



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

第98号 2017年4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5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

時言

■雇止め、パワハラ相談が激増

「連合」がこの2月、3月に行った労働相談の結果をまとめた。非正規雇用者による雇止めに関する相談、正規・非正規問わずパワハラに関する相談が増えているという。

<非正規雇用者向けの労働相談の結果>

一つ目の集計結果は、2月9日～11日の「全国一斉労働相談キャンペーン」で、対象はパート・アルバイト・契約・派遣などで働く人向けの電話相談。これによると、相談件数876件中、1位「雇用契約・就業規則」(12.2%)、2位「解雇・退職強要・契約打ち切」(11.2%)。具体的には「1年契約の契約社員として4年間勤務している。今年の契約更新時に『2018年2月以降、契約更新をしない』と言われた」「5年以上働いてきたが『2018年3月末で契約終了』と言われた」など、「雇止め」に関する相談が多かったという。

2018年4月1日から始まる「無期転換ルール」(労働契約法18条。5年を超えた有期契約者は無期契約に転換する申込み権があり、使用者がこれを承諾したとみなす制度)を目前に控え、企業から突然「雇止め」を通告されるケースが増えている実態があるようだ。しかし、法律上、企業がこうした形で突然「雇止め」を通告したり、雇用契約書に「次回で契約を打ち切る」と書き込んだとしても、その効力はないものとみなされる。今後、非正規労働者が雇止めめに抵抗して行政に申告する例や裁判を起こす例が急増することが予測される。

<「なんでも労働相談ダイヤル」の結果>

二つ目の集計結果は、3月の「なんでも労働相談ダイヤル」の集計である。正規・非正規問わず全体を対象とした相談で、全体1,309件のうち、「セクハラ・パワハラ・嫌が



らせ」の相談が13.6%と最も多く、次いで「解雇・退職強要・契約打ち切」12.8%、「雇用契約・就業規則」10.4%の順である。

「上司のパワハラで2年間で10人も退職している。そのため人手不足で、休みも取れず、病欠中でも『早く出てこい』と電話がかかってくる」「パワハラを受けて、労働局から助言・指導をもらったが、エスカレートしたので退職することにした。退職届の理由にパワハラと書いていか」など。

「いじめ・嫌がらせ」はすでにこの数年間、都道府県労働局への相談件数で最も多い相談内容になっておりその結果とも合致する。経営者自らがパワハラ体質というケースもあるが、意外に経営者自身が職場におけるパワハラの実態を知らずにその対策を打っていない場合が多いようだ。

ひとたび「ブラック企業」という批評が出始めると、それを打ち消すことは容易でない。そのことが結果として企業の首を絞めることになる例が相次いでいる。企業も慎重な対応をすることが求められている。

今月号紹介

- 2面 トピックス 「雇用保険法等の改正の概要」
- 3面 労使トラブル110番 「安易な勤務時間の変更は変形労働時間制の不適切運用になりかねない」
- 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 『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 『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 『人材不足時代の働き方改革を考える』(最終回) 特定社会保険労務士・鎌田勝典の連載
- 8面 職場のQ&A 「雇用保険の給付と年金との支給調整」 『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「雇用保険の給付と年金との支給調整」

Q 定年後再雇用の従業員が、年金口座を設けている金融機関から、「雇用保険の失業給付や高年齢雇用継続給付金と年金との支給調整があります」と言われたそうです。どういう仕組みですか。

A 【失業等給付をもらっている期間は年金は支給停止になります】

定年後に退職して、60歳前半の老齢厚生年金の受給権を取得した者が、雇用保険の基本手当を支給し60歳前半の老齢厚生年金は支給停止される仕組みになっています。具体的には、求職の申込みがあった日の属する月の翌月から、受給期間が経過するか所定給付日数分の支給が終わった日の属する月までの間、支給停止となります。基本手当の受給期間又は所定給付日数分の支給が終わった時点で年金の支給停止は解除されます。

