

# 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

### 「業態による限界」に挑む動き

## 長時間労働の削減へ再工夫を

中学生がプロの棋士をなで斬りにするという「漫画のような話」が現実となつていきます。将棋のルールなど分からないという方も、14歳の天才棋士のニュースはご覧になったのではないかと思います。

勝負師的な殺気立った容姿ではありません。現代ではなく、昭和年代の少年のような雰囲気を感じさせているといつては、失礼に当たるとはでしょうか。

普通ならアイドルに夢中になる年頃ですが、テレビはほとんどみずに、将棋漬けの毎日を送っていると紹介されていました。

科学や工学の世界でも、こんな少年が次々に輩出されれば、製造業をはじめとして、日本の産業も活気を取り戻すのではないのでしょうか。特

に家電の分野では、かつて世界に冠した有名ブランド企業が、不振にありでいます。

天才と呼ばれる人たちは、家の中でも、電車の中でも、専門分野のことが頭から離れません。企業組織で働くとするれば、まさに「専門業務型裁量労働制」を適用するのに、ピッタリの人たちです。

どこまで労働時間で、どこからが私的時間なのか、区別しようとしても不可能です。こういう人たちは、「スーパー長時間労働者」といつてもよいのですが、管理のしようがありません。

それと対極にあるのが、本人の意思に反して「長時間（長拘束時間）労働」に従事している人たちです。

仕事から解放されれば、私的な時間・家族との時間をエンジョイしたいと願いながら、それがかなわない立場にあります。

最近、宅配業界の長時間労働が問題となり、企業側も積極的に是正措置を講じています。政府が策定した「働き方改革実行計画」でも、自動車運転者・建設業務従事者などについて、「時間外労働の上限基準」の適用除外を見直すという方針を打ち出しています。

以前なら「時短は不可能」といつていた分野でも変化がみられます。人手不足も顕在化化する中、経営者の立場から「自社でもやれること」を、今一度、考えるべき潮目が来ているといえそうです。

2017

7

# 年齢階級別賃金

知って得する



## 賃金実務

「自社の賃金が適正に配分されているか」を分析する際、各種の賃金統計との比較が欠かせません。最も大規模な統計が、厚生省実施の「賃金構造統計」です。本欄では、その中でも基本となる「年齢階級別」調査をご紹介します。日本式の「年功処遇」の現状を知る重要な手掛かりとなります。

実務担当者の間では「賃金調査」といういい方が広まっていますが、正式には「賃金構造基本統計調査」といいます。統計法に基づく基幹統計で、「主要産業（日本標準産業分類に基づく16大産業）」に雇用される労働者の賃金実態を、雇用形態・就業形態・職種・性・年齢・学歴・勤続年数・経験年数別等に明らかにする」のが目的とされています（厚生労働省H.P.）。

本欄では、「年齢階級別」を中心とした調査を取り上げます。年齢だけでなく、性・学歴・企業規模とクロスする形で、統計表が作成されています。

代表例として、性・学歴・年齢階級別賃金の実態を示したのが、別掲です（平成28年調査）。

## 自社の賃金カーブ検証 今も残る年功・学歴差

均等法や労基法（第9条）で、性別に基づく処遇格差は禁じられています。しかし、現在の日本では、過去の制度的残滓が今も根強く残っていて、男女間の賃金格差は厳然として存在します。ですから、性別を無視した統計は、あまり実務上の参考になりません。

次に学歴ですが、学歴（あるいは学校のブランド）のみを信じて選考した人材が、「実戦の役に立たない」という話はよく聞きます。実力本位で処遇する賃金体系への転換も、速度は遅いものの、着実に進んでいます。

しかし、学歴に応じた賃金格差が解消したとは、とてもいえない状況です。求人広告等を出す際も、学歴に応じた世間相場を考慮せざるを得ません。

別掲により性・学歴別の賃金カーブをみると、男性の場合、50〜54歳が賃金額のピークとなる年功曲線を描いています。しかし、「20〜24歳層」を100として年齢階級間格差をみると、「大学・大学院卒」が236・4、「高専・短大卒」が194・8、「高校卒」が145・1です。

このほか、日本では企業規模も賃金水準に大きな影響を及ぼしています。必要に応じて、そうしたデータも活用してください。

別掲 学歴・年齢階級別賃金（男性）

年齢階級	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳=100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳=100)
年齢計	399.7	-0.7	176.5	306.3	-0.8	150.7	288.1	0.0	145.1
20~24歳	226.4	1.9	100.0	203.3	1.9	100.0	198.6	2.2	100.0
25~29	261.3	0.4	115.4	235.0	1.7	115.6	226.5	1.3	114.0
30~34	318.5	1.5	140.7	264.2	1.7	130.0	253.3	0.6	127.5
35~39	374.3	0.5	165.3	294.5	-0.2	144.9	280.6	0.6	141.3
40~44	431.7	0.1	190.7	331.4	-1.5	163.0	310.5	-0.2	156.3
45~49	498.0	-1.8	220.0	369.8	-1.5	181.9	331.1	-0.8	166.7
50~54	535.2	-1.6	236.4	396.0	-3.2	194.8	347.0	-0.4	174.7
55~59	517.3	-0.9	228.5	384.0	-3.0	188.9	341.9	-0.3	172.2
60~64	377.4	-3.6	166.7	293.3	-0.6	144.3	249.7	0.1	125.7
65~69	401.9	4.3	177.5	267.0	-7.6	131.3	225.2	-0.2	113.4

大卒」194・8、「高校卒」

174・7で顕著な差があります。

このほか、日本では企業規模も賃金水準に大きな影響を及ぼしています。必要に応じて、そうしたデータも活用してください。