A large, stylized graphic consisting of the letters 'Q', '&', and 'A' in a light green color. The 'Q' is at the top left, the '&' is in the middle, and the 'A' is at the bottom right. The letters are thick and have a slightly irregular, hand-drawn feel.

経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集: キャリアアップ助成金

労務: 正社員転換と試用期間

法務: 従業員の誕生日の公表

経営者の知恵袋

Vol.95

# 経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約26,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

## ■ 制度

---

特 集	キャリアアップ助成金	.....	01
-----	------------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

雇 用 保 険 法	育児休業期間中の就労と給付金	.....	10
-----------	----------------	-------	----

労 働 基 準 法	正社員転換と試用期間	.....	11
-----------	------------	-------	----

## ■ 法務

---

民 事 訴 訟 法	合意管轄と審級裁判所	.....	13
-----------	------------	-------	----

個 人 情 報	従業員の誕生日の公表	.....	15
---------	------------	-------	----

# 一 特集一

01

## キャリアアップ助成金

### ● 質問

厚生労働省が実施している助成金が本年度も発表されていると思います。当社では有期契約労働者を多く採用しており、今後、それらの従業員を正社員にしていきたいと考えています。キャリアアップ助成金が該当すると思うのですが、昨年度から変更された点等があれば教えてください。

### ● 回答

本年度もキャリアアップ助成金は継続して実施されますが、条件が変更されています。

### ● 概要

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる「非正規社員」について企業内での待遇向上を促すための助成金です。

具体的には

- ・正社員化コース
- ・賃金規定等改定コース
- ・健康診断制度コース
- ・賃金規定等共通化コース
- ・諸手当制度共通化コース
- ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- ・短時間労働者労働時間延長コース

の7つのコースがあります。このうち、最も典型的なものは「正社員化コース」です。ご質問にあるような、有期契約労働者を正社員とする場合等に対象となり得ます。非正規社員の待遇向上としては、正社員へ登用することが最も効果的であり、かつ、シンプルです。そのため、国もそのような取組みを支援するためにこのコースを設けています。

その他のコースは受給のための条件達成が難しいこともあり、取り組みにくいコースです。そこで、本特集では正社員化コースに限って詳細をご案内し、その他のコースは概要のみお示しいたします。

## ● 助成金の概要

### (1) 助成金とは

助成金に法律上の明確な定義はありません。本特集でも定義はいたしません、イメージとしては、「雇用に関係して厚生労働省が事業主に対して支給するお金」です。各省庁や自治体が設備投資等に対して交付する補助金もありますが、「雇用に関係する」という点でそういった補助金とは異なります。

助成金は、政府が考える労働政策に合致する取組みを事業主に行ってもらうために用意されている制度です。そのため、原資は基本的に雇用保険料(公的資金)であり、しっかりと取組みを実施すれば原則として返還不要です。

### (2) 助成金申請の注意点

労働政策を推進しようと思えば、法律で強制的に行わせる方法も考えられます(いわゆるハード・ロー)。例えば、割増賃金の支払いや年次有給休暇の付与等がその例です。

助成金は、ハード・ローとは異なり、法的な強制力に頼らずに政策を実現するための方法です(いわゆるソフト・ロー)。

政府は、ハード・ローとソフト・ローとを使い分けて政策を実現させていくわけですが、ソフト・ローである助成金の特徴として、「法令で定められている最低限の行動では受給できない」ということが挙げられます(ごくごく少数の例外もあります)。法令で定められた行為はハード・ローであり、必ず実施しなければならない(違反ができない)ものです。対して、ソフト・ローは、そのような強制的なやり方に適さない政策を実現するためにあるもので、法令以上の「プラスアルファ」を事業主に期待しているわけです。つまり、助成金は、法令で決められたことはすべて整えられている(法令違反がない)という前提で、さらに雇用に関係する取組みを行った場合に支給されるということです。

