

定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

真夏の暑さがまた照り返してきましたね。日本の夏といえば麦茶。汗をかくと体内からミネラルが失われてしまいますが、麦茶にはこのミネラルと水分を効率よく補ってくれる効果があります。体も冷やしてくれて一石二鳥…ですが、麦茶は雑菌の繁殖が早いのでなるべく早く飲みきるようにしてください。ご飯をしっかり食べて、こまめに水分補給をし、ぐっすり睡眠をとることはなにより大切です。無理はせず自分なりのペースで残暑を乗り切りましょう！

過去最大の最低賃金の上昇が決定

油断すると最低賃金を下回ってしまうかも?! 今から賃金の見直しを

今年度の全国の最低賃金が出そろい、すべての都道府県で初めて時給1000円を超えました。今在籍している従業員の給与が最低賃金を下回っていないかチェックするなど、最低賃金の改定に向けて準備を進めましょう。

◆ そもそも、最低賃金ってなに？

最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。最低賃金より低い賃金しか支払っていない雇用契約は無効となり、最低賃金と同額で契約したものとされます。また、違反した場合には罰則（50万円以下の罰金）があります。

◆ 最低賃金の改定に備えるためのアクション

① 自社に適用される最低賃金を確認する

自社に適用される最低賃金を確認します。同じ会社でも事業場(継続的に作業が行われている場所、支店、店舗、事務所など)の所在地によって適用される最低賃金が異なり、都内の事業場には東京都の最低賃金が適用されます。

※都道府県別 令和7年度最低賃金の一覧表はこちら



② 最低賃金を下回っている従業員がいないか確認する

①で確認した最低賃金を下回っている人がいないかをチェックします。最低賃金は1時間あたりの賃金で示されるため、月給制の人は「月給÷1ヶ月平均所定労働時間」で1時間当たりの賃金を算出して比較します。

➤ 「月給」は毎月決まって支給する給与の合計ですが、労働と密接な関連のない手当は除外することができます。

最低賃金の計算の「月給」に含めるもの	最低賃金の計算の「月給」に含めないもの
・労働と密接な関連のある手当など 職務手当、資格手当、営業手当、役職手当 など	・労働と密接な関連のない手当（通勤手当、家族手当） ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われるもの（賞与） ・時間外や深夜労働に対する割増賃金

➤ 1ヶ月平均所定労働時間は、「(365日－年間休日数)×1日の所定労働時間÷12か月」で計算します。

例) 土日祝日休み、1日の所定労働時間が7時間30分の場合
(365日－119日)×7.5時間÷12＝153.75時間(153時間45分)

③ (必要に応じて)給与を改定する

最低賃金を下回っている従業員がいた場合は、最低賃金額以上に給与を改定します。最低賃金対策のみで昇給すると社内のバランスが崩れ不満が生まれてしまいます。全従業員のバランスを考えて全社的に対応するように心掛けてください。

“年間”は会社が決められます。
1/1～12/31でも、4/1～3/31でもOK
会社の決算に合わせる、36協定の協定期間に合わせるなどすると管理しやすいです◎
ただし一度決めた“年間”はコロコロ変えてはいけません。

某市長の卒業証書チラ見せで話題に。 学歴詐称が発覚したら…

海の幸と温泉で有名な静岡県某市が、T市長の学歴詐称疑惑で揺れています。学歴詐称は会社でも起こり得る身近な問題です。そこで「今回は学歴詐称が発覚したら」をテーマにお届けします。

◆ T市長の学歴詐称疑惑の経緯

2025年5月に行われた市長選で新人のT市長が現職を破って当選。翌6月、市議全員宛に匿名の文書が届き学歴詐称疑惑が浮上、市議会での追及が始まる。議会が大学卒業を証明する書類の提出を求めるも提出はなされず、議長への卒業証書チラ見せも発覚。再度卒業証書を見せることは拒否し、現在に至っています。

◆ 学歴詐称の問題点

学歴や経歴の詐称は自分を良く見せようとして嘘をついている状態で、信義則(信義に従い誠実に行動すべきである、という原則)に反する行為です。企業が採用活動をする際、応募者は信義則上、「必要かつ合理的な範囲内で真実を告知すべき」義務を負っています。学歴詐称は会社と従業員の信頼関係を崩壊させてしまいますが、これを理由に解雇や懲戒処分はできるでしょうか？

