

大滝・馬場人事労務研究所便り

連続プラスが続く

「パートタイマー時給」の最近の相場

◆関東 4 都県の募集時平均時給は 1,000 円を突破

パートタイマーの平成 28 年 12 月の平均時給は、関東 4 都県（東京、神奈川、埼玉、千葉）で 1,020 円、東日本で 1,000 円でした（アイデム人と仕事研究所が 3 月 3 日に公表した集計結果による）。

職種別では、「専門・技術職」で前年同月比マイナス 88 円の 1,203 円となったほかは、「事務職」「販売・営業職」「フードサービス職」「運輸・通信・保安職」「製造・建設・労務職」「その他」のいずれもプラス 7～68 円で増額しました。

伸び率が高かったのは、「運輸・通信・保安職」の前年同月比プラス 68 円の 1,057 円と、「フードサービス職」の同プラス 12 円の 924 円でした。

◆西日本の平均時給の伸びは東日本を上回る

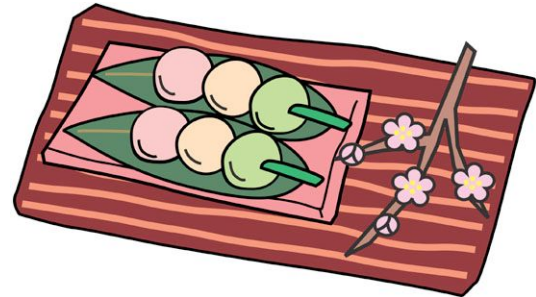
関西 3 府県（大阪・京都・兵庫）は 990 円で前年同月比 9 円プラス、西日本は 969 円で同プラス 16 円と、いずれも関東 4 都県の 2 円プラス、東日本の 8 円マイナスを上回りました。

職種別では、東日本と同様、「専門・技術職」で前年同月比マイナス 27 円の 1,267 円となったほかは、いずれも 9～44 円プラスでした。

伸び率が高かったのは「販売・営業職」の前年同月比プラス 44 円の 893 円、次いで「製造・建設・労務職」の同プラス 37 円の 927 円でした。この点は、東日本と異なる結果です。

◆全体ではプラス傾向だが一部にマイナス 100 円超も

集計結果は平成 24 年 1 月から 48 カ月の推移をみることができますが、全体で、東日本は 970 円から 1,000 円、西日本は 919 円から 969 円と、プラス傾向が続い



ています。

ところが、「専門・技術職」は前年同月比で東京都区部や神奈川県はマイナス 107 円、京都府はマイナス 200 円と、兵庫県でプラス 108 円となった以外、いずれもマイナスです。

◆医療・介護・保育業界の人材確保に影響が？

この「専門・技術職」とは、看護師・准看護師、看護助手、薬剤師、歯科衛生士、歯科助手、介護福祉士、介護ヘルパー（2 級以上）、保育士です。

いずれも人手不足が深刻な職種で、時給のマイナスによりさらなる悪化が懸念されます。

厚生労働省では、これらの職種における処遇改善に対する助成金も設けています。活用を検討してみてはいかがでしょうか。

男女間、

正規・非正規間の賃金格差が過去最少に！

◆女性の平均賃金が過去最高に

厚生労働省が発表した平成 28 年の「賃金構造基本統計調査」によると、フルタイムで働く女性の平均賃金は月額 24 万 4,600 円（前年比 1.1%増）となり、過去最高を記録したそうです。

