

関島社会保険労務士事務所便り

2010年
9月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 13

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-0404

HP: <http://srseki.mine.nu>



懲戒処分 of 注意点

JR東日本の社員が「職務乗車証」を使って不正乗車（キセル）したことにより、懲戒処分を受け、うち悪質な数名が懲戒解雇されたことが報道されていました。

懲戒処分は、使用者が企業秩序を維持するために、制裁を課す処分です。使用者はいつでも自由に懲戒処分を行うことができるということではありません。判例では次の6つの基本原則を定めています。

1、懲戒処分の対象となる行為と、その行為に対する懲戒処分の種類を就業規則等に定めていなければならない。**(罪刑法定主義の原則)**

2、同程度の違反に対する懲戒処分は、同一種類、同一程度でなければならず、人や社内の地位によって処分の重さを変えてはいけな**い。(処分平等の原則)**

3、違反行為の程度と比較して、懲戒処分が過酷であってはならない。**(処分相当性の原則)**

4、懲戒処分を行う前に、「本人に弁明の機会を与える」「理由や証拠を明らかにする」などの適正な手続を採ることが必要。**(適正手続の原則)**

5、1つの違反行為に対しては、1回の懲

戒処分しか許されず、二重に処分することはできない。**(一事不再理の原則)**

6、懲戒規定が設けられる以前の違反行為に対して、遡及的に適用することはできない。**(処分不遡及の原則)**

最も重い懲戒解雇

懲戒解雇は最も重い処分です。通常、退職金は支給されなく、普通解雇に比べきわめて深刻な事態となるためより慎重さが必要です。

トラックの運転手が髪の毛を黄色に染めて業務に従事していたところ「社内風紀を乱した・・・業務上の指示・命令に従わなかった」として解雇した事例で、裁判は使用者の権利濫用と判断し、解雇無効としています。

欠勤や遅刻を何度も繰り返す場合であっても、まずは譴責や戒告などの軽度な処分を課して、労働者に改善の余地を与えることが必要とされ、十分な手を尽くしてもなお改善のきざしが見られず、他のより軽い懲戒処分を課す余地がない場合に限り、重い処分の適用を検討することができるとされています。

障害者手帳と障害年金

よく間違えられることですが、身体障害者手帳の障害等級表を、そのまま障害年金の障害等級に当てはめることはできません。

生活保護法の生活扶助では、障害者加算をする場合の条件を、身体障害者手帳の障害等級が1級～3級または障害基礎年金の1級～2級に該当すること（障害基礎年金を受給していること）、としています。このことから身体障害者手帳の1、2級は年金の障害等級1級に、同じく3級は年金の2級に相当する、という読み替えがある程度可能です。

しかし、このことはあくまでも生活保護制度の中の取り決めであって、年金の障害認定とは直接の関係がありませんので、注意が必要です。

身体障害者手帳は、その手帳を所持し、提示することにより、公共機関等で、料金の優遇などを受けることができます。所有している障害者手帳の種別や等級、各地方自治体により、受けられるサービスに差があるため、利用の際は各地方自治体、施設や交通機関に確認が必要です。

人工弁やペースメーカーは 障害者手帳では1級 障害年金では3級

特に、心疾患で人工弁やペースメーカーを装着している方の場合、身体障害者手帳では1級ですが、障害年金では装着

した日が障害認定日になり、3級に認定される、というように大きく違う場合があります。

腎臓機能障害や膀胱機能・呼吸器機能等での身体障害者手帳の等級には2級がなく1級・3級・4級ですが、障害年金では、人工透析療法施行中の者は、初めて人工透析療法を受けた日から起算して3か月目が障害認定日になり、障害等級は2級となります。しかし、代謝異常、尿毒性性心包炎、消化器出血、貧血、末梢神経麻痺等の続発性があると1級に認定されます。

一方、人工肛門、人工膀胱または尿路変更術等を施した人については、施した日が障害認定日になり、障害年金の障害等級は3級になります。

精神障害者保健福祉手帳と 障害年金の認定基準はほぼ同等

精神障害者に交付される精神障害者保健福祉手帳の障害認定基準と、精神疾患による障害年金の障害認定基準は、ほぼ同等と考えても差し支えないと思われます。

なお、知的障害の場合は、全国共通の基準がなく、各都道府県ごとの基準もまちまち（手帳の名称は「療育手帳」が一般的のようですが、「愛の手帳」その他の名称もあり、これも統一されていません。）ですから、参考になりにくいところがあります。

賃金は求人票の記載に拘束される

求人募集をする際、求人票に賃金見込み額22万円 賞与年間4か月分、昇給年5%と記載しました。この募集に基づいて採用した社員については、この求人票の記載に拘束されますか。

◆ 原則として拘束される

原則として拘束されます。しかし、賃金と賞与・昇給については若干拘束される程度が異なると考えられています。

募集の際の労働条件提示の時期と採用時の時期には差がありません。したがって、この場合、求人票と異なるときは採用の際、明示を行い、合意を得るか、黙示の合意がない限り、月例賃金については、求人票記載の額が労働契約になり、使用者にはその額を支払う義務があります。

