令和元年５月　事務所移転致しました。今後ともよろしくお願い致します。　2019 年 5 月号

人事・労務に役立つ NEWS

きりん通信No.44

5
2019

発行:きりん人事労務管理事務所

埼玉県川口市上青木 3-12-63 スキップシティ彩の国ビジュアルプラザ904
〒333－0844　TEL 048-423－2395　FAX 048-423-2394
URL : http://www.sr-kirin.jp/　e-mail : kirin@sr-kirin.jp

トピックス 2018年夏季・冬季のボーナス調査結果（経団連公表）

非管理職・・・夏季７８万 1,868 円、冬季 75 万 6,709 円

管理職・・・・・夏季 160 万 118 円、冬季 147 万 3,440 円

この調査の対象は東京経営者協会会員企業 310 社の回答です。中小企業の実態は反映されていないと言えますが、2018 年は過去最高水準のボーナスが支給されていたという事です。

また、原資の決定方法については、業績連動方式を導入している企業の割合が55．4％。

詳しくはこちら http://www.keidanren.or.jp/policy/2019/030.pdf　「 夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」

トピックス 育休で定期昇給させず－地裁で違法と認定

●大学の男性講師が、育児休業を取得したことで定期昇給が認められなかったことを違法として 50 万円の支払いを命じた（大阪地裁）

●定期昇給は毎年 4 月。給与規程の昇給の条件として、「前年度に 12 カ月間勤務」となっている為、9 カ月間育児休業を取得していた男性講師が復職した際も昇給をしなかった。

●この事例の肝は、**在職年数に応じた定期昇給**であった点です。給与や昇給にはそれぞれ合理的で客観的な意味を持たせることが重要です。業績に応じた昇給制度であれば結果は異なったでしょう。

●賃金の内容を明確にすることは、法令遵守の側面のみならず、働く意欲にとっても大切です。

きりん事務所では、昇給制度や、賃金制度などの相談に力を入れています。賃金とは働く対価ではありますが、同時に人材育成においては栄養分であると考えています。質の高い賃金制度は必ずしも金額が高いことではありません。賃金制度の改革を検討の際は、ご相談下さい。

トピックス 賃金等の請求権の消滅時効の在り方　論点整理が続く

4 月 25 日に開催「第 8 回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」の資料が公表されました。

民法上債権の消滅時効が 2020 年に改正　⇒　全ての債権は知った時から５年で消滅

★労働基準法第 115 条　⇒　賃金等の請求権の消滅時効の期間は２年

民法改正に伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？ということで行われているのが、この検討会での議論です。

基準法 115 条の行方は大変大きな問題です。有給休暇の繰り越しが 2 年なのも、この 115 条のお陰（？）です。有給休暇が 5 年間繰り越せるなんてことになれば、最大で 100 日の有給が溜まることになります。

未払賃金も、時効が 5 年となれば巨額の産業となりかねないでしょう。未だに「改正民法と労働基準法を可能な限り併せる考え方と、賃金等請求権の特殊性を踏まえ、民法と労働基準法とは別個のものとして整理する考え方があるが、どう考えるか。」という 根本的な部分についても、方向性が明確には定まっていないようです。

◆職場でありがちなトラブル事例

正社員をパートに降格したい　ミス連発で引受け部署なし

事業主サイドが申請人となったケースです。

従業員Ａさんは製造業Ｂ社に**正社員として採用**され、部品組立て作業に従事していましたが、作業ミスが多いため、作業長も最後にはサジを投げる状態に至りました。Ｂ社では**製造部門で配転を繰り返し**ましたが、いずれも上司が音を上げて、**他部署への配転**を上申してきます。

その後、**事務部門に異動**させましたが、発注・コピーミス等が多いうえに、作業スピードも極端に遅く、用品の紛失等も続きます。

最終的に、**パートに身分変更し、清掃業務に従事させるという案**が出されましたが、Ａさんは**頑として拒否**します。万策尽きた事業主が、あっせんを申請したものです。

事業主の言い分

会社として、雇用を継続するため**最善の努力を尽くしました**が、受け入れられる部署がないため、やむを得ず清掃業務への転換という提案をさせてもらいました。

当社の経営状態からいって、正社員として、このまま働いてもらうことは到底できません。パートへの転換が受け入れられないというのなら、解雇するほか選択肢がありません。

従業員の言い分

どこの部署の上司からも及第点をもらえませんでしたが、いわれた仕事はまじめにやってきたつもりです。

正社員で採用された人間が、パートで清掃業務に従事するという話は聞いたことがなく、会社の提案は不当と考えます。

指導・助言の内容

事業主に対しては、正社員からパートへの身分変更を**強制する権限が会社側にない**点を説明しました。しかし、事業主は「労働条件の変更を受け入れなければ解雇する（変更解約告知）」という姿勢を崩しません。

従業員側もプライドが高く、両者の歩み寄りは困難に思えましたが、あっせんの途中で、**Ａさんの方から**「半年後に結婚するので、その時点で自己都合退職という形にしたい」という**申し出**があったので、その方向で会社と合意点を探りました。

結果

会社とＡさんの間で、「今後も正社員の身分は変更せず、半年後の平成〇年〇月〇日に自己都合退職する」という内容の**和解**契約が結ばれました。

ご結婚の予定があって両者よかったですね(^^;　和解に至らなかった場合、非常に難しい展開になります。人手不足の中でも、採用は慎重に！！

気になる送検事例

4／26

- 元請、下請の３人が共謀　労災発生場所を虚偽記載して送検　堺労基署

虚偽の労災申請書を提出したとして元請、１次下請、２次下請の３法人が送検
２次下請けの労働者が労働災害で負傷したが、工事現場の作業の進捗を考えて、被災労働者は、実際の工事現場ではなく、別会社の作業場の片づけ作業中の事故である、と虚偽の報告をした。

◆偉人の名言◆　飽きるのは自分の成長が止まっているから

自分自身が成長し続けていれば、同じものでも変化し続ける。人間として成長を続けている人は、自分が常に変わるのだから、飽きるという状況にならない。喜びや幸せは、他人の与える物からは生まれない。経営者は仕事に飽きるという事はありませんね。それは何故でしょう。社員にも面白さを共有できる仕組みを仕掛けていきたいですね！　1844-1900　ドイツの哲学者　フリードリヒ・ヴィルヘルム・ニーチェ