

[人事レポート vol.11 2015.3]

◆ 2015 年賃上げの動向 ◆ 今国会提出予定の改正労働法のポイント

◆ 2015 年賃上げの動向

2月18日から19日にかけて大手自動車と電機の労働組合が2015年春闘の要求書を提出し、3月18日の集中回答日まで春闘交渉の議論が本格化しています。自動車では7社中5社、大手電機では3社が過去最高益を見込み、上場企業全体で経常利益が過去最高の見通しで、組合を中心に昨年以上の賃上げ気運が高まっています。自動車では統一要求として6000円、主要大手電機でも6000円の要求となっています。

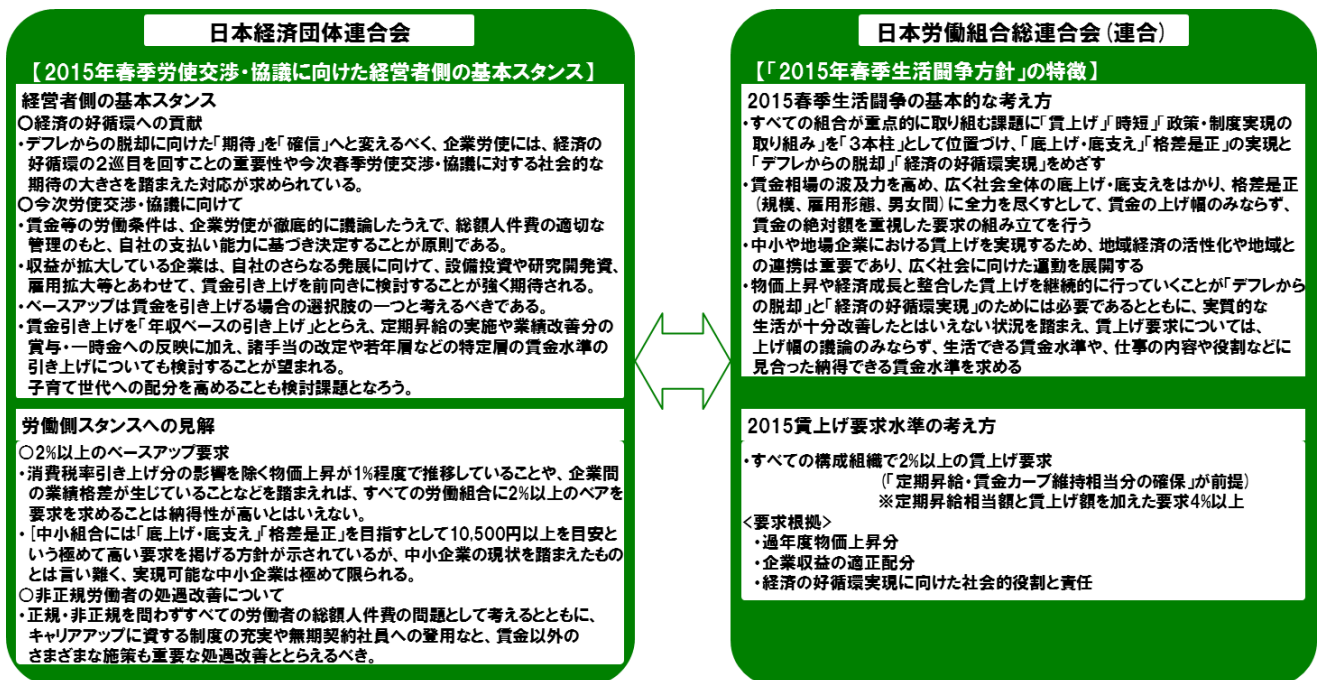
円安、原油安で多くの業種で、大手を中心に業績好調が続いており、昨年以上の賃上げの期待もありますが、円安、原油安が影響しない業種やインフレによって売上・利益が伸びない業種、構造不況にある業種などすべての業種が好調というわけではありません。また、中小企業では大手ほど好況感はないのが現実ではないでしょうか。

賃上げ、ベアの実施の昨年からのトレンドに変わりはないようですが、円安、原油安が継続するとは限らないという見方あり、経営者向けアンケートでも賃上げは微増という結果になっています。間際になって業績回復が判明した昨年とは異なり、政府から経営者団体に向けてのベア実施の依頼はそれ自体を強く後押しするものではないようです。経営者の半数以上が「賃上げは自社の業績に応じて実施」と回答しています。

ただし、中小企業では大手企業が昨年並みの賃上げを実施した場合、格差拡大による採用難は想定しておく必要があるでしょう。求人倍率の上昇、失業率の低下と採用は厳しい状況は続くものと思われます。大手企業の集中回答日の結果は中小企業にも影響を与えるため、今後の動向に注目の集まるどころです。

