

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

紛争解決の現状を正しく理解 意外に多い「金銭による解決」

厚生労働省設置の検討会が報告書をまとめました。「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に

関する検討会」という名称ですが、議論の中心は「解雇の金銭解決制度」の創設です。

しかし、「金銭を払えば、無効な解雇も正当化される」という意味ではありません。強引な解雇が行われたとき、労働者が「職場復帰しない代わりに、解消金を払ってください」と請求できる仕組みを作ったかどうかというお話です。

この問題に関するマスメディア等の報道では、早期の実現を疑問視する論調のものも少なくないようです。過去にも、労基法改正・労契法制定と合わせて同様の提言がなされたこ

とがありますが、途中で座礁に乗り上げています。

本欄では、新たな解決制度ではなく、現在の労働紛争解決システムを話題に取り上げます。

報告書の中に、「労働政策研究・研修機構が実施した調査によれば、労働審判事案452件のうち96%が金銭で解決されている」という一文があります。こうした状況について、労働法の大家も、「解雇の金銭解決それ自体は、わが国ではすでに制度上可能であり、実際上も盛んに行われている」と述べています（菅野和夫「労働法」）。

ですから、報告書では、現行システムの改善と周知という方策についても、ページを割きました。

たとえば、紛争発生の際、「都道府県労働局のあっせん」（個別紛争解決促進法第5条）を利用できます。現行ではあっせんを受けるか否かは当事者の自由とされていますが、「参加の任意性を見直してはどうか」等のアイデアを提示しています。

経営者の方々は、こちらの論議の行方も気になるでしょう。

しかし、あっせんを拒否して、本格的に裁判で争うことを考えれば、あながち悪いことでもありません。労務管理に携わる者としては解雇トランプを予防するのが第一ですが、多くの事案が民事訴訟以外の方法で速やかに解決されているという事実は、知ると知らないで大違いといえるでしょう。



役職別賃金

知って得する



賃金実務

課長・部長という役職の階段を上っていくのが、サラリーマンのひとつの夢です。会社も「地位にふさわしい賃金」を支払い、社員の努力に報いる必要があります。厚生省・賃金構造基本統計調査を用いて、世間相場を確認しておきましょう。500万人未満の部長クラスで、年収880万円というレベルです。

最近の若者は、上司との「飲みニケーション」に積極的でないともいいます。しかし、部長・課長ともなれば、たまには身銭を切って「今日はゴチソウしてやるう」といわないと格好がつかないでしょう。

日本の賃金は「年功型」といいますが、それでも職階に応じた格差は小さくありません。厚生労働省・平成28年賃金構造基本統計調査から、役職別・規模別の調査データを紹介します(別掲)。

まず、規模計の数字により、役職間格差をみてみましょう。「非役職20〜24歳」の年収(330・14万円)を100とすると、課長

職(867・69万円)は263、部長職(1073・04万円)は325という水準です。

部長クラスは千万円台 勤続年数も金額を左右

近年、中高年になっても正社員
の立場を得られない人も増えてい
ます。そういう人たちにとっては、
年収1000万円という数字は、
垂涎(すいぜん)的でしょう。

役職者レベルになると、規模間
の格差も顕著です。部長の場合、

大企業(1000人以上)が1247・59万円なのに
対し、中小企業(100〜
499人)は880・39万
円です。後者は前者のわず
か71%という水準です。

大企業も中小企業も、部
長に到達する平均年齢は52
歳代で変わりありません。
しかし、平均勤続年数をみ
ると、大企業25・7年と
して、中小企業21・9年と
4年の差があります。中小

の場合、中途採用者が多い点も金
額面でマイナスに働いているよう
です。

役職者を対象とする賃金体系に
は、大きく分けて2種類あります。
第1は、基本の賃金に上乘せす
る役職手当の金額に大差がある夕

別掲 役職別所定内給与額等(企業規模100人以上)

役職	年齢	勤続年数	きまって支給する		年間賞与 その他 特別給与額	年 収 試算額
			現 金 給 与	所定内 給 与		
	歳	年	千円	千円	千円	千円
部長級	1,000人以上	52.3	23.9	668.5	2708.4	10730.4
	500~900人	52.4	25.7	747.0	3511.9	12475.9
	100~499人	52.4	23.6	661.0	2385.6	10317.6
課長級	1,000人以上	52.3	21.9	577.6	1872.7	8803.9
	500~900人	47.8	21.6	534.5	2262.9	8676.9
	100~499人	47.7	22.6	601.1	2824.7	10037.9
係長級	1,000人以上	48.4	21.4	494.7	1894.8	7831.2
	500~900人	47.9	20.1	448.1	1546.8	6924.0
	100~499人	43.9	18.5	438.9	388.6	1562.4
非役職	1,000人以上	44.0	19.7	489.1	1888.4	7757.6
	500~900人	44.1	18.3	415.6	371.9	1390.4
	100~499人	43.6	16.9	378.3	340.6	1175.5
非役職20〜24歳	1,000人以上	38.7	11.0	330.9	292.8	958.5
	500~900人	38.3	12.5	364.9	318.8	1202.1
	100~499人	38.5	10.7	324.8	290.1	912.9
非役職20〜24歳	1,000人以上	39.3	9.5	293.8	263.7	694.4
	500~900人	23.1	2.2	239.1	211.7	432.2
	100~499人	23.2	2.1	251.6	219.0	475.7
非役職20〜24歳	1,000人以上	23.0	2.1	237.4	212.3	423.6
	100~499人	23.0	2.3	225.2	202.9	3087.1

イプです。こちらの場合、「ああ自分は昇職したんだ」とストレー
トに実感できます。

第2は、資格(職能・職務資格)
に基づく昇給管理が中心で、役職
手当の金額差が小さいタイプです。
企業の歴史が長く、高齢化も進
んだ会社は、中高齢の非役職者に
もある程度、配慮せざるを得ない
のがその原因です。しかし、経済

の沈滞状況を受け、役職(役割)
中心に、メリハリをつけた昇給管
理に回帰する動きもみられます。