

人を活かしたいとお考えの経営者・管理職の方に役立つ情報満載です。

社労士とは何だ！

発行：國本豊社会保険労務士事務所
社会保険労務士 國本豊



～ 所長の今月の一言～

1月は行く、2月は逃げる、3月は去るとよく言いますが、ついこの間、年が明けたと思ったら、もう桜の季節が近づいてきました。

ところで3月といえば卒業シーズンですが、卒業といえば皆さんは何を思い浮かべますか？私が真っ先に思い浮かべるのは「揚げば尊し」です。

その「揚げば尊し」ですが、歌詞の内容が教師を崇める物として反発の対象となり、また、立身出世を呼びかけている事から社会情勢の変化に合わないとして歌われなくなった学校もあるようですが、私は歌詞よりもむしろメロディーが大好きで、ピアノのイントロを頭に思い浮かべただけでジーンときて涙腺が緩くなってしまいます(本当ですよ！)。

先日96歳の祖母(明治43年生まれ)と「揚げば尊し」の話になり、祖母がスラスラと歌の1番を歌ったことにすごく驚きました。歌詞の内容云々は別にして、「名曲はいつまでも語り継いでいかなければいけない…」としみじみと感じました。

今月は、労務管理と全く関係のない一言になりましたが、引き続き労務管理レポートをお楽しみ下さい。



営業車の駐車違反は会社の責任なのか？

駐車料金の支給がない場合、反則金の支払いは？

社員が営業車でセールス中に駐車違反で反則金をとられてしまいました。会社は経費節減と称して駐車料金を支給しないため、やむなく路上駐車していました。「反則金は自分で払え」と会社は主張していますが、会社が負担しなくてもよいのでしょうか？



改正道路交通法による駐車違反取り締まり強化の柱

1. 放置車両の取り締まり事務の民間委託を開始
2. 車両の使用者責任を強化。放置違反金の納付命令を可能に
3. 放置違反金を納付しなければ、滞納処分も可能に
4. 放置違反金を納付しなければ車検が受けられず

道路交通法改正により、昨年6月から駐車違反取り締まりの民間委託が始まり、同時に短時間の車両放置も摘発対象となりました。これにより、短時間駐車している営業車の違反が取り締まられるケースも増加しています。

会社負担の放置違反金

違反を摘発しても、運転者が出頭せず、車両である会社も「誰が運転していたかわからない」などと釈明する例が増えているようです。これでは「逃げ得」という不公平感を助長してしまいます。そこで、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを科すことになったのです。会社に科される放置違反金は反則金と同額です。会社が支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなり、営業活動への影響も出てきます。

会社は、民法715条により、社員が不法行為をしないよう指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負うこととされています。違反駐車の場合、本来は運転者に支払い義務がありますが、

会社が駐車料金を支給しないような場合には、運転者の不法駐車を助長していたともいえそうです。

今回のケースでは

今回の例では、会社が反則金を負担し、その上で社員が違法駐車をしないよう駐車場を確保してあげることや、駐車料金を支給する仕組みを作ることも求められそうです。ただ、会社は法令順守の徹底を訴えているのに、社員が駐車違反を繰り返しているような場合は事情が異なります。本人が違反金を支払わない場合や、注意をしても改善しない場合は、懲戒処分や減給処分を受けても、社員は対抗できない可能性があります。

口頭による採用内定に効力はあるか？

口頭で「採用する」と言った場合

A社で働く社員が転職先を探してB社の面接を受けたところ、その場で採用担当者から口頭で「採用する。2カ月後には来てほしい」と言われ、A社にすぐ退職届を出しました。しかし、その後B社が「採用するつもりはない」と態度を変えました。社員が内定取り消しとして損害賠償を求めることは可能でしょうか？



内定は両者の合意により成立

法律上、内定は、「始期付解約権留保付労働契約」として一定の拘束力を持ちます。一般の解雇よりも基準は緩いですが、合理的な理由なしに契約を取り消すことはできません。

では、どのような状態なら「内定成立」といえるのかですが、一般的に、

雇用する側と雇用される側の意思が合致し、両者の合意があったとみなされた時点で内定は成立するとされています。重要なのは、この「合意の有無」であり、口頭での約束か文書かは判断基準ではないとの考えが一般的です。ただ、口頭での採用の意思表示は、裁判時の証明が難しいという難点があります。その場合は、身体検査の実施や就業規則の交付などが状況証拠になるといえます。

