

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

自動車業界特有の事情が影響

「クーリング」は万能策でない

「無期転換」の取扱いをめぐる、大手自動車メーカーの採用した方針が議論を呼びました。厚生労働省が調査した結果、「現時点で直ちに法に照らして問題という事例は発見されなかった」というコメントを発表したので、とりあえず一段落という状況です。

話を整理すると、有期労働契約を更新して通算5年を超えると、パート等は無期転換権を行使できます。平成30年4月には改正法の施行から5年を経過し、転換権を得る有期雇用労働者がラッシュを迎える予想されます。

しかし、2つの（前後の）有期契約の間に原則6カ月のクーリング期間を挟むと、通算5年のカウントが

「振出しに戻り」ます。

自動車業界では、有期契約に期間上限（多くは2年11カ月）を設け、一定期間をはさんで、再雇用する慣行が広がっています。

大手製造業では、「雇止め法理の適用を回避できる可能性の高い安全値として」2年11カ月という数字が用いられています（荒木尚志「労働法」）。ただし、前掲書によると、これは誤解で、2年11カ月という数字に特別な意味はないということです。それはともかく、再雇用するまでの「一定の期間」を6カ月に設定すれば、「クーリング」が成立します。そうした運用は「無期転換ルールを意図的に避ける」脱法行為ではないかという批判が出てきても、不思議

ではありません。しかし、行政の調査結果では、セーフと認定されたことになります。

自動車業界以外では、人出不足が「追い風」となって、基本的には「無期転換もやむなし」という雰囲気醸成されつつあったといえるでしょう。しかし「大手で許されるのなら、うちの会社でもクーリング期間を」などと考える経営者が現れる可能性もあります。

注意が必要なのは、自動車業界では「3年に達する前に必ずいったん雇止めする」という慣行が確立していた点です。何事もなければ自然に反復更新という企業で、今になって真似しようとしてもムリがあるといえます。

2018

3

定昇と人件費負担

知って得する



賃金実務

昇給制度を整備すると、毎年の賃上げを約束したことになります。しかし、会社の新陳代謝が正常であれば、人件費は上昇しません。賃上げ負担が問題になるのは、新人の補充がないまま、人員構成の高齢化が進む場合です。昇給と人件費の関係をめぐる「ありがちな誤解」を解き明かします。

日本では、年1回、4月の昇給

が一般的です。厚労省の調査結果

によると、平成29年度の賃上げ率は1・9%でした。経営者の方の

中には、「業績は上がらないのに、毎年2%近い賃上げは荷が重い」とこぼす方もおられます。

しかし、毎年、人件費が2%ずつ

増えているわけではありません。賃上げは、定期昇給とベース・アップ（ベア）に分かれます。

新規採用と定年退職（あるいは再雇用後の退職）により、人員の新陳代謝が普通に行われていれば、人件費に影響するのはベアのみです。定期昇給は、関係がありません。

ん。

定昇とベアの現況について、厚

労省の調査結果をみてみましょう

ベア以外は影響度低い 高齢化の進行に要注意

（平成29年度）。「定昇・ベアの区別あり」の企業（一般職）を対象とする調査では、ベア実施42%に

対し未実施58%で、定昇だけという会社が多数を占めています。

賃上げは、個人と会社全体という2つの角度から検討する必要があります。

あります。個人の賃上げイコール会社全体の人件費負担増ではありません。

22歳のAさんが20万円、先輩の

Bさん（23歳）が20万4000円の給料をもらっていたとします。

1年たって、Aさんが23歳になると同時に、後輩（新人）のCさん

が入社し、Bさんも1歳年を取ります。

新人のCさんはAさんの「椅子

を譲り受けて」20万円の給料を受け、Aさんの給料も20万4000

円に上がります。2人分の給料合計は変わりません。

58歳のXさんが50万円、1年先輩のYさん（59歳）が51万円の給料をもらっていたとします。

1年たって、Xさんが59歳になると同時に、1年後輩のZさんが

入社し、Xさんの給料も51万円に上がります。2人分の給料合計は変わりません。

58歳のXさんが50万円、1年先輩のYさん（59歳）が51万円の給料をもらっていたとします。

1年たって、Xさんが59歳になると同時に、1年後輩のZさんが

入社し、Xさんの給料も51万円に上がります。2人分の給料合計は変わりません。

58歳のXさんが50万円、1年先輩のYさん（59歳）が51万円の給料をもらっていたとします。

Xさんの「椅子を譲り受け」ます（50万円を受取り）。Xさんの給料

は51万円に上がりますが、Yさんは退職または再雇用（正社員から非正規の嘱託社員に転換）の年齢に達します。会社が負担する正社員分の賃金はやはり2人分（XさんとZさん）で、その合計は変わりません。

新人採用と退職が同時並行的に進行する限り、会社が抱える正社員の数・賃金の総額は変化しません。

新人採用が途絶え、会社の高齢化が進行すると、このバランスが崩れます。相対的に高年齢・高賃金の従業員の比率が高まり、会社の人件費負担は雪だるま的に増えていきます。まさに、「弱り目に

たたり目」です。

定昇制度そのものが、会社経営を圧迫するわけではありません。

健全な人員構成（定期的な人員の新陳代謝）を保てるか否かが、定昇制度を継続的に運営するカギとなります。