

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

派遣社員に機密アクセス許可時 万全な「情報漏えい防止対策」を

通信教育大手で発生した情報漏えい事件は、日本の商業社会を震撼させました。大量の顧客データを一括管理する怖さが、改めてクローズ・アップされました。

犯人が速やかに逮捕され、無限大の問題拡大はとりあえず回避された形です。各企業でも、同様の事件防止に向けて対策に頭を痛めておられるでしょう。

逮捕容疑は、不正競争防止法違反となっていました。本事件にいかにもピットリした法律名ですが、これまであまり関心がなかったという方も少なくないでしょう。不正競争防止法は平成5年に全面改正され、その後、法改正・規制強化が図られています。

労務管理の世界では、営業秘密の漏えいに関するトラブルで威力を發揮します。よくあるのは、「管理職・準経営職クラスが経営ノウハウや顧客リストを持ち出す」というパターンです。

不正競争防止法では、「事業者から営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、その営業秘密を使用する行為」を禁じています。

退職後の秘密保持や競業行為防止のために誓約書を採用しますが、それでも抑止できないとき、差止請求や損害賠償等を求めることができます。

これは、「仕事の過程で合法的に（その地位に応じて）秘密に接する」ケースですが、不正競争防止法は

「窃取、詐欺、脅迫その他の不正手段により秘密を取得する行為」も取り締まりの対象としています。

今回の漏えい事件で注目すべきなのは、正社員でなく派遣社員が犯行に及んでいた点です。派遣社員は、企業が直接雇用する労働者ではないので、派遣先の就業規則等で秘密保持等の規定をいくらか厳格に定めていても、その適用がありません。

基本的には、派遣元との派遣契約で情報漏えい等の禁止措置を定めなければ実効を期待できません。派遣社員も含め、自社の情報管理体制を再チェックし、同様の事件防止に努める必要があります。



成果給

知って得する



賃金実務

人事考課では、成績・能力・情意など多角的な観点から個人の価値を測定します。

通常、成績評価はストレートに賞与に反映させます（中小・零細では査定なしの賞与制度も見受けられますが）。これに対して、基本給部分は多角的な評価をバランスよくミックスさせて、昇給管理を行います。しかし、「年功賃金から脱し、『今現在、よく働いている従業員』に報いる制度」を指して、基本給体系にも「業績給（成果給）」という名称の賃金項目を加える会社もあります。

ただし、職務給や職能給のよう

短期の成績・成果は、賞与に反映させるのが基本です。しかし、実力主義の徹底を模索する中で、基本給体系にも業績給（成果給）を取り入れる動きがみられます。去年の賃金額がいくらだったかに関係なく、社内資格と成績ランクに応じて、賃金額をアップ・ダウンさせる仕組みが主流です。

に定型化された賃金制度が存在するわけではありません。同じ業績給という名称でも、さまざまな制

年功色薄めるため併用 前年の成績はリセット

度設計がみられます。

比較的、ポピュラーな仕組みとしては、資格等級別・成績ランク別に金額を決める方式があります。たとえば、小さな会社で、従業員を6等級の資格等級体系に当てはめたとします（表参照）。

総合決定給の場合、各年の成績ランクは、個人がどれだけ早く昇給するか、「賃金の昇給スピード」を決める要素となります。昇給が遅い人でも、1つの資格内での滞留年数が長ければ、賃金水準は高くなります。総合決定給では、去年の賃金水準を起点として、それにどれだけ上乘せるかに基づき、今年の賃金水準が決まります。

これに対して、業績給では、成績ランクがそのまま「賃金の絶対水準」を決める要素となります。

去年、Sランクで高い業績給をもらっていたAさんも、Dランクで低い業績給だったBさんも、今年同じBランクなら、業績給の額は同額となります。前年の賃金水準に関係なく、同じ資格等級内なら誰もが同じスタートラインに立つ

表 成果給の例

等級	S	A	B	C	D
1	46,000	45,000	44,000	43,000	42,000
2	57,000	55,000	54,000	52,500	51,000
3	69,000	67,000	65,000	63,000	61,000
4	82,000	79,500	77,000	74,500	72,000
5	99,000	95,500	92,000	88,500	85,000
6	117,000	112,500	108,000	103,500	99,000

て、次の年の賃金が決まります。業績給は、「頑張れば頑張っただけ、短期でその手ごたえを感じられる制度」です。しかし、去年の成果はすべてリセットされる（成果の貯金ができない）ので、モラル（やる気）の維持継続が難しいという欠点もあります。ですから、100%業績給のみという会社は少数派で、安定的な基本給と組み合わせる用いるケースが多いようです。