

月刊 労務通信

発行所 **フシキ社会保険労務士事務所**
労働保険事務所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 審 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

「慣れ合い」の職場風土に活!!

新メンバー加入で気分刷新を

埼玉県内の荒川流域に、ゴマフ

アザラシが出没し、住民の注目を集めています。多摩川などの例に倣い、市長は早速、住民票の交付

を決めたそうです。もっとも、本人がこの地に身を落ち着ける気があるかどうか、保障の限りではありませんが。

一連の騒ぎをバカバカしいとみる向きもあるかと思いますが、あまり目くじらを立てる必要もないでしょう。地域の住民が喜んでるのは、倦怠気味の毎日に、心地よい変化がもたらされたからです。これを機会に地域の活性化が図られれば、それに越したことはありません。

「新しい仲間」の参加は、集団

の活力を高めます。部分的には葛藤も生じますが、それが改革の起爆剤にもなります。企業組織も、

年一回の新卒採用をはじめとして、新陳代謝を繰り返しています。しかし、景気の不透明度が高まるなか、新卒者の就職率は低迷を続けています。

後輩が入ってくると、それまでまるで頼りなかった若い社員が、急に成長をみせたという話をよく耳にします。いつも同じ顔触れで仕事をしているのは、心理的には気楽かもしれませんが、時には新しい刺激も必要です。

数年前、有能な女性派遣社員を

主人公としたドラマが評判を呼びました。当時は、ちょうど世間全般に派遣社員は「ワーキングプア階層」という評価が広まりつつあった時期です。その派遣社員が周囲の意識を変えていくという発想の逆転が、高視聴率を生んだのではないのでしょうか。

正社員採用が難しくなるなか、非正規社員等の形で外部から新しい血を入れるのも、一つの選択肢として考えられます。国会では労働者派遣法が「店晒し」の状態となっていますが、「本当に働く人のためになる」法律を作るため、建設的な議論を戦わせていただきたいと願うばかりです。

2011

12

職務変更なしの減給

知って得する



賃金実務

賃金管理で最難問は、「仕事の内容はそのままで、賃金を下げる」ことです。大きく分けると、懲戒的に実施する短期的な引下げと、プア・ワーカー（成績不良者）に対する長期的な引下げの2種類があります。事業主が「下げて当然」と考えるケースでも、一筋縄でいかないのが現実です。

事業主の立場からいえば、降給するには降給するだけの理由があります。たとえば、仕事上のミスで取引先や同僚に多大な迷惑をかけたケースを考えてみましょう。懲戒処分を科すと同時に、賃金の大幅な引下げ（期間を限るとして）を実施し、今後の戒めとしたところでは、しかし、労基法では、減給は「1事案につき平均賃金の半額まで」という制限を設けています（第91条）。

そこで、「懲戒ではなく、本人の勤務成績不良を理由として賃金を引き下げられないか」という発想が出てきます。解釈例規では、

「降給が、従前の職務に従事せしめつつ、賃金額のみを減ずる趣旨であれば、減給の制裁として労基

減給制裁の制限ある格下げ人事も慎重に

法第91条の適用がある」と述べています。逆にいえば、仕事のレベルを格下げし、それに連動する形で賃下げすることは構わないという結論になります。

次に、年功昇給で賃金が上昇した従業員が、その後、モラルが

低下し、賃金に見合う成績を維持できなくなったとします。理屈からいえば、成績査定を実施して、徐々に成績とバランスする水準まで賃金を下方修正すれば、問題が解決されます。

しかし、資格等級制を採る場合、資格ごとに賃金の上・下限が設定されているケースが少なくありません。同一等級内で賃金を下げる余地はそれほど大きくないのが実情です。事業主が納得するだけ賃金を下げようとすると、降格（賃

格の引下げ）が欠かせないという事態も発生します。

職務等級制であれば、話は単純です。仕事のレベルに応じて資格等級が定まるので、仕事内容・役割の低下を伴わない降格（降級）はあり得ません。

しかし、職能等級制度は能力基準ですから、仕事と等級が直接的にリンクしていません（緩やかに連動）。ですから、理論上は、職務内容はそのままで資格を格下げし、賃金をダウンさせるという措置もあり得ます。

