



- 「信頼残高」という言葉をご存じですか？信頼残高が高いと、「あなたが言うならやってみよう。」「あなたが言うなら間違いない。」といったような、信頼の高さの概念です。
- 信頼残高を高めるためには、「前向きである」、「小さな約束も守る」、「悪口を言わない」など、誰でも出来ることを積み上げていくことが必要です。
- 「部下が言うことを聞かない」と嘆く前に、信頼残高を確認してみたいはいかがでしょうか？

## 中小企業におけるマイナンバー制度への対応状況

### 制度に備えて何をすべきか？を把握している中小企業は2割未満

- 株式会社ノークリサーチが行った上記調査によると、国民一人一人に番号を割り振ることによって、税や社会保障に関連する行政による事務や手続きを効率化しようとする国の施策である「マイナンバー制度」について、中小企業を対象に認知状況を調査したところ、「内容を理解しており、自社で対応すべき事項もすべて把握している」と答えた企業は18.0%に留まっています。
- また、16%の企業は「聞いたことがない用語である」との回答をしており、認知度の低さがうかがえます。

### 制度への対応期限は「見当がつかない」が6割強

- 現在のスケジュールでは2015年10月に個人に対するマイナンバーの通知が開始され、2016年1月には実際の利用が開始されるため、この時期までには企業側の態勢を整えておく必要がありますが、61.3%の企業が、一連の準備を終える期限について「全く見当がつかない」と回答しています。



- マイナンバー制度とは、ザックリ申し上げると、年金番号や健康保険番号、住基カードの番号などバラバラになっている情報を一本化する制度です。何個も持っていた番号が一本化することは便利ですが、すべてが一元化されますので、逆に不正はやりにくくなります。

## 2014年度労働時間総合調査

### 自然災害における遅刻・早退・欠勤時の取扱い

- 近年、大型台風や大雪により交通機関が麻痺し、社員が遅刻・早退・欠勤等を余儀なくされるケースがみられますが、労務行政研究所の上記調査によると、そのような場合、社員の安全確保のために97.7%が「何らかに対応する」としています。
- 就労時間については、「労働したものとみなす」が遅刻・早退で91.1%、欠勤で71.4%と主流となっています。
- 賃金についても、「控除しない」が遅刻・早退で91.0%、欠勤で71.4%と例外的取り扱いをしている企業が大半となっています。



- 「台風だから安全を優先して休みなさい」という会社もありますが、「お客様が、台風によるトラブルで困ったときにすぐ駆けつけられるよう出勤しなさい」という会社もあります。
- あなたの会社はどちらでしょうか？「自社にとっての優先順位は何か？」をご一考いただければ嬉しいです。



## ～賃金制度の判例特集～part2

賃金体系の変更による不利益変更の裁判例をまとめてみました。

### ①アーク証券事件（東京地判 平8.12.11）

制度改定の要旨	給与システムを改定して役職手当や営業手当等の諸手当を減額してきた
訴えの内容	格下げ及び諸手当等の減額は、いずれも労働契約に違反し無効・違法であるとし、差額賃金の仮払いを求めた
判決	就業規則等の根拠のない減額は無効
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 使用者が従業員の資格や等級を一方向的に引き下げる措置を実施するに当たっては、就業規則等の制度の定めにおいて、見直しによる降格・降級の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠づけられていることが必要 →就業規則等の根拠がないにもかかわらず労働者の格付を引き下げて、その職能給を減額することは出来ない</li> <li>□ H6.4.11に就業規則を改正し「昇給・減給」できる制度を導入したが、これは就業規則の不利益変更であり、無効</li> </ul>

### ②星電車事件（神戸地判 平3.3.14）

事件の背景	勤務態度不良などを理由として、部長から一般職への降格
訴えの内容	本件処分は就業規則にその根拠を有さない懲戒処分であることから無効であり、減額された賃金の支払いを求めた
判決	本件処分は人事権の濫用に当たると判断することは出来ない
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 従業員の誰を管理者たる地位に就け、又その地位にあったものを何らかの理由（業績不振、業務不適合等を含む）において更迭することは、その企業の使用者が行った人事権の裁量的行為であると一般的に解される場所であるから、これは就業規則その他に根拠を有する労働契約関係上の懲戒処分ではない</li> <li>□ 職務自体が適法に変更された結果、その職務に応じた基準による賃金が支給されるのであれば、減給等の懲戒処分には該当しない</li> </ul>

### ③エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京地判 平16.3.31）

制度改定の要旨	営業譲渡後の成果主義賃金体系の導入により、減給
訴えの内容	低評価を受けた従業員が給与減額を不服として、減額分を請求
判決	原告らに対する降給の措置は、特に不合理ないし不公正と認める余地を見出すことは出来ず、有効
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が恣意的に基本給の降給を決定することは許されず、降給が許容されるのは、就業規則等による労働契約に降給が規定されているだけでなく、降給が決定される過程に合理性があること、その過程が従業員に告知されてその言い分を聞く等の公正な手続きが存することが必要である</li> <li>□ 本件は、従業員への告知と意見表明の機会も保障されていたから、特段の不合理性・不公正性も認められない、として差額賃金の請求が棄却</li> </ul>



- 前月に続き、賃金の減額に関する判例を扱ってみました。
- 賃金の減額が一律にNGという訳ではなく、「規則に明示されているか？」「降級に至るプロセスは公平か？」など、透明性や公平性で判断されます。
- 規程の整備状況や、従業員への説明が十分かどうか検証してみたいはかがでしょうか？



気付き日報

ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>