

# 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

### 加齢に伴う体力低下と雇用 一律に「不適格」の烙印はダメ

高齢者による交通事故が頻発しています。高齢者講習や免許返納といった仕組みが設けられていますが、根本的な解決は難しいようです。

交通機関の不便な地方では、やはり車を頼りにするほかありません。年齢に応じて一律に規制すると、生活に支障をきたす人も少なくないと予想されます。そもそも、年齢と体力の相関関係は、人によって千差万別です。

目覚ましいスピードで自動運転システムが開発されているといっても、「すべてお任せ」の時代は、まだ未来の話のようです。

「年齢と体力の関係」は、労働実務の世界でも関心の高い話題です。日本企業では、今も「定年制」が厳

然として存在しています。

60歳になっても、若々しく活力にあふれる方はたくさんおられます。

「年齢のみを理由として、一律に退職を強いるのは不合理」という批判の声も根強くあります。しかし、一応、「雇用保障機能と年功処遇機能が基本的に維持されている限り、定年制はそれなりの合理性を有する」という見解が主流のようです（菅野和夫「労働法」）。

一方で、高年法により、「65歳まで希望者全員継続雇用（経過措置付）」が義務付けられています。

雇用対策法では、「募集・採用時の年齢にかかわらず均等な機会の確保」という原則を掲げています（第10条）。現在では、求人を出す際、

特別な事情がなければ、年齢要件を付さないように厳しい指導がなされています。

事業主は、求人票に「職務の内容、必要とされる適性、能力」等を書きただけ詳しく記載することで、応募者と仕事のミスマッチを防ぐほかありません。

経済的事情により、体力（視力や新知識を修得する能力等も含め）等に自信がなくても、自ら「職業人としてのライセンス」の返納（自主的なリタイア）を判断できない高齢者も多数いるはずです。「年齢と体力」の問題に合理的な解決策が示されるまで、事業主としては、雇用の確保という課題に正面から向き合い続ける必要があるようです。

2017

2

# 年俸制と法規制

知って得する



## 賃金実務

年俸制は、90年代初頭にブームとなりました。導入理由として「意識改革」を理由に掲げる企業が多く、年単位の賃金額決定という「理念」ばかりが先走った感もありません。労基法上は、現在も年俸制に対応する規定が存在せず、法律の未整備が制度普及の足かせとなった一面もあります。

バブル経済崩壊以前、日本の人事管理は「マンパワーの底上げ」に力を置いていました。「有能な人材を育てれば、企業全体の売り上げも伸びる」「利益が上がり

ば、高い賃金を払ってもお釣りが返ってくる」、そういうプラス思考で人事・賃金制度の構築を進めていました。最近、「日本型人事制度にもよい点は多々あった」等の論評が聞かれるのは、この時代を懐かしむからでしょうか。

しかし、「右肩上がりの成長」時代は終焉を迎えました。業績が拡大しなければ、賃金に割り振るべき原資も増えません。

年俸制とは、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単

位に設定する制度」と定義されます（菅野和夫「労働法」。従業員の貢献度を評価し、それに見合う「年単位の報酬」を先に決定します。

## 総額で人件費を管理へ 法律の未整備が障害に

一方、通常の賃金制度では、月例給・賞与・福利厚生費を積み上げ、「結果として」年間の総人件

費が決まります。

低成長時代にどちらの賃金制度が適合しているかは、いうまでもないでしょう。もちろん、従来から「総人件費管理」という考え方が存在しました。しかし、これは経営者レベルが、会社全体を対象として実行すべき事項でした。

年俸制では、個々の従業員が自己の人件費決定に直接的に参加します。そのプロセスを通じて、「これだけの額の報酬を得るために、自分は何をなすべきか」という

問題と真剣に向き合うようになり

ます。年俸制が、「意識改革」の起爆剤として期待されたゆえんです。しかし、理念どおりの制度設計は至難の業でした。日本特有のめたれ合いの企業風土、従業員の契約意識の希薄さといった問題につ

いては、ここでは触れません。

関連する法制度上にも、年俸制の普及をばむ要因が潜んでいました。本欄では、2つだけ指摘します。

第1は、労基法です。同法には、現在でも年俸制に関する規定がありません。すべての労働者に対して、毎月払の原則（労基法第24条）が適用されます。

第2は、当時（総報酬制導入前の社会保険制度です。賞与として支払えば、社会保険料の負担が大幅に軽減されました。

「年俸制」の看板を掲げて、支払いは月払いとせざるを得ません。さらに、社会保険料面のメリットを考慮し、「12分割の年俸制」ではなく、「賞与時払いを含む年俸制（たとえば、年俸を16分割して16分の2ずつを夏冬に支給）」を選択する企業が主流となりました。結果として、支払い方法だけをみれば「いったいどこが年俸制なのか、さっぱり分からない」という状況が現出したのです。