

大滝・馬場人事労務研究所便り

「改正高年法」施行目前！ 定昇など賃金制度の動向

活発化する賃金をめぐる動き

平成 25 年の春闘がスタートし、ローソンが 2013 年度から 20 代後半～40 代の社員の年収を平均 3%（平均約 15 万円）引き上げることを発表したり、先頃行われた政府と経済 3 団体トップとの会談で、安倍首相から、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請が出たり、賃金をめぐる動きが活発化しています。

約 4 割の企業では定期昇給を導入していない

公益財団法人日本生産性本部が 2012 年 10 月～11 月にかけて実施した「第 13 回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定昇がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数（55.2%）を占めているものの、「定期昇給はない」という企業も約 4 割（39.6%）となったことがわかりました。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000 年が 87.3%、2004 年が 62.2%となっており、徐々に導入率は低下しています。

定昇を導入している企業の約半数が見直しを検討

定昇制度がある企業での今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が 42.4%となった一方で、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が 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」が 21.2%となり、合計で 47.1%は見直しを考えていることがわかりました。

企業規模が 5,000 人以上になると「現状のまま」という企業は 12.5%まで減少し、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が 37.5%、「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」が



25.0%で、合計 62.5%となり、さらにその傾向が強まっていることがわかります。

年齢・勤続給を導入する企業は減少

基本給に採り入れられている賃金体系を見ると、管理職層では、役割や職責あるいは職務の価値を反映させる「役割・職務給」の導入率が 79.2%と高く、職務遂行能力の高さを反映させる「職能給」の導入率はついては、やや下がって 65.6%となっています。また、年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」については、22.7%となっています。

非管理職層についても同様の傾向がみられますが、どちらに関しても言えることは、「年齢・勤続給」は、調査開始から下がり続けているということです。

4 月からの「改正高年齢者雇用安定法」の施行による 65 歳までの雇用義務化に伴い、再雇用者の賃金の賃金水準を引き下げること検討する企業が増えることも予想され、賃金をめぐる動きはますます目まぐるしくなりそうです。

添乗員の派遣を受けている旅行会社は労働組合法上の「使用者」に該当するか？

旅行会社が派遣添乗員の団交申入れを拒否
旅行会社 A 社の派遣添乗員 B が、A 社に対して

労働時間管理（管理を行っていなかった）に関して団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したため、B側が「不当労働行為である」と主張して救済を求めている事件について、昨年、中央労働委員会により、会社側の主張を棄却する判断が下されました（2012年11月29日）。

事件の概要

A社は旅行事業に関し、労働者派遣法に基づいて、派遣会社から添乗員Bの派遣を受けていましたが、Bが所属する労働組合本部および支部組合がA社側の労働時間管理等について団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したことについて、「不当労働行為である」として、救済を申し立てました。

初審（東京都労働委員会）では、団体交渉事項のうち、A社側が労働時間管理に関する議題に応じなかったことは不当労働行為に該当すると判断し、A社側に対して「誠実団交応諾」および「文書交付」を命じたところ、A社側は、これを不服として再審査を申し立てました。

そしてこの度、会社側の再審査の申立ては棄却されたのです。

「形式」ではなく「実態」をみて判断

再審査の申立てに対し、中央労働委員会は、「労働者派遣法第44条のみなし規定によって派遣事業主が責任を課せられている事項の措置を行っておらず、かつ労働時間を含む就業諸条件について雇用主と同視できる程度の支配力を有している」として、会社側を労働組合法第7条の「使用者」に当たるとの判断を下しました。

形式的には「派遣先」と「派遣労働者」の関係であっても、実態として「使用者」と「労働者」の関係にある場合にはそのように判断される場合もあるため、注意が必要です。

～当事務所よりひと言～

最近、女子柔道の監督が、体罰を理由に辞任しましたが、労務管理に携わっている者として興味深い事件でした。オリンピックで結果が出たのであれば体罰も有効な管理の手段ということになって、問題が明るみに出ることはなかったかもしれません。管理者の一番の役割は、いかにプレイヤーにやる気を出させるかにあります。もちろん技術的なコーチングのスキルがあることも重要ですが、それにしても体罰は選手に屈辱感を与えるだけでなく萎縮させることにもなって、決して良い結果を生むことにはならないと私は考えます。これをリーダーシップの観点から考えると、体罰といわないまでも、部下を安易に怒鳴りつけたりするような行為は、部下を萎縮させ決して部下のやる気を引き出すものではなく、うっかりするとパワハラの違法行為とられかねないことがありますので、管理者としては十分気をつけねばならないことだと思います。いずれにしても部下を上手にしかることはなかなか難しいですね。（大滝）

いま、上司（管理者）が本当に大変だと私は思っています。「しかりかた」もそうですが、今後、管理者に求められるスキルとして「メンタルヘルスマネジメントの知識とスキル」があげられます。その理由は心の健康を崩した部下が出た場合、このスキルがないと上司である管理者自身があまりの精神的、肉体的負担につぶされてしまい自分がうつになってしまう可能性があるからです。部下を心の病気から守ると同時に自分自身も守る。その結果が会社の成長や自分自身の成果も手にすることができることになると私は思います。例えば、「メンタルヘルス」に関しては「個人としてできること」「会社・組織にしかできないこと」「専門家にしかできないこと」があるので、すべてを自分の力だけで何とかしようと抱え込まないこと。また「心の病気」と「体の病気」を区別して考えないことといった、大きな原則を踏まえて「正しいメンタルヘルスの知識」をベースに自分自身の心身を健やかに保ちつつ、部下の心と体を守るスキルを身につけること。この「知識とスキル」を持つことがこれからの管理監督者の必須になると私は考えています。（馬場）