

今月のご案内

平成24年2月1日
ながやま社会保険労務士事務所
代表 永山 恭一

拝啓 余寒の候、貴社ますますご繁栄のこととお喜び申し上げます。日頃は格別のお引き立てをいただき、ありがたく御礼申し上げます。

厳しい経済環境の中、従業員との「労働条件」を見直そうとする会社様が増えてきています。とくに賃金については、従業員のほうも生活がかかっていますので、簡単には「賃金ダウン」には応じないでしょう。しかし、会社が存続しての「雇用」ですので、その必要性が切迫しているのなら、充分な説明をして理解していただき納得してもらおうしかありません。

そのためにも「就業規則」の整備や「労働契約書」の締結は、避けることができません。弊事務所がお手伝いして作成した「就業規則」であっても、時間が経てば陳腐化してしまいます。法改正や社会情勢の変化により、**就業規則の全面的な見直しや労働契約書の締結**につきましては、ぜひ一度ご検討くださいますようお願い申し上げます。

その就業規則の中で「競合会社への転職禁止条項」は、必ず規定していますが、1月13日に東京地裁で興味深い判決がありました。

以下に詳細を記載しますので、参考になさってください。

敬具

競合他社への転職禁止無効／「職業選択の自由侵害」

優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に、外資系生命保険会社が執行役員との間で取り交した「退職後2年以内に競合他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない」とする契約条項の有効性が争われた訴訟の判決で、東京地裁は13日、**「職業選択の自由を不当に害し、公序良俗に反して無効」**との判断を示した。

原告側弁護士によると、外資系企業では保険業界に限らず同種条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断だ」としている。原告はメットライフアリコ日本支店の元執行役員の男性。保険商品を代理販売している提携金融機関への営業を統括していた。2009年6月に退社し、翌月に別の生保に転職、アリコ社は退職金を支給しなかった。判決は、請求通り退職金約3,000万円の支払いを命じた。

裁判官は、男性はアリコ社で機密情報に触れる立場になく、転職後は異なる業務に携わっていたとして「アリコ社に実害が生じたとは認められない」と指摘。**「転職先が同じ業務を行っているというだけで転職自体を禁じるのは制限として広すぎる。禁止期間も相当ではない」**とした。

また別のニュース（**社保加入への規制強化**）です。

⇒ 裏面へ

《いま一番気になる…社会保険への加入適用の拡大法案》

1月20日金曜日に、「社会保障と税の一体改革の大綱素案」に盛り込まれた、パートや**非正規労働者の社会保険加入の要件**は...

<本人の働き方>

年収の賃金 ... 80万円以上

労働時間 ... 週20時間以上

<会社の規模>

従業員数 ... 300人以上

この3つの要件を満たすものが、**加入拡大の対象となる案で検討**していることが報道されました。

ですから、この条件から外れる会社、従業員は対象外のままになります。

ところが、この対象外とする期間(**激変緩和措置**)は**3年間**という報道もされています。

折に触れて連絡させていただいておりますが、非正規従業員への「社保加入拡大」への対応は、今から就労条件とか勤務方法などを見直していく必要があります。

この「社保加入拡大」から免れたいのであれば...

<労働者への対策>

- ・本人の勤務を週20時間未満にする。
- ・従業員を増やし、ワーク・シェアリングで仕事を分かち合う。

<会社としての対策>

- ・300人未満の会社にするため、分社化する。
- ・実務的には新規に会社を設立し、労働者を分散させる。

<新会社の設立に際してメリットも出てくる>

- ・要件によっては、消費税の減免措置(2年間)を受けることが可能になります。
- ・新会社の事業目的によっては、創業の助成金活用の可能性が出てきます。