

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	賃上げ実施・予定が前年比増の 83.6%に 他……………	P2
今月の特集	採用にかかわる原則と原点……………	P3~4
連載シリーズ	無戸籍児問題と離婚後 300 日問題への視点 (2/3)……………	P5~6
紙上相談室	厚生年金基金が解散すると?……………	P6
やさしい労働法	賃金支払のルール……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●賃上げ実施・予定が前年比3.8ポイント増の83.6%に／厚労省調査

厚生労働省がこのほど発表した2014年「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によると、14年中に1人平均賃金を引き上げた、または引き上げる予定の企業は83.6%で、前年を4ポイント弱上回った。1人平均賃金の改定額は5,254円で、前年比879円増となった。定期昇給制度がある企業のうち、同年中にベースアップを行った、または行う予定の企業は、管理職、一般職ともに前年を上回り、一般職は24.8%にのぼっている。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/02/030.pdf>

●2015年度の雇用保険料率は14年度から据え置き

厚生労働省の労働政策審議会は1月23日、15年度の雇用保険料率を14年度から据え置きとする告示案要綱を妥当とする答申を行った。今後発出される告示に基づき、15年度の雇用保険料率は一般の事業で1.35%、農林水産・清酒製造の事業で1.55%、建設の事業で1.65%と、14年度と同率で4月1日から適用される。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071609.html>



●「働く女性の処遇改善プラン」を発表／厚労省

厚生労働省は1月23日、すべての女性が働きに
応じた処遇を得られる社会の実現へ向けた各種施策を「働く女性の処遇改善プラン」として、とりまとめた。各地域において「パートタイム労働法」「労働契約法」などを集中的に周知する「均衡待遇実現キャンペーン」などの施策が盛り込まれている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071721.html>

●若者の雇用対策の充実などを建議／労政審

労働政策審議会（会長：樋口美雄・慶應義塾大学教授）は23日、塩崎恭久厚生労働相に対し、「若者の雇用対策の充実」と「労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化」について建議した。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071657.html>

●14年度「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果を公表／厚労省

厚生労働省は1月27日、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を公表した。重点監督の実施事業所4,561のうち、50.5%にあたる2,304事業場で違法な残業を摘発した。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000072217.html>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

採用にかかわる原則と争点

1. 採用

1) 採用の自由

会社には、経済活動の一環としての契約締結の自由があり、自己の営業のためにどのような人をどのような条件で雇うかについて「法律その他による特別な制限」がない限り原則として自由に行うことができる。

2) 採用の制限

採用の自由への「法律その他による特別な制限」は雇用機会均等法に規定される性別による差別禁止、雇用対策法の年齢にかかわらない機会均等の確保や障害者雇用促進法による障害者雇用率の遵守等があげられる。

制限違反の場合の効果としては、例えば、思想・信条を直接かつ決定的理由として労働者の採用を拒否したとしても、労働者には採用請求権までは認められず、不法行為に基づく損害賠償請求にとどまるものと解される。

また、採用に際する調査については、社会通念上妥当な方法で行われており、かつ応募者の職業上の能力・技能や従業員としての適格性に関連した事項に限られ、かつ社会通念上妥当な方法で行われることが必要である。従って面接時に思想信条を聞くことや健康状態を聞くことも聞き方次第で許されると考えてよい。

2. 内定

1) 内定とは

会社と労働者との間に「就労又は労働契約の効力の発生始期付きで、解雇権留保付き」の労働契約が成立している状態である。

注1) 「始期付き」

労働契約が成立していても、内定者が学生なら実際に就労するのは卒業後からという意味である。ただし、同じ始期付きでも「就労始期」か「労働契約の効力発生始期」かの事案によって見解が分かれる。

注2) 「解雇権留保付き」

卒業できなかった場合や、採用内定通知書、承諾書等に記載されている内定取消事由が生じた場合に解約できることをいう。

2) 内定取消しの有効と無効

我が国の雇用事情に照らす時、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定関係に入った者は、解雇権留保付きであるとはいえ、一定の試用期間を

付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的に異なることはないとみるべきである。

採用内定の取消事由は、試用期間中におけるのと同様に解すべきであり、採用内定時知ることが出来ず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解雇権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

イ) 内定取消しの認められる例

- ① 卒業できなかった場合
- ② 病気や怪我により正常な勤務ができないと判断される場合
- ③ 内定時に約束した身元保証書等の必要書類の不提出

ロ) 提出書類への虚偽記入

その内容・程度が重大で、それによって従業員としての不適格性、不信義性が判明した場合でなければ認められない。

ハ) 印象の良し悪しではみとめられない

たとえば陰気な印象など、当初からわかっていたことであり、会社として採用段階で調査を尽くせば、従業員としての適格性の有無を判断することが出来たのであるから、内定取消しできない。

