

月刊 労務通信

発行所 **フシキ社会保険労務士事務所**
労働保険事務組合東三河労務経営協会
〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田 5-9-17
TEL. 0532(61)8876 FAX. 0532(63)5898
発行人 社会保険労務士 伏木 勇
行政書士 行 政 書 士

業 務 案 内

- ・人事労務・労働法務等に関する相談業務
- ・給与計算代行、賃金設計等の関連業務
- ・就業規則・賃金規程・諸規程の立案作成
- ・助成金、労災保険・健保・年金の給付申請
- ・労働保険・社会保険の諸手続、事務代行
- ・建設業許可、行政許認可に関する手続代行

ス ポ ッ ト

目的意識に乏しい大卒若年者 「年の功」で優良人材を見極め

「老いの繰り言」ということばがあります。「近頃の若い者は、だらしない。わしらが若い頃は…」などというのも、その類の言辞と云ってよいでしょう。

20年前の平成2年の進学率が24.6%だったことです。

平成2年はバブル経済崩壊が始まった年ですが、その後の経済低迷の20年間を通して、大学進学率は一貫して上昇を続けたことになりました。若者を大学進学に追い立てた原因は、何でしょうか。

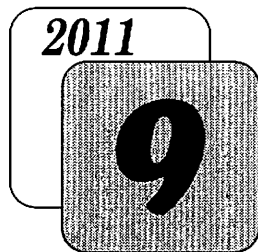
白書では、「大学数は平成元年の490校から2010年の778校へと288校増加した」と述べています。経済が停滞するなか、行き場を失った投機マネーが、教育分野に流れ込んだともいえるでしょう。

中小企業経営者は、応募してくる学生に対して、「覇気がない」「志望動機があいまい」などと苦

言を呈します。これを、一概に「老いの繰り言」だといって片づけられるのでしょうか。

単なる「大卒」等の学歴は、その重要性を失いつつあります。口先だけの「きれい事」ではなく、「人物本位」の採用を徹底しなければ、厳しい企業間競争を勝ち抜くことができません。

大卒者（および3年以内既卒者）は労働市場にあふれています。経営者は、玉石混交の応募者の中から、企業の将来を託すに足る隠れた逸材を見つけ出さなければなりません。今ほど、経営者の「名伯楽」としての眼力が求められている時代はないといえます。



降給と本人同意

知って得する



賃金実務

賃金は、年一回、「昇給」するのが当たり前で、少し前まで、降給はよほど特殊なケースに限られました。年功昇給のシステムに加え、物価上昇に合わせたベース・アップがあるため、せいぜいのところ（最大限でも）昇給ストップの措置を講じれば、賃金管理面で支障を生じなかったのです。

当時も、もちろん、人事考課に対する不満の声は聞かれました。しかし、昇給格差が小さいうえに、減額は基本的にないという状況下では、裁判で争うメリットも大きくありませんでした。判例でも、考課・査定は基本的

年俸制をはじめとするダイナミックな賃金管理制度では、成果によって大幅に賃金が低下するケースもあり得ます。しかし、本人が減額の根拠となった「評価査定結果を承認しない」場合、会社による一方的な減額が可能なのでしょうか。大幅降給の実務上の留意点を学びます。

に「使用者の人事権の裁量の範囲内の問題」であり、不当な動機（労組役員等への差別）や意図的

最終決定権は使用者に 運用趣旨の周知徹底を

な運用逸脱（些細な瑕疵を過大評価）等がない限り、違法性はないとする立場が一般的でした。

しかし、能力・成果主義の進展に伴い、「適正評価義務」の概念等を導入し、使用者の裁量権を制限すべきという学説も生じてきま

した。もっとも、裁判のフィールドでは、そこまで踏み込んだ考え方を示す例は少ないようです。

年俸制等についても、「評価に関する労使の意見が対立し折り合いがつかない場合には、長期雇用システムの中で行われているものである限り、使用者に評価決定権があるといわざるを得ない」（菅野和夫「労働法」という意見が主流を占めるようです。たとえ、本人が評価結果に納得しなくても、最終的には年俸額を決めるのは使

差額」を請求し、裁判を起こしたものです。

判決文では、「合意が成立しない場合、会社は社員との協議を打ち切って年俸額を決定することができ、社員は使用者が裁量を逸脱したかどうかを訴訟上争うことができる」「社員は提示された年俸額を請求できるが、これを上回る年俸額は、合意がない以上、請求できない」と述べています。

