

スポット

記録文書の保管管理は厳正に

証拠能力が失われるおそれも

財務省の文書書き換え問題は、世間を大いに騒がせました。否認から一転して、事実の存在を認めましたが、なんと修正箇所は300カ所に及ぶということです。

子供を相手に「一つウソを付くと、次から次につじつま合わせで、新しいウソが必要になってくる」などと教え諭しますが、その見本のようなケースです。

各種の記録文書は、後々、争いが生じた場合に、裁判等の結果を左右する重要なものです。だからこそ、キチンとした保管管理体制の整備が求められます。

労働の分野でも、重要な文書に関しては法律で保存期間等が定められています。

労基法では、「労働者名簿、賃金台帳、雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の書類」について3年間の保存を義務付けています。

そのほか労災保険に関する書類は3年、雇用保険に関する書類は2年（被保険者関係は4年）等の規定が設けられています。

厚生労働省では、現在、賃金の時効期間の検討に合わせ、賃金台帳等の保存期間についても、見直しの必要性があるか否か議論を重ねています。

しかし、保存期間が延びても、途中で恣意的な書き換え等があったとすれば、書類の価値そのものが怪しくなってしまう。

国会スケジュールには遅れが生じていますが、働き方改革推進法案の

目玉の一つに、長時間労働の抑制があります。こちらにも、労働時間が正しく記録されることが、規制強化の前提条件となります。

また、勤務不良の社員を懲戒解雇する際、実務的には、注意・指導・処分の実態について、詳細な記録を残しておくことが重要といわれています。そうした書類に後から操作が加えられたとすれば、処分の合理性が根底から覆ってしまいます。

財務省の騒動では、組織の信用失墜だけでなく、職員の自殺という悲しい結果も伴いました。記録の信頼を貶めることがないように、その取扱いに当たる人間には厳格な職業倫理が求められます。

2018

5

賃金の確保措置

知って得する



賃金実務

労基法では、使用者に対して罰則付きで賃金の支払いを義務付けています。しかし、破産等により資金繰りがつかないケースもあります。実務的には、賃金支払確保法により、政府が未払賃金の一部を立替払いする仕組みが設けられています。労働者は、労働者健康安全機構に請求書を提出します。

雇用とは、「一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対して報酬を与える」契約を指します(民法第623条)。

支払日を過ぎても報酬を払わないのは、法律違反です。労基法では、「毎月1回、定期に、賃金の全額を支払う」義務を定めています(第24条)。本条の違反者には、30万円以下の罰金が科されます(労基法120条)。

しかし、現実には、経営難から期日に賃金を支払えない場合もあり得ます。労基法は強行法規ですから、労働者が不払を承諾したとしても、違反は成立すると考えら

れています。

それでは、破産した事業主はどうすればよいのでしょうか。この

未払賃金を行政が立替 事実上の倒産も対象に

点については、「犯罪の構成要素に該当する行為があっても、行為者に期待可能性がない場合には処罰されない」という考え方が示されています(労基法コンメンタール)。社会通念上なすべき最善の努力を傾倒してもやむを得ないと

きは、違法性が阻却されます。

経営者はそれとして、一方の労働者側はどうなるのでしょうか。「景気の変動、産業構造の変化その他の事情により企業経営が安定を欠くに至った場合」等に備え、賃確法(賃金の支払いの確保等に関する法律)が制定されています。

賃確法では、労災保険の適用事業主(1年以上当該事業を行っていたもの)が次のいずれかに該当するときは、政府が退職者に対す

口 事実上の倒産

中小企業で、事業活動が停止し、再開する見込みがなく、賃金支払い能力がない場合(労基署長の認定が必要)

請求ができる労働者は、倒産(事実上の倒産)があった日の6カ月前から2年の間に退職した労働者です。

未払い賃金のすべてが支払われるわけではありません。対象となるのは、退職日の6カ月前から請求日の前日までに支払期日が到来している定期給与・退職金です(ボーナスは範囲外)。未払い金額の8割相当が立替払いされますが、年齢に応じて上限が設けられています(88万円〜296万円)。

立替払いですから、政府は事業主に対して費用償還請求権を有する点には注意が必要です。労働者は、事業主の名称・住所や弁済額等を記載した請求書を、労働者健康安全機構に提出します(破産は事実上の倒産に関する証明書等を添付)。

- ① 破産
- ② 特別清算
- ③ 民事再生
- ④ 会社更生

イ 法律上の倒産