二) 内定期間中の研修不参加の場合

効力始期付きの内定では、内定者に対して本来は入社後に業務として行われるべき入社前の研修等を業務命令として命ずる根拠はなく、あくまで使用者からの要請に対する内定者の同意に基づいて実施されるものであることから、入社前研修に同意しなかった内定者に対しては、取り消しはもちろん、不利益な取り扱いをすることは許されない。又、いったん参加に同意した内定者が、学業への支障等の合理的な理由に基づき参加をとりやめる旨申し出た時は、これを免除する信義則上の義務を負っている。以上のことは就労始期付きでも同様と解される。

ホ) 能力不足

何回研修や指導を行っても正常な業務がこなせない程度に能力が劣っていて能力を向上させる見込みがないと判断される場合や、業務時間中に信頼関係を構築・維持できない程度に粗暴な態度をとった場合等は認められることはあり得る。

ヘ) 整理解雇

整理解雇の4要件とされる、人員削減の必要性、整理解雇の必要性、人員選定の合理性、手続きの妥当性を総合的に考慮し、解雇権留保の趣旨、目的に照らし客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と是認出来ると判断すべき程度の厳しい制限が求められる。

3) 内定取り消し・辞退と損害賠償

イ) 使用者が恣意的な内定取り消しを行った場合

債務不履行や不法行為に基づく損害賠償が課せられる。又、内定取消し自体は有効とされる場合であっても、内定からその取消しに至る過程において企業側が信義則上必要とされる説明を行わなかった時にも損害賠償責任が生じることになる。

ロ) 逆に内定者が内定辞退の申し入れをした場合

その申し入れが著しく信義則上の義務に違反する態様で行われた場合に限り、当該内定者は債務不履行又は不法行為に基づく賠償責任を負うことになる。

4) 内々定と労働契約の成立

いわゆる「内々定」の法的性質は、採用を確信させるような言動の有無、具体的な労働条件の明示、入社に向けた手続きの有無、その後内定手続きが取られていたかどうか、他社の採用試験を受けさせない等の拘束の有無等から個別に判断するほかない。

5) 内定取消しと解雇予告手当の要否

行政による労働基準法（第20条）の解釈では、解雇予告手当は内定期間中にも適用されるとしているが、有力学説では、内定者には適用されないとの見解である。この点の裁判の判断もまだないが、実務上は予告手当を支払う方が無難といえる。

3. 試用期間と解雇留保権の行使

試用期間とは、その期間中の身元調査の補充や、その期間中の勤務状態の観察により、会社の職務遂行についての適格性を判断し、それにより適格性がないとされる場合には、本採用拒否ができるという解約権が留保された労働契約上の法的地位である。

ただ、この行使においては、企業が当初知ることが出来ず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らし、その者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、解雇権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であると認められない限りその行使をすることはできない。内定における解雇留保権行使の場合よりも厳しく判断される。

1) 試用期間の長さとその延長

法律上の制限はないが、判例では労働者の労働能力や勤務態度について価値判断を行うのに必要な合理的範囲を超えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効であると判示されている。最大で6ヵ月程度とされており、実務上は3ヵ月が最も多く、1ヵ月から6ヵ月が大多数である。試用期間の延長は、就業規則で延長の可能性とその事由、期間等が明定されていない限り原則として認められない。ただし、不適格者を配置転換等の方策により、さらに適格性を見出すために一定期間延長することは許される。

2) 解雇留保権行使のための方策

能力不足を理由とする解雇留保権行使をはじめとしてトラブルが時には発生する。例えば欠勤・遅刻と違い「能力不足」を理由とするには困難極める客観的な立証が求められることによる。その場合に備え、有効性を補強する手段として必要な証拠とするため、採用時に次の様な対策をとっておくのが非常に大切となる。

- ① 労働者が従事する職務と期待する業績をできるだけ具体的に労働契約書に記載しておくこと
- ② 労働契約書等に、試用期間終了後又は試用期間中に業績等を判断して解雇することがあることを明記しておくこと
- ③ 試用期間中、定期的に勤務評価を行い、それを労働者に通知すると共に、業績に問題があれば指摘しておくこと

4. 採用時に誓約書をとっておいた方が良い事項

1) 従業員に対する損害賠償

労働者は会社に対し、誠実に労務を提供する義務を負っている。そのため故意又は過失により会社に損害を与えた場合には、労働契約上債務不履行として（民法 415条）、又は不法行為（民法 709、715条）に基づいて損害賠償義務・求償義務を負う。これらの確認対策として、採用の際に誓約書を取っておくのが良い。ただ、「報償責任の原則」から大幅に従業員の損害賠償義務は制限され、最大でも損害額の半分以下から5%程度に抑えられてはいる。