ただし、本判決には前提条件があります。裁判所は、「会社は『減額があり得る制度』として年俸制を設計しており、社員に対してもその旨が説明されている」という事実関係を認定しています。そう判断する根拠として、「過去に少なからぬ社員が年俸を減額されたが、トラブルとなっていない」こと等を挙げています。年俸制が看板倒れにならず、従業員が納得のうえドラスティックな年俸制の適用を受け入れていることが、減額査定の要件になるといえるでしょう。

用者ということです。代表的判例として「中山書店事件、東京地判平19・3・26」をみてみましょう。年俸の減額に納得しない従業員が、「合意が得られた最終年の年俸額と実際に受領した年俸額（会社提示の年俸額）の

判 例

内規に基づき昇給義務が発生

停止規定の効力を否定 交渉態度も誠実さ欠く

定昇制度を設ける会社では、「会社業績によつては定昇を停止することがある」旨の規定を設けるのが一般的です。本事件では、会社側がこの規定に基づき昇給停止を決定しましたが、裁判所は恣意的な制度運用であるとして昇給請求権を認めました。不誠実な団交態度を理由に、不法行為による損害賠償も命じています。

S 機 材 事 件
千葉地方裁判所
(平22・3・19決定)

日本では、年1回、春に賃上げを実施する企業が大多数を占めます。仮に、企業業績が悪化し、賃上げを凍結した場合、企業は「約束違反」を問われるのでしょうか。この問題の答えは、基本的には、「就業規則の定め方いかんによる」というものです。

一般論としては、就業規則(賃金規定)中に賃金テーブルを設け

るなど、具体的な昇給金額が示されている場合、昇給請求権が認められています。それに対し、就業規則中に「毎年、3月〇日に昇給させる」等の抽象的規定があっても、「具体的昇給基準の定めがなければ、昇給の実施義務もない」(高見沢電機製作所事件、最判平15・10・10)という結論となります。本事件では、就業規則に具体的

基準は存在しませんでした。内規(並存型職能給の運用規定)により、昇給額の計算が可能でした。裁判所は、「内規に基づく昇給を約束する黙示の合意が成立していた」と判示し、昇給請求権を認めました。

本件で、被告会社の昇給規定には「事業の情勢によって昇給を停止することがある」旨の例外規定が設けられていました。具体的な昇給額の計算が可能でも、本規定を発動すれば昇給を停止できる理屈になります。しかし、判決文では「昇給の停止により、従業員が被る経済的不利益は大きいことを勘案すると、事業の情勢によって昇給を停止するとの規定が適用されるのは、被告の裁量によるものとするには相当ではない」と述べ、次の3要件を考慮したうえで、停止の可否を決定すべきという実

務的な判断基準を示しました。

①昇給停止が必要な会社側の必要性の内容、程度

②昇給停止の内容、それにより従業員が被る不利益の程度

③労働組合との交渉経過等

ちなみに、労働組合側の要望にも関わらず、例年の団交の場に社長は出席せず、「担当者」と交渉するスタイルが採られていました。労働側が「担当者」に対し、「貴職は組合の話を聞いて役員会議に持ち帰るだけではないのか」と問いかけたところ、「担当者」は「そうだ」と答えたということです。

裁判所は、こうした会社側の対応は誠実交渉義務に違反し、不法行為に当たると判断し、損害金30万円の支払いを命じました。団交の席で、会社側担当者が「私にはこの場で決める権限がない」と逃げを打つのは、いわば常套手段です。しかし、初めから「何も決める気持ちがなく、権限の移譲も受けていない」という場合、不誠実のそしりを免れないでしょう。

全国の労使紛争取扱件数



「ある日、突然、知らない労組から団交を申し込まれた」という話をときどき耳にします。中央労働委員会の「平成22年・全国の労使紛争取扱件数まとめ」によると、集团的労使紛争の7割を「合同労組」の関係事案が占めました。「駆け込み訴え事件」も過去最高となっています。

日本の労働組合は、企業別組合が圧倒的多数です。しかし、そのほかに職種・産業に関係なく広く個人加入を認める「一般組合」も存在します。「合同労組」「一般労組」「地域ユニオン」等と呼ばれるものがこれに該当します。

