

## 新型感染症の流行に際して、入社時期を変更してよいか

当社は本年の4月1日に新入社員が入社予定でしたが、新型の感染症が世界的に大流行し、その影響で仕事が大幅に減少してしまったため、新入社員を迎える状況ではなくなってしまいました。そのため、新入社員の入社時期を3か月後の7月1日に変更したいと思いますが、問題はないでしょうか。

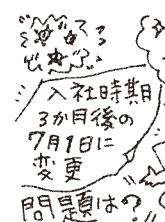
「新型の感染症」の1つである新型コロナウイルスは令和2年1月にヒトへの感染拡大についてからWHOになされて以来、全世界にまん延する影響をおよぼしています。政府は、令和2年3月にコロナウイルス感染症を「感染症の予防及び感染症の患者に対する法律(感染症法)」による指定感染症とすることを公布し、各種の対策を行い、4月7日には緊急事態宣言を行いました。それから行政からの要請を受け、営業自粛、休業、テレワーク等の対応が行われることとなりました。その中で特に休業手当の運用が注目されることとなりました。この雇用調整は問題を残すことと思われますので、慎重な対応が求められます。

-134ノ2-

**★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。**  
 ●法令改正などに対応して発行される追録(低価格)をさしかえるだけで、常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。  
 ●改正にならない部分は、そのまま利用できますので、資源保護につながり、環境にも配慮しています。  
 ●ご希望によりさしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

## 新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目26番11号  
 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
 札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
 仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1



## 組見本 (B5判縮小)

### 両立支援等助成金(再雇用者評コース)を受給するには

**Q** 当社では、育児や介護を理由に一度退職した社員が再び就業可能となったときに、積極的に再雇用する制度をもうけようと考えています。このような制度をもうけた際に受給できる助成金があると聞きましたが、その内容について教えてください。

「新型の感染症」の1つである新型コロナウイルスは令和2年1月にヒトへの感染拡大についてからWHOになられて以来、全世界にまん延する影響をおよぼしています。政府は、令和2年3月にコロナウイルス感染症を「感染症の予防及び感染症の患者に対する法律(感染症法)」による指定感染症とすることを公布し、各種の対策を行い、4月7日には緊急事態宣言を行いました。それから行政からの要請を受け、営業自粛、休業、テレワーク等の対応が行われることとなりました。その中で特に休業手当の運用が注目されることとなりました。この雇用調整は問題を残すことと思われますので、慎重な対応が求められます。

ご質問のような入社式の延期や採用内定の取消しも行われ、各種の助成金、融資制度等の支援策が実施され、従業員に対応が行われることとなりました。その中で特に休業手当の運用が注目されることとなりました。この雇用調整は問題を残すことと思われますので、慎重な対応が求められます。

（1）再雇用制度の規定整備  
 事業主が、次の①から③のすべてを満たす再雇用制度について明文化し、かつ労働者に周知していることが必要です。既に再雇用制度を導入している場合、改正日以降の再雇用については対象となります。

（2）制度の対象となる退職理由として、申請にかかる退職事由(妊娠、出産、育児、介護、配偶者の死、または転居を伴う)

（3）次のいずれかに該当する者で、一定の就業実績がある者

（4）再雇用にかかる採用日以上(離職のきっかけとなる消滅した場合を除きます。)

