

■労働関係指標

完全失業率	5月の完全失業率(季節調整値) 3.3% (前月と同水準)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.19倍 (前月差 0.02 ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,357万人 3か月ぶりの増加(前月差 19万人増)	定期給与	現金給与総額(原数値) 268,389円 (前年同月比 0.6%増)

Topics 1. 新入社員の採用内定に関する法律規定について

今年は新規学卒者の就活スケジュールが激変し、新卒採用をされている会社の人事担当者の方は、例年よりも苦勞されていることが多いのではないのでしょうか？今回は、採用内定に関する法律規定についてご紹介します。

Point 1 内定承諾書の効力

内定を出した後は、入社意思確認のために「入社承諾書」、「入社誓約書」を提出させる会社が多いです。もし承諾書の提出後に内定辞退をしてきた場合、入社を強制させることはできるのでしょうか。採用内定の法的性格は、「始期付・解約権留保付労働契約」であるとする考え方が判例にあります。“双方が解約権を持つ始期付きの労働契約(たとえば4月1日から働くという始期付きの契約で、双方からキャンセルをできるもの)”ということです。

労働契約が成立しているといっても、入社承諾書には法的な効力はなく、内定者には解約権があるため、承諾書の提出後に内定辞退をされた場合、会社は本人の行動を拘束することはできません。

Point 2 内定を取り消す場合

応募者に内定を出した後に、業績悪化によりやむを得ず内定を取り消したいと考えた場合、それは法的に認められるのでしょうか。双方にとって解約権があるのだから、自由に取り消しても構わないのでしょうか。

内定者からのキャンセルは職業選択の自由により制約を受けませんが、会社側が労働契約の解約権を行使する場合には、内定取り消しに合理的な理由や社会的な妥当性がなければ「解雇権の濫用」と判断され、法的に無効となります。合理的で社会的な妥当性がある場合とは、次のようなものが考えられます。

- 内定者の留年
- 通常の就労が不可能となるほどに健康状態が著しく悪化すること
- 提出した応募書類上で経歴などに関する重大な虚偽記載が発覚したこと
- 内定後に判明した重大な違反行為や犯罪行為

入社承諾書に上記の場合には内定を取り消す旨の文言を入れるのもよいでしょう。

「業績悪化」という理由については、整理解雇の有効性を判断する4要件(人員削減の必要性、人員削減の手段として整理解雇の必要性、対象者選定の合理性、手続の妥当性)を考慮のうえ、客観的に合理的かどうかを判断すべきであるとされています。

まだ働いていないからといって簡単に内定を取り消せるものではなく、既に働いている社員を辞めさせるのと同じぐらいハードルが高くなっているのです。

また、新卒の内定取り消しを行った場合で、二年度連続、もしくは一年度に10名以上の内定取り消しを行ったとき等に、社名が公表されるというペナルティもあります。

その他にも、採用面接時のことや労働契約のことなど、人を雇うにあたって様々な法律があり、悩まれる方も多いかもしれません。どのように対応すればよいか迷ったときには、是非ご相談ください。

Topics 2. マイナンバー制度

第4回目【安全管理措置①】

シリーズ第4回目は、マイナンバー制度導入に伴う社内規程等についてです。制度導入に伴い、追加又は改訂が必要になるとと思われる規程等は次の通りです。

- ① 個人番号利用目的通知書
- ② 委任状
- ③ 特定個人情報についての基本方針
- ④ 特定個人情報取扱規程
- ⑤ 特定個人情報の取扱いに関する誓約書
- ⑥ 就業規則（一部改訂）

1. 個人番号利用目的通知

マイナンバーの利用目的をできる限り特定して通知します。求められているのは通知であり、同意を得ることまでは求められていません。

利用目的特定の程度としては次のような事例が示されています。

- ① 源泉徴収票作成事務
- ② 健康保険・厚生年金保険関係届出事務 等

2. 委任状

国民年金第3号被保険者に関する届出は、従業員の配偶者（第3号被保険者）本人が事業主に対して届出を行う必要があります。しかし通常は、従業員が配偶者に代わり事業主に届出をすることが想定されます。この場合、従業員が配偶者の代理人として配偶者の個人番号を事業主に提供することになりますので、代理権を証明するための委任状（※）の提出が必要となります。（※一例です。詳細は弊社担当へ確認をお願い致します。）

