

～ベンチャー企業等の企業家が知っておくべきポイント～

## (よくある質問Q&A)

関西圏国家戦略特別区域

雇用労働相談センター

Q 1	従業員にインセンティブ報酬としてストックオプションを付与する設計にしたいのだが、どのような手続が必要となるか。
<p>株主総会、取締役会において、発効する新株予約権の数や行使期間、行使条件などを決議する必要があります。</p> <p>また、通達上、ストックオプションの付与は、労働条件の一部を構成するものであるとされており、就業規則の相対的記載事項とされていますので、別途、就業規則の改訂が必要となります。</p> <p>当センターでは、後者の点が中心にはなりますが、従業員に対するストックオプションの導入までサポートいたします。</p>	

Q 2	退職金なしの賃金制度を設計することは可能でしょうか。
<p>退職金請求権は、法律上当然に発生するものではなく、労使間の合意に基づいて発生するものですから、合意がない場合には、退職金の支払義務は生じません。もっとも、過去の取扱いや労働契約の意思表示によって、退職金支払いの合意が認定されて、退職金請求権が認められる場合もあります。</p> <p>ご質問の制度設計は可能ですが、これまで退職金制度を運用しているのに、今後退職金なしとするならば、その他の労働条件を同時にどのように変更するかにもよりますが、認められない労働条件の不利益変更にあたる可能性があります。</p> <p>当センターでは、具体的なケースに即したアドバイス、サポートを行っております。</p>	

Q 3	新規に立ち上げる事業は、1年間で繁閑の差があることが見込まれるのだが、そのような繁閑の差に応じた制度は用意されていないのか。
<p>労働基準法上の1年単位の変形労働時間制を採用すれば、業務の繁閑に応じて、一定程度、労働時間を柔軟に配分することができますが、この制度を採用するためには、労使協定の締結等が必要になります。</p> <p>当センターでは、1年単位の変形労働時間制の採用が、会社の実情にマッチしているかど</p>	

うかなどを聞き取りした上で、導入に向けてサポートいたします。

Q 4 初めて専門職の従業員を雇用する予定だが就業場所や勤務時間を自由に選べるようにした上で、給与については成果主義を導入したい。

従業員に勤務時間の裁量の幅を持たせる、「事業場外みなし労働時間制」や「裁量労働制」の仕組みを採用することは可能で、オフィスへの出勤を要しない、いわゆるモバイル・ワーク制度を導入することも可能です。ただし、これらの仕組みの採用には一定の要件が必要です。

当センターでは、会社の実情に応じ、どのような仕組みが可能か、その手順などを詳しくアドバイスし、導入までサポートいたします。また、成果をどのような形で給与に反映させるかについても、実情に応じた形となるようサポートいたします。

Q 5 当社のホワイトカラーの従業員について、「裁量労働制」を適用することは可能か。

裁量労働制が適用されると、労働者の労働時間の計算を実労働時間ではなく「みなし時間」によって行うことが認められます。

ただし、適用対象者は業務の遂行方法が大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務に携わる労働者に限られています。

当センターでは、会社の実情に応じて、裁量労働制の適用が可能かどうか、可能である場合の導入までサポートいたします。

Q 6 固定残業代を設定することは可能か。また、固定残業代を設定する際に注意すべき点はあるか。

割増賃金に代わる定額の手当の支払いが認められるためには、支払われる給与の中で、割増賃金に代わる定額の手当と基本給部分が明確に区分されている必要があり、また、当該手当が何時間分の割増賃金に該当するのかなどを就業規則や労働契約等で明示するなどの措置を講じていなければなりません。

当センターでは、規則・契約の具体的な定め方までサポートいたします。

Q 7 パートタイム従業員にも有給休暇が与えられると聞いたのだが。

有給休暇とは、一定期間勤続した労働者に対して付与されるものであり、①雇入れの日から6か月経過しており、②その期間の全労働日の8割以上出勤した場合には、一定の日数の有給休暇が法律上付与されるものです。ただし、付与される有給休暇の日数は、勤続期間、週あたりの所定労働日数によって異なります。

当センターでは、このような制度自体に関するご質問も勿論、随時受け付けております。

Q 8 有給休暇は1日単位で与えなければならないのでしょうか。半日や3時間など、労

	働者の希望に応じて柔軟に対応したいが可能か。また、従業員が具体的な日を指定して年休の取得を申し出た場合に、こちらから自由に拒否し、また日時を変更できる制度は、可能か。
<p>前半のご質問については、有給休暇の付与は、原則的には日単位とされていますが、労働基準法では、一定の条件のもと、有給休暇を1日単位ではなく時間単位で与えることも許されるという形とされています。もっとも、現実には、労働者の希望に応じ、半日単位や1時間単位等での有給休暇取得を認める取扱いが多く行われており、このような取り扱いについて、使用者が任意に応じることは問題ないと考えられており、労働者の方のリフレッシュを図る機会を増やす選択肢になり得ます。</p> <p>後半のご質問については、従業員が具体的な日を指定して年休の取得を申し出た場合、当該時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季にこれを与えることができるとされています。なお、事業場の過半数代表と、労使協定により、年休を与える時季に関する定めをすることも可能です。</p> <p>当センターでは、会社の実情などを踏まえ、よりよい制度になるようサポートいたします。</p>	