（5）妊娠、出産、育児、介護、配偶者の死、または転居を伴う

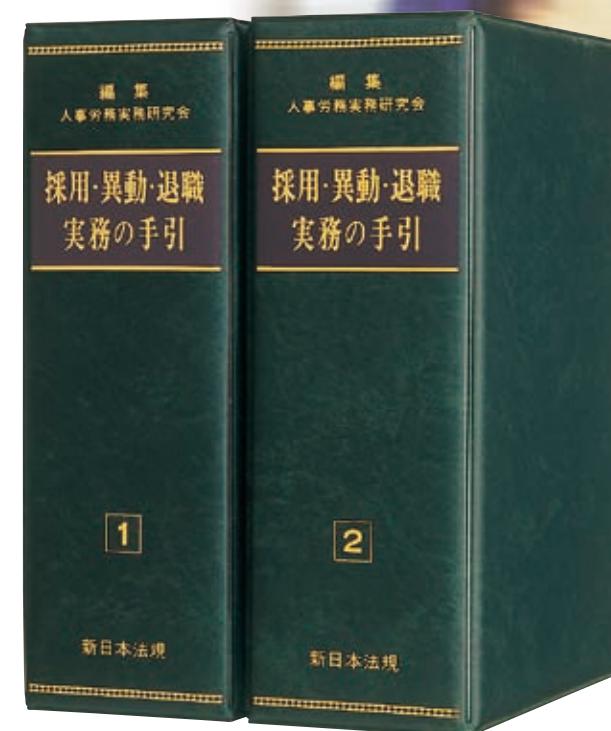


この印刷物は環境にやさしい  
 「植物性大豆油インキ」を使用しています。

募集・採用から人事異動、退職に至る人事管理を、  
**法律・統計・規程**の各方面からわかりやすく解説!!

# 採用・異動・退職 実務の手引

編集 人事労務実務研究会



加除式・B5判・全2巻・ケース付・総頁3,074頁  
 定価 16,500円 (本体15,000円) 送料960円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00  
 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

### ◆わかりやすいQ&A

採用・異動・退職に関する法律問題をQ&A方式で解説。募集・採用をめぐる諸問題、転勤・出向・転籍をめぐる諸問題、継続雇用・退職・解雇をめぐる諸問題が平易な表現でわかりやすく解説しておりますので、容易に理解することができます。

### ◆生きた統計資料

求人・求職、採用、雇用調整、働き方改革の取組、高年齢者雇用などの各種統計資料を、ポイントを掲げてわかりやすく紹介。採用・異動・退職の実態が即座に理解できます。

### ◆各種規程の実例紹介

採用・異動・退職に関する社内諸規程のモデル例と実例を収載。条文ごとに解説を加えたモデル例と豊富な実例により、貴社の規程作成・見直しを強力にサポートします。

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

総合法令情報企業として社会に貢献

 新日本法規出版

 公式Facebookページ  
 法律出版社ならではの情報を発信



# 掲載内容

## 第1編 採用・異動・退職と法律

### 第1 集団・採用

#### 1 集団

- 募集にはどのような方法があるか
- 募集にはどのような規制があるか
- 募集・採用時の男女雇用機会均等法の取扱いは
- 男女雇用機会均等法に対応した募集方法は
- 男性のみ、女性のみの募集はできるか
- 男女別の採用予定人員を設定して募集できるか
- 男女雇用機会均等法の改正とは
- 募集・採用における年齢制限は
- 若者向商品の販売員募集での年齢制限は
- 派遣先企業による派遣労働者の年齢制限は
- 高齢者の募集・採用時に年齢制限をもうけるときの理由提示の義務とは
- 文書により募集するには
- 事業主自ら募集するには
- 委託により募集するには
- ハローワークで募集するには
- 高齢者を募集するにはどのような方法があるか
- 外国人労働者の募集・採用方法は
- 中途採用者を募集する際の注意点
- 民間の職業紹介所はどのように利用すればよいか
- 求職者の秘密の保護は
- インターナーシップ制度とは
- 紹介予定派遣とは
- 紹介予定派遣労働者を特定する際の注意点
- 派遣就業期間終了前の採用内定は
- 派遣就業期間を短縮できるかなど

#### 2 採用・入社

- 採用試験はどのように行なうか
- 面接にはどのような方法があるか
- 採用面接で家族の状況を尋ねてもいいか
- 採用は会社の自由に行なうことができるか
- 採用内定者をどのように管理すればよいか
- 不採用者にはどのように対処したらよいか
- 不採用者の履歴書の取扱い
- 雇用管理に関する個人情報の取扱い上の留意点
- 採用内定者に就業規則を適用しなければならないか
- 採用内定者の入社前教育が労務の提供にあたるか
- 学業への支障を理由とする入社前研修不参加者の内定取消しができるか
- 採用内定者に自宅待機を命じることができるか
- 採用内定を取り消すことができるか
- 前の職場での組合活動を理由とする不採用は違法か
- 入社にあたってどのような手続をしなければならないか
- 新型感染症の流行に際して、入社時期を変更してよいか
- 入社時にどのような書類を提出させればよいか
- 誓約書にはどのようなことを記載すればよいか
- 身元保証契約はどのように結ぶべきよいか
- 身元保証契約を更新するには
- 身元保証人が損害賠償責任を負う範囲は
- 新入社員の入社式や辞令交付日、採用日はどのように決めたらよいか