助成金ごとに、この「プラスアルファ」に該当する取組みが定められています。どのような取組みが「プラスアルファ」となるかは様々ですが、法令以上という点から見れば事業主にとっては不要な行為(負担)ともいえます。負担となるにも関わらず実施する以上、助成金の受給を目的とするのではなく、「プラスアルファ」の取組みによって自社の労働環境や人事労務制度の改善につなげるこそが肝要です。

以上のように、助成金は労働関係法令の違反があれば受給できませんし、法令以上の取組みを行わなければならないものです。法令違反がないかどうかの調査も行われますし、「プラスアルファ」の取組みが滞りなく実施されているかどうかも調査されます。また、継続した運用が必要な取組みであれば、助成金受給後にそれが運用されているかどうかも調査されます。

この調査は年々厳しくなっています。助成金の不正受給が後を絶たないためです。例えば、法律で作成が義務付けられている書類(賃金台帳や出勤簿等)を作成していなかったにもかかわらず、助成金申請のために後から作成した事例や、本当は「プラスアルファ」に取り組んでいないにもかかわらず、書類上取り組んだかのように見せて申請するといった事例があります。

最近では、不正受給をそそのかすかのような助成金コンサルタントも増えてきているようで、厚生労働省も注意喚起の文書を発表しています。仮に不正受給となると、申請した助成金が不支給となったり返還を求められたりするだけではなく、将来3年間助成金の申請ができず、悪質な場合には詐欺で刑事告発されることもあり得ます。実態と異なる書面を作成して申請することは悪質とみなすとされていますので、日常の労務管理がとても重要ということになります。

## ● 正社員化コースの概要

### (1) キャリアアップ助成金(正社員化コース)にまつわる用語の定義

キャリアアップ助成金で用いられる言葉には定義が決まっているものが多くあります。そこで、まずは、正社員化コースにまつわる特に重要な言葉の定義を確認します。

有期契約労働者	期間の定めのある労働契約を締結する労働者
無期雇用労働者	期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、および短時間正社員以外の者 ※期間の定めのない労働者のうち、正社員ではない者という意味合い
正規雇用労働者	次のすべてに該当する労働者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 期間の定めのない労働契約を締結していること</li> <li>・ 派遣労働者ではないこと</li> <li>・ 勤務地または職務が限定されていないこと</li> <li>・ 所定労働時間が通常の労働者と同等であること</li> <li>・ 労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されていること</li> </ul>

正社員化コースでは、有期契約労働者から「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」や「短時間正社員」という「多様な正社員」に転換した場合も対象となっています。助成額は変わりませんが、「多様な正社員」制度を就業規則に規定しておかなければならないこと等、条件が異なっています。

