

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「予防的」解雇は認められない 事件起こして初めて処分可能

一時、世間を騒がせた事件も、たちまちにして、人々の記憶から薄れ去っていきます。冷凍食品に農薬が混入された事件も、再逮捕等のニュースがちらほらと新聞報道されていますが、その扱いはすっかり小さくなりました。

しかし、人事労務関連では、重要な問題をはらんでいるので、改めて取り上げます。食べた人の命にかかわる問題なので、非難の論調もオクターブ高くなりました。

農薬を混入させた従業員が、批判の矢面に立たされるのは、当然のことです。しかし、世論の矛先は、会社にも向かいました。

批判の第1パターンは、「こんなトラブルを起こしそうな従業員を、

会社はなぜ漫然と雇い続けていたのか」といったトーンのものです。報道によると、問題の従業員はかなりエキセントリックな性格だったようです。上司や会社の方針を批判する言動が多く、また本人もそれで目立つことに自己満足を感じていた節もあります。

しかし、労働法の世界では、解雇には厳しい制限が課せられています（解雇権濫用法理）。「問題を起こしそう」という主観的印象だけに基つき、会社が自由に解雇権を行使できるのなら、労働者保護に欠けるといわざるを得ません。「現実に」企業秩序を侵害する行動が行われて、はじめて懲戒可能と解されています。

批判の第2パターンは、会社の安

全管理の甘さを指摘するものです。農薬の持ち込みをチェックできなかったのは、日頃の衛生管理意識が低いせいだと一方的に決めつける意見も聞かれました。

問題社員を「予防的に」解雇することは許されないが、いざトラブルが発生すると、会社の信用が壊滅的に傷つけられるというのが、この手の事件の結末です。

景気に明るさがみえる中、足元ではすでに人手不足の傾向も見受けられます。「神ならぬ」身であっても、採用時には人物の見極めに最善を尽くす必要があります。当たり前の対策ですが、応募者の何気ない言動の一つひとつにも細心の注意を払うべきでしょう。



基本給の種類

知って得する



賃金実務

賃金は、大きく所定内賃金と所定外賃金（割増賃金など）に分けられます。所定内賃金は、基本給と諸手当に分類されます。

ちょっと古いですが、厚生労働省平成22年就労条件総合調査によると、所定内賃金に占める基本給の割合は85・4％でした。残りの14・6％が諸手当になります。

賃金制度を再編する場合、まず基本給の設計をどうするかを検討する必要があります。基本給の決定要素としては、次のようなものが挙げられます。

- ①年齢
- ②学歴

賃金制度の改革を考える際、まず基本給の性格をどう定めるかが問題になります。中小・零細レベルでは、年齢・学歴・能力・成果等を一括した「総合決定給」が、今でも主流です。大企業では、複数の基本給を組み合わせる併存型体系の採用率が高まります。基本給のイロハを確認しましょう。

- ③勤続年数
- ④能力（職務遂行能力）
- ⑤担当職務のレベル

中小は総合給型が主流 仕事と生活の均衡配慮

- ⑥役割（ポスト）
- ⑦業績

昔は性別も重要な要素でしたが、今では性別基準は均等法違反となります。これらの要素のうち、何を重視するかによって、基本給の呼び名が変わります。大きく3グループに分けることができます。

- 仕事給型 能力・職務・役割・業績等を重視。職務給・職能給・業績給などと呼びます。
- 属人給型 年齢・学歴等を重視。年齢給・本給など。
- 総合給型 仕事要素と属人要素を総合的に考慮。本給・基本給など。

さらに、仕事給や総合給一本の「単一型体系」と、複数の性格を持つ基本給を併用する「併存型体系」という区分もできます。後者

の代表例が、職能給と年齢給を組み合わせる併存型職能給体系です。就労条件総合調査の平成24年版では、「基本給の決定要素（複数回答）」に関する集計を行っています（表）。トップは「職務遂行能力」（68・7％）、2位は僅差で

（単位：％）

職層・年・企業規模・産業	基本給の決定要素（複数回答）						
	全企業	業務・職種など仕事の内容	業務遂行能力	業績・成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
〈管理職以外〉							
平成24年	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
21	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7
1,000人以上	100.0	62.0	77.4	59.0	56.9	25.8	52.0
300~999人	100.0	65.9	76.9	60.8	68.0	31.2	62.5
100~299人	100.0	66.5	72.7	45.8	66.3	28.3	61.8
30~99人	100.0	69.0	66.6	36.6	59.5	17.9	57.4

「職務等の内容」（68・2％）が続いています。しかし、「学歴・年齢」等も61・3％と高い割合を占めています。現在は、仕事と生活のバランスに配慮した基本給設計が、主流とあってよいでしょう。