- 労働者として使用できる最低年齢は
  - 未成年者を採用した場合に備え付ける証明書とは
  - 採用時の健康診断で留意する点は
  - 採用選考時に無断で行った肝炎検査は
  - 派遣労働者の受け入れ時の健康診断は
  - 従業員の健康情報の取扱いに関する留意事項は
  - 採用時の労働安全衛生教育はどのように行なうべきよいか
  - 女性社員を採用する場合の留意点は
  - 採用での間接差別とは
  - 女性社員のための社宅・寮の整備はどうすればよいか
  - 高齢者を採用する場合の留意点は
  - 障害者雇用率制度とは
  - 外国人労働者を採用する場合の留意点は
  - 外国人雇用状況の届出とはどのようなものか
  - 正社員と同規すべきパートタイマーの待遇は
  - 派遣先と派遣元の責任分担はなど
- #### 3 労働契約・労働条件
- 労働契約とはなにか
  - 黙示の労働契約とは何か
  - 労働条件決定の最低基準は
  - 最低賃金の減額の特例を受けられる場合とは
  - 労働契約を結ぶときに明示すべき労働条件とは
  - 社員の副業・兼業を許可する場合は
  - パートタイマー採用時に交付する書面とは
  - 労働契約の期間の制限は
  - 両立支援等助成金を受給するには
  - 工事が完了するまでという労働契約は締結できるか
  - 5年の労働契約が締結できる場合とは
  - 労働契約書はどのように作成したらよいか
  - 労働条件を明示する書面はどのように作成したらよいか
  - 有期労働契約を締結する際に明示すべき事項は
  - 無期転換ルールの特例とは
  - 労働条件が事実と相違した場合は
  - 初任給が募集時の見込額を下回った場合は
  - 損害賠償を予定する労働契約の禁止とは
  - 研修終了後に退職する場合の研修費用の返還
  - 社員留学制度により会社が支払った学費の返還
  - 前借金の相殺を予定する労働契約の禁止とは
  - 試用期間はどのように定めたらよいか
  - 試用期間を延長することは可能か
  - 試用期間中に解雇することができるか
  - 期間の定めある雇用契約と試用期間の区分
  - 勤務態度を理由に本採用を拒否できるか
  - 初任給や中途採用者の初任賃金はどのように決めたらよいか
  - 女性社員の初任給を男性社員より低くしてよいか
  - 同一の労働をさせている臨時社員と正社員の賃金は同じでなければならないか
  - 未成年者と労働契約を結ぶ場合の留意点は
  - 両親が未成年の子の意に反して労働契約を取り消せるか
  - 女性の労働条件で注意する点は
  - 有期契約労働者から育児休業の申し出があった場合は
  - 治療が必要な疾病を抱えた社員の対応にあたって注意することは
  - 高齢者の労働条件はどのように設定したらよいか
  - 外国人労働者と労働契約を結ぶ場合の留意点はなど
- #### 4 採用をめぐる労働保険・社会保険
- 労働保険制度とは
  - 社会保険制度とは
  - 採用時の雇用保険の手続は
  - 就職のため住所を変更したときに支給され

