

大滝・馬場人事労務研究所便り

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものを見落としはしないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。



準備を進めましょう。

ジョブ型雇用と働き方への意識 ～マイナビ転職調査

総合転職情報サイト「マイナビ転職」は、正規雇用者男女700名を対象に、近年日本企業でも導入されつつある雇用制度「ジョブ型雇用」について、イメージやメリット・デメリット、希望する働き方などを調査しました。

◆ジョブ型かメンバーシップ型、どちらを望む？

まず初めに、ジョブ型とメンバーシップ型どちらの雇用形態がいいか聞きました。ジョブ型を望む人は全体の24.6%。メンバーシップ型(32.1%)の意向がジョブ型をやや上回る結果となりました。

年代別で見ると、20代はほかの年代よりもジョブ型の意向がやや高く、唯一3割を超えています。

◆ジョブ型のイメージは「専門性を生かせそう」「柔軟な働き方ができそう」

ジョブ型雇用のイメージを聞いたところ、最も回答が多かったのは「イメージができない」(31.1%)。まだまだ新しい雇用形態として、イメージできない人が一定数いるようです。2位と3位には、「専門性を活かそう」(21.4%)、「能力主義・成果主義に偏りそう」(20.6%)が続きます。

ほかには「評価が厳しくなりそう」「柔軟な働き方ができそう」などが上位にランクインし、ポジティブなイメージもネガティブなイメージも同程度持たれている様子です。

◆ジョブ型になっても給料は「変わらないと思う」が約半数

続いて、もしジョブ型雇用になったら自分の給料は上がると思うかを聞いたところ、「変わらないと思う」の回答が 49.1%。「上がると思う」が 16.1%、「下がると思う」が 13.3%と「上がると思う」がわずかに上回る結果になりました。

年代別で見ると、いずれの年代も「変わらないと思う」が5割前後を占めており、ジョブ型による給料アップの期待値は低いことがうかがえます。

～今月の判例研究～

今月は、海外留学制度を利用して帰国後、約半年で退職した元従業員に対し、会社が誓約書に基づき約 3000 万円の返還を求めた、みずほ証券事件（東京地判令和3・2・10）を解説します。事案は以下の通り。従業員 Y は X 社に平成 23 年 4 月に入社した。平成 26 年 10 月、Y は X 社の公募留学制度の選考に自ら応募し、同 27 年 1 月、公募留学候補生として選抜され、平成 28 年 7 月から平成 30 年 5 月までの間、同制度を利用して留学し、平成 30 年 6 月 10 日に帰国した。そして、同年 10 月 31 日に自己都合により退職した。X 社の公募留学制度は、国際的視点に立った視野の広い人材の育成、グローバルな環境下でリーダーシップを発揮できる人材の育成を主旨として、MBA（経営学修士）課程設置大学、ロースクール等を進学先として制定したものである。Y は、公募留学制度の主旨に従って自ら志望校を決定し、平成 28 年 3 月、バージニア大学 MBA 学科に合格し、同大学に進学することとした。X 社は、留学に際し、「留学期間中に特別な理由なく退職する場合、また、留学終了後 5 年以内に自己都合により退職する場合は、当該留学に際し X 社が負担した留学の費用を退職日まで遅滞なく弁済する」ことを内容とする誓約書（本件誓約書）Y に提出させた上で Y の銀行口座に 3045 万円を振り込んだ。X 社は、Y が留学終了後 5 年以内（5 カ月弱）に自己都合により退職したので、留学費用は X 社 Y との間に成立した消費貸借契約に基づく貸金であるとして、留学費用 3045 万円の返還を求め提訴した。東京地裁は以下の理由で X 社を勝訴させた。 (1) 本件誓約書には、「留学終了後 5 年以内に会社を自己都合により退職する場合には、会社が負担した留学の費用を退職日まで遅滞なく弁済する」として、X 社が支払った留学費用を返済するという Y の意思が明確に表示されている。従って X 社と Y との間には、留学終了後に 5 年継続勤務した場合には、留学費用の返還債務

を免除するという特約付き消費貸借契約が成立していると判示しました。(2) 労働基準法 16 条は、使用者は、労働者の労働契約の不履行について違約金を定め又は損害賠償額を予定することを禁止しています。その趣旨は労働者の自由意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要することを禁止することにあります。そうすると、会社が負担した留学費用について労働者が一定期間内に退職した場合、返還を求める旨の約束（本件誓約書）が労働基準法第 16 条に違反するか否かは、当該約束が労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かです。本件留学制度に応募するか否かは、会社の業務命令によるものではなく、労働者の自由意思に委ねられておりました。また、その留学先や専攻についても労働者が自由に選択できました。さらに、留学終了後の配属先は、留学先大学で取得した資格を前提とした配属先になっていないことからすれば、本件留学は、会社の業務と直接関連するものではなく、X 社での担当業務に直接役立つ性質のものではありませんでした。そうすると本件留学は業務性を有するものではなく、その大部分は労働者の自由意思に委ねられたものでありました。従ってその費用は本来会社が負担しなければならないものではなく留学費用の返還合意は、Y の自由意思を不当に拘束し、労働関係の継続を強要するものとは言えないから労働基準法第 16 条に違反しないとしました。この判決の結論は妥当だと考えます。しかし会社の業務命令で業務に関連して労働者を留学させた場合は、その費用（約 3000 万円）の返還を求めることができなくなりますので留学後の資格が本人にとっても大きな利益になることを考えると、その理屈については大いに疑問です。（大滝）

～今月のトピックス～

今年の「過労死白書」では、2012 年度から 6 年間に、長時間労働や仕事上の強いストレスなどが原因で「過労自殺」と認められた 497 人について分析しています。うつ病などの精神疾患の発症から死亡までの日数を調べたところ、6 日以内だったのは 47.3%（235 人）と半数近くとなっています。そのうち医療機関を受診していなかったのは、▽全体でみると 64%（318 人）で、▽1 か月の残業が 160 時間以上の極度の長時間労働が確認された人でみると 76.1%となっています。亡くなる前の状況を調べた結果では、▽「仕事の内容や量に変化があった」が 177 件▽「2 週間以上の連続勤務」が 109 件▽「上司とのトラブル」が 92 件▽「1 か月に 80 時間以上の時間外労働」が 74 件などとなっています。厚生労働省は「企業には従業員が感じている仕事上のストレスを把握し早期の治療につなげる対応が求められている」として定期的なストレスチェックの実施や、職場に相談窓口を設けるなどの対策を呼びかけたいと話しています。私はストレスチェックが努力義務となっている企業でも定期的にストレスチェックをする必要があると思います。（馬場）