## (2)概要

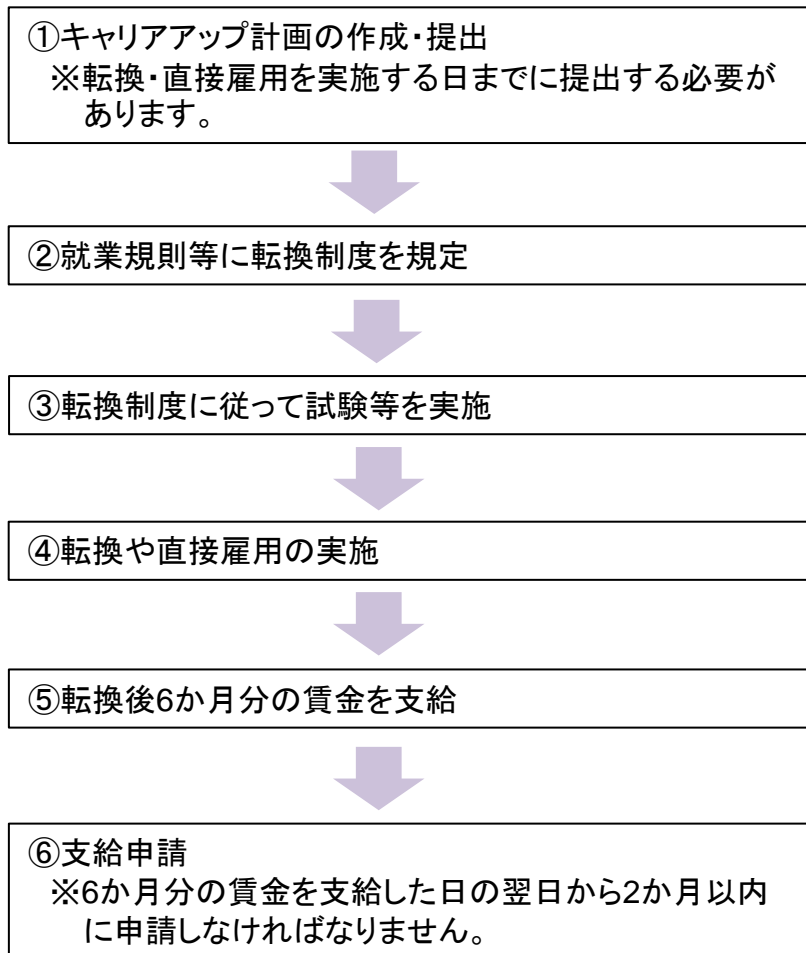
正社員化コースは、就業規則等に定めた転換制度に基づいて、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合の助成です。

### <基本的な助成額>

有期→正規	1人当たり57万円
有期→無期	1人当たり28万5,000円
無期→正規	1人当たり28万5,000円

※中小企業以外は金額が少なかったり、条件を満たした場合の増額があつたりします。

### <手続きの流れ>



## ● 正社員化コースの詳細

今回のご質問に即して、正社員化コースの取組みについてご説明いたします。今回のご質問は、有期契約労働者を正規雇用労働者に転換するケースです。そこで、以下では、正社員化コースのうち、有期契約労働者を正規雇用労働者に転換する場合に求められる主な条件をご紹介します。もっとも、本特集で取り上げた条件以外の細かい条件も定められています。また、正社員化コース全体でいえば、例えば、正規雇用労働者への転換ではなく、無期雇用労働者への転換の場合や先に挙げた多様な正社員に転換する場合等は、条件が追加されたり異なったりします。そのため、実際に取り組まれる前に、助成金窓口にご相談いただくことをおすすめいたします。

### (1) 対象となる労働者

まず、有期契約労働者であることが必要です。ご質問にある方は、この点は問題ありません。ただし、事業主に6か月以上雇用されていなければ、原則として対象となりません。

他方、長く雇用されていればいいというわけではなく、雇用された期間が3年以内でなければ対象外となります。

次に、正規雇用労働者等として雇用することを約束している場合、対象となりません。

この条件は、問題となることが非常に多い条件です。例えば、正社員の募集に応募があり、採用するとします。採用時から正社員であるため、そもそも正社員化コースの対象とはならないはずで

どころが、労働者と合意のうえ、当初6か月間を有期雇用と設定して正社員化コースの申請をするケースがあります。このケースが、「正社員としてはふさわしくないが、不採用とするには惜しい。正社員とするかどうかは全く白紙だが、いったん有期契約で働いてもらい、正社員登用試験合格を目指すことになった」という場合ならば、正社員化コースの対象となる可能性はあります。しかし、このような場合はあまり考えられず、大半は助成金受給のために形式を整えただけです。助成金窓口もこのようなケースを把握しているため、確認が厳格化しています。

なお、本採用に先立って「試用期間」を設けることがあります。この「試用期間」はあくまで後の本採用に続くことが前提となっています。そのため、「試用期間」中の労働者は原則として有期契約労働者とは認められません。したがって、「試用期間」を設け、その期間経過後に本採用したとしてもキャリアアップ助成金の対象とはなりません。

