

# 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

### 景気の上げ潮基調は本物か？ 政策主導でボーナス高額回答

春季賃上げ交渉は、出足好調のようです。新政権のデフレ脱却の掛け声に合わせ、大手企業では満額に近い回答が主流となりました。

金融緩和期待から、株式市場が活性化し、円安も進行するなど、外部の経済環境が大いに後押しした印象がありますが、中小企業がどこまで追従するか、まだまだ目が離せない状況が続きます。

政策の推進者に対してはちょっと失礼な物言いになりますが、「プラシーボ効果」ということばが想起されます。薬効のない偽薬を投与されても、患者が信じる限りは、一定の治療効果が表れる現象を指します。

「気のせい」とばかりはいえませ

ん。明るい希望を持つことで、人間の身体が本来持つ回復力・免疫力が活性化され、一定の範囲内ですが、本当に病気が治るようです。

バブル経済崩壊後、経営者サイドは、「日本の物価が高すぎて、国際競争力が失われつつあるので、企業としてインフレにつながるような賃上げの動きには乗れない」という見解を示していました。しかし、デフレの継続により日本の経済力が長期的に低落傾向を続けるなか、積極的な局面打開策に対して、思わず知らず食指が動いたというところでしょうか。実際、政府がいくら政策の旗を振っても、市場がそれを信頼しなければ、経済の流れを変えることは

できません。お隣の「新興大国」中国では、インフレ対策が重要課題ですが、「上に政策あれば、下に対策あり」という俗諺が広まっていると聞きます。国家のトップレベルで政策を決定しても、地方レベルでは抜け穴探しが続かないといわれています。

日本では、せっかく官民挙げて経済拡大の道を邁進しようとしているのですから、「結果オーライ」であっても、明るい春の到来を期待したいものです。ただし、賃上げの高額回答は一時金が大部分で、実際に支払われるのは数カ月先のことです。それまで、「治癒への希望」が色あせないことを祈るばかりです。

2013

5

# 賃率の重複

知って得する



## 賃金実務

等級別に賃金テーブルを設ける場合、2つの等級間で「賃率の重複」を認めるか否かという問題が生じます。「重複型」が多数派ですが、「昇格しても、賃金があまり上がらない」と従業員がやる気をそく結果となります。「開差型」を選択するか、昇格昇給を設定するか、対応を検討する必要があります。

絶対額表示で賃金テーブルを作成する際、上限・下限を設定する必要が生じます。一番シンプルなものは、1等級が20万円から24万円、2等級が25万円から29万円など、等級ごとの賃金設定幅(賃金バンドともいいます)が重複しないスタイルを採ることです。

1等級のなかで一番基本給が高い人と2等級のなかで一番基本給が低い人を比べると、後者が高いのですから、等級と賃金の関係が一目瞭然です。

こうした賃金テーブルの組み方を、「開差型」と呼びますが、賃金理論としては整合性が高いとい

えるでしょう。しかし、「泣き所」

もありません。各等級の上限に達した人は、上位等級に昇給しない限り

## 賃金論的には疑問符も昇格昇給も加えて運用

り、一切昇給はないという結論になります。「昇給できないのは、本人の努力が足りないから」というのは正論ですが、やはり無昇給状態が何年も続けば本人のやる気が失われます。

このため、1等級が20万円から

別掲 重複型賃金表の例

1 級		2 級	
		15号	295,000円
		14号	290,000円
		13号	285,000円
		12号	280,000円
		11号	275,000円
20号	265,000円	10号	270,000円
19号	260,500円	9号	265,000円
18号	256,000円	8号	260,000円
17号	251,500円	7号	255,000円
16号	247,000円	6号	250,000円
15号	242,500円	5号	245,000円
14号	238,000円	4号	240,000円
13号	233,500円	3号	235,000円
12号	229,000円	2号	230,000円
11号	224,500円	1号	225,000円
10号	220,000円		
9号	215,500円		
8号	211,000円		
7号	206,500円		
6号	202,000円		
5号	197,500円		
4号	193,000円		
3号	188,500円		
2号	184,000円		
1号	179,500円		

28万円、2等級が25万円から33万円といった上・下限設定を採る企業も少なくありません。

に達していた従業員が、2等級に上がって最下位の1号俸に位置付けられると、基本給額が下がるという現象が生じます。そうした不合理を避けるため、1等級で15号俸に達していた従業員は2等級の直近上位の号俸(5号俸)に「飛びつき昇給」というルールを設けるのが一般的です(別掲)。

従業員の昇格意欲を掻き立てるという意味では、昇格時に「昇給(たとえば2000円)」をプラスし、そのうえで「飛びつき昇給(9号俸へ)」させるという仕組みを導入するのが、より望ましいでしょう。

1等級の従業員であっても、滞留期間が長ければ2等級の下位レベルを上回ることが出来ます。こうした賃金テーブルの組み方を、「重複型」と呼びます。重複型を採る際、たとえば1等級で上位号俸(たとえば15号俸)