

社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

競業禁止義務の有効性

競業禁止義務とは、従業員が在籍していた企業と競合する企業へ転職したり、退職後に競合する企業を設立するといった「競業行為」をしてはならないという義務をいいます。

しかし、憲法が記すように個人には「職業選択の自由」が保障されていますので競業禁止義務が適用されるか否か判断が難しくなる場合があります。経済産業省では「競業禁止義務契約」の有効性について、下記の6つのポイントを示しています。

①守るべき企業の利益があるか。

「営業秘密」や個別の判断において取扱うことができる情報やノウハウを持っているかどうかです。

②従業員の地位

形式的な特定の地位ではなく企業が守るべき利益を保護するために競業禁止義務を課せれる従業員であったかどうかです。

③地域的な限定があるか。

業務の性質などに照らして合理的な絞り込みがなされているか。全国的に事業展開している企業においては「禁止範囲が過度に広範囲であるとは言い切れない。」と判断されたケースもあります。



④競業禁止義務の存続期間

何年以内であれば認められるということはありませんが、「2年以上」の場合は有効性が認められにくい傾向にあります。

⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限があるか。

競業企業への転職を一般的・抽象的に禁止するだけでは不十分ですが、「在職中に担当していた業務や在職中に担当した顧客に対する競業行為を禁止する。」という程度のことで範囲が限定されているとして有効性が認められることがあります。

⑥代償措置が講じられているか。

義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置が設けられているか、賃金の厚遇措置などは代替措置があったとみなされるケースです。



競業禁止義務は、雇用契約や就業規則に規定して周知することが



大変重要です。退職時の誓約書や退職合意書に規定すれば足りると考えられがちですが、訳アリの退職の場合にはそれも困難になることもあり、入社時に締結する雇用契約や就業規則にその旨を規定して誓約書を交わすのが良いでしょう。

WLB推進エクセレント企業

岐阜県では、仕事と家庭の両立支援などに取り組む「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の中で、特に優秀な取り組みや他社の模範となる独自の取り組みを行う企業を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」と

して認定しています。

本年度も5月6日

から認定申請の受付

を開始しました。申請に伴う条件や認定の当たったの基準は下記となります。



【申請必須条件】

- ・岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録を行っていること。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出るとともに、計画内容を公表していること。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出ているとともに、計画内容を公表していること。

【認定に当たって】

認定基準は非公表となっていますが、「認定必要項目」を全て満たした上、「評価項目」が少なくとも7割取り組んでいることが必要です。また、自社オリジナルの取り組みは認定の大きな要素となります。ただし7割以上取り組んでいたとしても、過去1年間における従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満で、産業別平均値以下でなければ認定されません。



ご興味のある企業様は当事務所までご連絡ください。

雇用管理ニュース

●潜在看護師、扶養維持の仕組みを再度周知へ（5月11日）

新型コロナウイルスのワクチン接種をめぐり、医療従事者の確保が課題となっていますが、厚労省は資格があり仕事に就いていない所謂「潜在看護師」などに活躍してもらうため「社会保険制度には一時的に収入が増えても扶養から外れない仕組みがあること」を再度周知や通知することにしました。

●新型コロナウイルス感染労災認定6041人（5月11日）

厚労省の集計で工作中に新型コロナウイルス感染が原因で死亡したり休業したりした死傷者が6041人に上ることがわかりました。そのうち8割が医療従事者や福祉関連の従事者でした。

※新型コロナウイルス感染による労災認定をめぐって厚労省は昨年4月、医療、介護従事者については「感染経路が特定されなくても原則対象となる」との通達を出しています。

●国家公務員65歳定年に（5月10日）

政府は、国家公務員の定年年齢を段階的に65歳へ引き上げる改正案を通常国会に提出しました。令和5年度から2年ごとに1歳ずつ引き上げ13年度には65歳とする内容で、60歳以降の賃金は当分60歳以前の70%に設定、同時に管理監督職は60歳の役職定年を設けるとしています。また、60歳以上の短時間勤務制度も規定しています。民間企業で65歳定年の割合は昨年6月で18.4%に留まっています。

ワクチン接種始まる 企業の対応

いよいよ高齢者から新型コロナウイルスに係るワクチン接種が始まりました。政府は7月末までに対象高齢者2回分を終えとし、次いで一般の人にも今秋遅くとも年末までに実施するとしています。

ワクチン接種については社員からの思わぬ質問を受け困惑することも考えられます。様々な事例を法的観点から整理し企業の対応をQ&Aで考えてみます。

Q 1 社員がワクチン接種する場合の労働時間の取り扱いは？

答え 問題になるのは所定労働時間内の接種ですが、法的には特段の定めはなく労働時間を免除するか、欠勤や有給休暇にするか会社の就業規則や方針を定め決定することになります。

※企業内での接種も検討されていますが、原則、社員の所在地の医療機関や接種会場ですので、半日や一日を特別休暇（ワクチン休暇）の創設や副反応で会社を休む場合を想定し対応方針を決めておくと思います。



Q 2 ワクチン接種後に社員が発熱したらどうすべき？

答え ワクチンによる健康被害は「予防接種健康被害救済制度」があり、まず社員の所在地市町村で対応します。休む場合の有給休暇にするなど措置を明確にしておくといいでしょう。

Q 3 ワクチンの費用負担は？

答え 全額公費で賄われます。会社負担もありません。

Q 4 ワクチン接種を社員に義務付けることはできますか？

答え ワクチン接種は個人の意思に基づくもので強制したり義務付けはできません。副反応を生じる危険性の他、各社員の健康状態や既往症によっては『予防接種不適合者』や『予防接種要注意者』に該当することもあります。

※ワクチンはその集団の70%以上がワクチンを接種することで集団免疫効果があると言われていいますから予防の観点からも接種を推奨することは良いと思います。

Q 5 接種の証明書を提出させることは？

答え 外国では証明書を運用していますが日本において現時点では慎重な立場で難しいとされています。

Q 6 ワクチン接種しない社員、感染した社員、虚偽の報告者を懲戒できるか

答え 懲戒にするには、その影響があったかどうかで異なりますが、単に接種しないだけや感染しただけで懲戒を科すことはできないと考えます。

Q 7 接種してない社員と働きたくないと申し出があったら

答え ワクチンは100%の効果があるわけではなく接種できない人もいます。意見にも耳を傾け丁寧に説明し、感染対策を継続することが必要です。

特措法や予防接種法でワクチン接種勧奨は市長村の役目ですが、安全配慮義務の観点から最新の適切な医療情報に基づき接種を勧奨することは合法と考えられます。

今後も、ワクチン接種に関する政府の方針は変更される可能性があります。ご質問等がありましたら事務所へご連絡下さい。