



●パートの有給休暇は 平均賃金で支払うと有利！

有給休暇を取得した日の賃金の支払い方法は複数あることをご存じでしたか？

- ① 平均賃金で支払う。
- ② 通常の賃金：所定労働時間勤務した場合に支払われる賃金で支払う。
- ③ 標準報酬日額で支払う。（健康保険法に基づく標準報酬日額）

【問1】同じ会社の中で上記計算方法はどれか1つでないといけないか

【答】1つでなくてよい。複数あってよい。

ただし、平均賃金を使って有給計算する場合は、就業規則に明記する必要がある。

【問2】シフトが一定でない人は、そもそも②の計算方法ができませんか？

【答】②の計算方法ではできません。

よって、シフト制などで、1日の労働時間がその日ごとに異なる場合は平均賃金1日分で対応します。

【例】パートの有給休暇を「通常の賃金」と「平均賃金」で比較してみましょう。

①通常の賃金を支給する場合

労働契約が 1日6時間 時給800円の場合 @800円 × 6時間 = **4,800円**

②平均賃金の1日分を支給する場合

平均賃金は 有給休暇を取得した日以前の3カ月の賃金 ÷ その期間の総暦日数
(直近の賃金締め日以前3ヵ月で計算)

前月	20日勤務	800円 × 6時間 × 20日 = 96,000円	暦日数30日
前前月	19日勤務	800円 × 6時間 × 19日 = 91,200円	暦日数31日
前前前月	21日勤務	800円 × 6時間 × 21日 = 100,800円	暦日数31日
計	労働日数計60日	3ヵ月合計 288,000円	暦日数計92日

288,000円 ÷ 92日 (暦日数) = **3,130円 (平均賃金)** > **4,800円 (通常賃金)**

時間給の場合は「最低保証」を確認する必要があります。

288,000円 ÷ 60日 (労働日数) × 60% = **2,880円 (最低保証額)** < **3,130円 (平均賃金)**

最低保証額と平均賃金を比較して高い方で支払います。

【注意】

平均賃金で有給の賃金を計算する場合は、過去3ヵ月間が有給を取得する日によってずれていきますので、毎回平均賃金を計算し直す必要があります。

社員と反社会的勢力の関与について

●反社会的勢力とは？

暴力や威力、あるいは詐欺的な手法を駆使し、不当な要求行為により、経済的利益を追求する集団や個人の総称。暴力団とその団員、及び準構成員、暴力団員やその関係者が関与、協力する暴力団関係企業、総会屋、社会運動や政治活動を装って不当な行為をする社会運動等標榜ゴロ、暴力団とのつながりを背景にその威力を用いるなど、不正行為の中核に存在する特殊知能暴力集団などである。

●暴力団

暴力あるいは暴力的脅迫によって自己の私的な目的を達しようとする反社会的集団であり、団体の構成員（その団体の構成団体の構成員を含む）が集団的に又は常習的に暴力的不法行為等を行うことを助長するおそれがある団体。

●暴力団関係企業

警察庁では「暴力団関係企業」として「暴力団員が実質的にその経営に関与している企業、暴力団準構成員若しくは元暴力団員が経営する企業。

暴力団に資金提供を行う等暴力団の維持若しくは運営に積極的に協力し、業務の遂行等において積極的に暴力団を利用し、暴力団の維持若しくは運営に協力している企業」と定義している。

ひょうぼう

●社会運動等標榜ゴロ（ごろつきの意）

社会運動を仮装し、または標榜して、不正な利益を求めて暴力的不法行為等を行い、市民生活の安全に脅威を与える者のこと。

人権問題や環境問題のような社会運動や政治活動を仮装、標榜するなどして、企業に対して違法、不当な要求を行います。

企業や行政機関等に対して寄付金を要求したり、機関紙(誌)の購読を迫ったり、あるいは特別融資やその他の取引を強要したりするなど様々な手口を用いて、不法な資金または利益の獲得を図る行為を指しています。

現在約380団体、約6500人で、年々増加する傾向にあるといわれています。

また、彼らの「ユスリ」、「タカリ」の行為も、最近ではだんだん巧妙化、悪質化し、企業の業務上のミスやスキャンダルにつけ込み、面談を強要したり、執拗な電話攻勢、あるいは街宣車を会社や役員の自宅に乗りつけ不正追及の演説をしたりするなどの行為も目立ってきています。その他、市町村議会議員など個人をターゲットにした恐喝などの事案も増えているようです。

●総会屋

別名として「特殊株主」「プロ株主」とも呼ばれ、株式会社の株式を若干数保有し株主としての権利行使を濫用することで会社等から不当に金品を収受、または要求する者及び組織を指す。

●特殊知能暴力集団

暴力団との関係を背景に、その威力を用い、または暴力団と資金的なつながりを有し、構造的な不正の中核となっている集団のこと。

反社会的勢力と連携して、法律などの専門知識を悪用して、株価操縦やインサイダー取引などで証券市場や企業から金品の要求を繰り返している。

この集団に現職の税理士や弁護士が加わることもある。

●取引からの排除

法務省によると「反社会的勢力が取引先や株主となって、不当要求を行う場合の被害を防止するため、契約書や取引約款に暴力団排除条項を導入する」ことが記載されており、契約書に「反社会的勢力」を定める努力義務を規定した、「暴力団排除条例」が全国で施行されるに至っています。

