

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

顧客は会社の正当な財産

退職者と競業禁止特約締結を

事実でしょうが、それでもゴルフ接待等を通して、個人的信頼を勝ち取るのは容易ではありません。元専務にしてみれば、「長い年月をかけて構築した人的つながりは、私の個人的財産」という思いが強いでしょう。

しかし、判例（新大阪貿易事件、大阪地判平三・一〇・一五）では、「従業員自らの能力で開発した顧客であつても、（退職前の）会社の名で会社のために開拓した得意先に対する営業行為を禁じる」ことは可能と判示しています。会社の看板と経費を使って獲得した顧客は、正当な会社の財産です。会社を飛び出した従業員に蚕食されないように、万全の防止対策を講じておくべきでしょう。

防衛専門商社と防衛省高官の癒着問題が明るみに出しましたが、「またか」と絶句するほかにありません。公務員の倫理問題はとりあえず脇に置いておいて、企業経営にとつてゆるがせにできない問題を考えてみましょう。

旧防衛庁に食い込みを図った商社の元専務ですが、昨年、退職して別会社を立ち上げ、その社長に取まっていた。新会社も同様の手法を使って、商売の拡大に努めていたという話です。

防衛機器を扱う業者は、限られています。日本での納入先は、ほとんど防衛庁関連でしょう。つまり、限

りなく閉ざされた業界です。営業の

やり手幹部が退職して、別会社を設立すれば、小さなパイの分割をめぐって、食うか食われるかの競争が起きるのは目に見えています。

憲法では職業選択の自由を保障しているのだから、原則的には、退職後に従業員がどんな仕事に就こうと、会社が口出しすべき事柄ではありません。しかし、会社側の利益も守る必要があるので、学説・判例では、明確な特約があれば、競業禁止義務を課すことができるという立場を採っています。ただし漠然と同業他社への転職等を禁止するのではなく、禁止される行為の内容、期間、地域等を限定する必要があります。

公務員側に脇の甘さがあったのは

2007

12

積み上げ昇給方式

知って得する



賃金実務

積み上げ昇給とは、一般に、キチンとした賃金テーブルを持たず、昇給テーブルのみが存在する仕組みを指します。昇給テーブルは、考課ランク・社内資格などのファクターを反映する形で作成されます。去年、給料が二五万円だった人がいて、その人が社内資格二等級に該当し、考課ランクがBだったとき、昇給テーブルに当てはめると昇給額が二〇〇〇円なので、今年の給料は二五万二〇〇〇円に決めるといった具合です。

今でも、「下手に絶対額管理の賃金テーブルを作ってしまうと、それに見合った昇給をさせる義務

昇給管理の仕組みは色々ありますが、もっとも古典的なのは「積み上げ昇給」方式です。「旧式モデル」というレッテルが貼られていますが、改めて「ここがよくないのか」といわれると、答に窮する人もおられるでしょう。欠点をキチンと理解して、初めて改善も可能になります。

が生じてしまう。毎年、鉛筆を舐め舐め、昇給テーブルを個別に決める方がよっぽど自由が利いて、

青天井の昇給が欠点 低成長時代には不適合

便利だ」などとおっしゃる経営者もおられます。それはそれでひとつの見識といってもよいでしょう。賃金テーブル方式への転換を促す賃金の教科書には、「昇給や考課結果に応じて、自分がどのよう

に昇給していくか、絶対額が明確

に分かる仕組みにすることにより、従業員の向上意欲を促す」といった趣旨の説明が書かれています。これもこれで立派な意見ですが、だからといって積み上げ昇給を否定する決定的な根拠になるとまではいえないでしょう。

賃金テーブル方式が淘汰されつつあるのは、何かそれ以外に「致命的」な欠点があるからです。思い当たるのは、積み上げ方式は「青天井の昇給に付きやすい」点です。毎年、何がしかの昇給を

ハリをつけることが可能でした。しかし、昇給額が数%（ここ数年は1%）台という時代に、成績優秀者とア・ワーカーとの間で、積み上げ昇給額に大きな差を付けるのは、到底、ムリな話です。

この昇給原資の縮小という現実を踏まえ、成績優秀者に対する重点配分を実現するために、新しい突破口が求められたのです。歯に衣着せすいえば、「成績不良者に対しては、昇給を頭打ちにする、さらにはマイナス昇給にする」仕組みが必要となったのです。

単純に、「あなたは賃金が高すぎるから、下げます」といったのでは、なかなか理解を得られませんが、合理的な体裁を整えつつ、昇給頭打ち・賃下げを正当化しなければいけません。こうした現実的要請に応える形で、賃金の「レンジ管理」(等級別に最高・最低額を設定)に向けた制度整備が進められました。職能給・職務給など、仕組みは違いますが、いずれもレンジ管理の考え方を採っています。

毎年、5%、10%の賃上げがなされていた時代には、積み上げ方式でもある程度、昇給額にメリ