- 移転費とは
  - 採用時の健康保険・厚生年金保険の手続は
  - 採用当日に被災した場合にはどのように平均賃金を算定すればよいか
  - 新入社員研修中における災害に対して労災保険が適用されるか
  - 外国人労働者に労災保険・雇用保険が適用されるか
  - 外国人労働者に健康保険・厚生年金保険が適用されるか
  - パートタイマーに労災保険が適用されるか
  - パートタイマーに雇用保険が適用されるか
  - パートタイマーの健康保険・厚生年金保険加入の基準は
  - 派遣労働者の労災保険は派遣元、派遣先どちらで加入するのか
  - 派遣労働者の雇用保険は派遣元、派遣先どちらで加入するのか
  - 派遣労働者の健康保険・厚生年金保険はどのように取り扱えばよいかなど
- #### 5 採用をめぐる助成制度
- 地域雇用開発促進助成金を受給するには
  - 特定求職者雇用開発助成金を受給するには
  - 高齢再就職給付金を受給するには
  - 障害者雇用に対する助成制度は
  - 派遣障害者雇用に対する助成金は
  - 職業訓練のために利用可能な公的な施設にはどのようなものがあるか
  - 労働契約の期間の制限は
  - 両立支援等助成金を受給するには
  - 工事が完了するまでという労働契約は締結できるか
  - 5年の労働契約が締結できる場合とは
  - 労働契約書はどのように作成したらよいか
  - 労働条件を明示する書面はどのように作成したらよいか
  - 有期労働契約を締結する際に明示すべき事項は
  - 無期転換ルールの特例とは
  - 労働条件が事実と相違した場合は
  - 初任給が募集時の見込額を下回った場合は
  - 損害賠償を予定する労働契約の禁止とは
  - 研修終了後に退職する場合の研修費用の返還
  - 社員留学制度により会社が支払った学費の返還
  - 使用者は自由に配転・転勤を命じることができます
  - 配転と労働安全衛生法の関係は
  - 職種変更をともなう配転は有効か
  - 勤務地限定で採用された者を転勤させるこことはできるか
  - 期間の定めある雇用契約と試用期間の区分
  - 勤務態度を理由に本採用を拒否できるか
  - 初任給や中途採用者の初任賃金はどのように決めたらよいか
  - 女性社員の初任給を男性社員より低くしてよいか
  - 同一の労働をさせている臨時社員と正社員の賃金は同じでなければならないか
  - 未成年者と労働契約を結ぶ場合の留意点は
  - 両親が未成年の子の意に反して労働契約を取り消せるか
  - 女性の労働条件で注意する点は
  - 有期契約労働者から育児休業の申し出があった場合は
  - 治療が必要な疾病を抱えた社員の対応にあたって注意することは
  - 高齢者の労働条件はどのように設定したらよいか
  - 外国人労働者と労働契約を結ぶ場合の留意点はなど
- #### 4 出向・転籍
- 出向とは
  - 転籍とは

- 本人の同意なしに出向させることができるか
  - 出向のつど本人の同意が必要か
  - 出向社員を復帰させる場合にも本人の同意が必要か
  - 本人の同意がなければ転籍させることはできないか
  - 出向・転籍先に対象者の個人情報を本人の同意なしに提供できるか
  - 採用した社員をすぐに子会社へ出向させることができえるか
  - 出向契約書にはどのようなことを盛り込めばよいか
  - 出向社員の受け入れに際しどのような点に留意しなければならないか
  - 転籍社員の受け入れが拒否された場合の問題点は
  - 出向社員を他社へ再出向させてよいか
  - 出向社員を配置転換させてよいか
  - 身元保証人の責任は出向先にまでおよぶか
  - 出向社員には、出向元、出向先どちらの就業規則が適用されるか
  - 出向者と出向元の三六協定は出向先でも有効かなど
- #### 5 異動をめぐる労働保険・社会保険
- 転勤にともなう雇用保険の手続は
  - 転勤にともなう健康保険・厚生年金保険の手続は
  - 赴任途上の被災に対して労災保険が適用されるか
  - 単身赴任者が帰省先の自宅と赴任先の住居を往復する途上の災害に労災保険が適用されるか
  - 上司の転勤の引越しの手伝い中のケガに労災保険は適用されるか
  - 出向社員の労災保険は出向先、出向元どちらで取り扱うのか
  - 出向社員の雇用保険はどのように取り扱えばよいか
  - 出向社員の健康保険・雇用年金保険は出向先、出向元どちらで取り扱うのか
  - 海外へ出張または派遣されている者に労災保険が適用されるか
  - 海外出向者にも雇用保険が適用されるかなど
- #### 3 解雇
- 解雇とは
  - 解雇ルールの法制化とは
  - 解雇と退職の違いは何か
  - 普通解雇と懲戒解雇の違いは何か
  - 解雇は自由に行なうことができるか
  - 解雇事由はどのように記載するか
  - 明示された解雇事由以外の事由での解雇はいつまで可能か
  - 有期労働者の解雇・雇止めには制限があるか
  - 労働基準法等の法律によって解雇が制限されるのはどのような場合か
  - 通勤災害で労災の給付を受けて休業している社員を解雇できるか
  - 労働協約の解雇協議規定の効力は
  - 私傷病で傷害を残す社員を解雇できるか
  - 解雇预告はどのような方法で行なうべきよいか
  - 解雇预告を必要としないのはどのような場合か
  - 工場を譲渡し、従業員も引き継いでもらう際には解雇预告が必要か
  - 予告した解雇日の変更は許されるか
  - 解雇预告期間中に業務上の負傷で休業した者の予告効力発生日はいつか
  - 解雇预告手当の支払はどのような方法で行なうべきよいか
  - 解雇预告手当の受領を拒否された場合は
  - 解雇预告除外認定が認められるのはどのような場合か
  - 解雇预告除外認定が認められない場合の懲戒解雇の取扱いは
  - 経歴詐称を理由に懲戒解雇できるか
  - 二重就職を理由に懲戒解雇できるか
  - 私生活の行為が懲戒解雇の原因になるか
  - セクシャルハラスメント等を理由として懲戒解雇できるか
  - 不倫を理由として解雇できるか
  - 軽微な服務違反を重ねたときには解雇できるか

