



2008 年
5 月号

SR-SAKATA 通信

目次

- p1. __処分前の自宅謹慎期間 無給扱いは可能？
p2. __保護される企業の「営業秘密」の範囲が拡大！？
__各業種に広がるパート・契約社員の
正社員化の動き
- p3. __最近の労災認定事例
__「オモシロ手当」の導入で業績がアップ？
- p.4. __5月の税務と労務の手続き

処分前の自宅謹慎期間 無給扱いは可能？

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定します。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は、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。

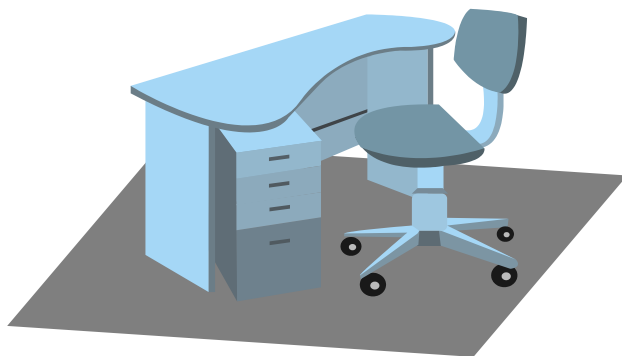
会社の業務命令として自宅謹慎を命じた場合、社員が「働きたい」と言っても会社はこれを拒否することができます。会社には社員の行為が懲戒事由に当たるのか調査する必要があり、職場秩序を維持するためであれば当該社員に自宅謹慎を命じることもやむを得ないと認められるためです。

「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。



保護される企業の「営業秘密」の 範囲が拡大！？

年内にも指針を抜本的に見直し

経済産業省は、法律で保護する企業の「営業秘密」の管理手法の目安を示す指針を抜本的に見直し、年内にも改定する方針です。この見直しにより、これまでよりも幅広い範囲の情報が営業秘密として認められる可能性があります。

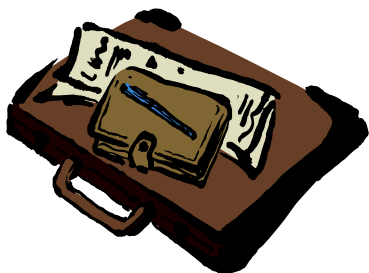
現在の「営業秘密」事情

不正競争防止法では、従業員が営業秘密を故意に漏らした場合などに刑事罰を科すことができるほか、被害を受けた企業が損害賠償や差止請求をできるとしています。保護の対象になる営業秘密については、経済産業省の「営業秘密管理指針」で定義された、以下の3つの要件を満たす必要があるとされています。

- (1)機密管理性：施錠保管するなど秘密として管理している
- (2)有用性：事業に有用な技術・営業上の情報である
- (3)非公知性：公然と知られていない

法律だけでは営業秘密として保護される情報の範囲がはっきりしないため、2003年に、営業秘密と認められるのに必要な企業の管理手法などを例示した指針が作られました。この指針では、営業秘密の「望ましい管理水準」として、情報へのアクセス制限や特定の管理者による施錠、パソコン保管時のパスワード管理などが列挙されています。

指針に法的拘束力はありませんが、秘密漏洩事件に関する裁判では、企業が指針に基づいた管理をしていたかどうか、営業秘密と認定されるための重要な判断材料となります。指針に沿った管理をしていなかったため、漏れた情報が営業秘密と認められなかった例も多くあります。



見直しの内容

今回の見直しでは、企業側からの「これまでの指針は一律に高い管理水準を求めすぎている」との批判を受け、業種や企業規模に応じた弾力的な基準に改めることが検討されています。

具体的には、商品の研究開発や試験に長い時間がかかり、開発に失敗するリスクも高く、情報を幅広く企業秘密として認めて保護しなければ研究開発意欲をそぐおそれのあるバイオテクノロジー・医療分野などでは管理水準が下げられます。