昭和30年頃から、活発に組織化が行われ、現在も、中小零細企業の労働者の不満を吸い上げる役割を担っています。

労働者が解雇された後、合同労組に加入し、合同労組が表に立って紛争の解決を図るケースが少なくありません。「ある日、名前も聞いたことがない労組から、団交

の申し入れが届いた」というのは、このパターンが多いようです。日本では、「排他的交渉代表制

「合同労組」事案が増加 不満退職者の受け皿に

（交渉相手の組合を1つに絞る）が認められていないので、加入者1人の外部組合であっても、団交を拒否できません。解雇された労働者であっても、本人が解雇無効を争う限りは「雇用する労働者」の資格を失わないので、合同労組

は団交を求めることができます。

合同労組は、どの程度の勢力を有するのでしょうか。厚生労働省の「労働組合基礎調査」でも、直接的なデータは収集していません。しかし、企業規模別推定組織率（表1）の表の中では、複数企業の労働者で組織されている労働組合を「その他」に分類しています。

企業別組織以外の組合（合同労組もこの中に含まれます）は、組合加入者の12・3%を占めています。集团的労使紛争を解決する公的

働委員会が扱った集团的労使紛争の件数等を集計しています。もちろん、労働委員会に持ち込まれない労使間トラブルもたくさんあります。しかし、「氷山の一角」の中労委データをみれば、おおまかな紛争の傾向を知ることができます。

労働委員会に持ち込まれた件数は、年によって増減があります（表2）。しかし、全件数に占める合同労組事件（一般労組、地域ユニオン等も含みます）の割合は、近年、増加する傾向にあります。平成16年は全体の57・4%でしたが、平成22年は69・8%まで上昇し、過去最高となりました。

機関として、労働委員会が設けられています。労働委員会には、中央労働委員会（厚生労働大臣所轄）と都道府県労働委員会（都道府県知事所轄）の2種類があります（労組法第19条第2項）。

中央労働委員会では、全国の労働委員会に持ち込まれた件数は、平成16年は全事件に対する割合が25・6%でしたが、平成21・22年は連続して36・8%を記録しています。

全国の労使紛争取扱件数

表1 企業規模別（民間企業）労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合）
（平成22年 厚生労働省労働組合基礎調査）

企業規模	労働組合員数				雇用者数		推定組織率	
		対前年差	対前年比	構成比		対前年比	平成22年	平成21年
	千人	千人	%	%	万人	%	%	%
計	8,367	38	0.5	100.0	4,917	-0.0	17.0	16.9
1,000人以上	5,164	82	1.6	61.7	1,108	0.8	46.6	46.2
300~999人	1,235	3	0.2	14.8	1,346	-0.4	14.2	14.2
100~299人	676	-9	-1.3	8.1				
30~99人	226	-8	-3.3	2.7	2,425	-0.2	1.1	1.1
29人以下	35	-1	-1.5	0.4				
その他	1,031	-30	-2.8	12.3

注：1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織する労働組合及び規模不明の労働組合の労働組合員を含む。

2) 雇用者数は、労働力調査の民間企業（農林業を除く。）の数値であり、「計」には「規模不明」が含まれる。

表2 調整事件（集团的労使紛争）における合同労組事件・駆込み訴え事件の推移
（平成22年 中労委全国の労使紛争取扱件数まとめ）

（特定独立行政法人等除く）（単位：件）

	全事件	合同労組事件	駆込み訴え事件		
			件数	(%)	<>
平成16年	523	300 (57.4)	134	(25.6)	<44.7>
平成17年	559	333 (59.6)	165	(29.5)	<49.5>
平成18年	518	305 (58.9)	131	(25.3)	<43.0>
平成19年	468	305 (65.2)	143	(30.6)	<46.9>
平成20年	546	375 (68.7)	181	(33.2)	<48.3>
平成21年	730	487 (66.7)	269	(36.8)	<55.2>
平成22年	563	393 (69.8)	207	(36.8)	<52.7>