注1) 「報償責任の原則」

会社は事業を行うに際し、労働者を使用して利益を拡大しているから、それに伴って生じる損害も会社が負担するのが公平であるという考え方

2) 秘密保持義務について

不正競争防止法の「営業秘密」として保護されるためには「秘密管理性」「有用性」「非公知性」のすべてが満たされなければならないが、就業規則の「秘密」については最低限「非公知性」は要求されるものの「秘密管理性」は要求されない場合もある。

3) 競業禁止義務について

問題は退職後である。退職者には職業選択の自由があるため、原則として退職後に競業禁止義務を課すことはできず、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した競業行為があった場合に、不法行為に基づく損害賠償請求ができるだけである。しかし、①企業の利益 ②従業員の地位 ③地域限定の有無 ④競業禁止期間 ⑤禁止行為の範囲 ⑥代償措置の有無を考慮し、合理的範囲内のものであれば、個別合意により競業禁止義務を課すことが出来るとされており、就業規則と入社時誓約書で定め、従業員の包括的同意を得ておくべきである。

<参考>木原弁護士講演会（2014.10.16）

～ 連載シリーズ ～

無戸籍児問題と離婚後300日問題への視点 (2/3)

さて前回は無戸籍児問題の所在と日本民法の法律婚主義に基づく戸籍とは何かという事に付いて述べました。

今回は、その民法で定められている子の父を推定することを定めた民法772条（嫡出推定制度）注4とその効果が問題となって現出した「離婚後300日問題」について触れて見たいと思います。

注4) 民法772条

- ① 妻が婚姻中懐胎した子は、夫の子と推定する。
- ② 婚姻の成立の日から200日を経過した後又は婚姻の解消若しくは取消しの日から300日以内に生まれた子は、婚姻中に懐胎したものと推定する。

3. 「離婚後300日問題」とは

「離婚後300日問題」といわれるものは、母が、元夫との離婚後300日以内に子を出産した場合には、その子は民法上、元夫の子と推定されるため、子の血縁上の父と元夫とが異なるときであっても（例えば夫が服役中であるような明らかな事実があっても）、原則として元夫を父とする出生の届出しか受理されず、戸籍上も元夫の子として扱われることになるという問題です。

あるいは、このような戸籍上の扱いを避けるために、母が子の出生の届出をしないことによって、子が戸籍に記載されず無戸籍になっているという問題のことで

このため、前回述べました戸籍上の夫のDVから逃れた妻が別の男性の子を出生したような場合には法で定められた「嫡出否認の手續（訴え）」（4.にて後述）などが行われず、子が法律上では前夫の子となってしまうことを恐れ、未届けとなり無戸籍の子が発生していたのです。このような事案についての解消方法は、現状では裁判による方法しかありません（こちらは、次回5.にて後述します）。

4. 嫡出推定制度について

もし、嫡出推定制度が存在しなければ、誰からでも、またいつまでも法律上の父子関係を否定することができることになってしまいます。

たとえば、長年、父の子として生活してきたにもかかわらず、父が死亡した後になって、他の相続人から、父の子であることを否定されるといった事態もあり得ることになります。

さらに、第三者から、子の血縁上の父が母の夫以外の男性であるという主張がされることにもなり得ますが、このような主張は、その主張の真偽に関わらず、それ自体が家庭内の平穏とプライバシーを害するものであり、これによって家庭が崩壊するといった事態も生じかねません(注5)。





つまり、嫡出推定制度は、民法 772 条による嫡出推定が及ぶ子については、父と推定される者のみが（母はできない）、子の出生を知って 1 年以内に限り、嫡出否認の訴えを提起することができるものとする事により、その後は、血縁関係の有無に関わりなく、誰も法律上の父子関係を否定することができないものとする事によって、法律上の父子関係を早期に確定するとともに、家庭のプライバシーを守りながら家庭の平和を尊重し、子の福祉を図ろうとする制度です。

注 5)

DNA 鑑定の結果により父子関係不存在の認容をした原判決を却下した事例。最判第一小平 26.7.17 破棄自判（裁判所時報 1608 号 1 頁裁判所ウェブサイト掲載判例）

<参考>

法務省ホームページ

<http://www.moj.go.jp/MINJI/minji175.html>

＊ ＊ 紙上相談室 ＊ ＊

Q. 私は小さな印刷会社を経営しており、同業者で加入する厚生年金基金に加入しています。昨年、「基金が解散することになるので、その際に支払ってもらった金額を年末に通知する。」との知らせを受けていたのですが、年末に受け取った通知には、数千万円もの支払金額が記載されていました。ある程度の負担は止むを得ないと考えていたのですが、あまりの金額に、ただただ驚いています。このお金は支払うしかないのでしょうか？

