

発行所 社会保険労務士法人 T&M

〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5

TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877

http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp

発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容

就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程

労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策

各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請

嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |  |   |
|--|---|
| <p>1 時間外労働の上限規制、勤務間インターバルなど<br/>法案づくりに着手。平成31年度の導入へ</p> <p>2 <b>特集</b> 無断欠勤を繰り返す、協調性がない…<br/><b>問題社員のトラブル、どう対応すればいい？</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●長時間労働に関する企業アンケート<br/>●正社員登用制度、登用実績はある？<br/>●支払請求の時効5年に統一。賃金の時効は？<br/>●パート・アルバイト時給調査、<br/>三大都市圏で平均1,002円。過去最高の伸び</p> | <p>6 すっきりわかる。雇用保険<br/>育休中にスキルアップしたい。<br/>教育訓練給付は使える？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>社員の奨学金返済を支援して人材確保につなげたい</p> <p>8 ブラックバイトなんて言わせない 学生アルバイトを正しく雇おう<br/>学生にはさせてはいけない仕事がある</p> <p>8 労務ひとこと<br/>年金の受給資格期間が25→10年に短縮</p> |
|--|---|

## 時間外労働の上限規制、勤務間インターバルなど 法案づくりに着手。平成31年度の導入へ

労働政策審議会は6月5日、時間外労働の上限規制等について報告書をまとめ、厚生労働大臣に提出しました。

この報告書をふまえて厚生労働省は労働基準法等の改正案を作成し、秋の臨時国会に提出する方針です。平成31年度の導入を目指すとしています。

報告書の主な内容は次の3点です。

### ①時間外労働の上限規制

報告書では、時間外労働の上限は原則「月45時間かつ年360時間」とし、罰則を設けるべきとしています。

ただし、繁忙期など特別な事情がある場合は年6回まで上限を超えて働かせることができるが、その場合でも次の①～③すべてを満たす必要がある

としています。

- ①年720(月平均60)時間以内
- ②休日労働を含み1ヵ月100時間未満
- ③休日労働を含み2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の平均で、いずれにおいても80時間以内

### ②勤務間インターバル

労働者の健康確保のために「勤務間インターバル」の規制を設けるべきではないかという議論もありました。

勤務間インターバルとは、生活時間や睡眠時間を確保するために、前日の終業時刻から翌日の始業時刻まで一定の休息時間を確保しなければならないという制度です。

報告書では、勤務間インターバルについて、企業に制度導入の「努力義務」を課するのが適当としています。

### ③長時間労働に対する健康確保措置

現在の法律では、時間外労働が「月100時間超」の労働者から申出があった場合、企業は労働者に、医師による面接指導を受けさせる義務がありません。

報告書では、この時間数を改正し、「月80時間超」とすべきと指摘しています。



## 特集 無断欠勤を繰り返す、協調性がない……

# 問題社員のトラブル、どう対応すればいい？

社員の問題行動に悩まされている企業は多いでしょう。ただし、経営者が「辞めてしまえ」と短気を起こすと大きなトラブルになることがあります。場合によっては、いきなり労働組合から団体交渉の申し込みがあったり、上司のパワハラで出勤できなくなったと翌日から出てこなくなったりすることもあります。今回は特に対応が難しい、いわゆる「問題社員」にどう対処するべきか、見ていきましょう。

### 社員の問題解決に簡単な方法なし

いわゆる「問題社員」とは、普通は言っただけで聞かせれば改善されるようなことを何度言っても改めない、やる気がないのかと思っていると、そういう人ほど辞めずに残っている。そんな経営者泣かせな社員です。

しかし、人は誰でも長所と短所があるものです。仕事の丁寧な人は比較的仕事が遅いし、サービス精神旺盛な人はおしゃべりだったりします。誰でもすぐに問題社員だと決めつけていては人を育てることはできません。注意する側の指導方法が間違っていないかも考えて、根気よく問題解決に取り組むべきだということを確認し、進めていきましょう。