学歴・経歴詐称は軽いものから企業秩序に与える影響が重大なものまでさまざま、詐称の内容によって解雇できる場合とできない場合があります。解雇の可否は、主に①「高度な信頼関係」を破壊するかどうか、②労働契約の目的となる職務の遂行に支障はないか、③企業秩序(事業運営のために維持すべき社内のバランス)を損なうことがないか、の3点で判断されます。

◆ 学歴詐称して採用された場合① 高卒なのに大卒以上の求人に大卒と偽って採用

大卒と偽って大卒の求人に応募し採用された場合はどうでしょうか？一般的に大卒・大学院卒を条件にしている場合は、会社が一定以上の能力を求めている、総合職や幹部候補の求人であることが多いです。したがって、上記②③への影響が大きい場合は解雇が認められる可能性が高いです。

◆ 学歴詐称して採用された場合② 大卒なのに高卒の求人に高卒と偽って採用

では、低い方に学歴詐称して採用された場合はどうでしょうか？“大は小を兼ねる”というくらいだから解雇できない、と思うかもしれませんが、このケースでも解雇できる場合があります。応募者が積極的に嘘をついている、求人している職種が全員高卒などの事情が重視され解雇が有効とされた判例があります。

反対に、学歴不問として募集していた、会社も学歴を確認していなかった、学歴はそこまで重視していなかった、本人の勤務状況に問題はなかった、などの場合は解雇が無効とされています。



◆ 学歴以外の詐称はどうなる？

学歴以外にも、職歴、病歴、資格、年収、実績などの詐称がありますが、詐称によって解雇ができるかどうかの考え方は学歴詐称と同じです。積極的に嘘をついていないか、職務の遂行に支障はないか、社内の秩序を損なわないか、をポイントに、対応を慎重に判断してください。

◆ 学歴やその他の詐称を防ぐためには…

不要な争いを避けるためにも、採用時にしっかりと確認しておくことが大切です。卒業証書等の資料を提出してもらう、面接時にその経歴なら当然知っているであろう内容を質問する、具体的なエピソードを聞く、などが有効です。なお、病歴などプライベートなことを聞く際には、業務と関連するか、必要な質問なのかをよく検討してください。確認が可能なのは「必要かつ合理的な範囲内」です。

◆ それでも詐称が発覚したら…

詐称の内容、詐称を知っていたら採用しなかったか、面接時の受け答えはどうだったか、給与等の待遇への影響はあったか、採用後のパフォーマンスはどうか、などを調査し、処分の必要性を検討します。

解雇等の処分をする場合は、事実確認後、本人に弁明の機会を付与し、就業規則に則って処分を決定します。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆その「昇進」は適切か？（ピーターの法則）

現場で成果を上げた社員が昇進によって役職につき、その後能力を発揮できなくなったという話を聞いたことがあるでしょうか。実はこれはよくある話で、南カリフォルニア大学の教授で教育学者であったローレンス・J・ピーター博士によって提唱されたことから「ピーターの法則」と呼ばれています。ピーター博士によると、階層社会では、すべての人は昇進を重ね、最終的に自分の能力を発揮できないレベルに到達するため、世界には能力を発揮できない人がはびこっているというのです。有能な人でも昇進を重ね、やがては能力を発揮できないポストに到達するため、仕事は能力を発揮できないポストに到達していない社員によって行われているということです。これは階層社会による弊害と考えられます。

たとえば、営業として目覚ましい売り上げを上げるなど現場で活躍するとその能力を評価されて昇進させるのが当然と考えられがちです。社員自身もそう考えているかもしれません。しかし昇進後の課長職は営業スキルの他にマネジメントスキルが要求されるはずですので、この社員にマネジメントスキルがなければ能力を発揮できないということになります。能力が発揮できなければ昇進がなくなりますので、そのまま能力が発揮できないポストに居続けなければならないという不幸が発生するのです。成績が昇進に結びつく人事評価制度を導入している会社などは自然とこの流れに乗ってしまう可能性が高いので要注意です。社員に注目しても営業のスキルが高いだけに「もったいない」ということになります。

では、ピーターの法則を回避するためにはどうすべきでしょうか。まず昇進する場合は、昇進後のポストに必要とされる能力を備えているかを適切に見極めるということです。成績がよかったから盲目的に昇進させるのはやめるべきです。そして今いる場所で力を発揮し続けることに価値を置き、管理職とは異なったプロフェッショナルのポストを創設し、そこに昇進させる待遇をとることです。これを機に見直しをお勧めします。



ちょっとモヤっとQ&A

第21回 協調性のない社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

相談

先月中途入社したAさんですが、コミュニケーションの取り方に問題があり、社内外で軋轢を生じさせています。取引先からも苦情が来ているので注意したのですが逆切れされてしまい、モヤモヤしています。