また、もともと正社員だった労働者や、定年後再雇用の労働者、転換後定年までの期間が1年未満の労働者等も対象となりません。



## (2) 対象となる事業主

労働者側の条件だけではなく、事業主側にも条件があります。労働政策の実現という観点からは、事業主側の条件こそが重要です。

### ① 有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定していること

これは、正社員への転換を会社の制度(従業員との約束事)として設けなければならないことを意味します。通常は就業規則に記載する方法で行います。

制度として最低限明示する内容も決まっており、面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件、転換時期を明示しなければなりません。このうち、要件については、勤続年数や所属長の推薦等、客観的に確認可能なものとする必要があります。ただ、自社で決めた転換制度が、助成金の求める条件に合致しているかどうか(具体的に就業規則に記載した内容が適切かどうかも含めて)は、助成金窓口が判断する事柄であるため、事前の相談が必要です。

### ② ①の制度に基づき、正規雇用労働者に転換させたこと

①で定めた制度(手続き、要件、転換時期等)に従って、有期契約労働者を正規雇用労働者に転換します。この際、①で定めた制度とは異なる手続き、要件、転換時期等で転換した場合は支給対象外となります。

また、ここで重要なことは、自社の正規雇用労働者が定義されていることです。正社員用の就業規則がある等、「自社の正規雇用労働者はこういう労働条件だ」ということを形式的に示すことが必要となります。言い換えれば、有期契約労働者から正規雇用労働者となったことで、何がどう変わったのか(どの待遇が向上したのか)を説明できないということなのです。

### ③ ②によって転換した労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用すること

### ④ ②によって転換した労働者に対し、転換後6か月分の賃金を支給すること

### ⑤ 転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より5%以上増額させていること

原則として、転換後6か月の賃金総額と、転換前6か月の賃金総額を比較します。

そのため、計算式は下記の通りとなります。

$$\frac{\text{転換後6か月の賃金総額} - \text{転換前6か月の賃金総額}}{\text{転換前6か月の賃金総額}} \times 100 \geq 5\%$$

転換前6か月の賃金総額

ただし、これらの条件は本年度の助成金から新たに加わったもので、しっかりと決まっていな部分があります(なお、有期から無期に転換する場合には、昨年度も条件となっていました)。厚生労働省が発表している条件においても、原則の計算方法以外を用いる例が挙がっており、しかも、その例以外でも、「趣旨に照らして合理的な算定方法と認められる場合は支給対象となる」とされています。

このように、まだ固まっていない条件ですので、助成金窓口にも相談しつつ進めることが肝要です。なお、「賃金上昇要件確認ツール」というものが助成金の資料の一つとして公表されています。このツールを使って計算することが基本ですが、これに従わない場合でも助成金対象となる可能性があることは先の通りです。

- ⑥ 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、解雇等事業主の都合により離職させていないこと
- ⑦ 転換後の基本給や定額で支給されている諸手当を、転換前と比較して低下させていないこと

## ● 申請期日とまとめ

支給申請は、転換後の賃金を6か月分支給した日の翌日から2か月以内に行います。そのため、新規に雇い入れた有期契約労働者を転換した場合、実際に助成金を受給できるのはおよそ1年半後となります。

キャリアアップ助成金は、正社員と非正規従業員の格差是正という「働き方改革」のテーマとも関連する助成金です。そのため、注目度も高く、特に正社員化コースは、自社にあった正社員転換制度を構築できれば効果的な人材活用にもつながり、会社へのメリットも大きいものです。この点では、比較的取り組みやすい助成金といえます。その反面、不正受給が多い助成金でもあり、助成金窓口も目を光らせています。適切に労務管理を実施し、自社に適した人材を積極的に正社員に登用できるよう、社内環境を整えることが肝要です。

次ページから、正社員化コース以外のコースについて概要を記載いたします(支給額はいずれも原則的な場合であり、加算等があります)。正社員化コースに比べれば取り組みの負担が多いといえますが、非正規従業員の処遇を改善し、能力を十分に発揮してもらいたいと考える事業主にはメリットがある助成金です。