【高年齢雇用継続給付を受けられるとき】

60歳代前半の老齢厚生年金の受給権を取得した者が、在職中(厚生年金の被保険者)であって、雇用保険の高年齢雇用継続給付を受けられるときは、在職老齢年金による支給停止(報酬と年金月額との合計額が一定額を超えたときに年金が支給停止される仕組みのこと)に加えて、さらに、老齢厚生年金の一部が支給停止されます。

例えば、定年後再雇用時の標準報酬月額が60歳時の賃金月額の100分の61未満の者には高年齢雇用継続給付が賃金月額の15%支給されますが、同時にこの場合、年金月額から「標準報酬月額×6%」分が減額されます。60歳時の賃金月額が61%以上の方の場合の支給停止額の詳細は厚生労働省令による計算式が定められています。

となりの弁護士



弁護士法人パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良

「情報化社会と監視社会」

1 エドワード・スノーデンの著書『スノーデンの日本への警告』(集英社新書)が出版され、友人から贈呈を受け読んでみた。

2001年9月11日のアメリカでの同時多発テロ事件は、衝撃的な事件であった。その後アメリカはテロとの闘いの名のもとに、アルカイダの引き渡しを拒否するアフガニスタンのタリバン政権との戦争に突入する。その戦争の陰で、アメリカ政府は大規模な監視体制を敷きテロリストの摘発を進めていった。

この間、監視の対象となったのは、テロリストだけではなく、アメリカ国内のみならず全世界の一般市民をも監視の対象となっていた。スノーデンは、当時アメリカ国家安全保障局(NSA)の情報局員であり、権力の濫用に疑問をもち、2013年6月に、国家機密を暴露する。現在は、ロシアに居住している。

2 インターネット技術の進歩により、マス・サーベランスすなわち無差別・網羅的な監視が可能となった。もちろんそれには、通信事業者などの任意の協力が不可欠となる。安全保障という目的のために、敵対国やテロ組織の情報収集・監視活動だけではなく、交渉相手国の首脳や人権活動団体、弁護士、ジャーナリストなど際限なく監視・情報収集が進められていく。その中で、ターゲットになった人物には、ターゲット・サーベランスとしてあらゆる情報収集がなされる。

ドイツのメルケル首相の電話をNSAは盗聴していたことも暴露され、大きな物議を醸した。テロ対策という誰しも否定しにくい。しかし、そもそもテロリストが誰か、誰が将来テロリストになるかの特定はそう簡単ではない。そうすると、無限大に権力の監視の網は広がっていく。国を守るはずが、権力を守り国民を監視するという本末転倒になりかねない。

3 日本では犯罪検挙数が激減しているにもかかわらず、また公務員の削減が叫ばれている中で、唯一警察官の数だけは、増え続けている。特徴的なのは、国民の「安全・安心」を守る生活安全局の警察官数の激増である。警視庁の統計を見ると、2002年の刑法犯認知件数は約285万件であったものが、2016年には約99万件まで約3分の1に減少している。他方、2003年度の警察職員数は27万8307人、2015年度の警察職員数は、29万4667人と増えている。その中でも、生活安全・刑事・組織犯罪対策部門は、2009年4月には6万2245人と2000年4月から1万1695人も増えている。

4 安全を超えて安心を権力に委ねることは、人の内心まで介入することを容認することになりかねない。共謀罪(テロ等組織犯罪対策法)には、常にその不安が付きまとう。

日本の年間自殺者数はピークの2003年の34,427人から減少傾向にあるとはいえず、2015年の厚生労働省の統計では、24,025人であり、子ども自殺が増える傾向にあるという。スノーデンはいう。「日本では、テロに会う確率よりも、お風呂で溺死する確率の方が高い」(2009年度 厚生労働省統計では、年間3,964人)。

口編集後記——連載「人材不足時代の働き方改革」は今号で最終回となります。働き方改革が叫ばれる中で、日頃寄せられているご質問・ご意見

見を踏まえて、今求められている視点からの提言でもあります。如何お読み下さったことでしょうか。ご感想いただければ幸いです。(N)

