

# コンプライアンス上、注意すべき 採用時のNG質問・NG行動

## 注目トピックス

### 01 | 「裁量労働制」の法改正について

2024年4月から、労使協定締結、届出等の手続きを経て労働者の一部にみなし労働時間制を適用するための「裁量労働制」について法改正が行われます。個別の労働者の合意が必要になるなど厳格化されます。

## 特集

### 02 | コンプライアンス上、

#### 注意すべき採用時のNG質問・NG行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンス意識の高まり、SNSによる風評被害も踏まえた採用時の注意点について解説します。

### 03 | 年収106万円、130万円の

#### 「年収の壁」対策について

働き過ぎると家族の扶養から外れるため就業を調整する問題、いわゆる「年収の壁」について、政府が支援のための施策を発表しました。現時点での内容を解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 物語思考 「やりたいこと」が見つからなくて悩む人のキャリア設計術 (幻冬舎)

「やりたいこと」を見つけるためのビジネス書は多々ありますが、類書と何が違うのでしょうか。

筆者はもともと行動できない人間であり、「物語思考」によって、人生を効率的に変えることが出来たと語られています。物語思考とは「行動したほうがいい」のは分かるが、なかなか出来ない人や自信がない方に勧める思考法です。本書では下記のステップで解説されています。

1. 自分を制限している頭の枷をとる
2. になりたいキャラクター像を設定する
3. そのキャラを実際に動かす
4. そのキャラが生きる環境を作る
5. そのキャラで物語を転がす

本書は実際の行動の仕方の他、最もページが割かれている環境の作り方を解説した後に、独特な表現である「物語の転がし方」による運用方法が書かれており、一般的ではないアプローチ方法としても一読の価値があります。やりたいことを見つけ、行動を変えようということに対して「いろいろ努力したけど自分に合わなかった」という方にオススメしたい一冊です。

# 「裁量労働制」の 法改正について

2024年4月から「裁量労働制」についての法改正が行われます。個別の労働者の合意が必要になるなど厳格化されます。

## 裁量労働制とは

裁量労働制とは、一定の条件下でのみ適用できる特別な労働時間制度の一つです。具体的には、学術研究や証券アナリストなど業務の性質上「業務遂行の手段」「方法」「時間配分」などを大幅に労働者に委ねる必要がある業務で、使用者（会社）が具体的な指示をすることが困難な場合に、**労使協定であらかじめ定めた時間数働いたとみなす効果のある労働時間制度です**。裁量労働制は「専門業務型：あらかじめ対象職務が決められているもの」と「企画業務型：労使委員会で厳格に対象業務を決めるもの」に分かれますが、企画業務型はその手続き要件の厳格さゆえにあまり一般的ではなく、裁量労働制といえば専門業務型の方が一般的でしょう。

## 専門業務型の対象業務

専門業務型裁量労働制の対象業務として以下の19業種が指定されています。

(1)研究開発 (2)情報処理システムの分析又は設計 (3)新聞・出版・テレビ制作等の取材・編集 (4)デザイン考案 (5)テレビ、映画等の制作プロデューサー等 (6)コピーライター (7)システムコンサルタント (8)インテリアコーディネーター (9)ゲーム用ソフトウェアの創作 (10)証券アナリスト (11)金融商品開発 (12)大学教授(13)公認会計士 (14)弁護士の業務 (15)建築士 (16)不動産鑑定士の業務 (17)弁理士の業務 (18)税理士の業務 (19)中小企業診断士の業務

## 手続き方法と改正内容

専門業務型裁量労働制を導入するためには、労働者の過半数で組織する労働組合または過半数労働者代表との協定を締結し労働基準監督署に届け出る必要がありますが、2024年4月1日以降、新たにまたは継続して専門業務型裁量労働制を導入するためには、**個別の労働者の同意と同意の撤回のルールを定めなければならない**となります。

### 【現在の手続き方法】

労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は労働者の過半数の代表者）との労使協定で、対象業務やみなし労働時間、健康対策などについて取り決めて、管轄労働基準監督署に届出する



### 【2024年4月1日以降の手続き方法】

労使協定締結の際に、以下の事項を追加で定める必要があります。

- ① 個々の労働者の同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないこと
- ② 同意の撤回の手続き方法と、同意とその撤回に関する記録の保存をすること

上記②に「同意と撤回に関する記録の保存義務」があることから、**専門業務型裁量労働制の対象としたい労働者全員の同意書が必要になる**ものと思われます。また、同意の撤回も認めなければならなくなるため、運用は非常に難しくなるでしょう。実際のところ、法改正後は「専門業務型裁量労働制に同意しない労働者」や「同意を撤回する労働者」が現れる可能性もあり、同意しない労働者を他部署に異動させると今度は「同意しないことによる不利益扱いを受けた」と主張され、別のトラブルになるといった問題が予想できます。

## 裁量労働制がうまくいくパターン

裁量労働制は「現実に何時間働いたかに関係なく、あらかじめ決めた労働時間分働いたとみなす」という効果がありますが、実際の労働時間、拘束時間がみなし労働時間よりも長い場合には、労働者は不満に思うでしょう。逆にいうと、**実際の労働時間がみなし労働時間よりも短い**か同程度で、しかもその時間配分の裁量が認められている場合にのみ、裁量労働制がうまくいくと言えるかもしれません。

# コンプライアンス上注意すべき 採用時のNG質問・NG行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンス意識の高まり、SNSによる風評被害も踏まえた採用時の注意点について解説します。

