

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

加速度的に進む最賃の引上げ

今後は「同一賃金」対策も課題

地域別最低賃金が、今年も大幅に引き上げられます。中央最低賃金審議会の答申では、全国平均で25円のアップという「目安」が示されました。

これから地方最低賃金審議会で最終の引上げ額を決定しますが、過去3年の実績は平成26年が16円、27年18円、28年が25円と加速度的に増えています（統計上の補正を含みます）。

最賃ギリギリのパートを雇用する事業主さんは、秋の最賃改訂時になると、時給の見直し作業に追われます。中には、こんなグチをこぼす方もおられます。

「確かにわが社の時給は安いけれど、働きぶりや勤続年数を考慮した昇給も実施してきている。それなの

に、最賃の影響でボトム・クラスの時給を引き上げると、パート同士の序列が崩れてしまう」

これは「現場の実感」ですが、確かに賃金理論上からも問題なしとはいえません。市場原理で決まるはずの賃金水準が、「政策的に」かく乱されてしまうからです。

以前であれば、「お気持ちにはよく分かります（でも、最賃額は守ってくださいね）」などと相づちを打っていたところですよ。しかし、今後は、「同一労働同一賃金」という観点も踏まえる必要があります。

最賃のインパクトが及ぶのは、その金額前後の時給だけです。つまり、パートの賃金カーブは、最賃額の周辺だけが「不自然に歪む」結果とな

ります。

一方で、現在、議論されている「同一労働同一賃金」は、賃金レベルが最下辺のパートのみを対象とするものではありません。すべての正規労働者について、「職務の内容」「職務変更の範囲」「その他もろもろの要素（成果・能力・経験等も考慮要素として明示する方針が示されています）」を比較したうえで、正社員との処遇バランスが求められます。

つまり、最賃レベル近辺だけでなく、全般的に金額の見直しが必要になる可能性があります。社会全体で均衡処遇が達成された暁には、最賃の問題は相対的に重要度を減じるのかもしれない。

2017

10

昇給テーブルの整備

知って得する



賃金実務

大企業では、賃金制度がきちん
と整備され、考課基準や賃金表も
オープン化が進んでいます。従業
員は、賃金規定をみれば、5年後
10年後の自分の賃金を、ある程度
推測することもできます。

しかし、中小・零細企業では、
人材不足もあって、なかなかそこ
まで手が回りません。長期的な経
営見通しが立つまでは、「賃金制
度の整備は棚上げ」という経営者
の方も少なくないでしょう。

だからといって、「場当たりの
な」賃上げを続けるのは得策では
ありません。「自社でもやれると
ころ」から手を付けるといふ姿勢

どこの会社でも、従業員のやる気
を高めるために、昇給を実施します。
通常は人事考課にに応じて差をつけま
すが、従業員に対してどこまで情報
を公開しておられるでしょうか。昇
給テーブルの明示は、会社が「何を
重視して賃上げを実施しているか」、
その方針を知らしめるための第一歩
です。

が、求められます。

「いくら賃金を引き上げるか」
は、毎年、会社の上層部が「密室

情報公開でやる気喚起 会社の賃金政策を明示

で」話し合い、個々人には結果を
賃金辞令で知らせるだけとします。

会社は「最大多数の最大幸福」
を考えて、賃金配分を決定してい
るつもりでしょうが、その苦心は
従業員に伝わりません。

毎年、前年の昇給テーブルは

「ご破算」として、新しい昇給テ
ーブルを作成するとしても、その情
報を公開すれば、相応の効果は得
られます。

創業からまだ日の浅いA社では、
非管理職層については、係長級以
上と一般社員の区別しかありませ
ん。この2つの社員区分と成績ラ
ンクに応じて、積上げ昇給額を決
定しています（別掲）。

係長級を例にとると、最高のS
ランクで50000円、最低のDラ
ンクで30000円です。成績に応

じた差は大きくありません。

その理由を、創業社長のBさん
に聞いてみました。「当社では、
考課制度は未整備で、管理職の考
課能力も高くありません」「若い
社員については、今、差をつける
よりも、まず先行他社にそん色の

別掲 積上げ昇給テーブル

評価 ランク	S	A	B	C	D
係長級	5,000円	4,500円	4,000円	3,500円	3,000円
一般 社員	4,000円	3,600円	3,200円	2,800円	2,400円

ないレベルまで、賃金を引き上げ
ることを重視しています」という
答が返ってきました。これはこれ
で、一つの見識といえるでしょう。
歴史が古く、年功意識にどっぶ
りつかった会社では、これとは異
なる賃金政策も考えられます。大
事なのは会社の意図を従業員に知
らせることで、状況に応じ、昇給
額決定方法の「正解」は一つだけ
とも限らないでしょう。