トピックス

■雇用保険法等の改正の概要 ～法令違反の会社の求人を受理しないなど～

平成29年3月31日に雇用保険法等の一部を改正する法律が成立し、4月から施行（一部は8月、10月、1月などに施行）されます。とくに求人の受付等に関しては従来と違った規制が実施されますので、各企業においても対策が求められます。その概要を紹介します。

1. 失業等給付の拡充

- 新たな暫定措置（4月1日施行）
 - ・雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施
 - ・災害により離職した者の給付日数を原則60日（最大120日）延長できる
 - ・雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施
- 倒産・解雇等により離職した30～45歳の者の所定給付日数を引き上げる（4月1日施行）
 - ・被保険者期間が1～5年の30～45歳の給付日数を120日（30～35歳）、150日（35～45歳）に引き上げる（従前は90日）
- 賞金日額の上・下限額等の引き上げを行う（8月1日施行）
- 教育訓練給付の拡充（平成30年1月1日施行）
 - ・給付率を、費用の最大70%に引き上げ（費用の50%+資格取得した場合20%）、年間上限を56万円に拡充。45歳未満の離職者は基本手当の80%相当額を支援給付金として支給
 - ・助成対象講座を2500講座から5000講座に拡充（IT分野、リカレント教育、完全eラーニング講座など）
- U・I・Jターンを希望する者に移転費を支給（平成30年1月1日施行）

2. 雇用保険料の引き下げ（4月1日施行）

- 3年間（平成29～31年度まで）、1.2%→1.0%へ、弾力条項により平成29年度は0.6%

3. 育児休業期間の延長（10月1日施行）

- 子が1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できる
- 上記に合わせて、育児休業給付の支給期間を延長する
- 事業主が、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知に努めること
- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めること

4. 職業紹介における求人の不受理（公布から3年以内施行）

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする

【現行の内容】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反の求人者（注）による「 新卒者向け求人 」は受理しないことができる（若者雇用促進法）	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨

【改正の内容】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	以下の「 すべての求人 」について、受理しないことができる ○一定の労働関係法令違反の求人者（注）による求人 ○暴力団員等による求人 （注）労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者	

5. 労働契約締結前の労働条件の明示（平成30年1月1日施行）

- 求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課す。具体的には以下の場合に新たな明示を義務付ける
 - ・「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合
 - ・「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を明示する場合
 - ・「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに明示する場合

連載「人材不足時代の働き方改革」その8（最終回）

特定社会保険労務士 鎌田勝典

～就業規則を整備する～

連載の最後に就業規則の整備を取り上げます。「働き方改革」が大きなテーマとなっている今どうこの視点で就業規則を整備する必要があるのかを考えたいと思います。

（1）「有期労働契約への無期転換」にどう対応するか

労働契約法第18条は、有期労働契約を通算した期間が5年を超える労働者が、期間の定めのない労働契約の締結を申し込んだ場合、使用者は無期労働契約への転換を「承諾したしたものとみなす」と定めています。この規定は平成25年4月1日以降に締結または更新された有期労働契約が対象となりますから、直近で平成30年4月に現実的な問題となるわけで、対応は待ったなしです。

一部に「契約更新は5年を上限とする」という雇用契約を新たに作れば雇止めできている経営者もおられます。しかし、それで雇止めが認められることはほぼないと考えてください（もちろん労働者との間で合意が成立すれば別ですが）。また、5年前の契約締結時に「契約更新は5年を上限とする」と書いてあるから雇止めできるとは単純に言えません。たとえば他の者が5年を超えて契約更新しているなどの実態があれば、「合理的理由はない」とみなされる可能性があります。まして、労働者に「無期契約への転換申込み権を放棄させる」という働きかけは違法行為となりますので厳に戒めてください。

