



オフィス・サポートNEWS

第88号 2016年6月

発行責任者
鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

時言

■第三者（委員会）は隠れ蓑か？

最近、第三者の役割が問われる事件が相次いでいる。一つは、舛添都知事辞任劇。舛添氏は金銭疑惑の追及を一時逃れるため、「第三者の厳しい目」で調査するとして、ヤメ検弁護士佐々木善三氏に依頼した。佐々木氏の「不適切だが違法ではない」という報告は、「事実認定が舛添寄りだ」と逆に火に油を注ぐ結果となり、舛添辞任という事態となった。もう一つの事件は、福島第一原発事故で、東電が「炉心溶融」を隠し続けた理由に関する第三者委員会報告である。「官邸側の要請を受けたと（東電が）理解していたものと推認される」と、官邸側の言い分の聞き取りもないまま発表し、「東電寄り」という批判を呼んだ。この時も佐々木善三弁護士が加わっていた。

【第三者（委員会）のあるべき姿勢】

本来、第三者（委員会）の役割とは、不祥事を起こしたものの信頼を回復し、存続させるための道筋を示し、再生させるためのものであるはず。そのためには、直接依頼者から頼まれた事項ではなくとも、必要な調査を尽くさなければならない。そうでなければ、依頼者寄りとの批判を招き、結果的に依頼者に対して厳しい批判を呼ぶことになる。

かつて牛井のすき家がワンオペなど過酷な労働をアルバイトに強いる中で、次々退職者が生まれ、相次ぐ店舗閉鎖に追い込まれることがあった。このときすき家の社長は第三者委員会に依頼し、第三者委員会は全面的調査を行い、経営陣の中にあつた体質までメスを入れる報告書を発表した。第三者委員会とはこうあるべきという感動を覚えたものである。対照的だったのは、東芝の不正会計問題で第三者委員会報告である。東芝の不正会計の背



景にあつた米原子力大手ウエスチングハウス買収処理をめぐる問題や、歴代3社長が激しく利益を求めた動機についてメスを入れることはなかった。

こうしてみるとブラックな依頼者はブラックな専門家に依頼し、ブラックな専門家は第三者（委員会）を隠れ蓑としてブラックな依頼者寄りの調査報告をする。ブラックの悪循環である。

【専門家の原点も問われている】

6月20日付け朝日新聞（朝刊）に「社労士へ指導相次ぐ」という記事が掲載された。「不適切なネット発信を巡っては、愛知県の社労士が『社員をうつ病に罹患させる方法』と題したブログ記事を掲載し、2月に厚労省が3カ月間の業務停止処分にした。その後も、厚労省や各地の社労士会への苦情が相次いでいるという。」昨年11月ごろから今月（6月）15日までに18都府県の97人の苦情が寄せられたとのこと。「労働社会保険料を不当に引き下げることを推奨する」「『100%会社側』と公正さを疑わせる」「厚労省のモデル就業規則を否定する」などの事例が列挙されている。

われわれ自身が何のための国家資格なのか、その原点を見失わないようにしなければならない。

職場のQ&A

「有期雇用者の契約更新し忘れ」

Q 半年単位で契約更新しているパート労働者がいます。2年前までは契約更新手続きをしていたのですが、その後契約更新手続きがあまりなまなまになつてしまひ、すでに68歳になつています。雇止めをしたいのですが可能ですか。

A 契約更新していれば契約期限とともに雇止めするが、継続するかの選択となりますが、更新手続きを取らないまま雇用し続けていて、それを使用者も黙認していたとすれば、同一の労働条件で雇用していると扱われます。その際、同一期間の雇用契約が更新されているとする考え方もあれば、一方、期間の定めのない契約に転化したという学説、考え方もあります。今日では解雇権濫用法理が裁判例でも労働契約法でも確立されています。仮に期間の定めのない契約に転化したとみなせば、雇止めはできず解雇ということになります。同一期間の雇用契約が更新されているという考え方を取ったとしても、ご質問のケースは数年間にわたって雇用が継続している状況ですので、形式的には有期雇用であっても事実上期間の定めのない雇用に転化しているとみなされる可能性があります。したがって、単純に雇止めをしようとするとは解雇とみなされる可能性があります。

現実的な対応の仕方としては、再度よく話し合い、契約更新手続きを怠ってきたことをお詫びし、再度有期雇用契約を結び直すようにした方がいでしょうか。そのうえで、雇止めを次の更新時期以降に行うかどうかを検討するという手順を踏まれた方がよいと思います。

とんりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良



「舛添東京都知事の辞任劇」

1 6月15日に、舛添要一東京都知事が辞任した。家族旅行や家族の食事に政治資金を流用する、贅沢三昧の海外出張、そしてその後の釈明会見などあまり寝められた行動ではもちろんない。しかし、何で舛添氏だけが集団リンチのような追及を受けるのか、そこに何ともいえない違和感を覚えた人も多いのではないだろうか。

2 もともと政治家のお手盛りで作られた政治資金規正法はザル法といわれている。家族旅行や公用車の私的利用で政治生命を絶たれるのに、公職選挙法違反の疑惑のあつた小淵優子議員やURの事業に絡み金銭授受が告発され贈収賄の疑いももたれていた甘利明大臣の問題は、参議院選挙前に捜査は打ち切れ不問にされてしまった。

3 東京にとつては、オリンピック招致をめぐる汚職疑惑や当初の計画を反故にして膨れ上がる競技関連施設の建設費用問題の方が、本来大きな事件でありマスコミもこちらの方こそ力を入れて取材・報道をしていただきたいと思うのは私だけであろうか。ちらほらと関与した政治家や企業の名も出てきているが、どうも報道は及び腰に見えてしまう。

4 おそらく、このくらいほこりは、どの政治家をたたいでも出てくるであろう。ましてや、石原元都知事の時代には、ほとんど登壇もせずにガラパゴス諸島に豪華視察旅行に出かけたあたりしていただのであるから、舛添氏の比ではない税金の無駄遣いが行われていたことは想像に難くない。

5 これではワイドショー的に、舛添氏をターゲットにして、国民の関心を逸らせることがもともと目的ではなかったのか、と思われても仕方がないであろう。税金を取られる国民としては、当たらないうちの宝くじを強制的に購入されているようなものであり、当たりくじ（利権や経済の見返り）にアプローチできる人はあらかじめ一部の人間に限られているようなものである。

6 このような中で、また人気投票の選挙に付き合われるのはもうそろそろ終わりにしたい。知事辞職から知事選投票日までわずか1か月半しかない。その期間にどのような東京都政を都民が望むのか、本当に都政を託せる人は誰なのか、一人一人が熟考するにはあまりにも時間がなすすぎる。

ワイドショー的な視点から脱して、じっくりと地方自治のあり方、首都東京のあり方について考えたいものである。

口編集後記——英国国民は、EU離脱を選択。世界規模の動揺と不安が襲来し、わが国経済、「警報を欠いたまま加速されるアベノミクス」（朝日新聞）にもいっその暗雲が垂れ込めてきた。加えてこの期に及んで「立憲民主主義国家としての我が国の歴史に大きな汚点を残した」（日

本弁護士連合会会長声明）とされる安保法推進勢力が、一方では違憲ではないといひながら、果て又憲法改正を号するといひ、何とも皮肉なパロディックス。「気づかぬうちに失うことの恐さ」（司法書士の業務つれづれ帳）を知るべき時到来か。「選挙に行こう！」（SEALDs）（N）

今月号紹介	
2面	トピックス 「個別労働紛争の主流がハラスメント相談の時代に～平成27年度の個別労働紛争解決制度の内容にみる～」
3面	労使トラブル110番 「無期雇用パートの発生と65歳までの雇用義務付け」
4面	『失敗しない就業規則の作成・改定のポイント』 社会保険労務士・森慎一先生の連載
5面	新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載
6面	『コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く』 人事コンサルタント・市村剛史先生の連載 『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
7面	『司法書士の業務つれづれ帳』 司法書士・飯田茂幸先生の連載 年金相談の現場から 「障害年金の請求と医師の診断書」
8面	職場のQ&A 「有期雇用者の契約更新し忘れ」 『とんりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

トピックス

■個別労働紛争の主流がハラスメント相談の時代に ～平成27年度の個別労働紛争解決制度の内容にみる～

厚生労働省は、「平成27年度個別労働紛争解決制度の法施行状況」および「平成27年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」を発表しました。

「個別労働紛争解決制度」とは、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、①総合労働相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせんの3つの方法があります。「雇用均等室の法施行状況」とは、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法の3つの法律に関わる個別労働紛争を扱う都道府県労働局内の雇用均等室により、①相談、②是正指導、③労働局長による助言・指導、④調停会議という手法で解決するものです。なお、「雇用均等室」は、平成28年4月から「雇用環境・均等部」に再編されました。

