

スポット

遠回しても着実な人手対策を

人事システム再編する好機に

厚生労働省は「令和元年版・労働経済の分析（労働経済白書）」を公表しましたが、その第2部では「人手不足の下での働き方」に関して分析を試みています。

まず、数字を確認すると「有効求人倍率は1・62倍で1973年度以来45年ぶりの高い水準」にあります。雇用形態別では、パートに比べ、圧倒的に正社員の不足感が高い状況です。かつては「正社員募集」と求人広告を出せば、求職者が群がったものですが、今や隔世の感があります。白書では、人手不足が「働きやすさ」を棄損し、「働きがい」を低下させていると指摘したうえで、「働きがいの低下は、疲労・ストレスを過度に蓄積し、仕事のパフォーマンス

スを低下させ、企業経営にも支障を来す」と警鐘を鳴らしています。

一方、企業側の対応ですが、新規求人や中途採用など「外部調達」に狂奔していますが、中小・零細レベルでは、努力が空回りしているのが現状です。白書では、「雇用管理の改善」や「従業員への働きがいの付与」といった内部の視点が欠如している」と指摘しました。

人材のやり繰りが「焦眉の急」となっている状況で、「雇用管理の改善」といった対策は、いかにも遠回りなような印象を与えます。「お役所の人間の言いそうなこと」と切り捨てるのは簡単です。

しかし、大局的・総合的な観点からみると理にかなった主張といえない

くありません。「能力・成果に見合う昇進・賃金アップ」「能力開発の機会付与・自己啓発の支援」等の対策が、離職率・定着率の改善に有効なのは言待ちません。

長く働く正社員が対象であれば、賃金・評価・能力開発システムの整備のため、時間・費用を投じる価値が十分にあるでしょう。しかし、経済低迷期には、賃金テーブルのメンテナンスを怠り、人材開発も放置していた会社は少なくないはずです。

この機会に、人材管理システム全体の見直しにチャレンジするというのも、経営者として立派な見識ではないでしょうか。

2019

12

時間当たり単価の格差

知って得する



賃金実務

毎月勤労統計は、その名のとおり、毎月集計されますが、年単位（1月～12月）と年度単位（4月～翌年3月）の累計結果も公表されます。本欄では、平成30年度の集計を基に、正社員とパートの格差を調べてみましょう。

まず、パートの時給ですが、最低賃金の引上げもあいまって、最近急ピッチで上昇を続けています。平成24年度は1031円でしたが、平成30年度は1143円に達しています。

伸び率をみると、平成29年度（2・4％）と30年度（2・3％）は2％を超えています。

同一労働同一賃金は、働き方改革の課題ですが、パートの賃金は、最近、急ピッチで改善されています。さらなる賃金引上げが必要なのでしょうか。厚労省の「毎月勤労統計調査」によると、パートの時給は1143円です。一方、正社員の賃金を単純に時給換算すると2535円となります。

同一労働同一賃金の大切さは分かりますが、これだけ早いテンポでパートの賃金が上がっているのですから、問題はいずれ自然に解決すると思われる事業主さんもおられると思います。

一般労働者とパートの賃金の伸

の水準を大きく上回っていることが分かります。

しかし、絶対水準で比較すると、その格差の大きさは明らかです。

一般労働者について、時給表示の集計はまとめられていません。しかし、月当たりの総額と労働時間数から、試算してみることは可能です。

賞与を含めた現

金給与総額は42万

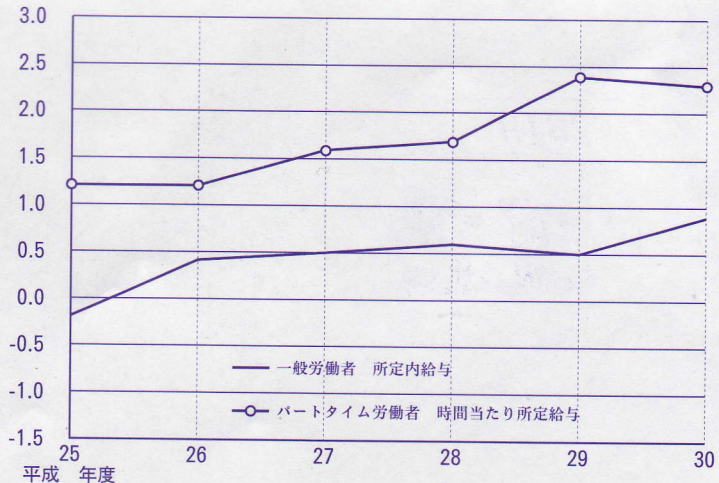
急伸続くパートの時給 短期では改善に限界も

び率（所定内給与）をグラフ化したのが、別掲です。これをもても、パートの賃金改善が、一般労働者

3355円、月当たりの所定内給与は33万9636円です。一方、総実労働時間は167・0時間、

ちょっと乱暴ですが、賞与も含めた現金給与総額を総実労働時間で割ると時間当たり2535円で。所定内に絞っても、時間当たり単価は2226円と、パート時給（1143円）の2倍近くになります。

別掲 賃金の動き 一般労働者とパートタイム労働者（前年度比）



所定内労働時間は152・6時間でした。