

## 人手不足なのに、なぜ賃金が上がらないのか

### 格差是正のための法改正

新アベノミクス成長戦略の経済目標の柱として取り上げられています。3%の名目成長を実現することにより2020年にGDP600兆円を目指すとされています。そのために女性、高齢者、障がい者も活躍する「一億総活躍社会プラン」を打ち出して政策を推進することとしています。これらの目標を実現させる重要な施策が「働き方改革」であることは、本あかつき News でも再三取り上げてきたところです。その重要な目玉的施策が「同一労働同一賃金」の推進です。具体的には、正規と非正規雇用の労働条件の格差、とりわけ賃金格差の是正を促進させるために労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正案が秋に示される予定となっています。賃金水準を労働市場に委ねるのではなく法律で規制し格差是正しようとする強い意志が感じとれます。格差是正するためにこれらの施策が有効に実ることが期待されます。

### 労働市場の珍現象

市場の価格の変動を説明する経済学の理論に反して、奇妙な現象が現れています。有効求人倍率がバブル当時と同様な高い水準で、東京では2倍と異常に高くなっています。人手不足が常態で全国の都市部では東京ほどでなくても有効求人倍率が高く人手不足状態が続いています。そうすると従来の経済学の教科書の解説では、求人（＝需要）が求職（＝供給）を上回るので賃金水準が上昇していくはずですが、しかし「人手不足」といわれるにもかかわらず賃金（水準）は上がっていないのです。不思議な現象です。労働経済学者が様々な観点からこの「珍現象」の原因を分析しています。オーソドックスな説としては※「賃金の下方硬直性」があるのと同様に「上方硬直性」が働いているのではないかとする説、また女性を中心とする非正規雇用の拡大が全体の賃金水準の上昇を押さえている説や年功的に賃金が上昇する賃金体系が成果主義的体系にシフトすることによって絶対的な賃金水準の上昇につながらなくなった説等です。そうはいつても失業率の低下や高齢者・女性の就業率の向上がこれ以上大きく見込めないことから今後は賃金水準が上昇していくのではという主張も示されています。

※ 賃金の下方（上方）硬直性について 次頁参照

### 賃金水準上昇の鍵は労働生産性の向上

こうした傾向と法改正によって格差是正が計られ、人手不足感が賃金水準の上昇として現れるのでしょうか。景況感がまだまだ改善されていない中小事業者にとって賃金の上昇は無条件に歓迎される状況ではありません。賃金水準を引き上げるためには、労働生産性を引き上げ、賃金原資に充当する付加価値を生み出せなければ経営を圧迫させる要因になります。

現状で賃金水準の上昇が弱い、もしくは下がっている産業は比較的「労働生産性」が低いという実証的研究の結果も発表されています。生産性向上は、賃金格差・同一労働同一賃金の実現のキーとの指摘がされています。企業経営者、労働者双方にとって目の離せない状況が当面続くことになりそうです。



### ※賃金の下方（上方）硬直性

不況になると経済学の教科書では失業者が増え賃金が下がると解説されています。しかし日本企業の場合はリーマンショック時等でも年功的賃金体系と良好な労使関係の維持のため固定的賃金を直接下げることに慎重で、賞与や時間外手当を削減することで賃金原資を抑制する傾向が強いと指摘されています。不況期でも固定的賃金を直接引き下げないこうした傾向を賃金の下方硬直性があるといいます。逆に景気が上向いていても将来景気が悪くなっても賃金を簡単に引き下げることが困難と考え、企業はベースアップを行って賃金水準を上げて人材確保するということより賞与等臨時の支払で調整する傾向を賃金の上方硬直性があるといわれています。

## 「平成 28 年度テレワーク人口実態調査」の結果を公表

国土交通省では、今後のテレワークの普及促進策に役立てることを目的とし、テレワーク人口実態調査を毎年実施しています。

平成 28 年度の調査では、モバイルワークなど在宅以外も含めたテレワークの実施実態や、業種・職種等によるテレワークの普及度合い、勤務先におけるテレワーク制度等の有無別の実施状況や効果の違いなどについて、アンケートを実施しました。