1 平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況

(1) 総合労働相談件数は、1,034,936件、前年度比0.2%増で、8年連続で100万件を超え高止まり状況が続いています。このうち民事上の個別労働紛争（金銭要求等なんらかの請求・解決を求める紛争）相談件数は、245,125件（前年度比2.6%増）、助言・指導申出件数が8,925件（同5.8%減）、あっせん申請件数が4,775件（4.7%減）となっています。助言・指導申出があった場合1ヵ月以内に99.1%、あっせん申請の場合2ヵ月以内に90.1%が処理されています。

(2) 内容上の特徴は、「相談件数」「助言・指導申出件数」「あっせん申請件数」のすべてで「いじめ・嫌がらせ」がトップとなり、「相談件数」では66,566件（前年62,191件、相談件数の全体の27.2%の比率）です。（下表参照）

【最近3ヵ年度の主な紛争の動向（民事上の個別労働紛争に係る相談件数）】

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	59,197	62,191	66,566
解雇	43,956	38,966	37,787
自己都合退職	33,049	34,626	37,648
労働条件の引き下げ	30,067	28,015	26,392

2 平成27年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況

(1) 男女雇用機会均等法の施行状況

相談件数は23,371件で、労働者からの相談が約半数を占めています。内容上の特徴は、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く9,580件（41.0%、労働者からの相談は6,827件で55.7%を占める）、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談4,776件（20.4%、労働者からの相談は2,650件で21.6%）が多くなっています。婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談は、前年度比約2割増加しており、一昨年10月の最高裁マタハラ判決などをきっかけとする状況の変化が読み取れます。

(2) 育児介護休業法の施行状況

相談件数は51,478件で、事業主からの相談は減少していますが、労働者からの相談件数は増加しています。労働者からの相談のうち、育児休業に係る不利益取扱いの相談がひきつづき最多となっています（15,128件、37.9%）。介護休業等に係る不利益取扱いの相談は2年連続で増加しています（4,187件、36.3%）。

(3) パートタイム労働法の施行状況

相談件数は9,361件で、事業主からの相談が半数を占めています。短時間労働者からの相談が平成26年の法改正（平成27年4月施行）を契機に増加傾向にあります。内容は、労働条件の文書交付等（18.6%）、相談のための体制の整備（12.8%）、年休、解雇、社会保険等（15.6%）などが多くなっています。

<平成29年1月から育児介護休業法・男女雇用機会均等法が改正されます>

来年の1月から育児介護休業法および男女雇用機会均等法が改正され、企業のマタハラ防止措置が義務付けされます。育児介護休業法第25条、男女雇用機会均等法第11条の2にそれぞれ「…（育児・介護休業その他の制度・措置の利用等、妊娠・出産、産休の請求、休業等の言動により）労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」という条文が付け加わり、それを具体化するものとして、厚労省は「マタハラ防止措置の指針案」を発表しています。

これらの法令改正を踏まえた就業規則の改正その他の対応が必要になってきます。

司法書士の業務つれづれ帳 第2回

司法書士事務所 リーガルオフィス白金 代表司法書士 飯田 茂幸

URL: <http://shirokane-legal.com/>



「気づかぬうちに失うことの恐さ」

昨年、私が成年後見人となったAさんが亡くなった。亡くなる数週間前に肺炎になり様子が芳しくないという連絡を病院から受けた。一度は回復したが亡くなる5日程前に再度肺炎を発症し、そこから急激に容体が悪化した。亡くなる前日に看護師から電話があり「次に電話するときには（覚悟して）病院に来てください」と言われた。「覚悟して」は私が行間から汲み取った言葉だが、看護師の様子から危篤状態であることは十分に伝わった。

翌朝6時頃、ベッドの中で携帯が鳴ったことに気づいたが眠気が優り電話に出れなかった。うつらうつらする中で「ああ、亡くなったのかな」と思い、留守電を聞く。「病院に来てください。」と看護師の声が残っていた。やっぱり亡くなっちゃったんだと思いぼんやりしていると再び携帯が鳴り看護師が「すぐに来てくれ」と言う。「Aさん亡くなったんですね？」と聞いてもYESともNOとも言わず、とにかくすぐに来いと。その日の午前は予定もあったがとりあえず病院に向い、8時半頃病院に着いた。

