



フォレスト
社会保険労務士事務所

NEWS LETTER

10月といえば運動会シーズンですが、体を動かすには良い季節になってきましたね。運動不足の方は何か始めてみてはいかがでしょうか。
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

10
2012



育児を行う際に 利用できる各種制度と 労使協定での適用除外

新卒入社予定の
学生の内定を取消す際の注意点
10月より支給要件が変更される
雇用調整助成金
8月10日から施行されている
改正労働契約法の概要

フォレスト社会保険労務士事務所
大阪府大阪市西区土佐堀3-2-12-601
TEL : 06-6449-3707 / FAX : 06-7635-5113
URL : <http://forest-sr.com>
Mail : hayashi@forest-sr.com

育児を行う際に利用できる各種制度と 労使協定での適用除外

パートタイマーなどの非正規労働者数が全労働者数の3分の1を超えたこともあり、労使共に非正規労働者の労働条件への関心が高まってきています。それを受け、最近是非正規労働者の育児休業や育児関連制度の適用について、規程の未整備などによるトラブルが目立つようになってきました。そこで今回は育児関連制度に焦点を当て、制度概要と共に、一定の労働者をその適用除外とする労使協定について確認しておきましょう。

1. 育児関連制度

育児・介護休業法で定められている育児に関連する制度は以下のようなものがあります。

①子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合で、病気やケガをした子を看護するとき、または子に予防接種・健康診断を受けさせるときに、1年に5日まで(2人以上の場合、1年に10日まで)休暇が取得できる制度

②短時間勤務制度

3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合に、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度

③所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合に、所定外労働を免除する制度

④時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合に、時間外労働を1ヵ月24時間、1年150時間までに制限する制度

⑤深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、深夜労働(午後10時から午前5時までの労働)をさせない制度

2. 制度の適用から一部の労働者を除外する労使協定

これらの育児関連制度のうち、①②③の制度は労使協定によって以下の労働者を適用除外とすることができます。また、④については勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以内の労働者、⑤については勤続1年未満の労働者が制度そのものの利用対象外となっています。

①子の看護休暇

- ・勤続6ヵ月未満の労働者
- ・週の所定労働日数が2日以内の労働者

②短時間勤務制度

- ・勤続1年未満の労働者
- ・週の所定労働日数が2日以内の労働者
- ・業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

③所定外労働の制限

- ・勤続1年未満の労働者
- ・週の所定労働日数が2日以内の労働者

平成24年7月に育児・介護休業法が労働者数100人以下の事業主へ全面適用されたことに伴い、育児関連制度を利用する労働者が増えることが予想されます。無用のトラブルを防止するためにも、あらかじめ適用される労働者の範囲を明示しておきましょう。

新卒入社 予定の 学生の内定を 取消す 際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では先日、内定式を行い、平成25年春に新卒学生が3名入社することが決定しました。入社日まで課題を出したり、研修に参加してもらうことを予定しています。



総務部長

それは楽しみですね。内定式を行ったとのことですので、それに関連して内定取消しに関する実務上の注意点を確認しておきましょう。まずは内定の法的取扱いですが、会社が採用する旨の通知を行い、それに対して内定者が誓約書等を提出した時点で労働契約は成立するとされています。



社労士

入社日までまだ日があるというのに、労働契約が成立するのですね。



はい。ただし新卒学生については学校を卒業することという入社条件や、入社日以降に労務提供を開始するという契約の始期が定められていることから、「始期付解約権留保付労働契約」と呼んでいます。このように内定により労働契約が成立するため、会社側からの内定取消しは労働契約の解約、つまり解雇に該当します。



解雇ということは、通常、従業員を解雇するときと同様に合理的と認められる正当な理由がなければならないのですね。



そのとおりです。内定当時知ることができず、また、知ることが期待できないような事実であることが必要ですね。具体的には、以下のようなものが挙げられます。

- ①学校を卒業できなかった場合など
- ②履歴書や誓約書などに重要な虚偽の記載があった場合など
- ③採用内定者としての信頼関係を著しく失うような非行等があった場合など



かなり限定されるのですね。



また、内定を取消す際には別途手続きが必要であり、会社はあらかじめ所定の様式によりハローワークおよび学校長に通知を行うことになっています。その様式には内定取消し者数、内定取消しを行わなければならない理由、内定取消しの回避のために検討された事項などを記載することになっています。