しかし、判例（アーク証券事件 東京地決平8・12・11）は、職務変更を伴わない格下げには厳しい態度を採っています。

まず、原則論として、「降格を実施するには、就業規則等において、降格・減給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠づけられていることが必要」と述べたうえで、新たに降格制度等を導入するに際しては「高度の必要性および合理性が求められる」と判断しています。

アーク証券事件は、成績の下がった営業社員の賃金を月当たり30万円引き下げた例ですが、裁判所は、そこまでの不利益を受忍させる高度の必要性がなく、降格・減給は無効と判断しました。

判 例

前科消えず懲戒解雇は有効

「経歴詐称」の訴え認める

服役後10年で効力消滅

本日は刑務所で服役していたのに、「海外で経営コンサルタントをしていた」と偽って就職した従業員が、経歴詐称で解雇されました。しかし、当人は「服役を済ませた以上、罪は消滅したはず」などと主張し、解雇処分に異を唱えます。さて、「前科」の申告義務をめぐって、裁判所はどのような判断を下したのでしょうか。

M 社 事 件
東京地方裁判所
(平22・11・10判決)

「経歴詐称」は、懲戒事由の代表例の1つといえます。学歴・職歴・犯罪歴等の詐称が、一般的です。

しかし、最近では個人情報保護法の影響で、「病歴」に関する質問が難しくなり、そのほか「個人にとって都合の悪いこと」全般についても、根掘り葉掘り聞き出しにくい雰囲気醸成されています。

歴と言動に不釣り合いな点が少なくありません。調査したところ、服役の事実が発覚し、本人もそれを認めました。

社会常識からいえば、深く恥じ入って、自分から退職を申し出る場所でしょう。しかし、本人は退職勧奨にも応じず、懲戒解雇されると裁判所に訴えを起こしました。

さすがは、「自称コンサルタント」で、なかなか弁が立ちます。裁判の場では、「①実刑判決を受けて服役した者も取締役に就任した例がある」、「②刑を満期で終えており、既に刑の消滅した前科に

当たるから、前科を告知すべき信義則上の義務はない」などと主張しました。

確かに、採用者側があまりに犯罪歴にこだわると、前科者の社会復帰の妨げになります。一度、罪

を犯せば、本人が悔い改めても、未
来永劫、正常な社会復帰が許され
ないというのは、あまりに酷です。
裁判所は、①「実刑と取締役就

任」の主張については、「本件とは事案を異にする」と門前払いに
しました。②「刑の満了と告知義
務」については、刑法第34条の2
によって刑の言い渡しは効力を失っ
ていないと指摘しました。

刑法第34条の2では、「禁固以
上の刑を終わり又執行の免除を得
た者が罰金以上の刑に処せられな
いで10年を経過したときは、刑の
言い渡しは効力を失う」と定めて
います。

裁判所は、仮に前科が申告され
ていけば、雇用契約締結に至らな
かったと推測されることから、解
雇は有効と結論付けました。

前科については、起訴猶予や罪
の消滅した事案については、告知
義務がないとされています。実務
的には、経歴詐称の対象となる
「前科」とそうでないものを、はっ
きり区別する必要があります。

本事件で、懲戒解雇された従業
員は、雇用契約を締結する4カ月
前まで、名誉棄損罪で2年6カ月
服役していました。しかし、略歴
書では、その間、「アメリカで経
営コンサルタントをしていた」と
記載し、提出していました。
会社側は、得難い経歴の持ち主
と判断して採用を決定しました。
ところが、社長のみるところ、経

