

## ◆ 人 事 労 務 ◆

### ■ 男性の育児休業取得に助成金を新設へ！

厚生労働省は、仕事と家庭の両立や労働力の底上げにつなげるため、男性従業員の育児休業を奨励する企業への助成金を新設する方針を固めたそうです。また、子育て世代の女性を念頭に、専門学校などにも託児付きの職業訓練を提供するよう促します。これらを来年度の予算要求に盛り込み、平成 28 年 4 月からの実施を目指しています。まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

#### ■■ 見直しの背景 ■■

背景には、男性の育児休業取得が、配偶者が出産した男性全体の 2.3%にとどまっていることがあります。厚生労働省は、助成金で企業の背中を押し、男性の育児休業取得促進を考えています。男性に特化して育児休業取得を助成金で支援するのは初めてで、女性の約 6 割が出産を機に退職すると言われる中、配偶者の協力によって女性の就労を支援する狙いがあります。

#### 【概要（案）】

##### □ 男性従業員の育児休業を奨励する企業への助成金

現在の案では、対象は過去 3 年間に男性の育児休業取得者がいない企業で、男性従業員が配偶者の出産から 8 週間以内に 5 日以上の子育て休業を取れば、1 人目の従業員について 30 万円、2～5 人目については 15 万円を企業に支給するそうです。6 人目以降には助成はしません。

また、育児休業取得者の業務を引き継ぐマニュアル作りなど、育児休業を取りやすい体制を整えた企業には別途 30 万円の助成金を支払う制度も設けるとのことです。

#### ■■ その他拡充される予定の制度について ■■

男性の育児休業取得を支援する対策を拡充する一方で、出産後の女性の再就職を支援する対策も拡充しようとしています。

世帯収入が月 25 万円以下などの条件に当てはまる求職中の女性については、受講者がハローワークと相談し、IT（情報技術）や介護など希望分野の講座を選び、受講期間中（3～6 カ月）、毎月一定の手当（月 10 万円程度となる方向）や交通費を受け取れます。また、受講者は訓練中、専門学校が契約した託児所などを無料で利用できるようにします。託児費用の一部は政府が補助金として専門学校に支払い、子ども 1 人あたり 6 万 6 千円とする方向です。人手不足が続く介護分野や一般の事務職、営業職を中心に新制度の普及をはかる方針です。



## ■人事労務関係のご担当者様へ

下記に該当する場合には社会保険および雇用保険関係の手続きが発生いたします。このときは弊所までご連絡ください。

	事由	労災保険	雇用保険	社会保険
法人について	法人を設立し、正社員を雇い入れたとき	○	○	○ (※1)
	法人所在地や電話番号を変更したとき	○	○	○
	代表取締役を変更したとき	-	-	○
	支店・支社を設立したとき	○	△ (※2)	△ (※2)
従業員について	正社員が入社したとき	-	○	○
	正社員が退社したとき	-	○	○
	被扶養者が増えた、減ったとき	-	-	○
	引越したとき	-	-	○
	氏名を変更したとき	-	○	○
	産前産後休業・育児休業をしたとき	-	○	○
	介護休業をしたとき	-	○	-
	私傷病により長期にわたり欠勤するとき	-	-	○
	工作中や通勤途中にケガをしたとき	○	-	-
	賞与（ボーナス）を支給したとき	-	-	○
	保険証を紛失したとき	-	-	○
	年金手帳を紛失したとき	-	-	○

(※1) 従業員数が5人未満の個人経営の事業所または5人以上であっても一定の業種であれば加入は任意となるため、手続きは不要です。

(※2) 原則加入の手続きが必要ですが、人事管理が本社で一括管理されている等、一定の要件に該当すれば、役所の承認を受けて本社で一括管理することが可能です。(それぞれ役所に申請するための手続きは必要になります。)



上記に記載のない事項であっても手続きが必要な場合もございますので、ご不明点等ございましたら、その都度ご連絡いただけますと幸いです。

---

## ■ 経営者のための採用内定取り消しに関する Q&A

Q1 採用内定の法的性格として、どのような問題がありますか？

A 採用内定を通知したことをもって、労働契約が成立したとするか否かについては、内定通知の個別の具体的事情、特に通知の文言やその労働契約、就業規則の採用に関する定め、内定通知の従来からの位置付け等を総合的に判断して決定すべきものとされています。具体的には新卒者の採用内定は、遅くとも企業が内定通知を発送し、学生が入社誓約書またはこれに類するものを提出した時点で、就労の始期は、卒業直後の入社時期とするが、一定の事由に該当した場合(卒業できなかった場合など)には解約することができるという権利を留保した労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立するものと解されています。



