

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊

# 人事労務実務の Q&A

2012

2

February

No.19

# Q&A

巻頭言

(公財) さわやか福祉財団理事長・弁護士  
**堀田 力**

今これが知りたい  
Q&A

## 雇用促進税制を活用しよう

(株)インターナレッジ・パートナーズ代表取締役  
公認会計士・税理士 細田将秀

特集

## 新卒採用の新ルール

- <基本編> どのような理由から今回の見直しが行われたのですか  
企業、人事担当者としての対応は
- <実務編> 地方の学生を採用するには何をしたらよいでしょうか  
面接官、リクレーターにふさわしいタイプがありますか  
メンタルに強い人物の見極め方はないでしょうか
- <法律編> IT派遣社員は総合職として募集して問題ないですか  
圧迫面接はパワハラになりますか  
内定誓約書の法的根拠と効果とは

無料試読  
キャンペーン  
実施中!

詳細はこちら↓  
<http://www.nichiroken.or.jp>



## 6 ● 今これが知りたいQ&A——雇用促進税制を活用しよう 雇用増1人当たり20万円の税額控除

(株)インターナレッジ・パートナーズ代表取締役 公認会計士・税理士 細田将秀

<雇用促進税制の概要について>

- 6 ● Q1 どのような制度ですか/Q2 適用要件は  
<事業主の要件の具体的な検討>
- 7 ● Q3 継続して適用するには/Q4 リストラをした場合は/Q5 役員や親族も雇用者ですか
- 8 ● Q6 複数回採用した場合は/Q7 事業年度終了日の離職は/Q8 雇用増加割合の計算は/  
Q9 比較給与等支給額の計算は  
<雇用促進税制の手続きについて>
- 9 ● Q10 計画の提出期限は/Q11 事業年度終了後の手続きは/Q12 確認にかかる時間は/  
Q13 雇用保険の手続きを失念したときは
- 10 ● Q14 確定申告での添付は  
<税額控除額について>
- 10 ● Q15 雇用者増加数のすべてが対象ですか  
<連結納税制度を採用している法人>
- 10 ● Q16 連結納税の場合は  
<組織再編成等を行った場合>
- 10 ● Q17 合併した場合は
- 11 ● Q18 会社分割した場合は/Q19 事業譲渡の場合は/Q20 組織再編成した場合は

## 12 ● 特集

# 新卒採用の新ルール

経団連労働政策本部主幹・遠藤和夫  
人材コンサルタント・常見陽平  
弁護士・本田敦子、藤原宇基、新弘江、小森光嘉

### 基本編

- 12 ● Q1 採用ルールはどのような経緯をたどってきたのですか
- 13 ● Q2 どのような理由から今回の見直しが行われたのですか
- 14 ● Q3 見直しの内容はどのようなものですか
- 15 ● Q4 企業、人事担当者としての対応は

### 実務編

- 16 ● Q5 応募者が集まる求人方法を教えてください
- 17 ● Q6 地方の学生を採用するには何をしたらよいでしょうか
- 18 ● Q7 面接官、リクレーターにふさわしいタイプがありますか
- 19 ● Q8 メンタルに強い人物の見極め方はないでしょうか
- 20 ● Q9 内定者の辞退を少なくする方法はありますか
- 21 ● Q10 就職浪人などの中から優秀者を見出すポイントは

## 法律編

- 22 ● Q11 リクルーターに報奨金を支給してよいですか
- 23 ● Q12 IT派遣社員は総合職として募集して問題ないですか
- 24 ● Q13 ホームページでの募集時に求人情報はどこまで明確化すべきですか
- 25 ● Q14 震災被災学生を優先採用して問題ないですか
- 26 ● Q15 圧迫面接はパワハラになりますか
- 27 ● Q16 選考終了後の履歴書は返却しなければなりませんか
- 28 ● Q17 選考上B型肝炎と色覚の検査をすることは違法ですか
- 29 ● Q18 内定誓約書の法的根拠と効果とは
- 30 ● Q19 新卒採用で、年齢制限を設けるのは問題ですか

