

# 松田事務所 ニュース

**松田社労士事務所**  
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402  
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
 ◆労働・社会保険関係事務・相談 ◆人事・労務管理の相談  
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂 ◆給与計算代行業務

## 「解雇権濫用」「名ばかり管理職」に関する裁判例

### ◆解雇権濫用に関する判例

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員(22人)が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました(2月27日)。

この会社は、事業縮小を理由として2011年6月に工場勤務の従業員(28人)を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。

裁判官は判決で「他部署への配転を検討するなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。

原告の男性の1人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのことです。

### ◆名ばかり管理職に関する判例

広島県にある私立大学の元財務課長(57歳)が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等(約630万円)の支払いを求めて訴えを提起していましたが、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました(2月27日)。

訴えていた男性は、2008年4月から2011年3月まで財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。

裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、権限は限定的だった」としました。また、出退勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を検討しているとのことです。

## 「叱られること」についての若手社員の意識

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社3年目までの若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数(49.6%)が叱られたことがある(「よくある」+「時々ある」と回答しました)。

性別でみると、叱られたことがある割合は、男性55.4%、女性40.4%となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ねたところ、「叱られたい」(「とても思う」+「やや思う」と回答した割合は78.5%で、特に、3人に1人は「叱られたい」と強く感じていることがわかりました。

叱られることは自身の成長に必要なかを尋ねたところ、「必要」(「必要」+「どちらかと言えば必要」と回答した割合は87.7%となり、必要と感じている割合は、男性89.3%、女性が85.1%で、性別を問わず、叱られることは成長に必要なと考えていることがわかりました。

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱られたい」と8割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱られた経験がない若手社員が本当は「叱られたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱られたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見とれたようです。

## 知得情報! 助成金情報 ~第20回 若者チャレンジ奨励金~ (若年者人材育成・定着支援奨励金)のご案内

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(Off-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施する事業主に支給されます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. 訓練実施期間、訓練終了後に下記内容の奨励金が支給されます。

訓練奨励金: 訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり15万円

正社員雇用奨励金: 訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合

に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円

(計100万円)

Q3. 若者チャレンジ訓練の対象者は?

A3. 35歳未満の若者であって、下記のいずれにも該当する者

- 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者であって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者など

★ 上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

**いまだき!?「飲酒強要」は時代遅れ**

飲酒強要などのパワハラを受けたとして、ホテル運営会社の元社員が会社と元上司に対して損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁が飲酒強要を不法行為と認定し、150万円の支払いを命じたとのことです。

一審の東京地裁判決では、元上司の別の行為についてパワハラに該当するとして70万円の慰謝料が認められましたが、飲酒強要の部分については「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていた」と言い難い」として訴えが退けられていました。

近年、パワハラを契機として会社や上司が訴えられる事件がテレビ等で取り上げられる機会も多く、会社側も本格的にパワハラ防止規程の策定に取り組んでいるようです。

仕事上の悩みは今も昔も「人間関係」に尽きるようですが、パワハラ訴訟などは、経営上まったく無用なコストです。日頃の労務管理で防止できれば、こんなによいことはありません。事業戦略の厳しさに比べれば、パワハラは経営トップの強い決意と社内への会社目標の十分な浸透があれば、事件に発展する確率は限りなく低くできるものだと思います。

最近では酒類全体の販売量が低下してきている中で、若い世代では低アルコールの飲料を好むような傾向があります。さらには“超低アルコール飲料”(アルコール度数3%以下)の商品が目立つようになり、世代の移り変わりを実感します。

これからの季節、新入社員や異動で新しく配属になった社員を交えたアルコールの入る場面も多くなります。今年は若者に交じて超低アルコール飲料の新しい味わいを楽しんでみると、新人との会話も弾むかもしれませんよ。

会社の管理責任云々以前に、「酔って乱れず」の先輩社員はカッコイイと思いませんか？

**4月の主な税務と労務手続き**

- 10日
  - ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
  - ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
  - ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日
  - ・給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在> [市区町村]
- 30日
  - ・預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
  - ・労働者私傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
  - ・健保・厚生保険料の納付 [郵便局または銀行]
  - ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
  - ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
  - ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

**行列のできる人事労務相談所**

1年間に負担する社会保険料はどのように決まる？

**Q. 毎月の給与から天引きされる社会保険料ですが、これはどのように決定されるのでしょうか？**

A.健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では47等級に、厚生年金保険では30等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですので、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんので、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加することができることとされています。

標準報酬月額が決まる方法として、(1)資格取得時決定、(2)定時決定、(3)随時改定の3つがあります。

新入社員等は(1)によって決定されますが、7月1日現在その会社に在籍している従業員については(2)により、4～6月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の月平均賃金額を基準に標準報酬月額にあてはめて、その年の9月から翌年8月までの1年間の標準報酬月額が決まります。

一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては3～5月分までの賃金総額によって決まることとなります。

定時決定によってその年の9月から翌年8月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成16年の制度改正によって平成29年9月まで毎年0.354%ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきます。

不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする事が、社会保険料の削減へとつながるでしょう。

**編集後記**

春は出会いと別れの季節ですね。新入社員を迎えた企業も多いのではないのでしょうか。さて、採用にあたってのポイントを教えて欲しい、というご相談を頂く場合もありますが、一般的には「自社の求める人材像を明確にすることが大事」といわれています。しかし、求める人材像が立派過ぎてなかなかそれに見合う人材がこない...ということもあるようです。その場合は「自社が求めない人材像」を明確にすることをお勧めいたします。その上で面接時の質問内容や方法を検討することになりますが、そうすることで『きてほしくない人がきてしまう』という最悪の事態を回避することができます。さて、貴社が「求めない人材像」、どういった人材でしょうか。



松田 法子