

[JIPレポート vol.5 2012.3]

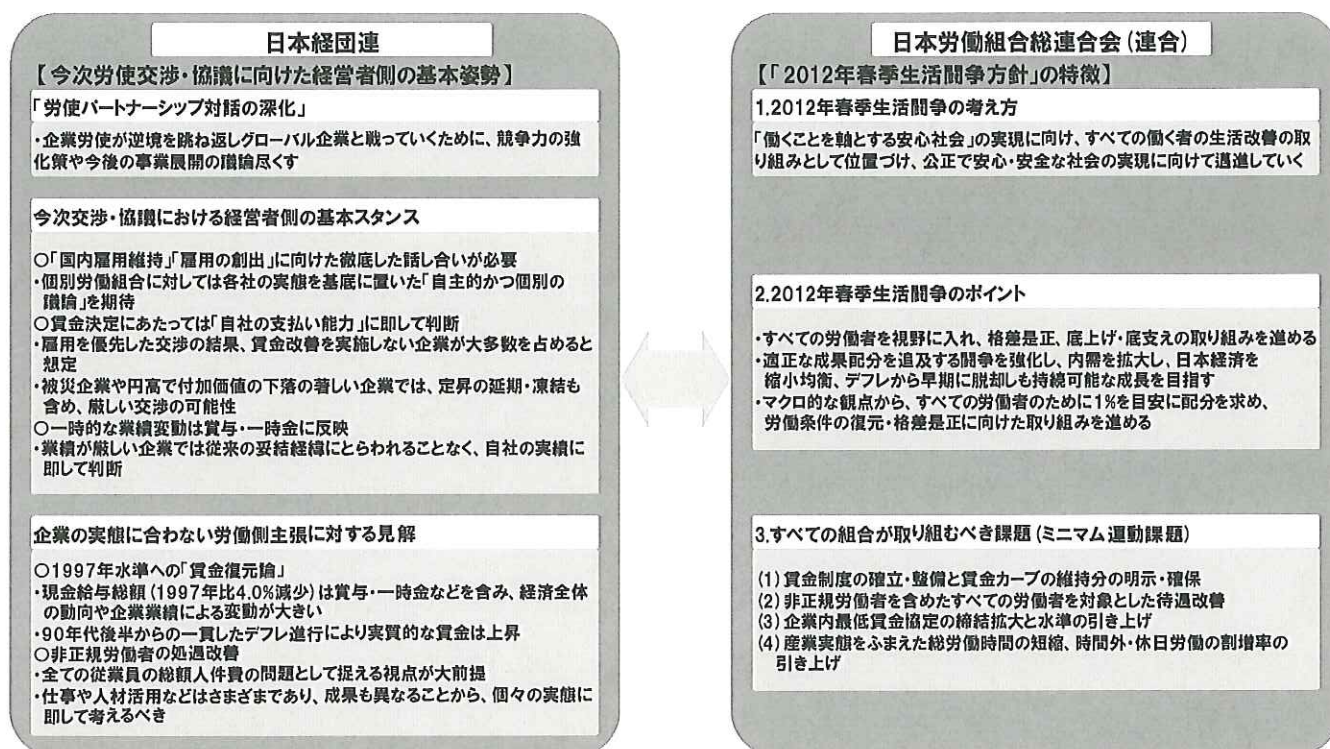
- ◆ 2012 年賃上げの動向
- ◆ 65 歳までの雇用の義務化
- ◆ 有期契約社員の無期契約への切り替えの義務化

### ◆2012 年賃上げの動向

3 月 14 日、電機や自動車といった大手の労組からの要求に対する回答が出そろい、これから春の賃上げ・夏季一時金(賞与)の情勢が固まる局面にさしかかりました。今春闘は、主要な組合はベア要求を見送り、賃金水準の維持や非正規雇用の処遇改善などに注力し、経営側はベア見送りは当然として、業績によっては定昇延期や凍結もありえるという姿勢を見せ、昨年よりやや厳しい状況となっています。個別企業の業績反映である賞与・一時金が交渉の争点となりそうです。中堅・中小企業の情勢も企業によっては厳しい内容となるケースが昨年より多くなることが予想されます。