### 「問題社員」の問題行動

最近の問題社員の問題行動というと、上司の指導方法が悪いと何でもパワハラ発言だと言って従わない、逆に実際にパワハラ・セクハラをおこない部下からの苦情が絶えない、無断欠勤



を繰り返す、職場での協調性に欠ける、仕事についていけない、そのようなもので雇用の継続が難しいと思われるケースです。

### 簡単に解雇はできない

経営者としては、問題社員を排除して、早く悩みを解決したいと考えてでしょう。しかし、労働者の解雇は簡単ではありません。

当然解雇できるだろうと思うような問題行動があったとしても、裁判では解雇無効と判断されることがあるので

す。解雇については、裁判で確立してきた「解雇権濫用法理」というものがあります。これは、「客観的に見て合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ権利濫用により解雇が無効になる」というものです。現在は、労働契約法に明文化されています。

たとえば、代表的な事件では、ラジオニュースを担当していたアナウンサーであった労働者が、2週間に2度、宿直勤務を寝過ごし、定時ニュースを10分ほど放送できなくなったというものがあります。労働者はすぐに上司へ報告せず、後で報告した際も事実と異なる内容であったため、放送局は労働者を解雇しました。

最高裁の判決では、行為については就業規則の解雇自由に該当するとしな

がらも、「事故についてその労働者だけを責めるのは酷である」「放送の空白時間はさほど長くない」などの理由から、解雇は過酷過ぎるとして解雇無効と判断しています。

他にも、飲酒運転であるとか、会社を誹謗中傷したとか、多くの人がひどいと思うような行為であっても、解雇無効になることはあるのです。

それが、たとえ就業規則に解雇事由として書かれている「労使の契約事項」であったとしても、当然に労働者を解雇できるのではなく、解雇が権利濫用となっていないかが判断されます。

他の労働者の取り扱いとの均衡を欠く場合なども解雇無効となることがあります。たとえば、他の社員が遅刻しても厳しく罰していないのに、特定の人だけ問題にして解雇した場合などは認められないということです。

### 軽微な行為を繰り返す

遅刻等の軽微な行為は、解雇がなかなか認められません。ただし、再三の注意指導にもかかわらず繰り返しておこなわれた場合は、認められるケースもあります。

ある裁判例では、労働者が6ヶ月間に24回の無断遅刻と14日間の無断欠勤をし、上司が再三注意したうえ始末書を提出させましたが改まらず、無断遅刻等が繰り返されました。その後も訓戒処分などをおこないましたが、翌月に再び無届欠勤・

遅刻をしたため会社が懲戒解雇し、裁判で争われることとなりました。判決では、上司の度重なる注意訓戒にもかかわらず無断の遅刻・欠勤を繰り返したことから、懲戒解雇を認めています。

## 根気強く注意・指導

よく、やめさせたい労働者をひどく怒鳴りつけたり、「追い出し部屋」と呼ばれる孤立した環境で仕事もさせずに放置するといったことを聞きますが、このような方法は逆効果になる場合があります。

もしも最終的に解雇することになっても、それが裁判になったとき、解雇を認められるには、どれだけ会社が労働者の雇用継続に努力したのかがポイントになるのです。

つまり、会社が何度も時間をかけて問題社員の注意・指導に努力したにもかかわらず、なお社員の行動が改善されないのであれば、裁判官も解雇せざるを得なかったと認めることになりま

す。同僚とトラブルになるなど協調性不足の場合、配置転換によって人間関係をやり直す機会を与えることも有効です。自分ではなく上司や同僚が悪いのだと主張してくることもありますが、配置転換後も同様のトラブルを繰り返すときは、本人に問題があるということが確認できます。

## 協調性の不足

少し自己主張が激しいなどの協調性不足は、本来、担当業務をしっかりこなしているのであれば問題と

しづらいものです。ある裁判例では、労働者が同僚や上司へ不適切な言動を繰り返し、上司の注意も聞きませんでした。この事件では、労働者が刃物を使って人を傷つけることまでしていたため、