Q 9	雇い入れに際して守秘義務契約等の締結を求められているが、一般的にみて相当な内容なのか。
<p>知的財産をはじめとする秘密情報はベンチャー企業の生命線であり、きちんとした守秘義務契約の締結は必須で一般的といえます。</p> <p>当センターでは、具体的な契約の内容に応じて、留意点などもアドバイスいたします。</p>	

Q 10	わが社のノウハウは事業の生命線なので、退職する従業員に対し他社に転職することを禁止したいのだが、競業禁止の誓約書を提出させれば大丈夫か。
<p>従業員には、職業選択の自由があるため、誓約書が提出された場合であっても、地理的・時間的に限定のない競業禁止を定めるものは、全部又は一部が公序良俗違反で無効とされる可能性があります。また、近時の裁判例では、競業禁止に対する経済的な補償を求めるものもあります。</p> <p>ノウハウの流出を防ぐためには、秘密情報の管理を徹底し、従業員に対して退職後も守秘義務を負わせる体制を整備することが肝要です。</p> <p>当センターでは、法的な観点から、ノウハウなどの秘密情報のよりよい管理体制も含め、事業の継続的な発展に寄与するような仕組みづくりをサポートいたします。</p>	

Q 11	当社では、パートタイム従業員、契約社員、嘱託社員など様々な雇用形態の従業員が存するが、就業規則はどのように定めればよいか。
<p>就業規則は、従業員全員に適用するものを作成しなければなりませんので、ある雇用形態の従業員には就業規則を設けない、ということは許されません。雇用形態ごとの就業規則</p>	

を定めて適用する方法もありますが、適用される従業員の範囲を明記してトラブルにならないようにする必要があります。

当センターでは、それぞれの雇用形態に応じた適切な就業規則の作成をサポートいたします。

Q12 創業間もないので、当面の間はこじんまりと仲間内の組織でやっていきたいと思っています。出費を抑えたいので福利厚生費用を切り詰めたいたのですが、福利厚生制度は必ず用意しなければならないのでしょうか。

法律によって実施が義務付けられている法定福利厚生と、それ以外の法定外福利厚生とがあります。法定福利厚生には、健康保険、年金保険、介護保険、労災保険、雇用保険等があります。法定外福利厚生にも様々な規制があります。

当センターでは、福利厚生に関する個別のご質問も随時お受けしております。お気軽にご相談ください。

Q13 新規採用を検討するに当たり、テスト期間として数か月間、業務委託で働いてもらおうと思うが、「業務委託」という名称であれば、残業代や解雇等の問題は発生しないという理解が正しいのか。

「業務委託契約」という名称如何ではなく、実質的に受託者が委託者の指揮命令に服している場合には、労働（雇用）契約とされます。

当センターでは、どのような点が、業務委託と、派遣や雇用とを区別するポイントになるのかをアドバイスし、実態に沿った適切な取扱いとなるようサポートいたします。

～ベンチャー企業等の労働者の方が知っておくべきポイント～

## (よくある質問Q & A)

関西圏国家戦略特別区域

雇用労働相談センター

Q 1	私の会社では、就業規則では9時から勤務開始となっておりますが、毎日、20分前には出勤して掃除をしなければいけません。この掃除の時間は、労働時間には含まれないのでしょうか。
労働時間かどうかは、労働者が使用者の指揮命令の下におかれているかどうかで判断されますが、使用者の指揮命令の下におかれているかどうかは、具体的な事実関係によります。ご質問のケースでは、会社から、勤務時間前の掃除への参加を強制されているといえる場合には、その掃除の時間も労働時間に含まれると言えますが、具体的な事情には当センターへご相談ください。	

Q 2	私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2、3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか。
休憩時間は、労働者が権利として、労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。昼休み中の電話や来客対応は、明らかに業務と見做されますので勤務時間に含まれます。従って、会社は別途休憩を与えなければなりません。	

Q 3	私は、正社員ではなく、いわゆるパートタイムで勤務しているのですが、年次有給休暇は取れるのでしょうか。
有給休暇とは、一定期間勤続した労働者に対して付与されるものであり、①雇入れの日から6か月経過しており、②その期間の全労働日の8割以上出勤した場合には、一定の日数の有給休暇が法律上付与されるものです。したがって、パートタイムやアルバイトでも、この要件を満たせば、年次有給休暇が付与されることになります。ただし、付与される有給休暇の日数は、勤続期間、週あたりの所定労働日数によって異なりますので、当センターまでご相談ください。なお、上記は法律上の最低基準であり、就業規則で上記以上の定めが置かれている場合もありますので、就業規則も確認の上、ご相談ください。	

