

経営・労務管理のエキスパート

# 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

## 春頌



2013

I

2013年の年頭に際し、貴社のますますのご発展を祈念いたします。

昨年12月の衆院選の結果、誕生しました新政権党は、今後、現実に即した実効ある対策をきちんとつくり上げ、今度こそ本当の政策本位の政治を実現するものと期待されています。

さて、本年も貴社の人事・労務管理等に万全を期して参ります。本年も変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

# 賃上げの歴史的背景

知って得する



## 賃金実務

賃上げは、定期昇給とベース・アップに分解されます。しかし、積上げ昇給方式を採る企業では、両者を明確に意識していない担当者が多いようです。

定期昇給とは「毎年一定の時期を定め、その会社の昇給制度に従って行われる昇給、つまり、賃金曲線上の移動のこと」、ベース・アップとは「経済や企業の成長、インフレに伴い、賃金曲線そのものの上に移動させること」をいいます。現在、日本の経済はよくいえば成熟状態、悪くいえば停滞状態にあります。ですから、大幅に成長を遂げる企業は少数派です。加え

中小零細企業では、「積上げ」昇給方式を採る企業が多数派です。しかし、経済が成熟期に入った現在、大幅な賃上げを実施できる経営体力はありません。今回は、「なぜ、毎年、賃金をアップさせるのか」という基本的な問題を考えてみます。固定観念から脱すべき点もあるはず

て、どちらかといえばデフレ状態が続いています。

つまり、ベース・アップの余地

## 「困い込み」も重要目的 上げて当然から脱却を

はほとんどなく、昇給があるとなれば、定期昇給が大部分を占めることになります。

定期昇給は、前述のとおり、「賃金曲線上の移動」を意味します。「昇給」ということが用いられていることから分かるよう

に、一般に賃金は毎年上がるものという暗黙の了解があります。

誰でもよいですから、社内従業員をつかまえて、「なぜ、定期昇給があるのか」と尋ねてみましょう。「そんなこと当たり前で、理由を考えたことない」というのが標準的な回答のほうです。

さらに理由を突っ込んで尋ねれば、「能力レベルがアップしたから」「会社に一定の貢献があったから」といった答が予想されます。しかし、これは問題の半分をい

い当てているに過ぎません。歴史的経緯をたどれば、賃金を引き上げるのはむしろ「需要供給上の理由」に基づくといった方がよいでしょう。戦後の日本では、工業の発達・拡大に伴い、労働力人口の急速な増大が続きました。

足りない人手を補うソースは、地方の農家など非工業的業種に従事していた人々です。当然、技術的には未熟で、安い初任賃金で調達できます。

一方、熟練技術者は貴重ですから、社内に困い込むために毎年、昇給させ、長期勤続のメリットを実感させます。

この傾向が顕著であればある程度勤続年数に応じた賃金勾配は急角度になります。結果として、いわゆる「年功賃金カーブ」が形成された（少なくとも、主要な原因の一つとなった）と考えられます。

今は人余りの時代ですし、昔と比べれば熟練技術の重要度も小さくなっています。「毎年、自動的に賃金を上げる」必然性は低下しています。

そうした中で、「会社にとって真に必要な人材に限って、昇給を認める（実力主義賃金制度）」という発想が一定の支持を得るようになったのですが、まだ転換期の途中にあるといえます。