

処分決定前の自宅謹慎期間を無給扱いにできるか？

◆重要情報を他社へ漏洩！

ある会社の社員が会社の重要情報を他社へ漏らしてしまい、処分決定まで自宅謹慎するように会社から命じられました。1週間の謹慎後、減給処分となりましたが、会社は「謹慎中は無給」と言い渡しました。就業規則には謹慎に関する規定は特になく、社員は納得できない様子です。

◆規定がなくても謹慎処分に付すことは可能

社員の行為が就業規則で定めた懲戒事由に該当する場合、会社は処分内容を決めます。処分決定をする前の段階として「自宅謹慎」や「自宅待機」を命じることがありますが、就業規則にこれらの扱いに関する規定がない場合、そのような謹慎・待機命令を下せるのかという問題が生じます。

大企業に比べ中小企業では、就業規則に謹慎に関する扱いを明記していないところが多いかもしれません。結論から言うと、そのような規定がなくても、処分決定前の自宅謹慎を命じることが、会社の指揮命令権の一環である業務命令として可能です。

会社の業務命令として自宅謹慎を命じた場合、社員が「働きたい」と言っても会社はこれを拒否することができます。会社には社員の行為が懲戒事由に当たるのか調査する必要があり、職場秩序を維持するためであれば当該社員に自宅謹慎を命じることができると認められるためです。



◆「謹慎」の付与名目によって異なる賃金支払義務

処分決定前に自宅謹慎を命じる場合の扱いをめぐる裁判には、「懲戒処分ではなくても、会社側に職場秩序維持の理由などがある場合」に謹慎を命じることができるとしたものの、このような場合の自宅謹慎は当面の職場秩序維持の観点からとられる一種の職務命令であることから、使用者には謹慎期間中の賃金の支払義務があると判断したものがあります（日通名古屋製鉄作業事件・平成3年7月22日名古屋地裁判決）。

他方、謹慎命令が、懲戒規定に基づいた「処分」として出されたものならば、謹慎期間中は無給でもよいとされています。例えば、調査のために1週間休むように命じた後、懲戒処分として再び1週間休むように命じた場合、後者の期間は無給となります。

しかし、処分対象の社員に会社内で強い権限があれば、安易に証拠をもみ消すことができるおそれもあります。前述の名古屋地裁判決は、このような場合には「不正行為の再発、証拠隠滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理由」があるとして、例外的に処分決定前の謹慎でも無給にできると判断しています。ただし、この要件は厳格で、該当するケースはかなり限られます。

◆この問題に関するポイントは？

ポイントは次の通りです。

1. 規定がなくても、会社は業務命令として自宅謹慎を命じることができる。
2. 自宅謹慎が懲戒処分として会社が命じたものである場合は、当該期間は無給でよい。



目次:

処分決定前の自宅謹慎期間を無給扱いにできるか？ P1

各業種に広がるパート・契約社員等の正社員化の動き P2

『年金記録問題』 P2
『ねんきん特別便』をめぐむ状況

労災が認定された最近の事例から P3

上場企業の法規制は P3
4月からはこう変わった！

政府管掌健康保険が P4
1,577億円の赤字を計上

5月の税務と労務の P5
手続 [提出先・納付先]

ハイライト:

- 改正パート労働法が施行
- 「年金記録問題」全受給者・加入者9,500万人に「ねんきん特別便」発送開始
- 過労が原因で自殺した外科医に労災認定

各業種に広がるパート・契約社員等の正社員化の動き

◆改正パート労働法が施行

非正規雇用労働者が働く人の3人に1人を占めるまでに拡大しているなか、4月1日から改正パート労働法が施行されました。同法では、パート労働者の通常の労働者（正社員）への転換を推進するための措置を講ずるよう事業主に義務付けています。

厚生労働省が発表した「労働経済動向調査」（2月）の結果によれば、過去1年間に正社員以外から正社員に登用した実績のある事業所の割合は41%となっており、特に製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでその割合が高くなっています。今後の方針については、64%の企業が「正社員に登用していきたい」としています。