むしろ有期雇用労働者をそれぞれの企業でどう活用するのかが検討し、それを就業規則に反映させることが重要です。その際、政府が打ち出している「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえる必要があります。「同一労働同一賃金」とは、職務内容や人材活用の仕組みなどを検討し、同じ仕事をする者には同じ給与（手当、賞与など）を支給すべきという考え方で、近い将来パート労働法、労働契約法、派遣法の改正も予定されています。従前と同じ労働条件で雇用し続けることでもかまいませんし、正社員にする、あるいはその中間的な活用方法などいくつかの選択肢が考えられますので（本ニュースの2～4月号で森慎一社労士の連載を参考にしてください）、それに合わせた就業規則を今年中に作る必要があります。

（2）長時間労働をなくす規定とシステムの整備

「人手が足りないから長く働かせるしかない」とい

う発想で長時間労働が常態化した会社の離職率は高い傾向にあり、結果としてますます人が集まらなくなり、一層長時間労働化するという悪循環に陥ります。また、こうした会社の従業員のモラルも低下しがちで、きちんとタイムカードを押さない、ダラダラ仕事が多いなどの問題も起きがちです。

建設業で現場作業を伴う場合は一般的にシーズンによって繁閑の差がある場合が多く、1年単位の変形労働時間制を採用した方が合理的です。飲食店の場合、ランチタイムや土曜日の夕方以降など店舗によって忙しい時間帯、曜日がある程度決まっている場合があり、その時間帯や曜日に厚いシフトを組むよう工夫することが求められます。つまり、それぞれの企業と職種に応じた労働時間制度の設定などを行うことが肝心です。

（3）「べからず集」から「魅力集」への転換

一般に書店に並ぶモデル就業規則は、比較的大手企業向けのもが多く、かつ、問題のある従業員に対応するという視点の、狭いリスク管理的な“べからず”集の就業規則が紹介されています。現場作業員が中心のある建設会社で、社労士が作ったという五十数ページにわたる“べからず”集規程を見たことがあります。パソコンを使用する労働者がいないのにパソコンの使用規定などが延々と書かれている。しかし、一番肝心の労働時間制度の規定が実態にあっていない。結局、使い物にならないということで新しい規定を作り直したわけです。

とくに若者や女性が就職したくなるような魅力ある会社、魅力ある規程をどう作るかに心を砕くべき時代だと私は思います。たとえば慶弔休暇制度や一定の勤続年数の方への特別休暇制度などは工夫にしのころでしょう。

（4）ハラスメント規定が必要

服務規程の中に「セクハラ禁止」をうたっている例は比較的多いのですが、パワハラに関する規定は書かれていない例が散見されます。最近ではマタハラやLGBTに対するハラスメント問題も重視すべきテーマです。

その他就業規則は、それぞれの会社の憲法でもあるわけですから、実態に合った工夫を凝らしたいものです。

司法書士の業務つれづれ帳 第11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



「法定相続情報証明制度」

不動産や預金などの相続の手続きを簡略化する新制度「法定相続情報証明制度」が本年5月29日から始まる。窓口は全国の法務局、戸籍などの必要書類を法務局に提出して確認を受ければ、被相続人（亡くなった人）と相続人全員の氏名や生年月日、続柄などの情報が書かれたの証明書が無料で発行される。

相続では、まず戸籍を取って相続人を確定させる。被相続人の戸籍は死亡から出生まで遡って取り、相続人もそれぞれ戸籍を取って確認することから、その戸籍の総数は数通から複雑になれば数十通になる。

相続の手続きは、預金の解約、不動産の登記（名義変更）、相続税の申告などがあるが、これまでは各種の窓口（金融機関、法務局、税務署等）で個別に「戸籍の束」を提出する必要があった。法務局など申請を受ける側も相続人であるかどうか、その都度、戸籍の束を読み解いて確認をする必要がある。それが新制度スタート後は、発行される証明書1通で済ませることができるようになる。

