

# 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

### コンビニ店主も労働者に該当 時代に合わせ法解釈も変わる

先日、県の労働委員会レベルですが、「コンビニエンスストアの店主も労働者」とみなすという判断が示されました。

小売商店の店主さんは、常識的にいうと事業主、つまり「一国一城の主」であって、労働者とは程遠い存在のようにも思えます。しかし、判断が示されたのが労働委員会という点に注意が必要です。

同じ労働法でも、法律によって「労働者」の定義は微妙に異なります。労働組合法の場合、労基法と違って「失業者も含める」という解釈になっています。「賃金、給料その他の報酬を受けて生活をしている」ことを常態とする人を指すので、たまたま失業中の人も対象になるという

ことです。

契約の形態上は委任契約であっても、使用従属・指揮命令関係があれば、「労組法上の労働者」となり得るケースがあり、団体交渉を求める権限が生じます。

この基本原則は、数年前の最高裁判決（INAXメンテナンス事件、平23・4・12）でも確認されています。

しかし、今回の事件は、フランチャイズ契約が対象となった点に「現代的性」があります。フランチャイズの場合、フランチャイザー（本部）が、商品や営業ノウハウをフランチャイジー（加盟店）に提供します。同じ名前の看板を掲げていても、直営店であるか、フランチャイズ店である

か、利用者は判断できないのが通常です。

利用者は、そのどちらであろうと、同品質の商品・サービスが提供されると疑いません。店によって、バラツキがあればチェーンストア全体の信用が揺らぎます。

ですから、本部がフランチャイズ店に向けて発する指示は微に入り細を穿ったものにならないを得ません。そこに、使用従属・指揮命令関係が生じる機縁があります。「純粹な委託」関係に留めるのは、土台、ムリな話です。

経済活動が進化すると、それを規制する労働法も変化を求められます。人事労務管理に携わる人間として、日々、研鑽が欠かせないゆえんでもあります。

2014

6

# 勤続給と経験給

知って得する



## 賃金実務

基本給を構成する項目の1つとして、勤続給・経験給を設ける会社もあります。特定の職場・業種・業界で、「長く働き続けよう」というモチベーションを与える効果があります。近年では、仕事給や年齢給の中に吸収する動きもみられますが、他の賃金項目で100%代替できない側面もあります。

勤続給は、勤続年数が1年増えるごとに金額が加算されていきます。途中で加算する金額を減らしたり、上限(金額・年数)を設けたりするのが一般的です。

一方、経験給は、一定の職種・業界の経験年数を基準とします。自社経験と他社経験で、金額に差をつける(他社経験を1・0より低い一定比率で自社経験に換算する)のが、むしろ主流でしょう。

最近の求人広告・求人票では、勤続給・経験給といった賃金項目を目にする回数は少なくなりました。基本的には、勤続給・経験給は、「人手不足時代」に適合した

性格を有するといえます。

何度も会社を変える人より、1つの会社で長く働く人の方が、勤

## 転職に対する歯止め 職務歴評価して加給

続給は高くなります。5年、10年と働いて、勤続給の額がある程度積み上がっていくと、その既得権を手放すのが惜しくて、従業員は安易な転職を考えなくなります。あるいは、人材の流動性が高く、会社を転々とする職種・業界もあ

ります。たとえば、コックやホテルの専門サービス員などは、より「格の高い」職場を探し、渡り鳥のように移動します。転職履歴がその人の「商品価値」を判断する優良なファクターとなります。より優秀な人材を誘引したいのであれば、経験給の決め方にも気を配る必要があります。

しかし、バブル経済崩壊後、労働力需給に関していえば、基本的に買い手市場が続いています。同時に、IT関連をはじめとして、

技術革新が加速化しています。終身雇用の労働慣行にも、揺らぎが見受けられます。そうした情勢の変化を受け、勤続給・経験給について、他の賃金項目に吸収しようという傾向も強まっています。

たとえば、勤続給は「1つの会社に忠誠を誓う」従業員を優遇するという効果のほかに、「社会経験を積む中で、自然に高まる人間としての基本的な経験・知識」を評価するという側面も有します。

そうであれば、年齢給によって機能を肩代わりすることも可能です。新卒採用で10年勤続のAさんと中途採用で2年勤続のBさんの年齢が同じとします。勤続給体系(単純加算式)ならAさんの金額はBさんの5倍ですが、年齢給体系なら2人の金額は同じです。現代の多くの経営者は、どちらかといえば年齢給による評価の方が公正と考えるのではないのでしょうか。しかし、人手が不足し、各社が奪い合いの状況が発生すれば、判断は変わってくるでしょう。

経験についても、たとえば「職能評価」によって間接的に賃金に反映させることも考えられます。しかし、「渡り鳥」タイプの職人など特殊な職種については、経験給の有用性を否定できないでしょう。