平成22年民間給与実態調査

表1. 平均給料・手当及び平均賞与

区分	平均給料・手当		平均賞与		平均給与		賞与割合 (b)/(a)
	金額 (a)	伸び率	金額 (b)	伸び率	金額 (a)+(b)	伸び率	
平成12年分	千円 3,803	% 0.1	千円 807	% ▲1.1	千円 4,610	% ▲0.1	% 21.2
13	3,765	▲1.0	775	▲4.0	4,540	▲1.5	20.6
14	3,752	▲0.3	725	▲6.5	4,478	▲1.4	19.3
15	3,738	▲0.4	701	▲3.3	4,439	▲0.9	18.8
16	3,701	▲1.0	687	▲2.0	4,388	▲1.1	18.6
17	3,694	▲0.2	674	▲1.9	4,368	▲0.5	18.2
18	3,676	▲0.5	672	▲0.3	4,349	▲0.4	18.3
19	3,685	0.2	687	2.2	4,372	0.5	18.6
20	3,650	▲1.0	646	▲6.0	4,296	▲1.7	17.7
21 {男女計	4,283	▲4.6	713	▲14.6	4,997	▲6.2	16.6
	2,301	▲2.3	330	▲7.0	2,631	▲2.9	14.3
22 {男女計	3,497	▲4.2	561	▲13.2	4,059	▲5.5	16.0
	4,335	1.2	739	3.6	5,074	1.5	17.0
	2,349	2.1	344	4.2	2,693	2.4	14.6
	3,539	1.2	581	3.6	4,120	1.5	16.4

表2. 給与総額及び平均給与

区分	給与所得者数		給与総額		平均給与		平均年齢	平均勤続年数
	千人	伸び率	億円	伸び率	千円	伸び率		
平成12年分	44,939	▲0.1	2,071,594	▲0.2	4,610	▲0.1	42.9	12.0
13	45,097	0.4	2,047,402	▲1.2	4,540	▲1.5	43.0	11.9
14	44,724	▲0.8	2,002,590	▲2.2	4,478	▲1.4	43.3	12.0
15	44,661	▲0.1	1,982,639	▲1.0	4,439	▲0.9	43.5	12.0
16	44,530	▲0.3	1,954,110	▲1.4	4,388	▲1.1	43.5	11.7
17	44,936	0.9	1,962,779	0.4	4,368	▲0.5	43.8	11.8
18	44,845	▲0.2	1,950,153	▲0.6	4,349	▲0.4	44.2	11.6
19	45,425	1.3	1,985,896	1.8	4,372	0.5	44.1	11.6
20	45,873	1.0	1,970,670	▲0.8	4,296	▲1.7	44.4	11.5
21 {男女計	27,193	▲2.2	1,358,703	▲8.3	4,997	▲6.2	44.5	12.9
	17,864	▲1.1	470,042	▲3.9	2,631	▲2.9	44.3	9.0
22 {男女計	45,056	▲1.8	1,828,745	▲7.2	4,059	▲5.5	44.4	11.4
	27,286	0.3	1,384,458	1.9	5,074	1.5	44.6	13.0
	18,233	2.1	490,998	4.5	2,693	2.4	44.9	9.5
	45,520	1.0	1,875,455	2.6	4,120	1.5	44.7	11.6

表3. 給与階級別給与所得者数・構成比(男女計)

区分	平成18年分		平成19年分		平成20年分		平成21年分		平成22年分	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
300万円以下	17,408	38.8	17,518	38.6	18,195	39.7	18,898	42.0	18,456	40.5
300万円超400万円以下	7,562	16.9	7,593	16.7	7,771	16.9	8,149	18.1	8,226	18.1
400万円超500万円以下	6,250	13.9	6,313	13.9	6,300	13.7	6,163	13.7	6,524	14.3
500万円超600万円以下	4,313	9.6	4,385	9.7	4,347	9.5	4,074	9.0	4,275	9.4
600万円超700万円以下	2,859	6.4	2,931	6.5	2,811	6.1	2,464	5.5	2,594	5.7
700万円超800万円以下	2,002	4.5	2,062	4.5	1,991	4.3	1,695	3.8	1,793	3.9
800万円超900万円以下	1,329	3.0	1,380	3.0	1,348	2.9	1,148	2.5	1,161	2.5
900万円超1,000万円以下	881	2.0	916	2.0	875	1.9	710	1.6	740	1.6
1,000万円超	2,242	4.9	2,326	5.0	2,235	4.9	1,757	3.9	1,750	3.8



