

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

I 経営者団体の動向

1 賃金

3 その他の動向

昭和六〇年度の地域別最低賃金の改訂

中央最低賃金審議会は、一九八五年七月二六日、地域別最賃を平均三・六%引き上げる答申を山口労相に提出した。この引き上げ率は、例年、地域別最賃改訂の指標としてもっとも重視されてきた労働省の「賃金改訂状況調査」による一般労働者の賃金上昇率に〇・一ポイント上積みしたものである。日経連はその論拠が恣意的だと批判した。過去二年、同調査に準拠してきたのに、今年に限って「諸般の要素を総合勘案した結果が三・六%の引き上げということであるならば、それは『総合勘案』という名の『政治加算』以外の何物でもない」。「審議会は、労使交渉の場ではない。そこにはだれもの納得できる明確な客観的基準がなければならない」。それにしても、賃金改訂状況調査が都市部にかたよるなど、今後に残された問題は多い(『日経連タイムス』一九八五年八月一日)。

人事院勧告・後藤田発言を支持

一九八六年度の人事院勧告について、政府部内で「官民格差が五%未満の時は勧告は義務づけられておらず、してもしなくてもいいことになっている」(後藤田官房長官)、「物価が安定しているので、定期昇給を基本に考えるべき時期にさしかかっているのではないか」(塩川文相)との声が上がった。日経連はこのような発言を支持して、つぎのように論じた。「人事院は従来、何%であっても几帳面にやってきている。しかし、こうした慣行はかつてのように賃金は毎年上がるもの、国家財政は余裕のあるものといった条件に支えられていたからということではないだろうか」。「いずれにしても従来のような機械的な人事院勧告のあり方は見直されてしかるべきであろう。同時に、もし民間の行き方に倣うならば、従業員の給与を抑制しなければならない時には、まず役員が率先して範を示すのが普通であることを国家公務員の使用である国会議員諸氏にも理解しておいて頂きたいと思うのである」(『日経連タイムス』一九八六年一〇月三〇日)。

退職手当の諸問題

一九八六年度の予算編成の際に、大蔵省は今回も退職給与引当金の課税強化を検討した。日経連は、労使関係の安定、退職金倒産の防止といった論拠をあげてこれに反対した。そして、「産業界として強く主張したいことは、企業にとって損金算入率の圧縮は、実質増税以外の何ものでもないということである。……当局による説明の根拠も薄弱である。それにもかかわらず、毎年のように退職給与引当金の損金算入率の圧縮が税当局から出されるが、このことは、取りやすいところから取るといった安易な姿勢に思えてならない」と批判した(『日経連タイムス』一九八五年一〇月一七日)。

また、日経連は、一九八五年七月一三日に開かれた労相の私的諮問機関である労働基準法研究

会の第三部(退職手当関係)のヒヤリングの席上で、同研究会の中間報告(一九八四年八月発表)にたいする意見書を発表した。中間報告では、退職手当にかんして法規制の強化や社外積立制度の促進を提案しているが、日経連は、一律の規制は、企業の制度充実への意欲をそぎ、退職手当制度の硬直化を招く、として反対した。以下、その詳細を紹介する(『日経連タイムス』一九八五年七月一八日)。

【退職手当に関する意見書】

1 退職手当支給規程の整備等

(1) 退職手当支給規程の記載事項

退職手当制度は、各企業がそれぞれの経営実態を踏まえ、独自に創意工夫してつくられており、記載事項も多様である。一律に法律で記載事項を定め、その記載を義務づけることは、混乱をまねくだけであり、記載事項の法定には反対である。

(2) 退職手当支給規程の保存改廃前の退職手当支給規程の保存については、当然その必要性を企業において判断しているはずであり、法で規制する事柄ではない。

(3) 退職手当支給規程の変更 「報告」にあるとおり、変更の内容およびそれをめぐる労使の利害関係は個別の事案ごとに様々であり、また、退職手当支給規程の不利益変更がなされても、労働条件全体をみれば、不利益とはいえない場合もあり、変更の限度、手続等を法令上規制することには反対である。