各助成金には、それぞれが実現したい目的、すなわち労働政策があります。現在であれば「働き方改革」に関係するものが多く、「働き方改革」を推進する事業主は助成金にも取り組みやすい状況です。もっとも、どのような助成金でも、適切な労務管理と「プラスアルファ」の取り組みが必要ですので、雇用に関する自社の状況を確認し、その改善を図ることを第一に考えることが求められます。

## 「キャリアアップ助成金(正社員化コース以外)の概要」

## ①賃金規定等改定コース

→原則、すべての有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成

※雇用形態別や職種別等、合理的な区分ができる場合には、一部の有期契約労働者の昇給でも受給できる場合があります。

## 【支給額】

すべての有期契約労働者等に適用したかどうか、および対象労働者の人数により、原則として、4万7,500円～28万5,000円

## ②健康診断制度コース

→有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成

※「法定外の健康診断制度」とは、例えば、通常の労働者の4分の3未満の所定労働時間である従業員に定期健康診断を受けさせるような制度が該当します。

## 【支給額】

1事業所当たり38万円

## ③賃金規定等共通化コース

→就業規則等の定めるところにより、有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成

※原則として、有期契約労働者等と正規雇用労働者に共通する賃金規定は、すべての有期契約労働者と正規雇用労働者に適用しなければなりません。

## 【支給額】

1事業所当たり57万円

④諸手当制度共通化コース

→就業規則等の定めるところにより、有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に助成

※有期契約労働者等と正規雇用労働者に共通する賃金規定は、原則としてすべての有期契約労働者と正規雇用労働者に適用しなければなりません。

【支給額】

1事業所当たり38万円

⑤選択的適用拡大導入時処遇改善コース

→労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、有期契約労働者等について、当該措置により新たに社会保険の被保険者とし、当該有期契約労働者等の基本給を増額した場合に助成

※社会保険には、通常の労働者の4分の3以上の所定労働時間がないと加入することができませんでした。その制度が改正され、一定の要件(週の所定労働時間が20時間以上等)を満たした場合、501名以上の大企業では加入が義務となりました。また、500人以下の企業でも、労使で合意し、かつ先の一定の要件を満たせば加入となる制度もできました。この500名以下の企業用の制度は「選択的適用拡大」と呼ばれています。

【支給額】

基本給の増額割合に応じて、1人当たり1万9,000円～9万5,000円

⑥短時間労働者労働時間延長コース

→有期契約労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、③または⑤を実施した場合に助成

【支給額】

延長した労働時間数に応じて、1人当たり3万8,000円～19万円

# 一 雇用保険法 一

## 育児休業期間中の就労と給付金

# 10

### ● 質問

現在、育児休業中の社員がいるのですが、どうしても本人でなければ対応できない業務が発生してしまいました。1日もしくは2日だけだと思いますが、育児休業中に勤務した場合、育児休業給付金はどうなりますか。

### ● 回答

育児休業における各支給単位期間(1か月)に就労した日数が10日以下であれば、育児休業給付金は支給されます。

### ● 解説

育児休業中に臨時で出勤をした場合でも、就労した日数が10日以内であれば、その支給単位期間について育児休業給付金の受給資格は失いません。

※支給単位期間とは育児休業開始日から起算して1か月ごとに区切った期間のことです。

また、就労した日数が10日を超える場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下であることがタイムカードなどで確認できる場合も、受給資格を失いません。

ただし、これはあくまでも「臨時で出勤をした場合」に認められているものです。したがって、毎週月曜日に出勤する、といったような常態として勤務を行う場合には、労働日数や時間に関わらず育児休業とは認められなくなるおそれがあります。育児休業と認められなくなると、育児休業給付金は支給されなくなりますので、ご注意ください。

