

2016年2月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2016.2 Vol.1602



採用面接におけるトラブル防止策  
～ 採用面接時の情報収集 ～

## 業務案内

### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

## 新・人事マネジメント戦略



採用面接におけるトラブル防止策  
～ 採用面接時の情報収集 ～

田中社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 田中 洋

就職活動は、求職者にとって大きな人生の転機です。  
一方、雇入れる会社にとっても「良い人材」「間違いない人材」を確保することは、重要なミッションです。

「超」売り手市場となってきた昨今、『人手が足りないから…』という理由で採用を急いだ結果、思わぬトラブルとなるケースが多くなっています。  
今月号では、採用面接におけるトラブル防止策（採用面接時における情報収集）についてお送りしたいと思います。

### 「聞いてない…」、「いえ、聞かれなかったのではありません」？！

先日の事です。弊社クライアント先の人事担当者から「1カ月前に採用したN君ですが、〇〇という持病があり、通院しているとのこと」「前職もそれが原因で辞めたい…」「採用面接時にはそんなこと言っていなかったですし（そもそも聞いていなかったようです）、彼のこれまでの経歴を見込んで採用したのに、これでは重要な仕事が任せられない」「騙された！」「採用を取り消したいのですが…」という相談がありました。

### 果たして…、 N君との雇用契約を解消することはできるのでしょうか？

同じような苦い経験をされたことがある方も多いかと思えます。結論から言うと、もうお察しの通りです。一度採用した従業員に辞めてもらうには、それ相応の理由（客観的かつ合理的理由）が必要となります。では、このようなトラブルを繰り返さないために、会社は、採用面接時にどのような情報収集を行えば良いのでしょうか？



## 採用面接時の情報収集 健康や体調についてどこまで質問してよいか？

採用面接時に「健康や体調についてどこまで質問してよいのか？」というお問合せをいただくことがあります。

履歴書には「健康状況 良好」とあるのに、実はメンタルヘルス不全を抱えていて、1ヵ月もしないうちにまったく出勤してこない状況になってしまったという相談が、近年増えてきました。せっかく期待して採用した社員がすぐに「労務提供不能」＝欠勤を繰り返すなどの状況になってしまうと、会社にとって大きな痛手です。

現在、労働法では「採用時の健康診断」について明確な禁止条文はありません。ただし、これは慎重に行う必要があります。

### 厚生労働省（HP より抜粋）

採用選考時に配慮すべき事項として「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施」をあげ、これを実施することは就職差別につながるおそれがあるとしています。ただし、全面的に禁止しているのではなく、公正な採用選考をするために、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与える可能性が大きいため、としています。

### 愛知県（公正な採用選考に向けてより抜粋）

選考を目的とした、画一的な健康診断を実施してはいけません。  
こちらも全てにおいて禁止ということではなく、職務遂行に関係のある検査項目であり、応募者に対しその目的・検査項目について説明し了解を得ていれば行うことができるという見解のようです。

### 労働基準監督署

就業規則に記載があれば可能。  
望ましくはないが、労基法上禁止している条文もないため。



これまでに争われた判例があります。

新卒者の採用選考時に、健康診断を実施。本人の許可なく B 型肝炎検査も行ったところ陽性が判明、内定取り消しとした。その後「無断の血液検査で B 型肝炎を理由に内定を取り消された」として 1,500 万円の損害賠償を求め訴訟となった。地裁の判決は、「同意を得ない検査はプライバシー権を侵害し、違法」とし、会社側に健康診断についての損害賠償（150万円）を認めた。検査結果と不採用との因果関係については、「当時、内定が確実な段階ではなかった」などから、「感染だけを理由に不採用になったとは言えない」と、これを否定した。《国民金融公庫事件（東京地裁 平成 15.6.20 判決）》

ポイントは、

- ・本人の同意なく健康診断を実施したところに問題があった
- ・検査結果がただちに内定取り消し（不採用）になったことについては、否定されている

つまり、上記の見解と同じく、本人に健康診断についての同意が取れていれば実施は可能かと考えられます。

## 採用面接時の情報収集 身辺調査って行っているの？

「採用調査」「人事調査」「雇用調査」、言葉は違いますが、『採用時に求職者の身辺調査を行いたいが、法律上問題はないのでしょうか？』というご質問をいただくことがあります。

### 厚生労働省（HPより抜粋）

公正な採用選考についてということで、採用選考時に配慮すべき事項として、身元調査などの実施（注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）としています。

### 愛知県（公正な採用選考に向けてより抜粋）

採用に関する身辺調査は絶対にしないで下さい。  
本籍地、出身地、思想及び信条等の個人情報の収集をしてはいけません。  
県によってはかなり強く禁止としています。  
身辺調査の内容は採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身辺調査の結果には、無責任な風評・偏見が入りやすく本人の責任のない事項のために採否を決めることがないよう、調査を実施しないよう要請しています。

本人の能力とは直接関係のないものについての調査は行わない方が良いでしょう。ただ、例えば、前職の退職理由を知りたい（確認したい）場合について等は、本人に面接で確認をする→内定や最終面接前に「退職証明書」または「離職票」を提出してもらうといった方法があります。提出を拒む場合には、求める書類提出がないという理由で、次のステップ（最終面接等）に進めないことを伝えても問題はありません。