一方、全体の平均賃金は 30 万 4,000 円、男性の平均賃金は 33 万 5,200 円で共に前年と横ばいでした。

また、男性の賃金を 100%とした場合に女性は 73%

となり、男女間賃金格差は過去最小を更新しています。これは 20 年前（平成 9 年）よりも約 10%縮まったことになります。

同省は、賃金格差の縮小は「管理職に占める女性の割合が過去最高の 9.3%だったことにより、平均賃金を押し上げた」と分析しています。

昨年から女性活躍推進法が施行され、今後、企業は女性の採用や管理職への登用を積極的に進め、その格差はさらに縮まっていくことが予想されます。

◆雇用形態間賃金格差も過去最小

雇用形態別に平均賃金を見ると、正社員は 32 万 1,700 円（前年比 0.2%増）、非正規社員は 21 万 1,800 円（同 3.3%増）でした。

正社員を 100%とした場合に非正規社員は 65.8%となり、平成 17 年の調査開始以来賃金の格差は最小となりましたが、これは人手不足などを背景とする女性の非正規社員の給与アップや最低賃金の上昇などにより格差が縮まったのが要因とされています。

また、短時間労働者の 1 時間当たり賃金は、男女計 1,075 円（前年比 1.5%増）、男性 1,134 円（同 0.1%増）、女性 1,054 円（同 2.1%増）となっており、いずれも過去最高となっています。

◆「同一労働同一賃金」で賃金はどう変わるか？

賃金の男女間の格差、正規・非正規間の格差は年々小さくなっています。その中でも男性の賃金の伸び止まりや女性の活躍推進が大きな問題となりそうです。

また、現在、政府で議論されている「同一労働同一賃金」の実現に向けた非正規社員の処遇改善についての動向にも注目しておく必要があります。

～当事務所よりひと言～

今月の判例研究は、スタッフが妊娠後、会社に業務軽減要求をしたにもかかわらず放置されたこと、また、上司のマタハラを訴えた事案（福岡地裁小倉支判決平 28.4.19）です。介護サービス業を営む Y 会社の介護職員 X が妊娠を理由に上司 Y2 に業務軽減を要求したところ、Y2 が「あなたを妊婦として扱うつもりはないんですよ」「あなたには万が一何があっても働きますちゅう覚悟があるのか」と発言したことについて、Y2 の発言は、「労働者は妊娠を理由に業務の軽減は申し出ることができない」とか「流産しても構わないという覚悟をもって働くべきだとの認識を与えかねない」ものであり、相当性を欠き、妊産婦 X の人格権を侵害する不法行為であるとなりました。また Y 社も労働者に対して職場環境を整える義務を負っており、Y2 から従業員が妊娠したとの報告を受けながらその後 Y2 から具体的な措置を講じたか否かについて報告を受けるなどして具体的な業務の軽減を指示することなくいた（拱手傍観していた）ことは、妊婦 X に対する職場環境整備義務違反・健康配慮義務違反に当たるとしました。会社の妊娠中の軽易業務転換については、労基法第 65 条第 3 項において「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、ほかの軽易な業務に転換させなければならない」と定め、会社がこの義務に違反すると刑事罰が科せられる（労基法第 119 条第 1 号）ことになっています。また、本年 1 月から職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に関する規定（男女雇用機会均等法第 11 条の 2）が施行されており、会社としては Y2 のごとき発言を管理職等が行うことがないように、使用者としてハラスメント防止措置を着実に実施することが求められるようになったことを十分注意すべきであると考えます（大滝）。

「セルフ・キャリアドック」という言葉をご存知ですか？「セルフ・キャリアドック」の“ドック”は人間ドックのドックと同義です。従業員のキャリア形成における“気づき”を支援するために、年齢、就業年数、役職などの節目において、従業員が定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を、企業が設定するしくみのことです。企業の人材育成ビジョンに基づき、入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリアコンサルティングを受ける機会を整備・提供することにより、従業員の仕事に対するモチベーションアップや定着率向上などを図り、ひいては企業の生産性向上にも寄与する効果が期待されています。派遣法の改正により派遣元企業は派遣労働者のキャリアコンサルティング、キャリアアップ研修の制度を設ける事が義務付けられましたが、自社の雇用する従業員に関しても、教育訓練以外に「セルフ・キャリアドック」によるキャリアコンサルティングの機会を設け、キャリア形成支援に力を入れることが、企業にとって重要になるのではないのでしょうか（馬場）