加えて、労働日数や時間数以外で支給単位期間に受ける賃金が、休業開始時の賃金月額額の80%未満でない受給資格を満たしませんので、注意が必要です。

なお、社会保険料の免除も、「一時的・臨時的に就労する場合」に限られています。「恒常的・定期的に就労する場合」には育児休業を取得しているとは認められず、社会保険料の免除も受けられません。つまり、定期的に就労している場合には、育児休業給付金も支給されなくなりますし、社会保険料の負担も発生することとなりますので、育児休業期間中に就労を命ずるかどうかは慎重にご検討ください。

# — 労働基準法 —

## 正社員転換と試用期間

11

### ● 質問

このたび初めて有期契約労働者を正社員に登用(転換)しました。当社の就業規則では、正社員として採用した際には3か月間の試用期間を設けているのですが、正社員転換した者にも試用期間を適用してかまわないのでしょうか。

### ● 回答

基本的には試用期間の適用はないと考えるべきでしょう。

### ● 解説

#### (1) 試用期間とは

試用期間とは、新規に採用した者について能力や適格性を判定するための期間です。それらの判定において不適格と判断された場合には、本採用を拒否することができるように定められていることも特徴です。

#### (2) すでに雇用している従業員について

試用期間は法律に決まりのある制度ではなく、一般的な慣例として認められてきたものです。そのため、すでに雇用している従業員に対して適用してはいけないという決まりはありません。

もちろん、もともと試用期間が設けられていない従業員や、試用期間を終えた従業員に対して試用期間を適用することはできません。ご質問にある正社員転換のような、「試用期間を適用する正当なきっかけ」がある場合のみ問題となります。

#### (3) 正社員登用と試用期間

正社員転換は厳密には新たな雇入れ(労働契約の締結)ではありません。労働契約の締結時点はあくまで入社時であり、その労働契約の内容が変わった(有期契約労働者→正社員)と考えることが自然です。

【次ページに続きます】

このように考えると、正社員転換は「採用」ではないため、「試用期間を適用する正当なきっかけ」がなく、試用期間は適用できないという結論ともなり得ます。

この考え方に対し、「採用」という文言は「新たな雇入れ(雇用契約の締結)だけを意味するものではない」という考え方もできます。特に、正社員用の就業規則に定められている場合等は「正社員という区分に当てはまるようになったこと」を「採用」と表現しているのだと説明することができます。この説明も自然であるため、結局は、就業規則の規定を機械的に適用するならば、正社員転換した従業員には試用期間が適用されると考えることになりそうです。

#### (4)ご質問のケース

以上のように、形式的には、正社員転換した従業員にも試用期間の適用があるといえます。しかし、正社員転換した従業員に対しては、「能力や適格性の判定」という試用期間の目的が当てはまりません。なぜなら、正社員転換する場合には、それらを見極めたうえで「正社員として勤務する能力と適格性がある」と認められ、正社員に転換しているからです。このような従業員に対して、再度能力や適格性を判定する必要はありません。

したがって、形式的には試用期間の適用があるとしても、実態を見ると試用期間を適用する根拠がありません。そのため、試用期間を適用しないということが基本の方針となります。

#### (5)その他

正社員転換した従業員に原則として試用期間を適用しないとしても、例外も考えられます。例えば、役員から従業員(正社員)になった場合や、正規の正社員登用手続きを経ずに正社員となった場合等です。前者では、役員としての能力があることはわかっていますが、それだけで正社員としての適格があるとは限りません。また、後者は、何か特別な事情(出向者が完全に自社の従業員となる等)がある場合でしょうから、ケースバイケースの判断ができた方が望ましいといえます。

ただし、個別事案ごとに判断していると、就業規則の運用に統一性がなくなるという弊害が出てしまいます。そのため、最低限、①「正社員として採用した者には原則として試用期間を設ける」、②「ただし、正社員登用試験を経て正社員となった者、その他試用期間を設ける必要がないと会社が認めた者に対しては試用期間を設けない」という程度の基準は必要だと考えられます。