病室に入ると、横たわって動かないAさんがいた。10分程して医師が現れ、Aさんの横にたった。死因の説

明がされるかと思ったら、心音、呼吸音、瞳孔反射の確認を始め、時計を見て「午前8時40分、お亡くなりになりました」と私の前で言った。「えっ？今？」。初めて人の死に立ち会い、肉体の死と異なる死の瞬間があると思った。

私はこの時の医者死亡確認を「形式的」と感じ、ドライな印象を受けた。しかし、後日知人の医師にこの話をしたところ「あなたがドライだ」と言われた。確かに家族であれば危篤状態で病院に駆け付けただろう。携帯が鳴ったらすぐに出たろう。すぐに病院に行ったら死に際に立ち会えたのかもしれない。でも私の心は動かなかった。Aさんとは10か月程のお付き合いで、Aさんと初めてあったときには既に意思疎通はできなかった。

専門家が成年後見人になるのは本人に身寄りがないことが多く、そういう人にとって成年後見制度は「使い勝手」がいい制度だと思う。ただ、成年後見制度が出来る前は、遠い親戚でも地域の人でも本人に何か「関わり」のある人を病院や福祉関係者は何とか探し出してきていたのだと思う。気づかぬうちに失われていくものがあるというのはとても恐ろしい。私も制度も何か進化しないといけない。

年金相談の現場から



年金相談メール nenkin@officesup.com

■「障害年金の請求と医師の診断書」

Q：2年ほど前に持病の治療で通院していた病院で、「白血病の疑いがある」と診断され、専門医を紹介され調べてみたところ、慢性骨髄性白血病と診断されました。日常的に体がだるく、家で横になっていることが多いです。会社も休職し、休職期間満了で退職となってしまいました。障害年金をもらいたいと思いますが、医師が診断書を記載してくれませんが、

A：まず、持病の治療で通院されていた病院で「疑いがある」と指摘されたわけですので、その病院に初診時の証明を書いてもらわなければなりません。それから1年半経過したときに通院していたのが現在の病院ですから、現在の病院にも診断書を記入してもらうことになるのですが。

Q：「数値が安定しているから」という理由で診断書を書いてくれませんか。

A：障害年金の等級には1級から3級まであります。3級は障害厚生年金だけにある等級で、1・2級は障害基礎年金、障害厚生年金の両方にある等級です。病

気ごとに詳細な判定基準が定められていますが、1級は「日常生活が困難な状態」、2級は「自力で日常生活が少々できるものの、大部分において他人の介助が必要な状態」、3級は「労働が著しい制限を受ける状態」というのがおおよその基準です。医学的な症状、状態において「数値が安定しているかどうか」というのが判断基準ではありません。医師の中には、障害年金についての理解のある方と必ずしも理解のない方がおられます。もし説明して理解を得られないようならば、残念ながら医師、病院を替えられた方がいいかもしれません。

Q：病院を変えたとはいかに不利なことはありますか？

A：障害年金は認定日の状態で請求するのが原則ですが（認定日請求という）、認定日には等級に該当せずのちに症状が悪化したときに請求する事後重傷という制度があります。もし現在の医師が非協力的ならば、事後重傷の請求となってしまう可能性があります。

コラム 人事労務の視点で歴史をひも解く（第38回・最終回）

人事コンサルタント・社会保険労務士 市村 剛史



■変えるべきものと、変えてはならないもの

イギリスで長年家政婦として働く高尾慶子さんは、著書『イギリス人はおかしい』のなかで、階級社会イギリスの労使関係について「欧米では会社の利益、あるいは、持ち主の利益が優先で、労働者を、鼻をかむちり紙かハンカチぐらいにしか考えていない」「だから使われている者、命令だけされている者は、機会があればストライキを打つ…恩に着たり、企業に配慮しなければならない理由はどこにもない」「英国の労働者階級のいいかげんさは、働いても報いられないという不満に由来している」と辛辣（かつユニーク）に指摘しています。これを読んだとき、ふと思ったのが英語のLabor（労働）ということばの由来です。Laborは、もともとラテン語の労役とか苦役といったことばが語源になっているようですが、それが今でもイギリス労働者階級の労働観に反映されているのかもしれません。

