

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努
〒540-0012
大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階
TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087
URL <http://www.roumu-support.com>
E-mail t-kawabata@roumu-support.com



正規・非正規雇用の平均給与の現状と「同一労働同一賃金」対応

◆企業が支払った給与の総額、7年連続増加

国税庁が租税負担の検討のため例年実施している「民間給与実態調査」の最新版が公表されました(2018年12月31日現在の源泉徴収義務者が対象)。調査によれば、昨年中に民間の事業所が支払った給与の総額は、223兆5千億円(前年対比3.6%増)でした。給与総額の増加は7年連続のことです。

◆正規・非正規雇用の平均給与

また、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は440万円(同2.0%増)でした。この平均給与を正規・非正規雇用でみると、正規504万円(同2.0%増)、非正規179万円(同2.2%増)とのこと。正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。

◆同一労働同一賃金まであと半年

2020年4月には、いわゆる「働き方改革関連法」(パート・有期法、改正派遣法等)による「同一労働同一賃金」がいよいよ適用され、企業は正規・非正規雇用での不合理な給与の格差を禁じられることとなります(ただし、パート・有期法の中小企業への適用は2021年4月から)。適用により、非正規雇用の平均給与は来年以降も増加するでしょう。

◆同一労働同一賃金で人件費増をどうするか

日本経済新聞(2019年9月21日付)が実施した「社長100人アンケート」によれば、同一労働同一賃金に対応した制度の導入により人件費が「増

える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は46.9%でした。また、既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業のうち、「基本給・給与」を見直した企業は少なかったようです。同アンケートでは、非正規雇用に賞与支給を開始する企業は10.5%、非正規雇用の基本給を正規雇用並みに引き上げる企業は7.0%と少数でした。一方で、「手当・福利厚生」を見直したという回答が多く、たとえば「時間外・深夜・休日手当の割増率」を見直した企業は17.5%だったとのこと。企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。

令和元年版 労働経済白書の要旨

◆ポイントは「働きやすさ」と「働きがい」

厚生労働省は、「令和元年版労働経済の分析」(以下、労働経済白書)を公表しました。今回の労働経済白書では、人手不足下での「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われています。多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善については、さらに取り組んでいく必要があるとしています。

◆賃金は増加の傾向

2018年度の現金給与総額(月額)は、5年連続の増加となりました。一般労働者の名目賃金およびパートタイム労働者の時給も増加しています。白書によると、人材確保のために7割近くの企業が「求人募集時の賃上げ」や「中途採用の強化」

を行っています。しかし、それでも多くの労使が人手不足による職場環境への影響を感じており、「働きやすさ」、「働きがい」の低下を実感しています。「働きがい」を向上させるためには、その前提として「働きやすさ」の基盤がしっかりと構築されていることが重要です。「働き方改革」を両観点から、より一層推進していくことが、人手不足を緩和していくことに繋がります。

◆「働きやすさ」のカギ

男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっています。15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素です。有給休暇の取得促進や労働時間の短縮、働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながると考えられ、企業に対応が求められるところでしょう。

◆「働きがい」をもって働くために

「働きがい」を高めるには、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、「将来のキャリア展望を明確化」することが重要です。また、質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があることにも注目です。「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながると考えられます。白書では、具体的な企業の取組例も紹介されており、参考にできそうです。

今年は早期に「インフルエンザ対策」を始めましょう！

◆今年も早くも流行の兆しが……

インフルエンザは例年12月から3月にかけて流

行しますが、今シーズンは早めの注意・対策が必要となりそうです。厚生労働省が10月4日に発表したインフルエンザに関する発生状況によると、今年は例年より早い定点当たり報告数の増加が見られており、インフルエンザ流行レベルマップを通じた情報の提供の開始が早められることとなりました。夏休み明け前後からインフルエンザによる学級閉鎖が行われるなどの例年にない状況も見られることから、同省では、インフルエンザ・ワクチンの早めの手配に動き出しています。また、今年の国内のインフルエンザウイルスは、ヒトA型のAH1pdm09が73%、AH3亜型が17%、ヒトB型が10%。AH1pdm09は2009年に世界的なパンデミックを起こしたウイルスで、そのときは10～12月に発生のピークがありました。この点からも、今年はインフルエンザの流行時期が早まることが懸念されています。

◆感染拡大防止のための企業対策

企業においては、インフルエンザに罹患した従業員が発生した場合に備え、感染拡大防止のために出勤停止期間の基準を明確化しておくことが必要です（インフルエンザは感染症予防法による法的な就業規制の対象ではありませんので、自主的なガイドラインを策定することになります）。一般的に、インフルエンザ発症前日から発症前後3～7日間はウイルスを排出するといわれていますので、その期間中は出勤させないことが望ましいでしょう。社内規程を確認し、必要があれば整備しておきましょう。

◆すぐできる、「清掃」によるインフルエンザ対策

また、簡単ながら効果のある対策として、「清掃の徹底」が挙げられます。インフルエンザは、飛沫感染のほか、接触感染により拡大します。机・テーブル、椅子、ドアノブ、スイッチ、手すり、エレベーターのボタン、トイレのレバーや便座等、職場で人がよく触れるところをこまめに水と洗剤で拭いて清掃しましょう。消毒剤の利用も有効です。

当事務所よりひと言

ラグビー代表、感動しました。企業も目的を持った「ONE TEAM」でありたいものです。