

NEWS LETTER

本年11月の米大統領選次第では、仕切り直しとなる可能性もあるとされるTPP(環太平洋経済連携協定)。昨年10月に大筋合意され、今年2月にTPP閣僚会合での署名を経た日、米、加、豪州、ベトナム、チリ、メキシコ等、太平洋を囲む12か国間の自由経済圏構築に向けたプロジェクトという建てつけですが、RCEP(中国が主導する東アジア地域包括的経済連携)の対抗策でもあることから、中国を参加させていないという点だけでなく、米国ESTABLISHMENTによる日本の占領政策の一環(関税撤廃に止まらず、投資・サービスの自由化=社会保障制度の米私企業による乗っ取り=や知的財産にまで及ぶ)ではないかとする見方もあり、今後の動向が注目される処です。

9

2016



在職中・退職後の 競業禁止義務とは

65才以上にも適用拡大
雇用保険被保険者の範囲
9月より引き上げられる
厚生年金保険の保険料率

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

競業避止義務とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

知り合いの会社で、従業員が同業に転職したことにより、会社の機密情報が漏れてしまったという話を聞きました。会社として何か対策をしたいところですが、同業に勤務しないと誓約させることはできるのでしょうか？



総務部長

なるほど。同業で勤務しないことを誓約させることについては、在職中と退職後に分けて考える必要があります。まず、在職中については、従業員は、同業の会社と掛けもち勤務をしたり、競合となるような事業を自分で営んだりすることはできない（競業避止義務）とされています。



社労士

なるほど。競業避止義務があるのですね。そのような内容を就業規則に記載する必要はありますか？



そうですね。就業規則に定めておくべきでしょう。次に退職後については、就業規則や当事者との個別の契約に定めがあれば、一定の範囲で競業避止義務を課すことが可能とされています。そもそも従業員には職業選択の自由があり、際限なくこの競業避止義務が課せられると、この自由を侵すことに注意しなければなりません。



確かに、これまでの経験を活かして同業に転職することが制限されると、転職が難しくなりますね。ただ、一定の範囲とは具体的にどのようなものになるのでしょうか？



競業避止義務を課す期間や場所の範囲などを、合理的な範囲で限定しておくこととなります。また、一般社員やパートタイマーなど機密情報に触れる機会が少ない人については、同業への転職を制限する合理性がありませんので、制限すること自体が難しくなります。



なるほど。競業避止義務を課すことができるか否かを検討し、課すことに合理性がある人については、個別に誓約書を結ぶなどの対応が必要ですね。



また同業への転職に関して、守秘義務についてはこの競業避止義務とは別に考える必要があります。



顧客情報や会社の機密情報を持ち出さないように、守秘義務についても対策をしておくことが重要ですね。



はい、守秘義務について退職時に誓約させるということもありますが、これは在職時においても重要です。そのため、入社タイミングにも誓約させて、情報管理に関する意識付けを行っておくことが好ましい対応になるでしょう。



【ワンポイントアドバイス】

1. 退職後の競業避止義務は、一定の合理的な範囲においてのみ認められる。
2. 退職後に競業避止義務を課す際には、就業規則または個別の契約に定めが必要で、競業避止義務を課す期間や場所の範囲などを限定しておくべきである。

来年より拡大となる 雇用保険被保険者の範囲

平成28年3月29日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、雇用保険料率の変更や、介護休業給付の給付率の引上げが行われました。これらの他にもこの法律により、平成29年1月には、雇用保険の被保険者範囲の拡大、平成32年度からは雇用保険料の免除制度の廃止が決まっています。そこで、今後の変更点について確認しておきましょう。

1.雇用保険の被保険者の適用拡大

雇用保険は1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ、31日以上雇用見込がある場合に被保険者となりますが、65歳以降に新たに入社した人については、この条件に関わらず被保険者にはならないとされています。ただし、65歳以前から適用事業所に引き続き被保険者として雇用されている場合には、高年齢継続被保険者として65歳以降も継続して被保険者として取扱われます。

