

人の雇用採用から退職まで

税理士・社労士 林 敦子

1. 人の採用時の手続き

面接後採用になった場合の手続き

- ・ 労働条件通知書または雇用契約書の作成 提示
採用時に提出してもらうもの
免許証コピー、加入していた場合雇用保険被保険者証、履歴書、職務経歴書、前職ありの場合源泉徴収票、給与所得者の扶養控除等異動申告書
(その他 健康診断書、身元保証書など)
社会保険加入の場合年金手帳
- ・ 各種保険加入の手続き
雇用保険の加入手続き、要件に当てはまる場合社会保険加入手続き
住民税の特別徴収切り替え手続き



Q & A

- ・ 面接で聞いてはいけないタブーなこととは？(厚生労働省告示より)
 - ・ 本籍・出生に関する事
 - ・ 家族に関する事
 - ・ 住宅状況に関する事
 - ・ 生活環境・家庭環境に関する事
 - ・ 宗教、支持政党に関する事
 - ・ 人生観、生活信条に関する事
 - ・ 尊敬する人物に関する事
 - ・ 思想に関する事
 - ・ 労働組合、学生運動に関する事
 - ・ 購読新聞、雑誌、愛読書に関する事
 - ・ 男女雇用機会均等法に関する事
- ・ 労働条件通知書に書かなくてはいけないことは？
 - ・ 契約期間 (労働契約法改正により5年経過したらどうなるか)
 - ・ 雇用形態
 - ・ 就業場所
 - ・ 従事する業務
 - ・ 始業・就業の時刻及び休憩時間
 - ・ 所定外労働
 - ・ 休日 休暇
 - ・ 賃金
 - ・ 退職に関する事項
 - ・ 更新の有無 契約社員の場合 自動更新・更新する場合がある、更新はしないから選択
契約更新の判断事由も記載
パートタイマーの場合は賞与、退職金、昇給の有無も記載
- ・ 試用期間中は雇用保険に入らなくてもいいか？
現在は、31日以上雇用継続の見込みがあるなら初日(採用日)から加入義務あり

適用除外：昼間学生、臨時（1カ月未満）4か月以内季節的業務、65歳以上で新たに雇用

・ **試用期間中なら辞めてもらってもいいか？**

試用期間中は解約権留保付の労働契約が成立 ただし試用期間中、終了後の本採用拒否は解雇と扱われ実質的には簡単に辞めさせることができません。解雇の要件 = 客観的に合理的な理由が存在 社会通念上相当である。

・ **社会保険に入る要件は？**

通常の所定労働時間の4分の3以上（1週40時間なら30時間 2日勤務なら17日） 2年さかのぼり報酬10万でも3人で100万近くになる

今後平成28年10月か週所定20時間以上、賃金月額8万8千円以上へ（当面従業員501人以上）に拡大

適用除外：日雇い（1カ月継続はその時から加入）2か月以内期間雇用

・ **103万 130万（141万）の壁とは？ 税金の扶養と社会保険の扶養の違い**

103万は税法上の扶養に入れる給与収入の目安 130万(60歳以上は180万)は社会保険上の扶養に入れる金額の目安です。

社会保険の収入は過去のことではなく被扶養者に該当することとなった日以降の年間収入の見込み額です。ゆえに税金の場合年の途中でやめて無収入になってもその年に103万を超えていれば扶養に入れませんが社会保険は高額な報酬をもらっていても退職後収入がなくなれば年間収入が130万を超えていても退職後すぐに扶養に入れます。

その他の違い 子供の扶養 失業保険のあるケース 別居の弟妹など

・ **労働契約法の改正により5年を超えて反復更新された期間の定めのあるパート職員も本人の希望により期間の定めのない職員へ転換されるのか？**

原則本人の申し込みにより適用される(前同条件で雇い止めがなくなる) 6か月のクーリングオフ期間制度あり 5年連続更新直前の雇い止めが増加する懸念も？ 期間の定めがあることを理由として差別的取扱いの禁止 特に社員食堂、通勤手当、安全衛生など

・ **採用時に誓約書を書くとしたら内容は？**

- ・ 履歴書等に虚偽記載のあるケース
- ・ 信用・名誉棄損行為
- ・ 守秘義務（機密、個人情報漏えい防止）
- ・ 損害賠償義務（あらかじめ損害賠償額を予定するのは労働基準法違反）
- ・ 人事異動
- ・ 採用時に少なくとも運転免許証は確認 健康チェックをしないと...



2. 人を雇ったらこんな時どうする



・ **社会保険手続きは 雇用保険の手続き期限は？**

・ **パートタイマー用の就業規則は必要？**

就業規則で具体的に記載

内容：採用 労働契約 服務規律 労働時間、休憩および休日 休暇等 育児休業介護休業 給与 退職および解雇 福利厚生 棟 制裁

- ・ 何も記載がなければ正社員の就業規則が適用される。
- ・ 労働契約が就業規則の条件を下回る場合だけ就業規則が労働契約に優先されます。

・ **時間外労働の残業代の計算の仕方ってどうやるの？**

- ・ 時間外には所定時間外労働と法定時間外労働があります。
- ・ **休日割増賃金の計算方法は？**
 - ・ 休日には法定休日と所定休日があります。
- ・ **パート労働者は有給休暇はいらない？**

