

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

改革派の意向どう反映するか

経営トップとして腕の見せ所

ひとところお茶の間を賑わせた相撲界の暴力事件は、どうやら一段落といった模様です。この時の主役は貴乃花親方ですが、今回の相撲界の騒動を参考に「主流派」、「改革派」のいずれを支持するのか研究課題として注目されます。

基本的な図式をみると、相撲界では暴力事件等が頻発、その背景には「相撲界特有の古い体質」があると指摘されています。

「主流派」と「改革を掲げる少数派」の間で水面下のせめぎあいが続いていたようですが、それが理事の選挙等の形で表面に現れ、マスコミ等で大きく取り扱われていた感じがします。

職場の中でも、話題に上る機会が

多かったのではないのでしょうか。どちらを支持するかは個々人の判断でしょうが、不祥事の頻発を心配する人は改革派の肩を持ちたがるはずです。しかし、経営者や上級管理職層の中には、情情的に「秩序の維持」を重視する方が多いかもしれません。

改革の必要性を否定するわけではないけれど、何事も適正な手順を踏んで行うべきであって、「目的さえ正しければ、すべてが許されるわけではない」という立場です。

テレビドラマや映画の場合、改革派の人物を主人公に設定するケースが圧倒的に多いといえます。創造力・実行力にあふれた主人公が、「頭の固くなってしまった」守旧派に対して、真っ向から挑戦するというストーリー

リーは、昔から大衆の喝采を浴びてきました。

ドラマの中では黒白がはっきりしているの、観客も心置きなく主人公サイドを応援できます。しかし、現実の世界はそんなにすっきり割り切れるものではありません。

「人の上に立つ人間」にとっては、「造反」への対処は避けて通れない研究課題です。社会全体が注視する中、協会主流派が、どのような解決を図るのか、お手並み拝見というところでは、今回騒動の結果がどう転ぶにせよ、その成功・失敗の事例から、学習すべき点は多々あるはずで

2018

4

昇給・ベア比率

知って得する



賃金実務

定期昇給とベースアップの区分は、賃金の実務家にとっては必須の知識です。しかし、バブル経済崩壊後（特に平成10年代以降）、日本の賃上げは2%を前後する状況が長く続いていました。

2%では、賃上げ原資のほとんどが定期昇給分として用いられ、ベアに回す余裕はほとんどないといわれます。ですから、今、20・30歳代の人事・労務課員の中には、ベアに関する実務知識が不十分な方もおられるようです。

改めて、定昇とベアの定義を確認しましょう。定期昇給とは、個々の従業員の賃金が「会社の賃金カー

春季賃上げは「ベアなし・定期昇給のみ（賃金カーブ維持）」という状況が続いていましたが、「官製春闘」の開始以降は、若干のベアが積み増される形に変化しています。経団連の「昇給・ベア調査」によると、2017年のベアは0・32%で、賃上げ額全体の14%を占めるという結果でした。

ブに沿う形で、1年分、横にズレる」動きを表しています。一方、ベースアップとは、「会社の賃金

ベア分0・3%を確保 柔軟な賃金管理可能に

カーブそのものが上方移動する」ことをいいます。

ベア・ゼロのときは、会社の賃金カーブ全体の形状・位置は変化しません。このため、ベアを断念した会社では、「労使が賃金カーブ維持で合意した」などという回

りくどい表現を用いたりします。

しかし、ここ数年は、状況に変化がみられます。いわゆる「官製春闘」により、経営側も賃上げに協力的な姿勢を示しています。

官製春闘以前の2013年の賃上げ率は1・96%で、ベアはわずか0・08%という状況でした。

しかし、2014年以降、賃上げ率がアップした結果、ベアも0・27%〜0・44%を確保できるようになりました（別掲）。2017年のベアは0・32%で、賃上げ率

が2・25%ですから、ベアが占める比率は14%になります。

経済学者は、景気の安定のためには、若干のインフレが望ましいなどといっています。賃金に関しても、ある程度のベアがあった方が管理しやすいようです。

別掲 月例賃金の引上げ状況の推移

暦年	集計企業数 社	昇給		ベースアップ		月例賃金引上げ	
		金額 円	率 %	金額 円	率 %	金額 円	率 %
2013年	200	5,682 (95.8)	1.88	250 (4.2)	0.08	5,932 (100.0)	1.96
14	224	6,059 (86.6)	1.96	935 (13.4)	0.30	6,994 (100.0)	2.26
15	219	6,001 (81.7)	1.95	1,340 (18.3)	0.44	7,341 (100.0)	2.39
16	222	6,071 (87.9)	1.96	838 (12.1)	0.27	6,909 (100.0)	2.23
17	224	5,880 (85.8)	1.93	971 (14.2)	0.32	6,851 (100.0)	2.25

なぜなら、全員を対象として既定分の昇給を実施したうえで、ベア分については柔軟な配分ができるからです。たとえば、中年層の賃金が相対的に低ければ、その階層を中心として「厚めのベア」を行うことにより賃金カーブを理想形に近づけることができます。