Q 4	私の会社では有給休暇を取得すると賞与の査定にあたってマイナスに評価されます。会社は有休を取得しただけ働く時間が減っているのだから当然と言っていますが、法律上問題ありませんか。
-----	---

労働基準法に定められた年次有給休暇の取得に対する不利益取扱いの禁止について、労働基準法附則第136条は、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないということを規定しています。年次有給休暇の取得を賞与査定のマイナス要素として扱うことは、この規定に抵触することになりますので許されません。

Q 5	有給休暇を取得しようと会社に申し出たら、別の日に変えてくれないかと言われましたが、これに応じなければならないのでしょうか。
-----	---

従業員が具体的な日を指定して年休の取得を申し出た場合、当該時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季にこれを与えることができるとされています。会社が別の日に変えてほしいと考えている理由が、事業の正常な運営を妨げるものかどうかは具体的事情によりますので、一度、当センターまでご相談ください。

Q 6	私の会社は週休2日制ではないのですが、法的に問題はないのでしょうか。
-----	------------------------------------

労働基準法では、1週間に1日か4週を通じて4日の休日を与えなければならないとされており、法的に週休2日制が求められているわけではありません。

労働時間については、原則として、1週間で40時間以下、1日8時間以下という規制がありますので、所定労働時間を1日8時間としていけば、労働日は1週間で5日となりますので、週休2日制を導入している会社が多いのが現状です。

ただ、労働時間については、変形労働時間制を採用していることもありますので、会社の所定労働時間の定めを確認いただき、当センターまでご相談ください。

Q 7	会社から転勤を内示されましたが、労働者はこのような転勤に従わなければならないのでしょうか。
-----	---

労働契約において勤務地を限定する内容の合意があれば会社は一方的に転勤を命じることはできません。また、会社が転勤を命じるには、就業規則などに根拠となる規定が必要とされています。まずは、雇用契約や就業規則などを確認ください。

就業規則などに転勤を命じる根拠となる規定がある場合でも、転勤命令権を濫用することは許されません。どのような場合に転勤命令権の濫用になるのかをお示しできますので、当センターまでご相談ください。

Q 8	社長がいきなりストックオプションを付与することにしたいと言っていますが、そもそもストックオプションって何ですか。
-----	--

ストックオプションとは、会社が従業員等に対して、予め定めた価額で会社の株式を将来取得することができる権利を付与する制度をいいます。市場での株価が上がれば上がるほど予め定めた価額との差額が大きくなり、インセンティブを得られる仕組みです。導入に向けて知っておくべきポイントは当センターまでご相談ください。

Q 9 私は、前職の退職時に競業禁止の誓約書を作成し提出しましたが、これは有効なのですか。

従業員には、職業選択の自由があるため、誓約書が提出された場合であっても、地理的・時間的に限定のない競業禁止を定めるものは、全部又は一部が公序良俗違反で無効とされる可能性があります。また、近時の裁判例では、競業禁止に対する経済的な補償を求めるものもあります。

具体的な事情によって、誓約書が有効かどうか、どの範囲で有効かが異なりますので、一度、当センターまでご相談ください。

Q10 私は、外資系企業に勤めています。会社が世界のグループ企業共通の「グローバルポリシー」を適用するとのこと。グローバルポリシーはそのまま受け入れなければならないのですか。

「グローバルポリシー」については、労働契約の一内容、就業規則の一部としてそのまま適用される部分もあると考えられますが、従前の労働条件を引き下げる内容であるのに合理的なものであるといえない場合や日本の強行法規に反する場合などは、法的にはそのまま適用されません。具体的な事情を踏まえたアドバイスも可能ですので、一度、当センターまでご相談ください。

Q11 当社の外国人上司は、ことあるごとに「業績が伸びなければ辞めてもらう」という言葉を口にします。本当に業績が上がらない場合には、辞めなければならないのでしょうか。

長期雇用システムの下で勤務する労働者については、単に成績不良等というだけでなく、その程度が重大なものか、改善の機会を与えたか、改善の見込みが無いか等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例があります。もっとも、上級の管理者など高度の技術・能力を評価・期待されて特定の職務のために即戦力として中途採用されたが、期待した技術等を有しなかった場合については、上記と比較して容易に解雇を認める事例もあります。したがって、単なる業績不振のみを理由として辞めなければならない場面が一般的にはそれほど多くないと思われませんが、採用の状況や置かれている立場、これまでの経緯など、具体的な事情によっては、辞めざるを得ないということもありますので、一度、当センターまでご相談ください。