

会報

法人会
消費税期限内納付
推進運動

(発行所) 一般社団法人 柏法人会
〒277-0023 柏市中央1-1-1
TEL 04-7163-3393
FAX 04-7166-6629
(発行人) 会長 小田山 博史
(編集) 広報 委員 会
(編集責任者) 広報委員長 横尾 好永
(印刷所) 広報委員 (株)秋元印刷

■URL <http://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/kasiwa> ■E-mail kasiwa-h@basil.ocn.ne.jp

第42回通常総会開催

柏法人会

とき 令和6年6月4日(火)
ところ ザ・クレストホテル柏



◀ 神社 石鳥居

▲ 神社 拝殿

会員数/千葉県35,522社

柏法人会4,266社 (令和6年3月末日)

■表紙解説

塚崎鎮座 神明社(柏市)

鎌倉時代末期の創建と言われており、通称「神明(しんめい)様」と呼ばれ、地域の人々に昔から親しまれる由緒ある神社です。御祭神は、天照皇大神(大神宮)、應神天皇(八幡社)、武甕槌神(春日社)の三社神明造。広大な境内には、本殿(三社)、拝殿、神楽殿、弁天池が、いにしへの佇まいを見せています。県指定天然記念物の大榎、市指定文化財の石鳥居・手洗鉢、並びに市指定無形文化財である塚崎十二座神楽も奉納されています。

石鳥居(柏市指定文化財)は江戸時代中期に幕府領であった相馬郡四十数ヶ村の領主、本多伯耆守正珍により奉納されました。この鳥居は神明鳥居の変形したもので、高さ4メートル、材質は安山岩で作られています。石柱には「下総国相馬郡塚崎村神明宮石華表」「宝暦七年丁酉二月執政中大夫拾遺伯州刺史藤原正珍依為旧領采地謹建焉」と刻まれています。

これまで、たびたびの改修が行われ、直近では平成25年、拝殿の改築、幣殿と参集殿の増築工事着工、拝殿は既存の部材を極力残しながら屋根が神明造りになりました。参集殿は各種御祈禱を受けられる方の待合室です。平成27年春、御神徳を得て厳しく美しく竣工いたしました。

神明社社務所

(所在地) 柏市塚崎1460

(電話) 04(7138)6436

- 法人税確定申告書「別表1」に貼付する法人会の会員シールは裏表紙に印刷されています。
- e-Taxご利用の場合は「法人事業概況説明書」の「16加入組合等の状況」欄に(一社)柏法人会と入力して下さい。

柏法人会会員

よつば総合法律事務所の 法律広場

【採用面接について】

Q 最近、1年前に採用した従業員と職場内でトラブルになりました。今後は、採用した後のトラブルを避けるためにも、採用面接でいろいろ質問したいと思っていますが、聞いてはダメなことはあるのでしょうか？

A 企業には、誰を採用するかについて採用の自由があります。そのため、採用の可否を判断するために質問等を行うことは許されています。ただし、無制限に質問等ができるわけではなく、採用の可否を判断するため必要といえない質問は、違法となることがあります。

1 採用の自由と調査の自由

人を採用することは、企業経営にとって最も重要な事項の一つです。そのため、企業は労働者を採用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件で雇うかについて、原則として自由に決定できます（採用の自由）。

そして、採用の可否を判断するため、求職者に関する情報についても、広い範囲での収集が認められます（調査の自由）。

2 調査の制限

(1) 採用の可否を判断するために、企業には調査の自由はありますが、求職者に採用と関係のない事項まで無制約に質問等をしてよいわけではありません。法律の諸規定も踏まえたうえで、採用の可否を判断するために必要とはいえない質問は控える必要があります。

(2) 職業安定法

職業安定法では、求職者の個人情報収集にあたっては、原則としてその業務の目的達成に必要な範囲内で情報収集・保管・使用しなければならないと規定されています。

また、職業安定法指針では、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況といった事項については、業務の目的達成に必要不可欠であり、収集目的を示して本人から収集する場合を除き、原則として収集してはならないとされています。

(3) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

そして、指針では、採用面接に際し、女性に対してのみ、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について質問することは、男女雇用機会均等法5条により禁止されるとされています。また、このような事項を質問することは、就業上の能力というよりも個人的なプライバシーにかかわるものと言える可能性が高いため、男女限らず質問自体を控える必要もあるかと思えます。

3 具体的な質問事項

では、求職者に対して健康状態・病歴・既往症や経歴・職歴・前職の退職理由等は質問してもよいのでしょうか。

個人情報保護法の関係では、利用目的を公表等し、本人の同意を得ておけば、聞くこと自体が違法となるわけではありません。

そして、健康状態・病歴・既往症については、入社後の就労に耐えるかどうかを判断するために必要なことがあります。特にメンタルヘルスの既往症がある場合、入社後に、仕事の内容によっては様々なトラブル(労災、休職、他の従業員との衝突等)が発生して業務遂行が困難になってしまうこともあるでしょう。

また、経歴・職歴・前職の退職理由については、入社後の仕事遂行のために必要な能力、経験を把握するのに必要であり、当該求職者の職場への定着可能性を把握するのにも重要なこともあります。

ただし、病歴・既往症等は個人情報保護法上の「要配慮個人情報」に該当するような特にセンシティブな情報ですので、その取得に際しては、業務の目的達成に必要不可欠であることを前提に、収集目的を示して本人から任意に提供を受けるのがよいでしょう。



弁護士法人よつば総合法律事務所
弁護士 小林義和

4 まとめ:事前に社内での精査をおすすめ

企業にとって、誰を採用するかということは非常に重要な問題です。一方、求職者にとっても合わない業務内容を行うことは好ましいことではありません。

そのため、ミスマッチを防ぐためにも企業が様々な質問等を行ったうえで採用の可否を判断することは重要です。

しかし、採用の可否に必要とはいえないことまで質問してしまうことは違法となるおそれがあります。また、現在の情報社会では、採用面接で聞かれたことがSNS等でアップされて拡散され、企業の評判が下がり、採用活動に支障が出てしまうおそれもあります。

そのため、採用でどのような事項を調査するのか、事前によく社内での精査することが重要です。

(弁護士法人よつば総合法律事務所 弁護士 小林義和)

弁護士法人よつば総合法律事務所では、柏法人会の会員の皆様を対象とした無料相談を行っております。ご相談の際は柏法人会又は当事務所まで直接ご連絡下さい。(当事務所に直接のご連絡の際は、柏法人会会員である旨をお伝え下さい。)

弁護士法人よつば総合法律事務所

柏市柏1-5-10 水戸屋壺番館ビル4階

TEL 04 - 7168 - 2300 (電話受付時間平日9時から18時)

事務所HP <http://www.yotsubasougou.jp/>

代表社員弁護士 大澤一郎