一方、私たち日本人の労働観とは、どのようなものなのでしょうか。江戸時代中期の石門心学という思想で知られる石田梅岩という人がいます。堺屋太一さんは、著書『日本とはなにか』のなかで、石門心学の基本は「諸行即修業」、つまり仕事に「一生懸命従事することは人格の修行になる。仕事は生産活動である以前に人格の修業である」という点にあり、この考え方が日本人の労働観に大きな影響を与えていると指摘しています。石門心学の影響の程度は私にはわかりませんが、少なくとも“働くこと”に価値を見出そうとする意識は、濃淡の差こそあれ日本人の心のなかに存在しているように思います。そして、このことは、人事労務管理やマネジメントを方向づけるDNA（価値観）として、現代の日本企業にも脈々と息づいているのではないのでしょうか。世界

の創業100年を超える企業の多くが日本企業であるといわれますが、そうした長寿企業の中には日本人の伝統的な労働観や組織観が密接に関わっているように思われます。

いま、安倍政権は国策として「同一労働同一賃金」を推し進めようとしています。少子高齢化や貧富の格差を是正するには、ワークライフバランスの実現や非正規労働者の処遇改善が欠かせず、そのための法的基盤として同一労働同一賃金の導入はおそらく必要でしょう。ただ、ヨーロッパ発祥のこの制度は、彼らの社会的土壌や経営観、労働観が色濃く反映されてできたもので、これをそのまま日本にとりいれれば一種の“劇薬”になってしまう恐れがあります。たとえば、管理職になれるのは（現場経験のない）ごく一部のエリート校出身者に限られていたり、一般社員には他職種への異動や昇進のチャンスがなかったり、あるいは自分の仕事さえやっていたら会社や組織の都合など考える必要はないといった価値観をもたらず制度が、果たして日本の職場になじむでしょうか。わが国の文化的土壌に合うように同一労働同一賃金をカスタマイズすることは決して容易なことではないはずですから、政府には短兵急に陥ることなく慎重に検討を重ねてほしいと願う次第です。

さて、私のコラムも今回で終わりとなります。気がつけば3年以上も掲載させていただいたわけですが、このようなテーマで執筆したいという私のわがままにお許しをいただいたオフィス・サポートさまとお読みいただいたみなさまに、ここであらためてお礼を申し上げて、最後の締めくくりとさせていただきます。思い



JAZZでほっと一息

「My Favorite Things 私のお気に入り」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

皆さん良くご存じのミュージカル「サウンド・オブ・ミュージック」の中の一曲です。1959年リチャード・ロジャース作曲、オスカー・ハーマンスタイン2世作詞。ブロードウェイでの上演、マリア役はメアリー・マーティン。1961年にジュリー・アンドリュースがテレビのバラエティ番組で初めて歌ったとされています。ジュリーは1965年に映画「サウンド・オブ・ミュージック」に出演、ゴールデン・グローブ最優秀主演女優賞を獲得します。その前年の64年に映画「メリー・ポピンズ」でアカデミー最優秀主演女優賞を獲得していました。私は高校生の時に「サウンド・オブ・ミュージック」を観て「これがミュージカルというものか」という感動を覚えました。

ジャズの世界では1961年にジョン・コルトレーンが14分という長時間の演奏を録音しています。これはコルトレーンの出世作となりました。14分の演奏というのは、今では驚きませんが、SPレコード時代は1曲が5分以内でないと片面に収まりませんでした。LPレコードで30分の録音が可能になったことで実現しました。余談ですが、このLPレコードと磁気テープ録音の出現がモダン・ジャズの発展に大きく寄与したと言われています。コルトレーンは世界各地のジャズ・フェスティバルに出演し、「My Favorite Things」を演奏しました。フェスティバルでは長時間演奏が当たり前のようになり、ホテルに帰ってから演奏していたという逸話があります。マイナーの3拍子、ソプラノ・サクソという組み合わせ、大学生となっていた私はジャズ喫茶でこの演奏を聴き衝撃を受けました。サクソ奏者はこぞってソプラノ・サクソを買い求め、ソプラノ・サクソの普及にも、この曲は貢献をしました。（お金のない私は買えませんでした）

紐で結ばれた茶色の紙包み
それは私のお気に入り

クリーム色のポニーに ぱりっとしたりんごのシュトルーデル
ドアのベルに馬車ぞりの鈴 ノードルと仔牛のカツレツ
翼を広げて月に羽ばたくガチョウ
それは私のお気に入り