改正法の施行を機に、非正社員を正社員化する動きはますます広がっていきそうです。

◆パート・契約社員を正社員に

東京都に本社を持つ日用雑貨販売大手の株式会社ロフトでは、パート社員・契約社員のうち、今後、希望する者を正社員としていくそうです。同社が雇用しているスタッフは約3,300人で、そのうち正社員は約400人。1年契

約の社員は280人、半年契約の社員は2,650人で、そのうちの2,350人が正社員になることを希望しているそうです。

なお、新規採用者については、6カ月の見習い期間を経て、正社員か有期雇用かの選択を行います。

ちなみに、正社員化に伴う同社の総額人件費は、約1割程度増加する見込みだそうです。

◆製造大手では派遣社員を直接雇用などに切替え

また、派遣社員を多く抱えるキヤノン本体・グループ18社では、子会社を含めた工場などの製造現場で働く約1万2,000人の派遣社員の受入れを年内にも全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えることを発表しました。

同社は以前から『偽装請負』があるとして労働局などから指導を受けており、派遣契約への切替えをすすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針を決めたようです。

建機製造トップのコマツでも、2009年3月末までに工場で働く派遣社員全員を期間社員に切り替える方針を明らかにしています。



厚生労働省が発表した「労働経済動向調査」（2月）の結果によれば、過去1年間に正社員以外から正社員に登用した実績のある事業所の割合は41%となっており、特に製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでその割合が高くなっています。今後の方針については、64%の企業が「正社員に登用していきたい」としています。

『年金記録問題』『ねんきん特別便』をめぐる状況

◆全受給者・加入者9,500万人に発送開始

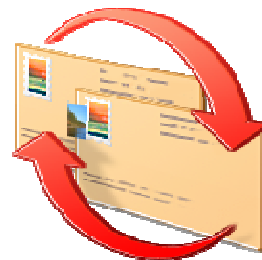
4月2日から、記録漏れの可能性が高い人以外の全受給者・加入者計9,500万人に向けて「ねんきん特別便」の発送が始まりました。6月以降には事業所経由での送付も予定されています。社会保険庁でも、社会保険事務所における休日の相談日を増やすなどして、相談体制を強化する方針を明らかにしています。

◆民主党が「ヒント付き特別便」の独自法案提出へ

しかし、社会保険庁の発表によれば、これまでに「特別便」を送付した受給者の約4割に相当する約90万人が未回答であり、回答した約141万人のうち約103万人は「訂正なし」と答えています。実際には記録漏れの事例が相当数あるそうです（3月18日現在）。「特別便」を

受け取っても、「具体的な情報が載っていないのでわかりにくい」「昔のことで思い出せない」という人が多いようです。

民主党では、「特別便」が届いても記録漏れに気付かないとみられる人（3月末までに特別便が届いた記録漏れの可能性が高い年金受給者・現役加入者のうち記録を訂正した人を除く）を対象に、記録漏れがあるとみられる記録やヒントを同封して「特別便」を再送する独自の法案（ねんきん特別便緊急支援法案）を今国会に提出する方針を示しています。



◆物証があれば社会保険事務所でも審査

またこれまで、自分の記録に誤り等があると思う人は、「年金記録確認第三者委員会」に申し出る必要がありました。が、家計簿や確定申告書のコピーなど、保険料を納付していた物的証拠があることで判断しやすい案件については、社会保険事務所に申し出て年金支給の是非を

審査してもらえるようになりました。

審査が進まない「年金記録確認第三者委員会」の審査を省略して記録回復のペースを上げるのがねらいだそうです。

また、厚生労働省は、国民年金加入者が満額の受給額を確保した後も保険料を払い続けてしまった分について、返還する制度の創設も検討しているようです。

労災が認定された最近の事例から

◆保護者の要求でうつ病の保育士に労災認定

兵庫県の私立保育園で、園児の保護者から執拗なクレームを受けたことが原因でうつ病やストレス障害となった女性保育士2人が、西宮労働基準監督署に労災認定されていたことが明らかになりました。

保護者の父親は、担任を代えることなどを強く要求していました。保育園では謝罪したり話し合いの機会を設けたりしていましたが、父親の要求はますますエスカレートしていったそうです。

これにより、担任の保育士3人のうち2人が休職し、うつ病やストレス障害と診断されました。2人は昨年4月に、西宮労基署に労災を申請して同年11月に労災認定されました。認定された2人のうち1人は退職してしまっただけです。

