



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

中小企業における賃上げ等の取組み状況

◆ 6割強の企業が何らかの賃上げを実施

平成 26 年度にベースアップや賞与・一時金の増額等、何らかの賃上げ（正社員 1 人当たり平均賃金の引上げ）を行った企業の割合は 64.5%（前年度比 7.7 ポイント増）でした。

ベースアップに相当する賃上げを行った企業の割合は 36.2%で、賞与・一時金の増額を行った企業の割合は 48.0%でした。

◆ 賃上げを行った理由は？

賃上げを行った理由としては、「従業員の定着・確保」と回答した企業が最も多く 75.7%、「業績回復の還元」が 28.9%、「消費税率の引上げ」が 21.3%で続いています。

ちなみに、賃上げを行わなかった企業にその理由を聞いてみると、「業績の低迷」が 71.7%で最も多く、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先」が 33.1%、「原油・原材料価格の高騰」が 33.0%となりました。

上記の結果から、人手不足により賃上げせざるを得な

い状況や、業績の低迷が賃上げを妨げていること、雇用維持への努力やコストアップの影響が見てとれます。

また、地域別で見ると、賃上げを行った企業は、昨年度に比べ全国的に増加し、地域間の格差も少なくなっており、地方へ「経済の好循環」が着実に波及しつつある状況も見られたようです。

◆ 非正規社員の処遇改善の取組み例

同調査では、企業収益の改善を、ベースアップや初任給の引上げ等の賃金改善によって従業員に還元している事例はもとより、非正規社員の正規社員への転換や、子育て支援等の福利厚生の実施等、全国各地で各社が工夫して従業員の処遇改善に取り組んでいる事例も紹介されています。

非正規社員の処遇改善への取組例として、賃金改善（パート社員を今以上に戦力化するため時給を約 10% 引上げ、優秀な人材の確保を目的にパート社員について 3~10%程度賃上げ、他社の賃金動向を勘案し正社員を上回る 1,500 円のベースアップを実施）や、正規雇用への転

換（会社側から積極的に働きかけて非正規社員を正規雇用へ転換）が挙げられています。

賃金以外の処遇改善の取組み例としては、働きやすい職場づくり（介護が必要な家族がいる社員のために介護休業や介護休暇を法定の期間より大幅に拡充、女性を積極的に登用するため短時間勤務制度を導入、）等が挙げられています。

正社員とパート社員の諸手当の格差はどのくらい？

◆ 企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

◆ 正社員とパート社員では付く手当が異なる

「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。

どちらも通勤手当と役付手当が上位 2 つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

◆ 通勤手当の額はどのくらい？

上記の調査結果によれば、通勤手当の 1 人当たり支給額（月単位）は、正社員 12,477 円、パート社員 7,710 円となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみたいかがでしょうか。

改正労働安全衛生法で義務付けられた「ストレスチェック」に関する Q&A

◆ 84 の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の 1 つに「改正労働安全衛生法」（6/25 公布）がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも 84 のうちの 36（約 43%）を占めています。

◆ ストレスチェックに関する Q&A

以下では、Q&A（抜粋）をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

→ ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場とされており、50 人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

→ ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予

定です。
【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

→ 今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で決めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1 年以内ごとに 1 回以上実施していただくことを想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

→ 問題ありません。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

→ 労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレッチを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】

→ 労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けること考えています。

◆ 施行予定は来年 12 月？
平成 27 年 12 月までに改正法（ストレスチェックの部分）が施行される予定です。

