

桑野社労士 & FP 事務所だより

令和 2 年 8 月 7 日

第 125 号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

HP : www.kuwano.biz、E-mail : kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

2020 年春季賃上げ回答集計結果（連合）

平均賃金で 5,506 円・1.90%、前年比▲491 円

今年の賃上げ時期は、ちょうどコロナ渦の真っ最中にあり、各企業とも難しい対応が迫られました。連合の「春季賃上げ回答集計」が 7 月 6 日に公表されました。これをみると、次表のとおり平均賃金では 5,506 円・1.90%、中小(300 人未満)では 4,464 円・1.81%でした。現在、コロナウィルスの影響は拡大中であり、これをどう見るのかは難しいところです。

<平均賃金方式(定昇込み)>

| | 組合員数 | 額 | 率 |
|------------|-------------|---------|-------|
| 平均賃金 | 2,773,076 人 | 5,506 円 | 1.90% |
| 300 人未満 | 341,466 人 | 4,464 円 | 1.81% |
| 1~99 人未満 | 87,548 人 | 4,065 円 | 1.76% |
| 100~299 未満 | 253,918 人 | 4,605 円 | 1.82% |
| 300~999 人 | 487,181 人 | 5,085 円 | 1.88% |
| 1,000 人以上 | 1,944,429 人 | 5,817 円 | 1.92% |

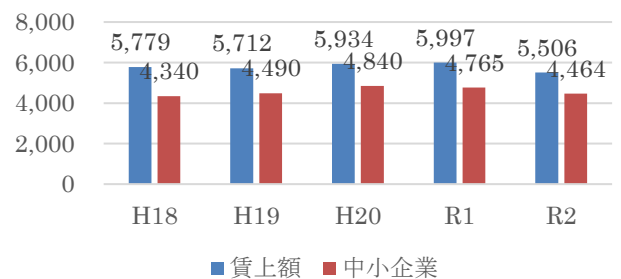
<賃上げ分が分かる組合分>

| | 組合員数 | 額 | 率 |
|------------|-------------|---------|-------|
| 平均賃金 | 1,533,133 人 | 6,071 円 | 2.09% |
| 1~99 人未満 | 28,746 人 | 5,236 円 | 2.17% |
| 100~299 未満 | 119,796 人 | 5,347 円 | 2.10% |
| 300~999 人 | 257,938 人 | 5,670 円 | 2.11% |
| 1,000 人以上 | 1,126,633 人 | 6,282 円 | 2.08% |

<有期・短時間・契約など労働者>

| 時給 | 組合員数 | 額 | 平均時給 |
|------|-----------|---------|------------|
| 単純平均 | 372 組合 | 25.18 円 | 1,029.84 円 |
| 加重平均 | 736,244 人 | 27.11 円 | 1,027.21 円 |
| 月給 | 組合員数 | 額 | 率 |
| 単純平均 | 126 組合 | 4,128 円 | 2.02% |
| 加重平均 | 32,857 人 | 6,312 円 | 3.02% |

賃上げ額の推移



人事院勧告は、10月以降に

毎年8月に行われる人事院勧告は、民間企業の調査の遅れから、10月以降になるとのことです。以下、京都新聞(8月4日朝刊)から。

国家公務員の給与改定に関して例年8月に行う人事院の勧告が、10月にずれ込む見通しになったことが3日、関係者の取材で分かった。新型コ



ロナウィルス感染拡大の影響で、勧告の根拠となる民間企業の月給に関する調査日程が大幅に遅れているため。人事院勧告が10月以降となるのは、1960年からの現行制度下で初めて。勧告は都道府県人事委員会などが参考にするため、地方公務員の給与改定に関する自治体の動きにも遅れが出そうだ。

今年の月給調査の対象は、新型コロナ対応に当たっている病院などを除いた 12,000 カ所となる見通し。訪問形式で行うが、感染拡大の状況によっては、さらに日程を見直す場合もあるという。

(裏面に続く)

労働基準法 23

懲戒処分の内容

懲戒処分の内容は、会社によってそれぞれ定められますが、一般的には①譴責、②減給、③出勤停止、④降格、⑤解雇などがあります。これらは、使用者の人事権の行使として行われますが、次のような要件を満たすことが求められています。