## 採用面接時の情報収集【対策編】

採用・面接にあたって、アンケートなどを活用してみましょう。当社を知ったきっかけは何ですか？当社を選んだ（応募した）のは、どんな理由ですか？前職を辞めた理由？などと合せて、現在の健康状態（持病や不安等があるか？）について回答してもらいましょう。記入については「回答したくない場合には記入しなくても結構です」としておき、また、採用面接の際には、虚偽の申告があった場合には、内定や採用を取り消すことがあることについての同意を得ておきましょう。

これでもし、「健康状況 良好」と回答があったのに実はメンタルヘルス不全であった場合は虚偽申告となりますし、回答がない（空欄）の場合は良好ではないと推測が出来ます。



労働者には職業選択の自由がありますが、会社にも採用の自由がありますので、見極めるためにも、選考時の情報収集は労働者に配慮しつつも確認出来るところはしっかり確認していきましょう。

**Q** 県内でアパレルの卸・小売業を営んでいます。創業して10年になり、社員数が徐々に増え、150名近くになりました。その内の半数以上がパートタイマーです。  
先日、「パートタイマーも社会保険に加入することになる！」というニュースを見たのですが、パートタイマー全員を社会保険に加入させなければならないのでしょうか？



## Answer

平成28年10月1日より、短時間労働者（パート労働者等）の社会保険適用拡大が開始となります。具体的には「特定適用事業所」に勤務する「短時間労働者」が新たに適用対象となります。

### ■特定適用事業所

同一事業主の適用事業所の厚生年金保険被保険者数の合計が常時（1年の内6ヵ月以上）500人を超える事業所をいいます。

### ■短時間労働者

勤務時間・勤務日数が一般社員の3/4未満で、次の①～④のすべてに該当する労働者をいいます。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること。
  - ・所定労働時間が1ヵ月単位で定められている場合  
1ヵ月の所定労働時間を12/52で割った時間で算定
  - ・所定労働時間が1年単位で定められている場合  
1年間の所定労働時間を52で割った時間で算定
  - ・1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合  
平均時間により算定
- ②月額賃金が8.8万円（年収106万円）以上であること。  
残業・深夜等の割増賃金、通勤手当等は含みません。
- ③1年以上の雇用が見込まれること。  
既に雇用期間が1年以上である場合も含まれます。
- ④学生でないこと。

ご質問のケースでは、社員数150名とのことですので、今回の適用拡大の事業所には該当しません。ただし、現状の社会保険制度では、パート社員であっても一般社員の概ね3/4以上（約週30時間以上）等の所定労働時間になる場合は、社会保険加入が必要ですので、該当のパート社員がいないかどうか、一度確認されると良いでしょう。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

## 2016年2月の人事・総務カレンダー

### ■2月1日(月)

税務署への法定調書、市区町村への給与支払報告書の提出期限です。

### ■2月10日(水)

1月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。  
納め忘れのないよう気をつけましょう！

### ■2月16日(火)～

2月16日から所得税の確定申告の受付がはじまります。



## Current Topics

### ★厚生年金未加入事業所特定、悪質な加入逃れは刑事告発も！

政府が厚生年金に加入するべきであるにもかかわらず、加入していない事業所など約80万社について、今年4月から緊急調査を開始し、加入を促す方針を固めました。これまでも年金機構が未加入事業所について加入促進を続けてきましたが、十分な効果があがっていませんでした。今後は国税庁が保有する企業情報を元に調査、立入り検査を実施予定。最終的には強制加入の手続きをとるとのこと。

また、悪質な加入逃れについては刑事告発を検討するとし、すでに警察庁と年金機構が判断の基準作りに向けた協議を始めたということです。※従業員がいない場合でも、役員報酬があり、「法人」化している場合は社会保険への加入義務があります。

### ★パワハラ、長時間労働で自殺、9,600万円で和解！

岐阜県職員だった30代男性が自殺したのは、上司のパワハラと長時間労働が原因だとして遺族が県を相手に約1億600万円の損害賠償を求めた訴訟について、県が9,600万円を支払うことで和解が成立。

男性は4月に異動した部署で上司2人から「給料もらえると思うなよ！」などとパワハラを受け、月120時間を超える時間外労働を行っており、翌年1月に自殺したもの。

### ★男性の育児休業取得に助成金が創設！

政府は平成28年度に男性の育児休業取得者が出た企業に対し、1人目に60万円（大企業は30万円）、2人目以降は一律15万円が支給される「出生時両立支援助成金（仮）」の創設を決定。取得率2.3%と言われる男性の育休取得向上を目指し、ひいては出産後の女性の復帰、少子化対策につなげる。5年間の限定措置。

### ■編集後記

税・雇用保険については、マイナンバー記載欄が追加となり、本格的に制度が動き出しました。厚生年金未加入事業所の特定も国税庁からの情報により、より厳しい調査になることが予想されます。パート労働者の社会保険加入（社員500人以上）も今年の10月から開始となります。超高齢化社会での年金、社会保障の財源を何とか確保し、将来の「低年金」「生活保護」予備軍を減らしたい考えのようです。

田中社会保険事務所だより Vol.1601

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年2月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター  
〒465-0054

名古屋市名東区高針台1-810-2

TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)