はじめに

最近の世界経済・国内経済の悪化、少子高齢社会など企業環境は大きな変革を余儀なくされています。また社員の価値観の多様化などもあります。そうしたなかで、社会保険を含めた労働法制の改定が頻繁に行われており、人事・労務管理がますます複雑になってきています。

良好な労使関係があってはじめて、会社の人事･労務管理があります。良好な労使関係の前提は、会社が労働基準法等を遵守することです。労働基準法等を遵守しない会社に、良好な労使関係を醸成することはできません。良好な労使関係のないところで、いくら社会の変革に対応する人事・労務管理を行っても成果を上げることはできないでしょう。

少子高齢社会に突入するなかで、社会保険制度がさらに複雑になっています。社会保険に加入しているメリットは、何かあったときに保険給付を受けられることです。会社の担当者が、社会保険の仕組みをよく理解し対応することが求められています。

本書は、日頃起こりうる労働基準法等と社会保険の実務を、Ｑ＆Ａという形で一冊にまとめました。そのため法律用語をできるだけ用いず、日頃日常に使う言葉を心がけました。会社の人事・労務担当者はもちろん、部下を持ち管理する立場の人、また中小企業経営者にとっても本書が、“役に立てれば”と願っています。

最後に、本書の出版に当たり資料の提供を始め、さまざまな助言をいただきました経営書院、友人のみなさん、そして本書を購入された読者の皆さんに、心から厚く御礼を申し上げます。

2017年３月

吉田 正敏

I 採用・募集・異動・出向に関する実務Q＆A

1 求人の年齢条件

Q 求人に年齢による条件を定めてもよいか

A 原則として、求人に年齢条件を定めてはならない

「雇用対策法」で、「労働者の募集及び採用について、その年齢に関わりなく均等な機会を与えるように努めなければならない」と規定されています。高齢化社会の到来により、中高齢者の雇用が問題となっています。そうしたことから、求人に当たって中高齢者の門戸を狭めないようにと規定されたのです。

＜やむを得ない場合には年齢制限を設けることができる＞

ただし、会社の事情等によりやむを得ない場合には、求人に年齢条件を定めることができることになっています。このやむを得ない場合は、“例外事由”として6項目が示されています。

＜求職者に上限年齢を定める理由を提示する＞

また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」で、会社は、社員の募集および採用する場合に、やむを得ない理由により上限年齢（65歳未満に限る）を定める場合には、求職者に対してその理由を提示しなければならないことになっています。個別的・具体的な事情を説明することが求められています。

提示の方法としては、安定所や職業紹介事業者に求人を申し込む場合は、求人申込書に併せて記載します。新聞、求人広告等の場合には遅滞なく書面や電子メール等で提示することになります。

＜例外事由の 6 項目＞

①期間の定めのない労働契約で定年年齢を上限とする場合
②労基法等により年齢制限が設けられている場合
③長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約を対象とする場合
④技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、期間の定めのない労働契約を対象とする場合
⑤芸能・芸術分野で採用する場合（子役など）
⑥ 60 歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する国の施策の対象となる場合

年齢制限に固執する求人等に対しては、ハローワークから、資料の提出や説明を求められることがあります。

また、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、ハローワークや職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。注意してください。

いずれにしても、一律に年齢で区切るのはどうなのでしょうか。人によって、個人差があるものです。年齢にかかわりなく働くことのできる企業環境、また人事制度が求められています。

Q ハローワークで求人の受付を、拒否されることがあるのか

A ブラック企業の新卒求人情報は不受理となる

＜原則、ハローワークで求人情報はすべて受理する＞

ハローワーク（公共職業安定所）における求人情報は、すべての企業から受け付けることになっていました。しかし、求職者がハロワークの求人情報に基づいて就職したものの、勤務条件や仕事の内容が求人情報と異なっているということがあり、近年多くの苦情が寄せられています。

＜新卒求人に限り、ブラック企業の求人情報は不受理＞

そこで、ハローワークでは新卒求人に限って、一定の労働関係法令違反があった企業（ブラック企業と呼ぶ）の求人情報は不受理とされています。

長時間労働
残業代不払い
性別を理由とした不当な取扱い
労働条件を明示しない
など

＜不受理の期間＞

不受理となる期間は、法違反の種類・程度に応じ次のようになっています。

労働基準法と最低賃金法違反

① 同じ違反で1年間に2回以上の是正勧告

② 長時間労働を繰り返している企業として公表

→法違反が是正されるまで+是正後6ヵ月経過するまで

③ 送検され公表

→送検日から1年経過するまで

（是正から6ヵ月を経過していない場合は延長）

男女雇用機会均等法と育児介護休業法違反

④ 是正勧告に従わず公表

→法違反が是正されるまで+是正後6ヵ月経過するまで

＜新卒者等の要求により、情報を開示する義務が課せられている＞

新卒者やハローワークまたは特定地方公共団体等が求めた場合には、下記の雇用情報を提供しなければならないことになっています。

·過去3年間の新卒採用者数（男女別も）と離職者数
·平均勤続年数
·職業能力の研修の有無及び内容
·社内検定等制度の有無及び内容
·前年度の月平均所定外労働時間の実績
·前年度の有給休暇の平均取得日数

など