(注) () 内は全事件に対する割合 (%)。

< > 内は合同労組事件に対する割合 (%)。



高齢者を継続雇用する際に「年金の支給繰下げ」のメリットは？

の降年金
老厚生年

Q

まもなく65歳に到達する社員がいますが、「余人に代え難い」人材なので、高給で継続雇用する方向で話し合っています。

65歳以降も、在職老齢年金の

適用で、年金をほとんど受け取れません。

本人には「年金の繰下げ」を勧めようかとも考えていますが、どの程度のメリットがあるのでしょうか。

高報酬者は恩恵少ない

「60歳代前半の在職老齢年金」

と「65歳からの在職老齢厚生年金」は、計算式が異なります。「65歳からの在職老齢年金」の計算式はシンプルで、次のとおりとなっています。

支給停止額Ⅱ（総報酬月額相当額＋基本月額－46万円）×0.5×

12

総報酬月額相当額Ⅱ標準報酬月額

＋1年間の標準賞与額÷12

基本月額Ⅱ老齢厚生年金（経過的

加算、加給年金額除く）÷12

60歳代前半と比べれば、支給停止となる額は少なくなります。それでも、報酬（賞与含む）、年金額が高くなれば、ある程度金額カットは避けられません。

そこで、引き続き就労し、在職

老齢年金の対象となっている期間について、「年金の受給を繰り下げたらどうか」という発想が生じます。繰下げ受給をすれば、年金額が上積みされます。退職後、増額された年金をそっくり満額受け取れば、それがベストです。

実際、以前はそうした形で、繰下げを選択する人が少なくありませんでした。しかし、老齢厚生年金の繰下げ制度は、いったん、廃止された後、平成19年から、新しい仕組みがスタートしました。新制度では、繰下げを申請した期間、どれだけ収入があったかも考慮して、年金額を調整する仕組みが導入されています。

65歳に達した人が、1年間、年金の繰下げを選択したとします。その人が66歳に達するまでの間、無給、または在職老齢年金の対象にならないレベルの収入しか得ていないとします。

その場合、1月当たり0.7%の割合で、繰下げ後の年金が増額

されます。1年なら、0.7%×12カ月＝8.4%になります。

しかし、その人が66歳に達するまでの間、在職老齢年金の適用を受けるレベルの収入を得ていたとします。この場合、在職老齢年金の仕組みにより「支給停止となつたであろう分」を基準として、増額率が調整されます。

煩雑な計算式は省きますが、イメージ的には、増額率は1月当たり0.7%ではなく、0.7%×支給停止額÷本来の年金額となります。

仮に、年金の2分の1がカットの対象になるとします。つまり、支給停止額÷本来の年金額Ⅱ×5となります。その人の1月当たりの増額率は、0.7%×0.5Ⅱ×0.35%です。

1年間繰り下げると、0.35%×12カ月＝4.2%ですから、年金の増額率は4.2%となります。支給停止額が多ければ多いほど、年金の増額率は小さくなるので注意が必要です。



実務相談

従業員「知人」から賃金の代理受領の申出があったが応じるべきか？

賃金の直接払い

Q 若手従業員が、ある日を境に、出勤しなくなり、連絡が取れません。不審に思っていると、知人と名乗る人間が

現れて、「委任状をもっているので、自分に賃金を払ってほしい」といいます。どのように対応すべきでしょうか。

委任は無効で拒否が相当

賃金の支払いには、次の5原則が適用されます(労基法第24条)。

- ① 通貨払
- ② 直接払
- ③ 全額払
- ④ 毎月払
- ⑤ 一定期日払

このうち、直接払とは、「労働者本人に直接支払う」という意味です。使用者が、労働者に現金を

手渡すのが本来のパターンです。

金銭等の債権取り立てを他人に委任するのは、一般的には法律で認められています。受任者は、「受け取った金銭その他のものを委任者に引き渡す」義務を負います(民法第606条)。しかし、労基法では、労働者本人以外への賃金支払いを禁止しています。

解釈例規では、「労働者の親権

者その他の法定代理人に支払うこと、労働者の委任を受けた任意代理人に支払うことは、いずれも労基法第24条違反となり、労働者が第三者に賃金受領権限を与えようとする委任、代理等の法律行為は、無効である(昭63・3・14基発第150号)と述べています。

