

## エン 人事のミカタ「人事労務Q&A」 2017年上半期アクセス数トップ10を発表！ フレックスタイム制、シニアの雇用、リモートワーク… 人事担当者がもっとも知りたかったことは？

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）は、人事労務に関するご質問にエン事務局がお答えする『人事労務Q&A』コーナーをサイト内に常設。同コーナーにおける2017年上半期（4月～9月）のアクセス数ランキングを発表します。

- 1位 フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください。
- 2位 社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？
- 3位 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？
- 4位 会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬ？
- 5位 65歳以上の社員採用、雇用保険の加入は必須！？
- 6位 有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？
- 7位 絶対に聞いてはいけない！「NG質問集」
- 8位 リモートワークとは何ですか？
- 9位 企業側に残業代の支払い義務がない管理職の定義を教えてください。
- 10位 残業で労働時間が増えた場合、休憩時間も増やさなければなりませんか？

※集計期間：2017年4月1日～9月27日

### 解説



### フレックスタイム制、シニア社員の雇用に注目が集まる。

エン 人事のミカタ 編集長 手塚伸弥

2017年上半期、企業の人事担当者がもっとも注目したQ&Aは「フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください」でした。社員のライフスタイルや仕事の価値観が多様化し、柔軟な働き方を実現するためにフレックスタイム制を取り入れる企業が増えてきました。社員一人ひとりが効率的に時間配分を行なうことで、残業を軽減し長時間労働対策にも繋げる狙いの企業も多いようです。一方、導入したものの円滑な運用ができていないという企業の声も。

導入にあたって、メリット・デメリットを把握する必要があると言えそうです。その他、TOP10内には、第2位「社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？」、第5位には「65歳以上の社員採用、雇用保険の加入は必須！？」がランクイン。60歳以上のシニア世代の就業率が高まる中、処遇に悩む企業が増えていることが見て取れます。メディアでも取り上げられていたテレワークデイの影響で、「リモートワーク」に関する検索も増えたようです。

## 1位

### フレックスタイム制のメリット・デメリットを教えてください。

【Q】フレックスタイム制の導入を検討しています。導入のメリット・デメリット、また導入時の注意点などを教えてください。

【A】フレックスタイム制とは、従業員が日々の始業・終業時刻を自身で決定して働く事ができる制度で、導入する場合には、就業規則でフレックスタイム制について規定をし、労使協定を締結しなければいけません（届出は不要）。・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_269/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_269/)

## 2位

### 社員が70歳になった場合、厚生年金資格は自動的に喪失するのですか？

【Q】70歳以上の方は厚生年金に加入しなくて良いと聞きました。現在、在職中の社員が70歳になった場合、自動的に資格を喪失すると考えてよいのでしょうか？

【A】在職中の社員が70歳になったとき、自動的に資格を喪失するわけではなく、届出が必要です。厚生年金保険に加入している70歳未満の社員が70歳到達（誕生日の前日）により、厚生年金保険の資格を喪失するときは・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_263/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_263/)

## 3位

### 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？

【Q】雇入れ時の健康診断について、当社では採用者には入社前に健康診断を受けていただき、診断書をお持ちいただくか、入社後に、当社が加入する健保組合の健診を受けていただくかのどちらかにしています。前者の場合、診断料は採用者持ちになるのですが、問題がありますか？また入社後の健診になった場合、いつまでに受けてもらうべきなのでしょう。

【A】入社時の健康診断は、労働安全衛生規則第43条に定められていますが、その費用については、他の法律も含め、会社側・労働者側のどちらかに負担義務があるとは定められていません。・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_270/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_270/)

