

特集「08年春闘本格スタート！」

春闘(春季生活闘争の略:最近は春季賃金改定といっている新聞記事も多い)記事が多く出てくる時期となりました。今年も相場形成をリードする自動車や電機など大手製造業の労働組合は大幅な賃金改善を求め強気な姿勢を見せていますが、年明けから米国のサブプライムローン問題に端を発した景気悪化懸念が急速に広がり、個人企業レベルでは慎重な姿勢が目立っています。今月は春闘記事を読み込むための基礎用語の解説とともに08年春闘の傾向をまとめてみようと思います。

よく出てくる用語解説

(1)「ベースアップ」と「定期昇給」の違い

「ベースアップ」とは一言で言えば「賃金表」の書き換えを行うことです。職能資格制度採用の企業であれば「職能給表」(賃金テーブル)を一律3%アップするなどが典型的な例です。最近是好業績な企業においても一律的に賃金をあげるようになるベースアップを避け「定期昇給」に原資配分する企業が増えています。では「定期昇給」とは何かというと予め定められたルールにより賃金を上げることです。年齢給で言えば1歳加齢することにより例えば500円加算する、職能給で言えば評価に応じて賃金を加算することです。つまり、「ベースアップ」は個人別の評価に関係なく一律的に賃金額を上げることになり、「定期昇給」はルールに基づき個別評価により個人別に昇給することになります。

(2)「単純平均」と「加重平均」とは

賃金のアップ額を表示する場合において「単純平均」と「加重平均」の2種類がでてきます。賃金アップ額は組合別や企業別に出てきますが、この組合別・企業別に出てきたアップ額の平均をとる方法に「単純平均」と「加重平均」があります。具体例で説明します。

A社:賃上げ額5000円、社員数1000人

B社:賃上げ額2000円、社員数200人

①単純平均 $(5000 + 2000) \div 2 = 3500$ 円

加重平均 $(5000 \text{円} \times 1000 \text{人} + 2000 \text{円} \times 200 \text{人}) \div (1000 \text{人} + 200 \text{人}) = 4500$ 円

賃金統計においては会社間比較では単純平均の金額が使われることが多く、社員一人当たりの比較においては加重平均が使われることが多いようです。

(3)「平均賃金」と「個別賃金」

「平均賃金」とは一人ひとりの賃金の合計額を総人数で除したものを言います。「個別賃金」とは大卒35歳勤続13年営業職というように社員を特定した場合の賃金水準を言います。平均賃金は経営上の人件費コスト管理の指標に使われ、一人ひとりの賃金水準を検討する際には「個別賃金」が使われることが多いといえます。賃金構造を見直す際には「個別賃金」を設計することが重要となります。

景気減速下の08年春闘 “期待はずれの公算大”?

今春闘は07年末、日本経団連が「企業と家計を両輪とした経済構造を実現していく必要がある」との報告をまとめ、好業績企業に一定の賃上げを容認する姿勢を示した。また13日は主要労組が賃上げ・一時金要求をいっせいに提出。このことから両者は賃上げに向けて労使の足並みがそろっているように思えるが民間調査機関の労務行政研究所は、労使の幹部らに1月中旬までに実施した調査に基づき、08年春闘の賃上げ額を「前年と同じ1000円をめぐる攻防になる」と見ている。ただ1月下旬以降、サブプライム問題に端を発する米国経済の失速や原油高、原材料費の高騰など企業経営の足を引っ張る材料が頻出。さらには年金保険料率の引き上げなど福利費の増加も予想される。このことを踏まえると、「全体で見れば多少は上がるだろうが、賃上げ率は昨年実績を下回る可能性もある」と指摘している。食料品などの値上げラッシュが家計を直撃。物価上昇に賃金アップが追いつかなければパンクしてしまう。サラリーマンにとっては厳しい春になりそうです。

