

伝説の社労士の視点から
提言させていただきます

労務トラブルの原因は採用時にあり！就業規則の実践的対応で採用ミスを防ぐ！！

チェックポイントは「採用時の提出書類」「履歴書の写真」「面接での質問事項」、これで採用ミスは激減します。

労働問題は採用の問題です

就業規則には採用に関する項目があります。しかし、多くの社長さんがそれらを軽く考えて、その重要性を見逃しがちです。私は、**労働問題は採用時に原因があり、採用時のチェックミスから労務トラブルは始まる**と確信しています。労務トラブルに関する相談は非常に多くありますが、「労働問題＝採用問題」なのです。

採用の時点でしっかりチェックをすれば、ほとんどの労務トラブルは防げるはず。あまりにも労務トラブルが多いという現状を鑑みて、今月は原点に立ち返る意味で採用時のチェックポイントを提言させていただきます。



採用時の
チェック
ポイント！！

期限を限った健康診断書の提出

就業規則の「採用手続き」などで、書類審査に必要な書類として健康診断書の提出を求めていると思います。高齢化が進む日本社会では、健康診断書の確認はとても重要です。ただし、就業規則に「健康診断書」としか書かれていない場合があります。これでは不十分で、「**健康診断書(提出日前3か月以内に受診したものに限り)**」など、**期限を限った表記が必要**です。応募者の健康状態をしっかりと確認すること、**健康診断書の期日を設けて就業規則に明示**すること、まずはこの点が大事になります。

健康診断書の提出にはトラブル防止の効果がある

採用時に健康診断書を求めることは基本的な人権に抵触しないか、心配される方もいます。もしさしさわりのある応募者がいれば、健康診断書の提出を求めなくてもいいでしょう。なんらかの弱点を抱えている方は健康診断書の提出に抵抗を示すかもしれませんが、**何も確認もせずに入社させてしまい、トラブルメーカーになるのを防ぐには、入口の段階で健康診断書の提出を求めるべき**だと思います。そうした規則を小うるさいと感じる人はあえて入社しようとは思わないでしょう。それだけでもトラブル防止の効果があります。



健康診断書の提出を求めると受診日が入社1年前というケースもありました。確認を怠らなければトラブルを未然に防げたのに、と思わざるを得ません。

運転記録証明書を提出してもらう理由

書類審査に必要な書類として、次に重要なのが「運転記録証明書」です。これは1年前、3年前、5年前までさかのぼって交通事故や交通違反、運転免許の行政処分の記録が記載されている書類で、自動車安全運転センターに申

請すると発行されます。

車を使わない職種でも運転記録証明書の提出を求めています。真面目そうでもハンドルを握ると性格が変わる人があるので、事故や違反の有無を確認するのです。事故や違反が多い人は会社のルールを守れない可能性が高いと考えられます。運転履歴と勤怠態度は、ほぼ直結すると判断して間違いなく私は思います。

運転記録証明書は本人の同意を得て会社が申請することもできますが、採用手続きの書類として本人から運転記録証明書を提出してもらいたいでしょう。

運転記録証明書の提出はドライバーなどだけでなく、どの職種でも必要だと考えます。幹部候補生や幹部の即戦力と考えている人、あるいは正社員には運転記録証明書の提出を求めるというフィルタリングを設けるのもいいと思います。また、運転免許証を持っていない人は不問にしまいかまいません。



就業規則をベースに内規として実務を行う

ここまで就業規則に基づいて話を進めてきましたが、「採用手続き」では面接を行い、採用が決まった人の手続きになります。そこで、この採用手続きのチェックは就業規則上ではなく、「内規」として面接時に提出を求めるといった運用方法もあります。就業規則上は採用手続きとしておいて、実務面では内規として面接時の手続き、面接時に確認する資料という形にしている顧問先もあります。

就業規則はそのまま、就業規則をベースに内規として実務を行う。内規であれば働き手の意見を求める必要はありません。監督署への届出も不要です。会社独自の判断で可能というメリットもあります。入社後では手遅れです。**問題社員はすでに採用時にエラーを出している**と認識してください。

履歴書の写真がチェックポイント

就業規則の「採用の原則」などの項目に、採用決定に至る手続きとして「書類審査」と「一次面接」が示してあると思います。書類審査としては「履歴書」と「職務経歴書」などがありますが、**チェックポイントは履歴書の写真**です。これも内規レベルの確認でいいでしょう。

まず、履歴書にスマホのデータなどから印刷した写真を使用している人を採用してはいけません。その時点で、本気で働く気がないと判断できます。もしくは常識が欠けている人です。**証明写真機等で撮影した写真を貼り付けている人以外は採用すべきではありません**。