解雇有効となっています。

このように、協調性不足の者は、業務命令違反など協調性以外の原因により解雇が認められるケースが多いといえます。

## 改善されなければ重い処分へ

懲戒処分として始末書の提出などを求めておくことも事実の証明として有効です。軽微な行為の段階であれば「けん責」などの軽い処分とし、それが改善されず繰り返されれば、降格や出勤停止などの重い処分も認められる場合が出てきます。

単に口頭の注意ではいつものことと聞き流すような人も、懲戒処分となれば真剣に受け止めることになるでしょう。社員の行動を会社が問題視していることを伝えることになります。

## 解雇の前に退職勧奨を試みる

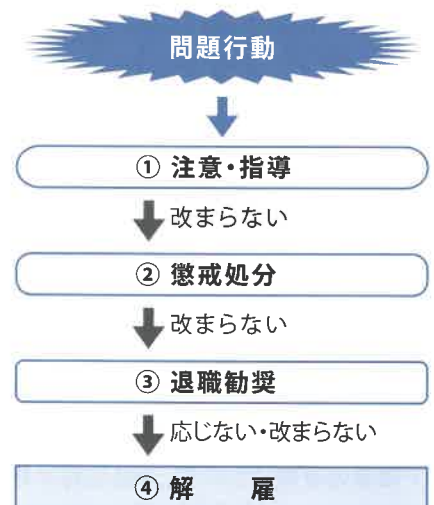
何度も注意をしてもなお改善されず、雇用の継続が無理であると考えられた場合も、いきなり解雇するのではなく、まずは「退職勧奨」を試みるべきでしょう。

退職勧奨とは、会社が労働者に退職を促すことです。労働者が応じた場合は労使の合意による労働契約の解消ですから、解雇にあらず（雇用保険では事業主都合による離職となります）、あとで裁判で争うリスクも減らすことができます。

労働者が退職に応じるとは限りませんが、経営者がこのまま雇用を続けることが困難だと考えていることを伝えることはできます。

このような話し合いにおいては、感情的になって言い過ぎてしまったりすると、あまり良い結果になりません。しかし、経営者が真剣に話すことで、本人が退職に応じるケースも少なくありません。また、金銭等の条件を提示

## 問題社員への対応ステップ



することで合意する場合があります。

ただし、方法を間違えると「退職を強要した」と判断されることもあります。執拗に何度も退職を迫ったり、長時間説得し続けるといったことはしてはなりません。最終的な退職の合意は、本人に考える時間を十分与えて決めさせましょう。

## 解雇は最終手段

このように、まずは雇用が継続できるよう努力し、なお改善されず、雇用を続けることができないと判断したときは、退職勧奨。それもダメなら解雇を検討します。

解雇には、「普通解雇」「懲戒解雇」がありますが、懲戒解雇の方が退職金の扱い（不支給や減額）などから争いになりやすく、裁判で認められるハードルも高いと言えます。そのため普通解雇を検討の方が無難なケースが多いでしょう。

やはり解雇となれば裁判を視野に入れておくべきです。注意・指導の段階から経緯を詳しく説明・証明できるように、早い段階から問題社員の情報が人事部に届くようにするなど、トラブルへの対応方法は社内へしっかり周知しておきましょう。



## 長時間労働に関する 企業アンケート

東京商工リサーチが全国の企業を対象に「長時間労働」に関するアンケートを実施しました。今年2月にインターネットによる調査を実施したもので、有効回答は1万2,519社でした。

### 仕事の積み残し・受注減少を懸念

残業の有無について、「恒常的にある」と答えた企業は全体の57.3%、「時々ある」が36.4%、合計すると9割超の企業で残業がおこなわれていることとなります。

残業時間に上限を設けるよう、労働基準法の見直しが進められているところですが、「残業時間の上限が決まり、現在より労働時間が短縮する場合に予想される影響は何か」たずねたところ、トップは「仕事の積み残しが発生

