

労務通信

2013.11月号

アルバイトの非行増加！ 万が一に備えて就業規則をチェック



◆飲食店や小売店で被害が続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいると言えます。

◆被害を未然に防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話（スマホ）の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

◆万が一に備えて就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分に付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。また、紛争に発展した場合は、明らかに会社側が不利な立場に立たされることになりかねません。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの可否等について検討してみると良いでしょう。

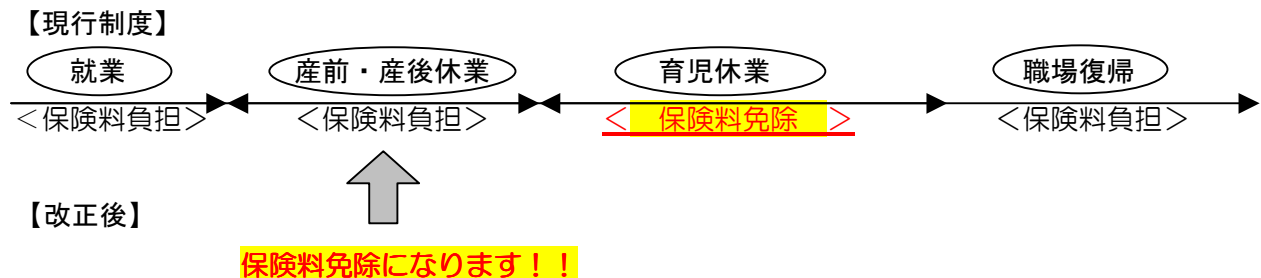
法改正情報

◆産休期間中も社会保険料が免除になります（平成26年4月より）。

昨年8月に法律改正で成立していた、産休期間中の保険料免除が来年(平成26年)4月より実施されることになりました。これまで育児休業の保険料免除は認められていましたが、今回の改正でその前段階の産前・産後休業中の保険料(健康保険料・厚生年金保険料)も本人負担、会社負担ともに免除扱いとなります。

◎産前産後休業とは・・・

産前6週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後8週間のうち、被保険者が労務に従事しなかった期間のこと。なお、出産日は産前に含まれます。



保険料免除になります！！

保険料免除を受けるためには、日本年金機構への届出が必要となりますが、具体的な届出方法等、詳細はまだ明らかになっていないようです。来年の4月前後に産休を控えている従業員がいらっしゃる事業主様は今後の動向にご注意ください。

◆その他予定されている改正事項

- ・ 遺族基礎年金の父子家庭への支給開始（平成26年4月）
- ・ 年金の受給資格期間を25年から10年に短縮（平成27年10月）
- ・ 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大（平成28年10月）

事務所よりひとこと

◆産休と育休の違いを整理しておきましょう。

いよいよ半年後には産休中の社会保険料が免除になります。労働保険料は労働者が休業し、賃金支払がなければ保険料負担はもともと発生しませんが、社会保険料は無給であっても在籍要件を満たしている限り保険料負担が発生します。今回の改正は次世代育成支援の観点から、産前産後休業取得者に、育児休業同様の配慮措置が行われ制度導入となったようです。

さて、制度が導入されて本人も会社も保険料が免除になるのはありがたいことですが、今後考えられる問題として、産休期間と育休期間の免除申請の届出漏れです。従業員のライフスタイルによっては、産休で職場復帰する方もいるでしょうし、そのまま育児休業を取得する方もいると思います。それぞれのケースを整理し、4月からの保険料免除の取扱いに備えましょう。