◆過労が原因で自殺した外科医に労災認定

栃木県の病院に勤務していた男性外科医が自殺したのは過労が原因だったとして、鹿沼労働基準監督署がこの医師を労災認定していたことが明らかになりました。このケースでは、過重労働のほか転勤や医療ミスによるストレスが原因でうつ病を発症したと認定されています。

この医師は大学卒業後の2000年12月から埼玉県内の公立病院に勤務し、2002年5月から栃木県内の病院に移ってからうつ病を発症して同年6月に自殺しました。前任地では月80時間を超える時間外労働が恒常的に行われ、転勤後の2002年5月下旬には医療ミスを起こしたことに悩んでいたそうです。

代理人の弁護士は「激務が問題となっている外科医の過重労働が認められた意義は大きい。国は早急に勤務条件の改善に務めるべきだ。」と指摘しています。



栃木県の病院に勤務していた男性外科医が自殺したのは過労が原因だったとして、鹿沼労働基準監督署がこの医師を労災認定していたことが明らかになりました。このケースでは、過重労働のほか転勤や医療ミスによるストレスが原因でうつ病を発症したと認定されています。

上場企業の法規制は4月からはこう変わった！

◆4月から始まった制度

この4月から、企業に関係する様々な法制度が変わっています。改正パートタイム労働法の施行、改正保険業法の全面実施、金融機能強化法の新規適用の終了、内部統制報告制度の導入、上場企業の四半期財務報告の義務化などです。

ここでは、「内部統制報告制度の導入」と「上場企業の四半期財務報告の義務化」について、簡単にみていきたいと思います。

◆内部統制報告制度の導入—決算書の信頼性を高める

内部統制報告制度は、経営者に社内管理体制の自己点検を義務付ける制度であり、粉飾防止など決算書の信頼性を高めるのがねらいとされています。今回の制度は、2002年に米国で巨額粉飾事件をきっかけに制定された企業改革法（SOX法）を参考に作られており、「日本版SOX法」とも呼ばれています。

制度の導入対象企業はすべての上場企業です。経営者は、内部統制が適正に整備され、有効に機能していることを示す「内部統制報告書」を作成しなければ



なりません。信頼性の高い決算書を作成するための社内管理体制が整っているかどうかを毎期点検し、その報告書を有価証券報告書と併せて提出します。報告書には、外部監査人による監査証明も必要です。

経営者は、内部統制に問題がなければ「有効」と明記し、粉飾につながりかねない問題が見つければ「重要な欠陥がある」と記載し、情報開示を行います。なお、期中に不備があっても、期末日までに直せば有効となります。

◆上場企業の四半期財務報告の義務化—企業情報の信頼性を上げる

上場企業の四半期開示は、リスクの高い企業の開示頻度を上げる必要性から、1999年に新興企業向け東証マザーズの創設に伴って始まりました。その後、政府の要請もあって、上場企業全体の企業開示向上策として、東証独自の開示ルールとして義務化されましたが、4月からはこれが法制度として義務付けられました。

これにより、売上高や利益などの財務情

報が3カ月単位できめ細かく開示されることになりました。また、四半期報告には監査法人によるレビュー（簡易の監査）も義務付けられたほか、「ゴーイングコンサーン」と呼ばれる会社の継続可能性についての注記なども求められるようになり、情報の信頼性・量が増えています。

業績のトレンド変化がこれまでよりわかりやすくなるとみられていますが、株価が短期の業績によって左右されやすくなるという指摘もあります。

◆企業経営への影響は？

今回の制度改正・導入では、きめ細かな情報開示による業績評価が市場にどれだけ広がり、それが企業経営にどう影響するかが注目されています。しかし、上場企業にとっては、開示すべき情報の増加や自己点検の必要等、負担増が懸念されます。監査法人との協力等、コスト負担の問題を含めて、まだまだ対応に追われることになりそうです。



政府管掌健康保険が1,577億円の赤字を計上

◆なぜこれほどの赤字になった？

主に中小企業の従業員が加入する政府管掌健康保険（以下、「政管健保」という）の医療費収支が、2007年度決算で1,577億円程度の赤字を計上する見通しとなりました。5年ぶりの赤字転落となりますが、社会保険庁では、2008年度も1,700億円程度の赤字が見込まれるとしています。

