



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 長野県の最低賃金は平成28年10月1日より770円に！

最低賃金の改定

平成28年10月1日より、長野県の最低賃金は770円（24円UP）、東京都は932円（25円UP）となりました。

全国加重平均額は、昨年度より25円引上げの823円でした。

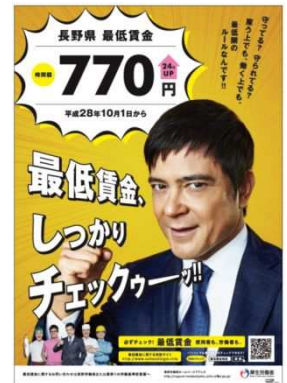
最低賃金は7年間で100円以上あがっており、若い世代の労働力流出に悩む地域にとっては、人手不足改善にもつながり、改定効果が及ぶと思われます。

長野県の最低賃金

★ 必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も ★

長野県内の事業場で働くすべての労働者に適用される「長野県最低賃金」(地域別最低賃金)及び特定の産業の基幹的労働者に適用される「特定(産業別)最低賃金」が次のとおり改定されました。
(それぞれの最低賃金の効力発生日にご注意下さい。)

地域別最低賃金	時間額	効力発生日	
長野県最低賃金	770円 改定前 746円	平成28年10月1日	★長野県最低賃金は、長野県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。 ★なお、下記の産業で働く労働者には、それぞれの特定(産業別)最低賃金が適用されます。
特定(産業別)最低賃金			特定(産業別)最低賃金から適用除外され、長野県最低賃金又は他の特定最低賃金が適用されるもの 適用除外業種
計量器・測定器・分析機器・試験機、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ・電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業	823円 改定前 810円	平成27年11月27日	①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③次に掲げる業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による選別、袋詰め、箱詰め又は包装の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは手持空圧・電動工具を使用して行う熟練を要しない部品の組立又は加工の業務
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、自動車・同附属品、船舶製造・修理業、船舶機関製造業	834円 改定前 821円	平成27年11月27日	ボイラ・原動機製造業、建設用ショベルトラック製造業、縫製機械製造業(毛糸手編機械製造業を除く)、計量器・測定器・分析機器・試験器・測量機械器具・理化学機械器具・医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を一括して一事業所で小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるか判別できない場合が該当します。)	786円 改定前 773円	平成27年12月31日	①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃又は片付けの業務に主として従事する者
印刷、製版業	747円	平成23年12月31日	平成28年9月30日までは747円が適用されますが、平成28年10月1日から長野県印刷、製版業最低賃金が改定されるまでの間は、長野県最低賃金770円が適用されます。



長野県の最低賃金

最低賃金とは働くすべての人に、賃金の最低額を補償する制度です。仮に、最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用者の合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。違反した場合は、50万円以下の罰金となります。

最低賃金は2種類
「地域別最低賃金」と
「特定最低賃金」があります。

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められるものです。

特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。

適用される対象者は働くすべての人に適用されます。地域別最低賃金は、すべての労働者と使用者に適用されます。

※ 精算手当、通勤手当及び家族手当は、最低賃金の対象とはなりません。
 ※ 適用除外業種は、長野県最低賃金が適用されるものと他の特定最低賃金が適用されるものがあります。(長野労働局HPにて確認できます。)適用除外者及び適用除外業種は、長野県最低賃金が適用されます。
 ※ 技能実習制度における技能実習生は、特定(産業別)最低賃金の適用除外者の1つである「雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの」には該当しません。



マンスリーピックアップ

問題社員の対応とは

=====
 「遅刻・早退・無断欠勤を繰り返す社員」「退職時に引き継ぎもせず有給休暇を大量取得する社員」「ダラダラと生活残業をする社員」「休職を繰り返す社員」「パワハラ・いじめなどで職場環境を悪化させる社員」など社内外で問題を起こし、会社に不利益を与える社員がいます。