◆ 賞与・昇給については変動が考慮

一方、賞与や昇給については、事業の業績や物価の動向、経済情勢の不確定な要素があり、その影響を受けることがあります。そのため、求人票で提示した条件が必ずしも確定している労働条件になっているとは言い切れません。

しかし、求職者にとっては、求人票に記載されている労働条件が企業選びの重要な動機になっています。したがって、原則として賞与や昇給についても求人票記載の内容が労働契約の内容になると考えられます。しかし、それは入社1年目に限定されると解されており、それ以降は、会社経営や経済動向に影響されるといえるでしょう。

入社1年目でも、労働者が異なる内容で賞与ないし昇給を受け取ったときは記載した内容と異なる合意が成立したと考えられ

ますが、トラブルを避けるために、求人票には昨年実績からの見込み額を記載するのがよいでしょう。

◆ 採用の際、書面による明示が必要

使用者は、従業員を採用する際に労働基準法第15条によって以下の労働条件については明示しなければなりません。うち①から⑤については書面により明示することが必要です（ただし、④の昇給を除く）。

- ①労働契約の期間について
 - ②就業の場所、従事すべき業務について
 - ③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換について
 - ④賃金の決定、計算および支払方法、賃金の支払の時期ならびに昇給について
 - ⑤退職（解雇の事由を含む）について
- このほか、以下についてその事業所に定めがある場合は明示しなければなりません。
- ⑥退職手当について
 - ⑦臨時に支払われる賃金、賞与などについて
 - ⑧食費、作業用品などの労働者負担について
 - ⑨安全衛生について
 - ⑩職業訓練について
 - ⑪災害補償、業務外の傷病扶助について
 - ⑫表彰、制裁について
 - ⑬休職について

就業規則を作成している職場では就業規則を交付し、当面の労働条件を記載した書面で足りませんが、就業規則のない事業所では①～⑤については書面交付で明示しておくことが必要です。

●高齢者医療保険料の年金天引き制度継続

厚生労働省は、高齢者医療制度に関して、「後期高齢者医療制度」に代わる新たな制度が導入された際にも、保険料の年金からの天引き制度を継続する方針を明らかにした。政府が行ったアンケートで約3分の2の人が天引き制度を容認していたため。(8月25日)

●新規就農者が急増 60歳以上が最多

農林水産省は、2009年の新規就農者（新たに農業を始めた人）が6万6,820人（前年比11.4%増加）だったと発表した。年齢別では「60歳以上」が3万3,580人（同20.8%増）で最多だった。「40～59歳」が1万8,210人（同2.5%増）、「39歳以下」が1万5,030人（同4.2%増）で続いた。(8月22日)

●改正労働者派遣法案 臨時国会に提出へ

長妻厚生労働大臣は、継続審議となっていた「改正労働者派遣法案」について、今秋の臨時国会に提出する考えを明らかにした。「登録型派遣の原則禁止」「製造業務派遣の原則禁止」「日雇い派遣の原則禁止」などが主な内容。(8月20日)

●「1年以上」の失業者が118万人に増加

総務省が今年4～6月期の「労働力調査」の結果を発表し、月平均の完全失業者は349万人で、そのうち失業期間が「1年以上」の人は118万人（前年同期比21万人増）であることが明らかになった。(8月18日)

●簡易裁判所の労使調停機能を強化へ

最高裁判所は、簡易裁判所における民事調停の仕組みを見直し、増加傾向にある労使トラブルに対応する方針を示した。労働問題に詳しい弁護士を調停委員として参加させること等により、労使

紛争処理に関する機能を強化したい考え。(8月14日)

●国年保険料の滞納者に国税庁が強制徴収

長妻厚生労働大臣は、国民年金保険料を滞納している悪質なケースについて、国税庁に委任して財産の差押さえを含めた強制徴収を行う方針を明らかにした。所得が1,000万円以上あるにもかかわらず2年以上滞納しているケースなどを想定している。(8月11日)

●4年制大卒者の就職率は60.8%

文部科学省が「学校基本調査」(速報値)の結果を発表し、今春に4年制大学を卒業した人の就職率が60.8%（前年度比7.6ポイント低下）となったことがわかった。就職も進学もしていない人は約8万7,000人（同28.3%増）。(8月6日)

●社労士連合会が労働局の広域化に反対

全国社会保険労務士会連合会は、政府の地方分権改革推進委員会が求めている都道府県労働局のブロック単位への再編について、「地域の実情に応じた対応ができなくなり、労働者や事業主への不利益が大きく反対」との主旨の要望書を長妻厚生労働大臣に提出した。(8月3日)

●中国で多発する労使紛争

中国で労使紛争が多発している。ストライキが起きたのは、沿岸部を中心に日系企業を含む外資系メーカー工場など。5月中旬のストで南海ホンダなど複数の自動車部品工場が操業停止にまで追い込まれた。この余波はトヨタ系の部品工場、さらには電子部品工場や物流、スーパー・小売など他業種にも飛び火した。相次ぐ労働争議で中国に進出する外資系企業は不安の渦に巻き込まれている。