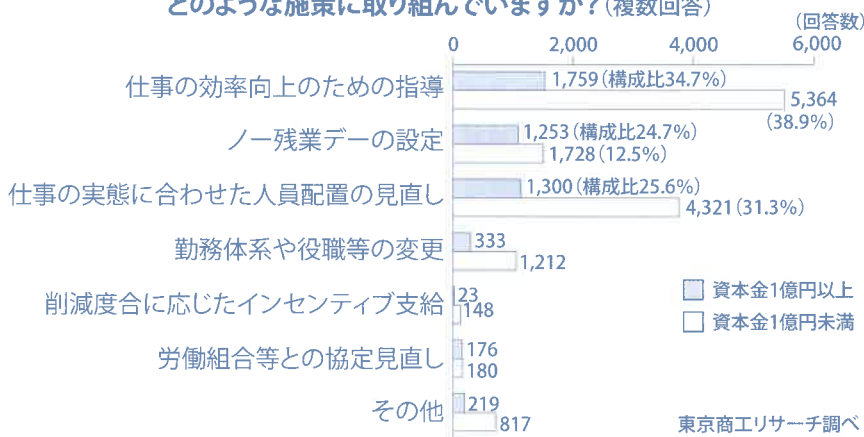
する」(28.9%)で2位以下を引き離しています。以下、「受注量(売上高)の減少」(16.0%)、「従業員の賃金低下」(14.1%)が続いています。

### 「ノー残業デー」規模により格差

残業削減の努力をしている企業は全体の約8割でした。どのような残業削減に取り組んでいるかたずねたところ、グラフのような結果となりました。

回答数で見ると、上位は「仕事の効率向上のための指導」、「仕事の実態に合わせた人員配置の見直し」、「ノー残業デーの設定」と企業規模に関係なく同じ回答が並んでいます。構成比で見えた場合、「ノー残業デーの設定」は規模により約2倍の開きがあり、人手不足で余裕の乏しい中小企業等ではノー残業デーの設定は困難な実態を示しています。

残業時間の削減努力の中で、  
どのような施策に取り組んでいますか？(複数回答)



## 正社員登用制度、 登用実績はある？

厚生労働省が、労働経済動向調査(平成29年2月)の結果を公表しました。この調査は四半期ごとに実施しているものですが、今回は特別項目として「正社員以外の労働者から正社員への登用の状況」についても調査しています。30人以上規模の事業所を対象に実施し、有効回答は2,963事業所でした。

### 半数の企業で登用実績あり

正社員以外の労働者から正社員への「登用制度がある」事業所は全体の68%でした。

登用制度の有無にかかわらず、過去1年間に「登用実績がある」事業所の

割合は全体の50%。産業別にみると「医療・福祉」(65%)、「生活関連サービス・娯楽業」(64%)で多くなっています。逆に登用実績が少ない産業は「建設業」(31%)、「金融業・保険業」(37%)でした。

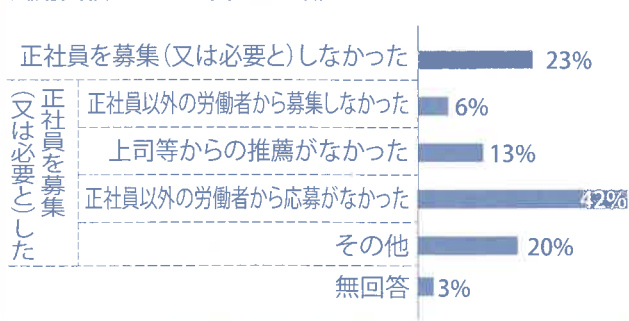
### 制度があるのに登用実績がない理由

正社員への登用制度がありながら、過去1年間に登用実績がない事業所にその理由をたずねると、「正社員を募集(または必要と)した」にもかかわらず、「正社員以外の労働者から応募

がなかった」が42%で最多でした(グラフ参照)。

今後の方針については、「登用制度あり」の事業所では「登用していきたい」(64%)が最も多く、「登用制度なし」の事業所では「現在のところ未定」(58%)が最多でした。

正社員以外の労働者から正社員への登用制度がありながら  
登用実績のない理由(複数回答)



