

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

世間で目立つ抗議集会の開催 再び集団方式の紛争が台頭？

「脱原発」を呼び掛ける集会在、各地で開催されています。原発に対する意見は人によりさまざま、ここではその是非に関する論評は差し控えます。

東京・新宿では、主催者側発表で6万人が参加しました。ノーベル賞受賞作家が、「政党幹部や経団連に、デモで思い知らせなければならぬ」と呼びかけたといわれています。全国単位で、1つの政治・経済的主張をめぐって、これほど住民の意識が高揚したのは、久しぶりのことだと感じます。

欧米では、経済危機に陥っている国々で、増税等に反対するデモ等も頻発しています。経済的に追いつめ

られると、同じ境遇の人が集まり、集団の意思を誇示しようとするのは、人の自然の感情のなせるわざのようです。一方、厚生労働省の「平成22年労働争議統計調査」によると、争議行為を伴う労使紛争の件数は、過去最低レベルにあります。

雇用契約の内容が高度化し、集团的・画一的な労働条件の決定から、「個々人ごと」の労働契約の締結に変化しつつあるといわれています。それに合わせ、労使紛争の形態も、集团的労使紛争（会社対労働組合）が減少し、個別労働紛争（会社対個人）が増加する傾向がみられます。

労使間で何かトラブルが生じたとき、以前は、労働組合という回路を

通じて、問題解決の道を探るのが常道でした。それが時にはストライキ等に発展したりもしましたが、最近では、労働組合という経路は、あちらこちらで「目詰まり」を起こしているようにも思われます。しかし、世界的な景気低迷の波をかぶり、個々の職場環境・労働条件が悪化すれば、

「追い詰められた従業員」が再び結集する日が到来するかもしれません。その声が旧来の労働組合を通してくみ上げられるのか、別の新しい回路（インターネットなどで）が生み出されるのか、予測は付きません。

従業員の不満が鬱積する前に、「開かれた」経営環境を構築し、紛争の防止に努めたいところです。

2011

11

職務変更と降給

知って得する



賃金実務

賃金を決める基準は各種各様ですが、代表的なのは「その人の職務に対応する額を支払う」「その人の能力に対応する額を支払う」という考え方です。

「職務対応」という考え方を採れば、従業員の職務内容を変えることにより自動的に賃金水準の見直しも可能という理屈になります。一番、分かりやすいのが、ライン管理職に支給される「管理職手当」です。従業員Aさんが営業第1課長で、課長手当5万円が支払われていたとします。ラインの課長から、スタッフ職（課長格）に「降職」すれば、管理職手当もスタッ

降給する際、職務内容を変更する
可否かは重要な問題です。賃金を下げる合理性という面からみれば、文句なしに、職務内容変更パターン（賃金の低い職種に配転）に軍配が上がります。しかし、大幅な降給を伴う際には、やはり紛争が生じる可能性があるので、慎重な検討が必要となります。

フ職の水準（たとえば4万円）に引き下げることができます。

管理職ポストへの任免は、経営

配転有効なら賃下げ可 権利濫用となる場合も

者の裁量権の範囲内とされていきます。会社が、Aさんより営業手腕に優れたBさんに課長を替えたいというなら、Aさんに職務上の不手際がなくても、交代の発令を出すことができます。

実務上、厄介なのは、むしろ

「職種」の変更です。たとえば、営業職から事務職に配転し、それに伴い、賃金を下げることが可能でしょうか。

労働契約締結の際、職種限定の約束があれば、事業主側に一方的な職種転換を命じる権限はありません。しかし、総合職等の場合、ローテーション人事を経験するのは契約時に織り込み済みです。

基本的には、職種ごとに賃金が定められている場合、職種変更に伴い新しい賃金テーブルを当ては

性がない限り、当該配転（降給）は無効」と述べた判例があります（日本ガイダント事件、仙台地決平14・11・14）。

同事件では、配転に伴い賃金額が半減しましたが、裁判所は「配転の必要性を見出すことはできず、むしろ給与等級を下げることを目的としたものと判断せざるを得ない」と述べ、会社側が敗訴しました。「他山の石」とすべきケースでしょう。

め、賃金を改定することも認められます。ただし、「賃金を大幅に切り下げるとした場合の配転命令の効力を判断するに当たっては、賃金減少が労働者の経済生活に直接かつ重大な影響を与えることから、賃金の減少を相当とする客観的合理

懲罰的な職種変更も、賢明な策ではありません。軽微な事故を起こしたタクシー乗務員を無期限で内勤業務に転換させたケースで、やはり会社側敗訴となった判例が存在します（練馬交通事件、東京地判平13・2・9）。判決文では、「会社は人事権の行使として内勤を命じたと主張するが、仮に人事権の行使であるとしても、その必要性に比して不利益が極めて重大であり、権利の濫用に当たる」と述べ、配転命令は無効と判示しました。