取引相手が反社会的勢力である場合に、直ちに契約解除を可能とする「暴力団排除条項」を定めておく必要があります。

●「適切な暴力団排除条項」の定め方とは？

契約に暴力団排除条項を定めたとしても、相手方が反社会的勢力に該当することは「解除する側」が立証しなければなりません。その上、暴力団排除条項の定め方が適切でないと「解除の効力」も争われてしまうことがあり、反社会的勢力との関係遮断が困難になります。

「適切な暴力団排除条項」定めるには、下記の要素が重要です。

- ① 「反社会的勢力」の定義が明確であること
- ② 当事者が反社会的勢力ではないことの表明・確約条項が入っていること
- ③ 暴排条項に基づく解除は無催告で行えること、また、解除した側において損害賠償義務を負わないこと

●採用時の申告・調査

職業安定法5条の4は、応募者のプライバシーの観点から、個人情報の収集・保管・使用は、その「業務の目的の達成に必要」な範囲内で行うことを義務付けており、厚生労働省告示は、企業が、求職者の社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となる事項、思想・信条に関する個人情報を収集することを原則として禁止しています。しかし、反社会的勢力は、自己の意思で脱退することができ、「社会的身分」には該当しないといわれており、また「思想・信条」とは思想、信念、その他人の内心におけるものの考え方を意味しますから、反社会的勢力であることは、「思想・信条」にも該当しません。従って、応募者へ反社会的勢力と関わりの有無を質問・調査することは「業務上の必要性があり」、「業務の目的達成に必要不可欠」で「目的を示して本人から収集する」のであれば「合法」です。企業には広く情報収集の自由があると言えます。

●誓約書の提出

採用時に、応募者が反社会的勢力関係者でないことに加え、将来も反社会的勢力に関与しないことを誓約する旨の誓約書を提出させることです。

「私は、反社会的勢力との関係を有しておらず、かつ、将来においても関係をもたないことを誓約し、誓約内容に違反したときは、内定取消、解雇その他いかなる措置をうけても異議はありません。」といった内容を盛り込んだ誓約書を提出してもらいましょう。

●社員が反社会的勢力関係者であることが判明した場合

採用時に反社会的勢力でない旨の誓約書を提出しているにもかかわらず、採用時から反社会的勢力であった場合は、経歴詐称として懲戒解雇することになります。

就業規則などの規定があれば、服務規程違反として懲戒解雇することも可能です。

●採用後に反社会的勢力関係者となった場合

採用後に反社会的勢力関係者となった場合は経歴詐称を理由とする懲戒解雇はできません。しかし、誓約書の提出があり、就業規則に社会的勢力を排除する旨の条項がありながら、採用後に反社会的勢力に加入した場合には、服務規程違反により、「会社との信頼関係が喪失した」ものとして、懲戒解雇が可能です。

●社員が反社会的勢力関係者と接触していた場合

企業の社会的責任や企業防衛の観点からは、反社会的勢力とは一切関係をもつべきではなく、お中元・お歳暮のやり取り、ゴルフ、会食等の社会的接触も許されるべきではありません。

反社会的勢力との接触を懲戒解雇事由としている場合でも、例えば社員が暴力団員と1回会食をしたことをもって、懲戒解雇を行うと、処分が重すぎ、解雇権の濫用とされ無効と判断される場合もあります。

従って、懲戒解雇する前に、その態様に応じて、退職勧奨、転勤、配置転換、又はより軽い懲戒処分である戒告によって、反社会的勢力との関係を断ち切らせるように努めるべきこととなります。



●採用調査を依頼する

一般企業に反社会的勢力関係者が応募してくる時代です。

ペーパー試験や面接のみで採否の判定をするのは非常に難しいものです。

ある統計では、試験や面接でOKとなった人のうち、調査で30%の人物が「支障あり」の判定が出ています。多いのが経歴詐称や勤怠不良です。

この点は調査してはじめて分かることで面接や試験だけで判断するのは難しいでしょう。

法律では、採用時の身辺調査を禁止していません。

応募者が提出した履歴書（本人が申告したもの）についての調査ですので、個人情報保護法等に抵触せず、採用調査は合法です。

問題社員の入社を防ぐために、調査会社へ依頼して、経歴、勤怠、能力、性格、素行（破産歴を含む）、交友関係、健康状態、退職理由、その他指定事項を含めた過去のトラブルを把握する企業も増加しているそうです。

参考費用 25,000円、30,000円、35,000円コース有り（税別）

数十万円となる高額な人件費を支払う前の調査は大事かもしれませんね。

【まとめ】

中小企業の場合、暴力団の不当要求にどう対応していいか分からないケースが多いのは確かでしょう。そのため「暴力追放運動推進センター」（暴追センター）では、「不当要求防止責任者講習」を無料（教材含む）で開催しています。不当要求に対する内部体制の整備や被害調査、警察との連携、社員への指導・教育などの役割を担う「不当要求防止責任者」を社員の間から選任・準備しておけば、企業として暴力団に対する適切な対応がとりやすくなります。

日本労務センター ホームページ 会社を守る書式セット

「反社会的勢力排除に関する誓約書」を追加しましたので活用してください！

* 会員限定 パスワード必要