

POINT 成果主義賃金の下で降格に伴う賃金減額は有効か

【あらまし】

- ①会社（外食チェーン経営）は日本全国に約 250 の店舗を有し、約 700 名の正社員および約 4,000 名のパート・アルバイトを雇用している。従業員の資格は、下から、一般職、主任職、店長 B 職、店長 A 職、マネージャー B 職、マネージャー A 職、課長 B 職、課長 A 職、課長 S 職、部長 B 職、部長 A 職、部長 S 職となっている。
- ②会社の賃金は、本給（基本給、職務給）と諸手当（職務手当、時間外手当等）からなり、基本給は全従業員につき一律に月額 12 万円であり、職務給および職務手当は職位により決定される。
- ③従業員 X はマネージャー A 職として 4 店舗を統括していたが、これらの店舗では従業員やアルバイトが会社所定の料金を支払わずに無銭飲食していた。会社は従業員 X を、原価の不正操作を理由として、マネージャー B 職へ降格した。
- ④さらに、会社は従業員 X を、管理エリアにおいて組織的に賄いをただで食べていたことに関する管理不行届きを理由として、店長 A 職に降格し、営業部に配転した。
- ⑤この降格の結果、従業員 X の月額給与は 34 万円から 30 万円に減額された。
- ⑥従業員 X は、本件降格処分には理由がなく、仮にあったとしても権利濫用であるとして、上記差額賃金の支払を求めて訴訟を提起した。

【結果】

職位に基づいて賃金が定まる賃金体系の下では、就業規則に降格規程を有し当該降格事由がある場合、職位の降格に伴って職務給および職務手当を減額することができるとして、従業員 X の請求を棄却した。

【要点】

- ①会社においては、全従業員一律の基本給 12 万

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

円のほかは、職位に応じた職務給と職務手当が支払われるという能力主義・成果主義賃金体系がとられている。

②会社の職位は、社員の経験、勤務成績等、職務遂行能力を要素に決定することとされているほかは、特段に詳細な資格要件が規定されているわけではない。

③会社の就業規則には、再三の指示・命令にもかかわらず改善がなされず、会社から要求された職務遂行が行われない場合、降格することができる旨が規定されている。

④従業員 X が管理下の従業員やアルバイトの無銭飲食を強要または黙認していた事実を認定することができ、これは就業規則上の降格事由に該当する。

⑤本件降格には正当な理由があり、権利濫用にはあたらない。

【解説】

成果主義人事では、能力を保有することではなく、発揮することを評価しますから、能力が発揮されなければ降格することになります。ここでいう降格とは職能資格等級が下がることではなく、賃金体系の下で仕事のランクまたは職位が下がることを意味する場合がある点です。成果主義人事での降格は、そのような賃金体系の解釈として合理的であり、かつこの体系の内容に労働者が同意している限りにおいて有効となります。

【アドバイス】

上記のような成果主義にもとづく賃金体系を導入するには、しっかりとした評価制度が存在することが前提となります。そしてその評価項目が社員に公表され、どのような場合に昇格し、あるいは降格するのかが明らかであり、評価の結果、賃金体系が変更となることは合理的であると言えます。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>