

M・I・G 通信 4号

MIGでは、企業が抱えるさまざまなリスクをトータルでサポートするための情報をおこなうために、M・I・G通信を発行いたします。

企業のリスクの中で、大きなリスクとして問題となっている「労務問題」を中心とした事例を提供し、企業が行える対策をご提供させていただきます。



株式会社MIG

大阪府大阪市中央区博労町1-7-7
中央博労町ビル401
TEL 06-6210-5564
FAX 06-6210-5569
URL www.mig-ins.jp
代表者 中村 淳(CEO)
創業 1970年4月

M・I・G通信発行責任 中村 健

～「労働時間・休日・休暇」の問題～

その1

「アパレル会社A社の残業拒否による減給」

社員 Yさん



「減給！」といきなり言い渡された！

A社 経営者



就業規則違反は当然、減給に値する！

【事件の概要】

アパレル会社A社最近業績が絶好調。

勤務時間内に仕事が終わらない状態が続いている。社長は専務と相談し、就業規則に「業務上必要と認められるときは、所定労働時間を越えて勤務することを命ずる」という文言を加えた。

従業員が7名なので、労働基準監督所には届出を出さず、従業員にも通達をしなかった。

ある日、Yさんは3時間の残業を命じられたが残業を拒否し帰宅した。その後も、Yさんは残業拒否を続けた。ついに、社長は激怒し、業務命令違反を理由にYさんの賃金を減給した。Yさんは、そのときに始めて就業規則が変更されていることを知ったと言う。



【社員の言い分】

「就業規則の変更を従業員に通知しなかったので知りませんでした。入社の際の、雇用契約書には残業に関する規定がなかったので、減給は不当です」

【会社の言い分】



「就業規則に時間外労働の規定を追加したので、会社は従業員に残業を命じることができる。就業規則違反を犯したので、減給は当然だ。」

～「災害・疾病」の問題～

その1

「人材派遣会社での業務上の負傷」

社員 Zさん



「勤務中にトイレでケガをしたら労災だ！」

B社 経営者



「私的な行為によるケガは労災は使えない」

【事件の概要】

人材派遣会社B社に勤務するZさんは事務職なので終日デスクワークの業務をおこなっている。

ある日、Zさんは業務を中断して事務所入り口の外にあるトイレに行った際に、ドアで指をはさみ小指を骨折した。

Zさんは会社に労災を申し出たが、社長は拒否。「工作中ならともかく、トイレ休憩中の不注意によるケガは労災ではない。自費で治療しなさい」と労災でないことを主張。

Zさんは自分の健康保険を使い、治療するために一ヶ月通院することになった。しかし、Zさんは納得がいかないので、再度、社長にかけ合うが、またも社長は「労災ではない」の一点張り。



【社員の言い分】

「工作中にトイレに行くことは、生理現象なので、業務上の災害と認めるべきだ」



【会社の言い分】

「仕事を中断して、私的な行為をおこなっているので業務上の災害とはいえない。これらを労災としていたら、会社は大変な迷惑を被ることになる」

～「災害・疾病」の問題～

その1

「人材派遣会社での業務上の負傷」

【社労士さんに解説をしていただきます】

Zさんのケガは労災と認定される可能性が高い。

業務上の災害や通勤途中のケガは労災として適用されます。
この場合の業務上の災害とは、「業務をおこなっていたために発生した災害により、負傷を負うこと」を言います。

しかし、業務に直接関係なくても、その行為をしなければ業務の遂行に支障をきたす恐れのものもあります。

今回のように「トイレに行く」などの生理的必要性を満たす行為は、業務を離れた私的行為中の災害でも業務上の災害として認められます。

会社は労災として対応することが望ましいです。

【会社がとるべき対策】

業務上の事故は労災と判断し、労災保険で治療を受けられるようにする必要があります。労災保険を使うと、保険料が上がると誤解されている経営者も多いですが、**従業員20名未満の会社では、労災保険を使用しても、保険料は上がりません。**

また、労働基準監督署に「**死傷病報告**」をおこなう義務が発生します。この報告義務を怠ると、「**労災隠し**」として犯罪につながる危険性があります。

さらに、ドアなどで指が挟まれた場合、会社の**安全配慮義務違反**を問われる可能性もあるので、速やかに施設の安全対策を施す必要があります。

～「労働時間・休日・休暇」の問題～

その1

「アパレル会社A社の残業拒否による減給」

【社労士さんに解説をしていただきます】

Yさんの減給処分は無効なる可能性が高い。

たしかにA社には、経営上必要な理由により、就業規則に「業務上必要と認められるときは、所定労働時間を越えて勤務することを命ずる」という文言を加えました。

しかし、雇用契約書には、残業に関する規定がないので、社員から見て雇用契約書の内容に比べて、修正された就業規則は労働条件の不利益変更となります。

不利益変更をおこなう時には、必ず従業員からの同意を得る必要があります。

同意を得ずに会社が一方的に不利益変更をおこなった場合は、無効となる可能性が極めて高くなります。

【会社がとるべき対策】

従業員が10名未満なので、労働基準監督署には提出する義務はありません。

しかし、従業員には、「業務上必要と認められるときは、所定労働時間を越えて勤務することを命ずる」という文言を加えましたという**内容を説明する義務**があります。

さらに、従業員を代表する方から、就業規則変更に伴う**「同意書」を取る**必要があります。

また、就業規則は事務所内の中で、**従業員がいつでも閲覧できる状態**で保管してあることも必要な条件となります。