新卒採用と中途採用の違いは？

また、新卒採用と中途採用では合意の判断に若干違いがあります。新卒の場合、試験や面接を経て夏頃までにいったん採用が決まっても、多くの場合、内定通知書の受け渡しや誓約書への署名などの手続きは10月頃に行われます。新卒者は何社もかけもちで就職活動を行い、いくつか内定をもらった中から進路を選ぶことが前提のため、誓約書への署名などの前段階で示される企業側の採用の意思表示は「内々定」として一連の手続き後の内定よりは法的な拘束力が緩いといえます。

一方、中途採用の場合は、通常、何社もかけもちで内定を取ることは考えにくいので、企業から採用の意向を示された時点で両者の合意が形成されたとみなされ、内定が成立するといえます。企業の人事権者が、「採用します」、「月 日から来てください」などと伝えた場合は口頭でも合意が成立したといえるでしょう。ただ、紹介者などその企業の人事権者以外から伝えられた採用の意向は、内定とは認められません。また、賃金などの条件が話題に上がっていた場合に、それが折り合わないままでは合意があったとは言い切れないでしょう。

出張先での飲酒中のケガは労災になるのか？

出張先の反省会で酒を飲み転倒！

泊まりがけで出張した社員が、夜、上司と反省会と称して飲酒していたところ、酔って転んでケガをしてしまいました。お酒を飲んでいただけとはいえ、出張中の行為であるため、労災と認められるのでしょうか。



労災認定のポイント

労働者が負傷や死亡した場合、労災になるか否かはまず労働基準監督署長などが認定します。認定されず、異議があれば処分取り消しを求める行政訴訟とすることも可能です。労災保険法などの解釈によると、労災認定の可否は、

業務遂行性(労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態かどうか)、業務起因性(業務と傷病との間に相当因果関係が存在するかどうか)の観点から判断されます。

出張中は通常よりも業務性の範囲が広い

飲酒時の労災が認められるかは、どの程度「業務遂行性」があるかで異なります。通常の就業日であれば、飲酒が業務性を帯びるのは、会社が費用を負担した接待や、出席が義務付けられた会合などに限られます。それ以外は上司との飲酒でも業務性が認められる可能性はほとんどないといえます。しかし、出張中は仕事後の飲酒でも通常業務より業務性が認められるケースが広がります。出張では全般的に事業主の支配化にあると考えられ、食事など現地で必要な行為も同様です。宿舎内での飲酒や、飲食施設がない宿舎から近所へ出かけて飲酒した場合も業務中と認められる可能性は高く、上司が同行しているかどうかは問われません。

裁判例では

1993年の福岡高裁判決では、出張中に宿泊施設内で同僚と飲酒し酔って階段で足を踏み外し、頭部を強打して死亡した会社員の事例を労災と認定しました。「宿泊施設での飲酒は慰労と懇親の趣旨であり、出張に伴う行為」と判断されました。

一方で、出張時でも事故原因が業務と無関係なら労災と認められないケースもあります。1999年の東京地裁判決は、出張先での送別会で泥酔し一度宿舎に戻った後、近くの川で、全裸で水死しているのを発見された会社員の事例で、「事故は自らの意思で外出した結果で、業務起因性がなく労災とはいえない」と判断しました。

出張中は、通常より広く業務性が認められ宿舎で普通に飲んでのケガであれば原則として労災と認められる可能性も高いですが、仕事から逸脱した状態では労災と認められない可能性が高いといえます。

年金も「官」から「民」へ？

手続きが面倒？

国民年金基金連合会(厚生労働省の外郭団体)の調べによると、確定拠出年金を転職先に持ち運ばず、運用を放棄している人の数が、今年1月末時点で、転職者全体の約6割に相当する7万4,600人いることが分かりました。雇用の流動化に合わせ年金も持ち運びしやすい仕組みになりましたが、一定の手続きが必要で、十分活用されていない現状が浮き彫りになりました。