使用者(会社)側の代表的な存在である日本経団連と、労働者側の最大の柱である 日本労働組合総連合会(連合)の主張は図表 1 のようになっています。

【図表 1】



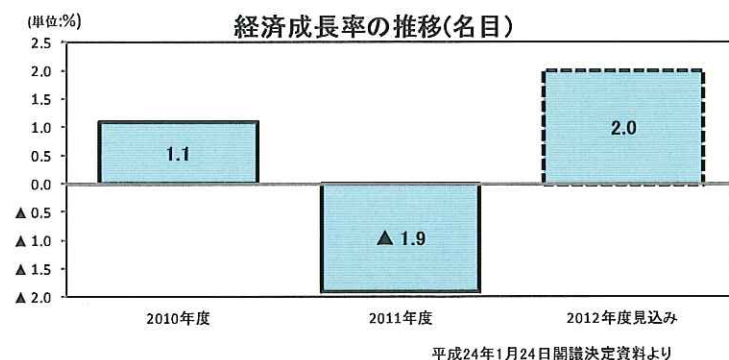
賃上げについては賃金カーブの維持と、マクロ的な観点から 1%を労働条件の復元・格差是正を主張している連合に対して、賃金決定は「自社の支払い能力」に即して判断、一時的な業績は賞与・一時金で支払うべきと日本経団連は従来からの主張で応じる構図となっており、ここ数年変わるところはほとんどありません。3 年連続で自動車や電機大手の労組の要求には賃金改善にあたるベースアップ要求はなく、自社の支払い能力で、業績変動は賞与、一時金に反映するという日本経団連の主張に沿ったものとなっています。

急激な円高や海外市場へのシフトで、業績が厳しい企業については、賃上げを延期・凍結しても雇用の確保に努めるべき、と経営側がけん制する発言をするなど、厳しい状況にある個別企業は昨年より多くなると想定されます。

全体的には定昇維持程度となる可能性が高いものの、昨年より厳しい状況で、定昇そのものの延期や凍結する個別企業が増える可能性があります。

政府の月例経済報告では、1月から2月にかけて、景気は「円高の影響が続く中で、緩やかに持ち直している」から「依然として円高の影響が残るものの、緩やかに持ち直している」と、円高の影響を認めつつ、持ち直しているとの認識を示しています。また、1月24日の発表の閣議決定では、経済成長率(GDP)を名目で2.0%程度、実質で2.2%程度と、震災や円高などの影響を受けた昨年のマイナスからプラスに転じると見込んでいます。

【図表 2】



以上の点から、2012年の賃上げは全体としては概ね昨年並みが想定されますが、個別企業によっては厳しい企業が定昇の延期や凍結、賞与や一時金の抑制など厳しいものとなると思われます。

参考までに昨年の賃上げの実績を以下に掲載します。

【図表 3】2001年移行の賃上げの実績

	厚生労働省						日本労働組合総連合会(連合)			
	主要企業1000人以上		中堅企業1000人未満*		中小企業300人未満*		業種・単産計		業種・単産計*	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'01	6,328	2.01	4,050	1.62	3,775	1.54	5,928	1.92	4,960	1.77
'02	5,265	1.66	3,204	1.28	2,913	1.19	5,347	1.72	4,283	1.51
'03	5,233	1.63	3,157	1.26	2,860	1.17	5,063	1.63	4,098	1.45
'04	5,348	1.67	3,346	1.34	3,048	1.26	5,298	1.7	4,345	1.53
'05	5,422	1.71	3,598	1.44	3,359	1.37	4,908	1.68	3,723	1.49
'06	5,661	1.79	3,784	1.51	3,587	1.47	5,237	1.79	3,982	1.59
'07	5,890	1.87	3,979	1.59	3,807	1.55	5,523	1.86	4,167	1.65
'08	6,149	1.99	3,969	1.58	3,787	1.54	5,523	1.88	4,212	1.68
'09	5,630	1.83	'09年より廃止				4,848	1.67	3,470	1.37
'10	5,516	1.82					4,805	1.67	3,550	1.41
'11	5,555	1.83					4,924	1.71	3,786	1.50
	日本経団連									
	大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満			
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率		
'01	6,365	1.93	4,760	1.83	4,276	1.68	3,571	1.45		
'02	5,249	1.59	3,676	1.40	2,969	1.18	2,460	1.02		
'03	5,391	1.65	3,623	1.38	3,117	1.25	2,277	0.96		
'04	5,378	1.64	3,832	1.48	3,419	1.36	2,979	1.23		
'05	5,504	1.67	4,091	1.58	3,485	1.38	3,187	1.32		
'06	5,816	1.76	4,076	1.59	3,794	1.51	3,546	1.51		
'07	6,202	1.90	4,410	1.70	3,998	1.59	3,680	1.54		
'08	6,271	1.95	4,426	1.71	4,052	1.63	3,723	1.58		
'09	5,758	1.81	3,921	1.53	3,135	1.26	3,073	1.28		
'10	5,886	1.86	4,221	1.63	3,565	1.44	3,127	1.30		
'11	5,842	1.85	4,752	1.71	3,918	1.57	3,632	1.48		

