

## 労働基準情報

### 雇用契約書にない減給は？ パートが遅刻を繰り返す **労基**



パート従業員が頻繁に遅刻を繰り返すため、店長から「何らかの処分を課したい」と相談がありました。社内で検討の上、今月の遅刻分について減給制裁の対象としました(就業規則に規定あり)。ところが、従業員は「契約書(労働条件通知書)にそんなことは書かれていない。」と反駁しています。どのように処理すべきでしょうか。



#### A 根拠規定の周知が条件

遅刻は社内ルール違反ですから、制裁の対象になります。解釈例規では「遅刻・早退の時間を超える減給は制裁とみなされ、減給制裁の規定(労基法91条)の適用を受ける」(昭63・3・14基発150号)と述べています。

「制裁処分」という前提で、問題の有無をチェックしてみましょう。まず、労働条件通知書に記載がないという点ですが、「表彰及び制裁に関する事項」(労基則5条1項10号)は「定めがある場合に限り明示が必要」で、かつ「書面交付」を要しない事項です。

労働条件通知書に該当欄がなくても、それ自体は問題ではありません。しかし、定めがあるのですから、就業規則を提示する等の「明示」手続は必要だったといえます。

貴社の就業規則では、遅刻の制裁に関する規定が整備されていたとのこと。労働契約法7条では、「合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合」、それが労働契約の内容になると規定しています。

就業規則を店舗に備え付ける、パソコンで常時閲覧できる態勢を整える等の対応ができていれば、制裁に関する規定を適用できます。



### 休日出勤は通災か？ 社内と社外で緊急対応 **労災**



製品の出荷直前に不具合が発覚し、休日緊急に工場のシステムを改修し、併せて遠方の港湾倉庫で検査を行うことになりました。社員が社内と社外に分かれて対応することになりますが、仮に移動中に事故が起こった場合、社内に対応する社員と社外で対応する社員とで、業務災害か通勤災害かの違いは生じるのでしょうか。



#### A 緊急出動は業務災害に

労災法7条に規定された業務災害は、負傷や疾病と業務との間に一定の因果関係があり、かつ労働者が使用者の指揮命令を受けて労務を提供している際に生じた災害であることが要件になります。

一方で通勤災害は、労働者の業務の遂行に当たり住居と就業の場所との間を往復する際に生じた災害ですが、当該往復の途中であっても「業務の性質を有するものを除く」とされています。

出張等により社外の現場に直行する途中で災害が発生すると、業務の性質を有するとして業務災害になると考えられており、社外の倉庫に赴く社員は業務災害の扱いを受けるでしょう。

そうすると、社内に対応する社員は通常の職場に向かうので通勤災害となりそうですが、突発的な事故等による予定外の緊急出動は、やはり業務の性質を有するとして業務災害になると解されています(昭48・11・22基発644号)