非正規社員を正社員にしていくことは、政府が推進している「働き方改革」の方向性とも合致します。能力や適格性を適切に判断するためにも、あらかじめ正社員登用の基準や条件等を可能な限り明確に設定し、運用することが肝要です。

# 一 民事訴訟法 一

## 合意管轄と審級裁判所

13

### ● 質問

取引先と契約書を交わそうと思っていますが、先方から提示されたドラフトの中に「合意管轄裁判所」という条文が入っています。これによれば、第一審は取引先のある東京の地方裁判所で行うとなっています。当社は福岡にあるため、できれば福岡にしてほしいのですが、もし第一審を東京と決めた上で第二審や第三審に至った場合、どちらの裁判所で裁判となるのでしょうか。

### ● 回答

第二審や第三審を行う裁判所は、第一審の裁判所を基準に決められます。

### ● 解説

契約書を交わす際、「合意管轄」に関する条文を盛り込むことが一般的です。

管轄とは各裁判所間の事件分担の定めのことであり、下記の通り、民事訴訟法や裁判所法にて諸々の定めがなされています。

	管轄の種類	内容
①	法定管轄	法律の規定により定まる
	職分管轄	それぞれの裁判所が取り扱う事務により定まる
	事物管轄	事件の内容・性質を基準にして定まる
	土地管轄	事件の場所を基準にして定まる
②	合意管轄	当事者間の合意により定まる
③	応訴管轄	被告が訴訟に応じることにより生じる
④	指定管轄	裁判所が指定することにより定まる

#### (1) 一般的な流れ

管轄について合意していない場合、次のような流れで裁判を行う裁判所が決定されます。

- i) 訴えを起こす際、第一審になるのは地方裁判所か簡易裁判所(職分管轄)
- ii) その事件の訴額(※)により、どちらかを選択(事物管轄)
- iii) その事件の当事者等の場所に応じ、その土地を管轄する裁判所に裁判を起こす(土地管轄)
- iv) 管轄違いや当事者の申立て等により、必要があれば訴訟が他の裁判所に移される(移送)

【次ページに続きます】



iii) 土地管轄については、被告の住所地を管轄する裁判所が原則となります(これを普通裁判籍といいます)。ただし、事件の内容によっては原告の住所地や事件に係る土地を管轄する裁判所に訴えを起こすことも認められます(これを特別裁判籍といいます)。特別裁判籍の例として、財産権上の訴えであれば「義務履行地を管轄する裁判所」、事務所または営業所における業務に関する訴えであれば「当該事務所または営業所の所在地を管轄する裁判所」、不法行為に関する訴えであれば「不法行為地を管轄する裁判所」等が挙げられますが、複雑な法的判断が不可欠となりますので、訴訟の前に必ず弁護士にご相談ください。

なお、普通裁判籍・特別裁判籍が認められる裁判所が複数ある場合、そのうちのどこに訴えを提起するかは原告の自由です。ただし、同一の事件について複数の裁判所に訴えを起こすことは禁止されています。

## (2) 合意管轄

「合意管轄」は、契約当事者間で合意することにより管轄となる裁判所をあらかじめ決めておくことができるというものです。(1)で述べた難解な過程を省略できますし、事物管轄や土地管轄にも一応縛られずに裁判所を決めることができるため、多くの契約書で用いられています。

ただし、ここで注意しなければいけないのは、合意できるのは第一審の裁判所に限られる点です。第二審以降については、裁判所法でどの裁判所が事件を担当するか決められており、いくら当事者間の合意があってもこれに反することはできません(職分管轄のうち審級管轄)。