会社としてもどのように対応すればいいのか分からないため、対処が遅れ、社内の不平不満が溜まっているケースが多いのが実態です。

このようなトラブルについての裁判を紹介します。

<セコム損害保険事件 東京地裁 平成19年9月14日>
 社員は入社当初から上司を批判するメールを送信していた。職場の座席の移動を禁じられても無視し続けた。会社は嚴重注意したものの、社員の行動に変化はなかったため解雇した。社員は「違法な解雇である」として裁判所に訴えた。

裁判所は、会社は社員の問題行動に適切に対応しているため解雇は有効である（会社側が勝訴）と判断した。

<アデランスセクハラ訴訟 大阪地裁 平成26年11月28日 和解>

かつら製造・販売の最大手「アデランス」の元従業員の女性が、別の店舗の店長だった男性従業員から繰り返しセクハラを受けて心的外傷後ストレス障害（PTSD）を発症し、退職を余儀なくされたとして2,700万円の損害賠償を求めた訴訟で、同社が女性に解決金1,300万円を支払うなどの内容で和解が成立。

女性は、警察に被害届を出そうとしたが、会社の幹部からは制止されてしまった。こうしたことから、精神的に不安定になり、会社を休職するようになった。後に心的外傷後ストレス障害（PTSD）と診断され、特別休暇扱いになった。しかし、その後に給料支給を打ち切られ、会社を退職した。

日本のセクハラによる慰謝料は100～300万円が多いと言われている中で、これほど和解金額が高額となったのは、上司によるセクハラ行為が悪質であったことに加え、セクハラ行為発覚後の会社の行動にも問

題があったとの心証を裁判所が抱いた可能性がありません。

<横浜ゴム事件 最高裁 昭和45年7月28日判決>
 従業員が私生活において、深夜に酩酊した状態で他人の住居に理由なく侵入したとして、住居侵入罪で罰金2,500円を科された。会社は「不正不義の行為を犯し、会社の体面を著しく汚した」として就業規則に基づき懲戒解雇にした。一審、控訴審、上告審いずれも懲戒解雇は無効との判決。

会社は裁判で負け、刑事事件を起こした問題社員の解雇が無効とされた。

解雇無効とされた理由は以下の通りです。
 会社の組織、業務等に関係のない、いわば私生活の範囲内で行われたこと
 従業員が犯した犯罪の程度が軽いこと
 従業員の職務上の地位は、作業担当の工員で指導的なものでないこと

<日本ヒューレット・パカード事件 最高裁 平成24年4月27日判決>

システムエンジニアが被害妄想などを抱き、休職を求めたが認められず、逆に出勤を促されたため、約40日間欠勤した。そこで、会社は、「正当な理由なしに無断欠勤を引き続き14日以上に及ぶとき」として諭旨解雇処分としたところ、諭旨解雇処分は無効との判決。

無断欠勤を繰り返し、就業規則に違反した問題社員についての解雇が無効とされた。

今回は問題社員対応が的確で裁判に勝った事例と、負けた事例を取り上げました。たとえ争っても負けなために、以下のステップで対応することが大切です。

書面で注意を与える

3か月程度勤務態度をチェックする

その間、問題行動があれば口頭で注意を与え、その都度、注意した内容や社員の態度を記録する
 改善されなければ、けん責（始末書を書かせる）や減給を実施

一定期間勤務態度をチェックする

その間、問題があれば口頭で注意を与え、その都度、注意した内容や社員の態度を記録する
 改善されなければ出勤停止
 それでも改善されなければ解雇



9月は雨ばかりの日が続くなど記録的な日照不足で、少ない地域で平年の4分の1、1961年以降の最低記録を更新したそうです。長雨がしばらく続くと、日照不足のために野菜や米がうまく育たず、収穫ができなくなります。そうすると、野菜不足になり高値がついて、私たちの家計にもかなり響いてくる結果に。この天候は私たちの体にも「季節性うつ」として影響を及ぼします。季節性うつは、いくら寝ても寝たりない「過眠」、だるい、やる気がでないといった「倦怠感」、甘いものを食べ過ぎたり炭水化物の摂りすぎといった「過食」などが主な症状で、毎年日照時間が短くなる秋ごろから症状が出始め、春先の気候が暖かくなると症状が改善される傾向がみられるそうです。秋は寂しい気分になるのも、日照時間の影響ですね。（野口）