A. 一括で支払うか、分割で支払うかのどちらかを選択して頂くしかありません。

平成 26 年 4 月に施行された「公的年金制度の健全性および信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」により、厚生年金基金の解散が進んでいるため、ご質問のようなお問い合わせが増えています。厚労省の発表によると、平成 26 年 12 月末現在の厚生年金基金数 483 のうち、解散の内諾済基金は 290 基金、代行返上の内諾済基金は 87 基金となっており、平成 8 年度のピーク時には 1,883 にまで増加していた基金は、そのほとんどが姿を消すことになりました。

その際に各基金の保有財産が国の「代行部分」について不足する場合は、加入企業がそれぞれ負担しなくてはなりません。一括で支払うのは難しいほど大きな額となる場合もありますので、各基金が、現在企業が支払っている保険料と同額程度の負担となるような「納付計画」を作成してくれるケースが多いようです。「納付計画」に基づいて分割納付をする場合の税務上の取扱いは、原則として納入告知書が到達した日の属する事業年度において、一括して損金の額に算入することになりますが、納付計画に従って、「実際に納付した額」をその事業年度ごとに損金算入することもできます。

** やさしい労働法 **

Vol. 117

賃金支払のルール

賃金は労働者にとって重要な生活の原資ですので、その支払いが確実に行われなければなりません。そのため、労働基準法では賃金の支払いについて、5つの原則（賃金支払の5原則）を規定しています。

(1) 通貨払いの原則

賃金は、**通貨**（強制適用力のある貨幣）で支払わなければなりません。賃金の支払いは、労働者にとって最も安全で便利な通貨で支払うこととし、原則として現物支給を禁止しています。例外として、「労働協約」の定めや、労働者の同意を得て口座振込みによる場合は可能です。

(2) 直接払いの原則

賃金は、**直接**労働者へ支払わなければなりません。使用者と労働者の間に仲介人による中間搾取（ピンハネ）防止のためで、同僚や債権者に支払うこともできません。

(3) 全額払いの原則

賃金は、**全額**を支払わなければなりません。税金や社会保険料等法令に定めのある場合や、社宅費の控除などを労使協定で締結している場合を除き、確実な支払いを保障するため、原則として控除することはできません。

(4) 毎月払いの原則

賃金は、賃金の支払い間隔が長いと生活が不安定になりますので、賞与や臨時の手当を除き、少なくとも**毎月1回以上**支払う必要があります。

(5) 一定期日払いの原則

賃金が不定期に支払われると、生活設計を立てにくくなってしまいますので、決まった周期で支払うため、毎月25日などのように**一定の期日**を定めて支払わなければなりません。

** YES/NO コーナー **

Q1.	介護保険の被保険者は、第1号被保険者(75歳以上の者)と第2号被保険者(40歳以上75歳未満の医療保険加入者)の2種類である
Q2.	介護保険の介護給付を受けることができるのは、要介護認定を受けた者である
Q3.	後期高齢者医療は、後期高齢者医療広域連合が行うが、その被保険者となるのは、広域連合の区域内に住所のある75歳以上の者のみである
Q4.	労働組合法上の労働協約には、必ず有効期間を定める必要があり、その有効期間の上限は、3年間とされている
Q5.	使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことは、労働組合法上、不当労働行為とされる

<解答>

A1.	<u>(NO)</u>	第1号被保険者は「65歳以上の者」、第2号被保険者は「40歳以上65歳未満の者」です
A2.	<u>(YES)</u>	記載の通り。なお、「予防給付」を受けることができるのは、要支援認定を受けた者です
A3.	<u>(NO)</u>	このほか、「広域連合の区域内に住所のある65歳以上75歳未満の者で、一定の障害の状態にある旨広域連合の認定を受けた者」も後期高齢者医療の被保険者となります
A4.	<u>(NO)</u>	会社と労働組合が締結する労働協約は、必ずしも有効期間を定める必要はなく、有効期間を定める場合には、その期間の上限は、3年間とされています
A5.	<u>(YES)</u>	記載の通り。なお、労働者が労働組合の組合員であること等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをすることも、不当労働行為に該当します

編集後記

2月に入り、節分を迎えました。1月末に関東の広い範囲で降雪がありましたが、週後半には再び雪となる予報が出ています。春まではもう少し時間がかかりそうで、ツーリングに出かける機会もあまりないため、この機に点検に出そうと考えています。

関西発祥といわれる恵方巻きも近年は全国規模ですっかり定着しました。今年の恵方は西南西だそうで、しっかりかぶりついて一年の福を招きたいと思います。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645*

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>