また、中小零細企業も緩和の対象となる見通しです。特に中小企業などから不満の大きかった、管理の際の施錠やパスワード設定、社内での独立した秘密管理部署の設置などについては、削除したり条件を付けたりするなどして管理水準を緩和することが検討されています。

こうした見直しにより、従来よりも幅広い範囲の企業情報が営業秘密として保護される効果が期待されていますが、一方で、他社の企業情報等について、これまで以上に慎重に取り扱う必要が出てくるかもしれません。

各業種に広がるパート・契約社員の 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に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口フトでは、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カ月間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ャノン本体・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。

最近の労災認定事例

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。

「オモシロ手当」の導入で業績がアップ?

管理職に「部下手当」を導入!

上司が部下との付き合いを円滑に進めるのはなかなか難しく、コミュニケーションを図ろうと仕事が終わった後にお酒を飲みに行ったりする場合などは、どうしてもお金がかかってしまうものです。

マンション分譲大手の日本総合地所は、今年の4月から、部下との会食や冠婚葬祭のための費用に充ててもらおうと、管理職を対象に「部下手当」を導入すると発表しました。“フトコロ”の心配をせずに部下とのコミュニケーションを積極的に図ってもらい、間接的に業績アップにつなげるのが狙いだそうです。

支給対象・支給額はどうかっている？

この部下手当の支給の対象となるのは副課長以上の約60名(部長級23名、それ以外の管理職39名)で、毎月の支給額は月10万から30万円の範囲となるそうです。部下が20名以上の部長級で「30万円」、部下が19名以下の部長級で「20万円」、それ以外の管理職(課長、副課長)は「15万～10万円」となります。

この部下手当は給与の一部として支給されますが、管理職手当などとの違いを明確にするため、通常の給与の振込口座とは別の口座に振込を行うなど、工夫するそうです。

同社では従来、取引先との付き合いなどの費用は経費として処理してきましたが、部下や同僚との社内の飲み会は自己負担となっていたそうです。この部下手当の導入により、年間約1億5,000万円の負担増を同社では見込んでいます。

優秀な教授に最高20万円の特別手当

東北大学では、今年の4月から、研究や社会貢献活動で業績を上げた教授を「優秀教授」(ディスティングイッシュト・プロフェッサー)として選出し、最高で月額20万円の特別手当の支給を決めたそうです。

国内外から優秀な人材を確保して大学の競争力を高めるのが最大の目的で、全国の国立大では初めての試みだそうです。2008年度は、約800人いる教授の中から各部局長の推薦をもとに約25人を選出して、それぞれ任期は3年になるとのことです。

大学間の人材獲得競争が激化している今、同大学では、「能力のある人物は高く処遇し、その姿勢を世界に示したい」と話しています。

日本綜合地所も東北大学も、それぞれの手当に見合うだけの効果(またはそれ以上の効果)を期待しているようですが、果たして結果はどうか、注目したいところです。いろいろな工夫がありますが、皆さんの会社でも参考にされてみてはいかがでしょうか。



5月の税務と労務の手続き

1日

労働保険の年度更新手続の開始<5月20日まで>
[労働基準監督署]

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]

編集後記

年度初めのあわただしさが過ぎると、早いものでGWですね。今年は飛び石連休ですので、なかなかまとまった予定が組みにくいようですが、皆さんはいかがですか？お休みが確保できた方は、ゆっくりリフレッシュして休み明けに備えましょう。逆に休めない方も、GWのうちに溜まった仕事を片付けて、休み明けに備えましょう。(私は後者ですが...)

最近、労働時間の管理に関するご相談と、お給料の配分の仕方についてのご相談が非常に多いです。業績が伸び悩むなか、人件費の抑制と管理は非常に頭の痛い問題です。全員一律の昇給は難しいし、かといって昇給させてやりたい者もいる...人件費は増やしていく...従業員のやる気がキーワードですね。