4年連続で黒字となるなど収支状況を回復していましたが、それがなぜこれほどの赤字を計上することとなったのでしょうか。

◆医療費の増加で採算が悪化

2007年度の政管健保の医療費収支見直しは、支出が前年度より4,000億円程度多い7兆2,744億円、収入が7兆1,167億円で、1,577億円の赤字となる模様です。

政府は、慢性的・構造的な赤字体質を改善すべく、2003年度に医療費の患者負担の割合を2割から3割へと引き上げました。これにより収支状況は改善しましたが、わずか4年間で再び赤字体質に陥ることとなりました。

また、2008年度には、メタボリック症候群を予防する特定健診・特定保健指導の開始で、新たに700億円の負担が発生します。そのため、2008年度も赤字となることが確実とみられています。

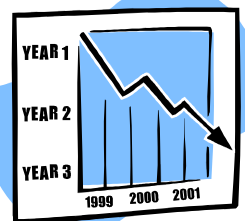
こうした赤字の背景には、政管健保の採算の急速な悪化があります。高齢化で医療費が大きく膨らむ一方、賃金の伸び悩みなどで保険料収入は微増にとどまっており、再び構造的な赤字体質に陥りつつあるのです。今後、大企業の社員等に、保険料引上げなどの形で負担が付け回される懸念もあります。

◆一時的な対策でなく抜本的改革が必要

社会保険庁では、財政の安定運営を目的に積み立ててきた「事業運営安定資金」を取り崩して赤字を穴埋めしますが、この残高は2006年末時点で約5,000億円程度。現在と同程度の赤字が今後も続けば、2009年度にも底をつきます。

厚生労働省は、社会保障費の伸びを抑制する観点から、政管健保に対する国庫負担金を1,000億円程度削減し、これを大企業の社員が加入する健康保険組合と公務員が加入する共済組合に肩代わりさせる特例法を国会に提出しました。これは2008年度の特例措置ですが、赤字が続けば、2009年度以降もこの肩代わりが行われる可能性もあります。ただ、負担を肩代わりさせるような対策では、根本的な解決にはつながりません。

現在、社会保険庁が運営する政管健保は、2008年10月より、全国健康保険協会管掌の通称「協会けんぽ」となり、国から独立した新たな健康保険として発足します。組織の移行だけではなく、制度自体の抜本的改革も望まれるところです。



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win&Happy」のために～



good partner

お問合せ無料

【事務所より一言】

4月から後期高齢者医療制度がスタートしました。連日マスコミ等を賑わせています。

被保険者からの保険料徴収が約1兆2千億円だそうです。道路特定財源の一部でも一般財源化し、この部分にあて保険料を低減できないでしょうか？その前にまず税の無駄遣いを徹底的に洗い出す必要がありますが・・・。

ご存知ですか？
パートタイム労働法が改正されました！

パートタイム労働者の雇用環境を整備するため、平成20年4月1日より短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）が改正されました。概要は以下のとおりとなっています。

◆労働条件の文書交付等

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて労働者を雇い入れる際には、「契約期間」「仕事をする場所・仕事の内容」「賃金」等の労働条件を明示することが義務付けられています。改正パートタイム労働法ではこれらに加えて、特にトラブルになりやすい「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの事項を文書の交付等により明示することが義務化されました。

◆待遇の決定についての説明義務

パートタイム労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要であることから、パートタイム労働者から求められた場合、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されました。

◆均等のとれた待遇の確保の推進

パートタイム労働者の「職務の内容（業務の内容と責任の程度）」「人材活用の仕組みや運用」「契約期間」といった働き方が通常の労働者と同じ状態である場合、賃金、教育訓練、福利厚生施設等の待遇について、差別的取扱いが禁止されました。

◆通常の労働者への転換の推進

通常の労働者を募集する場合にその募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する等、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するための措置を講ずることが義務化されました。

◆苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときには、事業所内の苦情処理制度や人事担当者、短時間雇用管理者が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されました。

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

20日

- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