厚生労働省は、転職者が自動的に年金を移せるよう、転職者の積立金を専門に運用するファンドをつくることなど、新たな制度の検討に入ったそうです。

転職後に一定の手続きが必要

確定拠出年金は、確定給付年金など他の企業年金とは異なり、企業を窓口にしませんが、企業ではなく個人が金融機関と運用の契約を結びます。従来の企業年金は、転職すると年金制度が終わってしまい、積立金を精算する必要がありましたが、確定拠出年金は、転職先が導入していなくても、一定の手続きをすれば引き続き加入できます。

しかし、転職後半年以内に切り替えの手続きを行わないと、積立金は自動的に国民年金基金連合会に移されます。すると、運用は一時的にできなくなり、将来の受取額が減ってしまいます。放置している間は加入期間に算入されないため、支給開始年齢が本来の60歳から5年間遅れる可能性もあります。

生保の個人年金保険への加入が拡大

一方、民間の生命保険会社が扱う個人年金保険の契約規模が急拡大しているようです。業界全体の保有契約高は84兆5,000億円程度(2006年12月末)になった模様で、2006年度に入って4兆円ほど増加しました。年度ベースでみると、10年ぶりの高水準に達しています。

空洞化が進む公的年金制度への不信も背景にあり、老後に備えるマネーは「官」から「民」へと移っているようです。



私の本棚より

～私の仕事に役に立った本の数々を紹介します。



今月紹介する本は、「やる気を引き出す成果主義ムダに厳しい成果主義」という本です。成果主義と聞くと、「ノルマが厳しい…」というようなイメージを持たれると思いますが、この本を読むと、そのようなイメージが払拭されると思います。成果主義を検討している経営者の方はもちろん、特に考えていないという経営者の方が読まれても、お役に立つ内容ではないかと思えます。

経営のヒント

～皆様の経営のヒントになるのでは？と思ったことを書いています。「**会社収益をアップさせたい**」と思う方は必見です。～



今月のテーマ・・・挨拶してますか？

伸びている会社の社内はとても活気にあふれています。雰囲気は暗くて急成長の会社というのは、あまり無いのではないのでしょうか？それでは、落ち込んだ雰囲気を盛り上げるにはどうしたらいいのでしょうか？私は挨拶をきちんとすることを提案します。たかが挨拶程度とお考えかもしれませんが、良好な人間関係の第一歩は挨拶からですし、良好な人間関係は社内の活気向上、そして最終的には収益向上に結びつくと思います。

しかし、社員に「挨拶をきちんとしろ！」と激を飛ばしても、社長や経営幹部自らはきちんとできていますか？鼻厘の野球チームの勝敗によって朝から不機嫌にブスっとしていませんか(注：私のことではありません)？自分は意識していなくても、その雰囲気は必ず社員の方に伝わりますし、そのような会社は、風通しも悪くなり、当然収益も向上しないと思います。

会社を活性化したいなら、社長や経営幹部自らが率先して挨拶をしましょう。特に、今まであまり挨拶をしていなかった社長の場合、最初は照れくさいかもしれませんが、これを乗り越えて続けていると必ず社長の変化が社員に伝染します。この伝染が活性化の始まりです。そして社内の雰囲気が変わり、勢いが付いたらこっちのものです。会社の勢いが加速して、数字に反映されます。

朝の一言で会社全体が活性化していきます。元気な社長の下では、社員も自然と元気になるものです。「挨拶なんて当たり前だ・・・」と思われるかもしれませんが、ご自分の挨拶を再度見直してみましょう。

くにもとゆたか

國本豊 社会保険労務士事務所 (山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号)

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887

*** 只今「助成金活用ガイド」を無料進呈中です。**

ホームページ <http://k-sr.jp>

親ブログ(社労士とは何だ!) <http://blog.goo.ne.jp/y-ksrj1972/>

* 社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ(社労士國本、お奨めの一品) <http://ameblo.jp/yksrj1972/>

* 私のお勧めの本等を紹介しています。



当所はこんな事務所です！

就業規則作成、助成金提案、人事労務問題へのアドバイス等を通じて利益の出せる会社体制作りのお手伝いをします。

訪問面談、事務所便りの発行等を通じて経営者の方の良きアドバイザーになります。経営者も社員も気持ち良く働ける職場作りに貢献します。

