経営・労務管理のエキスパート
事務所ニュース
社会保険労務士 光木事務所

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

スポット

多様化するハラスメント規制
時流の変化踏まえ管理強化を

民間一企業の福利厚生施策が、これだけ大々的に取り上げられるのは珍しいことです。インターネット・サービス会社の楽天が「同性パートナーも配偶者に認定」という記事、ご覧になった方も多いと思います。

社内規定上の配偶者の定義を改め、同性パートナーについても慶弔休暇・見舞金等の申請を可能にしました。目的は、「LGBT対策」です。

LGBTとは、最近になって日常的に使われるようになった用語で、「性的少数者」を意味します。レスビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとったものです。

インターネット関係の会社に、そういう性的少数者が多いというわけではありません。時代のトレンドに対応した施策です。

LGBT等に対する配慮に関しては、政府も力を入れています。実は、労働法の分野でも法整備が進んでいます。具体的には、いわゆるセクハラ指針（平18・10・11厚労省告示615号）の改正という形で示されています。

ちょっと、セクハラ対策の変遷を振り返ってみましょう。セクハラが最初に均等法上に規定されたのは、1997年の改正時です。当時、性差別とは「女性を対象とするもの」に限定され、セクハラに関しても同様の解釈でした。

2006年改正では、「男女双方向」の規制に修正されました。2014年には、指針の中に「セクハラには、同性に対するものも含まれる」という一文が追加されました（解釈を明文化）。

今年の6月には、「性的指向または性自認にかかわらず」セクハラを認定するという解釈が明確化され（平28・6・14雇児発0614第2号）、2017年から指針も再改正される予定です。

中小・零細レベルでは、職場に性的少数者がいる（カミングアウトされている）ケースはまれでしょう。しかし、こうした時流の変化には、「経営者たるもの、敏感であるべきだ」という声も少なからずあるようです。

2016 10

賃金の属人要素

賃金実務

知って得する

賃金の分類方法の1つとして、仕事給と属人給の2分法があります。能力・職務・役割等だけでなく、本人の年齢・学歴等も賃金額を左右する重大な要素です。最近は属人給部分の縮小を図る企業が増えていますが、世間相場を考慮する際には、属人的な要素を無視することはできません。

仕事に対応する部分は、職能給と職務給が代表例です。両者の折衷型の職能職務給という呼称を用いる企業もあります。

これに対して、属人部分は年齢・勤続・学歴（かつては性別も）等を反映するもので、本人給という呼称がポピュラーです。

ちょっと古いですが、厚労省・平成24年就労条件総合調査をご紹介しましょう。基本給の決定要素を複数回答で選択するスタイルとなっています（**別掲**）。「学歴・年齢・勤続年数など」が属人部分に該当するものです。

管理職以外の一般社員層については、61・3％が「学歴…」等を考慮するとしています。「学歴」が20・9％、「年齢・勤続年数」が58・5％という割合です。

中小・零細レベルでは、仕事部分も属人部分も包含する基本給一本で、賃金管理を行う例が少なくありません。

積上げ型昇給制度を採っていても、賃上げ額を「一律配分部分」と「考課反映部分」に分けて考えることはできます。両者の区別を明確に意識すれば、年功賃金から脱却するための第一歩が踏み出せるはずです。

それはともかく、属人給の仕組みと歴史を概観しましょう。大部分の人が属人要素に基づく賃金体系を当たり前と考えていた時代には、大企業を中心として、学歴・性別に基づく賃金テーブルを用いる企業が主流でした。

しかし、実力主義人事の台頭にしたがって、「学歴により自動的に賃金に差がつく」仕組みは淘汰の波にさらされます。一方、均等法による規制が強化される中、男女別賃金テーブルは違法という見方が広まりました。

それに伴い、あからさまな学歴・性別に基づく賃金テーブルは、総合職・一般職等のコース別の賃金テーブルに姿を変えます。今では、年齢・勤続に基づく部分のみが目に見える形で残されています。しかし、現在でも学歴等を考慮する企業が少なくない点は、前掲の調査結果が示すとおりです。

年齢・勤続基準が6割 今も残る学歴別の管理

別掲　基本給の決定要素　（単位：％）

職層、企業規模	全企業	基本給の決定要素（複数回答）					
		職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
〈管理職以外〉							
企業規模計	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
1,000人以上	100.0	62.0	77.4	59.0	56.9	25.8	52.0
300～999人	100.0	65.9	76.9	60.8	68.0	31.2	62.5
100～299人	100.0	66.5	72.7	45.8	66.3	28.3	61.8
30 ～ 99人	100.0	69.0	66.6	36.8	59.5	17.9	57.4