

# リアル 3分間ゼミ

成果主義賃金制度で活躍していた五十代の営業担当部長。突然、社長の判断で課長職に降格、成果主義の基準となる賃金が大幅に減った。社長の意に沿わない発言が理由のようだが、担当部門の業績は下がっていない。降格とそれに伴う大幅な賃金減は認められるのだろうか。

## Q 成果主義で降格 大幅な賃金減に…

成果主義制度と職能資格制度の例 (月額報酬)

成果主義制度	職能資格制度
▽職務 支社長……60万円 課長……50万円 係長……40万円 一般社員……30万円	▽職能資格 1級……60万円 2級……50万円 3級……40万円 4級……30万円
(注)担当職務の難易度など職務内容に対応	(注)労働者の能力に対応。職務が降格しても職能資格が変わらなければ給与は同じ

## A 業績面で明確な理由必要

ず、職務の内容や成果を評価して賃金を決める。多くの企業が導入している職能資格賃金制度と同じく能力主義の一つだ。ただ職能資

格制度は地位(職務)を解任されても職能資格が変わらなければ賃金は同じなのに対し、成果主義制度では職務が変われば賃金額は新

- ポイント**
- ①成果主義制度は降格処分が賃金の減額に直結する
  - ②業務上の必要性和賃金減額という労働者の不利益で判断

要性と比較し、労働者の不利益が大きいことはまずない。しかし成果主義制度では「降格で職務が変われば必然的に賃金は減少する。賃金変更に伴う労働者の不利益が業務上必要とする降格理由を上回るかが大きな争点となる」(労働契約に詳しい浅井隆弁護士)という。

で成果主義制度を導入している自動車部品会社勤務の男性が営業担当の取締役待遇になった半年後に部長に降格させられたケースだ。会社側は「経営会議のテレビ会議化や代理出席の容認をきっかけに提案したほか、社長が求めたリポートを経営会議に報告しなかった」などとして妥当性を主張した。しかし東京地裁は二〇〇四年、「提案は会議の機能を損なうものではなく、リポートも作成が困難な内容だった」と認定、「男性の半年間の営業成績は堅調で、問題点はない」として降格を人事権の乱用と判断した。

男性は営業部長への降格を含めて約二年半で四回降格され、入力業務担当の一般社員になった。控訴審で東京高裁は〇五年、「最初の降格を前提として処分が積み重なった結果で、いずれの降格も無効」として、最初の処分前の給与との差額の合計約千五百万円と慰謝料百万円の支払いを命じた。

浅井弁護士は「成果主義制度での降格は、重大なミスを繰り返したり、設定した業績目標に達しないなどの明確な理由が必要。会社側は降格の必要性を慎重に判断しなければならぬ」と注意喚起している。