

トピックス

■育児・介護休業法の改正施行（1月1日）と実務対応

本ニュース9月号で男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正について、主にハラスメント問題に関する改正事項を紹介しました。今号では、育児・介護についての改正事項を紹介します。平成29年1月1日施行と差し迫っており、企業としても就業規則や労使協定の改定・整備の対応が求められています。

今回の改正は、大きく分けて3つの制度・環境を整備するものです。

- ① 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備
- ② 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備
- ③ 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

【介護休業等の改正内容】

まず①の「仕事と介護の両立」に関する改正ですが、次の6項目の内容です。

| 改正項目 | 改正前（現行） | 改正後（1月1日～） |
|---------------------|--|--|
| 介護休業の分割取得 | 原則1回に限り、93日まで取得可能 | 対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として、分割取得可能 |
| 介護休暇の半日単位取得 | 1日単位で取得 | 半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得可能 ※労使協定で除外できる者がある |
| 介護のための所定労働時間の短縮措置等 | 介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能（短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護サービス費用の助成等） | 介護休業とは別に、利用開始から3年間の間で2回以上の利用を可能とする（（ ）内は現行と同じ） |
| 介護のための所定外労働免除 | なし | 介護終了までの期間について請求することができる権利として新設 |
| 有期契約労働者の介護休業取得要件の緩和 | ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて雇用される見込み ③93日経過日から1年を経過する日まで、契約期間が満了し、かつ、契約更新がないことが明らかである者を除く | ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヵ月を経過する日までに、契約が満了することが明らかでない者 |
| 介護休業等の対象家族の範囲の拡大 | 配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹および孫 | 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫 |

【育児期の両立支援】

②の「育児期の両立支援制度」に関する改正は、次の3項目です。

| 改正項目 | 改正前（現行） | 改正後（1月1日～） |
|----------------------|--|---|
| 子の看護休暇の半日単位取得 | 1日単位で取得 | 半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得可能 ※労使協定で除外できる者がある |
| 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和 | ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②1歳以降も雇用継続の見込み ③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く | ①引き続き雇用された期間が1年以上 ②子が1歳6ヵ月になるまでの間に、労働契約が満了することが明らかでない者 |
| 育児休業制度等の対象となる子の範囲の拡大 | 法律上の親子関係である実子・養子 | 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子など法律上の親子関係に準じる関係にある子を追加 |

③の「就業環境の整備」は、マタハラ・パタハラ防止措置に関する改正で、詳細は本ニュース9月号に掲載しています。

【就業規則・労使協定の整備を】

厚労省は、改正育児介護休業法に基づく就業規則のモデル案を発表しています。企業の育児介護休業規程を、これも参考にして改正する必要があります。

また、マタハラ禁止等の改正に伴いハラスメント規程あるいは服務規律の条文についての改正も必要です。さらに、育児休業、介護休業等の申し出を拒むことができる従業員等に関する労使協定の整備が求められます。

連載「人材不足時代の働き方改革」その3

特定社会保険労務士 鎌田勝典

～働きがい～

人手不足だからマニュアルに基づいて長時間働かせる、単に労働者を管理するという短期的発想だと、その会社は「ブラック化」してしまいかねません。そうした働き方は労働生産性の低いものとなり、さらに募集しても人が集まらないという悪循環に陥ってしまいます。働き方改革は、それぞれの職種や会社における働きがいをどう作り出し、どうサポートするかということをもっと考えなければなりません。

【飲食業の場合】

ある飲食店のパートさんから聞き取り調査をして大変印象に残ったことがあります。10人ぐらいのパートさんと話したところ、みなさん口をそろえて、「お客様から『この料理おいしいね』と言われたとき最も嬉しい」とおっしゃっていました。逆に、お客様と会話になって「食材や料理の作り方などを聞かれて、答えられなかったときは辛い」ともおっしゃっていました。その食材の生産地はどこで、この時期にこの生産地で採れる食材はなぜおいしいのか、料理の仕方も（企業秘密に触れない程度に）教えてあげれば、そのお客さんはリピーターになり、パートさんとの会話も弾むでしょう。会社は、簡潔に食材などについてニュースなどでお知らせする努力が大事です。

アルバイトがよく集まる飲食店として有名な「塚田農場」は、自社で宮崎地鶏の育成を行い、従業員は定期的に生産者たちと会い、いろいろな苦労や努力を聞く機会を設けているそうです。その話は当然お客様との会話で生きてきますし、働きがいに結びつきます。そして塚田農場では、アルバイトをテーブルごとに担当させ、お客様の要望をリアルにつかむ努力をしています。その結果、思いもよらないサービスが生まれ、顧客のリピーター率が抜群の居酒屋として有名になっています。

