

## スポット

### 政府掛け声に揃わない足並み

## 賃上げは企業独自路線が主流

そろそろ都道府県別の地域別最低賃金額が公表される時季です。中央最低賃金審議会の目安では、全国加重平均で18円アップという高い水準が示されています。

なぜ急ピッチで最賃を上げるかですが、政府は個別企業の賃上げについて「要請」しかできません。一方、「最賃額の引上げ」は法的拘束力を持ちます。賃上げによる消費・経済拡大という方針を採る政府が、最賃アップに積極的なのは理の当然です。ところで、今回の話題は、後者の最賃ではなく、前者の「賃上げ要請」の方です。厚生労働省は各種の賃金統計を実施していますが、賃上げ関連では民間主要企業の状況が真っ先に集計・

公表されます。平成27年度の賃上げ率は2・38%で、平成10年以来17年ぶりの高妥結率だということ。本稿で注目したいのは、「賃上げ率」ではなく、「分散係数」という地味なデータです。分散係数は、「妥結額の企業間のばらつきが大きいほど、値が大きく」なります。

昭和45年に、分散係数は最小の0・05を記録しました。これに対し、平成27年の値は0・22で過去最大となっています。

日本企業の賃上げは春闘方式によるといわれています。春闘とは、「各企業の労働組合が、全国中央・産業別組織の指導のもとに要求を企業に提出する方式」をいいます（厚生労働省ホームページ）。

日本の労組は、大部分が企業別組織です。そこで、「暗い夜道も、お手をつないで歩けば怖くない」という発想で、中央主導の交渉が主流となりました。

その結果、賃上げ率が10%台、20%台でも、「横並び」の賃上げが実現したのです。

しかし、最近では春闘方式が機能しなくなったといえます。個々の企業が、独自方針で賃上げレベルを決定する傾向が強まってきました。分散係数も、最近では拡大する一方です。こうした状況では、政府要請が「ぬかにクギ」的な効果しかなくとも仕方ないところでしょう。

2015  
10

# 退職金の算定方法

知って得する



## 賃金実務

中央労働委員会は、労使紛争のあっせん、調停、仲裁および不当労働行為の救済等を行うための行政委員会、厚生労働省の「外局」です。労働組合を相手とする機関ですが、争議解決の資料とするため、労働時間・賃金等に関する独自調査も実施しています。

「退職金・定年制調査」は、隔年で集計・公表を行っています。本欄では、最新の25年調査（平成26年発表）をご紹介します。最初に注意を促しておきたいのは、その調査対象です。資本金5億円以上、労働者1000人以上という条件を満たす企業に限定さ

退職金制度の見直しには、金額と算定方法の2種類の観点があります。算定方法の変更を検討する企業にとっては、中労委「退職金・定年制調査」が参考になります。サンプルが他社に先じて改革に取り組む大手企業に絞られているので、調査結果にも最新のトレンドが反映されています。

れています。つまり、「超」がつく大手企業ばかりです。ですから、退職金の金額などは

## 大手はポイント制に転換 「生涯貢献」を金額に反映

「目を剥く」レベルで、中小・零細企業の参考にはなりません。しかし、日本のトップ企業を相手とする調査ですから、「今後、退職金・年金制度がどう変わっていくか」という問題を考える格好の材料となります。

経済的体力のある大手企業にとっても、退職金制度の合理化は切実な問題です。中小・零細レベルでは、今でも、退職金の算定方法は「退職時の賃金に勤続年数および退職事由別の係数を乗じる」仕組みが主流です。

しかし、「退職時の賃金レベル」は各従業員「生涯にわたる会社貢献度」を正確に表しているとは限りません。

中労委調査では、「退職金制度の算定基礎」を調査しています

別掲 退職一時金制度の有無および算定基礎

産業区分・年	退職一時金制度のある企業	退職一時金の算定基礎				退職一時金制度のない企業(退職年金制度のみ)
		退職時の賃金	退職時の賃金以外	別テーブル方式	点数(ポイント)方式 その他	
調査産業計 製造業	200	26	171	26	126	18
	126	16	108	19	77	12
平成23年 調査産業計 製造業	191	22	169	27	125	17
	124	13	111	19	80	12

注) その他には複数の方式が混在している場合や定額方式を採用している場合が含まれる。

「職能等級、勤続年数等を一定の点数に置き換え、それに単価を乗じて退職金を算定する」方法です。在籍期間を通して職能等級が低かった人は、長勤続で退職時の賃金が高くて、退職金は低めに計算されるといった点特徴です。