

スポット

保険料軽減で浮かれるなかれ 高齢者の有効活用に一工夫を

現在、開催中の第193国会では、雇用保険法等を改正する法案が審議されています。改正事項の1つとして、雇用保険率の引下げが盛り込まれています。

雇用保険料は、失業等給付に充てる部分（労使折半）と雇用保険2事業（助成金等）用の部分（事業主負担）に分けられます。今回の改正では、労使折半分を0・2%引き下げる予定です。

予定どおりに決まれば、一般事業の保険率（失業給付分+2事業分）は0・9%となり、1%を割り込みます。

保険料を下げるのは、失業給付に使う費用が減っているからです。しかし、雇用情勢はどこまで改善して

いるのでしょうか。

保険料ダウンの方針が決まった年末時点で、集計済みの失業率（平成28年10月）は3・0%でした。

最悪だった平成14年当時が5・4%ですから、相当に良くなったのは事実です。しかし、バブル経済がはじける前はずっと2%台を維持していたのですから、「もう一息」という段階です。

なぜ雇用保険収支が改善したかについては、他の要因も影響しています。平成12年改正では、特定受給資格者（離職を余儀なくされた者）とそれ以外で、所定給付日数に差をつける仕組みが導入されました。

一方で、高年法により「65歳まで原則希望者全員継続雇用」が義務付

けられました。一昔前は、定年退職した後、長年納めた雇用保険料の見返りとして、ゆっくりと失業給付を受けることができました。しかし、現在は嘱託再雇用で働き続けるために、失業給付の受給は先送りされるのが普通です。

生活安定のための施策が、「失業給付の支給」から「雇用の保証」に重点シフトした結果、雇用保険財政の健全化が達成された形です。

事業主は、保険料負担が軽減された代わり、「希望者全員雇用」という課題に直面しています。高齢者を有効活用できているか否か、経営者は、今一度、真剣に考えてみる必要があるといえます。

2017

4

年俸制に基づく降給

知って得する



賃金実務

経営者の中には、年俸制を導入しさえすれば、賃金のダイナミックな昇降給が可能と考えている方もおられます。しかし、年俸交渉が難航し、折り合いがつかないケースも想定されます。最終決定権は使用者側にあります。公正な基準・手続等が制度化されていないと裁判で負けるおそれもあります。

年俸制と聞いて、すぐに頭に思い浮かぶのは野球などのプロ運動選手です。これは前年の活躍ぶりが、かなりの程度数字で示せるので、相当な幅で金額が上下します。

しかし、実績のあるスター選手に対しては、ケガ等で1年を棒に振ったとしても、そこそこの金額が提示されます。「来年への期待度」「他球団への移籍予防」等も判断材料となるからです。

年俸制の導入は、「賃金の下方硬直性」の打破を理由の一つとします。しかし、一般会社の従業員を対象にする場合、倍増はいざ知

らず、半減は難しいといわざるを得ません。労働者は「賃金生活者」であり、その生活の安定も考慮す

公正な手続整備が肝要 大幅減は裁判で敗訴も

必要があるからです。

代表的な判例をもとに、年俸制の昇降給管理の基本原則を確認しましょう。

年功管理の賃金制度の場合、経営者が「密室」で人事考課を実施し、自己裁量で昇給額を決める例

も少なくありません。中小・零細ならなおさらですが、それが許されるのは昇給額の差が比較的少額にとどまるからです。

一方、年俸制は、昇降給幅の拡大をねらいとします。一般には、「目標管理制度」を整備し、労使

(上司・部下)が過去1年の成果等を話し合いで確認し、それに基

づき次年度の年俸額を決定します。賃金管理のダイナミズムが大きくなれば、当然、労使の議論が鋭く

対立する場面も予想されます。

交渉が折り合わない場合、事態をどのように收拾すればよいのでしょうか。

日本システム開発研究所事件

(東京高判平10・4・9)では、

「成績・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服

申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正である」という要件を満たさなければ、一方的な減額は認められないと判示しました(従来年俸を適用)。

一方、中山書店事件(東京地判平19・3・26)では、「合意が成立しない場合、会社は協議を打ち切って、年俸額を決定できる」

「協議を打ち切らないときは、会社が提示した金額を最低額とする合意がなされた」と解される」と述べています(減額有効)。こちらの例では、年俸制の仕組みが比較的きちんと整備されていたという背景があります。

前者は労働者側勝訴、後者は会社側勝訴と結論が分かれました。

しかし、基本的な考え方は共通しています。どの程度の降給があるかも含め、年俸制の運用ルールについて両者がきちんと合意していれば(その限りにおいて)、会社側は評価決定権を行使できるといふことのようにです。