もう一つパートさんが口をそろえておっしゃっていたことは、「同僚のパートさんと子育てのこととかを話すことができると楽しい」ということでした。たしかに子育て世代の女性パートさんにとって、家庭以外の社会に出る“場”がこの店だったのです。このことはパートさんがより長く気持ちよく働いてもらううえで重視したいことの一つです。もっと積極的にパートさん同士の交流の場をお店が提供できるようにしていきたいと思っています。

【保育園の場合】

マスコミではいわゆる待機児童のことが話題になっており、保育士の待遇をいかに改善するかに焦点が当たっています。同時に、いまの時代における保育士の求められる専門性とレベルについての自覚、誇りを持ってもらうことが大事だと思います。保育の現場は、いろいろな問題を持った家庭と子どもたちが増えており、その背景に相対的貧困率の上昇があります。一昔前の、親の就労保障に中心的役割があった時代ではなくなってきているのです。残念ながらそうした社会状況についてはことは学校で教育されません。子どもや親が抱えている一つひとつの問題、事例を通じて保育士の専門性を高めていかなければなりません。

私はよく保育士さんに、「虐待が疑われるケースで、児童相談所に通報したら皆さんは責任を果たしたといえますか？」と問いかけます。児相も含め行政機関が問題をたらいまわしにして起きている事故が多いわけですから。さらに保護者と一緒になって子育てするという役割を保育士は担っているわけです。そのときに、「児相に通報したから終り」にしてはならない、そうした責任、専門性のある仕事なのです。そこに気づいたとき、保育士は長く勤める価値のある仕事になるのではないのでしょうか。

【会社のシステムに働きがいを作り出す】

一見すると働きがいを見出せない会社でも様々な工夫を凝らしているところがあります。

ある業務用エアコンの設置・保守サービスを専門とする会社は、以前離職率が非常に高く、採用してもすぐ離職する会社でした。しかし、仕事柄とるべき国家資格が非常に多いことに気づいた社長さんは、会社として国家資格取得をサポートする（資格者が勉強を教えるシステムを作る）体制をとり、そのことが働きがいに結びつき離職率が大幅に低下したそうです。

国家資格と無関係なある絵コンテ（テレビコマーシャルなどで使う）を作成する会社では、会社の中に技術レベルに応じた等級制度を設け、それを一つひとつクリアしていくことをサポートする体制をとり、若者たちの意欲を生み出す努力をして、若者の採用が大きく進んだそうです。

それぞれの企業で、働きがいをどう作り出していくか、ぜひ工夫していただきたいと思っています。

司法書士の業務つれづれ帳 第6回

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

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



「家族信託®」

この数年、我々の業界でブームなのが「家族信託」。信託は、自分の財産の管理・処分を他人に任せる契約。信託銀行のように事業として大衆から財産を預かるのではなく、家族間で財産を信託することが「家族信託」という通称で広まっている。

例えばAさん(82才)がアパート経営をしているとする。そのアパートは築40年、空室も数部屋あり入居者を募集しても最近はなかなか応募が無い。大規模修繕か建替えを考える時期になってきたが、Aさんも高齢になり新しいことに取り組むのが億劫。今後のアパート経営はすべて息子に任せたい。こんなときに便利なのが家族信託。

信託の当事者は、①委託者②受託者③受益者の三者いる。①は財産を預ける人、②は委託者から財産を預かる人、③は財産から生じる利益を受け取る人。

上記の例に戻って①③をAさん、②をAさんの息子(Bさん)としてアパートを信託する契約をするとする。信託するとBさんがアパートの名義人となる。名義はBさんになるが、③の「財産から生じる利益を受け取る人」がAさんなので、家賃はAさんが受け取る。このように名義と財産権が分離するのが信託の一つの特徴。信託契約で「Bさんがアパートを処分できる」とすると、Aさんが認知症などで

