

# 派遣・継続雇用 法律改正について

## 注目トピックス

### 01 | 派遣・継続雇用法律改正について

今月から労働者派遣法が改正となるほか、来年4月には高年齢者雇用安定法も改正されます。今月号では、最近の法律改正をまとめて解説します。

## 特集

### 02 | 最低賃金改定のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。都道府県ごとの最低賃金を紹介し、給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合の計算方法について説明します。

### 03 | 企業秘密情報の保持と競業避止の関係

退職者が顧客情報や会社のノウハウを使って競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。事前に予防するには、どのようにすればよいのでしょうか。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 選択の科学 (文藝春秋)

本書は、盲目でありながらコロンビア大学ビジネススクールで教鞭をとる著者の研究結果をわかりやすく書籍化したものです。「選ぶことこそ力につながる」と主張する彼女の考え方は、仕事を含めた人生のあらゆる場面でとても役立つことでしょう。



## みよた社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 企業秘密情報保持チェックシート

# 派遣・継続雇用 法律改正について

今月から労働者派遣法が改正となるほか、  
来年4月には高年齢者雇用安定法も改正  
されます。

## 平成24年10月1日施行 労働者派遣法に関する改正

労働者派遣法が大幅に改正されます。以下、おおまかな内容を説明します。

### 【1.日雇い派遣（契約期間30日以内派遣）の一部禁止】

日雇い派遣の一部が禁止されます。なお、ソフト開発など一定の事務・開発系職種については認められます。

### 【2.グループ企業内派遣は8割までに規制】

派遣会社と同じグループ企業へ派遣するときは、派遣会社の全派遣スタッフの総労働時間の8割までしか認められなくなります。

### 【3.一年以内に辞めた人を派遣で受入れることの禁止】

会社を辞めてから1年経過していない人を、派遣スタッフとして受け入れることが禁止されます。本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が下げられないようにするためです。

### 【4.マージン率の公開と派遣料金の明示】

労働者自身や、派遣先の事業主が派遣会社を選びやすいように、インターネットなどで派遣会社のマージン率・派遣料金や教育訓練に関する取り組み状況などの情報を公開する必要があります。

その他、正規雇用労働者との均等待遇や、派遣労働者への説明義務などが定められました。



## 平成25年4月1日施行 高年齢者雇用安定法に関する改正

改正高年齢者雇用安定法のポイントは、以下の通りです。

### 【1.継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止】

今までの法律では、以下のようになっていました。

- ① 原則は定年60歳でもよい
- ② 65歳まで継続雇用をする道を残さなければならない
- ③ ②により継続雇用をされるかどうかについては、労使協定で基準を設けてよい

この③が改正となり、原則として**希望者は全員継続雇用をしなければならない**事になりました。ただし、急に制度を変えることは難しいので、以下の経過措置があります。

期間	年齢
平成25年4月～平成28年3月	61歳以上
平成28年4月～平成31年3月	62歳以上
平成31年4月～平成34年3月	63歳以上
平成34年4月～平成37年3月	64歳以上
平成37年4月～	65歳以上

※上記年齢以後は、労使協定による基準を定めてよい

### 【2.継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲拡大】

継続雇用制度には、定年を迎えた自社の社員を関係グループ企業等で引き続き雇用する契約を結ぶ措置も含まれます。つまり、**関連会社での継続雇用でもよい**とされます。

### 【3.義務違反の企業に対する企業名公表の規定】

上記に違反している場合、厚生労働大臣が助言指導および勧告をすることがあり、勧告に従わない企業については企業名が公表されることになります。

法律改正に関するご質問は、当事務所までお寄せください。

# 最低賃金改定のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。ここでは、都道府県ごとの最低賃金を紹介します。

## 最低賃金制度のおさらい

最低賃金制度とは、「**最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、会社は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない**」とする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者・会社双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

例えば、労働者から以下のように言われたとします。

有名な漫画家の〇〇先生のアシスタントをさせてもらえるなら、給料は時給 100 円でいいです。

この場合、双方合意の上で時給 100 円にしたとしても、その約束は無効になるため、少なくとも最低賃金を支払わなければならないこととなります。

## 新しい最低賃金

各都道府県の平成 24 年度 地域別最低賃金額および発効年月日の例は、以下の通りです。

都道府県	最低賃金額	発効年月日
福島	664 円 (658 円)	平成 24 年 10 月 1 日
東京	850 円 (837 円)	平成 24 年 10 月 1 日
神奈川	849 円 (836 円)	平成 24 年 10 月 1 日
千葉	756 円 (748 円)	平成 24 年 10 月 1 日
大阪	800 円 (786 円)	平成 24 年 9 月 30 日
兵庫	749 円 (739 円)	平成 24 年 10 月 1 日