## 31 ● 人事労務の基礎ワード

特定社会保険労務士・園部喜美春

募集／指定校制度／SPI／身元調査／内定／内定取消し／  
求人倍率／就職浪人／就職氷河期／青田買い／第二新卒／新卒応援ハローワーク

## 48 ● いまさら聞けないQ&A

社会保険労務士・佐藤容右

- 48 ● Q1 インターンシップ中の事故は労災保険の対象ですか
- 49 ● Q2 採用後、一定期間の勤務を義務づけられますか
- 50 ● Q3 応募者に緊急連絡先を記入させるのは問題ですか
- 51 ● Q4 社会保険はいつから加入させるべきですか

- 
- 1 ● 巻頭言 「名刺は人の顔」 (公財) さわやか福祉財団理事長・弁護士 堀田 力
  - 2 ● NEWS
  - 36 ● **連載** Q&Aメンタルヘルスの実務 第7回 休業を繰り返す者への対応で気をつけることは？  
産業医科大学教授・廣 尚典
  - 38 ● **新連載** Q&Aで読む最新労働判例 第2回「Eーグラフィクスコミュニケーションズ事件」 弁護士・木下潮音
  - 40 ● シリーズ 助成金・給付金Q&A 第16回「特定就職困難者雇用開発助成金」
  - 42 ● **企業事例** わが社の人事政策 File.14 コスモ計器「トップの座を守り続ける年功的制度和抜擢人事」
  - 46 ● **連載** おさらい☆労働基準法 ⑨解雇予告
  - 47 ● 書棚「労働事件 使用者のための“反論”マニュアル」
  - 53 ● DATA FILE 大卒予定者の就職内定状況 厚生労働省「平成23年度 大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より
  - 54 ● 読者のギモン・次号予告

## 雇用増1人当たり20万円の税額控除

(株)インターナレッジ・パートナーズ代表取締役 公認会計士・税理士 細田将秀

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まる事業年度において、雇用を5人以上（中小企業は2人以上）、雇用増加割合10%以上の要件を満たす企業に、雇用増加数1人当たり、20万円の税額控除が受けられることになりました。その具体的な内容を解説してもらいます。

### <雇用促進税制の概要について>

#### Q1 どのような制度ですか

平成23年度税制改正の目玉改正として「雇用促進税制」と呼ばれるものがスタートしたと聞きました。どのような制度なのでしょうか。

#### A 適用年度の法人税を軽減

平成22年9月10日閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階構えの経済対策」において「雇用の増加に応じ、企業の税負担を軽減する措置を講ずるなど、有効な税制措置の具体化を図る」とされ、平成23年度税制改正において雇用促進税制が導入されました<sup>\*1</sup>。

雇用促進税制は、雇用保険法の適用事業を行っている事業主<sup>\*2</sup>が、税制の適用要件を満たした場合、雇用者数の増加1人当たり20万円の税額控除が受けられる制度です（措法<sup>\*3</sup>10の6①、42の12①）。ただし、控除税額は、その適用年度における法人税の額（個人の場合は、所得税の額）の10%（中小企業者等<sup>\*4</sup>の場合は、20%）までとされています（措法10の6①後段、措法42の12①後段）。

また、雇用促進税制は平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度（個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までに各年）が適用年度となり、期限付きの税制です（措法10の6①、措法42の12①）。

#### Q2 適用要件は

雇用促進税制について、具体的な適用要件はどのようになっているか教えてください。

#### A さまざまな適用要件あり

雇用促進税制は、次の「事業主の要件」と「事務手続の要件」のすべての要件を満たしたときに適用できます。

#### 【事業主の要件】

以下のすべての要件を満たす必要があります。

- ・雇用保険法の適用事業を行っている事業主であること。
- ・青色申告書を提出する事業主であること。
- ・新設法人や新たに事業を開始した個人事業主ではないこと。
- ・適用年度とその適用年度開始の