判断能力がなくなってしまうと、大規模修繕、建て替え、売却がBさんの判断で出来る。

親から相続した不動産を兄弟姉妹で共有しているケースが良くあるが、その兄弟姉妹の一人が認知症となり判断能力が無くなると、その不動産を処分(売却等)することは難しくなる。成年後見人が認知症の本人に代わって不動産の売却に関わることも不可能ではないが、成年後見制度は本人の財産の保全(維持)が原則なので、財産の価値を下げることはできないことから売却の「自由度」は圧倒的に下がる。成年後見人が就くには裁判所での手続きが2カ月程かかる、売却する不動産が自宅であれば裁判所の許可が必要となる等、売却にとっての障害も多い。なので不動産投資や不動産で相続税対策をしているような人は信託を活用すると良い。

ちなみに「家族信託」という言葉は造語だが、実は「一般社団法人家族信託普及協会」という団体によって商標登録されている。商標登録の目的は家族信託の普及であって、上記のような信託の説明をするに際し家族信託という言葉を使うことをこの協会は制限はしていない。良い商標登録であり、ブームを象徴する商標登録とも思う。



JAZZでほっと一息

「I've Never Been In Love Before 恋した事はない」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

1950年フランク・レッサーがミュージカル「Guys and Dolls」の中のデュエット曲として作詞/作曲しました。1955年ミュージカルの映画化に際しては、同じフランク・レッサーが書いた「A Woman In Love」という曲に差し替えられています。理由は分かりませんが、元の曲がビング・クロスビー、ドリス・デイ他、多くの著名なアーティストによって録音されスタンダード・ナンバーとなっています。中でも1964年のフランク・シナトラ、1956年のチェット・ベイカー、1993年のパーブラ・ストライザンドの録音が有名です。

インストものでは1961年のオスカー・ピーターソントリオのライブ版が有名です。演奏者から見ると素直なコード進行が評価されるのではないかと思います。フランクは作詞家として多くの曲を書いて、後年作曲もこなしました。

今まで恋をしたことがないの
自分は大丈夫だと思っていたわ
自分がどんなであるかも知っていたわ

でも今は違う

お酒だったらクセがあって強い
分別のつかない歌で満たされている

だから、私の歌から流れ出る
救いようのない霞の中にいる私を許して
本当に恋をしたことがないの

つまり、本当の恋をしたと言いたいわけ。お相手はあなたよと言っている。私の4歳の孫娘は、ある朝起き上がって「ずっと好きでした」と言って、夢の続きで親を驚かせた。女の子は生まれながらにして恋する乙女らしい。

歳をとっても恋ができるなら素晴らしいと思います。相手にその気がなくても追いかけて続けるとストーカーと言われる。思ってもみなかった人が大統領になって、大慌てで御機嫌伺い。相手にその気がないのに、TPPは通しますなどと前の御主人との約束をお伺いするとは恥ずかしい限りです。恋愛ならば笑いの。プレーキとアクセルを踏み間違えるようですと運転免許証を返上することになります。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

■合併に伴う労働条件の変更が「有効性のない不利益変更」とされる範囲



この度、数社の関連会社が合併することとなり、それに伴って労働条件の統一の必要性が生まれています。そのうちの1社数名の従業員が、「基本給と退職金が下がるので納得できない」と主張し、労働組合も反対の態度をとっています。具体的な条件は次のようになっています。

①基本給は若干下がるが、②それを上回る一時金額が保障されている、③退職金は下がるが、④年収がアップするため、一人ひとりの生涯賃金でみれば増額となる、⑤所定労働時間は1日あたり10分弱、1ヵ月あたり1時間強の短縮となる。



【賃金額の変更の重大性】

労働条件のうち、労働者にとって最も基本的で重要な労働条件とされるのは賃金です。賃金とは、労働基準法11条で、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定義され、基本給や賞与だけでなく、退職金規程で支給条件が明確である退職手当も賃金に含まれます。

就業規則の変更によって賃金が労働者にとって不利益に変更する場合、裁判上も労働者の受ける不利益の程度は、その他の労働条件の不利益変更と比して大きいとされており、その不利益の程度を労働者に受け入れさせるだけの「高度の必要性に基づいた合理的な内容」でなければ効力は生じない(就業規則の変更は無効となる)とされています(大曲市農業協同組合事件、第四銀行事件における最高裁判決)。

【合併に伴う労働条件の統一】

一方、企業の合併に伴い労働条件を統一することについては、一般に「労働条件の統一的、画一的処理の要請があり、旧組織から引き継いだ従業員相互の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用する」という「高度の必要性がある」とされています(前掲、大曲市農業協同組合事件)。この事件は、農協の合併に伴い、労働条件を統一するにあたり、一部の労働者について退職金の支給倍率が低減されてしまったという事案です。最高裁は、「支給倍率の低減は見かけほどは低下していない」「金銭的に評価しうる不利益はそれほど大きなものではない」と評価しました。ただ、高裁の判断は、この点を大きな不利益として判断していますから、賃金に関する不利益については慎重な判断が求められることは間違いありません。

