

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っております。

速報

国家戦略特区法案が閣議決定されました。

政府は、11月5日、地域限定で規制を緩める国家戦略特区法案を閣議決定し、国会に提出しました。内容は、政府の成長戦略の柱である、外国企業を呼び込む狙いが強く、企業の高い労働時間規制の見直しや解雇規制の緩和などは、先送りされました。

政府はこの法案を12月までに成立させる方針で、年明けにも首都圏、中部圏、阪神圏を中心に全国3～5ヶ所を特区に指定する見通しです。

雇用分野では、有期雇用の期間延長と解雇基準の指針作成が盛り込まれていますが、いずれも、外資誘致の狙いで、一般企業に適用されるわけではありません。

先月のパートナーニュースでもお伝えしましたが、有期雇用の期間延長（原則5年から10年）は、特区ではなく、全国で実施される予定ですが、特区内の外国人が多い企業や創業5年以内の企業に限り、修士号・博士号や弁護士・公認会計士といった資格を持つ人だけに適用する制限を設けることが加えられました。この狙いは、専門性の高い人を採用できるようにして、外国企業による直接投資や開業率の引き上げに繋げようとするものです。

管理職らを労働時間規制の対象から外す抜本見直し（ホワイトカラー・エグゼンプション）の議論は先送りされ、解雇規制の緩和も議論できなかった理由は、特区だけ別の雇用規制を入れることに厚生労働省が強く反対したことが影響しています。

11月は「職業能力開発促進月間」です！

～能力開発に際し助成制度が用意されています！～

厚生労働省では、11月10日を「技能の日」、11月を「職業能力開発促進月間」と定めています。今年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、日本経済が安定的な成長を遂げていくには、「人材こそが我が国最大の資源である」との認識に立ち、若者を含むすべての人材が、その能力を存分に発揮できる社会を構築していく方向性が示されています。

「職業能力開発促進月間」では、職業能力の開発・向上の促進、魅力ある職業能力の形成を目指し、国や都道府県による様々な催しを行うほか、事業主のニーズに合わせた各種人材育成支援施策の積極的な周知・広報を行います。人材育成に取り組む企業には、従業員育成費用が助成されます。

この機会に、助成制度を活用して、さらなる従業員の育成に取り組んでみませんか。

正規雇用労働者向けの助成は、「キャリア形成促進助成金」を、非正規雇用労働者向けの助成は、「キャリアアップ助成金」の活用をご検討ください。「キャリアアップ助成金」は、派遣労働者を、直接雇用に転換した場合にも（正規雇用または無期雇用に転換）支給されます。

「キャリアアップ助成金」については、パートナーニュース7月号をご覧ください。ご利用をご検討の場合は、当社担当者までお問い合わせください。

今月は、次ページで「キャリア形成促進助成金」についてご案内致します。

キャリア形成促進助成金の概要

キャリア形成促進助成金とは？

キャリア形成促進助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成する制度です。具体的には、従業員に対して行う職業能力開発に関する計画（事業内職業能力開発計画および年間職業能力開発計画）に基づいて訓練を行った事業主に対して、その経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成します。ここでいう訓練などには、職業訓練のほか、職業能力検定およびキャリア・コンサルティングも含み、その経費や受験時間などに対する賃金も助成の対象となります。

中小企業事業主の判断基準

主たる事業	A 資本金の額または 出資の総額	B 企業全体で常時雇用 する従業員数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成金の対象となる事業主の要件

1. 雇用保険適用事業所の事業主であること
2. 支給のための審査に協力する事業主であること
3. 支給申請期間内に申請を行う事業主であること
4. 労働組合などの意見を聴いて事業所内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
5. 職業能力開発推進者を選任していること
6. 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
7. 中小企業事業主であること
8. 訓練実施計画書の提出日の前日から起算して6ヶ月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）をしたことがない事業主であること
9. 政策課題対応型訓練のうち、①若年人材育成コース、②成長分野等人材育成コース、③グローバル人材育成コース、④熟練技能育成・承継コースにおける助成対象訓練を実施する場合、それぞれのコースごとの職業訓練実施計画書を作成していること

助成対象訓練の種類

政策課題対応型訓練	
①若年人材育成コース	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練
②成長分野等人材育成コース	健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練
③グローバル人材育成コース	海外関連業務に関する人材育成のための訓練
④熟練技能育成・承継コース	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑤認定実習併用職業訓練コース	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
⑥自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な職業能力開発についての支援
一般型訓練	
	政策課題対応型訓練以外の訓練

助成内容

政策課題対応型訓練		
Off-JT	経費助成	訓練に要した経費の2分の1
	賃金助成	受講者1人1時間当たり800円
OJT	実施助成	受講者1人1時間当たり600円
一般型訓練		
Off-JT	経費助成	訓練に要した経費の3分の1
	賃金助成	受講者1人1時間当たり400円

有期労働契約の労務管理（3）

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に労働者が申し出た場合は、無期雇用へ転換されることとなります。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3【無期転換申込権が発生する前に雇止めすることはできますか？】