## はじめに

大手ゼネコンや商社の社員が、応募者の女子大学生に対して性的暴行を加えたなどとして逮捕され、大きく報道されました。

このような大事件にならずとも、コンプライアンス意識の高まり、SNSでの炎上リスクから、採用面接時の企業側の行動には一層の注意が必要となります。以下、採用面接などの際に注意すべき「NG質問」「NG行動」について解説していきます。

## NG質問

面接の際に、就職差別やハラスメントにつながるような次のような内容を聞いてはいけません。

### 【1. 本籍地や住所】

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながる恐れがあるため注意が必要です。

- 本籍地はどこですか
- お父さん、お母さんの出身地はどこですか
- あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか

### 【2. 家族の情報】

家族の職業や収入、学歴、家庭環境をいたずらに尋ねることも要注意です。本人の能力や業務適性と関係のない質問として問題となることがあります。

- あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか
- お父さん（お母さん）がいけないようですが、どうしたのですか

### 【3. 宗教と政治】

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている

個人の自由権に属しており、採用選考の判断基準としてはいけません。

- 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- あなたの家庭は、何党を支持していますか
- 労働組合活動をどう思いますか
- あなたの家では、何新聞を読んでいますか

### 【4. 男女雇用機会均等法に抵触する質問】

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

- 結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
- （男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
- 女性には体力的にキツイと思うけど大丈夫ですか
- LGBTQであることで問題がありましたか

## NG行動

下記のようなセクハラにつながる行動、炎上につながる行動は厳しく制限した方が良いでしょう。

- 住所をストリートビューなどで検索し、居住環境を調べる。または調べたことをSNSで発信する
- 性自認についての情報を本人の許可なくSNSで発信する
- 個人的に応募者に連絡を取り、食事に誘う
- SNSで採用に関係のない個人的な連絡を取る

なお、前職へ応募者の様子を尋ねる「前職調査」は違法ではありません。ただし、本人の同意なく第三者に個人情報を提供すると、前職側が個人情報保護法に違反することになるため、あらかじめ本人の同意を得て確認することが望ましいでしょう。

# 年収106万円、130万円の「年収の壁」対策について

働き過ぎると家族の扶養から外れるため就業を調整する問題、いわゆる「年収の壁」について、政府が支援のための施策を発表しました。現時点での内容を解説します。

## はじめに

年末近くになると「配偶者の扶養から外れてしまうので就業を調整したい」というパート、アルバイトから要望が上がってくるケースがあります。一定以上の収入や労働時間になると税法上、社会保険上の扶養から外れてしまうためにパートタイマーが就業を抑制する現象は「年収の壁」と言われています。来年10月から51以上の会社についてパート・アルバイトへ社会保険適用が拡大されることなども影響して、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。現時点での情報について解説します。

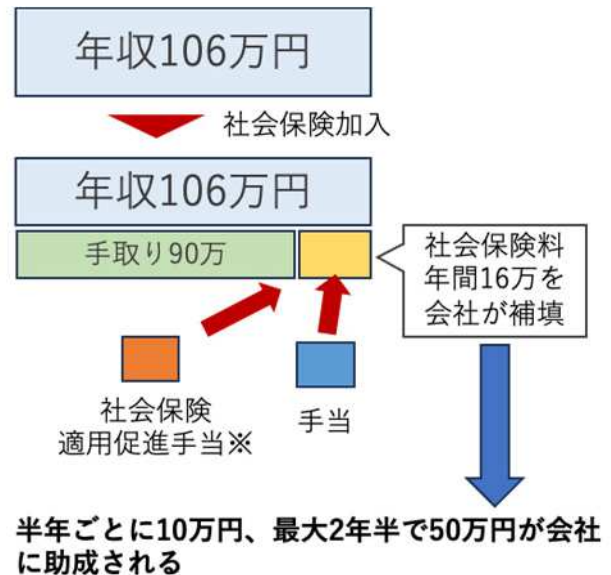
## 106万円の壁への対応 -キャリアアップ助成金の拡充-

厚生年金被保険者が51以上の会社で働く「週20時間以上かつ月収88,000円以上＝年収約106万円以上」のパートタイマーは、2024年10月から社会保険加入対象となります。自らの社会保険負担が生じることで手取り額が減ってしまうことの補填ために、**キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設される**こととなりました。このコースは、パートタイマー等が社会保険の加入により手取り収入が減少しないように①手当を追加支給する②労働時間を延長するなどの従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員1人当たり最大50万円の支援を行うものとなっています。(ただし、当事務所は推奨いたしません...)

また、①の手当の追加支給について、社会保険の等級を決める際に算入しない「社会保険適用促進手当」として支給する場合もこの助成金の支給対象となります。

助成金は最大2年半分支給され、次の図のようにその間の社会保険負担を実質的に補填する内容となっています。

【社会保険適用時処遇改善コースのイメージ】



※社会保険適用促進手当という補填方法を選択した場合、社会保険等級決定の報酬に算入しない(社会保険等級は低く維持される)

## 130万円の壁への対応

健康保険被扶養者・国民年金第3号被保険者の認定の基準「年収130万円未満」について、年収が一時的に130万円を超えてしまう場合も被扶養者として認定される方法が示されました。

この場合、「人手不足による労働時間延長等に伴う残業代増加などの一時的な収入の変動」である旨を会社が証明する書類を添付し申請することにより、収入が一時的に130万円を超えても、同一人物について最大2回の被扶養者認定がなされるようになります。具体的には毎年冬季に行われる被扶養者資格に係る調査票を提出する際に申請ができるようになりますと予想されます。

## 家族手当について

税法、健康保険法における被扶養者の認定基準を企業の家族手当の支給基準に準用しているケースについて、その見直しを周知していくことが発表されています。