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間を有効活用できる柔軟な働き方であり、この普及を通じて、子育て・介護と仕事の両立、人や仕事の地方への流れの創出等に貢献ができるものと期待されています。

近年の ICT 環境の整備やライフスタイルの多様化等に伴い、テレワークの目的や形態も多様化していることから、平成 28 年度は、これまで重点的に調査してきた「週 1 日以上終日在宅勤務」のみならず、在宅以外、低頻度、短時間も含めたテレワークの実態を調査しました。

### <本調査結果から得られたテレワークの実態（ポイント）>

(1.) 在宅以外、短時間、低頻度も含めたテレワークの実態

○「在宅型」以外にも、「サテライト型」や「モバイル型」が在宅型と同程度存在

○週 1 日以上テレワーカーの他、週 1 日未満のテレワーカーが同程度存在

(2.) 業種、職種、役職からみたテレワークの普及度合い

○業種別では、「情報通信業」のテレワーカーの割合が突出して高い（32.3%（雇用型））

(3.) 制度等の有無からみたテレワーク

○勤務先にテレワーク制度等があると回答した割合は、雇用者全体のうち 14.2%

○「制度等あり」と回答したテレワーカーではプラスの実施効果を感じている割合が高い（71.7%）

(4.) テレワークの認知状況

回答者における「テレワーク」の認知度は 53.3%（「知っていた」 18.5%、「聞いたことはあったが内容はよく知らない」 34.9%）

(5.) KPI について

「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（平成 29 年 5 月 30 日閣議決定）」における KPI に相当する割合を算出すると 7.7%

### ◆職場意識改善助成金（テレワークコース）

労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです

上記、助成金に関しまして、詳しくはあかつき担当者までお尋ねください。



## 残業代支払命令 ～京都地裁 京彩色中嶋事件

寺社の絵画や彫刻の製作、修復などを行う業者「京彩色中嶋」の元従業員4人が、専門業務型裁量労働制が不適切に運用されていたとして未払い残業代など計約2670万円を求めた裁判で、京都地方裁判所は、労働者側の主張を認め、同社に約2610万円の支払いを命じました。

判決は、専門業務型裁量労働制の採用手続きが不適切として、担当業務が該当するか判断するまでもなく違法としました。同社が専門裁量労働制を採用した当時、対象となる労働者が11人いたものの、6人が「代表者選出のための会合や選挙を行ったことはない」と述べ、専門業務型裁量労働制の採用に必要な労使協定の締結に際し、過半数代表者の選出が不適切だったことが決め手となりました。

結果的に、月100時間以上の時間外労働を複数回させたとして、安全配慮義務違反による慰謝料の支払いなども命じました。

元従業員の代理人は「裁量労働制は残業代を払いたくない使用者に乱用されやすく、被害が潜在化している。乱用に警鐘を鳴らす判決だ」としています。

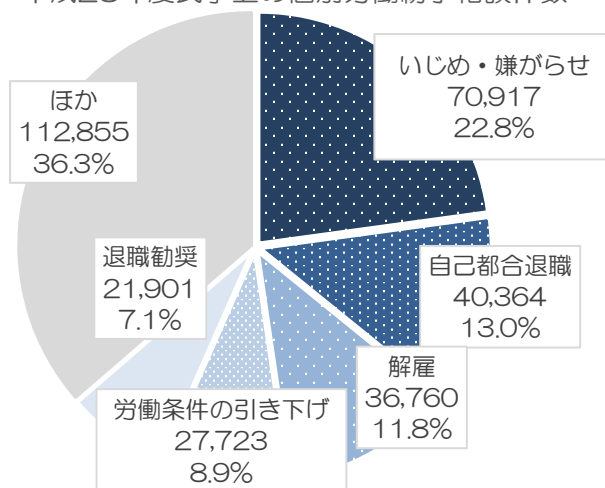
裁量労働制導入にあたっては、少なくとも手続きには瑕疵のないよう、また実態も適切に運用されるよう十分な注意が必要です。