新制度は、まず相続人の1人が被相続人の氏名や最後の

住所と死亡年月日、相続人全員の氏名や続柄などを記した一覧図（法定相続情報一覧図）を作成し、被相続人の戸籍関係書類や相続人全員の戸籍書類と一緒に法務局に提出する。法務局は提出書類を確認し、認証文付き一覧図の写しを交付する。

申請することができる法務局は①被相続人の本籍地②被相続人の最後の住所地③申出人(相続人)の住所地④被相続人名義の不動産の所在地のいずれかで、郵送での申請も可能。法定相続情報一覧図の保存期間は5年間で、その期間は再交付が可能だが、再交付を申請できるのは当初の申出人に限られ、他の相続人が再交付を申請する場合は当初の申出人からの委任が必要となる。

相続手続きの負担が軽減されれば、所有者不明の土地や空き家の減少にも繋がる。法務省もこれらの問題の解消につなげたいと考えているようだ。また、この制度によって相続人の負担が軽減されるとあるが、一番軽減されるのは金融機関、法務局、税務署、そしてわれわれ専門家かもしれない。

JAZZでほっと一息

「A Foggy Day」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

またまたガーシュウィン兄弟の曲です。1937年ミュージカル映画「A Damsel in Distress」のために書いた曲です。

「A Damsel in Distress」とは「囚われの姫君」という意味らしいですが、日本では箱入り娘と言ったほうが分かりやすい。もうすぐ結婚しなければならない可愛いアリス姫のお相手を城の召使たちが賭けの対象にします。有望株が出揃いますが、若い召使アルバートは、まだ誰も知らない「X氏」に賭けます。アリス姫もまだ会ったことのないアメリカ人に憧れていました。ある日、アリスは城からロンドンに冒険に出ます。そこでアメリカ人のエンターテナー、ジェリーに出会います。アルバートは賭けに勝ちたいから、ジェリーをアリスのお相手にしようと画策するというコメディです。

霧のことを歌う場面が一ヶ所あるとあってジョージがピアノに向かい曲を作ります。兄のアイラに「これどう？」と訊きます。「いいんじゃない」とアイラが応える。「Foggy Day in London Townがいいね」とタイトルが決まる。そうして一晩で書き上げた曲なんだそうです。

突然だけど、そこで僕は君に出会った
霧のロンドンを過ぎると
太陽があらゆるところを照らしていた

作曲したジョージはすでに脳腫瘍を患っていて、映画の封切を待たずに亡くなりました。少し専門的な話をしますと、メロディーは単純ですが、ドミナント・セブン（属七和音）で9度の音や13度の音をメロディーで使うというテクニックが使われていて、これがカッコいいです。楽譜を見ながら本当に天才だと思ってしまいます。

霧のロンドンというのは、産業革命で石炭を大量に燃やしたためだと言われています。私が旅行した5年前は、良い天気で青空がとても綺麗でした。東京も60年代はひどかったですよね。裕次郎が「夜霧よ一、今夜も一、ありがとう」なんて歌っていましたね。高度経済成長が空を汚していた訳です。ですから、北京や上海もいずれ青空を取り戻すだろうと楽天的に考えています。

リーマン・ショックから立ち直れない企業がたくさんあります。大企業だって粉飾して金を借りまくって、存続が危ういというのですから。貧富の差も拡大し、さらに少子高齢化の波が購買力を弱め、求人難を生み出し、外国人労働者に頼るという流れになっています。貧しい側に追いやられる人々の中から外国人を排斥する考えが生まれる。満州事変前の状況に似ているという人もいます。あの青空を取り戻した人間の知恵で政治や経済の霧も晴らしてもらいたいものです。

霧に包まれたロンドンのある日
僕は落ち込んで、すっかりへこんでいた
朝霧が不安気に見え
大英博物館も色褪せて見えた

いつまで続くの、これが終わりか？
でも奇跡の時は過ぎてはいなかった

労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

■安易な勤務時間の変更は変形労働時間制の不適切運用になりかねない

Q 建設業で、月によって繁閑の差が激しいため、1年単位の変形労働時間制を採用しています。始業時間が8時になることもあれば、6時になることもあり、シフトの運用に苦慮しています。変形労働時間制をとっている場合でも、途中でシフト変更したり、始業・終業時間の繰上げ・繰下げをすることは可能でしょうか。