### 例1) 第一審が地方裁判所

⇒その土地を管轄する高等裁判所が第二審(控訴審裁判所)、最高裁判所が第三審(上告審)裁判所

### 例2) 第一審が簡易裁判所

⇒その土地を管轄する地方裁判所が第二審(控訴審裁判所)、その土地を管轄する高等裁判所が第三審(上告審)裁判所

## (3) ご質問のケース

もし第一審を東京裁判所で行うと合意した場合、(2)で述べた通り、第二審は東京高等裁判所、第三審は最高裁判所と自動的に決まります。他方、福岡地方裁判所と合意した場合には、第二審は福岡高等裁判所、第三審は最高裁判所となります。通常は第一審・第二審がメインとなるところ、取引先が遠方であればあるほど、合意管轄の定めは重要となっていきます。当然、裁判になるようなトラブルを避けることが肝心ではありますが、万が一を考えて先方と交渉しておかれるのが望ましいといえるでしょう。

### ○訴額と事物管轄

訴額とは、原告がその訴えで主張する利益を金銭に見積もった額のことです。そして、訴額が140万円以下の訴えは簡易裁判所の管轄に属し、それを超える訴えは地方裁判所の管轄に属します(事物管轄)。ただし、訴額が140万円以下の不動産関係訴訟については、両裁判所とも管轄権を有します。

なお、金銭の支払いを請求する場合には、請求額＝訴額となることが通常です。ただし、不動産の所有権移転登記等を請求する場合には目的物の価額が訴額となりますし、不動産や動産について所有権に基づいて引渡し(明渡し)を求める場合には目的物の価額の2分の1が訴額となります。訴額の計算も複雑ですので、弁護士や裁判所にご相談いただくのがよいと思われます。

# — 個人情報 —

## 従業員の誕生日の公表

15

### ● 質問

当社では、月初の朝礼でその月の誕生者の氏名と誕生日を公表しています。

しかし、先日、ある従業員から「誕生日を勝手に公表するなんて個人情報保護の観点から問題があるんじゃないですか。」と指摘を受けました。当社としては、従業員の誕生日をみんなで祝おうという目的で行っており、これまで今回のような指摘を受けたことはありませんでした。法律上、問題がありますか。事前に許可を取ればよかったですのでしょうか。

### ● 回答

個人情報保護法の観点から問題があります。

### ● 解説

#### (1) 個人情報とは

個人情報保護法では、「個人情報」とは次の①②を満たすものと定義されています。

- ① 生存する個人に関する情報であって、
- ② その情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む)

従業員の氏名および生年月日は、①生存する従業員個人に関する情報であり、②これらにより特定の従業員個人を識別することができますから、「個人情報」に該当します。

#### (2) ご質問のケース

では、従業員の「個人情報」をご質問のような趣旨で利用することは問題ないでしょうか。

前述の個人情報保護法では、会社が個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を本人に通知し、または公表しなければならないとされています。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、その利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱ってはならないとも定められています。

会社は、人事・労務管理上の運用、社会保険や雇用保険に関する事務、税務に関する事務等を行う目的で従業員の個人情報を取得することが通常です。従業員側もその目的で利用されることは想定しているはずですから、その範囲での利用については同意があると考えてよいでしょう。

しかし、従業員の誕生日を祝う目的で氏名・生年月日を公表することが、前述の人事・労務管理の一環といえるかどうかには疑問があると言わざるを得ません。「朝礼という公開の場で誕生日を公表されたくない」「祝われるのが煩わしい」「公表されたことによって年齢を尋ねられるのが嫌だ」等、会社で誕生日を公表されることについてネガティブな考えを持つ従業員も存在します。そのため、従業員の方のご指摘通り、従業員全員で祝うために氏名・誕生日等の「個人情報」を従業員に無断で公表することは個人情報保護法上問題があると思われる。

これを避けるためには、あらかじめ従業員に対し、預かっている個人情報のうち氏名・誕生日は朝礼において公表することがある旨を事前に通知するとともに、公表を望まない旨の申し出があった従業員については公表しない等の配慮をすることが望ましいです。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.95> 2018年6月発行

182277

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2018 by F&M CO., LTD.