

# エン 人事のミカタ「人事労務Q&A」 2016年アクセス数トップ10を発表！

## フレックスタイム制、シニアの雇用、ストレスチェック・・・ 人事担当者がもっとも知りたかったこととは？

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>）は、人事労務に関するご質問にエン事務局がお答えする『人事労務Q&A』コーナーをサイト内に常設。今回は同コーナーにおける年間アクセス数ランキングを発表します。

- 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。
- 2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！？
- 3位** 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？
- 4位** 社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？
- 5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** 有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？
- 7位** 会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬ？
- 8位** 就業規則で定めた兼業禁止を守らない社員を解雇できますか？
- 9位** 無断欠勤している社員を解雇することはできますか？
- 10位** 【ストレスチェックの対象範囲】 契約社員・アルバイトも必須ですか？

※集計期間：2016年1月1日～11月30日

**解説**



### フレックスタイム制、 ストレスチェックに注目が集まる。

エン 人事のミカタ 編集長 手塚伸弥

2016年、企業の人事担当者がもっとも注目したQ & Aは「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」でした。厚生労働省の調査（※）では、フレックスタイム制を導入している企業は、日本全体で4.3%。特に1000名以上の企業で導入が進む中、これから導入を検討する中小企業の人事担当者が、制度のメリット・デメリットに関して、調査をしているようです。その他、TOP10内には、第2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！？」、

第4位には「社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？」がランクイン。60歳以上の高齢者の就業率が高まる中、処遇に悩む企業が増えていることが見て取れます。今年、メディアに多く取り上げられた、「ストレスチェック」に関するQ & Aも第10位にランクイン。50名以上の事業所に義務化されたストレスチェック。「契約社員・アルバイトも必須ですか？」と、対象に関する質問にアクセスが集まりました。※参考：厚生労働省 平成27年就労条件総合調査結果の概況

## 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。

【Q】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。

【A】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）。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_269/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_269/)

## 2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！？

【Q】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？

【A】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。＜雇用保険＞雇用保険は、65歳に達した日（誕生日の前日）以降に新たに会社に雇用される場合は加入が除外されます。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_293/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_293/)

## 3位

### 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？

【Q】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、問題はありますか？また入社後の健診になった場合、いつまでに受けてもらうべきなのでしょうか。

【A】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。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_270/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_270/)

## 4位

## 社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？

【Q】70歳以上の方は厚生年金に加入しなくて良いと聞きました。現在、在職中の社員が70歳になった場合、自動的に資格を喪失すると考えてよいのでしょうか？

【A】在職中の社員が70歳になったとき、自動的に資格を喪失するわけではなく、届出が必要です。厚生年金保険に加入している70歳未満の社員が70歳到達（誕生日の前日）により、厚生年金保険の資格を喪失するときは、「厚生年金保険被保険者資格喪失届」および「厚生年金保険70歳以上被用者該当届」を会社の所在地を管轄する年金事務所に提出します。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_263/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_263/)

## 5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。

【Q】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。

【A】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。労働基準法でいうところの「管理監督者」とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされており、この場合は、労働時間・休憩・休日の規定は適用されませんので、残業代の支払いは必要ありません。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_304/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_304/)

## 6位

## 有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？

【Q】退職に伴う有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？例えば最終出勤日が10日で、退職日が月末の場合定期代ではなく、実質入社した10日分の交通費を支給するという処理で問題ありませんか？就業規則には、交通費に関するそこまで詳しい規則は書いていません。「退職日が月末なので、1カ月の定期を買っていた」と言われた場合も、自己都合で退職する場合、支払う必要はないのでしょうか？

【A】通勤交通費は、使用者に支払い義務のあるものではありません。ですので、有給休暇期間に対して必ずしも支払う必要は生じません。一方、労働基準法、附則第134条では、「使用者は、第39条第一項から第三項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_232/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_232/)

7位

会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬ？

【Q】通勤時間と拘束(就業) 時間について質問します。自宅から会社までの時間は通勤時間ということは十分承知しておりますが、会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬのでしょうか？弊社の始業・終業時間は8：30～17：30となっておりますが・・・

【A】移動時間については、通勤時間と同じ性質のものであり労働時間ではないという考え方と、移動中も事業主の支配管理下にある拘束時間であり、労働時間であるという考え方に大別されます。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_235/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_235/)

8位

就業規則で定めた兼業禁止を守らない社員を解雇できますか？

【Q】弊社はダブルワークを禁止しており、就業規則にも副業禁止と記載しています。ですが、ダブルワークをしている社員がおり、再三注意勧告をしてきたのですが、従う気配がありません。これを理由に解雇することは問題がありますか？

【A】余程の事由でない限り、一発で懲戒解雇を出す事は会社側に解雇権の乱用リスクがあります。また「兼業」ということについてですが、憲法で職業選択の自由が保障されている中、就業規則と言えども憲法を越えて一律に規制をかけることは難しいと言えます・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_171/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_171/)

9位

無断欠勤している社員を解雇することはできますか？

【Q】3週間近く無断で欠勤している社員がおり、自宅・携帯電話共に連絡がつかず。2週間無断欠勤が続くと解雇ができると聞いたことがあるのですが、この場合、解雇が可能でしょうか？

【A】まず解雇について整理しますと、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利の濫用として無効であるとされており（労働契約法16条）、就業規則に解雇事由を定めている場合でも、直ちに解雇が有効になるわけではありません。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_315/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_315/)

10位

【ストレスチェックの対象範囲】契約社員・アルバイトも必須ですか？

【Q】ストレスチェックは、従業員が対象となりますが、契約社員・アルバイトも必須になるのでしょうか？

【A】ストレスチェックの対象となる、労働者の範囲は、一般定期健康診断の対象者の取扱いと同様とすることが適当とされています。そのため、ご質問にあった契約社員の場合は、【1年以上雇用されることが予定されている者、または更新により1年以上使用されている者】【通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上、労働している者】であれば、ストレスチェックの対象になります。・・・

○全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_497/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_497/)

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



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7万5千人（2016年7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しています。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原、松田

<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