



【2013.02.25】

<TOIPCS>

■ 「改正高年法」施行目前！

— 定昇など賃金制度の動向 —

◆ 活発化する賃金をめぐる動き

平成25年の春闘がスタートし、ローソンが2013年度から20代後半～40代の社員の年収を平均3%（平均約15万円）引き上げるとを発表したり、先頃行われた政府と経済3団体トップとの会談で、安倍首相から、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請が出たり、賃金をめぐる動きが活発化しています。

◆ 約4割の企業では定期昇給を導入していない

公益財団法人日本生産性本部が2012年10月～11月にかけて実施した「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定昇がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数（55.2%）を占めているものの、「定期昇給はない」という企業も約4割（39.6%）となったことがわかりました。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000年が87.3%、2004年が62.2%となっており、徐々に導入率は低下しています。

◆ 定昇を導入している企業の約半数が見直しを検討

定昇制度がある企業での今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が42.4%となった一方で、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が25.9%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないが、もう少し早めの年齢で止めたい」が21.2%となり、合計で47.1%は見直しを考えていることがわかりました。

企業規模が5,000人以上になると「現状のまま」という企業は12.5%まで減少し、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が37.5%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないがもう少し早めの年齢で止めたい」が25.0%で、合計62.5%となり、さらにその傾向が強まっていることがわかります。

◆ 年齢・勤続給を導入する企業は減少

基本給に採り入れられている賃金体系を見ると、管理職層では、役割や職責あるいは職務の価値を反映させる「役割・職務給」の導入率が79.2%と高く、職務遂行能力の高さを反映させる「職能給」の導入率については、やや下がって65.6%となっています。また、年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」については、22.7%となっています。

非管理職層についても同様の傾向がみられますが、どちらに関しても言えることは、「年齢・勤続給」は、調査開始から下がり続けているということです。

4月からの「改正高年齢者雇用安定法」の施行による65歳までの雇用義務化に伴い、再雇用者の賃金の賃金水準を引き下げること検討する企業が増えることも予想され、賃金をめぐる動きはますます目まぐるしくなりそうです。