

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 給与は生活保障給
- ② 家族手当は必要?
- ③ 役割や責任に応じて給与を支給する
- ④ 賞与よりも残業代をキチンと支払う

2007年11月号(第64号)

社員の働きがいの第1位は「自分の成長」。

この間日経新聞で「働くニホン 現場発」が連載されていました。その第1回目で「社員が感じる働きがいは」という記事で、社員の46%が「自分の成長」と答えています。第2位は「達成感」、第3位「職場への貢献」、賃金は第7位でしかありません。

とは言っても、給与に関心のない社員はいません。とくに採用(入社)時には、1000円でも2000円でも高いほうに目が行くものです。この間雇用情勢が大幅に変わり、「売り手市場」になっています。実際は福岡でも、1年前まではパートの相場は平均して700円台前半でしたが、現在は700円台後半に移っています。(福岡の最低賃金も10月28日から11円増の663円となりました)新卒初任給も軒並み上がっています。やはり賃金は人材獲得条件の大きな要因であるようです。

かかる中で、給与をどのように考えていくのか。

給与を決定する

給与は生活保障給

まず、給与をもっとも決定付けているのはなんでしょうか?

本人の年齢や勤続?本人の能力や実力?それとも企業規模や業績?確かにそれらは給与の多寡にそれぞれなんらかの影響を与えていると思います。しかし給与をなによりも決定付けているのは生計費ではないでしょうか。

従業員が会社に雇われて仕事をする最大の理由は、「自分や家族の生活基盤を確保すること、安定収入を確保し、経済的に自立したいという社会人としてのもっとも大事な根源的欲求」からです。これを保障するのが給与ではないでしょうか。

給与はやれ年功給だ、職能給だ、実力・成果給だなどといわれてきました。(この間大企業を中心に成果主義賃金制度が導入されてきましたが、その弊害もかなり出てきており、見直しが進められています。)しかし給与は、なによりも生活保障給だということです。

それゆえ給与の決定は生計費抜きには語れないと思います。では福岡県の生計費はどれぐらいでしょうか?これを判断する資料として人事院が毎年発表する標準生計費があります。こうした資料と私の実感から判断して、1人世帯で15万円前後、2人世帯で20万円前後、3人世帯で25万円前後というところではないでしょうか。

この額が日本国憲法で言うところの「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ことができる生活費だといえます。この生活費は、日本は雇用社会(働く者の8割弱は雇用されて働く社会)ですから、給与によって保障される以外にありません。

この生計費を給与モデルで表現すれば、たとえばA君が高校新卒で入社しました。初任給は残業代含めて手取りで15万円前後でも、結婚するであろう20代半ばから後半には手取り20万円前後、子供を生育する30代半ばには手取り25万円前後になっているということです。これで賃金表を作るためには世間相場や支払い能力を勘案しながら昇給ピッチや昇格要件を決めることになります。

家族手当は必要？

成果主義賃金が全盛の頃、家族手当廃止論が大きく叫ばれました。家族手当は「本人の業績や成果とは全く関係ないじゃないか」と言っただけ。しかし現在は少子化対策から家族手当や育児支援制度を充実させる会社が出てきています。給与を生活保障給という側面から考えたとしても、やはり家族手当（扶養手当）は必要ではないでしょうか。

「子供を安心して生み育てることができない社会は衰退する」 という社会は変えなければならぬと強く思います。たしかに子供を生む生まないは個人の自由です。子供を育てることも個別家族の責任です。しかし子供を生み育てることは未来の担い手、未来の人材を生み育てることであります。子供を生み育てることは、単に個人的行為ではなく、歴史的価値のある行為なのです。

余談ですが、人間の誕生以来ずっと続いてきた3大原則があります。1つは、まず食べていくための消費財や生産財の生産再生産、つまり労働です。2つ目はもっと豊かになりたい、幸せになりたいという欲求の生産再生産です。そして3つ目が生の生産再生産、つまり子供を生み育てることです。これなしには人間の歴史はなかったといえます。だがこの3つ目が非常に弱くなっています。これは社会の危機です。子育て支援という観点からも家族（扶養）手当の充実が問われています。

役割や責任に応じて給与を支給する

給与は生活保障給だと言いました。ある程度規模が大きくなり、新卒を採用する会社では上記の生計費等に基づき賃金表もつくる必要があるだろうと思います。生活の展望の「見える化」も大切です。

では、それ以上の給与は何によって決めるのか。

従業員が働くもう一つの大きな理由として「能力を発揮して自分の社会的な存在価値を認められたい。仕事を通じて成長したい」という人間的欲求があります。この欲求が強い従業員には重要な役割や責任ある仕事を与えどんどん能力を発揮してもらおう。そのために役職（責任者）手当を支給する。もちろん役割や責任を果たすことができなければ降職＝減給もありです。

そのために重要になってくるのがキャリアプラン（成長のための制度づくり）です。例えばお店を複数店運営している会社では **入社** → **スタッフ（主任・副店長）** → **店長** → **エリアマネジャー** → **経営幹部** というようなプランが考えられます。

また営業成績がよい社員を積極活用するために、トレーナー制度（専門職制度）を設けることも考えられます。新人や新入社員にそのノウハウを共有する教育担当者です。中小企業は「1人の100歩よりも100人の1歩」のほうが大切ですから。

賞与よりも残業代をキチンと支払う

給与に付き物で厄介なのが残業代です。この間も監督署による不払残業の摘発が続いています。また今年11月を「過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間」と位置付け、更に摘発を進めようとしています。

基本的に、1日8時間、週40時間を超えた労働時間は残業にあたり、残業代の支払義務が発生します。この違反には罰則規定もあります。法的に言えば、賞与には支払い義務はありませんが、残業代にはあります。それゆえ賞与よりも残業代をキチンと支払うことが先決です。

支払いは固定的に支払うことも可能です。例えば、残業手当4万円を給与明細に載せる。あるいは「営業手当（特別手当）月4万円を残業代として支給する」と就業規則や契約書に規定していれば、営業手当（特別手当）を支払えば残業手当を支払ったこととなります。もちろんこの4万円は残業代の何時間分に当るのかを把握し、それを超える分は支払う必要があります。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立支援）や健康障害の防止という観点からも過重労働の見直しが求められています。

以上、給与体系はシンプルに！です。例えば基本給＋家族手当＋役職手当＋残業手当ということになります。本人の業績は基本的には賞与や昇給・昇格に反映させればよいと思います。