( ) 内は平成 23 年度額です

参考：厚生労働省 平成 24 年度 地域別最低賃金改定状況  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html)

## 給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合

給与締切日の途中で最低賃金が改定された場合、「**最低賃金改定の発効年月日**」以降の賃金は、**新しい最低賃金で計算**しなければなりません。

つまり、今までの賃金が最低賃金ギリギリだった場合は、10月1日以降については賃金額を変更しなければならないこととなります。

例：福島県、毎月 15 日締め、時給 658 円の場合  
9 月 16 日～10 月 15 日の給与計算

- 9 月 16 日～9 月 30 日：時給 **658 円** で計算
- 10 月 1 日～10 月 15 日：時給 **664 円** で計算

## 最低賃金法違反による罰則

最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、以下の罰金も定められています。

【地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合】

法律：**最低賃金法**

罰金：**50 万円以下**

【産業別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合】

法律：**労働基準法**

罰金：**30 万円以下**

最低賃金改定について少しでもご心配なことがありましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

# 営業秘密情報の 保持と競業禁止の関係

顧客情報や会社のノウハウを使って退職者が競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。

## はじめに

退職者が顧客情報や会社のノウハウを使って競合の会社に就職する、また独立することは、会社にダメージを与えかねません。ここでは、営業秘密情報の特定と競業禁止規定に関するポイントを説明します。

## 営業秘密情報

営業秘密情報とは、主に「不正競争防止法」で定められた以下の3点をすべて満たしている情報のことを言います。

### 【1.秘密管理性】

- 秘密として管理されている  
(情報に対してアクセス制限をしている、且つ情報にアクセスした者がそれが秘密であると認識できる)

### 【2.有用性】

- 有用な情報である
  - 事業活動に使用されることで、経費削減や経営効率の改善などに役立つ
- 例) 顧客データ、仕入れ先リスト、設計図、実験データ等

### 【3.非公知性】

- 公然と知られていない
- 情報保有者の管理下以外では一般に入手できない

## 会社が保有している情報

の中に会社が秘密とした情報（**企業秘密情報**）があり、さらにその中に上記3要素を満たす「**営業秘密情報**」があるという構図があります。



## 企業秘密情報管理規程の重要性

会社から漏えいすると困る顧客情報や独自のノウハウなどを適切に管理するためには、さらに以下3点が必要です。

### 【1. 情報の定義づけをする】

「企業秘密情報・営業秘密情報とは何か」を特定する。

### 【2. 企業秘密情報管理規程の作成】

以下の目的のため、企業秘密情報管理規程を作成する。

- ① 特定した秘密情報を従業員に周知する。
- ② 秘密情報を不正に使用するとどのようなペナルティーが与えられるかを知らしめ、情報漏えいを抑止する。

### 【3. 誓約書の作成】

企業秘密情報規程とリンクする形で、一人ひとりの従業員から「情報漏えいをしない、情報の不正使用をしない」旨の誓約書を提出させる。

## 競業禁止規程について

競業禁止（きょうぎょうひし）とは、**退職後に競合する企業に就職する、または事業を開始することを禁止する**ことを言います。ところが、憲法で「職業選択の自由」が謳われているため、退職後の行動を制限することは簡単ではありません。

実際には、①会社の役員であり特に会社の機密を握っていた場合②特別な開発を任されていて、それに見合う報酬を得ていた場合などの特別な状態でなければ、競業禁止義務を退職者に負わせることは難しいでしょう。

競業行為には、営業秘密情報の使用が伴うと想定されます。そのため、競業禁止規程の中に「**営業秘密情報の不正な使用の制限、並びに使用の際の損害賠償規程**」も盛り込んでおくと、競業行為を防ぐために効果的でしょう。



# 選択の科学

シーナ・アイエンガー 著

単行本：380 ページ

出版：文藝春秋

価格：1,700 円 (税込)

## はじめに

本書の著者、シーナ・アイエンガー氏は、着るものから結婚相手まであらゆることが決められているシーク教の家庭に生まれました。幼い頃から視力が弱かった彼女は、高校にあがる頃にはついに全盲になりましたが、そこで「自分の人生を自分で選ぶ」ことの大切さを教えられました。

