

# 元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉)

- ① 法令遵守の観点から決定する
- ② 生計費の観点から決定する
- ③ 世間相場や支払い能力から決定する
- ④ 個人の貢献度（役割責任・成果）から決定する

2010年8月号(第95号)

8月9日、中央最低賃金審議会は2010年度の最低賃金の引き上げの目安を、平均15円と決定し厚生労働大臣に答申しました。福岡を始め九州各県の引き上げの目安は10円となっており、このまま決定されれば福岡県の最低賃金は690円となります。

今回は、「働きがいのある職場をつくる」第4弾として給与を取り上げます。働く最大の理由は食べていく、生活していく生計費を得るためです。つまり「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最も大事な根源的欲求」からです。

もちろん、働くことには「人の役に立ちたい」「もっと成長したい」という「参画欲求」「承認欲求」「自己実現欲求」的側面もあります。

企業の業績は、この2つの側面を充たしていくことができるかどうかにかかっているといても過言ではないと思います。

では、給与をどのような観点から決定するのか。

## 4つの観点から給与を決定する

### 法令遵守の観点から決定する

まず、冒頭でとりあげた最低賃金以上の給与を支払うということです。同時に「労基法」で規定されている「賃金支払の5原則」を守ることです。すなわち賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて、支払わなければなりません。(現在は、口座への振込も可となっています)

たとえば、「採用後5～10日ぐらい働いて突然来なくなった。こういう者には支払わなくても良いか」という相談を受けることがあります。こう言われる社長や管理者の気持ちはよくわかります。しかしどんなに許せなくても従業員が働いた分については「全額支払い」の原則から支払わなければなりません。もちろんペナルティをかけることはできます。いわゆる罰金(減給制裁)です。この場合でも、雇用契約書に明示し確認しておくこと、また罰金の額は法的枠内でおこなうことです。

現在もっとも留意しなければならないことがいわゆる「サービス残業」対策です。この「通信」でも何度かとりあげましたが、再度点検をお願いします。

すでに、東京(首都圏)では、弁護士や司法書士、行政書士などが「不払い残業代請求サポート」等と称して積極的に掘り起こしを行っています。これが全国に波及するのは時間の問題とされています。また退職した元従業員が監督署に駆け込む事態が増えています。「残業代を支払え!」と。2年間遡って支払ったり、同額の賦課金を課せられれば、支払額は数百万円に上ることもあります。

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。残業があるにもかかわらず、残業代を支払ってなければ早急に改めましょう。残業代は基本給の中に含まれていると言っても通用しません。すぐにでも対策が必要です。

### 生計費の観点から決定する

次に重要なのが生計費の保障という観点です。従業員および従業員の家族が生活していけるだけの給与の保障です。もちろんこの生計費や生活水準は、時代によって、国・県によっても違います。

では、福岡県の生計費はどれぐらいでしょうか。

全国平均	1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
トータル生計費	123,690	175,880	206,620	237,360	268,100

(2001年人事院作成資料より)

これは全国平均ですので、私の実感を含めて言いますと、これよりも2万円ぐらい高いのが福岡県の生計費だと思います。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。この額を社会保険料や税金などを控除した手取りで保障するとすると、1人世帯で16~17万円、2人世帯で24~25万円、3人世帯で27~28万円となります。

## 世間相場や支払い能力の観点から決定する

世間相場よりも低ければいい人材はとれない、それでちょっと高めにするのがいい人材を取る秘訣だと言われています。

では、福岡の相場はどうなっているのでしょうか。もちろん規模、業種等によってちがいがありませんので一概にはいえませんが、次のようになっております。

年齢 地場出先	18歳	20歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳
地場 企業	155,204	168,123	182,115	204,563	240,704	270,801	310,879	337,926	369,074	383,778	297,990
出先 企業	143,450	149,151	192,724	216,073	255,049	292,248	354,305	424,077	453,163	456,127	308,100

(福岡商工会議所「平成21年度福岡市の賃金実態調査」より)

出先企業は、大企業の出先が多いという理由から、特に22歳(大卒)から地場企業よりも給与が高くなっています。

この世間相場も前述した生計費を踏襲するような曲線を描いています。つまり25歳から30歳ぐらいで結婚し2人世帯となり、30歳から35歳ぐらいで子供を生み育てる、それを保障するような世間相場となっているということです。

企業の体力(人件費支払い能力)という観点からも給与を見ていく必要があります。その場合最も大切なのが総額人件費管理です。これについてはまた別の機会に明らかにしたいと思います。

## 個人の貢献度(役割責任・成果)から決定する。

以上の観点をふまえながら、個々人の給与を決定するのはその人の企業への貢献度です。多くの企業では、役割責任に応じて役職手当や責任者手当を支給しています。また個人の業績を数値化できる営業や販売では歩合給等で明確にしているところもあります。

更に一步すすんで、評価制度を導入している企業もあります。

だが、この評価制度を誤解している企業があります。「上司が部下に点数をつけ、それを処遇・給与に反映させる制度である」?

評価制度はなによりも企業の業績向上に寄与する武器とならなければならないと思います。

評価制度は

①社長の思い、企業の価値観や方針を共有できるものであること

②上司が社員の育成に貢献できるものであること

つまり、社長の思いや企業の価値観、方針に基づき、幹部や社員の育成基準を明確にすることです。評価制度は、成長評価制度でなければならないということです。そしてこの「企業の業績向上に寄与する評価制度」を保障するのが、評価面談です。評価面談は、部下の成長を支援することによって上司が成長する場です。それゆえ上司の力量が問われます。力量をつけるためには、まずは場数を踏むことです。

成長評価制度をも積極的に活用して、社員の成長を促し、かつ給与や賞与に反映させるシステムを作ることが大切です。