

経営・労務管理のエキスパート

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

賀春



2010

I

年頭に当たり貴社のご発展をお祈りいたします。

本年の経済見通しは、昨年に引続き決して明るくはありませんが、社会の変革はとどまることなく進んでいます。

個別労働紛争の防止をはじめ、本年も労務管理の近代化、社会・労働保険等に関する指導、相談に一層努めて参ります。本年も変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

賃金と世間相場

知って得する



賃金実務

賃金を決める理論は色々ありますが、一番シンプルなのは、「周りをみて決める」というものです。世間相場を無視して自社の賃金テーブルを定めると、無用の摩擦が生じます。低すぎれば人が集まらないし、高すぎれば人件費の無駄遣いになります。各種の賃金データをうまく活用しましょう。

アメリカの賃金制度は、さすがに現実主義に徹していて、世間相場と明確に連動する形で賃金水準を決定しています。まず従業員を15〜30程度の職務グレードに分けます。次に「職務グレードに属する代表的な職務をいくつか選び出して、その職務の世間相場賃金を把握。そしてその平均を職務グレードの標準賃金として設定」（「最新アメリカの賃金・評価制度」笹島芳雄）します。

アメリカの賃金制度は、さすがに現実主義に徹していて、世間相場と明確に連動する形で賃金水準を決定しています。まず従業員を15〜30程度の職務グレードに分けます。次に「職務グレードに属する代表的な職務をいくつか選び出して、その職務の世間相場賃金を把握。そしてその平均を職務グレードの標準賃金として設定」（「最新アメリカの賃金・評価制度」笹島芳雄）します。

等級ごとに水準管理を 職能給も「市場重視」へ

金システム内部の整合性を重視する傾向があるようです。6〜10程度の職能等級に分類した後、賃金カーブの起点とピークを考慮して、各等級内の昇給ピッチを決めています。

表 規模別の所定内賃金（平均額）
（単位：千円）

区分	全体	100人未満	100〜299人	300〜999人	1,000人
部長相当	558.7 〔559.6〕	*517.1 〔507.4〕	526.1 〔528.7〕	584.2 〔596.1〕	697.0 〔700.7〕
次長相当	484.2 〔491.8〕	*443.9 〔441.7〕	464.3 〔470.0〕	502.2 〔520.9〕	594.3 〔602.8〕
課長相当	423.7 〔430.6〕	390.4 〔390.4〕	408.1 〔413.0〕	447.6 〔458.3〕	511.9 〔532.7〕
係長・主任Ⅰ	339.7 〔344.9〕	316.2 〔317.9〕	330.0 〔335.7〕	357.1 〔361.9〕	396.3 〔406.2〕
係長・主任Ⅱ	300.2 〔304.0〕	280.0 〔284.8〕	*292.0 〔291.1〕	311.7 〔316.7〕	345.7 〔352.5〕
一般職Ⅰ	253.2 〔255.6〕	235.2 〔239.9〕	*249.8 〔248.7〕	266.1 〔266.8〕	286.7 〔293.6〕
一般職Ⅱ	*230.0 〔228.7〕	*221.9 〔217.9〕	*226.6 〔223.7〕	230.9 〔235.0〕	245.8 〔249.0〕
一般職Ⅲ	*204.9 〔203.6〕	196.6 〔196.6〕	*202.1 〔201.8〕	*206.6 〔205.3〕	*215.8 〔212.3〕

〔 〕内は前年調査の金額、*：「今回調査の賃金額」>「前年調査の賃金額」のもの

欧米では、各等級で必要な人材を獲得するのが原則で、日本に比べ、内部でエスカレーターの昇給していくのが一般的です。同じ人間が、1等級から6〜10等級まで順番にたどっていくので、なだらかに昇給していくようにピッチを設定する必要があります。

そうした昇格システムの違いが、賃金決定の仕組みにも反映されています。しかし、日本でも流動化・中途採用の活発化に合わせ、より世間相場に着目する必要性が高まっています。日本生産性本部では、毎年、一般職Ⅲから部長相当まで8段階に分けた賃金水準を規模別に集計している（表）ので、参考にしてください。