フォークの無資格運転が発覚したとき社長にも罰則が適用されるか？

安衛法の両罰規定

Q 人手が足りないとき、現場では無資格者にフォークリフトを運転させることもあるようです。

どのような罰が科されるのでしょうか。管理不行き届きということで社長本人が、罪を問われることもあるのでしょうか。

行為者として対象に

フォークリフトは、商品・製品・原材料等の移動・保管作業の現場で広く使われています。運転業務には、特別教育修了者・技能講習修了者など一定の要件を満たす人を従事させる必要があります。

者は、技能講習修了者など有資格者でなければ業務に就かせてはならない（同第61条第1項）と定められています。

「6月以下の懲役または50万円以下の罰金」が課せられます（同第119条）。安衛法第59条第3項（特別教育の実施）、同第61条第1項（有資格者の選任）ともに、法

文上、義務の履行者は「事業者」となっています。

事業者については、安衛法第2条第3号で「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう」と定義されています。具体的には、個人企業にあっては事業主個人、会社その他の法人の場合には法人そのものを指すと解されています。そうすると、法人企業で違反が発生したときは、直接的に責任を追及されるのは社長個人ではなく法人であるという理屈になります。

しかし、安衛法には、別にいわゆる「両罰規定」が置かれています。第122条では、「法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用者その他の従業者が違反行為をしたときは、その法人または人に対しても本条の罰金刑を科する」と定めています。

「法人の代表者または法人若しくは人の代理人、使用者その他の従業者」をまとめて、違法行為の「行為者」と呼んでいます。本条の解釈は実をいうと難問なのです

が、簡単にいうと、違反があったときは法人または人「も」罰金刑の対象となるということは、当然、行為者本人も罰せられるという意味です。

法人の代表者（社長）イコール行為者であれば、社長を罰すると同時に法人にも罰金刑を科します。法人の従業員が直接の行為者であれば、従業員と法人が罰則の対象となります。さらに、従業員の不法行為について社長の監督が不十分という事情が認められれば、社長自身も行為者とみなされます。

安衛法の各種義務を守るためには、機械設備・教育等多大な費用の出費が必要な場合が少なくありません。このため、安衛法の立法過程では、形式的な行為者だけでなく、事業場の決定権を有する経営トップの責任を厳しく追及する方針が採られました。

ですから、違反発生時には、会社・社長・行為者（監督者等）の連名で送検がなされるケースが少なくありません。



実務相談

高給の夫が失業したが パートの妻の被扶養者と して申請したい!?

と者
除養
用保
被扶
雇被

Q フルタイムで働く女性
パート従業員がいます。
夫が失職したので、仕事のみつ
かるまで、当面、健康保険の被
扶養者になりたいと思っています。

夫の男性はかなり高給を得てい
たようですが、「一時的に収入
がない」からといって、パート
の妻の被扶養者になれるのでし
ょうか。

失業給付も収入に換算

健保の被扶養者は、被保険者に
より生計を維持されている一定範
囲の親族が対象になります。被保
険者が正社員かパートかは関係あ
りません。配偶者の場合、「生計
維持の有無」のみを検討すれば足
ります。

生計維持の条件（同居のケース）
は、基本的に、被扶養者にならう
とする人の年収が130万円（60
歳以上180万円）未満で、かつ、
被保険者の年収の半分未満である
ことです。

注意が必要なのは、年間収入に
は賃金だけでなく、老齢年金や失
業給付等も含まれる点です。夫が
過去に高収入を得ていても、それ
とは関係なく、失業等の状況変化
があったときは、現時点の見込み
に基づき年収を推計します。

失業給付（基本手当）を受ける
ときは、手当の日額を360倍し
て年収換算します。

基本手当の日額が50000円、
所定給付日数が90日の人がいたと
します。この場合も、50000円
に360日をかけて年収を計算し
ます。90日を超えるわけではあり
ません。50000円×360日＝
180万円ですから、この方は被
扶養者になれません。