前1年以内に開始した各事業年度において、事業主都合による離職者がいないこと（Q4参照）。

- ・適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加させていること（Q6、Q8参照）。
- ・適用年度における給与等支給額が、比較給与等支給額以上であること（Q9参照）。
- ・風俗営業等（風俗営業および性風俗関連特殊営業）を営む事業主ではないこと。

#### 【事務手続の要件】

以下のすべての要件を満たす必要があります。

- ・事業年度開始後2ヵ月以内<sup>\*6</sup>に、目標の雇用増加数などを記載した雇用促進計画を作成し、ハローワークへ提出すること（Q10参照）。
- ・事業年度終了後2ヵ月以内（個人事業主については3月15日まで）に、ハローワークで雇用促進計画の達成状況の確認をすること（Q11参照）。
- ・確認を受けた雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付するこ

\*1 「平成23年度税制改正の解説」財務省P328より一部引用。

\*2 雇用促進税制は、個人（所得税）と法人（法人税法）とそれぞれにおいて制度化されています。本稿では紙面の都合上法人と個人を合わせて「事業主」と表現しています。

\*3 「租税特別措置法」の略です。以下、同様。

\*4 「中小企業者等」とは、中小企業者または農業協同組合等をいいます。なお、中小企業者とは、資本金の額もしくは出資金の額が

1億円以下の法人のうち次に掲げる法人以外の法人または資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が1,000人以下の法人をいいます。ただし、同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円を超える法人または資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が1,000人を超える法人をいい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）に発行済株式または出資の総数または総額の2分の1以上を所有されている法人および2以上の大規模法人に発行済株式または出資の総数または総額の3分の2以上を所有されている法人を除きます。

# 新卒採用の新ルール

新倫理憲章による新規学卒者の採用スケジュールの変更がスタートするなど、採用・就職のありようが急速に変化しています。新卒採用に関して、新しい採用のルールとそれに関わる人事労務担当者が直面するさまざまな問題について解説してもらいます。

## 基本編

### Q1 採用ルールはどのような経緯をたどってきたのですか

採用ルールとして『就職協定』から『倫理憲章』への変遷は、どのような経緯を経て今日に至ったのか教えてください。

#### A 有名無実化した『就職協定』から『倫理憲章』へ

##### ポイント

協定を守らない企業の増加により、『就職協定』は有名無実化したため、1997年に廃止されました。しかし、何らかの期日設定を求める企業の要望が強まり、日経連（現経団連）は、同年、『倫理憲章』を策定し、今日まで必要な見直しを行ってきています。


#### 1 『就職協定』の時代

『倫理憲章』の前身である『就職協定』は、文部省（現文部科学省）の主導で始まり、その原型は1950年代まで遡ることができます。労働省（現厚生労働省）も1972年に関与するようになりましたが、協定破りにより行政の公平性が失われかねないことから1981年に撤退しました。以後、就職協定は産業界と大学による紳士協定となったことで違反する企業が後を絶たなくなり、1997年に廃止されました。

#### 2 『倫理憲章』の制定

『倫理憲章』は、学事日程の尊重や、均等な就職機会の提供など採用選考活動に当たって一定のルールが必要であるとの多くの企業の要請により、1997年に制定されました。策定当初、具体的な期日としては、採用内定の開始日（10月1日）だけを定めていましたが、過去の変遷過程や、さまざまな経緯を踏まえ、2001年から選考開始について「卒業学年に達しない学生に対しての実質的な選考活動を慎む」という規定をおくことにより、現行の「4月1日」以降に実施するという考え方が定

着しました。

『倫理憲章』は毎年、必要な見直しを行ってきています。最近では、2004年より、倫理憲章の趣旨に賛同する企業を募る「共同宣言」を開始した他、2009年に「広報活動であることの明示」を追加し、会社説明会等の開催に当たっては、その後の選考に影響しない旨の明示を求めました。併せて、「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」を新たに作成し、『倫理憲章』の理解促進に努めています。 

（経団連・遠藤和夫）

##### 参照

採用選考に関する企業の倫理憲章（経団連HP、2011年3月15日）  
 ※本稿では『倫理憲章』と表記  
 採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料（同上）  
 「採用選考に関する企業の倫理憲章」の趣旨実現をめざす共同宣言について（経団連HP、2011年5月11日）