夢を抱いて入社してくてくれますので、内定取消しとならないように会社として最大限の経営努力を果たすことが求められますね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①内定により始期付解約権留保付労働契約が成立し、内定取消しには合理的と認められる正当な理由が必要である。
- ②内定取消しを行う際には、あらかじめ所定の様式によりハローワークおよび学校長に通知を行わなければならない。

10月より 支給要件 が変更される 雇用調整 助成金

平成20年秋のリーマン・ショック以降、雇用の安定を確保するために、国は雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金（以下、「助成金」という）の支給要件を幾度も緩和してきました。その後、経済情勢が回復してきていることから、平成24年10月よりこの助成金の支給要件や教育訓練費等が変更されることになりました。以下では、その内容についてとり上げましょう。

1. 支給要件

以下のように平成24年10月1日以降に助成金の利用開始日を設定する場合、生産量等が10%以上減少していることが要件となります。また、中小企業事業主については、直近の経常損益が赤字であれば5%未満の減少であっても助成金の対象となっていました。この要件が撤廃されることになりました。

平成24年9月30日まで	最近3ヶ月の生産量または売上高が、その直前の3ヶ月または前年同期と比べ、5%以上減少
平成24年10月1日より	最近3ヶ月の生産量または売上高が、前年同期と比べ、10%以上減少

2. 支給限度日数

平成24年9月30日までは1年間での支給限度日数には限度がありませんでしたが、平成24年10月1日以降に助成金の利用開始日を設定する場合より、支給限度日数が1年間で100日となります。また平成25年10月1日以降に助成金の利用開始日を設定する場合、1年間で100日・3年間で150日となります。これにより、過去2年間に利用した日数が150日以上となる場合は、次の1年間は助成金の利用ができなくなります。

平成24年9月30日まで	3年間で300日（1年間での限度なし）
平成24年10月1日より	1年間で100日・3年間で300日
平成25年10月1日より	1年間で100日・3年間で150日

3. 教育訓練費(事業所内訓練)

教育訓練費については事業所内訓練と事業所外訓練がありますが、平成24年10月1日より、事業所内訓練のみが以下のように変更となります。

平成24年9月30日まで	雇用調整助成金の場合2,000円、中小企業緊急雇用安定助成金の場合3,000円
平成24年10月1日より	雇用調整助成金の場合1,000円、中小企業緊急雇用安定助成金の場合1,500円

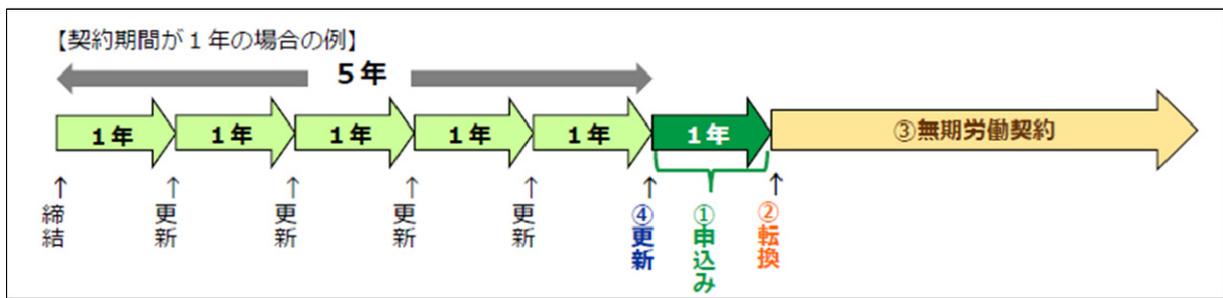
なお、岩手県・宮城県・福島県の事業主については、これらの適用はすべて6ヶ月遅れて実施されることになっています。詳細については最寄りの労働局・ハローワークもしくは当事務所までお問い合わせください。

8月10日から施行されている 改正労働契約法 の概要

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを明確にするための法律として平成20年3月に制定され、その後、今年8月に改正されました。ここでは有期労働契約に大きな影響を与える3つの改正ポイントについて解説しましょう。