平成25年4月、当社はAさんとの間で期間1年、更新回数の上限を4回とする特約付で有期労働契約を締結しました。その後契約を4回更新した場合、平成30年3月末の期間満了をもって契約は終了になるのでしょうか？

更新上限の合意が真意に基づく認められればそれに従い契約は終了する

申込権発生前の放棄は無効になる可能性が高く、また5年を超える直前の雇止めは、雇止め法理による有効性判断の対象となります。他方、更新上限の合意が真意に基づく認められれば、それに従って契約は当然に終了します。

1. 無期転換申込権

平成25年4月1日から施行された労働契約法第18条は、同一の使用urerとの間で締結された有期労働契約が更新され、その通算契約期間が5年を超える場合、労働者の申込によって労働契約を期間の定めのないものに転換させる無期転換申込権が発生すると定めています。

この申込権を行使するかは個々の労働者の選択によるため、それが本人の「真意」に基づくものと認められれば、申込権を放棄する旨の同意も有効となります。ただし、申込権が発生する前にあらかじめこれを放棄する旨の事前の同意は、同条の趣旨を没却するものとして原則無効と解されています。

また、将来、無期転換を回避するために通算契約期間が5年を超える直前での雇止めがなされる可能性があります。こうした雇止めは、労働契約法第19条の雇止め法理による有効性が問われることとなります。

その時点において雇止めを基礎付ける理由が無期転換の回避という点しかない場合には、その雇止めは原則無効とされる可能性が高いと考えられます。

労働契約法第18条と第19条

第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

同一の使用urerとの間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申し込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。

2（略）

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滞り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. 更新上限の合意

他方、事例のような更新上限の合意は、それが本人の「真意」に基づく限り有効と解されます。この場合、有期労働契約は、更新上限の合意に従い、上限に抵触する直前の期間満了をもって当然に終了することとなります。

事例のように、採用時から更新上限の特約付で有期労働契約を締結したという場合には、そのような契約であることを前提として契約を締結したのであるから、合意の真意性は認められやすいと思われます。

これに対し、有期労働契約が更新され、既に継続雇用の期待が生じている場合には、そもそも労働者が更新上限の合意に応じるかという事実上の問題があります。また、仮に合意に至った場合でも、その真意性の有無は慎重な判断の対象になると考えられます。

このように、更新上限の合意が有効に成立する場合には、5年を超える前にその合意に従って当然に契約が終了する一方、そのような合意の真意性の問題が存在することに留意すべきといえます。

求人・雇用の基礎知識（その9）

【採用時の提出物とその扱いについて】

採用した者に、住民票や戸籍謄本などの提出を求めてもよいのでしょうか？

住民票や戸籍謄本は、本当に必要でしょうか？もし今まで入社時に、これらの書類を提出してもらっていたのであれば、本当に必要なものか、見直してください。社員を採用したら、ハローワークや労働基準監督署、年金事務所などに提出しなければならない書類がいろいろあります。ただ、それらの書類に住民票や戸籍謄本を必要とするものはありません。

もし、これらの書類提出を義務付けるとすると差別的な意図を感じさせることにもなるので、避けるべきでしょう。個人情報保護法が施行され、社会的にも個人情報に対する考え方は厳しくなっています。万が一、個人情報の漏えいなどが起これば企業の信頼を失いかねません。厚生労働省告示第141号でも、求職者の本籍・出生地等に関する個人情報の収集の原則禁止と個人情報の適切な管理を求めています。

履歴書の取扱いについて

☆履歴書は個人情報。取扱いに十分に注意を！

事業主は、募集、採用、雇用後の場面で、応募者および従業員の個人情報に十分注意する必要があります。万が一、個人情報の漏えいなどが起これば企業の信頼を失いかねません。最近、求職者から「不採用になった会社から履歴書を返却してもらえない。」「応募を辞退した会社から履歴書を返してもらえない、個人情報が悪用されていないか心配だ」などの相談も増えおり、個人情報に関する考え方は厳しくなっています。

☆履歴書の取扱いルールを定めましょう！

履歴書を扱う担当者の範囲、保管方法、返却の有無、破棄する場合、保管する場合の方法、不採用者からの返却の要望があった場合の対応など、できるだけ具体的にルールを定め、担当者がわかりやすいガイドラインを作成しましょう。

☆次のようなことは、絶対に避けましょう！

- ・履歴書を返却すると説明しながら返却しない
- ・履歴書が机の上などに出っぱなしになっている
- ・履歴書を紛失してしまう
- ・相手を間違えて返却する
- ・履歴書を担当者以外が見る
- ・別な目的で個人情報を利用する

☆履歴書を返却しないとき

履歴書を返却しない場合は、あらかじめ広告上に表記するなど応募者に伝えておくことが望まれます。広告スペースなどの問題で表記できない場合は、応募電話の際、あるいは面接の時に説明するようにしましょう。

☆個人情報の適正な取り扱いが信頼を増す

個人情報を適正に取り扱うことは、個人を尊重する行為です。応募者は、どんな企業に対しても不安な気持ちを持って応募や面接に臨みます。応募者を尊重し丁寧に接することで不安は和らぎ、信頼関係が増すこととなります。より良い人材を採用するためにも、個人情報の取り扱いには十分注意が必要です。

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