



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

08
2024
August

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
徒弟制度での修行としての業務
酷使すると労働基準法違反の可能性も
- P3 | 知って得する助成金情報
労働時間削減や年次有給休暇取得に向け
環境整備に取り組む中小企業を支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
代行会社から退職の意思表示の連絡
指示には従わないといけない？

数字で
見る労務

1,401
万

総務省統計局は、令和6年4月1日現在における子どもの数(15歳未満人口)を推計し、公表しました。全国で子どもの数は1,401万人で、43年連続の減少となりました。また、子どもの割合(総人口に占める子どもの割合)は11.3%で、50年連続で低下しています。

都道府県別人口に占める子どもの割合は沖縄県が16.1%で最も高く、秋田県が9.1%で最も低くなっています。全国の推計をみると、比較可能なデータがある昭和25年以降、人数・割合ともに過去最低を更新しています。政府の対策にもかかわらず、少子化の進行に歯止めがかかっていない状況が明らかになっています。今後も減少のペースは変わらないと考えられ、企業活動もそれを考慮して計画を立てていく必要があります。

徒弟制度での修行としての業務 酷使すると労働基準法違反の可能性も

料理人や手工業の職人など、現在も徒弟制度が取り入れられている業界があり、その修行期間中には時に厳しい労働環境におかれることもあります。今回は、このような徒弟制度について、労働基準法の定めや労働基準法違反となるケースなどについて解説します。

弟子を受け入れ技術を伝える 徒弟制度と労働基準法の関係

徒弟制度は、もともとは中世のヨーロッパでの手工業者の同職組合における技能教育の制度のことをいい、日本では、江戸時代以降に丁稚などの名称で行われてきました。

この徒弟制度では、親方などからの直接の指導を通して職人の技術を習得するために、弟子は、親方などの家に住み込み、家事や仕事の雑務も含めてさまざまな業務を行うこととされていました。そのため、弟子となった者は、朝早くから夜遅くまで働かなければならないような環境におかれることもありました。

こうした徒弟制度は、近代工業化の発展に伴って衰退していきましたが、手工業や料理、理美容などの業種においては、現在でも修行としてこれに近い関係性のものは続いています。

このような徒弟制度に関して、労働基準法第69条(徒弟の弊害排除)には次のような規定が設けられています。

1. 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
2. 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

労働基準法にこうした規定が設けられている理由は、従来の徒弟制度における悪い慣習を是正し、特に技能の習得を目的とする年少の労働者が修行の名目によって業務や技能の習得に関係のない雑事で酷使されることを防ぐためです。ただし、この第69条は訓示規定であり、この規定に違反しても罰則の定めなどは設けられていません。

修行と労働の境界はどこに 労働基準法違反になる場合とは

徒弟制度における労働に関して、たとえば、道具の準備や片づけ、作業場の整頓や清掃などは、技能を習得するために必要な作業として認められています。しかし、このような作業の範疇を超えた雑務をさせた場合には、その状況によっては『家事その他技能の習得に関係のない作業』に該当するものとして、労働基準法第69条に違反すると判断されることがあります。

また、労働基準法第69条には違反していないとしても、労働基準法には、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、時間外労働の上限などに関する規定が定められていますので、恒常的に労働時間が長い、休日が少ないなどの労働環境にあれば、これらの規定に違反する可能性があります。さらに、最低賃金を下回る給与しか支払っていない場合には、最低賃金法に違反することにもなります。

これに対して、自発的に行われる自主訓練などは修行に該当するものと考えられ、労働基準法は適用されません。ただし、徒弟制度における労働は、その性質上、修行という側面もあり、通常は労働と修行とを線引きするのはむずかしく、使用者側では判断できない場合も多くあります。

なお、労働基準法では、労働環境における従来の徒弟制度の弊害を排除する一方で、技能者の養成のために、都道府県知事が認定した職業訓練を受ける労働者には、3年を超える期間を定めた労働契約を締結することができるなどの職業訓練に関する特例を適用することとしています。労働者の技能教育として徒弟制度を取り入れている場合には、こうした労働基準法の趣旨を踏まえて、労働法違反にならないように気をつけましょう。