ですから、キチンとした形式の委任状を持った人間が現れても、委任行為自体が無効なものですから、賃金の支払いを拒否できます。

直接払に違反すると、30万円以

下の罰金に処せられます。本人が現れた際に二重に賃金を支払えば、罰金は免れますが、そんなバカバカしい対応をする事業主はいないでしょう。

直接払いの例外に、「使用者への支払い」があります。妻子等については本人に支払うのと同様の効果を生じるので、差し支えないとされています。しかし、「知人」というだけでは使者とは認められないでしょう。

社労用語

じてん



▽職場復帰支援の手引き△
厚生労働省が、メンタルヘルス不調者の職場復帰を円滑に進めるため、その具体的な手順・手法をまとめたものです。

平成16年に作成され、平成21年に改定されています(平21・3・23基労安発第

- 0323001号)。正式名称は、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」といいます。
- 発病から復帰まで、次の5ステップに分けて対策を示しています。
- ① 病気休業開始・休業中のケア
 - ② 主治医による復帰可能の判断
 - ③ 復帰の可否判断・支援プランの作成
 - ④ 最終的な職場復帰の決定
 - ⑤ 復帰後のフォローアップ

TOPICS

賃金日額を大幅に引上げ

改正雇保法が8月1日施行

平成23年8月1日から、改正雇
用保険法が施行されています。ポ
イントは、次のとおりです。

①賃金日額等の引上げ

②再就職手当等の給付水準引上げ・

恒久化

仮に法律改正がなかったとして
も、毎年1回、8月1日付で賃金
日額（基本手当等の各種給付の算
定ベースになります）等の水準見
直しが実施されます。しかし、毎
年の改定は「厚生労働省・毎月勤
労統計における労働者の平均定期
給与額の変動幅」を基準として自
動的にスライド調整するもので、
その調整幅はわずかです。
しかし、今回実施されたのは法
律改正を伴う水準の見直しで、賃
金日額等が大幅にアップしました。
基本手当を例に挙げると、上限・
下限が次のとおり変更されていま
す。

●下限（一律）

1864円（改正前1600円）

●年齢別上限

60～64歳 6777円（同65
43円）

45～59歳 7890円（同75
05円）

30～44歳 7170円（同68
05円）

「打つ手なし」と諦観？—メンヘル対策への関心低調

労働政策研究・研修機構（JILPT）が発表した「職場におけ
るメンタルヘルスケア対策に関す
る調査」からは、精神不調者問題
に直面する企業の本音が透けてみ
えます。

まず、精神不調者の実態ですが、
対象企業の56・7％で「メンタル
ヘルス問題を抱えている正社員が
いる」と回答しています。過去1
年間に精神不調で1カ月以上休職
または退職した正社員がいる企業
は、全体の23・5％。約4社に1
社の割合です。

25円）

30歳未満 6455円（同61
45円）

このほか、高年齢雇用継続給付
の支給限度額も、34万4209円
（改正前32万7486円）に引き
上げられています。

再就職手当等については、これ
まで、暫定措置（平成24年3月31
日まで）により給付率が引き上げ

られていました。今回改正では、
「暫定措置」から「恒久措置」に
扱いを変更したうえで、給付率を
さらにアップさせました。新しい
給付率は、次のとおりです。

●再就職手当（基本手当の支給残
日数3分の2以上） 60％

●再就職手当（同3分の1以上）
50％

●常用就職支度手当 40％

常識的に考えると、「1カ月以
上休職・退職者」の発生した企業
では、それなりの善後策を講じた
と予想されます。実際の調査デー
タをみると、「不幸な経験」から
教訓を得て、対策を講じる企業が
多い（64・0％）のは確かですが、
32・2％の企業では不調者発生後
も「メンタルヘルス対策に取り組
んでいない」と回答しています。

なぜ、不調者が発生するかとい
う問いに対する回答（複数回答）
のトップ・スリーは、以下のとお
りです。第1位「本人の性格の問

題」（67・7％）、第2位「職場の
人間関係」（58・4％）、第3位
「仕事量・負荷の増大」（38・2％）。
この回答をみる限り、「心の折
れやすい人間もいる」「集団生活
にあつれきはつきもの」「残業は
当たり前」なのだから、精神不調
者の発生を防ぐ特效薬はないとい
う結論にならざるを得ません。人
事担当者が、「他社に比べ、自社
のメンヘル管理が特に劣るとは思
わない」（どこも似たり寄ったりさ）
と開き直っている間は、抜本的な
改善は難しいといえそうです。