

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

「去年も払ったから」は不毛 ボーナスの存在価値問い直せ

日本経団連の09年大手・夏季ボーナス妥結結果をみると、前年夏季と比べ金額で15万19円、率で17・15%も下落しました。一方、09年の賃上げ結果は、金額で5133円、率で0・14%ダウンという状況です。

ボーナスを思い切って引下げると、賃上げ面では生活の安定に配慮した形となっています。経済が比較的好調な時期、経営側は大幅な賃上げに難色を示し、「業績向上分は主としてボーナスに上乘せさせるべきだ」という主張を繰り返していました。

そういう意味では、今期のボーナス・賃上げの原資配分は、従来の主張（業績の変動はボーナスに反映さ

せる）に沿うもので、経営側の態度は一応、一貫していると評価できるでしょう。

日本経済に与える影響からいえば、ボーナス・賃金のどちらに重きをおこうと、トータル収入が減少すれば消費の低迷を招来するのですから、大きな違いはありません。ボーナスと賃金で「お金の色がついているわけではない」ので、ボーナスを抑制すれば、大きな買い物、せいたく品の購入のみが減るとは限らないでしょう。当然、日常の基本的な消費行動にも影響が及びます。

日本の賃金制度は、賃金額の速やかな調整が難しい、特に「下方硬直性が高い」（下げるのが困難）といわれ

てきました。月例賃金に限っていえば、今でも「改革は道半ば」です。

しかし、今期のボーナス決定をみれば、ボーナスが急激な業績変動の受け皿として有効に機能したことが分かります。仮に、ボーナスという仕組みがなければ、今期の賃上げ交渉はもっと大荒れに荒れたのではないのでしょうか。

ただし、「泥縄的」対応だったという批判の余地は残ります。会社業績の低下に合わせ、単純に支給率を切り下げるだけなら、それこそ「誰にでもできる」ことです。今回を契機に、「ボーナスとは何を基準に決定するか」という命題を、もう一度、深く掘り下げて考える必要があります。

2009

10

10月は「労働保険適用促進月間」です

労働者（パートを含む）を一人でも雇用する事業主は、労働保険（労災保険＋雇用保険）に加入することが義務づけられています。

生計費基準

知って得する



賃金実務

日本全体が貧しかった時代、乏しい賃金原資を配分する際、まず考えるべきなのは、「食べていけるかどうか」という問題でした。

賃金の低い労働者の家庭で子どもを生み育てられないとすれば、長期的に「労働力の再生産」に支障が生じます。最低賃金法でも、「国民経済の健全な発展に寄与する」ことを法律の目的の一つとして掲げています。

「労働力の再生産」という観点に立てば、支出の多い世代により多くの賃金原資を配分するのが当然の論理的帰結となります。その参考として使われてきたのが、

賃金の決定要素として、「生計費」の重要性は低下しつつあります。しかし、賃金交渉の場では、「この賃金水準では、暮つしが成り立たない」と訴えるのが、労働組合の定番手法となっています。賃金カーブの見直しを考える際には、やはり無視できない項目といえるでしょう。

「世帯人員別標準生計費」です。

全国版は人事院が発表しています(別掲)し、都道府県人事委員会

賃金カーブ設定の日安 共働きで根拠が薄れる

による都道府県別のデータも活用されています。

1人から5人世帯に分け、食料費、住居関係費、被服・履物費等の項目別に標準的な支出額を示しています。たとえば27歳で結婚し(2人世帯になる)、30歳で第1子

が生まれ(3人世帯になる)というように標準的なライフパターンを設定すると、22歳から26歳までは1人世帯で必要な生計費はいくら、27歳から29歳までは2人世帯で必要な生計費はいくら、という目安を得ることができます。

この目安に配慮して賃金カーブを設定するのが、賃金管理の基本です。しかし、晩婚化、少子化、生活スタイルの多様化等が進んだ結果、標準的なライフパターンの設定が難しくなり、生計費基準の

根拠が薄らいできました。国を挙げて「女性が結婚し、子どもが生まれても継続就労を」と呼びかける中、男性が大黒柱で一家全体の生活を支えるという前提も見直さざるを得なくなっています。

しかし、国全体の賃金カーブは、

別掲 費目別、世帯人員別標準生計費(平成21年4月)

費目	世帯人員				
	1人	2人	3人	4人	5人
食料費	30,680	33,370	44,790	56,210	67,640
住居関係費	34,610	57,360	52,370	47,390	42,400
被服・履物費	9,110	5,810	8,000	10,200	12,400
雑費 I	34,610	41,260	61,640	82,030	102,410
雑費 II	17,240	21,260	27,940	34,620	41,310
計	126,250	159,060	194,740	230,450	266,160

長い時間をかけてゆっくりと変わっていきます。現在でも、日本の労働市場の賃金カーブは、かつての生計費基準時代の名残りを色濃く残しています。男性の賃金カーブは、今でも「子どもに学費がかかる世代」に重きを置く形になっています。これが、実力(貢献度)カーブと一致しないことは、労務担当者にとって「暗黙の了解」といってもよいでしょう。