

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/02/10

VOL.25

● 「毎月勤労統計調査」平成24年分結果速報

厚生労働省が公表した毎月勤労統計調査の結果（速報、事業所規模5人以上）によると、2012年の1人平均月間現金給与総額は、前年比0.6%減の31万4,236円となりました。

内訳は、所定内給与は、前年比0.1%減の24万2,887円、所定外給与は前年比2.4%増の1万8,763円、特別に支払われた給与は同3.1%減の5万2,586円となっています。給与総額は、2年連続の減少となりました。

平均月間総実労働時間については、前年比0.5%増の147.1時間と、2年ぶりの増加となり

ました。総実労働時間のうち所定内労働時間は0.5%増の136.7時間、所定外労働時間は0.5%増の10.4時間となっています。

なお、年間の総実労働時間は1,765時間(規模30人以上では1,808時間)となっています。

所定外労働時間は3年連続の増加となっています。

雇用関係においては、常用雇用は、前年同月比0.7%増と9年連続の増加となりました。このうち、一般労働者は前年と同水準、パートタイム労働者は2.4%増加となっています。

● 「平成24年民間主要企業年末一時金妥結状況」調査結果

厚生労働省の発表によると、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち、年末一時金の妥結額を把握できた354社の平均妥結額は、739,295円となりました。

前年に比べ21,999円 (2.89%) 減となり、3年

ぶりに妥結額が前年比減となっています。

また、平均要求額は、把握できた199社で見ると、798,439円となっており、こちらは、前年に比べ4,460円の増額となっています。

● 「日本的雇用・人事の変容」に関する調査結果

日本生産性本部が、全上場企業を対象として調査した「日本的雇用・人事の変容」に関する調査結果によると・・・

1 「定期昇給制度あり」55.2% うち47.1%が制度見直しを検討。

定期昇給制度導入率は、99年89.0%、00年87.3%、04年62.2%となっており、年々導入率は低下しています。また、「一定年齢までは定期昇給がある」場合において、定期昇給がある上限年齢は平均47.4歳(最少年齢は27歳、最高年齢は57歳)となっています。

定期昇給制度がある企業における今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が、42.4%となっている一方で、「定期昇給によって上る水準を抑制したい」25.9%、「一定年齢

までは定昇はやむを得ないがもう少し早めの年齢で止めたい」21.2%、で合わせて47.1%は何らかの見直しを考えています。

2 65歳までの雇用義務化に伴い、「再雇用選定基準が必要」95.7%、「人件費の推移によっては、新卒採用の抑制もありうる」という企業は、3割強。

現時点で再雇用選定基準として業績評価など人事考課を「反映している」という企業は74.3%。

本年4月より施行される改正高年齢者雇用安定法では、労使協定で対象者の選別をすることを禁じているが、今後も業績評価など人事考課による選別要件の設定が必要かどうかについて、

「必要だと思う」が48.6%、「本当は必要だと思うが、法の主旨から考えると選別基準を設定するのは望ましくない」が47.1%と合すると大多数（95.7%）の企業が必要と認識しているとのことです。

●今後の人事制度について

前述の通り、多くの企業において、「賃金制度の在り方」、「65歳までの雇用の在り方」について検討をしているようです。

前述の「日本的雇用・人事の変容に関する調査」結果において、「仕事と賃金がミスマッチ」している年齢層は「50代」としている企業が50.6%、「40歳代」としている企業が26.6%としています。これを前提として「65歳までの雇用確保」が義務付けられるわけですから、「定年後の再雇用」についてだけではなく、「若年層も含めた全ての社員を対象に賃金水準や退職金・企業年金の見直しをする」企業の割合が高くなっていかざるを得ないでしょう。

各社それぞれの事情に合わせて設計していくことになるのですが、今後の賃金制度については、「仕事と賃金がミスマッチ」しないように賃金制度を設計し、少なくとも、労働者に説明できる仕組み作りはしておかなければならないでしょう。労働者の権利意識が高まっている中、将来的には企業の説明責任を果たさなければならないケースが増えてくることも予想されます。

隣の同僚と賃金を比較して、「自分の賃金がなぜ安いのか。」なんて質問に答えるには、やはり「制度」が必要となります。ちなみに、労働契約法において、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」と定められています（第4条第2項）。

また、「60歳以降の雇用の在り方」についても多くの企業の悩みの種となっているようです。本年4月以降は、原則として希望者全員を雇用しなければならなくなることから、大手企業においても様々な制度を検討しているようです。新聞等の報道によると、NTTグループでは、

なお、改正法施行に伴い、「人件費の推移によっては、新卒採用の抑制もありうる」という企業が32.1%、「再雇用者の賃金水準を引き上げる」が28.6%、「若年層も含めた全ての社員を対象に賃金水準や退職金・企業年金の見直しをする」が27.9%となっています。

「65歳まで継続雇用するため、40代から50代などの人件費上昇を抑える制度」を導入することです。他にも、トヨタ自動車は「定年後のハーフタイム勤務や毎月一定額を積み立てて定年後に受け取る退職金制度を検討」、IHIは、「4月から、59歳になった時点で定年を60歳から65歳の間で選ぶことができる選択定年制」を導入、「①賃金は徐々に下がるもののリーダーなど現場の職分や評価に応じて金額を上乗せし、働きに応じて賃金が変わる仕組みとなっている。②退職金は定年時に受け取るが原則として60歳で退職したときの額に据え置く。」とのことです。

特に製造業においては、熟練技術、専門技術を持つ社員の高齢化が進んでおり、若手への「技能伝承」を継続的に進めるとともに、定年後の社員を繋ぎ留めることで技術の社外流出を防ぐ狙いがあるようです。こうした流れの一方で、再雇用者の待遇の見直しは若手社員の賃金や処遇に与えかねないとの慎重論も根強くあります。総人件費抑制と雇用延長の両立は、新規採用抑制や若手社員の待遇悪化に繋がりがかねないからです。

こうした中ローソンでは、「消費意欲の高い20代後半から40代の社員の個人所得を約3%アップさせる。」という報道もありました。子供を持つ社員の賃金アップ率を高くし、子育てを支援し、子供が増えるにつれアップ率を高くすることで、少子化対策の一助にしたいとの思いがあるとのことです。

各社それぞれの事情がある中で、従業員全体の構成を考慮しながら、会社全体の人事制度・施策の見直しをしていく必要があります。いいの事務所では、貴社に合った制度を検討、ご提案いたします。ぜひ、ご相談ください。