ただし、90日分の基本手当を受
給し終われば、新たな年収見込み

は0円に変わります。ですから、
その時点で、健保の被扶養者の申
請が可能となります。

なんだか釈然としない方もいる
かもしれません。しかし、基本手
当を受け始めた段階では、90日後
もまだ失業している（収入ゼロ）
か、あるいは新しい仕事に就いて
働いている（たとえば、1日当た
りの収入1万円）か、予想がつき
ません。この場合、1日当たりの
失業給付を基に年収を推算すると
いうルールとなっているのです。

社労用語



▽正社員と同視すべきパート△
次の3要件をすべて満たすパー
トに限っては、正社員との差別
的取り扱い（賃金、教育訓練、
福利厚生等）
がすべて禁止
されています
（パート労働
法第8条）。

①業務の内容
および責任
正社員とパー

トの中核的業務の種類が同一で、
授權範囲や時間外の程度等も同
じ。

②人材活用の仕組み
幹部登用の可能性、転動や部
門間異動等の扱いが同じ。

③契約期間
期間の定めのない契約か、反
復更新されることにより社会通
念上期間の定めのない契約と同
視されるような契約が締結され
ている。

精神障害の労災基準改正へ

「長時間労働」を数値で示す

厚生労働省では、労災保険の「精神障害の判断指針」の見直し作業を進めています。メンタルヘルス関連の労災申請は増える一方で、平成22年度は1181件に達しました。うち308件(29・0%)が業務上の要因に基づくと判定されています。同指針は平成21年にも改正が実施されていますが、今回は精神に影響を与える「長時間労働の目安」を示す等により、より分かりやすい基準作りを目指します。

精神障害が業務に起因するか否かは、①業務による心理的負荷、②業務以外の心理的負荷、③個体的要因(性格、アルコール依存等)の3つの要素を考慮して判断します。①業務による心理的負荷は、「心理的負荷を生じさせる出来事の種類(配置転換、人間関係のトラブル等)」「その出来事後の仕事量・質の変化」などを考慮して、

強・中・弱の3段階評価をします。ただし、心理的負荷が極度な「特別な出来事」があれば、その事実認定のみで心理負荷を「強」と判定する特例ルールも設けられています。

今回の見直し案では、まず、「心理的負荷を生じさせる出来事の種類」を定めた表を全面改定し

不利益取扱いの範囲拡大 パート労働法改正を審議

ます。現在、累計は43に分けられています。36程度に再編する方針です。次に、「特別な出来事」の1つである「極度な長時間労働」について「発症直前1カ月に160時間以上の時間外」などと具体的数字を示す形に改めます。併せて、「強姦や本人の意思を抑圧して行われたセクハラ」も、「特別な出来事」に追加します。

「出来事後の仕事量・質の変化」についても、月100時間以上の

「恒常的な時間外」があれば、心理的負荷の程度を1段階アップさせる(「中」から「強」へなど)等の判定ルールを整備する予定です。現在、精神障害の労災認定をする際、精神科医等の専門部会の協議を経るのが原則となっています。しかし、明らかに心理的負荷「強」とみなされるケース等では、部会協議を省略し、労基署で処理する等、審査の迅速化を図る案も検討されています。

パート労働法の改正・強化に向け、厚生労働省・労働政策審議会が議論を開始されました。パート労働法は平成19年に改正が実施された(平成20年4月施行)ばかりですが、改正法附則第7条では「施行後3年を経過した場合において、施行状況を勘案し、必要な措置を講じる」と規定されています。

労働政策審議会の議論は、「今後のパートタイム労働対策に関する

研究会(今野浩一郎座長)」がとりまとめた報告書がベースとなります。同報告書に基づき、改正の方向性を探ってみましょう。

議論の焦点になりそうなのが、「正社員と同視すべきパート」の取扱いです。正社員と職務内容・人材活用の仕組み・契約期間が同じパートは、「正社員と同視すべきパート」として、「差別的取扱いが禁止(強制義務)」されています(パート労働法第8条)。しか

し、調査してみると、この類型に該当するパートは0・1%程度しかいないのが実情と判明しました。そこで、3要件に該当しなくても、「パートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益取扱いをしてはならない」という規定に改める案が示されています。しかし、経営側はこうした形の規制強化には徹底して反対する姿勢で、労働政策審議会は紛糾しそうな雰囲気です。