Q2 採用内定取り消しはどのような場合に認められますか？

A 採用内定によって「始期付解約権留保付労働契約」が成立していれば、採用内定を通知した後に、企業がどんな場合に留保している解約権を行使できるのかが問題となります。企業としては、内定の後、どのような場合に採用内定が取り消されるのかを予め内定通知書や入社誓約書に明記したり、当事者の合意によって決めておくことがトラブルの未然防止の意味で重要となります。ただし採用内定取り消し事由に該当する場合であっても、そのことによって内定取り消しが有効となるかどうかは、客観的な合理性、社会的相当性から個別に考える必要があります。内定取り消しに合理性がないと判断されれば、その内定取り消しは無効とされ、内定者を採用しなければなりません。判例では「内定取り消し事由は、内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事実であって、これを理由として取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らし客観的に合理的と認められ社会通念上、相当とされるものに限られる」とされています。つまり、企業が内定を取り消すことは、すでに成立した労働契約を一方的に解約することとなりますから客観的に合理性・社会的相当性がなければならない、ということとなります。ただ、内定の段階では就労が開始される前のことですので、通常の解雇よりも広い範囲で解約権行使が認められています。

Q3 経営環境の悪化により、新卒採用の余裕がなくなったことによる内定取り消しは可能ですか？

A 内定通知により労働契約が成立している以上、業況悪化によって採用内定を取り消す場合には、厳格な合理性が必要とされます。新規学卒者は内定がなされると以後の就職活動を取りやめるのが通常ですが、内定取り消しにより、その後の就職活動にも悪影響を及ぼしますし、その年に就職先が決まらなければ翌年には「第二新卒者」ということとなり、応募の機会が狭まるなどの事情から、新規学卒者の内定取り消しは、本人に与える影響が大きいのです。この場合、整理解雇の場合に準じて①人員削減の必要性、②整理解雇の必要性、③対象者選定の合理性、④手続きの妥当性という要素を考慮して解雇権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と是認することができるかどうかで判断することとなります。

Q4 内定を取り消した場合の企業の損害賠償責任は？

A 内定取り消しに合理性が認められ、それが有効とされれば、基本的に損害賠償責任は生じませんが、企業からの恣意的な取消しについては、債務不履行ないし不法行為に基づき、慰謝料の支払いが認められたケースがあります。また、取り消されたことによる実質的な損害(採用されていたら得られていたであろう賃金等)についての賠償を求められることも考えられます。

## ◆ その他 ◆



### ■平成 27 年就労条件総合調査結果が発表になりました！

就労条件総合調査は、企業の労働時間制度、定年制等、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としています。

平成 27 年調査は、常用労働者 30 人以上の民間企業のうち 6302 企業を抽出して、平成 27 年 1 月 1 日現在の状況等について調査を行ったものです。

主な結果は下記のとおりです。

#### 《労働時間制度》

所定労働時間	1 日の所定労働時間	1 企業平均 7 時間 45 分 (労働者 1 人平均 7 時間 45 分)
	週所定労働時間	1 企業平均 39 時間 26 分 (労働者 1 人平均 39 時間 03 分)
年間休日総数		1 企業平均 107.5 日 (労働者 1 人平均 113.2 日)
年次有給休暇	付与日数	労働者 1 人平均 18.4 日
	取得日数	労働者 1 人平均 8.8 日 (取得率 47.6%)

#### 《定年制等》

定年を定めている企業割合	92.6%	
定年制の定め方	一律に定めている	98.1%
	職種別に定めている	1.7%
一律定年制を定めている企業における勤務延長制度及び再雇用制度の実施状況	勤務延長制度のみ	11.0%
	再雇用制度のみ	71.9%
	両制度併用	10.0%

#### 《賃金制度》

常用労働者 1 人平均所定内賃金 (H26. 11 月分)	311,635 円
-------------------------------	-----------

