

フレックスタイム、マイナンバー、〇〇ハラメント・・・ 人事の悩みランキング発表!

- 人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』
2015年6月～8月度アクセスランキング TOP10 -

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>）において、『人事労務Q&A』コーナーの2015年6月～8月におけるアクセスランキングをご報告いたします。

■ アクセスランキング TOP10

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 60歳以上の社員採用、雇用保険や社会保険の加入は必須!?

3位 マイナンバー制度で、準備することは?

4位 エイジハラメント（エイハラ）とは何ですか?

5位 無断欠勤している社員を解雇することはできますか?

6位 「オワハラ」とはなんですか?

7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?

8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。

9位 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか?

10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しますか?

■ 解説 — フレックスタイム、マイナンバー、ハラメント用語に、注目が集まる。

2015年6月～8月の間に企業の人事担当者が閲覧した記事で、もっとも注目を集めたのは「フレックスタイム制のメリット・デメリット」でした。育児をしながら働く子育て社員や、介護を行なう社員が増えるにつれ、フレキシブルに会社退社時間を決定できるフレックスタイム制は有効であり、導入を検討する企業が増え続けていることが、記事閲覧数から見て取れます。

6月から急激に閲覧数が増えたのは、「マイナンバー制度で、準備することは?」。いよいよ10月から全国民に通知が始まるマイナンバーに関して、企業側の取り扱い内容他の情報収集が盛んでした。また、「エイジハラメント（エイハラ）」「就活終われハラメント（オワハラ）」に関して、ドラマの影響や、就活後ろ倒しによって注目を集めた新用語。ランク外でも「スメルハラメント（スメハラ）」の用語説明が注目を集めたことから、企業内の嫌がらせ（ハラメント）に関して、人事担当者は敏感にならざるを得ないことがわかります。

（エン 人事のミカタ 編集長 手塚伸弥）

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。

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。

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）・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_269/

2位 60歳以上の社員採用、雇用保険や社会保険の加入は必須！？

60歳以上の社員を採用する際、雇用保険や社会保険の加入は、一般社員と同様に義務付けられているのでしょうか？

原則的に、加入は義務付けられていますが、年齢や雇用の形態により、除外されるケースがあります・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_293/

3位 マイナンバー制度で、準備することは？

2015年10月から始まるマイナンバー制度に向けて、企業（人事業務）に求められる準備等を教えてください。

2015年10月以降、住民票を有する全ての国民に1人1つの番号（12桁）が通知されます。このマイナンバーは、以下の行政手続にしか使えません。・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_433/

4位 エイジハラスメント（エイハラ）とは何ですか？

TVドラマのCMで、「エイジハラスメント」という言葉を見ました。新たな企業ハラスメントの用語でしょうか？どんなものか教えてください。

エイジハラスメントとは、企業内の年齢差別や嫌がらせのことを指します。主に、役職についていない中高年社員や、若手（女性）社員に対して・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_469/

5位 無断欠勤している社員を解雇することはできますか？

3週間近く無断で欠勤している社員がおり、自宅・携帯電話共に連絡がつきません。2週間無断欠勤が続くと解雇ができると聞いたことがあるのですが、この場合、解雇が可能でしょうか？

まず解雇について整理しますと、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利の濫用として・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_315/

6位 「オワハラ」とはなんですか？

ハラスメント系のワードで、最近よく耳にする「オワハラ」とはなんでしょうか？

「オワハラ」とは、「就活終われハラスメント（オワハラ）」の略です。企業が新卒採用において、内々定を出した学生に、・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_463/

7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？

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のでしょうか？

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・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_235/

8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。

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。

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・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_304/

9位 雇入時の健康診断は、本人負担だと問題がありますか？

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、問題はありますか？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。

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、・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_270/

10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しますか？

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？

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、・・・

・・・全文はコチラ

http://partners.en-japan.com/qanda/desc_263

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」「求人動向が知りたい」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7万人（2015年3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。

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

「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com>）は、今後も人事担当者の方が日頃疑問に思っていること、悩んでいることに真摯に向き合い、人事業務遂行の支援をいたします。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<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：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com