

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 賃金に関するトラブル ～

■ 賃金に関するトラブル急増中…

貴社の賃金制度は大丈夫？

- ☐ 支給根拠は明確ですか？
- ☐ 公平な評価に基づいていますか？
- ☐ 法違反はありませんか？

賃金に関する不満

「支給根拠が分からない」

「もっと欲しい」

「評価基準が曖昧だ」

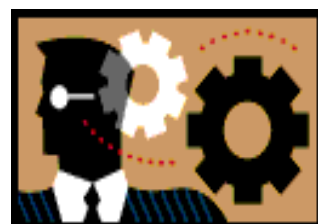
「法違反？」

「会社への不満がありますか？」と社員に聞くと、やはり多いのは、賃金に関する不満です。“もっと給料が欲しい”といった単純な人もいますが、“支給根拠が分からない”“これって法違反じゃないの？”というような、賃金の決定にあたっての基準の曖昧さや法適正といったことに不満をもらす社員が圧倒的です。経営者であれば、誰でも悩まれたことがあると思いますが、社員の能力を公平・公正に評価し、各個人の賃金を決定するということは大変難しいものです。しかし、難しいからといってこれらの“評価 → 決定”を、その場しのぎで対処してしまうと、優秀な人財を失ったり、労使間でのトラブルとなる可能性が高くなります。

賃金に関するトラブルあれこれ

◆降格による減給要件が、就業規則等において明確にされていなかったため、減給は法的根拠がなく違法【H12. 1. 31 A証券事件 東京地裁】

◆新卒採用者と同条件の求人で採用になった中途採用者が、新卒採用者の賃金水準を下回っているとして損害賠償を請求【H12. 4. 19 H火災海上保険事件 東京地裁】



■ 社員から賃金の支給根拠を問われ… トラブル事例 その⑮

事務機器販売業のD社の社長は、ある日社員から、「賃金の支給根拠が分からないのですが…、どうしたらもっと給料が上がるのですか？」と問われたそうです。もし、貴社の社員が同じことを聞いてきたら、すぐに支給根拠や評価基準を答えることはできますか？

賃金がどのように決まるのかといったことは、社員にとっては大きな問題です。支給根拠が不明瞭であったために、労使トラブルとなるケースが多々あります。



Answer

「使用者が人事考課に関し、幅広い裁量権を有するとしても、著しく公平さを欠く人事考課や昇給の据え置きは、合理的理由がなければ認められない（H12.9.28 松坂鉄工所事件 東京地裁）」とされた例があります。また、昇給に関し不満を持った社員が会社を訴えた裁判では、上司と感情的対立のあった部下が、不当な人事考課を受けたとして、会社と上司に対して損害賠償を請求、労働者側の勝訴となった例もあります。

いずれも、賃金の決定要因の曖昧さや不明瞭性、そして、評価の公平・公正性が問われた事件です。

賃金の決定にあたっては、会社の経営方針を基点とした人事・労務のコンセプトが反映されたものでなければなりません。性格のハッキリしない賃金では、その場しのぎのご都合主義的賃金となってしまいます。また、賃金の決定・計算方法にあっては、明確で分かりやすいことが求められます。計算方法が、人事担当者しかわからないとか、社長のそのときどきの感覚で決まるような賃金制度では、労使トラブルの原因となりかねません。

《今後の対策》 ➡ 賃金の支給根拠や評価基準を分かりやすく、明確に！
賃金の支給根拠を就業規則や賃金規定で明文化しましょう！

■ 正社員、パートという違いでの賃金格差は違法か… トラブル事例 その⑯



都内でスーパーマーケットを経営するY社での事例です。勤続 12 年のベテランパートタイマーのCさんから、「社員のBさんと私は、同じ仕事を同じ時間勤務しているのに、どうしてBさんの方がたくさんの給料を貰っているんですか？」という質問があったそうです。その場では、「社員の方が、責任があるから…、」というような説明をしたそうですが、どうもCさんは納得していないようです…。

Answer

類似する例として、次のようなものがあります。「人は労働に対して等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し、その理念に反する賃金格差は、使用者に許される裁量の範囲を逸脱しており、正社員の給与を著しく下回る（目安としては8割）ようなパートタイマーの賃金設定は公序良俗に違反する」とされた事例です。

正社員とパートタイマーの労働条件を比較して、合理的な理由がないにもかかわらず差別的な取扱いが行われた場合、労働法による規制は存在しませんが、“法の下での平等”という一般論により、その差別的な取扱いが、民事的に無効とされる場合があるということです。



《今後の対策》 ➡ ひとりひとりの役割・責任を明確に！
職務分掌規定を整備しましょう！

■ 減給をめぐるトラブル… トラブル事例 その⑪

インターネットによる通信販売業を営むF社のG社長は、受発注のミスにより会社に損害を与えたとして、今月のHさんの給与を20%減給したそうです。Hさんとしては、失敗は素直に認めているようですが、20%もの減給については納得できないようです…。

Answer

就業規則に定める制裁としての減給であって、労基法第91条に定める制裁の範囲内であれば違法とはなりません…。

労基法第91条では、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が、平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない」としています。

よって、今回のような給与の20%カットという処分については労基法違反となります。

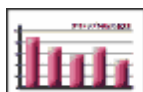
なお、制裁ではなく、雇用関係を考慮した実損害を賠償させる場合については、その損害額を上限として、損害を請求することはできます。

《今後の対策》

➡ 減給などの制裁を行う場合には、就業規則にその定めがなければなりません。就業規則の制裁規定を見直してみましょう！



～ 労使トラブルの未然防止対策は、当所にお任せください ～



労使トラブル無料診断受付中！

<http://www.iwaki-pmo.co.jp>