### 5年連続で労働相談のトップは・・・

平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーへ寄せられた総合労働相談件数は113万741件でした。うち、労働基準法等の違反の疑いがあるものは20万7,825件であり、労働基準監督署や公共職業安定所等に引き継がれ、行政指導等が行われました。民事上の個別労働紛争相談件数は25万5,460件に上り、そのうちいじめ・嫌がらせに関する相談が70,917件と5年連続でトップの結果となりました。次いで自己都合退職に関する相談が40,364件、解雇に関する相談が36,760件でした。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。あっせんの手続は社労士会労働紛争解決センターでも行っています。申し立ては労働者側からも使用者側からも行えます。

平成28年度民事上の個別労働紛争相談件数



### 介護保険料率変更について

「介護保険制度の持続可能性の確保」の改正により、共済組合・健康保険組合・協会けんぽにおいてそれぞれ加入者の報酬額に比例して介護納付金を決める仕組み（総報酬割）に改めることになりました。これにより介護保険料率の変更が見込まれます。改定決定後の新保険料率については各健康保険組合にてご確認ください。法改正の実施は2017年8月からです。

【協会けんぽ管掌のお客様】

2017年3月に当件を考慮した介護保険料率の変更を実施しており、2017年8月に介護保険料率の変更は行わないとのことです。

## 民間企業の障害者雇用率を段階的に 2.3%に引き上げ

(平成 30 年 4 月 1 日から 2. 2%、3 年を経過する日より前に 2. 3%)

厚生労働省の労働政策審議会は、諮問を受けていた民間企業の障害者雇用率を 2.3%【現行 2.0%】とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率について（案）」について、「おおむね妥当」とした同審議会障害者雇用分科会の報告を了承し、厚生労働大臣に答申しました。これは、平成 30 年 4 月から、精神障害者の雇用が義務化され、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

### 1 障害者雇用率について

- 民間企業については、**2.3%**【現行 2.0%】
- 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、**2.6%**【現行 2.3%】
- 都道府県等の教育委員会については、**2.5%**【現行 2.2%】

### 2 施行期日 平成 30 年 4 月 1 日から施行

## 継続給付 支給限度額の変更

毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、毎月 8 月 1 日に行われる基本手当の賃金日額の変更に伴い、継続給付の支給限度額も変更になります。

### ■高年齢雇用継続給付（平成 29 年 8 月 1 日以後の支給対象期間から変更）

|       |           |   |                  |
|-------|-----------|---|------------------|
| 支給限度額 | 339,560 円 | → | <b>357,864 円</b> |
| 最低限度額 | 1,832 円   | → | <b>1,976 円</b>   |

### ■60歳到達時の賃金月額

|     |           |   |                  |
|-----|-----------|---|------------------|
| 上限額 | 445,800 円 | → | <b>469,500 円</b> |
| 下限額 | 68,700 円  | → | <b>74,100 円</b>  |

### ■育児休業給付（初日が 29 年 8 月 1 日以後である支給対象期間から変更）

|                    |           |   |                  |
|--------------------|-----------|---|------------------|
| 支給限度額<br>（支給率 67%） | 284,415 円 | → | <b>299,691 円</b> |
| 支給限度額<br>（支給率 50%） | 212,250 円 | → | <b>223,650 円</b> |

### ■介護休業給付（初日が 29 年 8 月 1 日以後である支給対象期間から変更）

|       |           |   |                  |
|-------|-----------|---|------------------|
| 支給限度額 | 312,555 円 | → | <b>329,841 円</b> |
|-------|-----------|---|------------------|

ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月 1 回発行 「あかつき News」  
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 5-23-5 代々木イーストビル 6F  
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512  
<http://www.akatsuki-sr.jp>