写真を履歴書に貼り付ける際には、枠に合うようにハサミかカッターで切るという作業が伴います。切り取った写真が曲がっている、あ



るいは枠の大きさと写真の大きさが合っていない人は、細かいことを言うように感じられるかもしれませんが、採用すべきではありません。

顧問先から、出勤時間に遅刻する、業務上の書類を期日までに提出しない、髪がボサボサといった相談を受け、その人の履歴書の写真を確認すると前述したようなエラーが見つかるのです。とくに事務系の仕事では致命的と言えるでしょう。一事が万事で、**履歴書の写真ひとつにもその人の性格が如実に現れます**。

「弊社は身元保証人を求めることがあります」

一次面接ではいろいろ聞くことがあると思いますが、**必ず「弊社は身元保証人を求めることがあります」と聞いてください**。「求めます」ではなく、「求めることがあります」でいいでしょう。「求めることがあります」と言うと、「身元保証人がいない場合はどうなりますか」と尋ねられるかもしれません。「自分には父親も母親も兄弟もいません」という方もいるからです。そのときは「身元保証人は友だちでも大丈夫です。あなたを信頼してくれる方であればいいですよ」が返事になります。それでも「誰もいません」と言うのであれば、その人は非社会的だけではなく、人から信用されていないと判断できるでしょう。

なお、**身元保証人として配偶者は適しません**。配偶者は何かあった場合の緊急連絡先とするべきです。先月号でもアドバイスさせていただいたように、問題社員への対処法として配偶者への連絡が一番効果的だからです。



自己都合でも2週間後の退職が認められている

採用は会社への入口になりますが、出口である「退職」に関してもふれておきます。就業規則では、自己都合で退職する際は1か月あるいは2か月前に申し出るなどとされています。経営者はこの規定に関して、ホテルの約款のようなものだという認識を持つべきです。

私のところにも月に1件か2件、退職代行会社から顧問先の退職に関する連絡がありますが、その場合、相手は民法に基づいて14日後の退職を告げます。民法では14日後の退職が認められていますが、それだと引き継ぎができないなどの理由から1か月前等の規定を設けています。ただし、**退職代行会社から2週間と言われれば、就業規則に書かれた退職の約束事は吹き飛んでしまいます**。



自社の人事労務のあり方を検証するチャンス

退職すれば二度と社長からお金をもらわないので、退職を決めた相手は社長と同格以上になるわけです。もちろん、その人の人間性や社長への恩義、辞める理由などに

より、ちゃんと引き継ぎをしてくれる人もいますが、ホテルの約款のようなものになるという現実をしっかり認識してください。

退職代行会社を利用すると4、5万円程度は必要です。相手はそれだけのお金を払ってでも、会社と話をしたくない、ただちに元社員になりたいと意思表示を示しています。そうなると、会社側はそこまで至った理由を反省するべきでしょう。**経営者はルールを破られたとって感情的になるのではなく、その人への人事労務のあり方を検証することが、より良い職場環境につながるはず**です。

退職代行会社の利用は20代を中心にどんどん増えています。私の立場は「100%会社の味方」です。そんな私から見ても、退職代行会社から連絡があったケースでは、会社のほうに問題があり、「おいおい、会社さん、何をしているの」と言わざるを得ないケースでは、100%会社の味方として、あえて苦言を呈することもあります。

会社の弱点を的確に教えてくれる

私は退職代行会社から連絡があると、「もめないように私がしっかり采配します。ただ、その人と話をさせてください。辞める理由を教えてください。今後につなげますから」と言います。会社とは電話でも話をしたくないという状態なのでかなりハードルは高いのですが、対面では会えなくても代わりの場合は電話で話せます。そして、会社の弱点を非常に的確に教えてくれます。完璧な労務管理ができていない会社はたくさんあります。**労務管理の不十分な点を知るチャンスとすることもできる**のです。

私は顧問先の社長さんに「今回は反省という形で向き合うのがいいでしょう。相手はお金を払ってでも声も聞きたくない、直接関わりたくないと思っています。相手を責めるのではなく、どうしてこんな関係に至ったのを見直すことが次に繋がります」とアドバイスし、改めていただくのです。

※当然、不問(=会社に非無し)というケースもあります。

採用と退職で労務トラブルの90%を占めると言っても過言ではありません。会社への入口と出口でのチェックポイントをしっかり押さえることで、ほとんどの労務トラブルを防ぐことは可能との確信から、今月は採用に関する最重要ポイントをアドバイスさせていただきます。