注:「\*」は単純平均

## ◆65歳までの雇用の義務化

今年1月6日、労働政策審議会・職業安定分科会(分科会長・大橋勇雄)が厚生労働大臣に対して「今後の高齢者雇用対策について」建議しました。根幹となる内容は、本人が希望する場合、例外なく65歳までの雇用の確保を義務化するというものです。

現行の高年齢者雇用安定法で、65歳までの雇用の確保を義務化しているものの、労使協定で対象者の基準(勤続年数や人事考課など)を定めることを認めており、実際には希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は47.9%にとどまっています。

段階的に引き上げられている厚生年金の定額部分は平成25年度に65歳からとなり、報酬比例部分も61歳に引き上げが開始し、平成37年までに65歳まで引き上げられる。これにより60歳から65歳までの無年金・無収入者が発生することになります。平成25年4月1日に昭和28年4月2日以降生まれの男性が60歳で定年退職しても無年金の状態となるわけです。

【図表4】老齢厚生年金の受給開始年齢

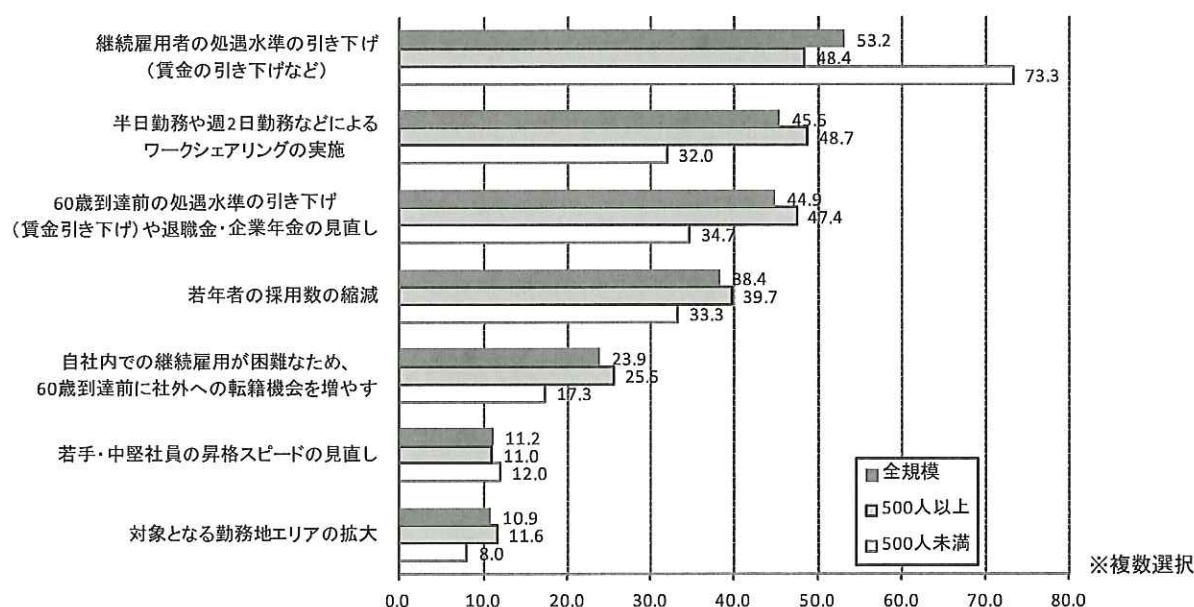
生年月日	受けられる年金					
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
① 男 昭和16年4.1以前			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和21年4.1以前			定額部分			老齢基礎年金
② 男 昭和16年4.2～昭和18.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和21年4.2～昭和23.4.1			定額部分			老齢基礎年金
③ 男 昭和18年4.2～昭和20.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和23年4.2～昭和25.4.1			定額部分			老齢基礎年金
④ 男 昭和20年4.2～昭和22.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和25年4.2～昭和27.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑤ 男 昭和22年4.2～昭和24.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和27年4.2～昭和29.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑥ 男 昭和24年4.2～昭和28.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和29年4.2～昭和33.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑦ 男 昭和28年4.2～昭和30.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和33年4.2～昭和35.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑧ 男 昭和30年4.2～昭和32.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和35年4.2～昭和37.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑨ 男 昭和32年4.2～昭和34.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和37年4.2～昭和39.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑩ 男 昭和34年4.2～昭和36.4.1			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和39年4.2～昭和41.4.1			定額部分			老齢基礎年金
⑪ 男 昭和36年4.2～			比例報酬部分			老齢厚生年金
女 昭和41年4.2～			定額部分			老齢基礎年金

