

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

「同じ志」の従業員を結集！ 人員精鋭化で経済不振に対抗

製造業では求職が求人を大幅に上回って職がないという状況ですが、介護業などでは相変わらず人手不足が続いているそうです。物づくりの現場にそれほど人気があるとは知りませんが、アウトソーシング業界で働く人にとっては、比較的高収入で魅力があるようです。

アテスト事件（東京地裁判決、平17・3・31）は、請負従業員が過重労働で自殺してしまった悲しい事案です。この人は、アメリカ留学の資金を貯めるため、なれない仕事に従事していたものです。しかし、一方では、享楽主義に走る人たちもいます。人材ビジネス会社の幹部の方は、「一部の人は、給料をもらおうと、

もらっただけのお金を使ってしまう。はなはだしいケースでは、前借しては、歓楽街や競輪・競馬場に足しげく通うんですよ」と話しておられました。

そうした人たちは、一つの職場から次の職場へと渡り歩く暮らしが、半永久的に続くと考えていたのでしょう。人材ビジネス業界でも、一定程度そういう人たちがいて、労働力の源泉になっている状況を、よしとしないまでも容認していたのではないのでしょうか。

しかし、メーカーは、金融危機の直撃を受けて、正社員の休業等もやむなしという状況ですから、求人市場の回復はまだ先の話になりそうです。

す。それ以外の業界でも、人手不足解消の好機と捉える会社は少数派で、大部分は組織のスリム化も視野に入れて、要員計画を見直さざるを得ません。

好況期にもまして、厳しく人材を見極める姿勢が求められます。能力・実力も大切ですが、従業員本人の職業観も重要な判断要素になるでしょう。「この会社を支えたい。いや、もっとよくしたい」、そうした熱情を持つ人であって、はじめて苦しい行程も共に歩めるものです。人の真価が分かるのは、逆風のときです。従業員の中に、経営者と「志を同じくする」人が何人いるか、それが会社の将来を左右します。

2009

5

労働保険年度更新

申告・納付は6月1日～7月10日までに変わりました。詳細は8頁参照

就業規則上の昇給規定

知って得する



賃金実務

賃金は、就業規則の絶対的必要記載事項（記載しないと法違反になる事項）です（労基法第八九条）。対象となるのは定期的に支払う給与等で、ボーナスなど臨時で支払う賃金は、相対的必要記載事項（定めがあれば記載する義務が生じる事項）になります。

定期の賃金については、就業規則上、次の事項を網羅しないといけません。

- ・ 決定、計算及び支払いの方法
- ・ 賃金の締切り及び支払いの時期
- ・ 昇給

「昇給」に関しては、「昇給期間、昇給率その他昇給の条件等

毎年、昇給を実施するのは、従業員の貢献に報い、次の1年の頑張りを促すためです。しかし、経営状況によっては、昇給を実施できない年もあり得ます。この場合、従業員は「約束違反」と主張できるのでしょうか。就業規則上の昇給規定が、どのような法的義務を発生させるかを学びましょう。

いう」と解説されています（労基法コメントール）。

このため、正社員の就業規則で

履行義務は文言次第 具体性の有無が焦点に

は、「昇給は、毎年1回、○月○日をもって行う」などと規定してあるケースが多いようです。かつて、毎年の物価上昇率が数パーセント（ときには2ケタ上昇）という時代には、毎年、給与がアップするのは当たり前でした。し

かし、昨今のように物価は横ばい、景気も停滞が続く中では、全員の昇給は困難です。

本来的にいえば、「毎年、昇給給を実施する」「毎年、賃金の見直しを行う」というように就業規則の文言も改定しておくべきでしょう。しかし、そうした備えを怠っていた会社で、ある年、急に昇給が不可能な状況になったとします。従業員は、「就業規則に基づき、昇給を実施しなければ、契約違反だ」と権利を主張できるのでしょうか。

義務が発生すると評価することはできない」と判示しています。いくら昇給させるかキチンと金額を確定できる場合に、はじめて具体的な請求権も生じるという考え方です。

逆にいえば、賃金テーブル等を整備して、人事考課ランクが決定すれば、自動的に（ベース・アップ分を除く）、昇給額を計算できる会社では、従業員はその分の請求が可能という理屈になります。つまり、昇給規定が抽象的なものか、数値的な義務を発生させるものかによって、結論は異なるということです。

裁判（高見澤電機製作所事件、長野地上田支判平16・2・27）では、「会社の就業規則には、「昇給は年1度、3月21日定期とする」という定めがあるものの、定期昇給の具体的昇給基準が定められていない以上、法的に定期昇給実施

パブル経済崩壊後、具体的な昇給義務を負うのを避けるため、賃金テーブル方式の賃金制度を廃止し、毎年、昇給額を決める方法に変えた会社もあると聞きます。そうした本末顛倒な対応は論外として、自社の就業規則の文言がどのような意味を持つのか再確認し、改めるべきところがあれば早めの手を打っておくべきでしょう。