

派遣・継続雇用 法律改正について

注目トピックス

01 | 派遣・継続雇用法律改正について

今月から労働者派遣法が改正となるほか、来年4月には高年齢者雇用安定法も改正されます。今月号では、最近の法律改正をまとめて解説します。

特集

02 | 最低賃金改定のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。都道府県ごとの最低賃金を紹介し、給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合の計算方法について説明します。

03 | 企業秘密情報の保持と競業避止の関係

退職者が顧客情報や会社のノウハウを使って競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。事前に予防するには、どのようにすればよいのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 職場は「話し方」で9割変わる

(リュウ・ブックス アステ新書)

現代はコミュニケーションが希薄になっていると言われてはいますが、職場も例外ではありません。本書を参考に、「元気で、業績もぐんぐん上がる職場」を目指してみてくださいはいかがでしょうか。



派遣・継続雇用 法律改正について

今月から労働者派遣法が改正となるほか、
来年4月には高齢者雇用安定法も改正
されます。

平成24年10月1日施行 労働者派遣法に関する改正

労働者派遣法が大幅に改正されます。以下、おおまかな内容を説明します。

【1.日雇い派遣（契約期間30日以内派遣）の一部禁止】

日雇い派遣の一部が禁止されます。なお、ソフト開発など一定の事務・開発系職種については認められます。

【2.グループ企業内派遣は8割までに規制】

派遣会社と同じグループ企業へ派遣するときは、派遣会社の全派遣スタッフの総労働時間の8割までしか認められなくなります。

【3.一年以内に辞めた人を派遣で受入れることの禁止】

会社を辞めてから1年経過していない人を、派遣スタッフとして受け入れることが禁止されます。本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が下げられないようにするためです。

【4.マージン率の公開と派遣料金の明示】

労働者自身や、派遣先の事業主が派遣会社を選びやすいように、インターネットなどで派遣会社のマージン率・派遣料金や教育訓練に関する取り組み状況などの情報を公開する必要があります。

その他、正規雇用労働者との均等待遇や、派遣労働者への説明義務などが定められました。



平成25年4月1日施行 高齢者雇用安定法に関する改正

改正高齢者雇用安定法のポイントは、以下の通りです。

【1.継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止】

今までの法律では、以下のようになっていました。

- ① 原則は定年60歳でもよい
- ② 65歳まで継続雇用をする道を残さなければならない
- ③ ②により継続雇用をされるかどうかについては、労使協定で基準を設けてよい

この③が改正となり、原則として**希望者は全員継続雇用をしなければならない**事になりました。ただし、急に制度を変えることは難しいので、以下の経過措置があります。

期間	年齢
平成25年4月～平成28年3月	61歳以上
平成28年4月～平成31年3月	62歳以上
平成31年4月～平成34年3月	63歳以上
平成34年4月～平成37年3月	64歳以上
平成37年4月～	65歳以上

※上記年齢以後は、労使協定による基準を定めてよい

【2.継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲拡大】

継続雇用制度には、定年を迎えた自社の社員を関係グループ企業等で引き続き雇用する契約を結ぶ措置も含まれます。つまり、**関連会社での継続雇用でもよい**とされます。

【3.義務違反の企業に対する企業名公表の規定】

上記に違反している場合、厚生労働大臣が助言指導および勧告をすることがあり、勧告に従わない企業については企業名が公表されることとなります。

法律改正に関するご質問は、当事務所までお寄せください。

最低賃金改定のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。ここでは、都道府県ごとの最低賃金を紹介します。

最低賃金制度のおさらい

最低賃金制度とは、「**最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、会社は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない**」とする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者・会社双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

