

1. 6月1日最高裁判決が物語ること

既にご承知のことと思いますが、6月1日に最高裁で企業経営に係る重要な判決が出されました。**正規雇用従業員と非正規雇用従業員との間で、主として賃金格差が是認されるか否か**という判決でした。

現在、非正規雇用従業員は全従業員のうち約4割を占めています。小売業やサービス・飲食業のように8割を超す業種もあります。企業経営にとっては、非正規雇用従業員は質と量の両面から貴重な戦力となっています。

その一方で、有効求人倍率が1.5倍程度と売り手優位となっている労働市場では、「求人をしても人が集まらない」という事態が深刻化しています。非正規雇用の主力であるアルバイトやパートタイマーも、「あの会社は賃金が安く勤務が厳しいブラック企業だ」と一方的に決め付けて、求人の声に安易に乗ることはなくなってきています。

「時間外労働がない」「休みが多い」「上司からの指示が少なく自由にできる」「会社に行かなくても仕事ができる(テレワーク)」等、「仕事はそんなに甘いものではない」と経営者の声のトーンが高くなるような、働き手の発想や意見がポンポン飛び出してきました。SNSにも直ぐに投稿です。

なお上記に上がっていない賃金は、「就職を決める」「仕事を続ける」為の最重要な意思決定要因である続けることに異論はないと思います。

冒頭の最高裁判決の要旨は次のとおりです。

①**定年後の再雇用による賃金引下げは社会的水準等を鑑みて相当であれば許される**としました。正社員(無期雇用)から嘱託(有期雇用)に転換したことで賃金の引き下げがあったことの妥当性が問われたのです。

②正社員に支給されている諸手当が契約社員に支給されないのは不合理であるとし(一部は合理的と判決)。**職務の内容等がほぼ同一である場合に手当の格差があれば不合理とされる可能性**が高くなりました。

今回の最高裁判決は、今後の賃金設計に関し重要な方向性を提示することとなりました。備えあれば憂いなしです。この**判決を読み解いた講演会やセミナーの開催があれば、是非出席して知識習得に努めて欲しい**ものです。

2. 成人年齢が20歳から18歳へ引き下げ

6月13日に民法改正が成立しました。成人年齢が20歳から18歳に引下げられます。施行は2022年4月1日です。4年先の話ですが、**多少なりとも企業経営に影響を与えることになりそう**です。

一般的に成人は1人で法律行為ができます。法律行為とは本人の意思表示により法的効果を得ることです。例えば売買契約がこれにあたります。CVSでおにぎりやジュースを買う行為も法律行為です。この例のように日常家事的な行為の場合、未成年が行っても親権者が取り消すことはできません。

しかし、「多額の借金をする」「数万円の買物をする」「数ヶ月にも及ぶサービス利用契約を結ぶ」等の法律行為は、親権者が取り消すことができる可能性が高いと思われます。

18歳に到達した高校生が「親の同意なく自由に契約ができる」としたら、**精神的に未熟な彼等に忍び寄る悪徳業者**が出てきそうです。

会社が作成し運用している契約書等の書類の見直しが必要になってくるかも知れません。**先ずは情報収集から始めましょう**

3. 話題本のご紹介

昨年ベストセラー[未来の年表]の続編ができました。著者は前作と同様で河合雅司氏。本名は**[未来の年表2]**で、日本経済新聞にも広告がど〜んと出ていましたので既に購入された方もおられるかと思いますが。

前作は「数年先から数十年先の日本国がこのような姿になっている」という内容でした。政府等刊行の統計情報を読み解いて将来像を私たちの目の前に映し出してくれました。

今回は**「時が過ぎていくなかで、ある家庭がどのような運命を辿っていくのか」**を描き出しています。前作がマクロ的(日本国)、今回作がミクロ的(家庭)と言えるでしょうか。

会社は多くの従業員を抱えており、彼等には扶養家族がいます。従業員が安心して働き続けてもらう為にも、経営者には**「未来のA君の家庭はこんな状況になっているかも！」**という未来予測も必要になってくるかも知れません。