

経営情報ニュース

2017. 10. 30 (月) 発行

中途採用 前職との関係

他社に勤めていた人（特に同業）を採用する際に、注意しなければならないことがいくつかあります。

■第三者提供のための同意■

中途採用者の前職の会社に対して、担当業務や退職理由等の情報を問い合わせることは可能ですが、これらは個人情報にあたるため、厚労省が作成した「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」に「退職者の転職先又は転職予定先に対し当該退職者の個人情報を提供することは第三者提供に該当するため、あらかじめ本人の同意を得なければなりません」にあるように、あらかじめ本人の同意を得ておく必要があるでしょう。

一方で、労働基準法第22条により中途採用者が前職企業へ「退職証明書」の交付を求めることができます。退職時証明の記載事項は、次の5項目です。①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含む）。人柄については、この5項目に該当しないので、回答を求めることはできません。退職証明書の請求権は、退職してから2年を経過すると時効で消滅します。



■転職者の転職元との契約関係■

転職者が転職先へ持ち込む情報が「悪意または重大な過失」であれば、不正競争防止法上の責任が生じる可能性がありますので、「悪意または重大な過失」がないように工夫する必要があります。具体的には、転職者の退職時に秘密保持契約義務や競業禁止義務がないかを確認し、また、転職元企業へも退職時の誓約書の有無について問い合わせることも必要かもしれません。加えて、トラブルを回避する方法として、①自社の業務に従事するにあたり転職元の情報を用いない、②他社において完成させた職務発明等の自社名義での出願をさせない、③自社で就業するに当たり、不都合が生じる競業禁止義務がないこと等を記載した誓約書を提出させる、④一定期間前職と関係性の薄い業務に従事させる、などの対策が考えられます。不正競争防止法に違反している場合は、転職元から差し止め請求や損害賠償請求を受ける場合があります。



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

労務管理 実務Q&A

最低賃金の例外

10月から新しい最低賃金が適用されましたが、例外的に手待ち時間の多い人は最低賃金を下回ってもよいと聞いたことがあります。詳しく教えてください。

A 最低賃金法第7条では、最低賃金の減額特例を規定しています。具体的には、次の労働者が該当します。

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者
- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者



ご質問の対象労働者は、⑤に該当すると思われる。減額の対象となる「断続的労働」とは、

「常態として作業が間欠的に行われるもので、作業時間が長く継続することなく中断し、しばらくして再び同じような態様の作業が行われ、また中断する、というように繰り返されるものことで、“実作業時間”と“手待ち時間”とが繰り返されて一体として成り立っている労働形態」

をいいます。

減額の適用を受ける場合は、事業所を管轄する労働基準監督署へ「特例許可申請書」を提出し、許可を得る必要があります。

NEWS ダイジェスト

- 「年末調整の電子化」2020年に実現へ
政府税制調査会は、年末調整の手続きを電子化する方針を確認した。従業員は金融機関から生命保険料控除電子証明書を受け取り、国税庁の専用サイトで電子申告書を作成し、勤務先に提出。企業も税務署への申請はネット上で行う。
- 法人所得が7年連続増 過去最高額に
国税庁が、2016年度に決算期を迎え今年7月末までに税務申告があった法人の所得総額が、過去最高の63兆4,749億円となったことを明らかにした。昨年度から3.2%増加して7年連続の上昇。建設業やサービス業が特に伸びた。