例えば、労働者から以下のように言われたとします。

有名な漫画家の〇〇先生のアシスタントをさせてもらえるなら、給料は時給 100 円でいいです。

この場合、双方合意の上で時給 100 円にしたとしても、その約束は無効になるため、少なくとも最低賃金を支払わなければならないこととなります。

新しい最低賃金

各都道府県の平成 24 年度 地域別最低賃金額および発効年月日の例は、以下の通りです。

都道府県	最低賃金額	発効年月日
福島	664 円 (658 円)	平成 24 年 10 月 1 日
東京	850 円 (837 円)	平成 24 年 10 月 1 日
神奈川	849 円 (836 円)	平成 24 年 10 月 1 日
大阪	800 円 (786 円)	平成 24 年 9 月 30 日
兵庫	749 円 (739 円)	平成 24 年 10 月 1 日
奈良	699 円 (693 円)	平成 24 年 10 月 6 日

() 内は平成 23 年度額です

給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合

給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合、「**最低賃金改定の発効年月日**」以降の賃金は、**新しい最低賃金で計算**しなければなりません。

つまり、今までの賃金が最低賃金ギリギリだった場合は、10 月 1 日以降については賃金額を変更しなければならないこととなります。

例：福島県、毎月 15 日締め、時給 658 円の場合
9 月 16 日～10 月 15 日の給与計算

- 9 月 16 日～9 月 30 日：時給 **658 円** で計算
- 10 月 1 日～10 月 15 日：時給 **664 円** で計算

最低賃金法違反による罰則

最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、以下の罰金も定められています。

【地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合】

法律：**最低賃金法**

罰金：**50 万円以下**

【産業別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合】

法律：**労働基準法**

罰金：**30 万円以下**

最低賃金改定について少しでもご心配なことがありましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

営業秘密情報の 保持と競業避止の関係

顧客情報や会社のノウハウを使って退職者が競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。

はじめに

退職者が顧客情報や会社のノウハウを使って競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。ここでは、営業秘密情報の特定と競業避止規定に関するポイントを説明します。

営業秘密情報

営業秘密情報とは、主に「不正競争防止法」で定められた以下の3点をすべて満たしている情報のことを言います。

【1.秘密管理性】

- 秘密として管理されている
(情報に対してアクセス制限をしている、且つ情報にアクセスした者がそれが秘密であると認識できる)

【2.有用性】

- 有用な情報である
 - 事業活動に使用されることで、経費削減や経営効率の改善などに役立つ
- 例) 顧客データ、仕入れ先リスト、設計図、実験データ等

【3.非公知性】

- 公然と知られていない
- 情報保有者の管理下以外では一般に入手できない

会社が保有している情報

の中に会社が秘密とした情報（**企業秘密情報**）があり、さらにその中に上記3要素を満たす「**営業秘密情報**」があるという構図があります。



企業秘密情報管理規程の重要性

会社から漏えいすると困る顧客情報や独自のノウハウなどを適切に管理するためには、さらに以下3点が必要です。

【1. 情報の定義づけをする】

「企業秘密情報・営業秘密情報とは何か」を特定する。

【2. 企業秘密情報管理規程の作成】

以下の目的のため、企業秘密情報管理規程を作成する。

- ① 特定した秘密情報を従業員に周知する。
- ② 秘密情報を不正に使用するとどのようなペナルティが与えられるかを知らしめ、情報漏えいを抑止する。

【3. 誓約書の作成】

企業秘密情報規程とリンクする形で、一人ひとりの従業員から「情報漏えいをしない、情報の不正使用をしない」旨の誓約書を提出させる。

競業避止規程について

競業避止（きょうぎょうひし）とは、**退職後に競合する企業に就職する、または事業を開始することを禁止する**ことを言います。ところが、憲法で「職業選択の自由」が謳われているため、退職後の行動を制限することは簡単ではありません。

実際には、①会社の役員であり特に会社の機密を握っていた場合②特別な開発を任されていて、それに見合う報酬を得ていた場合などの特別な状態でなければ、競業避止義務を退職者に負わせることは難しいでしょう。

