

# 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

### 「慣れ合い」の職場風土に活!! 新メンバー加入で気分刷新を

埼玉県内の荒川流域に、ゴマファ  
ザラシが出没し、住民の注目を集め  
ています。多摩川などの例に倣い、  
市長は早速、住民票の交付を決めた  
そうです。もっとも、本人がこの地  
に身を落ち着ける気があるかどうか、  
保障の限りではありませんが。

一連の騒ぎをバカバカしいとみる  
向きもあるかと思いますが、あま  
り目くじらを立てる必要もないでし  
う。テレビの画面上で、殺伐とした  
ニュースばかりでなく、和やかな光  
景も放映された方が、精神衛生上好  
ましいといえます。

地域の住民が喜んでるのは、倦  
怠気味の毎日に、心地よい変化がも  
たらされたからでしょう。これを機

会に地域の活性化が図られれば、そ  
れに越したことはありません。  
「新しい仲間」の参加は、集団の  
活力を高めます。部分的には葛藤も  
生じますが、それが改革の起爆剤に  
もなります。企業組織も、年1回の  
新卒採用をはじめとして、新陳代謝  
を繰り返しています。しかし、景気  
の不透明度が高まるなか、新卒者の  
就職率は低迷を続けています。

後輩が入ってくると、それまでま  
るで頼りなかった若い社員が、急に  
成長をみせたという話をよく耳にし  
ます。いつも同じ顔触れで仕事をし  
ているのは、心理的には気楽かもし  
れませんが、時には新しい刺激も必  
要です。

数年前、有能な女性派遣社員を主  
人公としたドラマが評判を呼びまし  
た。当時は、ちょうど世間全般に派  
遣社員は「ワーキングプア階層」と  
いう評価が広まりつつあった時期で  
す。その派遣社員が周囲の意識を変  
えていくという発想の逆転が、高視  
聴率を生んだのではないのでしょうか。

正社員採用が難しくなるなか、非  
正規社員等の形で外部から新しい血  
を入れるのも、一つの選択肢として  
考えられます。

国会では労働者派遣法が「店晒し」  
の状態となっていますが、「本当に  
働く人のためになる」法律を作るた  
め、建設的な議論を戦わせていただ  
きたいと願うばかりです。

2011

12

# 職務変更なしの減給

知って得する



## 賃金実務

賃金管理で最難問は、「仕事の内容はそのままで、賃金を下げる」ことです。大きく分けると、懲戒的に実施する短期的な引下げと、プア・ワーカー（成績不良者）に対する長期的な引下げの2種類があります。事業主が「下げて当然」と考えるケースでも、一筋縄でいかないのが現実です。

事業主の立場からいえば、降給するには降給するだけの理由があります。たとえば、仕事上のミスで取引先や同僚に多大な迷惑をかけたケースを考えてみましょう。

懲戒処分を科すと同時に、賃金の大幅な引下げ（期間を限るとして）を実施し、今後の戒めとしたところとします。しかし、労基法では、減給は「1事案につき平均賃金の半額まで」という制限を設けています（第91条）。

そこで、「懲戒ではなく、本人の勤務成績不良を理由として賃金を引き下げられないか」という発想が出てきます。解釈例規では、

「降給が、従前の職務に従事せしめつつ、賃金額のみを減ずる趣旨であれば、減給の制裁として労基

## 減給制裁の制限ある格下げ人事も慎重に

法第91条の適用がある」と述べています。逆にいえば、仕事のレベルを格下げし、それに連動する形で賃下げすることは構わないという結論になります。次に、年功昇給で賃金が上昇した従業員が、その後、モラルが

低下し、賃金に見合う成績を維持できなくなったとします。理屈からいえば、成績査定を実施して、徐々に成績とバランスする水準まで賃金を下方修正すれば、問題が解決されます。

しかし、資格等級制を採る場合、資格ごとに賃金の上・下限が設定されているケースが少なくありません。同一等級内で賃金を下げる余地はそれほど大きくないのが実情です。事業主が納得するだけ賃金を下げようとすると、降格（資

しかし、職能等級制度は能力基準ですから、仕事と等級が直接的にリンクしていません（緩やかに連動）。ですから、理論上は、職務内容はそのままで資格を格下げし、賃金をダウンさせるという措置もあり得ます。

しかし、判例（アーク証券事件 東京地決平8・12・11）は、職務変更を伴わない格下げには厳しい態度を採っています。

まず、原則論として、「降格を実施するには、就業規則等において、降格・減給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠づけられていることが必要」と述べたうえで、新たに降格制度等を導入するに際しては「高度の必要性および合理性が求められる」と判示しています。

アーク証券事件は、成績の下がった営業社員の賃金を月当たり30万円引き下げた例ですが、裁判所は、そこまでの不利益を受忍させる高度の必要性がなく、降格・減給は無効と判断しました。