【代償措置はどうであるか】

また、大曲農協事件においては、新規規程への変更に伴い、給与調整が行われ、休日・休職や諸手当、旅費などの面で有利な取扱いを行い、定年も延長されてい

ます。これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接的な見返り・代償ではないものの、一定の格差是正措置として評価された事情になっています。

【労組との交渉の留意点】

以上の最高裁の判断も参考にいただき、労働組合との誠実交渉に臨んでいただくことが大事と思います。労働組合法第7条の団交に必ず義務の中には、誠実交渉義務も含まれるとされており、誠実交渉とは、具体的な根拠数字も説得力ある形で示して、繰り返しの交渉に必ず義務のことです。

例えば、基本給、退職金が減額である一方で、それを上回る一時金額を支給すること、生涯賃金では基本給、退職金減額を上回る賃金が保障されていること、また、時間短縮との関係で時間当たりの基本給額が減額であるのか増額であるのかも詳細な計算をして示すべきでしょう。

【賞与・退職金の扱いに関する留意点】

今回のご相談とは直接かかわりはありませんが、賞与や退職金などの個別の賃金の削減に関する扱いについて留意すべき点があります。

賃金が「労働の対償である」という意味は、就業規則などで定める支給額の決定手続きや労使慣行などで支給額が確定し、具体的請求権が発生する場合を指しているということです。

賞与についていえば、就業規則などに「年2回業績に応じて支給する」等の規定が定められているのみであれば、業績不振などを理由とする賞与の削減を行ったとしても不利益変更ではありません。退職金も、退職金規程があつてはじめて請求権が発生するものであり、就業規則で定めがない場合、あつても「功労に応じて支給することがある」という任意的恩恵的給付という性格を持っている場合には具体的請求権が発生せず、退職金を支給しなかったとしても不利益変更とはなりません。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント ⑦

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. 兼業禁止規定

兼業（副業）禁止規定とは、許可なく他社で就職することや自ら事業を営むことを禁止することをいいます。つまり、兼業禁止規定は本来自由な時間である就業時間外について制限を設けるものです。そのため、裁判例でも、全面的な兼業の禁止は合理性を欠くとしつつも、会社の職場秩序に影響があり、会社に対する労務の提供に支障のあるものを就業規則によって禁止し、違反したものを懲戒処分とすることは合理性を有するものがあり、一定の制限の下でこれを容認しています¹⁾。

そして、現実にも、ほとんどの企業で、主に正社員について服務規律で兼業を禁止し、また、違反者を懲戒処分の対象としています。

2. 許可基準の策定

このように多くの企業で既に導入されている兼業禁止規定ですが、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」等の定めがあるだけで、その許可の基準や取扱いが不明な場合も見られます。また、運用したことがない、つまり、兼業の許可を求められたことがないということも少ないのではないのでしょうか。

しかし、ICT技術の発達により、就労形態が多様化しており、たとえば、アフィリエイト²⁾のように肉体労働や時間的拘束をとまなわないう収入を得る仕組みも、広がっています。つまり、副業も休日や夜間のバイトのような従来型ものだけでなく、ネットを利用して手軽に始められるものもあり、そもそも副業といえるのかどうかも不明確なケースも出てきました。また、マイナンバーのせいで副業がばれるかもしれない（これには誤解がありますが）と考えて、従業員から相談されることも考えられ、今後兼業禁止規定にも具体的な運用の機会が増加すると考えられます。

このようなときに、許可の基準があれば、恣意的な運用を防止する一助となります。

では、どのように基準を策定するのが妥当なのでしょう。これについては、主な不許可事由として、次のものが考えられます。

- ① 不正な競業に当たる場合
- ② 営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合
- ③ 働きすぎによって生命・健康を害するおそれがある場合

- ④ 会社の社会的信用を傷つける場合
 - ⑤ そのほか、職場秩序を乱す場合、労務の提供に支障がある場合
- 裁判例でも、ほぼ同様の基準があった会社で兼業を不許可としたことを争ったものがあり、基準自体は合理性があるとされています³⁾。