1.無期労働契約への転換

労働契約締結におけるその契約期間については、最長期間は設けられているものの、それを更新することで、長期間に亘って労働契約が続くことに特段の縛りはありません。しかし、今回の法改正では、下図のように有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、従業員が事業主に申込むことにより、有期労働契約を無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるという仕組みが創設されました。



2.「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、期間の定めのある契約であるため、契約更新をしない限り、あらかじめ定められた契約期間の満了により契約は終了します。この契約更新を事業主側から行わないことを「雇止め」と呼びます。

有期労働契約を反復更新している状況で雇止めを行う場合には、その雇止めの可否について争われるケースがあります。更新の手続きが形式的になっている場合や、有期労働契約期間中に更新が見込まれるような発言が事業主から従業員にされたときには、たとえ契約期間が満了したとしても雇止めが無効とされる最高裁判例によるルール（雇止め法理）があります。この雇止め法理はこれまで法律に規定されていませんでしたが、今回、それが労働契約法で規定されました。これにより、雇止めが無効と判断される場合には、それまでの有期労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

3.不合理な労働条件の禁止

同じ企業の従業員であっても、一般的には担当する業務の内容により労働条件に差を設けることがあります。今回の改正では、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることを理由として不合理に労働条件に差をつけることが禁止されます。ここでいう労働条件とは、給与や労働時間等のほか、教育訓練や福利厚生等も含む一切の待遇を指すことになっています。

今回の改正は、パートタイマーや派遣労働者等のいわゆる非正規労働者の雇用の安定を図るために行われたものです。企業としては、現在、有期契約労働者が行っている業務を洗い出し、本当に有期労働契約とすることが必要なのかを検討するとともに、これまで以上に契約期間や更新の管理をしっかりと行うことが求められます。

なお、2については既に8月10日から施行されており、1および3については、今後、施行日が決まることになっています。

定期的に **経営相談** をしている 中小企業は **増益傾向** の割合が高い

正しい意思決定は経営者の重要な仕事のひとつですが、判断に悩むことも少なくないことでしょう。そんな時、経営者の方はどうされているのでしょうか。

相談できる先はお持ちですか？

中小企業庁から4月に発表された2012年版中小企業白書（以下、白書とする）によると（※）、中小企業経営者の3割強が定期的な経営相談をしているということです。その相談先としては、「顧問税理士・会計士」という回答が68.1%で最も多くなりました。次いで、「経営陣（34.9%）」、「家族・親族（利害関係者）（27.4%）」という順になっています（複数回答）。やはり、自社の数字を把握している顧問税理士・会計士が、経営者の最も身近な相談者となっていることがわかります。

相談は役に立っているのか

定期的に経営相談をしている企業に対して、その効果を聞いた結果が、白書に掲載されています。それによると、相談により受ける助言が役に立っているとする割合は、約60%以上となっています。ちなみに従業員規模が大きくなるほど、役に立っているとする割合が高くなる傾向にあります。10人以上の規模では70%台に、100人以上規模では80%程度まで高まります。

定期的に相談している中小企業は増益傾向の割合が高い

さらに白書では、定期的な経営相談の効果についての調査結果を掲載しています。それによると、直近5年間の利益傾向について、経営相談をしている中小企業は経営相談をしていない中小企業に比べて、大幅な増益傾向、増益傾向の割合が高いという結果になりました。その割合を示すと以下の通りです。

経営相談有無別の直近5年間の利益の傾向（単位：％）

	大幅な増益傾向	増益傾向	横ばい	減益傾向	大幅な減益傾向
経営相談をしている (回答数：2,836)	0.3	13.0	33.5	41.5	11.7
経営相談をしていない (回答数：5,020)	0.1	7.5	28.1	45.3	18.9

中小企業庁「2012年版中小企業白書」より作成

確かに経営相談をしている中小企業の方が、増益傾向の割合が高くなっています。また横ばいの割合も高く、その結果、減益傾向の割合が低くなりました。

相談することで、他人の意見を聞くことができますし、経営者自身も今一度その判断の良し悪しを再検討することができます。その結果、一人で考えて判断するよりも、自社にとって正しい意思決定ができることが多くなり、経営状態も良くなるという、良い循環が生まれるのかもしれない。