A 【変形労働時間制の原則】

労働基準法は、法定労働時間を週40時間、1日8時間と定め、これを超える労働は36協定を締結・届出し割増賃金を支払わなければならないとしています。ところが、業種によっては、連続した労働や交代制勤務を行わざるを得ないケースも存在するため、1ヵ月、1年などの一定期間について、平均して週40時間を超えない範囲で、一時的に法定労働時間を超えて配分することを認めています。これを変形労働時間制といいます。

変形労働時間制は労働者に不規則な労働を強いる制度であるため、変形期間の各日ごとの就労日と休日、就労日ごとの勤務時間をあらかじめカレンダーで定め、事前に労働者に周知することを義務付けています。そして、カレンダーで特定された勤務割を、使用者は恣意的に変更することは許されません。

【振替、繰上げ・繰下げ等が認められるためには】

そうはいつても、顧客の要望などによって、急きよ勤務割を変更して、振替や代休で対応せざるを得ない場合もあれば、始業・終業時間の繰上げ・繰下げをしなければならない場合も現実には発生します。変形労働時間制における勤務割の変更がどこまで認められるかは、法的に細かく定められているわけではなく、裁判例を参考にすることとなります。

J R東日本事件（東京地裁平成12.4.27）やJ R西日本事件（広島高裁平成14.6.25）においては、こうした勤務割の変更を例外的限定的な事由として認めており、その条件として「変更の予測が可能な程度に具体的な事由を（就業規則等で）定めておく必要がある」としています。

【最近のヤマト運輸事件の裁判では】

ヤマト運輸の未払い残業問題で労働基準監督署は何回か是正勧告し、ヤマト運輸は過去にさかのぼって全従業員分の未払い残業を支払うとしています。一方、これとは別に元ドライバー2人による未払い賃金をめぐる労働審判も争われ、この3月に調停が成立しています。この労働審判では、会社の提示額が72万円、90

万円、労働者側はその3倍以上の300万円程度を要求。結果として労働者側の要求額を受け入れる高い水準での合意額となったようです。

なぜ会社側の主張が認められなかったのでしょうか。同社は1ヵ月単位の変形労働時間制を採用していましたが、あらかじめ法定労働時間を大幅に超える220時間を超えるシフトが組まれていたり、月の途中で頻繁にシフトが変わっているなど、変形労働時間制の不適切な運用がなされていました。裁判官は変形労働時間制の運用が「不適切である」と心証開示したようで、その結果、労働者側の要求額が基本的に認められる合意となったのです。もしヤマト運輸全体として変形労働時間制の不適切運用があったと認定されれば、現状よりもさらに莫大な残業未払いとなります。変形労働時間制の運用には注意深く当たる必要があるのです。

【変形労働時間制における残業計算の留意点】

なお変形労働時間制における残業代計算は次のルールで行うこととなっています。

①1日単位の計算…勤務割で示された日が8時間を超えている日（例えば10時間）はその時間（10時間）を超えた時間、勤務割で示された日が8時間を下回る日（例えば7時間）は8時間を超えた時間が割増賃金の対象となります。

②週単位の計算…勤務割で示された週が40時間を超えた週（例えば45時間）はその時間（45時間）を超えた時間、勤務割で示された週が40時間を下回る週（例えば35時間）は40時間を超えた時間が割増賃金の対象となります。週単位でカウントした時間外労働の時間から、1日単位でカウントした時間外労働の時間をマイナスします（ダブリをはじくこと）

③変形期間全体の計算…変形期間（例えば1ヵ月、1年など）全体の時間外労働の計算をします。変形期間全体の法定労働時間（1ヵ月単位であれば31日の月は177.1時間など）を超えた時間外労働を計算し、②で計算した時間をマイナスします（ダブリをはじく）。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント ⑫

