

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

「既得権」と「期待権」は違う 規定改定時には懇切な説明を

ダム問題をはじめとして、新政権の政策をめぐって賛否両論が渦巻いています。しかし、「天下り・わたり」問題に対しては、世論はほぼ一致してノーという意思を表明しているようです。

省庁のトップを務めたような人が、なぜ大衆の批判を無視して、私利追求に走るのでしょうか。当事者たちの弁解によると、「自分たち公務員は在職中の給与が民間に比べ低いので、天下りを繰り返さないと、『生涯収入』で不利益を受けるから、やむを得ずやっている」ということのようにです。

勤め先を変えることに受け取る退職金だけでも相当な金額に上り、庶

民の神経を逆撫でするには十分です。

金融機関等トップに支払われる「天文学的数字」の報酬が大いに物議を醸していますが、天下りする高級官僚は「自分たちも、銀行・証券会社に入っていれば、あれくらいの収入がもらえたはずなのに」と、在職中、ほぞをかんでいたのでしょうか。賃金・退職金制度を改定する場合、反対する人は「既得権は保障してほしい」と主張します。しかし、「既得権」ということばが意味する範囲は、人によってかなりの差があります。従業員側が主張する場合、往々にして「期待権」という方が適切な例が多いでしょう。さきほどの高級官僚の弁明も、「期待権」とどま

るといえそうです。「自分の前任者は、天下りを繰り返すことで、生涯にどれだけの収入を得た。当然、後任の自分も同じくらいの収入が保証されてしかるべきだ」というわけです。しかし、この理屈で納得するのは本人だけで、周囲の理解を得られそうにないのが、現状です。

「位人身を極めた」ような人でも、自分のことになると、思考回路がショートしてしまいます。経営者が賃金・退職金制度の改定を提案するときも、一般従業員の頭の中は期待権で膨れ上がっていると覚悟すべきです。それを突き崩すのは容易ではなく、粘り強く丁寧な説明・話し合いが必要不可欠です。

2009

12

労働力需給の変動

知って得する



賃金実務

企業経営という立場からいえば、労働分配率は長期的に安定しているのがベターです。労働分配率の計算には、次の算式を用います。

労働分配率Ⅱ

人件費÷付加価値×100

労働への分配率を上げれば、資本への分配率を引下げざるを得ません。結果的に、投資と収益の相関関係を大幅にかく乱することになります。

商品の生産コスト・価格が一定とすれば、労働分配率を安定させるためには、賃金の変動を避けるべきだという結論になります。しかし、一定の額の賃金で、常に同

個別企業内の生産性・収益性に違いがなくても、外部要因の影響で賃上げを迫られるケースもあります。労働力需給の変動がその代表例で、他社が人集めに狂奔すれば自社も対抗手段を講じざるを得ません。結果として、自社の賃金政策に大きな矛盾が生じることも少なくありません。

じ質・量の労働者を雇用できるとは限りません。

日本の労働力市場では、人手不

初任給に顕著な影響 景気変動より大きな波

足になると、多くの企業が一齐に新卒者の採用拡大に走ります。それに合わせ、初任給はうなぎ上りで上昇を始めます。逆に雇用の過剩感が高まると、採用数はたちどころに低下します。初任給のアップ率にもたちどころに急ブレーキ

別掲 初任給及び対前年増減率（千円、％）

平成元年	160.9	(5.1)
2	169.9	(5.6)
3	179.9	(5.6)
4	186.9	(4.2)
5	190.3	(1.8)
6	192.4	(1.1)
7	194.2	(0.9)
8	193.2	(-0.5)
9	193.9	(0.4)
10	195.5	(0.8)
11	196.6	(0.6)
12	196.9	(0.2)
13	198.3	(0.7)
14	198.5	(0.1)
15	201.3	(1.4)
16	198.3	(-1.5)
17	196.7	(-0.8)
18	199.8	(1.6)
19	198.8	(-0.5)
20	201.3	(1.3)

がかかります。

平成元年以来の大卒・男性の初任給額は、大きなうねりを伴う形で変動しています（別掲）。平成2、3年には前年比5.6%の伸びをみせた一方、平成16年にはマイナス1.5%という落ち込みを記録しま

し、ライバル企業が新卒者の囲い込みに走るときに、自社だけが指を食わえてみているわけにはいきません。狂乱の圏外に身を置くのは、渦中にある者にとって容易なことではないのです。

初任給のアップ率が5%という時代には、全従業員・全世代の賃金引上げ率（ベースアップ率）がその上げ幅に追いつかないという状況が生じました。新卒者の初任給が、入社して1年、2年経った社員の賃金を上回るという逆転現象を解消するために、各社は調整給の設定など苦勞を重ねました。

このように労働力需給の変動は、往々にして長期的な賃金政策に混乱をもたらしますが、やはりこれを無視して賃金を決定できないのも否定しがたい事実です。

した（厚生労働省「賃金構造基本統計調査・初任給集計」）。初任給の変動カーブは、景気変動の波を増幅する形で現れます。短期的な採算を度外視して、初任給の引上げ競争に参加するのは傍目には得策とは思えません。しか