

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 賃金に関するトラブル② ～

■ サービス残業に関するトラブル急増中…

近年、賃金不払残業（いわゆる「サービス残業」）に関するトラブルが増加しています。また、サービス残業に関するトラブルの増加に比例して、業務による過労が原因で、死亡したり、脳・心臓疾患になったと労災認定されるケースも増えています。このような状況にあって、労働基準監督署では、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき処置に関する基準（H13.4.6基発339）」を策定し、労働時間管理の適正化に関する調査・指導を強化しているところです。

「社員が過労で倒れ、家族に損害賠償を請求される」
「サービス残業に不満を持った社員が労基署に駆け込む」
「労基署による臨時の立入検査で法違反が発覚し、
是正勧告を受ける」
このようなことのないようにしなければなりません。



東京労働局の発表によると…、

平成14年10月から今年3月までの半年間で、都内の労基署が「サービス残業」などを理由に適正な賃金の支払いをするよう勧告・指導した企業は66社、672事業場とのこと、これにより、約23億円もの残業手当の支払い命令がでています。

また、昨年度、都内の労働基準監督署が労災認定した過労が原因での死亡や脳・心臓疾患は、54名（うち24名が死亡）で、これは、前年度に比べ、約2.5倍の数字となっています。

■ 賃金に関するトラブル事例… トラブル事例 その18

賃金編

このところの急激な業績の悪化に伴い、やむを得ず社長が下した判断は、賃金の一律 20%カットでした。しかし、社員には十分な説明をしていなかったようです。社員の中には「こんな一方的な賃下げは違法ではないか！ 訴えてやる！」と凄んでくる者もいます…。

Answer

やむを得ず、賃下げを行う場合には、社員の同意を得られるよう事前に相当期間の猶予をもって、十分な説明を行ってください。社員にとって賃金を下げられるということは大変な問題です。「業績が悪化すれば、賃金や賞与が下がることは当然のこと」とお考えの経営者の方も見受けられますが、一方的な賃下げを行ったために、社員のやる気を低下させ、さらに業績が悪化、せっかく育てた人財までもが流失してしまうということにもなりかねません。

急激な業績の悪化を理由に、労働者の同意を得ずに賃金を減額支給、企業に差額の支払いが命じられた例【H6.9.14 チェースマンハッタン銀行事件 東京地裁】や経営不振の打開策として、人件費削減のために行われた高齢社員の賃金引下げは、従業員の同意が得られていないために無効とされた例【H12.11.28 中根製作所事件 東京地裁】があります。

■ 賃金に関するトラブル事例… トラブル事例 その19

当社は、若い社員が多く、社風も自由で開放的なところもありますが、最近、それを履き違えてか、遅刻や早退、当日になっての欠勤の連絡などが、非常に目立つようになりました。

そこで、遅刻や早退をした場合の賃金カットを 30 分単位とし、1 分の遅刻や早退であっても、30 分の賃金カットをすることとしました…。

Answer

遅刻・早退などの賃金カットを行う場合、実際の不就労時間が、その単位時間に達しないのに、単位時間に切上げて不就労時間とすることは、労基法に定める「賃金全額払いの原則」に反することになります。

しかし、あえてこのような実際の遅刻・早退により労務の提供がなされなかった時間を超えて賃金を減額する場合は、減給制裁（懲戒処分）を行う就業規則上の根拠が必要です。ここで注意すべきことは、減給制裁をする場合、労基法に定める制裁の規定（減給 1 回の額は、平均賃金の 1 日分の半分まで、総額は一賃金支払期間の賃金の 10 分の 1 まで）となっていることです。また、その制裁は勤怠不良と釣り合うものでなければならず、不当に重すぎると無効となりかねません。



■ 賃金に関するトラブル事例… トラブル事例 その20

賞与編

「残業の多い社員の賞与を減らしたい…」、当社には社員が2名いますが、その2人の能力はまったく違います。Aさんはテキパキと仕事をこなし、残業することもなく定時にあがります。一方、Bさんは、毎日1～2時間は恒常的に残業をしています。経営者としては本来Aさんを評価したいのに、Bさんの方が、所得が多くなってしまうことに矛盾を感じています。そこで、社長はBさん呼び、「君は残業が多いから、その分の賞与を減額するよ」と言ったそうです。

Answer

残業手当は、労働時間に対して支払われるものであり、本人の能力とは無関係に支払われるのが原則です。ですから、このような言い方をされると、それは実質的には時間外手当の不払いという結果になりかねません。行政機関に駆け込まれば、「時間外手当を減らした分について遡って支払え」という命令が下されるでしょう。賞与を支払うときは「時間外のことは話題にせず、あくまでも能力評価であることを前提に話をする必要があったと思います。法を正しく理解し、うまく運用しましょう…。

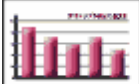
■ 賃金に関するトラブル事例… トラブル事例 その21

先日求人広告を出した際に「賞与年間4ヵ月分」という条件で募集しました。ところがここにきて著しく業績が落ち込み、求人した内容での賞与を支給できる目途がたちません。やむを得ず、入社時に約束した賞与を減額支給したところ…。

Answer

確かに賞与というのは、企業側に大きな裁量権があり、業績に応じて支給したり、支給しなかったりすること自体は問題ありません。ただし、就業規則や雇用契約書、そして今回のような求人広告のなかで具体的にいくら支給すると明記してある場合には、事情が異なります。つまり民事的な支払い義務が発生しているからです。「賞与4ヵ月分支給（前年度実績）」としていれば、過去に支払ったということになりますので、民事的な支払義務は発生しないということになります。

～ 労使トラブルの未然防止対策は、当所にお任せください ～

	労使トラブル無料診断受付中！ http://www.iwaki-pmo.co.jp	
---	--	---