## TOPICS

## 支払請求の時効5年に統一。 賃金の時効は？

契約や支払いのルールを定めた民法の規定（債権法）の改正案が5月26日に成立、6月2日に公布されました。公布後3年以内に施行される予定です。今回の改正は、120年ぶりの大改革と言われています。

### 「知ってから5年」に統一

中でも注目されているのが債権の消滅時効です。民法では、債権は10年間行使しない場合は時効により消滅すると定められており、原則的な消滅時効は10年でした。

ただし、例外がたくさんあり、図のように職業別にさまざまな「短期消滅時効」が定められていました。

しかし、職業別の短期消滅時効については不合理性が指摘されていたほか、原則的な10年は長すぎるとして、このたび大きく改正されることになりました。

改正後は、短期消滅時効は廃止され、債権の消滅時効は「知ってから5年、知らなくても10年」に統一されます。債権が発生したことを知らなかったというケースはまれなので、基本的には「5年」ということになるでしょう。

### 賃金の消滅時効は？

ここで気になるのが賃金の消滅時効です。民法の短期消滅時効では、賃金債権の消滅時効は1年となっていました。これは労働者の保護に十分とはいえないため、労働基準法で「賃金は2年、退職金は5年」の消滅時効が

#### 債権の消滅時効

##### 現行

原則10年で消滅  
ただし職業別に短期消滅時効あり  
(例) 運送料、宿泊料、飲食代：1年  
小売代金、授業料：2年  
診療代、工事の請負代金：3年

##### 改正後

「知ってから5年、知らなくても10年で消滅」に統一

定められています。

今回の民法改正によって短期消滅時効が廃止され、すべて「5年」になりますが、労働基準法は「2年→5年」に変更される予定はありません。つまり、賃金の消滅時効は「2年」のままです。

ただし、この逆転現象を疑問視する声もあり、今後5年に改正される可能性がないとはいえないため注意が必要です。

## パート・アルバイト時給調査、 三大都市圏で平均1,002円。過去最高の伸び

■三大都市圏 職種別 平均時給 (円)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)	
販売・サービス	レジ	943	20	
	販売	957	12	
	アパレル販売	972	12	
	化粧品販売	1,003	▲172	
	コンビニスタッフ	924	28	
	カラオケボックススタッフ	973	11	
	C/D・ビデオレンタルスタッフ	882	15	
	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	1,220	30	
	レジャー施設業務全般	1,001	23	
	ホテルフロント	1,031	31	
	ホテルスタッフ	971	23	
	宿泊施設関連(旅館・民宿)	957	3	
	冠婚葬祭スタッフ	1,032	18	
	イベントスタッフ(設営・運営等)	1,080	28	
	チラシ・パンフレット配布	1,074	68	
キャンペーンスタッフ	1,185	2		
フード	ホールスタッフ(飲食店)	980	19	
	料理店・レストラン・他	977	17	
	居酒屋・バー	991	26	
	調理・コック・板前(見習含む)	962	18	
	料理店・レストラン・他	958	16	
	居酒屋・バー	983	24	
	ファストフード	953	15	
	パン職人・パティシエ	944	30	
	洗い場・パントリー	961	24	
	食品製造・販売	949	26	
製造・物流・清掃	組立工	999	15	
	製造・生産(重工業除く)	1,016	36	
	メカニック(修理・整備士)	1,170	195	
	品質管理・検査	970	9	
	製造・物流・清掃	物流作業	995	25
		構内作業(フォークリフト等オペレータ)	1,127	63
		ドライバー・配送・デリバリー	1,021	24
		ドライバー(中型・大型・バス・タクシー)	1,080	▲13
		清掃・洗浄・クリーニング	994	22
		警備員・監視員・パーキングスタッフ	1,021	9
ビルメンテナンス・施設管理		1,044	30	
ガソリンスタンドスタッフ		964	19	
受付		987	15	
一般事務		1,021	40	
事務	営業事務・営業アシスタント	1,052	32	
	電話応対	1,036	2	
	コールセンタースタッフ	1,255	41	
	データ入力	1,151	70	
	医療事務	970	21	
	財務・会計・経理系職	1,019	18	
	営業	1,126	31	
	テレフォンアポインター	1,210	▲6	
	看護師	1,685	▲5	
	歯科衛生士・歯科技工士	1,391	30	
専門職	歯科助手	979	20	
	医療関係技術者	1,058	▲114	
	介護スタッフ	1,019	13	
	訪問介護員(ホームヘルパー)	1,169	36	
	介護福祉士	1,140	56	
	美容師・理容師	1,031	44	
	エステ・ネイル・マッサージ	1,006	14	
	スポーツインストラクター	968	10	
	塾講師	1,282	▲15	
	保育士	1,047	▲10	