3. 基本方針

基本方針の策定は義務ではありません。また、社外への公表も必要ありませんが、組織として安全管理に取り組むためには策定し、従業員に周知することが重要です。

4. 特定個人情報取扱規程

マイナンバーの取扱を明確にするため「特定個人情報取扱規程」を策定することが求められます。マイナンバーを取り扱う業務の範囲、取扱部署、責任者、事務担当者を明確にすることが重要です。

5. 特定個人情報の取扱いに関する誓約書

漏えいを防ぐため個人情報を取扱う部署では、「特定個人情報の取扱いに関する誓約書」を取得することも有効な手段ではないでしょうか。

6. 就業規則改訂

マイナンバー制度に伴う就業規則の主な改訂ポイントは、①採用時の提出書類、②個人情報及び特定個人情報の保護、③懲戒事由の3つです。

Topics 3. ペイロール産業の未来

以前から米国の会計事務所は、英語圏でありながら人件費の安いインドに、記帳代行の入力作業部分をアウトソースしてきました。時差があるので、米国の日中に証憑コピーをインドの拠点に送り、米国の夜間＝インドの日中に入力作業、早ければ米国の翌朝に成果物が届く、というものです。

その後、同様のシステムを日本の会計事務所も取り入れ始め、例えば関西の大手会計事務所は、中国に入力作業センターを設置し、現地職員を大量に雇用しています。これにより、安価な記帳代行サービスを顧客に提供できるわけです。さらに最近では、中国での人件費高騰を受け、入力作業センターの設置国が広がってきました。私が直近で伺ったのは、ベトナムに入力作業をアウトソースしている会計事務所の話です。所長税理士は、従前よりその価格とスピードに満足していましたが、最近現地入力作業センターを改めて視察したところ、現地職員の一段と熱心な作業ぶりに、日本の職員に作業させるより効率的と確信し、今後もベトナムにアウトソースしていくつもりとのことでした。

一方ペイロール（給与計算）業務ですが、米国では、これまでADP社が、安価なサービスにより、特に中小企業向けでは圧倒的なシェアを持っていました。これに対して最近、新興のZenpayroll社が、圧倒的な安さで攻勢をかけ、急激に勢いを伸ばしています。その報酬は、1社あたり基本料金が月25ドル、プラス1人あたり月4ドルという激安さです。Zenpayroll社は、入力作業をどこで行っているかは公表しておりませんが、米国内ではこの価格は不可能と思われる。

日本のペイロール業務は、税・社会保険とも米国などと比べてかなり精緻な計算を求められますので、現状では日本国外での入力作業は、記帳代行ほどは行われていないようです。しかし、今後IT技術が一層進歩し、日本語を理解できる現地職員が増えてくれば、日本国外での入力が積極的になされ、それによる価格破壊が起きることも考えられます。付加価値の高いサービスを提供できるもののみが、生き残っていけるようになるのでしょうか。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《長月》 ○○の秋

暦の上では既に立秋を過ぎ、朝晩は過ごしやすい季節となりました。秋といえば、食欲・スポーツ・芸術と色々ありますが、たまにはゆっくりお月見するのは如何でしょうか。東京で満点の星空を拝むのは難しいかもしれませんが、月はどこにいても比較的すぐ見つけられるでしょう。

ぼうっと月を眺めるだけでも良いのですが、その未知の領域に想像を膨らませるのは意外と楽しいものです。「宇宙生命体は本当にい

るのか」「近い将来宇宙旅行は出来るようになるのか」…などなど。

先日偶然「宇宙ビジネスのための宇宙法入門」という本を見つけました。あの広大な宇宙にも人間の作った法律を適用させようとはおこがましい、と感じつつも、興味の方が先行し、衝動買いしてしまいました。専門用語が多く、読み進めるのが大変そうですが、少しずつページを繰っていかうと思います。

この秋は今までとは違った目線から、夜空に想いを馳せることが出来そうです。皆様も様々な形で短い秋を堪能していただければと思います。（晏）



Facebook 始めました★ いいね! お待ちしています♪

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



ホームページリニューアルしました。
ぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索