競業行為には、営業秘密情報の使用が伴うと想定されます。そのため、競業避止規程の中に「**営業秘密情報の不正な使用の制限、並びに使用の際の損害賠償規程**」も盛り込んでおくと、競業行為を防ぐために効果的でしょう。

職場は「話し方」で9割変わる

福田 健 著

単行本：239 ページ

出版：リュウ・ブックス アステ新書

価格：840 円（税込）

はじめに

職場は仕事の場であり、学校でもなければ、趣味のサークルでもありません。そのため、「そうそう会話を求められても困ってしまう…」という考え方を持っている人が多いのではないのでしょうか。

職場に限らず、現代人はあらゆる場面で人との付き合いが希薄になっています。また、電話やメールなども、連絡を取りたい相手にダイレクトに行くことで周りの人への配慮が割愛されていると言えます。

職場でのコミュニケーション

かつてのサラリーマンといえば、毎日が「飲コミュニケーション」だったのが、今では時々「飲み会」を開催したり、退社後に連れ立って「飲みに行く」程度。

会社の食堂で昼休みに一緒に社食を食べることも少なくなり、どんな会社の近くにもコンビニがあるとっていい今の時代では、昼休みともなれば、それぞれがコンビニで昼食を調達し、思い思いの場所でランチをすることも増えています。

「職場」という意味では変わりませんが、**人との付き合いが希薄になり、日常の利便性と引き換えに、こうした変化に拍車をかけるような社会になっている**気がします。

まず「挨拶」もっと「挨拶」

話し方の第一歩は挨拶です。**職場のコミュニケーションは、挨拶によって動き出す**のです。

あ・・・明るく
か・・・関心を示して
さ・・・先に
た・・・タイミングよく
な・・・名前を呼びながら

は・・・「ハイ」の返事も挨拶のうち
ま・・・待つ。きっかけをとらえて
や・・・やめずに続ける
ら・・・楽に気負わないで
わ・・・分かり合うための第一歩



言葉を交わし合えば、職場は明るくなります。きっかけとなる話題は何でもいいのです。**他愛のないおしゃべりが、「空気」を変える**のです。

さらに、コミュニケーション不足では仕事が沈滞化します。ある年齢以上の上司の立場の方にとって、挨拶や話題づくりは部下が行うものだと思っている方もいらっしゃるのではないかと思います。しかし、**職場の雰囲気づくり・協力体制づくりは上司の仕事**でもあります。

相手を認めることの重要性

サッカー日本代表の岡田監督は、次のように言っています。

どんなに優れた選手がそろっていても、各々が自己主張をして相手の存在を認めなければ、チームはバラバラになる。そして、「勝つ」という目標に向かって力を発揮できない。

これは、職場でも同じです。一人ひとりには有能で仕事のできる人たちでも、自分のことしか考えず、相手の存在を認めなければ、互いの繋がりが期待できないためチームの一体感も生まれません。

楽しくなければ仕事でない。楽しくなければ職場でない。

そう言える職場づくりができるのであれば、業績も上がるに違いありません。このきっかけとなるのは、コミュニケーションです。本書を参考に、職場のコミュニケーションのあり方を見直してみましよう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

フォーリーフ社会保険労務士事務所	
代表	鈴木 俊一
所在地	〒969-6557 福島県河沼郡会津坂下町字市中四番甲 3785
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	0242-85-8196
FAX	0242-85-8197
メール	contact@sr-four-leaf.com

代表よりあいさつ

やっと夏の猛暑も終わりをむかえ、朝晩の涼しさにも秋を感じられるようになってきました。来年度からいよいよ厚生年金の支給年齢の引き上げ（定額部分）が開始され、それともなると高年齢者雇用安定法が改正され、継続雇用についての見直しが求められます。

そのほかにも労働派遣法や労働契約法の改正も行われ、益々労務管理が複雑化していております。一度、自社の就業規則を見直され、法の改正に適応できるか確認することをお勧めいたします。

紅葉の季節を迎え益々寒くなっていきますが、体調を崩さないように気をつけていきましょう。