

経営情報ニュース

2018. 8. 27 (月) 発行

昇進と職位引き下げ

役 職への登用や、職位の上がることを昇進といいますが、これは極力慎重に、特に組織としての必要性和本人の適性を吟味した上で実施しなければなりません。

古参の社員に対して、その長年の貢献に報いるために「部長」の職を与えたり、中堅社員に、「そろそろいい年齢だから」という理由で「課長」に就けたり、という例を見ることがあります。

◆避けるべき昇進の理由

1. 本人の名誉のため
2. 賃金を上げるため
3. 組織の体裁のため



いわゆる「名刺に肩書きのつく」身分になると、周囲は「一

般社員と違って、職位に応じたことができて当然」という目でその人を見ることになります。不相应な肩書きであると判断すれば、その人を蔑視することにもつながっていきます。また、本人にとっても自分の職位と実力や適性とのギャップを見つめるのは辛いことです。

名誉のためならば、たとえば「〇〇スペシャリスト」という称号（職位とは関係なく）を作ったり、表彰をしたりということ代代替可能です。職位を上げなければ賃金も上がらないのならば、そしてそのことに不都合があるのならば、賃金体系を見直すのが本筋です。体裁のためだけに役職者を作ることは、誰の利益にもなりません。

◆職位の引き下げには理由が必要

現在の職位にふさわしくないのならば、下げればよいのですが、これも容易なことではありません。当事者の感情が害されることにより、職場のムードが悪くなります。職位引き下げを巡って裁判になり、「就業規則による根拠と相当の理由が必要」とされた例もあります。

何よりも「簡単に役職を剥奪するぐらいならば、最初から昇進させなければ良いのだ。」と当人も周囲も考えます。人事は経営者の専権事項ではありますが、無制限とせず、役職の「重み」を関係者が認識できるような運用が求められます。

労働条件の不利益変更

社 会環境の変化や経営上の必要により、労働条件の不利益変更を行う必要が生じたときに、どのような手順を踏む必要があるのでしょうか。労働契約法では労働者及び使用者は、その合意により労働条件を変更できるとしていますが、個別の合意が得られない場合でも例外的に「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更にかかわる事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則による」として就業規則による変更を認めています。なお、この例外は極めて限定されると解されます。

労災と事故発生場所

労 働者災害補償保険法は、就業中の災害補償と共にその通勤時にも一定の補償を行うこととしています。それでは私生活上の受傷と通勤途上の受傷の分け目はどこにあるのか見てみると、一般的な一戸建て住宅では門扉の内側での受傷は私傷病となり、その治療等の給付は健康保険や国民健康保険から受けることとなり、門扉の外側での受傷は通勤災害として労災保険から給付を受けることとなります。これが集合住宅であれば、原則玄関の内側での受傷は私傷病としての給付、外側での受傷は労災の給付を受けることとなります。これらの判断の基準は不特定多数の第三者が自由に通行できるかどうかという点になります。



NEWS ダイジェスト

- **違法残業 45%で確認**
厚労省は、2017年度に長時間労働が疑われた2万5,676事業所への立入調査で、約45%の1万1,592カ所で労使協定の上限時間を超過して働かせるなどの違反を確認した。このうち74%に当たる8,592カ所では、「過労死ライン」とされる月80時間超の時間外労働が確認された。
- **障害者求職 16%増**
厚労省によると、ハローワークでの2016年度の障害者の新規求職申込数は約17万6千件で、5年前に比べ16.3%増となった。特に、精神障害者の求職は1.5倍と大幅に増えたが、身体障害者は、身障者は雇用が進んでいたため、11.6%減った。