

1. 労働者の募集・採用時の年齢制限の禁止 ~H19.10.1からの法改正情報

先月号に続き従業員の募集・採用についての法改正です。この10月1日から労働者の募集・採用時の年齢制限は禁止になりました。これまでは努力義務とされていましたが、今後は原則として年齢を不問としなければなりません。

これまで認められてきた体力等が不可欠な業務である等の理由での年齢制限も禁止になりますので、「高所作業業務のため、55歳以下の方を募集」というような募集はできなくなります。年齢不問として募集・採用をおこなうためには業務の内容や、必要とされる適性、能力、経験、技能を具体的に明示する必要があります。上記の例で言えば、「建設現場における高所での作業をおこなう業務であり、この業務を継続するためには持久力と筋力が必要である。」としなければなりません。具体的に明示することにより、労働者の側でも応募をする判断が容易になり、求人と求職のミスマッチの解消になります。

原則として年齢不問ですが、合理的な理由があれば例外的に年齢制限が認められます。定年年齢を上限とする年齢制限等が定められていて、表に記しましたとおりになります。

ひとの適性、能力、経験、技能は年齢によって決められるものではありません。募集の時には年齢にこだわることなく、そのひとの性格、ひととなり等も含めて判断して良い人材を採用したいものですね。

例外事由

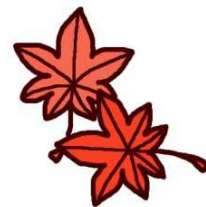
- 定年年齢を上限とする年齢制限
- 法令の規定による年齢制限
- 長期勤続によるキャリア形成のための年齢制限
- 特定の職種で特定の年齢層が少ないときの年齢制限
- 芸術・芸能分野での年齢制限
- 60歳以上とする年齢制限
- 国の施策を活用するための年齢制限

2. 人事労務Q & A ~試用期間中の労災事故、給付は出るのでしょうか?~

Q. 飲食業の会社ですが、フロアスタッフとして社員を採用しました。また、当社は2ヶ月間の試用期間を設けております。その社員が、入社して5日目にバイクでの通勤途中で交通事故にあい負傷しました。本人より、労災で補償してもらいたいとの要求がありましたが、まだ雇用保険の手続きが完了していません。いずれにしろ試用期間中ですし、会社へ通勤手段の届け出は電車となっており、会社は定期代も支給しておりました。この場合でも労災給付はおりののでしょうか?

A. 使用者と労働者の間には、大きな力関係があることから、労働者に対しては、各種の福祉制度として「労災保険」「健康保険」「雇用保険」「厚生年金保険」といった公的保険制度で守られています。また労働者は非常事故に備え、労災保険や健康保険からも給付を受けることができます。業務上、または通勤途上で起こる災害については、労災保険が適用されます。労災保険は無過失責任ですし、雇用期間の長さや一日の勤務時間は問いません。つまり、たった一日だけ採用した臨時雇いや1日2時間みのパートタイマーさんでも、会社の支配下にある全ての労働者の方に適用されます。当然、試用期間中であっても受けられます。

今回のケースは、前述のとおり、労災保険によって給付を受けることが可能です。また、入社後まもないという理由でまだ雇用保険の手続きが完了していないことや、本人からの経路の届け出内容が実際と異なったとしても、会社は労災保険の事業主の証明を拒否することはできません。



編集後記

行楽シーズン真っ盛りですが、武蔵野市ではインフルエンザも流行し始めているようです。私も急いで、先週末にインフルエンザの予防接種を受けてきました。

インフルエンザの予防接種もうかれこれ7,8年前から必ず受けるようにしているのですが、これも以前、インフルエンザにかかりこじらせてしまい、かなりひどい状況を経験したからです。

自分は絶対うつらない自信がある方、なってしまったら気合いで治す体力を持った方は別ですが、家族がおられる場合は、自分がかかってしまったら、家族にもうつしてしまう可能性がありますから、要注意ですよ。我が家も、同居者には、万が一かかってしまったら治るまではビジネスホテルに泊ってもらうように伝えております?! (秋山)

社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 4-15-33-710
TEL: 0422 - 44 - 9487
FAX: 0422 - 44 - 9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com