

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

目的意識に乏しい大卒若年者 「年の功」で優良人材を見極め

「老いの繰り言」ということばがあります。「近頃の若い者は、だらしない。わしらが若い頃は…」などというのも、その類の言辞たぐひといつてよいでしょう。

「近頃の大学生」は、昔と比べてどのように変化しているでしょうか。先ごろ、厚生労働省が「平成23年度版労働経済の分析（労働経済白書）」を発表しましたが、「大学卒業者の動向」に関する論説を読んで、「なるほど。そうか」と考えさせられる部分がありました。

平成22年度の大学（学部）進学率は50・9%で過去最高を記録しました。今や、2人に1人以上が大学へ行く時代になったわけです。ちょっと

意外だったのは、20年前の平成2年の進学率が24・6%だったことです。

平成2年はバブル経済崩壊が始まった年ですが、その後の経済低迷の20年間を通して、大学進学率は一貫して上昇を続けたこととなります。若者を大学進学に追い立てた原因は、何でしょうか。

白書では、「大学数は平成元年の490校から2010年の78校へと288校増加しており、かつ、大学の大都市圏集中が進んでいる」と述べています。経済が停滞するなか、行き場を失った投機マネーが、教育分野に流れ込んだともいえるでしょう。

中小企業経営者は、応募してくる学生に対して、「覇気がない」「志望

動機があいまい」「自己PRができない」などと苦言を呈します。これを、一概に「老いの繰り言」だといって片づけられるのでしょうか。

単なる「大卒」等の学歴は、その重要性を失いつつあります。口先だけの「きれいな事」ではなく、「人物本位」の採用を徹底しなければ、厳しい企業間競争を勝ち抜くことができません。

大卒者（および3年以内既卒者）は労働市場にあふれています。経営者は、玉石混交の応募者の中から、企業の将来を託すに足る隠れた逸材を見つけ出さなければなりません。今ほど、経営者の「名伯楽」としての眼力が求められている時代はないといえます。

2011

9

降給と本人同意

知って得する



賃金実務

年俸制をはじめとするダイナミックな賃金管理制度では、成果によって大幅に賃金が低下するケースもあり得ます。しかし、本人が減額の根拠となった「評価査定結果を承服しない」場合、会社による一方的な減額が可能なのでしょうか。大幅降給の実務上の留意点を学びます。

賃金は、年一回、「昇給」するのが当たり前で、少し前まで、降給はよほど特殊なケースに限られました。年功昇給のシステムに加え、物価上昇に合わせたベース・アップがあるため、せいぜいのところ（最大限でも）昇給ストップの措置を講じれば、賃金管理面で支障を生じなかったのです。

当時も、もちろん、人事考課に対する不満の声は聞かれました。しかし、昇給格差が小さいうえに、減額は基本的にないという状況下では、裁判で争うメリットも大きくありませんでした。

判例でも、考課・査定は基本的

に「使用者の人事権の裁量の範囲内の問題」であり、不当な動機（労組役員等への差別）や意図的

最終決定権は使用者に 運用趣旨の周知徹底を

な運用逸脱（些細な瑕疵を過大評価）等がない限り、違法性はないとする立場が一般的でした。

しかし、能力・成果主義の進展に伴い、「適正評価義務」の概念等を導入し、使用者の裁量権を制限すべきという学説も生じてきま

した。もっとも、裁判のフィードでは、そこまで踏み込んだ考え方を示す例は少ないようです。年俸制等についても、「評価に

関する労使の意見が対立し折り合いがつかない場合には、長期雇用システムの中で行われているものである限り、使用者に評価決定権があるといわざるを得ない」（菅野和夫「労働法」という意見が主流を占めるようです。たとえ、本人が評価結果に納得しなくても、最終的には年俸額を決めるのは使

差額」を請求し、裁判を起こしたものです。

判決文では、「合意が成立しない場合、会社は社員との協議を打ち切って年俸額を決定することができ、社員は使用者が裁量を逸脱したかどうかを訴訟上争うことができる」「社員は提示された年俸額を請求できるが、これを上回る年俸額は、合意がない以上、請求できない」と述べています。

ただし、本判決には前提条件があります。裁判所は、「会社は『減額があり得る制度』として年俸制を設計しており、社員に対してもその旨が説明されている」という事実関係を認定しています。そう判断する根拠として、「過去に少なからぬ社員が年俸を減額されたが、トラブルとなっていない」こと等を挙げています。

年俸制が看板倒れにならず、従業員が納得のうえドラスティックな年俸制の適用を受け入れていることが、減額査定の要件になるといえるでしょう。