

経営・労務管理のエキスパート

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



頌
春

2015

I

2015年の年頭に当たり、貴社の発展を祈念いたします。

近年、働き方の多様化など労働環境の変化にともない企業における労務管理をはじめ、労働・社会保険に関する新たな問題が生じることも考えられます。当事務所は本年も事業主と従業員皆様の良き相談役としての役割を果たして参ります。

変わらぬご交誼の程よろしくお願い申し上げます。

知って得する



賃金実務

労使トラブルの解決策の1つに、「バックペイ」があります。労働委員会が介入しなくても、解雇が無効と判断された場合、賃金の「遡及払い」の問題が付いて回ります。不就業期間が長ければ、遡及して支払う金額も大きくなり、労働者の請求がどこまで認められるのか、正しく理解する必要があります。

バックペイ命令とは、「労働委員

会が労働者の解雇を不当と認めた場合、使用者が支払う復帰時まで

の賃金」（大辞林）をいいます。

労働委員会は労働組合の関わる集团的労働紛争を取り扱う機関で、労組から不当労働行為の申し立てがあった場合、「救済命令」（労組法第27条の12）を発する権限を持ちます。その救済命令の1つに、バックペイがあります。

不当労働行為の救済に限らず、裁判等で解雇無効の判決が出された場合、会社は「解雇されてから無効判決を得るまで」の賃金を遡及払いする義務を負います（民法

第536条の反対給付請求権）。

解雇を争う裁判は、数年に及ぶことも珍しくありません。数年分の

賞与も含め遡及払い 他社就労は一部調整

賃金をまとめて支払うとなると、会社側も大きな打撃を受けます。

この場合、「解雇がなかりせば受けたであろう賃金額」は、どのように計算するのでしょうか。基本給を保障しなければならないのは当然でしょうが、功勞報償的なボーナスは

どうなのでしょう。さまざまな疑問が生じます。

基本的には、「労働契約上確実に支給されたであろう金額の合計額となり、基本給、諸手当、一時金などにわたる」（菅野和夫「労働法」と解されています。つまり、ボーナスも支払う義務があります。

ただし、「通勤手当のように実費補償的なものや、残業手当のように現実に働いて初めて請求権が発生するもの」は除外されます。

民法第536条は、「債権者

かくとして）で労務の提供ができない状態」だったことになりませう。

しかし、この場合も、裁判所は「債権者である使用者の責めに帰すべき事由により、労働者が労務の提供をできなくなる場合」には、賃金の支払が必要と判示しています（東芝事件、東京高判平23・2・23）。

労働者が解雇されて、収入がなくなつたため、就労して賃金を得たとします。仮に解雇期間中の賃金を全額ペイバックしてもらえば、労働者は二重稼得になるという考え方も成り立ちます。

最高裁は、「被解雇労働者に解雇期間中の中間収入がある場合には、平均賃金の6割までの遡及賃金の支払を確保される」という判断を示しました（あけぼのタクシー事件、最判昭62・4・2）。これは、労基法で「使用者の責めによる休業の場合」には、休業手当（平均賃金の6割）の支払を義務付けている（第26条）点を考慮したものです。

（会社）の責めにより、債務の履行ができないときは、反対給付（賃金）の請求ができると述べています。

会社が私病という判断で解雇し、労働者が業務上と争った事案では、労働者側も「解雇された期間中、病氣（私病か業務上傷病かはとも