株式会社リクルートジョブズは、今年4月度の「アルバイト・パート募集時平均時給調査」の結果を公表しました。

三大都市圏(首都圏・東海・関西)の平均時給は1,002円で、前年同月より25円増となりました。調査開始以来、過去最高の伸びとなっています。

職種別では「事務系」「販売・サービス系」「製造・物流・清掃系」など4職種で前年同月比プラスとなっています。

エリア別では、首都圏の平均時給が1,044円(前年同月比+26円)、東海は944円(同+24円)、関西は961円(同+21円)となりました。



## 育休中にスキルアップしたい。 教育訓練給付は使える？

**Q** 経理課の女性社員が育児休業により、1年ほど業務から遠ざかるため、スムーズに復職できるか心配しています。休業中に業務に関連した勉強をして、復職に備えたいのですが、教育訓練給付制度は利用できますか。

**A** 雇用保険の「教育訓練給付制度」は、雇用保険の加入期間が通算で3年（初めて支給を受ける場合は1年）以上あれば、育休中でも利用できます。

経理課への職場復帰に備えて教育訓練制度を利用するなら、簿記検定やファイナンシャルプランナーの講座を受講するのもよいでしょう。さらに専門的な資格に挑戦するなら、税理士資格を目指すこともできます。

### 教育訓練給付金は2種類

教育訓練給付は、仕事に必要な資格や技術を習得するために自費で講座を受講し、修了した場合に、雇用保険から受講料の一部を補助してくれる制度で、「一般教育訓練給付」と「専門実践教育訓練給付」の2種類があります。

表のように、それぞれ受給できる要件や金額が違います。

### どんな講座が対象？

教育訓練給付の対象となる講座は、厚生労働大臣の指定を受けていること

教育訓練講座検索システム  
[http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T\\_K\\_kouza](http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza)

	支給要件期間	給付率	上限
一般教育訓練	雇用保険被保険者期間 3年以上 (初回のみ1年以上)	20%	10万円
専門実践教育訓練	10年以上 (初回のみ2年以上)	原則 40% (50%*)	年 32万円×3年 (年40万円×3年*)
		資格取得等の上で職に就いている場合 60% (70%*)	年 48万円×3年 (年56万円×3年*)

※改正により引き上げ予定

が必要です。どのような講座があるかは厚生労働省のホームページで検索できます。

「一般教育訓練制度」では、情報処理技術者資格や簿記検定など、働く人の職業能力アップを支援する講座が中心です。

一方「専門実践教育訓練」には、看護師など業務独占資格やハイレベルなIT関連資格の取得を目的とするもののほか、子育てなどで長期間仕事から遠ざかっている女性の復職を支援するコースや、大学院で2～3年かけてMBA(経営学修士)を取得するコースなどもあります。

専門実践教育訓練は、受講開始の1ヵ月前までに手続きが必要です。

### さらに制度が充実

専門実践型の教育訓練給付は、今後さらに利用しやすくなります。

まず、対象講座が大幅に増える予定で、ITなど就業者の増加が見込まれる分野の講座の増設が予定されています。

また、利便性の向上をはかるため、土日・夜間の講座やe-ラーニング講座の増設も検討されています。

来年1月からは給付額や上限額の引

#### 一般教育訓練の例

- ・ Microsoft Office Specialist
- ・ Excel 表計算処理技能認定試験
- ・ TOEIC
- ・ 簿記能力検定
- ・ 国家資格キャリアコンサルタント
- ・ 税理士
- ・ 社会保険労務士