遠藤和夫（えんどう・かずお）  
 1987年日経連事務局入職。2009年経団連労働政策本部主幹。

## 人事労務の

## 基礎ワード

word.184

## 募集

職業安定法第4条では「労働者の募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘すること」とされています。そこで労働者募集の種類ですが、大きく分けて、①新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告または文書の掲出もしくは頒布による文書募集、②労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自らまたはその被用者をして行う直接募集、③労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる委託募集、の3種類とされています。

なお、公共職業安定所（ハローワーク）以外での、つまり民間による募集についてですが、委託募集をする場合には、有償による委託募集は厚生労働大臣による許可を、無償による委託募集は厚生労働大臣への届出を義務づけています（職業安定法第36条）。

word.185

## 指定校制度

企業が採用対象とする大学等を指定する制度として、新卒一括採用とともに行われてきたものですが、1991年に人物本位の採用として、どの大学の学生でも参加できるオープンエントリー制度をソニーが導入したことから、学校名不問採用（学校名を選考の判断材料の対象としない採用方法をいい、学校名を応募書類に記入させても選考に影響しない場合も含むことがあります）方式を導入する企業も増えてきています。しかし、就職協定の廃止や、社団法人日本経済団体連合会の定める自己責任原則に基づいて行動するといった形の「採用選考に関する企業の倫理憲章」により、結果として学生の就職活動の長期化等の問題が発生し、そのため修正した形で改めて指定校制度に関心の目が向けられてきています。

word.186

## S P I

Synthetic Personality

Inventoryの略で、直訳すると「総合的個人資質要録」となりますが、総合適性検査であり、現在のリクルートマネジメントソリューションズ社の前身である、日本リクルートセンター人事測定事業部により、1974年に、それまでの一般知的能力検査、性格診断検査、モチベーション検査、性格類型検査を統合して、総合検査 S P I として開発されたものです。性格適性（性格的適性・態度的適性）検査と能力適性（言語能力、非言語能力）検査の2つから成っているものですが、新しいバージョンである S P I 2 が 2002年10月に誕生しています。株式会社リクルート社によりますと、S P I 2 は基礎能力と性格の2領域において、コンピテンシーのもとになる基本的資質を測定するもので、この2領域は、人間の行動のベースとなる比較的变化しにくい領域であり、未経験の職務への適応のしやすさや、将来の成功度を予測することが必要な人事場面で、広く有効に活用できるものであるとしています。さらに同社によりますと、2011年度実績で、利用企業総数8,610社、受験者総数123万人を数え、能力検査と性格検査を合わせた総合検査を

➡ word.184 募集

➡ word.185 指定校制度

➡ word.186 S P I

# Q&A メンタルヘルスの実務

[第7回]

産業医科大学教授 廣 尚典

## Q 休業を繰り返す者への対応で気をつけることは？ ▶▶▶▶▶

メンタルヘルス不調者の中には、休業を繰り返す例があります。そうした労働者に対しては、職場関係者は「本人の問題だからどうしようもない」と考えてしまいがちになることも多いものです。

確かに、メンタルヘルス不調には、周囲からさまざまな支援を得ても、病状が安定しなかったり、一旦よくなるものの、すぐ再燃や再発をしてしまったりする例が少なくありません。しかし、職場の適切な支援によって、中長期的に安定した仕事ができるようになる労働者も少なくないはずです。

本稿では、メンタルヘルス不調による休業、復職を繰り返す労働者への対応で、特に留意したい点をまとめてみたいと思います。

### 職場要因の再検討

まず、これまでの復職時期が適切であったかどうかを検証することです。過去の失敗は、復職時期が早すぎたことに起因していなかったでしょうか？ 前々号でも述べましたが、例えばうつ病では、症状が軽減すると本人は非常に楽になったと感じ、特に元々が真面目な性格であった場合は、早く仕事に戻りたいという思いが強くなるものです。いつまでも上司や同僚に迷惑をかけられない、あるいは自らの立場が心配であるといった焦りが生じることもあるでしょう。しかし、その病状はよくなったように見えても、また少し元に戻ってしまったり、回復の足踏みを続けてしまうといったことが起こりがちです。むしろ、一直線によくなっていくのが稀だといってもよいくらいです。そのような不安定な状況で復職を試みるのは適切ではありません。少し慎重に変化を追って、本当に安定した状態が確認できた段階で復職とするのが

