

## NEWS

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思えます。

## 社員による紹介制度と職業安定法第40条

～入社を仲介した社員に紹介料を支払っても問題ないでしょうか？～

アベノミクス効果による景気回復で企業の人手不足間が高まっています。そのため、新規に求人を行う企業が増えています。下表からもわかる通り、リーマンショック後の長期不況の影響で2009年（平成21年）の有効求人倍率・新規求人倍率はともに最も低い値を示していますが、この時期を底に、年々求人倍率が上昇しています。

景気回復にともない、2012年から有効求人倍率が回復し、平成25年10月の有効求人倍率は0.98倍、新規求人倍率は1.59倍と、新規求人倍率は、最も高い値を示しています。

求人数が増える一方、求職者数は、逆に減少しています。そのため、企業は採用難に陥り始めています。求人媒体を使った採用活動で思うように人材を集められない企業が増え始めていますが、求人にかかる経費が右肩上がりに上昇してしまっています。

年度（西暦）	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年10月
年度（和暦）	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
有効求人倍率	1.06	1.02	0.77	0.45	0.56	0.68	0.82	0.98
新規求人倍率	1.56	1.47	1.08	0.79	0.93	1.11	1.32	1.59

（厚生労働省年度別一般職業状況より）

全国求人情報協会によると、10月の求人メディア全体の広告掲載件数は810,220件で前年同月比+21.9%と高い伸びになりました。三カ月移動平均件数（9月）は、+30.2%となっています。各メディアの件数は、有料求人情報誌59,942件(-12.5%)、フリーペーパー298,457件(+5.6%)、折込求人紙96,980件(+29.2%)、求人サイト354,839件(+49.0%)と有料求人情報誌以外はすべて前年同月比を上回っています。

反面、応募者数は減少しています。景気回復期には良く見られる減少です。つまり企業の求人需要が旺盛になる一方で、求職者数が減少し、思うように採用が進まない状態になっているのです。一方、せっかく応募者が集まっても、採用担当者からは「なかなか見合う人材が見つからない」という悩みを聞くことも増えています。そんな中、以下のように「社員紹介制度」を導入する企業が増えています。

**【事例】**当社では会社規模の拡大に伴い、採用活動に力を入れています。そこで、より多くの優秀な人材を確保するために、媒体による求人活動に加え、社員紹介制度を導入することになりました。この制度では、社員が紹介した応募者が入社し、試用期間を経過したら、紹介した社員に一律10万円の紹介料を支払うものとします。

ところでこの紹介制度導入を導入するにあたって、何か注意しなければいけないことはないでしょうか？以下、社員紹介制度を導入する上で、気をつけておきたい点についてご紹介します。

### 1. 社員紹介制度

社員紹介制度とは、社員に転職を希望する知人などを紹介してもらい、紹介のモチベーションを高めるために、その報酬として仲介した社員に金銭（紹介料）を支払う制度です。

求人コストを抑えることができる上に、社員の目による一時審査を経ているため、適性を有した人材を確保しやすい、採用コストが抑えられるなどの利点があるため、採用方法の1つとする会社が増えています。

しかし、この社員に対する金銭の支払が職業安定法第40条に違反する可能性があることに注意しなければなりません。

## 2. 職業安定法第40条

### 第40条（報酬の供与の禁止）

労働者の募集を行うものは、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

### 第36条（委託募集）

労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

- 2 前項の報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。
- 3 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

職業安定法では、民間事業所等の行う労働者募集について、文書募集および直接募集については自由とされていますが、第三者に委託して行う委託募集については許可制または届出制（職業安定法第36条※上記条文参照）とされています。

「文書募集」とは、求人募集広告等を利用して行う採用活動のことを指しています。「直接募集」とは、労働者を雇用する者が、文書募集以外の方法で、自らまたはその被用者をして行う労働者の募集のことを指しています。社員紹介制度は、この直接募集にあたります。

直接募集の方法には、職業安定法上の規制があります。その1つが、募集主が募集業務に従事させている被用者に対して、「賃金、給料その他これらに準ずるもの（以下賃金等という）」以外の報酬を支払ってはならないという規制です（職業安定法第40条※上記条文参照）。これは、中間搾取を防止するための委託募集に関する規制が直接募集という形式を取るにより潜脱※されることを防ぐために規制です。

※潜脱とは？

（一定の手段とその結果を法が禁止している場合、禁止されている手段以外の手段を用いて結果を得て、法の規制を免れること）

## 3. 実務における対応

以上のように、リクルーターに対する賃金等以外の報酬の支払いは職業安定法第40条の違反になるのですが、中間搾取の弊害がない場合は、社員紹介制度を定着させ、リクルーターのモチベーションを高めるため、積極的に報酬を支払っていきたいと考えます。では、その場合、実務上どんな点に注意して、社員紹介制度を運用していけばよいのでしょうか？

職業安定法第40条をもう一度ご覧下さい。そこには、「労働者の募集を行うものは、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し（中略）報酬を与えてはならない。」とありますから、基本的に報酬を禁じられているととらえるべきです。しかし、それが許される例外が、（中略）の部分にあります。「賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き」の部分です。

例外の1つが、「第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合」です。これは、紹介事業のことです。そして、もうひとつの例外が、「賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合」です。

わかりやすくいえば、報酬として支払うことは禁じられているが、給与等として支払えば、40条の違反に問われることはないということです。具体的には、賞与の査定への反映、またはリクルート活動を行った時間につき、時間外手当、休日手当を算定して支払うという方法が考えられます。

