

## スポット

### 再雇用者の賃下げで注目判断

### 「不合理な取扱い」に該当せず

6月初めに、労働分野ではビッグ・

ニュースとなる最高裁判決が下されました。長澤運輸事件とハマキョウウレックス事件で、どちらも労働契約法第20条に関連するものです。

同条は、労契法改正により平成25年4月1日から施行されています。

有期・無期の労働条件格差について、「①職務の内容」、「②人材配置の仕組み（職務の内容・配置の変更の範囲）」、「③その他の事情」を考慮して合理性の有無を判断します。

最高裁の判断が注目を集めました。本欄では長澤運輸事件をご紹介します。論点は、正社員当時（無期契約）の賃金と比較し、定年再雇用後（有期契約）の賃金が20〜24%ダウンした点が、法律に抵触するか否

かです。

第1審（東京地判平28・5・13）

では、「①職務の内容」、「②人材配置」の仕組みが同じであると認定し、不合理を主張する労働者側をおおむね支持しました。

しかし、「再雇用後の賃下げ」は、大多数の企業で採用されている雇用の常とう手段です。賃下げが労契法違反となれば、高齢者雇用の根幹に影響が及びます。

これに対して、第2審（東京高判平成28・11・2）では、使用者側の逆転勝訴となりました。

最高裁の判決も、精勤手当等の細かい部分を除き、基本的には高裁の流れに沿うものです。「再雇用者は、定年まで無期契約労働者として賃金

の支給を受けてきた者であり、老齢厚生年金の支給も予定されている」等の事情は、嘱託再雇用者の賃金体系のあり方を検討する基礎的条件であり、格差の合理性の判断において「③その他の事情」として考慮されるべきという判断枠組みを示しました。

「外野席」に座っていた多くの企業経営者・担当者は、この判決に胸をなで下ろしたことでしょう。ただし、「再雇用後の賃下げ慣行」が高齢者の意欲ダウンにつながっている事実は否めません。法律ではなく、マンパワーの活用という観点からは改善を検討する余地は少なくないようです。

2018

8

# 歩合給の特色

知って得する



## 賃金実務

従業員が「年功昇給制度の上に胡坐をかいている」ような会社では、ショック療法として歩合給・出来高給の導入が有力な選択肢となります。

基本的には、数字として表せる成績を一定算式に基づき賃金とリンクさせます。支給基準としては、次のような例が考えられます。

- ① 売上の数量や件数
  - ② 売上や受注の金額
  - ③ 粗利益や営業利益など
- ですから、自ずと対象となる職種は絞られます。人事・経理のように、定量評価ではなく定性評価が主体となるような職種に関して

賃金制度のインセンティブを高める方法として、一番シンプルなのは歩合給の導入です。しかし、客観的な数字に基づき賃金を決めるシステムなので、適用可能なのは一部の職種に限られます。厚労省の調査によると、歩合給比率50%超の従業員がいる企業は、全体の5%弱という状況です。

は、歩合給制度の適用は難しいというほかありません。

成績が数字で示される場合も、

## 数字を基準に絶対評価 「一匹狼」的職種に適合

チームの総合力が問われるような仕事は不向きです。後方支援部隊がいるとしても、単独で業務に従事するような職種に限られるといっ

厚生労働省の就労条件総合調査(平成26年)では、賃金形態の採用率を調査していますが、それをも「出来高払制を主体とする」会社は全体の4・6%にとどまっています(別掲)。

ここでいう出来高払制には、「純粋な出来高制」と「定額制+出来高制」の2種類を含みます。ただし、両制度を併用する場合、定額部分が50%以上なら「定額制」に分類し、50%未満のみを「定額制+出来高制」として集計している。

額が大きく変動します。探客から契約締結までの時間が長く、本人が精いっぱい努力しても、売上げゼロ等の月が発生するような仕事も存在します。この点については、労基法第27条(出来高払制の保障給)や最賃法により、一定の保護が加えられています。

別掲 賃金形態別企業割合

(単位: %)

年・企業規模・産業	全企業	賃金形態 (複数回答)								
		定額制	時間給	日給	月給	年俸制	出来高払制			その他
							出来高払	定額制+出来高	出来高	
平成26年	100.0	99.2	21.7	16.2	94.0	9.5	4.6	3.1	1.8	0.4
22	100.0	99.4	23.5	18.5	94.1	13.4	5.5	3.4	2.2	0.7
1,000人以上	100.0	99.6	11.9	9.6	96.9	26.4	2.1	1.8	0.5	0.3
300~999人	100.0	99.6	18.3	13.2	96.6	21.2	3.0	2.4	0.7	0.8
100~299人	100.0	99.3	19.2	14.0	95.2	12.1	3.7	2.7	1.0	0.5
30~99人	100.0	99.1	22.9	17.3	93.3	7.3	5.1	3.3	2.1	0.3