

# 元 氣 の 源 通 信

目標設計・人事労務・社会保険事務手続き・助成金

社会保険労務士 深川順次

福岡市東区香椎4-11-17-201

TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582

(今月の言葉)

- ① 若手が結婚できる会社にする。
- ② その基本給の決め方では危ない。

2007年3月号(第58号)

新卒の新入社員を迎える季節になりました。

どちらが卵か鶏かわかりませんが、中小企業では新卒者を採用する会社は業績がよく、業績がよい会社は新卒者を採用するといわれています。新卒者はもちろん即戦力にはなりません。しかし「手垢のついていない、真っ白な状態」で入ってくるので、会社独自のポリシーをしっかりと伝えることができます。また新卒者をしっかりと教育する仕組みも必要になってきます。教える立場に立ったときにもっとも学ぶことができると言われていますが、まさに教育する側が教育されます。年齢的なバランスもよくなる。「新卒採用が健全な社風をつくる」と言われるゆえんです。

ある程度大きくなり、余力のある会社は新卒採用を積極的に手がけています。

確かに、入社3年以内に高卒の4割、大卒の3割が辞めるという調査結果があります。定着させることは並大抵ではありません。しかし定着率のよい会社ほど業績がよいという結果が出ています。ではどうしたら定着率がよくなるのか。

まず何よりも、適正な給与を支払い、若手が結婚できる会社にするのだと思います。

## 若手が結婚できる会社にする

### 賃金を生計費ベースでチェックする

少子化の危機が叫ばれて久しい。いまや第一級の社会問題とも言えます。結婚しようにもできない若者が増えています。その大きな要因の一つが、非正社員の増大です。「非正社員の男性が結婚する割合は正社員の4割」、こんな実態が3月7日厚生労働省の調査で明らかになりました。非正社員の年収は200万円台以下。これでは結婚もできない。もちろん子供も育てることができません。当たり前ですが、結婚と収入は大いに相関関係があります。

新卒者、若手を採用する会社は、やはり30歳ぐらいで結婚できる給与を保障したいものです。

勤労者世帯の標準生計費を明らかにすると

(岐阜市勤労者世帯 平成17年4月)

(単位 円)

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
生計費計	171,110	235,170	272,690	310,180	347,680

福岡市の資料が見当たらないので岐阜市のものを載せましたが、おおよそ単身者で15万円、2人で20万円、3人で25万円が標準生計費ではないかと思えます。

### 賃金を手取りベースでチェックする

05年の国勢調査によると、30歳代前半の男性の未婚率は47.1%。実に2人に1人が未婚者という驚くべき実態が明らかになっています。もちろん未婚率を押し上げている要因はいろいろあると思いますが、男性の場合一番の要因は経済力でしょう。

北見式賃金研究所(顧問先を200件以上持つ名古屋の社会保険労務士事務所)の北見所長は、中小企業の顧問先などを独自に調査し、30歳代前半の男性854人の内月収30万円未満と30万円以上では既婚率に大きな違いがあることを明らかにしました。他の年代(30歳代後半、40歳代前半)でも、賃金30万円を境にして、既婚率に大きな差が出ているようです。

これは先程あげた標準生計費からも裏付けることができます。結婚は基本的に子供を生み育てることであります。そのためには手取り25万円がほしいところです。月収30万円から税金や社会保険料などを控除すれば手取りが25万円ぐらいになります。この額が、男性が責任を持って結婚し

ようと思える、女性から見れば結婚してもいいと思える収入だといえます。

高卒ではあり、当初は手取り 15 万円であっても、その 10 数年後の 30 歳代前半では手取りが 25 万円前後になっている、そういう会社は若手が結婚できるし、定着率も業績もよいと思います。もちろん中小企業では 10 数年も働けばなんらかの役職者になることが前提でしょうが。

以上、定着率を結婚および賃金という観点から見てきました。

定着率のよい会社は、賃金に配慮するだけではなく、いやそれ以上に「風通しのよい職場づくり」「若者を成長させる仕組みづくり」に力を入れています。これについては、06 年 11 月号 (第 55 号) をご参照ください。

もちろん賃金は、個々の会社の支払い能力や個々人の能力、貢献度を勘案して決定することになります。

## その基本給の決め方では危ない

賃金を決めるときに、まず基本給はどれぐらいにするか、これを決めますよね。この基本給について社長に大きな勘違いがあるような気がします。とくにこの間多くなっているサービス業、飲食業、販売業（営業）などで多く見られます。

たとえば、飲食業 A 社の B さんは正午（12 時）から夜中の 12 時までが勤務時間、その間の 2 時間を休憩時間、実働 10 時間だとします。たとえばこれに基本給 23 万円を支払えば事足りるとお考えの社長を見受けます。

しかしこの基本給はあくまでも 1 日 8 時間、週 40 時間分を基礎にした月収です。（1 ヶ月単位、1 年単位の変形労働時間制をとっている場合は若干異なる）それゆえ 1 日 2 時間は残業にあたります。同時に週 6 日働いていたら 1 日がまるまる残業にあたりますので、1 週間で合計 20 時間もの残業が発生することになります。1 ヶ月では 80 時間以上の残業です。しかも A 社の場合、午後 10 時から 12 時まで深夜勤務になりますので、残業+深夜代を支払うことになります。超過勤務 80 時間として、およそ 32 時間は残業、48 時間は残業+深夜です。

基本給を 23 万円とすれば、残業単価が 1,672 円、残業+深夜単価は 2,006 円となり、多大な超過勤務手当を支払わなくてはならなくなります。監督署が入ったり、本人が訴えればたまったものではありません。〈例 1〉

総支給額 23 万円を基本給と残業手当、深夜手当にきちんと分けましょう。1 時間単価を 800 円にして計算すると、基本給が 137,600 円（800 円×172 時間）、残業 32,000 円（1,000 円×32 時間）、深夜残業が 60,400 円（1,200 円×50 時間）、計 230,000 円。〈例 2〉

同時に残業時間をできるだけ少なくすることです。80 時間以上の残業が数ヶ月続いて、従業員に不測の事態が起こった場合、会社は「安全配慮義務違反」に問われます。莫大な損害賠償金を支払うということにもなりかねません。A 社の場合、第一歩として 4 週 6 休制にすれば、超過勤務 60 時間のうち、16 時間が残業、残りの 44 時間が残業+深夜になります。〈例 3〉

残業時間や給与が少なくなった分はパートさんを有効に活用しましょう。また残業時間は、1 ヶ月 45 時間（1 年単位の場合は 42 時間）以内をすることをお勧めします。（以上は、分かりやすくするために簡略化しています。まずは法定労働時間と所定労働時間、残業時間、深夜勤務時間等をしっかりと理解することが大切です。）

〈例 1〉

基本給	残業+深夜
23 万円 + $\alpha$ (約 15 万円)	

〈例 2〉

基本給	残業	深夜	計
137,600 円	32,000 円	60,400 円	23 万円

〈例 3〉

基本給	残業	深夜	計
137,600 円	16,000 円	52,800 円	206,400 円