



- 2014年10月1日から全国ほとんどの都道府県で最低賃金上がりました。
- 時給で見ると全国平均は前年度比16円も上昇しています。もし最低賃金以下の時給で働かせていた場合、過去2年に遡って請求される可能性があります。
- 貴社の時給もチェックしてみてください。(出来高やみなし残業を入れている企業の場合、計算が少々複雑ですので、一度ご相談ください。)

平成25年「雇用動向調査」

6年ぶりに入職率が超過

- 厚生労働省が、公表した平成25年「雇用動向調査」によると、入職率は16.3%で前年(14.8%)より1.5ポイント上昇し、離職率は15.6%で前年(14.8%)より0.8ポイント上昇しました。その結果、0.7ポイントの入職超過(前年は同率)となっており、6年ぶりに入職率が超過となりました。
- 産業別にみると、入職率・離職率ともに「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く、他には「サービス業(他には分類されないもの)」、「生活関連サービス業、娯楽業」などが高くなっています。

賃金は減少傾向

- 転職した後の賃金が前職に比べ「増加」した人は31.8%で、前年(32.3%)より0.5ポイント低下した一方で、「減少」した人は33.8%(前年30.4%)で3.4ポイントの上昇となり、減少傾向がうかがえます。



- 中途入社者の入社時の賃金を決定するときに、「前職を参考」とすることも多々あると思います。ここでは、「前職との差額」は「調整給」として支給することがコツになります。
- 設定を誤ると、(1)賃金を下げられない(2)既存の社員との不公平感等が出るなど、弊害が出てきますので、中途入社者の入社時の賃金設定のやり方は、注意が必要です。

業界別インターンシップ実施状況調査

インターンシップ新規実施企業が急増

- 株式会社ディスコが行った「インターンシップの実施状況調査」によると、今年度、インターンシップを実施するのは全体の40.0%で、新規実施率が最も高いのは「サービス業」となっています。
- インターンシップの目的は、前回調査では「学生の職業観の涵養」が53.1%と最多でしたが、今年度は「採用活動のための母集団形成」が65.4%と最も多くなり、採用スケジュールの変更を控え、より採用を意識したインターンシップへとシフトしています。



- 記事では採用の手段としてのインターンシップが論じられていますが、採用手段以外でもインターンシップは有効なツールになります。
- 例えば、忙しいと手が回らない、市場調査(競合のサービスや価格の調査)や、素人目線での業務改善個所の示唆の入手、新人社員の後輩指導の体験などが考えられます。
- 受け入れが大変と思いがちですが、使い次第で、「目からうろこ」体験ができますよ。



～賃金制度の判例特集～part1

賃金体系の変更による不利益変更の裁判例をまとめてみました。

①ノイズ研究所事件（東京高判 平18.6.22）

制度改定の要旨	会社が就業規則を変更して賃金制度を年功型から成果主義に変更
訴えの内容	就業規則の変更に伴い、降格・減給したのは不当だとして、降格前の地位の確認と減額分の支払いなどを求めた
判決	就業規則の変更に必要性和合理性あり
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none">□ どの社員も平等に昇格、昇給できる機会が与えられており、変更は合理的□ 社員が降格や減給を我慢するのはやむを得ない → 「経過措置が不十分」として就業規則の変更を無効とし、減額分の支払いを命じた1審・横浜地裁川崎支部判決を取り消し、原告側の請求を棄却

②ハクスイテック事件（大阪高判 平13.8.30）

制度改定の要旨	従来の賃金体系（年功部分80%、職能部分20%）を廃止して、能力・成果に合わせた賃金体系（年功部分20%、能力部分80%）を、組合に提案したが、拒否されたため就業規則の変更で実施
訴えの内容	賃金体系の変更は不利益変更で合理性のない無効なものであるとして、変更前の規定が現に効力を有することの確認を求めたもの
判決	本改正は合理性あり
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none">□ 会社の経営状況が赤字であり、経営体質を強化するため、労働生産性を重視し、能力・成果主義に基づく賃金制度が求められていた□ 8割程度の従業員は賃金が増額しており、減額となる者についても、減額分を調整給としたり、1年間から10年間は減額補償制度を設けるなどの代償措置を講じている → 不利益性はさほど大きくない

③クリスタル観光バス事件（大阪高判 平19.1.19）

制度改定の要旨	年功序列型から成果主義型の賃金体系への移行
訴えの内容	賃金体系の移行による賃金減額の当否について争われた
判決	変更は効力ないとして、賃金減額分の請求を認める
判決の要旨	<ul style="list-style-type: none">□ 有効な代替措置や経過措置をとることもなく、直ちに、新賃金体系を導入しなければならないほどの差し迫った必要性があるとは出来ない□ 原告らの1時間当たりの実質賃金は、19%減となり、さらに住宅補助が支給されないのを合わせて年間150万円（減額30%以上）となり不利益性が大きい → 新賃金体系の導入は、高度な必要性に基づいた合理的な内容のものであるという事はできない



- 賃金制度を改定するにあたっては、「改定の合理性や公平性」、「不利益の程度」、「移行措置・経過措置」などが、求められますので、安直な改定は労使トラブルのリスクになります。
- 一方で、賃金制度の巧拙で会社の社員の士気も大きく変わってきますので、定期的な見直しは必要ですので、トラブルを恐れて避けて通る訳にもいきません。
- 賃金制度の変更を考えていらっしゃる場合は、一度ご相談いただければ嬉しいです。



気付き日報



ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>