協調性は働く上での大前提、就業規則に定めをおく

取引先からの苦情だけでなく社内の雰囲気も悪くなってしまうので、モヤモヤしてしまいますね。

会社では協調性を持って、周囲と助け合いながら仕事を進めることが必要です。**注意や指導に正当性を持たせるために、「職場の秩序を守り、互いに協力しながら業務の達成に努めること」と就業規則の服務規律に定めておきます。また、実効性を持たせるために、服務規律違反を懲戒事由に含めておきます。**職場の秩序が乱され職務遂行に支障をきたしている場合は、この条項を根拠に注意・指導・懲戒処分を行います。

ご相談のケースでは、就業規則に定めがあるかを確認し、Aさんに注意指導を行います。どのような言動が職場の秩序や職務遂行に支障を生じさせているかを具体的に指摘し、業務命令として改善を指示します。それでも改善が見られない場合は、注意指導→警告→懲戒処分を検討、と段階を踏んで重大な処分へ移行するようにします。具体的事実(問題の言動)、注意指導した記録は必ず残しておいてください。

まとめ：当たり前前のビジネススキルを注意指導するためにも就業規則の根拠が必要。

答えは懐かしいあの生き物！ クロスワードパズル！ 答え

先月号のクロスワードパズルの答えです。答えはあの懐かしい生き物になりますが、正解できたでしょうか？

タテの鍵

1. 事件は〇〇〇で起きているんじゃない！
3. 紙の帯をひとひねりしてつなげると“裏”も“表”も消えてしまう、〇〇〇〇の帯。（愛煙者には旧マイルドセブンとしても馴染み）
6. 最近ではめっきり聞かなくなった、携帯で操作をしていないときの画面
8. 三本の漢字とさんずいの漢字があります
10. 今年の12月1日をもって完全廃止される予定です
12. そのつもりがないのにしてしまうさま
13. ウエの反対
15. 夏の始まり
16. ロデオで乗り回します
18. 麻雀における和了（アガリ）の仕方の一つ、相手の捨て牌で和了すること
19. カレーではありません

1	カ	ク	3	メ	イ		16	ア	18	ロ	19	ハ
	イ			ビ		17	カ	バ	ン		ヤ	
2	ギ	ユ	ウ	10	ホ		レ				シ	
	シ		4	ス	ケ	ソ	ウ	ダ	ラ			
5	ツ	6	マ		ン		シ	(マ)			イ	
		7	チ	カ	シ	12	ツ		15	シ	ス	
8	カ	ウ		11	ヨ	イ	13	シ	ヨ			
9	ワ	ケ	ア	ウ			14	タ	カ	タ		

ヨコの鍵

1. 2000年（平成12年）個人の生活から社会や経済まで様々な変化を表現した「IT〇〇」が流行語に
2. 昔はよく国会で見られました
4. フィッシュバーガーやカニカマ、ちくわや魚肉ソーセージなどの練り製品の多くはこの魚が原料です（駄菓子「タラタラしてんじゃね〜よ」もこの魚が原料です）
5. 夫の配偶者。刺身に添えられている大根の千切り。
7. 地面より低い場所、いわゆる地下空間に位置する人工構造物のうち、室内空間を保持していて部屋としての機能を有するもの
8. 売の反対
9. 一つのものやひとまとまりのものを分割して取得したり負担したりすること
11. 太鼓持ちがやることです
14. ジャパネットといえば
15. 出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人を表す言葉「トランスジェンダー」の対義語、〇〇ジェンダー
16. ハワイの挨拶
17. バッグを売っているお店です

【答え】黄色いマスの文字を並べ替えてね◎

タ マ チ ヤ ン

2002年8月、
突如多摩川に現れた
あの生き物だよ！

From the EDITOR'S DESK

人事の現場では学歴・職歴を筆頭に各種詐称に遭遇することが多々あります。例えば些細な詐称であったとしても重大なコンプライアンス違反に繋がる恐れがあるため放置してはいけません。採用段階から、不正は許さないという会社の姿勢を伝えて行きましょう。

某市長については、卒業証書のようなものをチラ見せした後、再度の提示を拒むなど、積極的に嘘をついている印象を受けます。市と市民の“高度な信頼関係”を破壊する行為と言えるため、今後の動向を注視していきたいと思います。

最近麻辣湯にはまっています。オススメのお店がありましたら教えてください◎

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