白のドレスに青のサテンの飾り帯の少女
鼻とまつ毛についた雪のかけら
春に向かって融ける白銀の冬
それは私のお気に入り

犬に噛まれたとき
蜂に刺されたとき
悲しい気分するとき
私のお気に入りたちを思い出すの
そうすればつらい気分もなくなるの

歌詞は単純でメロディも難しくない。リズムカルな3拍子が心地良い。自由で実験的（革新的）な演奏を試みるにはもってこいの曲だったのですね。

1960年代中期から1970年代初期まで日本経済は驚くほどの発展を遂げました。360ccの軽自動車の出現。600ccから1000ccまでのファミリーカー。庶民が自家用車を所有できる時代の到来。東海道新幹線の開通、東京オリンピック、高速道路の延伸。そんな思い出と共にある曲です。

「どうです。皆さん豊かになったでしょう」最近の首相の発言に、あの当時の感動がない。アベノミクスの恩恵が私のところには届いていない。サンタクロースがやってこなかった子供のような気分。「そうだ京都に行こう」JR東海のコマーシャルソングにも使われました。

薔薇の上の雨滴に 子猫のひげ
綺麗に輝く銅のやかんに暖かい毛糸の手袋



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■無期雇用パートの発生と65歳までの雇用義務付け

弊社の就業規則では、正職員については60歳を定年とし、原則として希望する者は65歳まで継続雇用するとしていますが、パート職員については有期契約を更新している状態で、60歳以降の雇用継続や位置付けがあいまいとなっています。労働組合から「パートも正職員の継続雇用制度の対象とせよ」と要求されていますが、どのように対応したらよいのでしょうか。



【有期雇用者の無期雇用転換申し込み権】

労働契約法18条は、期間を定めて雇用している者（有期雇用者）について、平成25年4月以降に契約を締結もしくは更新した場合で、契約更新し続けてその契約が5年を超えるものとなったときは、労働者に無期雇用への転換申し込み権が発生し、労働者がその権利を行使した場合、使用者はその申し込みを承諾したものとみなす、と定めています。この条文により、「5年を超える」とき＝平成30年4月以降、パート労働者には有期雇用パートと無期雇用パートの2種類が生まれることとなります。有期雇用パートは、まだ契約更新期間が5年を超えていない者または無期雇用転換申し込み権を行使していない者です。無期雇用パートは、契約更新期間が5年を超えて無期転換申し込み権を行使した者です。

パート労働者がいる企業は、この問題への対応をいまから決めておかなければ、ご質問のような混乱が生まれる可能性があります。

【高齢者雇用安定法の規制】

一方、高齢者雇用安定法9条1項は次のように規定しています。

定年（65歳未満の者に限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
- 二 継続雇用制度の導入
- 三 当該定年の定め廃止

この条文は、正職員であるか非正規職員であるかを問わず適用され、パート労働者も当然対象となります。しかし、同じパート労働者でも有期雇用パートには適用されません。有期雇用とは、そもそも期間の定めのある雇用契約ですから、「定年の定め」を置く対象とはならず、引き続き契約更新し続けるか、契約更新しない（雇止め）かの選択となります。

問題は期間の定めのない無期雇用パートです。通常、無期雇用へ転化したパートに対して「定年の定め」を置くことが多いと思われます。その場合は、「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」いずれかの措置を講じなければならないということです。

【パート就業規則の見直しが必要】

従来多くの会社のパート就業規則では、「パート労働者は半年単位（または1年単位など）の有期雇用契約とする」「契約更新の判断基準は次のとおりとする」というような規定となっていました。しかし、今日においては、労働契約法18条と高齢者雇用安定法9条を踏まえた見直しが必要です。見直しの仕方は現行パート就業規則を見直し、無期雇用パートの条文を付け加えるやり方でも、あらたに無期雇用パート向けの就業規則を作るやり方でも構いません。

その際気を付けなければならないのは、60歳以降の労働条件をどのように設定するのか、正職員を対象とする継続雇用制度の労働条件との関係（正職員の継続雇用制度と同じ枠組み、労働条件とするのか、それとも違った枠組み、条件とするのか）をどうするのかです。労働契約法20条は「期間の定めがある」という理由による労働条件の差別を禁止しており、5月13日の東京地裁判決は同じトラック運転手同士で正職員と定年後再雇用者との間での賃金差別は労働契約法違反であると判じました。また、改正パート労働法8条は、責任や職務内容が同じ場合、正職員とパートとの間での労働条件の差別的取扱いを禁じています。正職員の継続雇用者と無期雇用パート職員の継続雇用者との間で、仕事の内容や勤務日数、責任の程度などが同一であるとすれば、労働組合の要求は正当なものとなり得る可能性があります。

