

フルタイムで働くパート社員の 社会保険を未加入にできる？



当社は弁当や総菜の製造・販売をしています。従業員は10人前後が入れ替わりながら働いている状態です。フルタイムで働いているパート社員の社会保険を未加入にしたいのですが、それは可能なのでしょうか？



法人の場合、従業員が1人でもいると強制加入となります。
個人であれば、『従業員数』と『事業の種類』によって判断されます。

事業所が社会保険に加入する基準

事業所が健康保険に加入するかどうかは、以下の3つによって決まります。

- 事業の態様(法人・個人)
- 従業員数
- 事業の種類

法人であれば、従業員が1人でもいれば強制加入となります。

個人の場合、従業員が5人以上であれば強制加入の対象となりますが、非適用事業であれば加入する必要はありません。

非適用事業とは以下の通りです。

- 農業
- 牧畜業
- 水産養殖業
- 漁業
- サービス業(ホテル、旅館、理容、娯楽、スポーツ、保養施設などのレジャー産業)
- 法務(弁護士、税理士、社会保険労務士など)
- 宗教(神社、寺院、教会など)

今回のケースは、弁当や総菜の『製造』と『販売』を行っているので、強制適用の対象となります。

飲食・料理業が『主なる事業』であれば、 保険加入は強制されない

これに対して、飲食・料理業は以下の理由から非適用事業となります。『料理店・飲食店等は物の販売のみが目的ではなく、場所の提供、サービス等も含んでおり、社会通念上も販売業とは区別されている』(昭18・4・5・保発905号)。

一つの事業所で異種の事業が併存的に行われる場合は、『一つの事業が他の事業に従属附帯するときは、「主なる事業」と一体的にその適用を決定』します(昭25・11・30保文発3082発)。

『主なる事業』が販売であれば、従業員が5人以上の場合に限り、社会保険に加入する義務が生じます。『主なる事業』が飲食店であれば、従業員規模に関係なく非適用事業所として扱われます。





社長が
知っておきたい
法務講座

消費者トラブル急増に対処 定期購入契約の表示義務が明確化！

通販サイトによくある『ワンコインで1カ月お試し』などの記載に惹かれ、つい購入してしまうことってありませんか？

しかもお試し期間を過ぎたまま放置していると勝手に本登録されていて、1カ月後に同じ商品が送られ、500円どころか5,000円近くお金が引き落とされていたり、挙句の果てには、それが何カ月も続いたり……。

そんな相談が増えたため、特定商取引に関する法律等が改正され、定期購入契約に関する表示義務が追加・明確化されました。

1. 表示義務の追加

通信販売を行う事業者が販売条件を広告する場合には、原則として表示すべき事項が特定商取引に関する法律及び施行規則に定められています。しかし、施行規則の改正（平成29年6月30日公布）に伴い、『商品の売買契約を二回以上継続して締結する必要があるときは、その旨及び金額、契約期間その他の販売条件』を記載すべきことが明記されました。

この『商品の売買契約を二回以上継続して締結する必要があるとき』については、平成29年11月1日出された通達（『特定商取引に関する法律等の施行について』）において、『たとえば、“初回お試し価格”等と称して安価な価格で商品を販売する旨が表示されているが、当該価格で商品を購入するためには、その後通常価格で○回分の定期的な購入が条件とされている等、申込者が商品の売買契約を2回以上継続して締結する必要がある場合』と説明されています。

また、『その他の販売条件』には、『それぞれの商品の引渡時期や代金の支払時期等が含まれる』と説明されています。

2. 表示方法の明確化

特定商取引に関する法律及び施行規則は、『顧客の意思に反して売買契約の申込みをさせようとする行為』を禁止しています。

インターネット通販においては、

1. あるボタンをクリックすれば、それが有料の申込みとなることを、消費者が容易に認識できるように表示していないこと
2. 申込みをする際に、消費者が申込み内容を容易に確認し、かつ、訂正できるように措置していないこと

がこれに該当するとされています。

今般、上記通達の別添7『インターネット通販における『意に反して契約の申込みをさせようとする行為』に係るガイドライン』において、定期購入契約の場合の留意点が追加され、最終確認画面において『主な契約内容』=『契約期間（商品の引渡しの回数）、消費者が支払うこととなる金額（各回ごとの商品の代金、送料および支払総額など）、およびその他の特別の販売条件がある場合にはその内容』がすべて表示される必要があることが明記されました。

上記ガイドラインには、具体的なサイト画面の表示例も掲載されています。改めて自社のサイト画面を確認する契機としてみてはいかがでしょうか。





増え続ける訪日外国人を 新たな顧客として取り込むには？

JTB総合研究所『観光統計』によると、訪日外国人の数は年々増えており、2016年は約2,400万人、2017年は約2,800万人を記録しました。今後も増え続ける訪日外国人を新規の顧客として取り込むためには、何が必要になってくるのでしょうか。

企業・行政の実情と、 始まったユニークな動き

訪日外国人の数は年々増加している一方で、企業や行政側がこのチャンスを活かしてきていないという現実があります。東京商工会議所は、東京23区内の中小企業を対象に訪日外国人旅行者の増加による影響を調査。これによると、外国人需要獲得に向けて対応している企業は全体の26.1%でした。