厚生労働省は今回に法案提出の方針であり、法改正は確実に行われるものと思われる。

そこで、「65歳雇用義務化」となった際の、企業の対応策を簡単に検討してみることになります。

【図表5】希望者全員の65歳までの継続雇用が義務付けられた場合の対応

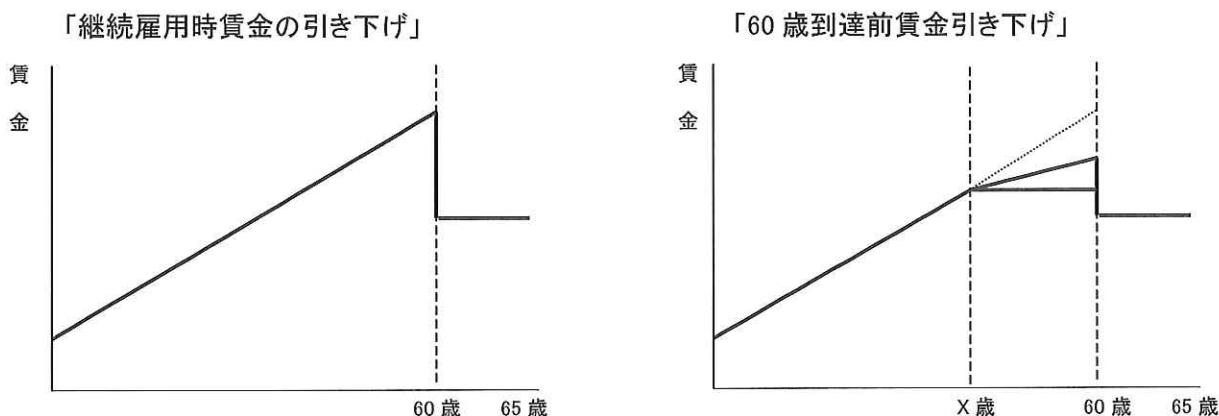
(「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」：日本経済団体連合会)より



2011年に日本経団連が実施した調査によると、65歳まで雇用が義務化された場合、「継続雇用者の賃金引き下げ」がトップで、とりわけ500人未満の企業では7割を超える企業が対応策としてあげています。

500人以上の企業では賃金の引き下げが5割弱でトップであるものの、ワークシェアリングや60歳到達前の賃金等の引き下げも同程度の割合となっています。

【図表6】65歳雇用義務化の賃金の対応パターン



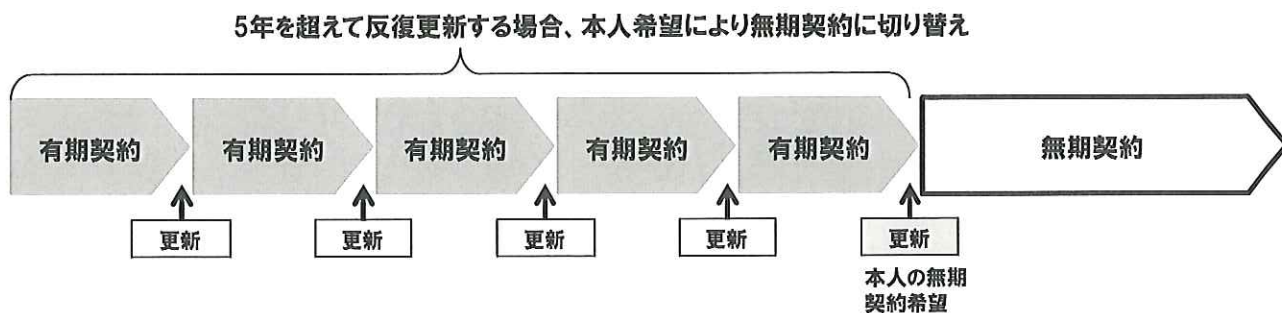
60歳以上の制度を新たに設ける場合、不利益変更には該当せず、60歳で現行の定年到達時以降の賃金水準を下げる対応は簡易にできます。一方60歳到達前の賃金抑制や引き下げは、合理的な論理や根拠をもち、十分な説明のうえ、社員から一定の納得を得る必要があります。難易度は高いでしょう。規模の大きい企業で導入が見込まれるのは、人事部に十分な賃金設計のスキルを有していたり、交渉相手の労働組合があり意見を聞ける場があるなどの理由が考えられます。