今後の経営にとって、定年後の高齢者をどのように位置付け、どういう労働条件で働いてもらうのか、よく検討することが大事です。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント ②

MOR | 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



1. 代表的な入社時提出書類

さて、今回は、採用時の提出書類について取り上げます。

今年1月からマイナンバーの利用が始まりましたので、この部分について就業規則の見直しを行った会社も多いのではないのでしょうか。

その点は次回以降に触れるとして、まずは、正社員の採用にあたって、一般的な入社時の提出書類を挙げます。

代表的な書類等	目的
年金手帳	社会保険資格取得手続き
雇用保険被保険者証	雇用保険資格取得手続き
扶養控除等(異動)申告書	給与計算のため
当年の給与所得の源泉徴収票	年末調整のため
通知カード、番号カードなど	マイナンバー確認のため
免許証、パスポートなど	上記の身元確認のため
住民票記載事項証明書	住所等の確認のため
通勤経路登録届、給与口座振込同意書(独自フォーマット)	通勤経路、振込口座等の把握のため

これらの書類は、入社後の社会保険手続き、給与計算にあたって必要な書類です。この他、会社によっては、(秘密保持)誓約書、身元保証(契約)書、健康診断書の提出を求められることがあります。今回は、身元保証書について触れたいと思います。

2. 身元保証書

身元保証書は、主に「被用者の行為に因り使用者の受けたる損害を賠償することを約する」¹⁾ 契約を内容とする書面です。つまり、万が一従業員が会社に損害を与えた場合に、身元保証人に(通常従業員と連帯して)その賠償をさせようとするものです。

もっとも、身元保証契約については、一定の場合の通知義務や²⁾、有効期間の定めを設ける場合は最長5年³⁾とされるなど、身元保証人保護のための規定があるほか、たとえ「一切の損害を賠償します」いった文言が入っていても、裁判では「故意による損害は別として、過失による損害については、全額の賠償のケースは少な」⁴⁾いとされているなど、賠償責任の範囲も制限されます。

それでも身元保証書の提出を求める企業が多くあるのは、損害賠償の負担だけでなく「不正行為を防止する精神的な歯止め」という役割を期待しているため⁵⁾。

身元保証書の提出を求める場合には、就業規則には人数や資格を規定します。たとえば、「身元保証人は、原則として、日本国内に居住し、独立して生計を営む者1名とする」などです。

身元保証人の人数や資格は、自社の業種、従業員の職種・属性などを考慮して検討する必要があります。たとえば、大きな額の金銭を扱うような職種では、資力を条件に含め、人数も2名とする(印鑑証明書を提出させる会社もあります。)ことが考えられます。逆に、身元保証人の確保が困難なことが珍しくない外国人、シングルマザー/ファザーやシニア層の採用が多い会社では、資格や人数を緩和することができる規定としておくといでしょう。

人数については、市販されている書籍では「2名」とする規定例が多いようですが、実際には、「1名」とする会社もほぼ同程度あります⁶⁾。もし、金銭的な損害賠償責任を担保することを主眼とするのであれば、前述のような身元保証法による制限・負担も考慮しなければなりませんので、人数を2人にすることはメリットもデメリットもあることに留意してください。

また、身元保証書の内容との整合性も検討する必要があります。たとえば、身元保証書の内容が文字通り身元、経歴、人物などを保証する内容を含むものであれば、その性質上、近親者を含めることが適当でしょう。

正味なところ、初めて就業規則を作成するときは、身元保証の部分をついでに検討する時間は少ないと思いますので、以上のこともふまえて、再検討のきっかけになればよいと思います。

- 1) 身元保証ニ関スル法律1条(漢字ひらがな表記に改めた。)
- 2) たとえば、「業務上不適任又は不誠実なる事跡ありて之が為身元保証人の責任を惹起する虞あることを知りたる時」(同法3条)。この場合、身元保証人は将来に向けて契約の解除が可能(同法4条)
- 3) 同法1条。期間の定めのない場合は3年とされる。なお、自動更新条項については、無効とされた裁判例がある(札幌高判S52.8.24)
- 4) 安西愈「トップ・ミドルのための採用から退職までの法律知識[14訂]」中央経済社
- 5) 能登真規子「現代の身元保証(6・完)」(彦根論叢No.404)
- 6) 同「現代の身元保証(3)」(彦根論叢No.401)