よい結果を生みます。

次に、仕事の与え方、就業面の配慮の仕方についての検討です。失敗例で多いのは、復職後急に強い業務負荷がかけられた、あるいは逆にあまりにも負荷の軽い業務を与えられた場合です。前者は、復職時期が早すぎた場合と同様に考えればよいでしょう。当該労働者が、復職当初は焦らず徐々に仕事をしていこうと考えていたとしても、職場に戻ってみて上司や同僚が多忙にしているのを目の当たりにすると、焦りや申し訳ない気持ちが高まり、少しでも早く元と同じ仕事をしたい、遅れを取り戻したいという思いに駆られがちです。最近、案外多く見られるのが後者です。メンタルヘルス不調者の職場復帰に当たっては、負荷の軽い仕事から与えるべきであるという知識が、社内の教育研修やマスメディアの報道などによって職場に浸透しているため、上司はそれに従って仕事の指示を出すのです。しかし、負荷が軽すぎる、例えば締め切りが全くなくやってもやらなくてもよいような仕事を与えられ続けると、かえって当該労働者は職場の中で時間を持て余し、疎外感を感じたり、仕事がどのくらいできているのかという感触がつかめず不全感を覚えたりすることになる可能性があります。また、それに関連するのですが、上司が当該労働者の仕事ぶりについて、きちんと評価して本人に伝えていたかどうかも確かめたいところです。お勧めしたいのは、あらかじめ、復職時にある程度先まで本人の従事する仕事の予定を決めておき、数日ごとに上司と本人が話し合いをして（それほど、長い時間は必要ないでしょう）、順調にそれがこなされているかを確認することです。

当該労働者および家族あるいは親族が職場に対して被害的な感情やそれに類する思いを抱い

## 第2回 Eーグラフィクスコミュニケーションズ事件

平23・4・28 東京地判

弁護士・木下潮音

### 3回更新でも期待利益に合理性なければ雇止め有効

#### Q 1 どんな事件ですか

Xは自動車のカタログやパンフレット等の企画制作と印刷等を目的とするYに平成18年4月1日にクリエイティブディレクター（CDといいます）として嘱託契約社員として採用されました。嘱託契約社員の雇用契約は1年間の有期労働契約で、初回は採用日である平成18年4月1日から同年12月31日までの9カ月間とし、その後、平成21年12月31日まで1年の有期労働契約を合計3回更新した後に平成21年12月31日をもって雇止めとなりました。Xは本件雇止めには解雇権濫用法理が類推適用されるところ、合理的な理由はなく無効であると主張して地位確認等の請求を行いました。

#### Q 2 何が争点となったのでしょうか

CDとして採用されたXの嘱託契約社員の有期労働契約に解雇権濫用法理が類推適用されるかどうかです。本件で更新回数は3回に過ぎず、本件有期労働契約が期間の定めのない契約と実質的に同視することができる状態にないことは明らかであるとして、解雇権濫用法理が類推適用されるためには本件有期労働契約による雇用継続に対するXの期待利益に合理性があることが必要であるとされました。具体的には、①当該雇用の臨時性・常用性、②更新の回数、③雇用の通算期間、④契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる言動・制度の有無などを総合考慮して合理性の判断をするのが相当とされました。