パートでも有給はあります。出勤日÷全労働日が8割以上 全労働日には休日、所定休日、休職期間を含まない
出勤したものとみなされた日 = 育児休業、介護休業日 産前産後休業 有給休暇
比例付与の対象 = 週の所定労働日数が4日以下 or 年間の所定労働日数が216日以下
- ・ **自家用車を業務に使う場合のルールは？**

マイカーを仕事で使うためにはあらかじめルール作りが必要でしょう
会社には使用者責任がありますが、マイカー管理は基本的に自己責任です。
自動車運転の場合はその運行により害を与えた場合損害賠償義務は自動車保有者の責任とされています。
会社の指示でマイカーを業務利用する場合は許可制としガソリンなどの実費だけ負担
その他の維持費については本人負担とするのが原則です。
任意保険 対人無制限 対物1000万以上 運転免許証の写しを会社に提出
- ・ **傷病、労災、交通事故が起きたらどうする？**
 - ・ **私傷病のケース**

社会保険加入している場合連続して3日間の待機期間を経た休業日について報酬月額額の4分の3を基礎とした傷病手当金を協会けんぽに支給申請をすることができます。
医師より労務不能であった期間を証明してもらい欄がありあますので必ず記載してもらいます。(期間最長1年6か月まで)その間給与の支払いがあればその分支給額が減らされます。
 - ・ **労災のケース**

働いているときに怪我等をした場合は労災扱いになります。(通勤含む)療養補償給付たる療養の給付請求書(様式第5号)を労災指定病院へ提出すれば治療費はかかりません。
医療機関が労災指定病院でない場合いったん立替たのち療養補償給付の費用請求書を直接労働基準監督署に提出します。
休業期間中は4日目より休業補償給付支給申請書を労働基準監督署に提出することにより給付基礎日額の60%休業特別支給金(ボーナス部分)の20%が支給されます。休業が長くなるときは通常1か月ごとに請求が一般的です。
 - ・ **交通事故にあったら**

あわてるのは業務や通勤に関連している事故です。
すぐに警察、怪我をしていたら救急車に連絡 そして会社などにもすぐ連絡します。
業務に関連している公用の事故の場合 自動車事故の場合は通常自賠責保険を使います。(相手第三者に過失がある自分の怪我 相手に過失がある場合、相手の自賠責保険) 一般的に労災との調整ではこのような場合労災保険より自賠責が先行されます。 自賠責保険のほうが仮払い制度や慰謝料、示談金などがあります。(限度額あり) 自賠責などがない場合労災は使えますが、故意や重大な過失の場合支給制限がかかることもあります。(その他業務上の場合使用者責任 第三者行為によるものと労災保険の関係について)
- ・ **健康診断ってみんな受けないといけないの？**



健康診断は組織の大小にかかわらず労働安全衛生法により事業者が労働者に必ず受けさせなくてはならない義務です。(労働者にとっても義務)
対象は常時使用する労働者の他、所定労働時間の4分の3以上勤務するパートも対象です。(費用は事業主負担 雇い入れ時、年一回定期健康診断、特定業務従事者6カ月ごと)

- ・ **どんなことが不利益変更になるか？**

一方的な賃金減額 合意のない労働時間の変更
原則として就業規則による労働条件の引き下げで労働者との合意のないもの

3. 人が辞める時どうする

- ・ **退職時の手続き**

事業主 雇用保険、社会保険の喪失手続き(任意継続もあり) 雇用保険離職票の発行手続き 退職者の希望があれば退職証明書(雇用期間、業務の種類、会社での地位、賃金、退職の事由を記載)、60歳以降の再雇用の場合は高年齢雇用継続給付手続き 住民税の切り替え依頼(一括徴収が普通徴収の選択) 途中退職の場合は源泉徴収票も作成して本人に渡します。退職金のある場合退職所得の受給申告書 退職所得の源泉徴収票

退職者 退職願、健康保険証の返還など



- ・ **退職時に年休使用は？**

非常によくあるケースです。使用者側は時季変更権ができないため(退職日前にしかできない)退職願を出してそのまま1か月有給休暇ということも違法ではありません。ただし、急に退職を申し出て引き継ぎもなく有給消化という権利のみ主張するのはアンフェアな気がします。

有給を買い上げることも双方合意の上なら可能なので引き継ぎ等が必要な場合にとれる対策の一つです。

- ・ **人を辞めさせないことができるか？**

労働法上は任意退職について定めがないため民法第627条第1項により14日後に労働契約の解除(解約)となります。ただし月給制においては民法第627条第2項により、月の前半に退職を申し出た場合は当月末に、月の後半に退職を申し出た場合は翌月末に、退職成立となります。しかし期間の定めのある労働契約については、民法第628条により原則として契約期間の満了まで退職する事はできないし、労働者が一方的に退職した場合には損害賠償の請求の対象ともなります。

人の雇用は恋愛と一面同じ

労働者側の退職時の意識は？

- ・ **人を辞めさせることに合意性がある場合は？**

モンスター社員っているの？ どんな人を雇えばいいの？

- ・ **退職後の保険 その他の手続きは？**

健康保険の場合 20日以内に任意継続被保険者の届け出 特例退職被保険者 国民健康保険被保険者、家族の扶養