3. 兼業を容認する動きも

ところで、近年、逆に兼業を容認しようとする動きが見られるようになってきました。たとえば、経済同友会が「兼業禁止規定の緩和」を提言したり⁴⁾、実際に、ロート製薬が副業を（一定の条件で）認めたことは報道でも大きく取り上げられました。

このように企業が兼業や副業を認めることのメリットは、「人材育成」「人材求心力」「柔軟な組織体制」「生産性向上」「ビジネスの情報と人脈」などが考えられます⁵⁾。

もちろん、このようなメリットを享受できるかは、業種や職種によって大きく異なりますので、自社での導入には二の足を踏むのが普通でしょう。しかし、メンバーシップ型といわれる日本型雇用管理の変容を表す、一つの興味深い動向といえます。

- 1) S57. 11. 19東京地決「小川建設事件」など
- 2) 自分のブログ等でネット通販会社（たとえばAmazon）の商品を紹介し、閲覧者がそのブログを経由して商品を購入した場合に紹介料が得られる仕組み。ネット上に広告が氾濫している原因の一つで、筆者としては、好ましがらざるものである。
- 3) H24. 7. 13京都地判「マンナ運輸事件」。同事件の被告会社では、③に関連するものとして「兼業終了後被告〔自社〕への労務提供開始までの休憩時間が6時間を切る場合」も定められていた。
- 4) 「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応—『肉体労働』『知的労働』から『価値労働』へ—」
- 5) 荻原牧子、戸田淳仁「『複業』の実態と企業が認めるようになった背景」（日本労働研究雑誌No.676）。なお、「人材求心力」とは、たとえば「複業を認めることで、ほかにやりたいことが出てきたときに、離職せずにチャレンジできることで『離職率が低下』し、やりがいが増えること」など、兼業を認めることで、企業の求心力が高まるという効用を指すとされています。

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43回 「仕入れ購買は利益のカギ」

どこの会社にも定期的に購入する資材や継続的に発注する外注業者があり、これらを仕入れ購買しています。仕入れ購買は、本社で一括して行っている場合（本社購買）と、各現場にて行っている場合（現場購買）があります。どちらがいいということではなく、いずれも一長一短です。

【本社購買のメリット、デメリット】

本社購買のメリットは、

- (1) 全社一括購入で相当な量を購買することから、相見積が容易で、概してコストミニマムで買うことができる。
- (2) 本社購買担当者は、現場の事情がわからないために、かえって厳しい価格や条件を設定しても購買できる場合がある。
- (3) 品目ごとの購買担当を決めると、担当はその品目に精通し、ある程度の知識を持って交渉にあたることができ、有利に交渉をすすめることができる。

そして、デメリットは、

- (1) 多額の仕入れ購買の権限を少数の担当者が握るために本社購買担当者の権限が過大になり、業者とのパワーバランスに不均衡が生じ、不正や人間関係にひずみが生じることがある。
- (2) 現場がみえないために安く買える一方で、仕入れ購買先に無理を強いる場合があり、業者にストレスを与え、会社に対する不信感につながる。
- (3) 安く多量に購入できる反面、現場が求める品質（クオリティ）が担保されない場合がある。（安かろう、悪かろうというケース）

【現場購買のメリット、デメリット】

一方で、現場購買のメリットは

- (1) 商品の品質や外注業者の力量が見えやすいので品質の保持が容易である。
- (2) 同じく、商品品質や外注業者の事情が分かるので、価格の交渉が容易である。
- (3) 他の品種との代替など、臨機応変の対応が可能で、計画購買が可能になる。

また現場購買のデメリットは、

- (1) 現場の権限での購買が、密室化するために、キックバック等の不正が発生するリスクがある。
- (2) 現場が、少量多数の購買品を扱う事が多いため、市中価格に対する認識が甘く、安く買ったつもりで高い買い物になる場合がある。
- (3) 恒常的に発注する先との密接な関係が発生し、お互いに有利な取り計らいを行いやすく、“なあなあ”の関係に陥りやすい。

【仕入れ購買の管理で利益管理する】

これらが顕著に表れるのは、外注や資材購買の多い有期事業である建設業などです。外注購買が原価全体の8～9割になります。しかも一品生産の大きな金額であるケースが多いため、購買次第で利益が大きく変わることになります。

つまり、これらを勘案すると、本社購買と現場購買の良い所をうまく活用して、品質のよいもの、優良な業者を安く購買できるよう品目や数量、相見積もりの活用、不正防止などをうまく管理すれば、大きな利益をあげることができます。利益管理のカギは「仕入れ購買にあり」と言っても過言ではありません。