

NEWS LETTER **4** 2012

中国、タイ、マレーシア、ベトナム...この連想ゲームを解くキーワードは、「円高移転」。インフレ恐怖症の日銀が漸く軌道修正したことで、多少緩和の兆しが出て参りましたが、ゲームには未だ先があり、そのゴールはインドだとする説があります。著しい経済成長、英国統治下で培われた英語能力と優れた数学力を持つIT技術者の生産地、最先端医療を学んだ多くの留学生医師と最新設備を備える医療ツーリズムの基地 - 等として、昨今注目を集めるインドですが、その一方、知らない部分が多々あるのも事実。かの国について、例えば1人当りGDPが年11万円程度など、経済的側面から少し迫って見たいと思います。



会社が 従業員のパソコン利用状況を モニタリングする際の注意点

賠償予定の禁止とは
平成24年度より改正された
雇用保険料率と労災保険率

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

会社が 従業員の **パソコン利用状況** を **モニタリング** する際の注意点

近年、パソコンは職場のあらゆる場面で使用されており、従業員1人に1台パソコンを貸与する会社も増えています。こうした背景から、貸与されたパソコンを利用して、就業時間中あるいは休憩時間中に業務と関係ないウェブサイトを開覧したり、私的な電子メールの送受信を行うといった状況が多く見受けられます。

これらの行為により安全でないウェブサイトへのアクセスが行われ、場合によってはコンピュータウイルスに感染するといった問題が発生します。また会社で認められていないソフトウェアをインストールすることで、会社の機密情報を漏えいすることに発展しかねません。またそれ以前に就業時間中にこれらの行為をすることで生産性の低下も懸念されます。

■ 経済産業省から出されているモニタリングに関するガイドライン

これらを防止するためには、従業員のパソコン利用状況を確認（モニタリング）するといった対策が有効です。ただし、会社が業務を行うために従業員にパソコンを貸与した場合であっても、モニタリングは従業員の個人情報の入手にあたるため、その実施に当たっては一定の配慮が必要となります。

詳細な取扱いについては経済産業省から出されているガイドライン（「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」）に示されており、具体的には以下のポイントが挙げられます。

- ①モニタリングの目的、すなわち取得する個人情報の利用目的をあらかじめ特定し、社内規程に定めるとともに、従業員に周知すること。
- ②モニタリングの実施に関する責任者とその権限を定めること。
- ③モニタリングを実施する場合は、あらかじめモニタリングの実施について定めた社内規程案を策定するものとし、事前に社内に徹底すること。
- ④モニタリングの実施状況については、適正に行われているか監査又は確認を行うこと。

■ モニタリングを実施する際に必要となる就業規則の定め

これらを踏まえ、モニタリングの実施を行う前に就業規則にモニタリングに関する根拠条文を定める必要があります。また、業務と関係ないウェブサイトを開覧しないこと、会社の電子メールを私的に利用しないことなども規定し、従業員に対して就業時間中には職務に専念することを明確にしておく必要があります。

なお、私的利用については、業務に付随して行われる軽微なものである場合には就業規則の違反に該当しないと解釈された裁判例もあるため、モニタリングの結果を厳格に運用しすぎて、軽微なものまでを懲戒処分の対象にすることのないようにしなければなりません。



賠償予定の禁止とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

2ヶ月前に採用した従業員に、教育のための技術研修を受講させたのですが、研修が終わった途端に退職してしまいました。



総務部長

そうですか。せっかく採用したのに残念ですね。



社労士

はい、とても残念に思っています。特にこの従業員は技術職として活躍してもらいたいと期待しており、入社後、比較的早い段階で技術研修を受講してもらいました。研修費用も10万円とかなり高額なものでしたので、余計に残念に思います。今後、このようなことに備え、「研修受講後6ヶ月以内に退職した場合には、研修費用を全額返還すること」とあらかじめ就業規則に定めることは可能なのでしょうか。



残念ながら、そのようなことはできません。労働基準法には「賠償予定の禁止」という規定があり、そこでは労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定するような契約をしてはならないとされています。



そうですか。最初から退職した場合の違約金のようなものを決めておくことはできないということですね。



はい、そうですね。これは、違約金や損害賠償額を予定する契約を締結することで、労働者がこれらを支払わされることを恐れ、その自由意思を拘束して退職の自由を奪うといった弊害が懸念されるためです。