こんなときどうする？

特別休暇は有給にすべき？

就業規則をみると、年次有給休暇のほか「特別休暇」についての記述があると思います。慶弔休暇やリフレッシュ休暇、病気休暇などです。これらは法律で決められた休暇ではなく、会社が任意で決めることができる休暇で、別名「会社休暇」ともいわれます。特別休暇は会社休暇ですから、その内容や有効期限、有給か無給か、などは会社が任意に決めることができます。もちろん特別休暇そのものを設定しなくてもかまいません。しかし、特別休暇を一旦設定したならば、それは就業規則に記載しなければなりません。これは就業規則の絶対的記載事項に「休暇について」が含まれるからです。(労基法 89 条 1 号)

記載については、対象者、付与要件、有給か無給か、出勤日に算入するかどうか、などを記載します。企業によっては、慶弔休暇の場合はお祝い・お見舞いの意味も含めて有給にする場合もありますが、ノーワークノーペイの原則より無給としても一向に差し支えありません。ただし、休暇の意味を考えるならば特別休暇は有給にすべきでしょう。無給の特別休暇などうれしくもなんともありませんし、勤怠評価には影響しますが単に休むだけならばいつでも休めるからです。そもそも有給休暇が残っていれば特別休暇などらず、その有給休暇を充てることでしょう。任意の会社休暇を有給にするということは、その会社の懐の深さを物語ります。「従業員を大事にしているんだな！」と、募集・採用での戦略面から考えても、特別休暇を有給にすることは企業にとってメリットがあるといえます。

常時10人以上とは？

就業規則の作成について、労働基準法は89条において、労働者が常時10人以上の場合は作成しなければならないとしています、その場合の「10人」とはどういうことを言うのでしょうか？労働基準法でいう常時10人とは「1日あたり」とか「1時間あたり」とかいう決め方はしていません。パートタイマーやアルバイト等を含めた全ての労働者が10人以上であれば「10人以上」として扱います。たとえば週1日しか働かないアルバイトもそれが継続していれば人数に含めます。

含まれないのは、まず派遣社員。これは派遣元の労働環境にありますから、人数には含めません。また、役員。これも含めません。臨時の日雇い労働者。これも常態ではありませんので、人数に含めなくてもかまいません。ただし日雇い労働者であっても、それを計画的に常態として雇う場合には人数に含めるのが妥当と思われる。

「昇給制度の変更による減給」

Q .先日、今まであった定期昇給が無くなり、成果主義主体の評価制度を導入しての定期給与改定に変更すると書面1枚での通達があり、各部、各課でまちまちだった能率手当(8,000円)を一律化するという名目で手当を下げられました。そもそもこの手当は会社側が基本給(賞与に反映される為)を定期昇給で上げたくない代わりに手当を作ってそこを定期昇給で上げてきた手当です。ちなみに労働組合はうちにはありませんし、監督署に相談に行ったら会社にいざらくなると思います。どうして良いかわかりません。

A .景気は上向いているものの「給料を下げられた」という事例はやはり多いようです。今までは固定給だったものを、歩合給あるいは成果報酬などの仕組みを変換することで業績に見合った適正な人件費を目指すもので、これ自体はなんら問題はなく、むしろ好ましいことといえます。問題なのは、コストを削減する意味だけで成果報酬を採用する企業です。そのような企業は、固定給より成果報酬のほうが下がる場合は成果報酬を採用し、業績が上がってきて成果報酬が上がるようになると今度は安価な固定給制度を採用しかねません。このあたりは使用者のモラル如何ということになります。しかし、本来使用者と労働者の間の労働契約は、お互いの納得の上で決められ、その合意があって成立するものです。契約には、労働時間や賃金が含まれますが、賃金についても合意があって初めて成立します。お尋ねの場合も、合理的な理由があれば給与体系の変更、就業規則の変更、そしてその結果としての減給も認められます。しかし折衝となれば使用者と労働者ではおのずと力関係が違いますから、そのために労働組合があるわけです。賃金を上げる場合には、ほとんど問題にはなりませんが、賃金を下げる場合には闘争になるでしょう。労働組合の出番です。労働組合がないとのことですが、通常残業などが行われているとすれば三六協定が必要なので、労働組合は形だけでもあるはずですが、しかしそれが機能していないとすれば複数人数で交渉するしかないでしょう。

