

# 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

### 量刑のさじ加減が力ギ握る 懲戒めぐるトラブルの防止を

東北地方で発生した児童連続殺人事件は、地方裁判所で判決が言いわたされました。被告女性は、最近では、折に触れ、深い反省の意を表明していました。

「子供を失った被害者家族に済まない」という気持ちにうそ偽りはないでしょう。しかし、無期懲役という量刑については、さらに争う姿勢をみせています。

社内で不祥事を起こした社員がいる場合、会社は「厳罰に処すしかない」「このような人間は職場に置いておけない」などといって、性急に懲戒・解雇処分を決定する傾向があります。従業員本人も、よほど偏った性格でない限り、「会社に迷惑をかけた」

と痛切に感じているはずです。日本は、未だに「村社会」の名残を引きずっているので、自分たちの属する小社会のルールを犯した人間は、その小社会から排斥されて当然という意識が根強く残っています。

しかし、だからといって、処罰があまりに厳しすぎる場合には、本人が素直に受け入れるとは限りません。「窮鼠猫をかむ」で、都道府県労働局や裁判で争う事態も想定されます。今年三月から施行されている労働契約法第十五条では、「懲戒が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利を濫用したものとして、無効とする」と定めています。

企業秩序維持・企業運営上の必要性から、会社が懲戒権を有する点に異論はありません。しかし、「懲戒は労働者に労働契約上の不利益を生じさせるもの」ですから、慎重・公正に行使すべきです。また、「懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類・事由を定めておくことを要する」(国労札幌支部事件、最判昭四三・一一・二五)点にも留意が必要でです。

従業員が訴訟を起こした後で、「まさかこんな形で開き直ると思わなかった」などとぼやくのではなく、過去の判例等も参考にしつつ、誰がみても納得のいく処分を下すよう心がけるべきでしょう。

2008

5

# 家族手当の金額設定

知って得する



## 賃金実務

平成一九年の人事院・民間給与の実態調査によると、家族手当を支給する企業割合は七八・八%でした。役職手当・通勤手当と並んで、採用率の高い手当の御三家といつてよいでしょう。規模別にみると、大企業ほど高率で、五〇〇人以上規模では八五・五%に達します。

「大企業は恵まれているから、採用率が高いのは当然」などと考へがちですが、それは物事の一面に過ぎません。大企業では、全国レベルで転勤する社員が大勢います。単身赴任は珍しくありませんが、事情が許せば家族を帯同した

家族手当は、生活保障手当の代表格です。最近では、仕事中心の賃金体系が主流となるなか、やや存在感が低下しているようですが、賃金水準の低い中堅以下の社員にとっては大事な生活の糧です。管理職層の手当は廃止しても、それ以下の階層には手厚く配分する等の工夫が求められます。

いところでしょう。その場合、妻（配偶者）は現在の仕事をやめざるを得ません。そうした負担も考

## 低賃金層に有効な手当 「夫」にだけ支給はダメ

慮したうえで、配偶者・家族手当を高めに設定しているのです。本社だけ、転勤なしの零細企業では、そういう心配は要りません。

家族手当の決め方は、「配偶者のみ特定、その他は扶養人員順」が四三・一%と多数派を占めてい

ます（下表）。配偶者はいくら、後は扶養家族二人ならいくら、三人ならいくらという決め方です。

この場合、配偶者の金額が高額なのが普通です。しかし、あまり配偶者の金額を上げると、均衡処遇の面からちょっと心配が生じます。現在のところ、妻が一家の大黒柱で夫を扶養していても、手当の支給対象としないのは、明らかに違法です。しかし、「家族を扶養する世帯主に支給する」という定め方は、一応、合法と解されて

います（日産自動車事件、東京地判平元・一・二二）。ただし、それでも「世帯主」や「扶養する」の定義付けで裁判沙汰になるおそれが残ります。そこで、次世代育成の観点を含め、相対的に子供の手当を引き上げる企業も増えてい

(単位：%)

家族手当の額の定め方

手当額の定め方	企業規模			
	規模計	500人以上	100~500人未満	50~100人未満
配偶者のみ特定、その他は扶養人員順	43.1	46.0	43.1	42.0
配偶者、子、弟妹等の別	34.5	26.2	35.7	36.0
扶養人員順	16.8	23.0	16.4	15.0
その他	5.6	4.8	4.8	7.0

給与手当を支給する事業所を100とした割合である。

さらに、仕事給賃金体系の普及に伴い、家族手当を基本手当に吸収する動きもみられます。ただし、生活保障の考えを全廃するのは時期尚早という立場から、賃金水準の高い管理職のみ手当を廃止、一般社員層については手当を温存するという二段構えの制度が主流となっているようです。