労働時間削減や年次有給休暇取得に向け 環境整備に取り組む中小企業を支援

生産性の向上を図り、労働時間削減や年次有給休暇取得の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業を支援する助成金です。定めた成果目標の達成のため、対象となる取り組みを実施すると、経費の一部が助成されます。本助成金を利用して、働きやすい企業への一歩前進を叶えてみませんか？

『働き方改革推進支援助成金』 労働時間短縮・年休促進支援コース

【対象事業主】

- 労働者災害補償保険の適用中小企業事業主
- 交付申請時点で年次有給休暇の時季指定に関する就業規則等を整備している事業主
- 「成果目標」①～③のうちいずれかをこれから実施しようとする事業主

【成果目標】

下記3つのうちいずれか1つ以上の目標を選択し、達成する必要があります。

- ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ②年次有給休暇の計画的付与制度の新たな導入
- ③時間単位の年次有給休暇制度の新たな導入、かつ、特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇等のいずれか)の新たな導入

上記の成果目標に加えて、労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができ、達成すると助成金額に加算が行われます。

【対象となる取り組み】

下記いずれか1つ以上の取り組みの実施

- ①労務管理担当者に対する研修
- ②労働者に対する研修・周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取り組み
- ⑥労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ⑦労務管理用機器の導入・更新
- ⑧デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑨労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

【助成金額】

以下のいずれか低いほうの金額が助成されます。

- 各成果目標の上限額(+加算額)
 - 対象経費の合計×3/4(もしくは4/5※)
- ※常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥～⑨を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合

成果目標ごとの上限額

成果目標①

	現在の36協定での時間外労働時間	
	月80時間超	月60時間超
時間外労働時間数等、月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働時間数等、月60時間超80時間以下に設定	100万円	—

成果目標②:25万円

成果目標③:25万円

賃金引上げ達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円

常時使用する労働者数が30人を超える場合の加算額は、支給要綱を参照してください。

【申請に際して】

申請書の提出メ切は令和6年11月29日(金)まで、事業実施は、令和7年1月31日(金)までです。※本助成金は国の予算額に制約されるため、予告なく受付を締め切る場合があります。

詳細は厚生労働省の公表する支給要領をご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

代行会社から退職の意思表示の連絡指示には従わないといけない？

従業員が突然欠勤し、連絡を取ろうとしたところ、退職代行会社から「今日付で退職したい。本人には連絡しないでほしい」と連絡がありました。こういう場合、退職を受け入れないといけないのでしょうか？ また本人に直接連絡してはダメなのでしょうか？

結論

弁護士以外が退職代行業務を行う場合、あくまでも行えるのは意思表示や連絡代行のみであり、退職日や有休の買取などの交渉はできません。そのため、弁護士以外の退職代行会社との交渉は行う必要はありません。また、代行会社を介して退職手続きを行うという決まりはないので、直接本人に連絡を取り手続きを進めることも可能です。

退職代行サービスと弁護士法『非弁行為の禁止』との関係

退職代行サービスとは、会社と本人の間に入って退職の申出や退職手続きの補助（主に本人への伝達など）を1回数万円で行ってくれるサービスです。ただ、このサービスは、あくまでも退職の意思表示や連絡の代行を行うというスタンスであり、退職日の交渉や未払い残業代の請求、年次有給休暇の買取などの交渉は、弁護士法第72条『非弁行為の禁止』により、弁護士以外を行うことはできません。そのため、退職代行会社がこれらを伝えてきた場合は、「本人と直接話します」と言って交渉を断ってかまいません。

退職代行を使われたときは社内風土を見直すチャンス

経営者にとっては、退職代行に対してマイナスのイメージしかないでしょう。しかし、退職代行を使うほど本人の精神状態が疲弊していると考えれば、今後、本人に連絡がつかなくなることも予想されます。そのことによる返還物などへの影響を考えると、代行会社を窓口にするのも一つの手かもしれません。経営者としては、代行会社からの申出で退職を認めてしまうのは、やるせない気持ちになると思いますが、このような人を採用した責任や、代行会社を通してしか申出ができなかった社内風土を見直すいい機会かもしれません。