



特定社会保険労務士

ヒライ先生の



相談事例

「新卒社員を雇入れる場合の注意事項」

Q

何年ぶりかの新卒採用で、来月4月から新入社員が入社する運びとなっていますが、入社時に必要な事や注意すべき事にはどんなことがあるでしょうか？

A

法的に義務付けられている事には、雇入れ時の労働条件の明示義務と雇入れ時の健康診断や教育があります。その他、実務手続きとしては、社会保険の取得や給与関係書類（扶養控除申告書など）を提出させる事などがあります。

ワンポイント・アドバイス

雇入れ時の労働条件の明示義務は、新卒採用に限らず、中途採用者、嘱託またはパート社員など、その身分に関わらず明示することが義務付けられています。更に、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法（書面）により明示しなければならないこととなっています。

ほとんどの企業において、パート社員については、雇用契約書（労働契約書）や雇入れ通知書によりこれらの労働条件を明示されていますが、新卒や中途にかかわらず、正社員として採用した場合には、辞令交付のみで済ましてしまい、雇用契約書（労働契約書）を締結することが実態として少ないように思われます。一般的な辞令の場合、就業の場所や従事する業務の内容、賃金については記載されるかと思いますが、それだけでは法律で定められている事項を網羅しているとはいえないため、注意が必要です。また、正社員の場合は明示事項のうち、就業規則と重複する事項も多いかと思えます。書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして、就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えないとされています。

雇用契約書（労働契約書）を締結していない事業所では、法的義務があることやお互いの勘違いや記憶間違いによる無用な個別労働紛争を予防するためにも、雇用契約書（労働契約書）を締結し、労働者へ交付することが必要です。

また、雇入れ時の健康診断や、安全衛生教育は、企業

には安全配慮義務や健康配慮義務が課せられていることや、職場に慣れていない新入社員を事故や病気から守るためにも確実な履行が求められます。

労働基準法（労働条件の明示）第十五条

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

雇入れ時の安全衛生教育は、労働安全衛生規則第35条に、雇入れ時の健康診断については労働安全衛生規則第43条に規定されています。

なお、健康診断の費用負担については、次のような通達が出されています。「労働安全衛生法第66条第1項から第4項までの規定により実施される健康診断の費用については、法で事業者に健康診断の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。」（昭47・9・18基発第602号）

PROFILE

平井繁利(ひらい しげとし)
1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住
同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在
岐阜商工会議所労務顧問
ヒライ労働コンサルタント代表
関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属