なるほど。損害賠償の予定をしてしまうと、一定の期間について労働を強制していることに繋がる可能性があるということですね。



はい、その通りです。ただし、労働者の責に帰すべきことにより現実に損害が生じた場合には、その損害の一定割合について賠償させることはできますので、事案ごとに賠償について検討する必要があるでしょう。



なるほど。ありがとうございます。確か就業規則には「本人の故意または過失により損害が生じた際には、その賠償させることがある」というような規定があったかと思いますので、再度確認しておきます。



【ワンポイントアドバイス】

- ①労働契約の不履行について違約金を定めることや、損害賠償額を予定するような労働契約は認められない。
- ②実際に生じた損害について損害賠償を請求することは事案により可能である。

【関連法規】

労働基準法第16条（賠償予定の禁止）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

平成24年度より改正された 雇用保険料率と労災保険率

社会保険・労働保険の保険料率は定期的に変更されていますが、平成24年4月には雇用保険料率と労災保険率が以下のとおり、改正されました。

1.雇用保険料率

雇用保険には、従業員が離職し、次の就職先が決まるまでの期間について生活の安定を図り求職活動を支援することを目的として支給される基本手当や、育児休業期間に支給される育児休業給付金など、様々な給付制度が設けられています。雇用保険料率はこれらの給付と雇用保険料の収支の見通しや積立金の状況等に応じて、年度ごとに見直しが行われています。平成24年度については、依然として雇用失業情勢は厳しい状況にありますが、平成23年度の料率より引き下げられ、上表のとおりとなりました。

平成24年度の雇用保険料率

| 事業の種類 | 負担者 | | |
|--------------|---------|------------|------------|
| | 労働者負担 | 事業主負担 | 合計 |
| 一般の事業 | 5/1,000 | 8.5/1,000 | 13.5/1,000 |
| 農林水産、清酒製造の事業 | 6/1,000 | 9.5/1,000 | 15.5/1,000 |
| 建設の事業 | 6/1,000 | 10.5/1,000 | 16.5/1,000 |

2.労災保険率

労災保険率は、原則3年ごとに過去3年間の業務災害の発生率などを基に改定が行われることになっており、平成24年度はその改定のタイミングとなりました。この労災保険率は厚生労働大臣が55の業種ごとに定めており、主な業種と平成23年度および平成24年度の労災保険率をまとめると下表のとおりとなります。

労災保険率（抜粋）

- 労災保険率が引き上げとなった業種
- 労災保険率が引き下げとなった業種
- 労災保険率が据え置きとなった業種

| 事業の種類の分類 | 事業の種類 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|------------------|--|-----------|-----------|
| 鉱業 | 金属鉱業、非金属鉱業(石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。)又は石炭鉱業 | 87/1,000 | 88/1,000 |
| 建設の事業 | 建築事業(既設建築物設備工事業を除く。) | 13/1,000 | 13/1,000 |
| | 既設建築物設備工事業 | 14/1,000 | 15/1,000 |
| | その他の建設事業 | 19/1,000 | 19/1,000 |
| | 食料品製造業(たばこ等製造業を除く。) | 6.5/1,000 | 6/1,000 |
| | 繊維工業又は繊維製品製造業 | 4.5/1,000 | 4/1,000 |
| | 化学工業 | 5/1,000 | 5/1,000 |
| | 金属製品製造業又は金属加工業(洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめっき業を除く。) | 11/1,000 | 10/1,000 |
| | 機械器具製造業(電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。) | 6.5/1,000 | 5.5/1,000 |
| | 電気機械器具製造業 | 3.5/1,000 | 3/1,000 |
| 運輸業 | 貨物取扱事業(港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。) | 11/1,000 | 9/1,000 |
| 電気、ガス、水道又は熱供給の事業 | 電気、ガス、水道又は熱供給の事業 | 3.5/1,000 | 3/1,000 |
| その他の事業 | 卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業 | 4/1,000 | 3.5/1,000 |
| | 金融業、保険業又は不動産業 | 3/1,000 | 2.5/1,000 |
| | その他の各種事業 | 3/1,000 | 3/1,000 |

今回の改正により、労災保険率の引き下げが35業種、据え置きが12業種、引き上げが8業種となりました。変更されない業種もありますが、事業所が該当する業種の労災保険率を確認しておきましょう。