#### 専門実践教育訓練の例

- ・ 大学院 MBA プログラム
- ・ 法科大学院
- ・ 大学院 会計ファイナンス
- ・ 大学 女性のためのスマートキャリアプログラム

き上げもおこなわれる予定です(表参照)。

\* \* \* \* \*

専門実践型の教育訓練は、カリキュラムを修了するのに時間を要するものもあり、仕事と両立するのは難しいかもしれません。しかし、最大で受講料の6割の支給を受けることができます。

いろいろな講座が対象になっていることを知らない人も多いようです。

社員の自己啓発やスキルアップのためにこれらの制度の利用をPRしてはどうでしょうか。





# 社員の奨学金返済を支援して 人材確保につなげたい

**Q** 奨学金の返還を支援して人材確保につなげている会社があるというニュースを見ました。うちの会社でも検討したいのですが、導入にあたってどんな点に注意すればよいのでしょうか？

**A** 支援する金額はもちろん、毎月支給するのか一時金なのか、対象者の範囲はどうするのかといったことを検討する必要があります。社員の定着が目的であっても「〇年以内に退職した場合は返金を求める」といった方法は違法となる可能性があります。

## 34歳以下の2人に1人が奨学金

大学進学が大衆化し学費が高止まりする一方で、親世代の収入は伸びず、家計に重い負担がかかっています。調査\*によると34歳以下の2人に1人が学生時代に奨学金を利用しており、借入総額は平均313万円にのぼっています。

\*奨学金に関するアンケート（労働者福祉中央協議会）

奨学金返済のために、本来のやりたい仕事ではなく少しでも初任給の良い仕事を選ぶ学生もいるといえます。

## 支援する企業のメリットは？

こうした中、奨学金を借りている学生を対象に、入社後、奨学金の返済支援として給与や賞与に一定額を上乗せして支給する企業が近年みられるようになってきました。

企業としてはユニークな制度としてPRになるほか、新入社員の定着率アップを図れるなど有力な採用戦略となり

ます。

右に実際の導入事例をいくつかご紹介しています。

## こんな点を検討しよう

こうした奨学金の返還支援制度を導入するにあたっては、次のような事項を検討しておく必要があるでしょう。

- 毎月支給なのか、一時金なのか
- 上限は？（期間、金額）
- 奨学金を返済中の人全員を対象とするのか、何か基準を設けるのか（試験や面接により人数限定、勤続〇年以上の正社員など）
- 新卒入社のみ？中途採用は？既存社員は？
- 奨学金返済にあてたことを証明する書類の提出を求めるのか、返済以外に流用した場合のペナルティを設けるのか

## 「退職するなら返して」は違法

定着率アップが狙いの場合、返済支援をしたのにすぐ辞めてしまっただけでは困るため、「〇年以内に退職した場合は支援した額を返還してもらおう」と定めようとする企業があるかもしれません。しかし、これは問題があります。

労働基準法では、労働契約の不履行について、違約金を定めたり損害賠償を予定する契約を禁止しています。「〇年以内に退職したら〇万円払ってもらおう」といった契約を結べば労働者の退職の自由を奪うことになり、不当な足止め策として利用されるからです。

奨学金の返済支援として一定額を支給しておきながら、退職するなら支給した分を返せというのは、違法となる可能性があります。

## 奨学金の返還支援制度の例

- 勤続5年と10年の社員に奨学金の未返済分に対し最大100万円ずつ支給。
- 社内試験に合格した社員を対象に、奨学金の月々の返済額を給与に上乗せして支給。支給金額や年数に上限はない。
- 論文による選考により10名のみ、最長6年間毎月給与に上乗せして支給。実返済額内で上限は1人100万円。
- 最長5年間、上限月1万円を支給
- 新卒入社後5年間、月々の返済相当額を給与に上乗せして支給。上限180万円。既存社員にも適用。