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第38回 「実現可能な事業計画」

既存の事業は、どうしても内外環境(競合の出現・価格競争・顧客の慣れや飽きでの客離れ・差別化の消失(コモディティ化)・仕入価格や人件費・経費のアップ等)の変化により、売上・利益とも長期的には縮小傾向にならざるを得ないのが常です。そこで、経営者は、もっと儲かる新しいビジネスはないか、商材はないかと必死になります。そして、「これは、今までにない商材であり、売れるビジネスだ!」というネタが見つかる場合があります。とはいえ、新商材による新事業をゼロから立ち上げていくのは並大抵のことではありません。

【新事業への夢】

ある有名な研究所の先生にお会いしたきっかけから、日常的な素材(Xとします)を使った革新的な食品加工製造開発というビジネスのネタをみつけたA社長は、その革新性に色めき立ちました。健康にいい、素材の加工性もいい、食味がいい、・・・といいことづくめであるため、だれに話をしても「それはすごい!売れるよ!」と絶賛してもらえるのです。ただ、商材はすばらしくても全てがゼロからのスタートです。A社長は、早いところこれを新事業として立ち上げようと考え、資金を始めどのような資源があるか早速検討に入り、金融機関にも相談したのです。すると、金融機関担当者は、「それは素晴らしいビジネスですね。融資を前向きに検討させていただきたい。」との感触のいいお話をもらえました。ただ、一言「事業計画お待ちしています。」と付け加えられたのでした。A社長は早速かかる費用を試算したところ、設備投資や運転資金に3億円近いとわかりました。現在のところ、資金や製造場所のメドが立っておらず、食品製造の経験の全くないA社長にとっては全く何から手をつけていいかわからず、製造機械を見て回ったり、素材の良さをアピールに回ったりの日々でした。そして、融資も億単位で受ける必要があることから、考えられる営業先のリストを作ったり、今のところ根拠はないけれど、5年間の売上と利益そして収支計画を作成しました。夢を描くのは勝手ですが、果たしてこのやり方で新事業は成功するのでしょうか?

【新事業立ち上げの事業計画】

新事業を立ち上げるのは、大変なことです。それは既に回っている事業の売上・利益の見直しに基づく収支計画を作成する場合と違って、売り先も仕入れ先も、経費も、融資も全くゼロベースからスタートになるからです。考えられる問題は次の通りです。

- ①(製造)素晴らしい食品の製造だとしても、そのノウハウがないために、製造ラインの構築や製造フロア作成について、食品のプロのノウハウがいること。
- ②(衛生管理)とりわけ食品製造ということで、衛生基準をクリアできる製造エリアの衛生区画の問題やハセップ対応が求められたり、菌数管理や食味管理による新食品の賞味期限管理などが絶対条件になること。
- ③(販売先の確保)食品の売り先への納入の登録業者になるために販売履歴や問題のないエビデンス(証拠)が揃えられるか、そして衛生面が担保できるかなど問題があること。そして、まずなにより営業を推進し、安定的な売上を上げる客先を集められるかの問題。
- ④(仕入の安定供給)材料の安定的な供給が出来るかの確認。仕入価格の安定。仕入量の安定供給などが確保できるかの問題。
- ⑤(人材確保)製造や営業・事務管理を動かすにはスキルを持った人が必要です。しかも専門性が必要ですが、立ち上がったばかりの会社に好んで来る人はいません。なにかツテがないと厳しいと言えます。
- ⑥(資金調達)億単位の資金を調達するには、上記を踏まえた「実現可能な事業計画」が必要です。既存事業で資金を調達する時に簡単な見込みの売上利益計画や収支計画をたてるのとは訳が違い、「実現可能性」がしっかり問われ、億単位となれば、当然金融機関でも役員決裁を通すこととなり、優に2ヶ月くらいの時間は見込む必要があること。

まだ、資金繰りのことやらその他問題は山積みですが、はっきりしていることは、新事業には「実現可能な事業計画」が必要であることです。それがなければ、資金調達は前に進みません。そして、「実現可能な事業計画」でないと事業そのものが進まず、「死の谷」(売上があがらずにしがた状況)から這い上がって来れず、万事休すとなります。

新事業を夢見る経営者や創業を目指す方へ・・・急がば回れです。夢を実現させるためには、まず何はともあれ「実現可能な事業計画」をたてることです。そして、その「実現可能な事業計画」に基づいて一步一步確実に前に進めることあるのみです。夢々お忘れなく!