（※）中小企業白書掲載の「中小企業の経営者の事業判断に関する実態調査」の結果によります。この調査は中小企業庁の委託により、（株）野村総合研究所が2011年12月に、中小企業19,437社を対象に実施したアンケート調査です。回収率は43.1%。ただし、東日本大震災により甚大な被害（津波被害、地震被害等）を受けた地域に本社が所在する中小企業は対象外となっています。詳細は以下の中小企業庁のサイトで確認できます。

中小企業白書

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/h24_pdf_mokuji.html

◆◇◆ 労働判例の紹介 ◆◇◆

● 判 例

長谷工コーポレーション事件(留学費用の返還請求) 東京地裁判決 平成9年5月26日

● 概 要

- ・従業員が勤務先の留学制度を利用して会社の費用で2年間アメリカの大学院に留学した。
- ・帰国後、2年5か月で退職した。
- ・留学に先立ち、従業員と会社は、一定期間を経ずに退職した場合は会社が負担した留学費用を従業員が返却する旨を書面にて交わしていた。
- ・会社はこの書面に基づき従業員に対して留学費用847万円の内、学費分467万円の返還を求めて提起した。
- ・会社側の主張が認められた。

● 解 説

本判決は、会社が負担した留学費用の返還請求について下された初めての判決です。

争点は、労働基準法の第16条に規定される“賠償予定の禁止”に該当するか否かという部分になり、この条文は「〇〇をしたら、または〇〇をしなかったら、会社にいくらの違約金を払え」等のルールをあらかじめ決めてはダメとっています。

この条文に違反した場合は、労働者の転職の自由等を妨げるものとして『6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金』という重い罰則が科せられています。

さて、今回の例では、**留学制度への応募は本人の自由な意思によるもので、留学自体も社員の業務に直接役立つ訳ではない(会社にメリットがない)一方で、社員にとっては転職したとしても有益な経験となる。** よって、**留学費用については会社が負担するか従業員が負担するかは労働契約と直接関連はなく、別に定めることができる。**という解釈がされました。

⇒労働基準法第16条は関係ない

その上で、一定の条件に応じて返還するとの約束をしているのでそれに従えという結論です。

ただし、同様の事案でも返還を認めない判決もあります。(新日本証券事件等)

御社でも研修等について似たような運用をされている場合、

従業員の自由意思によるものか(業務命令でない)

業務性があるか(業務との関連性が低い)

という視点で一度確認されることをお勧めします!



～ 今月のおすすめ書籍 ～

海外赴任経験者や帰国子女が、海外で体験したビジネスモデルを参考に国内で似たような事業を立ち上げ成功する例が多々ありますね。

先日、大阪商工会議所が主催する経営革新研究会に参加して、同じようにシリコンバレーに赴任し、そこにあったビジネスモデルを日本に持ち込み起業し成功された社長さんのお話を伺いました。その研究会のコーディネーターを務める大学教授曰く、「あらたな事業を自ら生み出すことはとても難しく、またリスクが高い。一番いいのは成功事例をまねることだ。」という解説があり、合わせてこの書籍を紹介して頂きました。

書籍 「模倣の経営学」
著者 「井上 達彦さん」
出版 「日経 BP 社」



何かビジネスを始めるときには、いかに斬新で世の中にないものを探すかということが大切だと一般的に思われていますが、著者は日本の伝統文化に受け継がれた「守破離」の教えになぞられて、模倣を進めています。

これは、まず師匠の教えや基本を忠実に再現し(守)、次のステップとして基本に工夫やアレンジを加えて行き(破)、最後に独自のスタイルを確立し発展させていく(離)というものです。

事業に例えると**成功企業のビジネスモデルを再現しつつ、その後改良を加えながら自社のオリジナルを発揮していく**というもので確かに失敗のリスクは少なくなりそうです。

また、模倣は次の表のように分類することができます。

	肯定的な模倣	否定的な模倣
社外	単純模倣	反面教師
社内	横展開	自己否定

著者は、経営者が書かれた書籍も刺激を受けるだけの読書に留まらず、模倣の視点で読むことを強く進めており、場合によっては直接コンタクトを取り教えを乞う等の行動を薦めています。

確かに模倣を通じて成功された経営者は表面的な模倣ではなく探究心と行動力がベースにあると思います。 **“学ぶ”の語源は“まねる”**だという説もあり、日々の学びの大切さを教えてくれる1冊です。

フォレスト社会保険労務士事務所
代表 林 英孝