1. 懲戒処分が、就業規則に定められていること
2. 処分の重さが正当であること
3. 公平な運用がされていること



この他に、一つの懲戒処分について、処分の後に再度処分をするという二重処分をしていないこと等にも、気をつける必要があります。このようなルールに従わずに行った懲戒処分は、“権利の濫用”として無効になります(労働契約法第15条)。

| 処 分 | 内 容 |
|---------|--|
| 譴 責 | 過ちを繰り返さないように、戒める。口頭注意のみならず、制裁の意味で始末書の提出を命ずることもある。 |
| 減 給 | 1回につき平均賃金の1日分の半額、1賃金支払期で賃金総額の10分の1を超えてはならない。 |
| 出 勤 停 止 | 一定期間の出勤を禁止する。通常、その期間の賃金は、ノーワークノーペイの原則により支払われない。 |
| 降 格 | 役職・階級(等級)を下げる。通常、役職が下がれば、賃金も下がる。 |
| 解 雇 | 諭旨解雇 懲戒解雇に準じるが、本人のこれまでの業績や情状を考慮して、“自己都合退職”と同等の条件で解雇する。 |
| | 懲戒解雇 制裁の厳罰。退職金は不支給または減額される場合が多い。即時解雇を求められることもある。ただし、運用には、多くの規制もある。 |

セクハラ防止の取り組み

セクハラ(セクシャル・ハラスメント)は、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける行為ですが、対処が難しいのも事実です。被害者は、プライバシーの侵害を恐れて、なかなか公にできない・したくないという傾向があり、「気にしすぎ」等と言われて、さらに傷つくこともあります。また、加害者は、「そんな気は無かった。」と主張することもあります。

不愉快に感じる性的な言動を受けたときは、ハッキリと拒絶の意思を相手に伝えることが、大切です。

セクハラとは、職場における相手の意に反する性的な言動によって、相手方の対応(拒否等)によって、①労働条件について不利益を受け、②就業環境が害されることをいいます。次のようなことも、セクハラになります。◇恋人の有無を聞く ◇結婚の予定を聞く ◇宴会でお酌を強要する ◇体をじろじろ見る ◇執拗にデートに誘う

セクハラ対策は会社の義務

セクハラ防止のために、事業主は必要な対策を講じなければならないことになりました(均等法第11条)。その具体策は、①セクハラに対する事業主の方針を明確にし、周知・啓発し、②セクハラ相談・苦情に応じて、適切に対処する必要な体制を整備する、③セクハラが生じた場合に、迅速・適切に対応するなどです。

一方、対策が講じられず、国の指導にも応じない場合は、企業名の公表などの罰則があり、セクハラを巡る訴訟では巨額の賠償金が要求される事例もあります。

(次号に続く)

事務所からひとこと

「一筆啓上 火の用心 お仙泣かすな 馬肥やせ」

ご存じの“日本一短い手紙”で、その石碑が福井県丸岡城にある。この手紙の主は、徳川家康の家臣・本多作左衛門重次で、陣中から妻に宛て、家を守り家族を愛し忠義を尽くす思いが簡潔に込められているといわれています。この短い手紙を知ってもらおうと、平成5年から「一筆啓上賞」が始まりました。少し古いですが、平成8年度第4回の郵政大臣受賞作を見る機会がありました。

石けん よーし タオル よーし 湯加減 よーし
パパが風呂場のぞく口実 全然 なーし(静岡県18歳)
合格発表の日、掲示板に僕の番号を見つけて僕を殴った父さん。うれしかった。(東京都17歳)

父がコップに残したビールは、父の残りの人生のようで寂しくなりました。(東京都29歳)

事情はあったでしょうが、やっぱり認知はしてほしかったです。(三重県53歳)

どうして あんなに 私を殴ったの 子供を産んだら余計 わからなくなりました(神奈川県29歳)

父さん、老人病院でも また窓際だね。でも今度は、神様がよく見える 特別席だよ。(福岡県62歳)