

# 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

### 指針廃止で就職戦線に異変？

## 「日本型採用戦略」の再構築を

経団連が、「採用選考に関する指針」の廃止を表明しました。同指針は、新卒学生の就職活動のスケジュール表を定めるものです。

これに対して、内閣官房も「就職・採用活動日程及び我が国の雇用の在り方に関する関係省庁連絡会議」を発足させ、対応を検討するとしています。

振り返れば、平成25年には選考活動の開始を大学4年生の8月開始とする改正が実施されました（平成27年度から適用）。採用選考活動によって、学生が「本来の学業に専念できない」状況が生じているため、「短期決戦」型のスケジュールに組み替えたのです。

しかし、「あまりに日程がタイト

だ」という批判の声もあり、平成26年には選考活動の開始を6月に前倒ししました（平成28年度から適用）。

今回は、さらに踏み込んで、指針の廃止に至ったわけです。振り子の針は学生生活配慮の方向にいったんは振れたのですが、大きく反対方向に揺れ戻し、振り切れてしまった形です。

新卒学生の採用戦線が激化し、スケジュール表を定めても、「外資・IT企業、中堅・中小企業が、それにとらわれずに採用活動を行う」状態が顕著になっていました。

それを受け、経団連会長も「ルールがうまく機能していない」という反省に基づく決定である」というコメントを公表しています。

しかし、現状追認ではなく、今後

は「新卒一括採用と、募集基準を明確化した通年採用の併用が大事」と述べました。

いわゆる就職協定は、名前や性格を変えつつ、昭和28年（27年と記述するものもあります）から存続してきました。資本・商品市場と異なり、「労働力市場」はグローバル化の影響を受けにくい傾向があります。しかし、さすがに抜本的変革が必要な時期に来ているという指摘には一理あります。

政府の側も、通年採用の広がりや推進する方針を示しています。これからは、日本型労働慣行の「入り口（採用）」の見直しに向け、議論が本格化しそうです。

2018

12

# 歩合給計算の時期

知って得する



## 賃金実務

歩合給制の場合、どの時点で「売上げ」と認めるのかも、実務上の難題です。探客から契約締結・入金まで長期間を要す業務では、商談の途中で退職するケースもあり得ます。判例では、契約締結後、入金を待たずに退職しても、70%相当の歩合給支払いを命じたものがあります。

歩合給制といっても、売買成立と同時に入金がある場合は単純です。しかし、契約成立から入金まで一定期間を要するときは、賃金支払いのタイミングが問題となります。

従業員のモチベーションを考えれば、早く支払うに越したことはありません。しかし、会社の立場からすれば、ファイリングには一定リスクが伴います。従業員が「契約成立」と報告したものの、顧客が約束を履行しない（あるいは、従業員が成立と早合点しただけ）ときは、歩合給を返してもらおうが要が生じます。

このため、「入金確認後に歩合給を支払う」規定とする会社が多いでしょう。しかし、そうしたルー

## 入金待たずに権利確定 請負でなく労務の対償

ルを探る場合、退職の時期によって「天と地」の差が生じる可能性があります。

典型的な例として、不動産会社の判例をご紹介します（明野住宅歩合給請求事件、大阪地判平4・2・26）。家や建物は「大き

な買い物」ですから、探客から入金まで長いスパンを要します。

営業社員が退職しましたが、その時点で「入金に至っていない」案件が残されていたため、争いに発展したものです。

営業社員は、顧客の発見から契約締結まで完了していました。一方、本人退職後、会社（上司）は、注文主・設計事務者・施工業者との打ち合わせ、注文主のローン対策、登記、引渡し時の立会等の業務を担当しました。

とても納得できません。

裁判で争う形となりましたが、焦点は歩合給の性格です。裁判所は、「歩合給は、請負契約（民法第632条）に基づく報酬ではなく、あくまで雇用契約（同623条）に基づき労務の対償として発生する賃金である」と述べました。

会社は「従業員が途中退職しても、他の従業員に担当させることにより成果を得られる」のですから、「従業員による労務の提供の都度、使用者が収益を得なかったことを解除条件として、歩合給の権利が生じる」という結論となります。

上司が付随業務を引き継いだ点を考慮し、「請求できる歩合給の割合は70%」と判示しました。

「一般人の心情」からいっても、共感できる判決内容といえます。

会社としては、「営業社員も労働者である」という点を考慮し、適切な賃金制度（業務遂行度に応じた段階的な支払いなど）を設計する必要があるといえます。

会社の規定では、「現実に会社が収益を得るまで、歩合給の権利は発生しない」という立場を採っていました。ですから、退職した営業社員に一円の歩合給も支払っていません。あと一步のところまで多額の歩合給を逸した営業社員は、