## 4位

## 会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬ？

【Q】通勤時間と拘束(就業) 時間について質問します。自宅から会社までの時間は通勤時間ということは十分承知しておりますが、会社から現場までの時間は就業時間（拘束）と見なければならぬでしょうか？弊社の始業・終業時間は8：30～17：30となっておりますが、現場へ8：30までに到着しなければならない時に、会社を7：30に出るとすると7：30～8：30はどのような扱いになりますか？（現場終了後から会社も）また業務の都合で、自宅から現場へ直行直帰(前日に会社の車に乗って帰り翌日その車を使用) の場合の自宅から現場、現場から自宅までの時間はどのような扱いにすべきでしょうか？

【A】移動時間については、通勤時間と同じ性質のものであり労働時間ではないという考え方と、移動中も事業主の支配管理下にある拘束時間であり、労働時間であるという考え方に大別されます。・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_235/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_235/)

## 5位

## 65歳以上の社員採用、雇用保険の加入は必須！？

【Q】65歳以上の社員を採用する際、雇用保険の加入は、一般社員と同様に義務付けられているのでしょうか？

【A】平成29年（2017）1月1日より、雇用保険の適用範囲が拡大され、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となりました。平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合、雇用保険の適用要件に該当する場合は、・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_293/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_293/)

## 6位

## 有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？

【Q】退職に伴う有給休暇中の交通費は支払う必要はあるのでしょうか？例えば最終出勤日が10日で、退職日が月末の場合定期代ではなく、実質出勤した10日分の交通費を支給するという処理で問題ありませんか？就業規則には、交通費に関するそこまで詳しい規則は書いていません。「退職日が月末なので、1カ月の定期を買っていた」と言われた場合も、自己都合で退職する場合、支払う必要はないのでしょうか？

【A】通勤交通費は、使用者に支払い義務のあるものではありません。ですので、有給休暇期間に対して必ずしも支払う必要は生じません。一方、労働基準法、附則第134条では、・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_232/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_232/)

## 7位

## 絶対に聞いてはいけない！「NG質問集」

【Q】面接の際、してはいけない質問にはどのようなものがありますか？

【A】面接で何気なく聞いてしまうことの中にも、基本的人権の侵害や就職差別につながる事項であることがあります。採用選考で把握すべきでない事項としては、以下の6項目が挙げられます。

(1) 本籍地

- ・あなたの本籍地はどこですか。
- ・あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。 . . .

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_9/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_9/)

## 8位

## リモートワークとは何ですか？

【Q】リモートワークという言葉を見聞きする機会が増えました。最近になって登場した、新しい働き方や職種のことを指すのでしょうか。

【A】いわゆる在宅勤務のことを「リモートワーク」と呼ぶことが増えてきたようです。所属している会社のオフィスではなく、自宅で働くことを指します。「リモートワーク」や「在宅勤務」の他にも、「テレワーク」という呼称を用いる場合も。テレワークは、テレ（tele=離れた所）・ワーク（work=働く）が語源になっています。近年ではインターネット環境が普及・充実したことで、 . . .

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_416/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_416/)

## 9位

## 企業側に残業代の支払い義務がない管理職の定義を教えてください。

【Q】管理職には管理職手当を出していますが、残業代は別で支給しなければなりませんか？また企業側に残業代の支払い義務がない管理職もあると思うのですが、その定義を教えてください。

【A】管理職が労働基準法でいうところの「管理監督者」にあたるかどうかによって、残業代の支払いが必要とされるか扱いが異なってきます。労働基準法でいうところの「管理監督者」とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされており、この場合は、 . . .

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_304/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_304/)

10位

残業で労働時間が増えた場合、休憩時間も増やさなければなりませんか？

【Q】休憩について質問です。残業で労働時間が増えた場合は休憩時間も併せて増やさなくてはならないのでしょうか？その他、休憩時間についての注意事項があれば教えてください。

【A】労働基準法では、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、同様に8時間を超える場合には60分以上の休憩時間を、労働時間の途中に与え、また原則として自由に利用させなければならないとしています。（労働基準法第34条）・・・

▽全文はこちら

[http://partners.en-japan.com/qanda/desc\\_289/](http://partners.en-japan.com/qanda/desc_289/)

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約7万5千人（2017年7月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com