- 定年後に嘱託社員として採用する者を選考することはできるか
  - 出向のつど本人の同意が必要か
  - 出向社員を復帰させる場合にも本人の同意が必要か
  - 定年後の嘱託社員の労働条件の決め方など
- #### 2 退職
- 退職の要件は
  - 労働関係の終了後における事業主の義務とは
  - 社員から「退職の事由」について証明を求められたときの対応は
  - 賞与の支給直前に退職した場合には、賞与を支給しなくてよいか
  - 退職にあたって退職金を支払うべきか
  - ポイント制退職金制度に変更できるか
  - 結婚・出産退職する女性労働者への退職金を上積みしてよいか
  - 中小企業退職金共済制度とは
  - 退職金を退職後一定期間後に支払う規程の効力は
  - 退職金と住宅融資貸付金を相殺できるか
  - 退職金から社員が会社に与えた損害を相殺してもよいか
  - 社員が死亡した際の退職金は誰に支払うか
  - 高齢者が退職する場合に事業主が講ずるべき措置は
  - 帰郷旅費を支給しなくてはならない場合は
  - 労働関係の終了後における労働者の義務とは
  - 会社の合併、工場譲渡等の場合に従業員はどういうに遇遇されるか
  - 本意でない退職願でも効力を生じるか
  - 条件つきで提出された退職願の効力は
  - 退職願の撤回を認めなければならないか
  - 同業他社への転職を制限できるか
  - 女性社員の結婚退職慣行の効力は
  - 退職予定者にも年次有給休暇を与えなければならないかなど
- #### 3 繼続雇用等をめぐる助成制度
- 年齢雇用継続給付を受給するには
  - 65歳超雇用推進助成金とは
  - 労働移動支援助成金を支給するには
  - 雇用調整助成金を受給するには
  - 新型コロナウイルスにともなう休業補償と雇用調整助成金の特例は

## 第2編 採用・異動・退職と統計

- 1 求人・求職
- 2 入職・離職
- 3 就業形態
- 4 雇用均等
- 5 育児休業等
- 6 雇用調整
- 7 中途採用
- 8 働き方改革の取組
- 9 事業の見直しと雇用面での対応状況
- 10 高齢者雇用

## 第3編 採用・異動・退職に関する諸規程

- 1 就業規則
- 2 従業員募集要綱
- 3 人事異動取扱規程
- 4 単身赴任援助規程
- 5 出向規程
- 6 転籍規程
- 7 退職に関する諸規程
- 8 定年退職者再雇用規程
- 9 育児・介護等退職者再雇用規程
- 10 労使関係

## 附録

第1編までの細目次を掲載し、以降は省略してあります。また内容を一部変更することができますので、ご了承ください。