判例から考える マクドナルド裁判の検証 -

日本マクドナルドの直営店店長が、「管理職というのは名ばかり」として、一般社員と同様に残業代を支払うように会社に求めた訴訟判決で、東京地裁は店長の訴えを認めて支払を命じました。労働形態が流動化する中、この判決は賃金制度のあり方にも一石を投じるものと思われます。

そもそも管理職とは、会社の組織としては経営者側に立ち、経営者の代行として労働者を管理監督する立場にある人をいいます。管理職は経営者側ですから、会社の危機に瀕したときには身を賭して会社のために働きます。そのかわり労働者とは一線を画した報酬を得ることができるのです。経営者に代わる権限と裁量を持ち、それなりの報酬を得るので、残業代を支払う必要はありません。残業というのは労働者側の考え方だからです。しかし、経営者側としては、この残業代を払わなくていいという面のみを捉え、権限も裁量も与えないのに管理職にしてしまう。管理職にしてしまえば残業代を払わなくていいという理屈です。これを「名ばかり管理職」といいます。ひどい話になると入社一年で管理職にさせられているケースもあるとか。もちろん部下もいないし、権限や裁量など与えられているわけがありません。労働基準法は、この実体をすでに知っていて、管理職と管理監督者と分けて考えています。労働基準法で「残業代を払わなくていい」のは「管理監督者」である場合のみです。役職が「管理職」であるかどうかはどうでもよく、実体が「管理監督者」であるかどうかの判断を求めているのです。

判決文から管理監督者を検証する

判決では管理監督者性について、①経営者との一体的な立場において 労働時間等の枠を超えて事業活動を行う重要な職務と権限を付与され 賃金等の待遇や勤務形態において他の一般労働者に比べて優遇措置がとられているかを前提において検討しています。

マクドナルドにおける具体的な判断では、

①店長はアルバイト従業員の採用を決定できるが、正社員の採用権限や部下の評価における最終決定権限はないこと。また三六協定の締結、損益計画の作成等一定の決裁権限を有しているが、本社設定に従わなければならないことも多く、企業全体としての営業方針に関与するものではない 判断:店長の職務・権限は労務管理の一端は担っているといえるが、それは店舗内の事項に限られるものであって経営者と一体的な立場にあったとは言い難い

店長は自ら勤務スケジュールを決定するなど形式的には労働時間の裁量があるといえる 判断:実際は勤務シフトを埋めるため時間外労働を余儀なくされるのだから、労働時間に関する自由裁量があったとは認められず、店舗責任者として店舗運営を行う立場にとどまる

店長の平均年収は約 707 万円、店長直下の平均年収約 590 万円(残業代含む)。店長標準評価B:635 万円、最低評価C:579 万円。C評価者は店長直下者よりも低額 判断:店長の賃金は管理監督者に対する待遇として十分であるとは言い難い。

今回マクドナルドの店長がなぜこのような訴訟に踏み切ったのか？ 外食産業の店長はその勤務状態の自由のなさから実体は管理職ではないのですが、文句も言わず管理職として働くのが常です。しかしそれは残業以上の給料をもらっている場合です。働いた分だけもらっていないと感じたら役職など関係なく訴訟に踏み切るでしょう。会社もアルバイト並みに働く店長にちゃんと見合うだけの給料を払えばよかったです。

この判決を受け、外食産業のみならず、コンビニエンスストア最大手のセブンイレブン・ジャパンが直営店の店長に残業代を支払うことを発表するなど、日本の経済・産業界に大きな波紋を広げています。パート社員が管理職になるなど雇用形態が大きく変化する今、経済と社会情勢をにらんだ労働者保護の基準作りをのぞみたいですね。

事務所からのお知らせ