## 動物園の動物が長生きできない理由

最高に贅沢なホテルを想像してほしい。朝昼晩と豪華な食事が用意され、昼はプールサイドのラウンジでゆったりとくつろぎ、娯楽室で心ゆくまで遊びに興じ、夜は羽根枕のあるキングサイズの柔らかなベッドで眠りをむさぼる。

だが一つだけ、ちょっとした条件がある。チェックインしたが最後、そのホテルからは永久に出られない。

上記を読んで、ゾッとされたのではないのでしょうか。これは、動物園の動物の状況を語ったものです。どれほど整備された環境でも、**自分の力で変えられる事が何もない**状態が続くと、過度のストレスから寿命が短くなるそうです。

**「選択という行為は動物の本能なのだ」と著者は言います。**

## 究極の選択は他人にまかせた方が良い

あなたには、ジュリーという早産で生まれた赤ちゃんがいる。彼女は脳内出血を起こして危篤状態にあり、人工呼吸器で生命を維持している。例えば命を取り留めたとしても、一生歩くことも話すこともできないという。さて、このような場合、あなたは呼吸器を外すことを選べるだろうか？

わが子の生死を選択するという、まさに究極の状況。こういった場合、自分で決断を下すと想像を絶する程の後悔を味わうことになります。そこで著者は、**情報を入手した上で選択を他人にゆだねる**ことがベストだとしています。

## 品揃えが豊かだと売上は逆に下がる

著者が、サンフランシスコの食料品店でジャムの種類と売上の関係について実験したところ、以下のような驚くべき結果が得られました。

試食できるジャムの種類	試食後に購入した人の割合
24 種類	3%
6 種類	30%

一般的には「品揃えが多いほど売上は上がるだろう」と考えられていますが、実際は異なるのだと著者は言います。

選択肢の多さは、もはや便利でも、魅力的でもない。下手をすると、まったく同じ用途の大量の商品の中から、途方も無い時間をかけて、どれかを選ばなくてはならないほめになるのだ。

## 選択を左右するもの

[Q1] 今から 1 ヶ月後に 100 ドルもらうのと、2 ヶ月後に 120 ドルもらうのとでは、どちらを選びますか？

[Q2] 今 100 ドルもらうのと、1 ヶ月後に 120 ドルもらうのとでは、どちらを選びますか？

上記の質問をしたところ、[Q1]ではほとんどの人が 2 ヶ月待つことを選んだ一方、[Q2]ではほとんどの人が今 100 ドルもらう方を選びました。人間は、**長期的な利益よりも「今の瞬間」の衝動を優先してしまう**傾向にあるのです。

私たちは毎日、仕事やプライベートのあらゆる場面で何かを選択しながら生きています。本書を参考にして、最良の結果を得られる「選択力」を身に付けましょう。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8017 福島県郡山市長者一丁目3番8号 イトンセンター111号 司法書士関根信事務所内
営業時間	平日 9:00~17:30
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 所長よりあいさつ

10月。急激な気温の変化に若干戸惑い気味ですが、皆様お変わりありませんか？

読書の秋、スポーツの秋、芸術の秋、行楽の秋。

秋にもいろいろありますが、皆様は「秋」といえば何を連想するでしょうか？

わたしは断然「食欲の秋」一択ですね。もっとも、秋に限らず食欲旺盛ですが。

秋刀魚、柿、栗、さつまいも、松茸。美味しいものをいっぱい食べて、今月も元気に乗り切っていきましょう！

個人情報や会社の秘密情報を保持する対策はできているか？

2012年版チェックシート

# 企業秘密情報保持に関するチェックシート

以下のチェックシートで、個人情報や会社の秘密情報を保持する対策ができているかをチェックしてみましょう。  
チェック項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	顧客の氏名・生年月日・住所・病歴など、個人情報を取り扱っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	人事・財務関係の情報を社員に公開している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	USB メモリなどにより企業秘密情報を持ち出せる状態である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	外部に持ち出すノートパソコンのパスワードは、社員個人が管理している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	社内教育の資料などは、社員が自由に持ち出せる状態である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	独自の営業ノウハウがあり、誰もがアクセスできる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	メールやファックスの誤送信が起これないための特別な教育をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	ファイル共有ソフトなどを会社のPCにインストールしないよう注意喚起をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	ブログやSNSなどで企業秘密を公開していないかを把握できていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	企業秘密情報管理規程を作っていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	企業秘密に関する責任者を選任していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	