2 退職手当に関する基本的事項の明示

退職手当制度の内容について細部まで明示することとすると、退職手当に関する特定の事項の記載を義務づけることと同じになるので、労働契約締結の際は退職手当の有無を明示、周知するだけの現行規定で十分であり、これを成文化することには反対である。

3 退職手当の受給資格等

(1) 適用範囲 退職手当制度の適用範囲を定めるのは、まさに労使の自治に任されるべきであってこれを法定することは妥当でない。

(2) 加入および受給資格 (1)と同様である。

(3) 社外積立型退職手当制度における請求等 労働基準法においてこれらの事項につき一般的に定める必要はない。各制度の必要性に委ねるべきである。

4 退職手当の支払

(1)退職手当の支払時期 「報告」は一定の許容期間を越えて支給日を定めることを禁止するような措置を講ずべきであるとするが、支給期日のみ強行法規性を持たせ期間を定めても実質的には各企業の資金繰りが左右することであり、それぞれの企業の労使の自主的判断に任せることとし、法律で画一的に定める必要はない、

(2)退職手当の支給方法 退職手当の支給は、口座振込または小切手により行われているのが一般であり、とくに要件を付することなくこれを法的に認めることが必要である。

5 退職手当の不支給・減額

「報告」は懲戒解雇事由と退職手当の不支給事由とは、概念上区別して考えることもできるとするが、「報告」にもあるとおり、一般的には懲戒解雇は退職手当の不支給または減額がなされる解雇であることが企業における実態として定着している。これを上記のように概念上区別して、懲戒解雇であっても、退職手当の不支給または減額をしない場合と、する場合の二つに分け、その事由も二つに分けることは実務上極めて困難である。

懲戒解雇の事由と退職手当の不支給・減額の事由が同一であれば、就業規則の明示義務により労働者はこれを知ることができるので、退職手当の不支給・減額について別に明示する必要はない。

6 退職手当受給権の消滅時効

退職一時金については、特に現在差し追って消滅時効の期間を延長しなければならない問題はなく、退職年金についても、現在基本権と支分権とを分離して考える必要もないので、退職一時金との均衡上も、現行法の二年のままでよい。

「退職手当支払確保に関する検討状況」について

退職手当の保全について検討されている社外積立、保全委員会の設置などの行政指導の方向は、「退職手当の保全は制度によって可能になるのではなく、企業の安定した発展によってはじめて可能になる」という基本原則に照らし、反対せざるを得ない。

なお、退職手当支払確保のためには引当金の適切な積立てが基本的に重要である点にかんがみ、退職給与引当金の課税限度額の引下げは、保全にマイナスとなると考える。以下、具体的内容について意見を述べると次のとおりである。

1 退職手当支払確保制度の現状と課題

労働基準法研究会は退職手当支払確保制度につき、より確実なあり方などを検討することが、現時点で必要であるとしているが、「必要である」と認識される特段の理由はない。

2 退職手当支払確保制度の改善の方向

(1)退職手当の保全措置の見直し

[1]社外積立型退職手当制度の採用 社外積立の方が常に望ましいという考え方は、必ずしも根拠がなく、逆に退職手当制度の安定にマイナスの影響を与える場合もある。

理由(イ)社内積立(引当金)を積極的に評価すべきであろう。(ロ)社外積立が企業体質を悪化させる可能性もある。(ハ)退職手当制度に対する企業の姿勢にマイナスの効果をもつ。

[2]退職手当保全委員会設置方式(仮称)の導入 退職手当保全委員会(仮称)などの設置については、まさに企業労使の自主性に任せるべき問題である。現に企業労使は適切な対応に努力しており、この点については企業の自主的対応を尊重すべきであって、行政当局が設置を強制すべき問題ではない。

(2)退職手当不払救済制度の見直し 退職手当不払救済制度の拡張は労災保険料率(この会計で処理が予定されていると聞く)の上昇など企業に余計な負担をもたらすだけでなく、悪用される恐れもなしとしない。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月1日公開開始