法改正・施行までには時間があり、高齢化が進む環境において個々の企業はどうあるべきかを十分に検討することが必要ではないでしょうか。

### ◆有期契約社員の無期契約への切り替えの義務化

2011年12月、労働政策審議会(会長・諏訪康雄)が「有期労働契約の在り方について」の建議を厚生労働大臣に行いました。その要旨は有期労働契約を更新し5年を超える場合、本人の申し出により期間に定めのない契約(いわゆる「正社員」)に切り替えることを義務化するというものです。

【図表7】有期契約から無期契約への切り替えのしくみ



本件についても今国会での法案提出予定で、成立すると企業にとっては人材のありようやしきみの整備など、大きな変化を余儀なくされることになります。

契約に定めのない労働契約(以下「無期雇用」または「無期契約」)に切り替えることを義務化しなければならなくなり、いわゆる契約社員(以下「有期雇用」または「有期契約」、パート、アルバイトを含む)を例外なく5年間で雇い止めをするには問題があります。一律に5年間で雇い止めをする施策だけでは一定の範囲を任せられるベテラン契約社員まで流出してしまい、パート主体の組織にとってはビジネスモデル自体が成り立たなくなることが考えられます。契約期間満了で労働契約を解除できる契約社員が人件費の調整弁になっていることは

事実ですが、ビジネスの存続自体をあやうくすることになる可能性があります。

したがって、継続して働いてもらわなければ困る人材には無期雇用に切り替えるしきみを新たに導入することが必要となります。

今回の法改正は雇用期間を無期に切り替えることを義務とするもので、現在のフルタイムの正社員と同一の待遇としなければならないわけではありません。労働日数・時間の問題、転勤の有無、賃金や賞与、退職金など別のしきみを導入し、企業の人件費増を回避することが重要となります。そのためには正社員の制度が一本化されている企業では現行の社員を「総合職」とし、新たに「一般職」のような別の制度を用意する必要があります。

法制化された場合、企業が取り得る施策は次のようなパターンになるとも思われます。

【図表 8】5年継続した場合の有期契約の施策パターン

	無期（正社員）へ転換希望	労働契約	仕事の内容	就業日数・時間	処遇（賃金、賞与、退職金）	備考
①有期→無期転換	希望あり	有期→無期へ切り替え	同一	フルタイム（/短日数・時間）	現行正社員の処遇	現行の正社員とする
②有期→無期転換	希望あり	有期→無期へ切り替え	?	フルタイム/短日数・時間	新たな正社員制度	現行の正社員とは異なる制度適用（原則は従来どおりの条件）
③上限を5年の有期契約	—	有期契約	—	—	—	
④有期継続	希望なし	有期継続	従来どおり	従来どおり	従来どおり	途中で無期への転換を希望した場合は①か②へ

①は既存の正社員に登用をするもので、この場合賞与や退職金などの人件費負担が大きくなること、短日数・短時間勤務への対応(労務管理)が企業にとって最大の負担となります。

②は原則として有期契約のときの諸条件(仕事の内容、就業日数・時間、処遇)をそのままとし、契約期間のみを無期に切り替えるものです。この場合の企業の負担は期間満了に伴う契約解除(いわゆる「雇い止め」)ができなくなることで、解雇要件に沿った然るべき理由と手続きが必要となります。

③は有期契約の上限期間を5年とし、最後の契約更新時に「契約更新なし」の旨を記載します。この場合企業のデメリットは熟練度の高い契約社員も一律に雇い止めとなり、社内の熟練度が高まらないことです。

④は本人が無期契約を希望しない場合は有期契約を継続するものですが、5年以降本人が無期雇用を希望すれば、①か②の適用をしなくてはなりません。したがって、④の施策だけで法律の要件をみたまものではなりません。

法案が成立し、施行されるのは平成25年4月1日が最短と考えられます。

新たな法律が施行される場合、法律施行前には助成金制度などで行政から経営面での支援策を取られることが多く、本件の有期から無期への労働契約の移行の義務化についても、現行では「均衡待遇・正社員化推進奨励金」という助成金があります。有期社員から無期社員(従来の正社員と同等の処遇に限る)への登用制度の導入・転換実績について助成金を受給できます。

中小企業では1人目に40万円、2人目から10人目まで1人につき20万円の助成金となります。

①のパターンを検討する場合、活用できる可能性があり、事前に都道府県の都道府県労働局雇用均等室に確認しておくことも重要でしょう。