

## スポット

### 休日の社内メールは自粛へ!?

## 業務命令とみなされる恐れも

「休日の社内メール」問題が、静かな話題となっています。大手企業の中には、自粛を呼びかける、あるいは禁止する動きもみられるといえます。

スマホ等は、今や大多数の人にとって、毎日の生活を送るうえで必須のアイテムとなっています。家族や親しい友人同士が連絡を取り合うには、本当に便利な道具です。

しかし、プライベートな時間中に、仕事からみのメールが送られてくるのは、頭が痛い問題です。

発信者側は、「みる、みないは受信者の自由」と安易に考えている節もあります。

しかし、受ける側のストレスは相応なものです。急ぎの案件の可能性

を考えると、メールを開かないのは怖いし、一度中身をみれば、緊急性がなくても放ったらかしにはできません。

経営者の立場からすると、従業員同士が緊密に情報交換するのは、望ましいことです。しかし、行き過ぎがあれば、ブレーキをかける責任があります。

たとえば、上司が休日メールに対応しなかった部下を叱責したとします。その部署に所属する人間は、「休日のメール確認は業務命令」と認識するようになるでしょう。

携帯電話の取扱いが、裁判上の論点の一つになった事案があります（阪急トラベルサポート事件、最判平26・1・24）。事業場外の労働時

間みなし制は、「使用者の労働時間把握が困難」な場合に、適用されません。

携帯電話による管理がなされていたか（つまり、時間把握も可能だったか）という点について、最高裁は「携帯を貸与し、常に電源を入れておくよう」求めている点を重視しました（肯定的要素）。

この裁判例などと絡めて考えると、休日メールの問題はなかなか危うい問題を含んでいることが分かります。終業後や休日であっても、メールによる顧客対応等が常態化している職場もあります。従業員の「自発性」に委ねているという言い訳は、いかにも苦しいといわざるを得ないでしょう。

2016

11

# 年功賃金の廃止

知って得する



## 賃金実務

賃金制度の実力主義化を図る場合、まず属人給部分の縮小・仕事給部分の拡大を図ります。そのうえで、仕事給部分についてダイナミックな昇降給管理を実施します。しかし、賃金制度を変更する際には「就業規則の不利益変更」と反対する声も予想されるため、事前に十分な検討が求められます。

年功給制度では、勤務期間が長

いほど、賃金と能力・貢献の乖離が大きくなりがちです。一度、積み上がった本給等を引き下げるのは、容易ではありません。

従業員の士気を高めるためには、「働いた者が報いられる」賃金制度への転換が求められます。

しかし、会社は長年にわたって自らの判断で年功給制度を運用してきたのですから、一朝一夕に方針を変更するわけには行きません。高賃金を得ている従業員からみれば、「既得権」を脅かす措置です。十分な検討・準備期間を置き、新制度の趣旨を理解してもらう必要

があります。

それでも、一部の従業員が強硬に反対する事態も予想されます。

この場合、「就業規則の不利益変更」の法理（労働契約法第10条）

合理性があると認められれば、

「個々の労働者が同意しないことを理由として、変更内容の適用を拒むことは許されない」（第四銀行事件、最判平9・2・28など）とされています。

賃金制度の変更について、裁判所がどのような判断を下してきたのか、具体例をみてみましょう。

ハクスイテック事件（大阪高判平13・8・30）で、従業員サイド

は「能力・成果主義型賃金体系への変更は、不利益変更であり、変更前の規定が現に効力を有する」と主張しました。その際、「近時、

## 成果主義転換は合理的 不利益変更にあたらず

に基づいて、処理することになります。①不利益の程度、②変更の

必要性、③変更内容の相当性、④労使の交渉状況等を考慮し、合理性の有無を判断します。

年功型賃金体系の良さを見直す論理も有力」として、この趣旨に沿

う論文等も提出しています。しかし、裁判所は「国際的な競争力が要求される時代には、労働

生産性と直接結びつかない年功型賃金体系は合理性を失いつつある」「普通以下の仕事しかない者についても、高額な賃金を保証することはむしろ合理性を害する」等の考え方を示し、制度改正の必要性を肯定しました。

ノイズ研究所事件（東京高判平18・6・22）でも、「新賃金制度は資金原資額を減少させるものではなく、配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり」「どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力の向上により、昇格・昇給できるといふ平等な機会を保障している」と述べ、「不利益変更」という主張を退けました。

ちなみに、ノイズ研究所事件の1審（地裁）では、変更の合理性を認めつつも、「代償措置が2年と短く、減少額も急激」という理由で、従業員側に軍配を上げています。高裁でその判断は覆ったわけですが、「十分な代償措置の有無」は、裁判の勝敗を左右する重要ファクターといえます。