そんななか、先進的な取り組みとして、JTBビジネスイノベーターズとアイ・ティ・リアライズは、訪日外国人客に向けて、自国の通貨で決済できるスマートフォン（以下、スマホ）サービス『Japan Travel Pay』の実証実験をスタートさせました。これは、あらかじめクレジットカードを登録しておけば、買い物の際にスマホに電子スタンプを押してもらっただけで決済ができるというもの。また、兵庫県・南あわじ市は、7ヵ国語の翻訳機能を持ったタブレット端末を、市内の店舗や施設に無償で貸し出しています。この端末はQRコード決済に対応しており、お客さんのスマホに表示されたQRコードを読み取らせることで、決済が完了します。

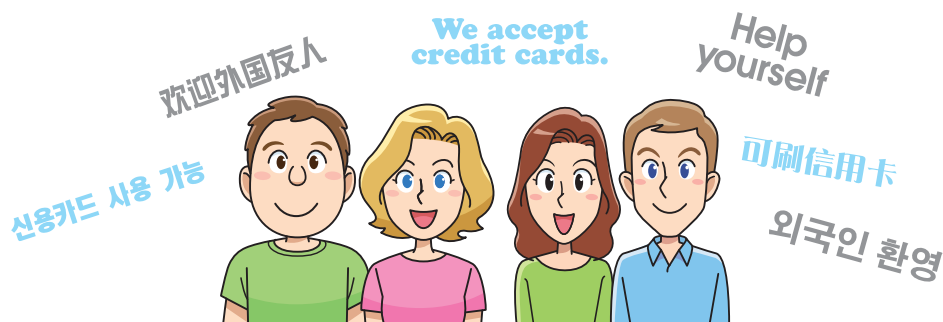
このほか、個人規模の飲食店の一部では、外国

人客に向けて、味付けのメニューを開発したり、宗教を意識した食品の材料表示メニューの導入などが進められています。

情報を『多言語化』するだけでは 対応できない!?

店舗での対面サービスのほかに、WEBサイトにおける訪日外国人への対応も進めなければいけません。しかし、単純に既存のWEBページを多言語化すればいいというものではありません。国によって、『機械をどのように操作するか』、『何を見やすいと感じるか』といったインターフェイスや表示方法は異なり、またサイトを訪れるターゲットによっても、見やすい構成や中身は異なります。日本人にとっては見やすいと思われるようなサイトが、外国人にとっては見づらい場合もあります。したがって、多言語化への対応はもちろん、イラスト化や図表化など、言語に頼らないサイト作りを心がける必要があります。

今後ますます訪日外国人の増加が予想されるなかで、対面でもWEBサイトでも、彼らと常に同じ目線に立つことが、ビジネスチャンスを逃さないための大きなポイントになりそうです。



Q&A ヘッドハンティングの際に 注意すべき点は？



ライバル会社の、営業成績トップのエース社員と接触する機会がありました。彼を当社にヘッドハンティングしたいと思うのですが、気をつけることはありますか？



ヘッドハンティングは、在職中の労働者に対して、在職先とは別の使用者との間で労働契約を締結するよう、労働者に働きかける行為であり、原則として適法なものです。もっとも、ヘッドハンティングの方法によっては、例外的に違法であると判断され、引き抜かれた会社に損害の賠償をしなくてはならない場合もあります。

そして、従業員が退職後にそれらの従業員を受け入れる会社（ヘッドハントをした会社）が、上記の引き抜き行為に積極的に関与をしている場合には、違法な引き抜きを会社も一緒になって行ったと評価され、共同不法行為責任を負うこととなります。

万が一、損害賠償請求を受けた際の金額は？

では、実際にライバル会社から損害賠償請求をされてしまった場合、請求額はどの程度になるのでしょうか？

案件によってその額は変わってきますが、ヘッドハンティングを受けたことで得られたはずの利益が得られなかった場合には、その損失額が原則となります。しかし、新たな採用コスト、社員の育成費などが考慮されることもありえます。

上記の裁判例では、ヘッドハンティングがなされた後1か月の減収額から、引き抜きをされたことにより支払いを免れた人件費を控除した金額が損害額として認められています。

他社の社員をヘッドハンティングする際には、方法等によりリスクが伴うことがあります。ヘッドハンティングを行う際は、プロのエージェントを介するなど、できるだけトラブルにならない方法で進めていきましょう。

社会的相当性を逸脱した場合は 違法になることも

ヘッドハンティングは原則として適法な行為です。しかしながら、『ある企業が競業企業の従業員に自社への転職を勧誘する場合、単なる転職の勧誘を越えて社会的相当性を逸脱した方法で従業員を引き抜いた場合には、その企業は雇用契約上の債権を侵害したものとして、不法行為として右引抜き行為によって競業企業が受けた損害を賠償する責任がある』とされています（東京地方裁判所平成3年2月25日判決）。

この事件は、ある企業が競業企業の幹部従業員と共謀して、競合企業の一大プロジェクトに関わる人間を一度にまとめて引き抜いたという事案で、競業企業の幹部社員と、引き抜きを行った会社が共同不法行為責任を負うとされました。

この裁判例では、引き抜きをされる会社に在籍している従業員が、退職前に引き抜き行為を行うことが違法であるかどうかは、

1. 転職する従業員のその会社に占める地位
2. 会社内部における待遇および人数
3. 従業員の転職が会社に及ぼす影響
4. 転職の勧誘に用いた方法等諸般の事情

以上の点を総合考慮して判断するとされています。

