



MCAグループ

(株)MCA ・ (有)MCA コンサルタンツ
(株)ウィッシュ ・ 台社会保険労務士事務所

連絡先 : 小野田市大字東高泊 1-6
0836 (84) 4796 (代表)
E-mail : info@mca-consultants.co.jp
URL : <http://www.mca-consultants.co.jp>

業務時間中の私用

勤務時間中は、定められた業務に専念し、業務外の行為をしないこと。

多くの企業は、就業規則において、このように定めています。

服務規律において職務専念義務を定め、これに違反した場合は相応の懲戒を科すことになっています。

ところがこれは建前で、中小零細企業の多くでは、勤務時間中の私用は日常茶飯に行われています。管理者不在のため私用電話を、雨が降ってきたので洗濯物を取り込みにちょっと自宅へ、あるいは外回りのついでに買い物を、という具合です。

不払い残業代を取り戻すかのように、見えないサボタージュが増殖しています。

これに対し、使用者も規則通りに対処するのではなく、見て見ぬフリをするケースが多々あります。

業務時間中の私用において事故が発生した場合は、業務遂行性と業務起因性がないため、労災保険の適用はありません。従業員が負傷した場合は、健康保険の保険給付を受けることになります。

では、業務時間中の私用において従業員が加害者になった場合、使用者責任は不問にふされるのでしょうか。

手元に該当する事例分析・判例は見当たりません。

しかしここはやはり、使用者自ら襟を正して、公私の区別をはっきりさせることが大切です。業務及び就業時間の意義を従業員に説く前に、自分に徹底すべきでしょう。

離婚時の年金分割

平成16年の年金改正で、夫婦が離婚した際に厚生年金を分け合う年金分割制度が導入される見込みです。

年金の分割が認められるのは、夫(妻)が民間企業に勤め、公的年金である厚生年金に加入している夫婦です。夫(妻)がすでに退職し、厚生年金を受給している場合も含まれます。

現在の制度では、厚生年金を老後に受け取る権利を持つのは、会社員である加入者のみです。

専業主婦や年収130万円未満のパートをしている妻など、3号被保険者が自分名義で受け取れるの

は、基礎年金だけです。

今回の改正案では、内助の功を認めて、厚生年金を分割できるようにします。

年金の分割とは、夫（妻）が入社して以来支払ってきた保険料（会社と折半）のうち、結婚してから離婚するまでの期間に限り、妻（夫）がその一部を負担していたとみなす仕組みです。

その負担分に見合う厚生年金額を65歳から自分の名義で生涯受け取ることができるようになります。

3号被保険者が受け取れる厚生年金は半分まで、自身が働いていて厚生年金に加入していれば、夫婦の厚生年金を合算した額の半分までになります。実際は、夫婦で話し合っただけで割合を決めることになりません。年金分割が認められるのは2007年4月以降の離婚からです。それまで離婚を思いとどまるのも、悪くありません。

同業他社への転職と退職金

中堅の有能な従業員が、退職届を提出後、有給休暇に入りました。しかも、その有給休暇中に、近隣のライバル会社の面接を受けていることが退職日前に判明しました。

最近では、年休を消化して退職するというのが、一般化しつつあります。これは法律上間違った行為ではないにせよ、企業経営上決して好ましいものではありません。就業規則に「退職願を提出した者は、会社の承認があるまでは従前の業務に服さなければならない。ただし、退職願提出後2週間を経過した場合はこの限りではない。」というような規定を設けて、事務引継ぎなど業務に支障がないよう

に年休を取得するよう説得すべきです。

次に、年休を利用して退職後の職場探しをすることについてです。

これは、年休自由利用の原則により、まったく問題はありません。

では、近隣のライバル会社に就職することに、問題はないのでしょうか。

退職に際しての従業員の義務に、守秘義務、競業禁止義務があります。

まず、就業規則に「会社の営業・顧客に関する情報の秘密保持に関する誓約は、雇用関係終了後も継続して適用される。」という守秘義務の規定を設けるべきです。

次に、競業禁止義務です。競業とは、自社と競争関係にある企業に就職することや、あるいは従業員自ら競争関係に立つ事業を行うことです。

退職後の競業禁止義務については、労働者に職業選択の自由があるので、契約上特別の法的根拠が必要となります。そのため、就業規則には競業禁止期間、禁止される競業行為の範囲、場所などを規定しておくべきです。

最後に、この場合に功労報奨的に支給している退職金は減額できるのかですが、従業員の同業他社への転職が使用者にとって営業上の打撃となる事業では、就業規則に「同業他社へ転職した場合は、退職金を減額支給する」といった規定を設けることは、退職金の成立要件に関する適法な功労報償的取り決めと解されています。