定着を狙って支給する場合は、事例企業のように「勤続〇年以上の社員に支給」という方法にした方が安全です。

ただし実際には、就職したばかりで賃金が低いときこそ返済が苦しいという事情もあるため、「入社後〇年間だけ毎月支給」というように期限を設けて支給する例の方が多そうです。

## 自治体から補助が出るケースも

最近では、都道府県が若者のUターンや地元企業の人手不足解消を狙って、奨学金の返還支援をしているケースもあります。

たとえば京都府では奨学金の返済支援制度がある府内の中小企業を対象に、社員の入社後6年間、企業の負担額の半額を補助する制度がスタートしています。富山県では、半額補助のほか、応募学生と地元の支援企業の合同交流会を開催するなど採用のチャンスが広がる仕組みを作っています。



# 学生には させてはいけない仕事がある

近年、「ブラックバイト」が問題と なっています。社会経験の少ない学生 には、決して好ましい労働環境ではあ りません。適正なアルバイトの活用を 考えていきましょう。

## 学生バイトには制限がある

学生アルバイトなど 18 歳未満の人 を働かせる場合、法律により多くの制 限が設けられています。体の発育過程 にある子供達には、健康面から大人以 上に気をつけなければならないことが あるからです。また、学業の妨げにな らないように配慮されています。

制限は年齢ごとに 3 段階になって います。主な制限内容を見ていきま しょう。

## 年齢確認は使用者の義務

まず、「13 歳未満」は、映画の子役 など特別なものを除き、働かせること

はできません。「15 歳の 3 月 31 日ま で」の人については、労働基準監督署 の許可を得た場合に限り使用すること ができます。

「18 歳未満」については、年齢証明 書類などを職場に備え付けなければな りません。

年齢については使用者に確認義務が あるため、誰が見ても明らかに成人で ある場合以外は、年齢を確認してから 使用する必要があります。

## 18 歳未満は残業禁止

「18 歳未満」については、原則とし て時間外、休日、深夜（22 時～5 時 まで）に労働させることはできません。 原則として、変形労働時間制により労働 させることもできません。

また、「重量物の取り扱いの業務」「有 害物・危険物を取り扱う業務」「キャ バレーなどの接客業務」など危険・有

害な業務で就業させることもできませ ん。

### トラブル事例

同級生は、深夜は法律上バイトで きないことになっていると言ってい ましたが、今度働くコンビニは人手 不足なので深夜に働いてほしいと言 います。時給も昼間より いいので働いてみようか と思うのですが…。



### 企業にアドバイス

労働基準法の禁止事項は、たとえ本 人が同意したとしても使用者の責任を 免れることができません。特にこれら については罰則も設けられています。

社会的な弱者への違法な扱いは、大 きく企業イメージを低下させます。学 生アルバイトは、あくまでも補助的労働 力として、大きな負担をかけないよ う心がけましょう。

## 労働ひとこと

法律が改正され、老齢年金の加 入期間（受給資格期間<sup>\*</sup>）が 25 年 から 10 年に短縮さ れることになりました。

今までは、受給資 格期間が 25 年に満 たない場合、老齢年 金を 1 円も受け取ることはできませ んでした。高齢の従業員を新たに雇 う時に「どうせ年金をもらうのは無理だから社会保険に加入したくな

い」と言われて困った経験のある企 業も多いでしょう。

今回の改正により、このような期 間不足で無年金の人も受給資格期間

## 年金の受給資格期間が 25 → 10 年に短縮

が 10 年以上あれば年金を受給でき るようになります。未納が多く 10 年に満たないという場合でも、過去 5 年分までならさかのぼって国民年

金保険料を納付できます（平成 30 年 9 月までの時限措置）。

改正法は今年の 8 月から施行さ れ、9 月分の年金（初回の支払いは 10 月）から適用さ れます。

新たに受給資格を 得た人には通知が郵 送される予定です。 なお、初めて年金を 受給するときは、年金事務所に裁定 請求書を提出する必要があります。

<sup>\*</sup>保険料納付済期間、保険料免除期間、合算 対象期間の合計期間をいいます。