これについて、平成29年1月1日からは65歳以降に新たに入社した人も、条件を満たせば雇用保険の被保険者となることになりました。

なお、平成29年1月1日時点で、入社時にすでに65歳以上であったために雇用保険の被保険者となっていない人も被保険者となり、平成29年3月31日までに手続きを行うこととされました。該当者がいないかを確認の上、手続きの準備を進めておきましょう。

2.65歳以上の人に対する給付

65歳以上の被保険者で一定の要件を満たして退職し、求職活動をする場合には、基本手当ではなく、被保険者であった期間に応じた

高年齢求職者給付金（一時金）が支給されることになっています。来年から新たに被保険者となる65歳以上の人についても、高年齢求職者給付金が支給されることとなります。

さらに、現在は支給対象外となっている介護休業給付や、教育訓練給付等についても支給対象となります。

3.平成32年度から始まる保険料徴収

現状、年度初日（4月1日）時点で満64歳以上の被保険者については、雇用保険料が被保険者負担分、事業主負担分ともに免除されています。今回の被保険者の適用拡大にあわせ、この免除制度が廃止され、原則どおり保険料の徴収が行われることとなります。ただし、経過措置として平成31年度分までは現状の免除制度が継続されるため、実際には平成32年度から、年齢に関わらず全員が雇用保険料の徴収の対象となります。



被保険者の適用拡大に伴い必要となる届出等に関しては、今後詳細が決定され、案内が行われることになっています。また、高齢者を多く雇用している事業主にとっては、今後、保険料の負担が大きくなることから、高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入することが予定されています。これらの情報にも注目していきましょう。

9月から厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

平成16年に行われた年金制度の改正により、厚生年金保険の保険料率は平成29年まで毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることになっています。これにより平成28年9月からの厚生年金保険料率は18.182%となり、これを労使折半で9.091%ずつ負担します。具体的な保険料額は下表のとおりとなっています。※協会けんぽの健康保険料率については変更ありません。

[表 平成28年9月からの厚生年金保険料額] (単位：円)

等級	標準報酬		報酬月額		全額	折半額
	月額	日額	円以上	円未満	18.182%	9.091%
1	98,000	3,270	~	101,000	17,818.36	8,909.18
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	18,909.28	9,454.64
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	20,000.20	10,000.10
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	21,454.76	10,727.38
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	22,909.32	11,454.66
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	24,363.88	12,181.94
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	25,818.44	12,909.22
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	27,273.00	13,636.50
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	29,091.20	14,545.60
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	30,909.40	15,454.70
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	32,727.60	16,363.80
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	34,545.80	17,272.90
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	36,364.00	18,182.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	40,000.40	20,000.20
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	43,636.80	21,818.40
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	47,273.20	23,636.60
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	50,909.60	25,454.80
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	54,546.00	27,273.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	58,182.40	29,091.20
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	61,818.80	30,909.40
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	65,455.20	32,727.60
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	69,091.60	34,545.80
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	74,546.20	37,273.10
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	80,000.80	40,000.40
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	85,455.40	42,727.70
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	90,910.00	45,455.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	96,364.60	48,182.30
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	101,819.20	50,909.60
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	107,273.80	53,636.90
30	620,000	20,670	605,000	~	112,728.40	56,364.20

9月分より変更すべき社会保険料

9月は保険料率の引き上げと共に、社会保険の定時決定（算定基礎）により決定された健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額を変更する時期となります。具体的な手続きとしては、給与から控除する保険料率および標準報酬月額を変更した上で、従業員へ決定された標準報酬月額を通知します。

なお、社会保険料控除のタイミングは会社によって異なるため、9月分の保険料をいつ支払う給与から控除するのかを確認しておきましょう。

この他、社会保険料に関しては平成28年4月よ

り、健康保険の標準報酬月額の上限額が121万円から139万円へ引き上げられました。また、累計標準賞与額も年間上限額が540万円から573万円に引き上げられています。

そして平成28年10月からは、厚生年金保険の標準報酬月額の下限に1等級（88,000円）が加わることになっています。この変更に関与する人の取扱いについては今後、情報が出てくるかと思いますので、確認の上、給与計算において社会保険料の控除額に誤りがないように注意しましょう。