

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

ペイオフ時代に突入した日本 「通貨払原則」の重みを再確認

いささか旧聞に属しますが、最初のペイオフが実施されました。銀行の店頭には、預金の引き出しを急ぐ顧客の列ができました。銀行が信用を失ったとき、預金者が銀行に殺到する行為を「取付け」と呼びます。しかし、21世紀の日本で、現在進行形の取付け騒ぎを目にするとは意外でした。

歴史的に有名で、たまにテレビ等でも昔の映像が放映されるのが、昭和金融恐慌時の光景です。昭和2年（1927年）のことですから、80年以上昔の話です。関東大震災後の日本は債権の焦げ付きが民情不安を醸し出していました。時の蔵相・片岡直蔵が「東京渡辺銀行が破綻し

ました」と誤った情報を伝えました。この失言をキッカケとして、銀行に預金者が殺到するという事態が生じました。こうした出来事は遠い過去のものだと考えていましたが、米国では現在も銀行倒産が頻発しているのはご承知のとおりです。

最近では、ほとんどの企業が従業員の賃金を銀行口座に振込んでいます。長い金融安定時代を過ごした私たちは、現金と預金で安全性に差があるなど意識していません。しかし、ペイオフ時代になると、必ずしもそうとはいい切れなくなります。

労基法では、賃金の通貨払いを義務付けていますが、これは本来、現金（現金）を手渡すという意味です。

銀行振込については、労基法第7条の2で「労働者の同意を得た場合にのみ認められる」と規定されています。実務的には、「労働者が振込銀行を指定すれば、同意が得られたとみてよい」（昭63・1・1基発第1号）という解釈例規が示されています。しかし、従業員側からいえば、振込みの便宜と引き換えに、最も安心な現金受取りの権利を放棄しているわけです。新人採用の際、社内様式に振込先を記入させますが、この簡単な手続にも、実は重要な意味が込められているのです。今回のペイオフ事件は、労基法の通貨払い原則の歴史的重みを改めて認識させるよい機会だったといえます。

2010

11

能力評価と要件書

知って得する



賃金実務

日本企業では、伝統的に能力評価に重点を置く傾向がみられます。特に職能給システムでは、能力評価に関する理論化が進められてきました。客観性を高めるためには、職種・コース区分別に担当する仕事を洗い出し、求められる能力レベルを具体的に示した能力要件書を作成する必要があります。

職能資格制の場合、能力評価は資格等級ごとの職能等級基準・要件書に照らして実施します。しかし、小規模企業だと、この基準作りにあまり時間をかけられないのが実情です。

たとえば、班長レベルを対象とする資格等級を例にとると、「班のリーダーとして、担当業務を遂行できる能力を有する者」といった定義付けをする例が広くみられます。これは、「班長レベルに必要な等級の能力レベルは、班長として仕事をごこなせること」というているのとほとんど同じで、同義反復的な印象は否めません。

やはり、そればかりではなく、もう少し具体的な要件書を作成したいところです。オーソドックス

職務遂行レベルが基準 部署別に課業を洗い出し

なやり方は、まずそれぞれの職場で担当している仕事を洗い出し、「〇等級の人なら、どのくらいの仕事ぶりが要求されるか」、その基準を示すというものです。

個々人の能力レベルは、それぞれです。理解の早い人、知識の広

い人、応用力の豊富な人など、基礎的な力量の差は歴然とあります。しかし、それを評価していたら、職業生活を通して、「良い人は良い、悪い人は悪い」で、逆転の余地はあまり存在しません。

会社としては、業務に必要な能力に絞って評価を実施すべきでしょう。具体的な1つ1つの課業ごとに、「上司の助けがあればできる」「1人でできる」「完璧にできる」等に区分して、能力レベルを測定します。

どんな優秀な人でも、最初は素人ですから、高い評価を得ることはできません。古手の社員なら、少し「おっとりした」した人でも、相応のレベルに達しているはず

です。それを評価してあげれば、従業

員も「早く仕事を覚えよう」という気になるはず。ウサギとカメで、資質は高くても努力しない人は、いつか堅実努力型の人に追い抜かれてしまいます。

会社としても、任せる仕事をどれだけできるかが、一番、大事な関心事です。英語を全く使わない職場で、TOEIC英検が7000点であっても、それは「職務遂行能力」とは呼びません（もちろん、英語が重要な職場なら話は別です）。優れた能力評価基準は、公正な評価の土台となるばかりでなく、従業員の成長を促す作用も果たします。

ですから、できれば、職種（部署）別・コース別に基準を設け、従業員に広く公開するのがベターです。

最初から完璧を目指さず、できる範囲でトライするのが賢明です。部署の特性を示す代表的な仕事をピックアップし、求められるレベルを示すだけでも、その効果は小さくないはず