

# 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

### 危険任務の業務命令は有効!? 義務には「本来の限界」がある

集团的自衛権をめぐって、与党内でも議論が沸騰しています。しかし、あまり注目されないのが、自衛官本人が「行きたいのか否か」という問題です。すべての自衛官が入隊した当初から、将来的に、そうした任務に就くとは想定していなかったかも知れません。

さて、自衛官の話は脇に置いて、この機会に、一般労働者に対して「危険地での勤務」を命じた場合、どうなるのかという問題を考えてみましょう。

まず、古い最高裁判例をご紹介します（日本電信電話公社千代田丸事件、昭43・12・24）。時代的背景として、当時、日韓の間では緊張状態が発生していました。

公社から朝鮮海峡への出航命令が出され、これを拒否した職員が解雇されました。最高裁は、生命・身体に関する重大な危険が存在するときは、労働義務の「本来の限界」として就労義務を負わないという判断を示しました。

勤務地へ赴いた後、危険が具体化した場合、行政解釈では次のように述べています。「客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには、事業主の措置を待つまでもなく、労働者はその自主的判断によって退避できる」（昭47・9・18基発602号）。この場合も、懲戒処分等は難しいでしょう。

入社当時、「そんな危険地域に行くといい話（約束）はなかった」と

いうケースで、事業主は業務命令として海外赴任等を要請できるのでしょうか。

入社当時の就業規則に海外出向の規定がなく、後から出向規定が追加された場合、その効力はどうなるかという問題です。この点については、「改正された就業規則が合理的なものである限り、個々の労働者において、その適用を拒否することは許されない」と解されています（つまり、有効）。

最近、海外ではきな臭い紛争状態が頻発していますが、事業主としては、心ならずも従業員を危険にさらすような事態に遭遇しないことを祈るばかりでしょう。



# 職能給

知って得する



## 賃金実務

欧米起源の職務給に対して、職能給は日本企業の特徴を考慮して、独自に発達したものです。

日本企業は年功賃金を特色としますが、その弊害をなくすため、当初、欧米型の職務給体系の導入が模索されました。しかし、職務給は、「個人のテリトリー」を明確に定めます。採用時に、職種や職務の内容をきっちりと「契約」で定めるのが基本です。

しかし、日本では長期（終身）雇用を重視するため、柔軟な配置転換が実施されず。配転がない場合も、その場の状況に応じて、他部門のヘルプに回るのは「従業員として当然の責務」と考えられています。

職能給は、日本の企業管理に適合する賃金形態として、広く普及しています。現に担当している職務ではなく、個々人が保有する職能を評価して賃金を決めるのが原則です。人事ローテーションを実施しても賃金の見直しが必要な点が特色ですが、「頭在能力」に着目した再編も進められています。

員として当然の責務」と考えられています。

このため、今、どのような職務・

## 日本の雇用慣行に適合 能力基準で処遇を決定

役割を担当しているかではなく、本人が保有する能力に着目して、処遇を決定するという方針が採用されました。配転により職務や役割に変動があっても、本人の職務遂行能力が同じであれば、支払うべき賃金も同じとなります。

ゼネラリストを育てるため、定期的な人事ローテーションを実施する日本型企业（特に大企業）に適合した仕組みといえます。

ただし、職務遂行能力は目に見えませんが、どうやってその能力レベルを測定するかは、なかなか難しい問題です。基本的には、従業員を6〜12段階程度の職能資格等級に分け、各資格等級別に必要とされる能力レベルを具体的に示す形が採られています。

判定基準があまりに抽象的（か

つシンプル）だと、能力評定も客観・公平性に欠けます（結局、上司の好き嫌いに帰結）。近年は、潜在能力ではなく、「実際に会社業務に貢献する能力（頭在能力）」を判定する仕組みを目指すのが主流となっています。

職能給は、資格等級別の範囲給（等級ごと）に賃金の幅を絶対額で定める）とするのが理想です。資格等級別に「昇給額」だけを定める簡便法もありますが、少なくとも上限・下限を設定するのがベターでしょう。

職能給は、毎年の人事考課結果を受けて、昇給額を決めます（成績ランク別に昇給号俸数を決定）。これを「習熟昇給」といいます。さらに、資格がアップする際は、ある程度、昇給額を上乗せします。これを「昇格昇給」といいます。

職能資格等級ごとに必要とされる能力レベルが具体的に示されれば、従業員は、その基準到達を目指して、自己の職務遂行能力の向上に努めます。その結果、昇格が認められれば、昇格昇給により、賃金も速い速度でアップします。たとえ、ポストの空きがなくとも（昇職しなくても）、昇格による賃金アップがあるため、従業員のやる気を引き出す効果が期待できるといわれます。