### 【社員紹介制度を運用するための注意点（まとめ）】

紹介料は、報酬ではなく給与等として支払うこと。

会社の就業規則（賃金規定）に、以下のことを明確に定めること。

- ・ 紹介料を「手当」として支給する旨
- ・ 支給される対象社員の範囲、要件、支給金額

一定期間における、同一人による制度適用の回数に何らかの制限を設けること

などが考えられます。せつかくの制度が、法違反と指摘されないよう十分配慮して運用してください。

## 有期労働契約の労務管理（４）

労働契約法が改正されて、今年４月から全面的に施行され、雇止め法理の法定化に加え、５年を超えて更新している場合で労働者が申し出た場合は、無期雇用へ転換されることになります。これにより有期契約者との労働契約はどうなっていくのでしょうか。

### 事例４【無期転換申込権を行使しない者にも雇止め法理は適用されますか？】

契約社員の中には、契約期間が５年を超えても無期転換を希望しない者がいます。このような者にも雇止め法理は適用されるのでしょうか？

#### 適用除外が設けられていない以上適用対象に

改正労働契約法では第１９条の雇止め法理に関して適用除外を設けておりません。そうである以上、無期転換を申し出ない労働者に対してもいわゆる「雇止め法理」は適用されると考えられます。

#### １．雇止め法理の内容

改正労働契約法第１９条は、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの、②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもののいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められないことを明文化しています。

### 労働契約法第１９条

#### 第１９条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約のないようである労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

#### ２．無期転換権を行使しない場合

無期転換申込権を有する者がその権利を行使しなかった場合、その者に雇止め法理が適用されるか否かについて法は何も触れていません。しかし、第１９条が適用除外を設けていない以上、このような労働者についても当然に雇止め法理が適用されると考えられます。

使用者としては、せっかくの権利を自己の判断により行使しないのであるから、そのような者に対して雇止めを行っても差し支えないと思うかもしれません。しかし、労働条件を考慮した結果として、あえて無期転換申込みをせずに、有期労働契約を反復継続してもらいながら働きたいという労働者も存在するのであり、このような労働者の雇用も保護するのが法の趣旨であると考えられます。

#### ３．どのように適用されるのか

無期転換申込権を有する労働者は、有期労働契約が反復更新され５年を超えるに至った者です。このような労働者であれば、上記「１．①ないし②」の要件を満たしていると判断される事が多いでしょう。

また、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は、①有期労働契約が３回以上更新されている場合、②１年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して１年を超える場合、③１年を超える契約期間の労働契約を締結している場合に、雇止めの予告を契約期間満了日の３０日前までにすべきことを義務づけています。無期転換申込権を有する労働者は、必ず②か③には該当することになるので、雇止めをするにあたっては予告が必要となります。

もっとも、この予告を受けた労働者は、通常、すぐに無期転換申込権を行使すると考えられますので、実際には、この事例のようなケースは、発生しにくいと考えられます。



## 求人・雇用の基礎知識（その10）

### 【親会社の名前を使って募集できますか？】

当社の子会社が「子会社名で募集しても応募が少ないので、知名度のある親会社の名前かグループ名で求人広告を出したい」というのですが問題はあるでしょうか？また親会社で採用して子会社に出向するという形ではどうでしょうか？

求人広告の表現にもよると思われますが、「採用されれば親会社に勤務できる」といった表現であれば問題です。労働者の募集は、公共職業安定所や許可を受けた民間職業紹介会社を通じて行う以外は、原則として第三者が求人者に代わって募集を行う場合は、委託募集の許可（職業安定法第36条）が必要となります。

グループ名で募集する場合は、すべての募集会社ごとの募集内容を明示し、求職者が直接、募集する企業に応募・採用されることが必要です。また表現も「〇〇会社の関連会社」という程度にとどめるべきでしょう。

入社後、グループ内の人事交流などによって出向がある場合は、応募者に事前に説明しておく必要があるとともに、就業規則にも出向の規定が必要となります。

### 【形式だけの採用は法律に抵触する可能性があります】

職業安定法では、労働条件等の明示が明確かつ正確に行われるよう求めています。求人情報誌、折込求人誌、求人サイトなどで募集についても、「親会社の名前を使った広告」であれば、その趣旨に反することになります。なお、「虚偽の広告をなし、または虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集、供給を行った者、または従事したものは、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられることとなります。

### 【出向とは？】出向には、在籍出向と移籍出向があります。

在籍出向は、出向元の従業員としての身分を保持したまま、出向先において新たな労働契約関係に基づき、相当期間継続して勤務する形態をいいますが、就業規則の定めまたは労働協約の締結あるいは労働者の個別の同意が必要です。

移籍出向（転籍）は、出向元との雇用関係を解消し、出向先との雇用関係を締結するものです。移籍出向の場合は、労働協約あるいは就業規則において、移籍に関する事項が規定されている場合でも、特段の事情が認められない限り、「対象となる労働者（転籍者）の合意が必要」とされています。

### 【出向を前提とした募集】

事例のように、知名度のある親会社が形式だけの採用を行って、その後、出向させるというような形態は、労働者供給事業の禁止（職業安定法第44条）に抵触する可能性があります。求職者が直接、募集会社に応募・採用されることが必要です。尚、出向命令は、会社が一方的に出せるものではなく、「当該労働者の承諾その他これを法律上正当づける特段の根拠（労働契約上の根拠）が必要とされています。

労働契約法第14条では、「出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定について、権利を濫用したと認められる場合は無効とする」旨定められています。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署／役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい( )		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900