

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

高齢者の継続雇用とその限界

合理性あれば解雇処分も可能

「65歳まで希望者全員継続雇用」に向け、高齢者雇用安定法が改正されました。経過措置により、平成25年4月1日から、当面（3年間）、「61歳まで希望者全員継続雇用」が義務付けられます。

事業者の中には、「全員継続雇用」のイメージがつかめないという方もおられます。高齢者側も、「何があっても雇用が確保される」と誤解する向きがみられます。

希望者全員とは、「会社側は、従来のように、労使協定で基準を設け、基準非該当者の再雇用申出を拒否できない」という意味です。60歳定年を設けている会社を例に採りましょう。定年に達する前であっても、直近

の成績がパッとしない従業員や、健康診断で「所見あり」と診断される従業員がいます。しかし、通常、定年前の従業員は58歳、59歳の誕生日を迎える際、雇用の継続にいささかの不安も抱きません。

「労使協定による基準制度」が廃止された後、高齢者が定年到達日（60歳に達する日）を迎える心境も、58歳・59歳に到達するときと変わリません。定年到達と同時に、嘱託再雇用が拒否されることは原則的にならなからず。

しかし、定年前の従業員であっても、定年までの雇用が100%保証されているわけではありません。整理解雇もやむなしという状況に立ち

至ったとき、あるいは本人に「著しい不始末等」等があれば、解雇を免れません。自動的に嘱託再雇用された高齢者も、解雇処分の対象から除外される趣旨ではありません。さらに、整理解雇に関しては、定勤社員（期間雇用社員）と正社員を比較し、

「正社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差がある」（三洋電機事件、大阪地判平3・10・22）と述べた判例もあります。整理解雇の順序としては、嘱託再雇用者が正社員より先になっても不合理ではありません。

高齢者も当然のことながら定年前と同じ労働者であって、「万能の免許符」の所持者でない点は、繰り返し強調する必要があるでしょう。

2012

11

年齢階級別賃金

知って得する



賃金実務

賃金構造を示す統計の1つに、年齢階級別の賃金水準を示す表があります。これは、勤続年数の長短に係なく、中途入社者も含めた賃金水準を平均したものです。人の入れ替わりの激しい中小企業では、モデル賃金よりもむしろこちらの統計表を使った方が、自社の賃金水準を適正に評価できます。

賃金構造統計とは、年齢・学歴・性別・企業規模・職種・勤続年数・

都道府県別等に応じて、賃金がどのように決まるかを分析する統計です。構造統計と聞いて、まず頭に思い浮かぶのは、年齢別の賃金水準を示す表です。

下表は、厚生労働省の平成23年賃金構造調査の「企業規模、年齢階級別賃金」です。

見た目がそっくりなものに、モデル賃金統計表があります。これは、新卒者が標準的に昇進した場合、どの程度の賃金を得られるかを示すものです。

賃金構造調査の表は、よくみる

と下欄に「平均年齢・勤続年数」が記載されています。こちらは、新卒入社ですっと同じ会社で働く

世間相場そのまま反映 中途入社者含めた水準

人、途中で転職した人の両方を平均したものです。

一般論でいえば、「1つの会社一筋」の人と「転職を繰り返す人」では、前者の賃金が高くなります。終身雇用制は崩壊しつつあるといわれますが、まだまだ日本の企業

社会では、中途採用者の賃金は低いのが一般的です。

ですから、「一筋」タイプだけの集計表（モデル賃金）と、両者を合わせた集計表（構造統計）を比べれば、前者の水準が高くなります。

厚生労働省の構造調査はサンプル調査ですが、「一筋」タイプと「転職」

タイプの割合は、年を追って変化します。雇用流動化に伴い、以前に比べ

ば、中途採用者（転職経験者）が全労働者に占める割合は以前より増えていると推定されます。構造調査は、そうした中途採用者の比率増加も含め、

各年齢階級別の「実賃金

表 企業規模、年齢階級別賃金（男性）

年齢階級	大企業			中企業			小企業		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)
年齢計	386.1	0.8	182	316.1	-0.2	159	282.4	-1.0	150
20~24歳	212.4	1.2	100	198.3	0.9	100	188.4	-1.9	100
25~29	257.2	1.5	121	234.2	1.6	118	221.1	-2.0	117
30~34	309.6	1.6	146	269.6	-0.3	136	255.9	-2.5	136
35~39	364.4	0.6	172	309.0	-1.1	156	286.4	-1.7	152
40~44	436.2	0.0	205	350.7	-0.8	177	308.9	-1.1	164
45~49	497.8	2.3	234	389.3	-0.6	196	326.1	-1.9	173
50~54	510.3	1.2	240	406.4	-0.2	205	327.4	-1.3	174
55~59	466.6	-1.0	220	389.8	0.2	197	322.0	0.2	171
60~64	313.5	-6.0	148	282.7	3.0	143	263.8	-0.5	140
65~69	359.5	-1.9	169	253.4	-5.9	128	240.8	1.4	128
平均年齢(歳) 勤続年数(年)	41.5 15.9			41.8 12.7			43.6 11.3		

支払額」の実態を示すものです。中小企業では、人の入れ替わりが激しく、「自社生え抜き」の従業員はむしろ少数派です。そういう意味では、賃金交渉等の場では、構造調査のデータを参考にする方がより実態に近いといえるでしょう。