

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

「私生活の乱れ」で解雇処分？

企業運営に影響なければムリ

ゴシップ記事の「王道」は恋愛関連で、なかでも不倫は道徳的な価値判断も絡んで、大衆の注目を集めます。「他にもっと大事な話があるだろう」という批判もありますが、この手のネタを取り扱って、テレビの視聴率も雑誌の販売部数も大幅に伸びるようです。

政治家の不倫は、マスメディアが珍重してやまない話題です。報道姿勢も、芸能人の場合は興味本位ですが、政治家が対象のときは批判的色彩がより濃くなります。

最近も、「保育所問題で脚光を浴びた」女性議員が、足元をすくわれました。

名前が売れるようになると、世間の目も厳しくなります。こうした身

上調査的な試練(関門)もクリアしないと、一段高い立場には登れません。政治家の問題は脇において、本欄では、企業内での恋愛・不倫問題を考えてみましょう。

ある会社で、部長のポストをめぐる、2人の社員が熾烈な争いを繰り広げていたとします。実績や人望では一歩遅れをとるAさんが、最終手段として、Bさんのダブル不倫問題をリークしました。

経営陣としては、どのような対応をとるべきなのでしょう。責任ある立場にある方の常識的な反応は、「けしからん。厳正に処分すべきだ」というものでしょう。

しかし、不倫行為のどこが問題なのか、正面切って質問されると、回

答は容易ではありません。管理者であれば、「社内秩序のびん乱行為だ」という回答が返ってきそうです。懲戒事由の1類型として「職場規律違反」が挙げられています。

確かに不倫は、社会的な非難に値する行為です。しかし、判例では「職場の風紀を乱した場合とは、企業運営に具体的な影響を与えるものに限られる」という立場をとっています(繁機工設備事件、旭川地判平元・12・27など)。

もちろん、管理職としての適格性に欠けるという観点から、昇進対象から外すこと自体は問題ありません。しかし、プライベート問題で懲戒解雇等は、なかなか難しいと考えたほうがよさそうです。

2017

11

賃金テーブルの整備

知って得する



賃金実務

会社の経営基盤が安定し、継続的な定昇実施のメドが立ったとします。できれば賃金テーブルを作成して、従業員にも公開したいところです。資格等級・成績に応じて、いくらの賃金をもらえるのか一目瞭然です。テーブルの整備は、従業員間の賃金アンバランスを調整する根拠にもなります。

形だけ賃金テーブルを整えても、「数年後には規定どおりの昇給が実現できない」結果となれば、逆に従業員の信頼を失います。財政的な裏付けのない制度改革は、失敗の可能性をはらんでいます。

しかし、管理する従業員の数が増えれば、いずれはチャレンジすべき課題といえます。新しい賃金制度が軌道に乗れば、モラル（やる気）向上につながり、組織の生産性も高まります。

絶対額管理の賃金テーブルには、「号俸制」が広く使われています。資格等級・号俸に応じて賃金額が決まります（別掲）。新卒入社者

は、資格等級1級の1号俸に位置付けられ、その後は毎年の考課ランクに応じて昇給していきます。

「絶対額」で賃金を明示 積年の不公平も一掃へ

たとえば、5段階評価でSランクなら5号俸アップ、Dランクなら1号俸アップという具合です。

基本給全体を号俸テーブルで管理する会社もあれば、能力給等を号俸テーブル化し、年齢給（あるいは本給）を別建てとする会社も

別掲 号俸テーブルの例

1 級		2 級	
		15号	295,000
		14号	290,000
		13号	285,000
		12号	280,000
		11号	275,000
20号	265,000	10号	270,000
19号	260,500	9 号	265,000
18号	256,000	8 号	260,000
17号	251,000	7 号	255,000
16号	247,000	6 号	250,000
15号	242,500	5 号	245,000
14号	238,000	4 号	240,000
13号	233,500	3 号	235,000
12号	229,000	2 号	230,000
11号	224,500	1 号	225,000
10号	220,000		
9 号	215,500		
8 号	211,000		
7 号	206,500		
6 号	202,000		
5 号	197,500		
4 号	193,000		
3 号	188,500		
2 号	184,000		
1 号	179,500		

あります。会社の置かれた状況を考慮しながら、最善の制度設計を選択することになります。

な点です。

中途採用者については、採用時の労働市場（人余りか人手不足か）や会社の経営状況に応じて、提示する賃金額にもバラツキがあったはずです。その後は年功昇給を繰り返していったとすれば、「会社貢献度と賃金のバランス」が崩れていても不思議ではありません。

賃金テーブルがあれば、評価ランクと昇格スピードに応じて、何年で賃金がいくらになるか試算ができます。

さらに大事なのは、個々の従業員をテーブルに当てはめる過程で、賃金バランスの調整・補正も可能

その人の能力・貢献度に応じた資格等級・号俸に当てはめ、適正な賃金額を決定します。もちろん、いきなりの賃下げは乱暴ですから、経過的な「調整給」を上乗せし、ショックを緩和させるのが常套手段です。