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



第12回：無期転換ルール その3

これまで労契法18条の無期転換後の受け皿として、a) 正社員とする、b) 最低限の労働条件を変更する（「ママ無期（そのまま無期）」）、c) 新たな雇用形態を創設する、という3つを紹介しました。今回は、最後にc) を取り上げるわけですが、これは分類の都合上挙げたものの、前回取り上げたママ無期も広い意味では「新たな雇用形態」の一つといえますし、いわゆる「限定正社員」のように正社員に近い形態も考えられます。要するに、「新たな雇用形態」といっても、実際には千差万別なのですが、ここでは代表的な例として、「限定正社員」をみていきたいと思いません。

1. 限定正社員導入の適否

限定正社員とは、一般的な正社員と比べて勤務地や職種などの一部を限定する雇用形態をいいます。たとえば、正社員は全国転勤があるのに対して、（勤務地）限定正社員は特定の地域でのみ勤務するなどです。限定正社員は、①勤務地限定正社員、②職務限定正社員、③時間限定正社員の3種類がよく知られていますが、特にこれに限られるわけでもなく、いわゆる「一般職」のような場合もあり、限定の程度も様々です。

ところで、限定正社員は、専ら補助的な業務を担当していた有期労働者の無期転換後の雇用形態としては、一般的にハードルが高いと思われる。しかし、ママ無期と併用して正社員へのステップとしても活用できること、また、私的な理由で転勤ができないなどの事情がある従業員でも雇用継続・定着を図れることなどの利点があります。

2. 限定正社員の就業規則

限定正社員を導入する場合、職務や勤務地がどのように「限定」されているのか就業規則等で明確にします。

たとえば、勤務地限定であれば、「勤務地限定正社員の勤務場所は、会社の定める地域内の事業所とする」などのように配置の範囲を限定します。ただし、その内容は南関東のように一定の地域とする場合から特定の店舗とする場合まで様々です。せっかく作るからには利用してもらわないと甲斐がありませんので、

社内のニーズも踏まえなければなりません。

さらに、会社によっては、複数の制度を設ける（特定の地域（エリア）と特定の店舗の二本立てとするなど）場合や、複数の「限定」を組み合わせる（職務限定と勤務地限定など）場合もあります¹⁾。

なお、具体的な規定例については、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」の別紙2に挙げられていますので、参考にしてください。

3 雇用形態の転換に関する規定

転換のルールは、転換の要件（勤続年数や上長の推薦など）や転換の時期などを規定します。優秀な有期労働者を積極的に限定正社員として登用するために、無期転換権が発生する5年を待たず、前倒しで転換を認める会社もあります。もっとも、転換が頻発すれば社内で混乱が生じる恐れもありますので、転換の申込期限や転換の時期などにも留意が必要です。

なお、限定正社員の場合は、ライフステージの変化に応じて他の社員区分、特に無限定の正社員との間で転換ができる制度とすることが考えられます。

4 賃金、その他の労働条件について

労働条件、特に賃金について正社員と限定正社員でどのように差を設けるかは、近年「同一労働同一賃金」の議論もあり、悩ましい問題です。前述の有識者懇談会報告書では、正社員と比較して「9割～8割とする企業が多い」とされていますが、限定の程度などによって、妥当な格差は異なります。

また、賃金体系も、正社員の基本給に係数をかける場合、新たに賃金テーブルを作成する場合などがあります。なお、厚労省はコース手当方式を推奨していますが²⁾、全正社員の給与を組み替える必要があり、かなりの労力を要するでしょう。

このほかにも、限定正社員については、前回触れた休職のほか、昇進・昇格に差をつけるかどうか、解雇事由や特別休暇、賞与、退職金などについても検討する必要があります。

- 1) JILPT「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」
- 2) 厚労省作成パンフレット「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」