#### Q 3 判決の具体的な内容はどうだったのですか

Xの請求はすべて棄却となりました。  
まず、XYの有期雇用契約は更新回数が3回であることから期間の定めのない労働契約と同

視し得るものではないとされ、Xに雇用継続の期待利益が認められるか判断されることになりました。

①当該雇用の臨時性・常用性については、CDには資質として自由な発想等に基づく創造性、専門性を持った人材が求められることから、その職務は、本来常用というよりもむしろ臨時的な性格を有しているものと認められました。②更新の回数は3回で、③雇用の通算期間は4年に満たないこと、④契約期間管理の状況については、Yが本件各更新手続きに先立って、各契約期間の成果等に関する評価資料に基づき、Xとその上長との間において面談を実施したうえ、これを踏まえ年俸の額等を決定し、Xとの間において有期雇用契約書を取り交わしており、本件各更新手続きの管理は厳格に行われていたものといえると認められました。さらに、YはCD業務について1年ごとの嘱託契約社員向けの業務であると位置づけ、Xに対しても、その採用面接時のもとより入社直後のオリエンテーション等においても、その旨を明確に説明し、雇用継続に対する期待利益を抱かせるような言動をした形跡はうかがわれないと認められました。

このような事情を総合して、本件有期雇用契約による雇用継続に対するXの期待利益に合理性があるとは言い難く、本件雇止めには解雇権濫用の法理を類推適用する余地はないと判断し、本件雇止めは有効であり、XY間の有期雇用契約は期間満了により終了していると認められました。

#### Q 4 判決が与える影響はどうでしょうか

本判決は、更新回数が3回と比較的少ない場合に、有期雇用契約満了による雇止めには解雇権濫用法理の類推適用があるかどうかを判断する基準を示したものです。まず、有期雇用契約の

## 第16回 特定就職困難者雇用開発助成金



全国主要都市に支店を展開する、機械部品卸業です。新支店を開設するに当たり、CSRの観点で、地元の人材を雇用することを検討しています。その際、就職に困っている人々をできるかぎり採用しようと考えているのですが、よい方法を教えてください。可能ならば、助成金を受給したいと思います。

### 障害者など雇入で50～100万円



地域で就職先を探している人を募集するには、地元のハローワークに求人票を出す方法があります。障害者や高齢者など就職に困っている人が多数登録されていますし、それらに限定した募集も可能になります。ハローワーク経由で採用した場合、「特定就職困難者雇用開発助成金」として、1人当たり50万円～100万円が受給できます。

ハローワークを活用した求人は、紹介料などがかからないうえに、紹介された求職者を採用すると給付金が受けられるケースもあるのが、大きなメリットでしょう。雇用関係給付金の窓口ですから、利用できる給付金のアドバイスを得ながら、求人条件を整備することができます。「〇〇給付金対象求人」として、給付金の要件を満たす応募対象者に絞り込むことも可能です。

利用したことがない方はご存じないかもしれませんが、正社員以外の求人にも利用でき、実際にパートタイマー希望の求職者も少なくありません。パートでも

給付金が支給される場合があります。

ハローワークは、都道府県ごとにいくつかの市町村をまとめた単位で設置されています。地元求職者や職種別の需給バランスなどの情報を持っていますから、新しい地で人材を募集するときの力強い味方になるでしょう。応募する人材や求人条件の概要がまとまった段階で、担当者がじかに訪ねて構いません。所在地や管轄する市町村は、都道府県労働局のホームページで確認できます。

### 1 特定就職困難者雇用開発助成金

今回の助成金は、特定求職者雇用開発助成金の一つです。特定求職者雇用開発助成金では、東日本大震災の被災離職者等を雇入れたときに受給できる「被災者雇用開発助成金」を本連載第12回（No.14号）でご紹介しましたが、今回の助成金は求職者の要件が障害者や高齢者に代わります。

#### ①対象者

対象者は、一般的に就職が困難な方で、具体的には、

- ・60～64歳の高齢者
- ・障害者
- ・母子家庭の母等

です。65歳以上の高齢者は、後述する「高年齢者雇用開発特別奨励金」の対象になります。

母子家庭の母等には、中国残留邦人等永住帰国者ほか、各45歳以上の沖縄失業者求職手帳所持者、漁業離職者求職手帳所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者、認定港湾運送事業離職者、などが含まれます。聞きなれない言葉でしょうが、地元ハローワークはこ