

私生活での不祥事、残業代の支払い義務、解雇理由まで・・・ **人事の悩みランキング**発表!!

- 人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』
アクセスランキング TOP10を発表 -

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）において、『人事労務Q&A』コーナーの8月度アクセスランキングを発表しました。相次ぐ法改正、雇用環境の選択肢増加、ダイバーシティ推進による多様な価値観の従業員など。経営の根幹を支える人事が対応する事項は、年々増えています。そこで、直近のQ&Aに対するアクセス数を解析することで、現在人事が悩んでいること、判断に迷うことが見えてきましたので、公開いたします。

エン人事のミカタ★

「エン 人事のミカタ」は2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約7万人（2014年3月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供。自社の採用ニーズに合致した人材紹介会社や人材派遣会社の検索・求人申し込み機能も利用可能です。会員企業の採用成功確率の上昇、人事業務全般をご支援をしています。

■ アクセスランキング TOP10

- | | |
|-----|----------------------------------|
| 10位 | 履歴書詐称を理由に解雇することはできますか？ |
| 9位 | 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？ |
| 8位 | 離職率の算出の仕方、また応募者の質問意図を教えてください。 |
| 7位 | 企業側に残業代の支払い義務がない管理職の定義を教えてください。 |
| 6位 | 60歳以上の社員採用。雇用保険や社会保険の加入は必須ですか？ |
| 5位 | 本人の同意や明確な理由のない社内転属は、労働法上有効ですか？ |
| 4位 | ターゲットではない年齢の方からの応募。どのように伝えるのがよい？ |
| 3位 | タバコ休憩の多い社員。喫煙回数を制限しても問題ない？ |
| 2位 | 私生活で不祥事を起こした社員を懲戒処分にできますか？ |
| 1位 | フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください。 |



10位 履歴書詐称を理由に解雇することはできますか？

採用した社員が、選考時に提出した履歴書の職歴を一部偽っていたことが入社後に発覚しました。それを理由に解雇することはできますか？

経歴詐称には、学歴詐称、職歴や所有資格の詐称、犯罪歴の詐称などがありますが、これらを理由に解雇する場合、就業規則にその旨を記載している必要があります、詐称が判明したからといって直ちに解雇できるとは限りません・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_90/?f1=m1&f2=1308

9位 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？

雇入れ時の健康診断について、当社では採用者には入社前に健康診断を受けていただき、診断書をお持ちいただくか、入社後に、当社が加入する健保組合の健診を受けていただくかのどちらかにしています。前者の場合、診断料は採用者持ちになるのですが、問題がありますか？

入社時の健康診断は、労働安全衛生規則第43条に定められていますが、その費用については、他の法律も含め、会社側・労働者側のどちらかに負担義務があるとは定められていません。よって・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_270/?f1=m1&f2=1308

8位 離職率の算出の仕方、また応募者の質問意図を教えてください。

離職率についての質問です。面接などで離職率を聞かれることがあるのですが、これはどのように算出したらよいのでしょうか？また、その質問の裏にある応募者が知りたいポイントはどんなことなのでしょう。

離職率の算出方法については、法律上、特段の定めはありませんが、一般的に・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_63/?f1=m1&f2=1308

7位 企業側に残業代の支払い義務がない管理職の定義を教えてください。

管理職には管理職手当を出していますが、残業代は別で支給しなければなりませんか？また企業側に残業代の支払い義務がない管理職もあると思うのですが、その定義を教えてください。

管理職が労働基準法でいうところの「管理監督者」にあたるかどうかによって、残業代の支払いが必要とされるか扱いが異なってきます・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_304/?f1=m1&f2=1308

6位 60歳以上の社員採用。雇用保険や社会保険の加入は必須ですか？

60歳以上の社員を採用する際、雇用保険や社会保険の加入は、一般社員と同様に義務付けられているのでしょうか？

原則的に、加入は義務付けられていますが、年齢や雇用の形態により、除外されるケースがあります・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_293/?f1=m1&f2=1308

5位 本人の同意や明確な理由のない社内転属は、労働法上有効ですか？

労働法上、本人の同意や明確な理由なしでは社内転属（内勤→外勤など）はできないと聞いたことがあります。しかし、経営者に直接異動を言い渡された場合なかなかその場で断ることもできず「はい」と言ってしまった場合も、「本人の同意」と見なされるのでしょうか。転属後に「同意ではなく強制だ」といわれかねない気がします。

社内転属、いわゆる配置転換は、会社の人事権に基づく業務命令によって行われます。配置転換に関する就業規則の内容が合理的なものであれば・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_84/?f1=m1&f2=1309

4位 ターゲットではない年齢の方からの応募。どのように伝えるのがよい？

募集原稿に対して、「40代でも採用される可能性はありますか？」と質問がありました。今回のターゲットは20代で考えており、・・・40代の方の採用はほとんど考えていません。このような質問に対して、「可能性がない」とは答えてはいけないと思うのですが、どのようにお伝えすればよいのでしょうか。

平成19年10月の雇用対策法の改正により、労働者の募集および採用にあたり、年齢制限を設けることはできず・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_387/?f1=m1&f2=1309

3位 タバコ休憩の多い社員。喫煙回数を制限しても問題ない？

喫煙休憩の多い社員への対応について質問です。・・・一部の社員が1日に十数回以上、喫煙休憩に席を立つことがあり、業務に支障がでていると感じます。非喫煙者からの不満も強いいため、1日の喫煙休憩回数を制限するなどしたいのですが問題ないでしょうか。

2003年の受動喫煙防止をうたった健康増進法の施行以来、社内禁煙・分煙の流れが強まり、今では就業時間中の喫煙は多くの企業が抱えている課題の一つと言えます・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_383/?f1=m1&f2=1309

2位 私生活で不祥事を起こした社員を懲戒処分にできますか？

社員が私生活で不祥事（たとえば痴漢行為や暴力事件など）を起こした場合、懲戒処分にすることはできるのでしょうか？

一般的に懲戒権は職場外での職務遂行に直接関係のない行為にまで及ぶものではありませんが、その行為が企業秩序や業務の正常運営の維持に重大な悪影響を与えると客観的に認められる場合には、懲戒の対象となり得ます。・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_359/?f1=m1&f2=1309



1位 フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください。

フレックスタイム制の導入を検討しています。導入のメリット・デメリット、また導入時の注意点などを教えてください。

フレックスタイム制とは、従業員が日々の始業・終業時刻を自身で決定して働く事ができる制度で、導入する場合には、就業規則でフレックスタイム制について規定をし、労使協定を締結しなければいけません（届出は不要）・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_269/?f1=m1&f2=1309

「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）は、今後も人事担当者の方が日頃疑問に思っていること、悩んでいることに真摯に向き合い、人事業務遂行の支援をいたします。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com