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48回「地方創生というビジネスチャンス」

【「消滅可能性都市」の衝撃】

2014年に民間の政策提言組織「日本創成会議」（座長：元総務大臣・岩手県知事 増田寛也）が、2040年に人口減少で消滅する可能性がある全国の全自治体の半数にあたる市町村896を「消滅可能性都市」に指定し、話題になりました。政府もその現実に対応すべく、2014年12月に「まちひとしごと創生総合戦略」として、全国の自治体が自らの力と知恵で、人口減少に歯止めをかけ、生き残るための支援策と支援組織を総務省に立ち上げました。それを受けて、各自治体は地方創生のための交付金申請の機会を得ました。今いくらか地方創生は他の話題に押され、ブームは去った感がありますが地方の人口減少が止まったわけではなく、現実には着実に深刻な事態に向かっています。

【地方の疲弊の実態】

実は、当社でも一昨年度から地域金融機関からの要請で、まちづくりコンサルティングを継続的に行っています。そこには、厳しい現実と民間活用の必要性が確実に存在しています。首都圏に暮らしているとその実感はありませんが、都市部への一極集中が地方の資源の枯渇とインフラや人的資源の疲弊を生んでいます。それは次のような点です。

【ビジネスマインドの喪失】これまでばらまき型の交付金に頼り、かつ企業立地でその法人と従業員からの税収で潤ってきたために、努力せずとも地方財政が回ってきたこと。

【枯渇する経営資源】若い人が都会にでてしまう、工場が統合や合併で移転してしまう、税収が減る、インターネットこそ普及していても体感できないことで都会との情報時差が発生する。といった「稼ぐ力」を持つ事業の経営資源が枯渇しつつあること。

【マーケットとしくみの欠如】人口が減っていることで当然民間商業施設も撤退し、あるいはこれまでの商店街に後継者がおらず廃業していくことで、マーケット規模は縮小傾向となっている。そして、交流人口といってそこへ人が訪れ、お金を落とす魅力ある施設やそういった施設を作り出すしくみがないこと。

多くの場合、地理的な条件もあり、訪れる観光資源を新たに開発したり、ましてやその地域に定住者を呼び込むというのは容易ではないので、「消滅可能性都市」の指定から脱却するのは並大抵ではないといえます。

【都会も他人事ではない】

では、都会で営む事業者にはこれは「対岸の火事」として物見遊山でいいのかということですが、マーケットが確実に低下し、しくみが疲弊するという点は、大手に確実にビジネス市場を侵食される現実をみれば、他人事ではありません。また、そういった地方の困っている点にピンポイントで食い込んでいくビジネスチャンスを見つけることも十分に可能です。要は、そういう目線を持ち、どこに着眼点を持つかということです。

私が支援した地方創生におけるビジネス例を取り上げます。

【ある事例の紹介】

食品加工製造業のI社。この会社は、元々カット野菜を給食センターに供給する事業からスタートしていましたが、やがて客先からのニーズで、総菜を作るようになり、レトルトでの食品提供のノウハウを育てた会社です。この会社はそのレトルトやチルド（冷凍）の技術を生かし、大手ではできない500～2000パック程度の少量のレトルト商品の提供もできます。その小回りの良さを活かし、昨年度、金融機関からの紹介を受けて地域農産物を加工した「6次化商品（一次産業（生産者）×二次産業（製造者）×三次産業（販売者））」として、農産物加工品を地方創生でビジネス展開を図りたい町村から商品開発と製造販売を受託しました。これらは、今年3月26日にその村の地域交流館がオープンした際に華々しくデビューしました。以下のその商品群の一例です。



そこにはこれまでその地域にはなかった、6次化商品の他地域連携や食味改善の取組み、デザイン性の取り入れなどのビジネス感覚を取り込む商品開発が存在し、初日にはそのコーナーだけで40万円に迫る記録的な売り上げを達成するなど順調なスタートを切りました。

地方創生は対岸の火事ではなく、関心を持ち、自社が関わるルートとチャンスを生かすことで、道は開かれると言えます。あなたの会社も地方の民間活力への要望に応じてビジネスチャンスを広げてみませんか。