使用者(会社)側の代表的組織である日本経済団体連合会(経団連)と、労働者側の最大の組織である日本労働組合総連合会(連合)の主張は図表1のようになっています。

【図表1】

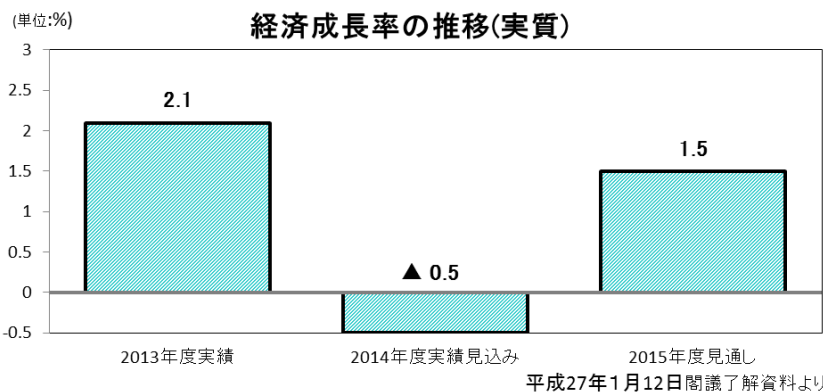


賃上げについては、2%以上の賃金カーブの維持に加え、物価上昇分、企業の収益配分、好循環経済のための社会的責任として2%、計4%以上求めるなど連合の主張は、昨年の1%より上昇した明確な姿勢を打ち出しているのに対して、物価上昇分は1%程度で企業間格差拡大はさけるべきという経団連の主張は率の差異はあるものの、ベアを選択肢の一つとして一定程度容認する姿勢は昨年と様相が変わってきています。また、規模間の格差是正、正規-非正規間の格差是正などの課題認識に一致する点が多くありますが、その方法が賃上げなのか、総額人件費管理やキャリアアップや正社員化などに差異がみられます。

昨年の円安に加え、原油安が日本経済に与える影響は政府の経済政策より即効性、影響ともに高く、逆に言えば経済や政治情勢に不安を抱える産油国からの供給が停滞すると原油急騰の可能性もあり、経済全体が一転して厳しくなることもありえます。

政府の1月の月例経済報告では、雇用・所得環境が引き続き改善し、好循環が更に進展に、交易条件も改善する中で、堅調な民需に支えられた景気回復が見込まれ、物価については原油安の影響はあるものの、日銀の「量的・質的金融緩和」の効果等により、消費者物価は1.4%上昇し、デフレ脱却へ着実な進展を見込むとしています。結果、平成27年度の実質GDP成長率は実質1.5%、名目2.7%を見込むとしています。

【図表2】



以上の点から、2014年の賃上げは全体としては概ね昨年をやや上回ることが想定されますが、賃金改善企業の割合が増えること、企業間のばらつきが大きくなることが予想されます。

参考までに昨年の賃上げの実績を以下に掲載します。

【図表3】2005年以降の賃上げの実績

	厚生労働省						日本労働組合総連合会(連合)			
	主要企業1000人以上		中堅企業1000人未満*		中小企業300人未満*		業種・単産計		業種・単産計*	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'05	5,422	1.71	3,598	1.44	3,359	1.37	4,908	1.68	3,723	1.49
'06	5,661	1.79	3,784	1.51	3,587	1.47	5,237	1.79	3,982	1.59
'07	5,890	1.87	3,979	1.59	3,807	1.55	5,523	1.86	4,167	1.65
'08	6,149	1.99	3,969	1.58	3,787	1.54	5,523	1.88	4,212	1.68
'09	5,630	1.83	'09年より廃止				4,848	1.67	3,470	1.37
'10	5,516	1.82					4,805	1.67	3,550	1.41
'11	5,555	1.83					4,924	1.71	3,786	1.50
'12	5,400	1.78					4,902	1.72	3,740	1.50
'13	5,478	1.80					4,866	1.71	3,619	1.51
'14	6,711	2.19					5,928	2.12	4,157	1.74

注:「*」は単純平均

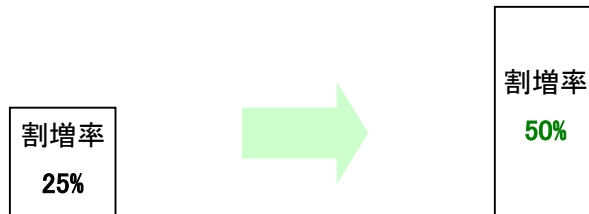
	日本経団連							
	大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'05	5,504	1.67	4,091	1.58	3,485	1.38	3,187	1.32
'06	5,816	1.76	4,076	1.59	3,794	1.51	3,546	1.51
'07	6,202	1.90	4,410	1.70	3,998	1.59	3,680	1.54
'08	6,271	1.95	4,426	1.71	4,052	1.63	3,723	1.58
'09	5,758	1.81	3,921	1.53	3,135	1.26	3,073	1.28
'10	5,886	1.86	4,221	1.63	3,565	1.44	3,127	1.30
'11	5,842	1.85	4,752	1.71	3,918	1.57	3,632	1.48
'12	5,752	1.81	3,968	1.55	3,888	1.57	3,437	1.44
'13	5,830	1.83	4,100	1.60	4,189	1.69	3,555	1.47
'14	7,370	2.28	4,490	1.76	4,455	1.78	4,232	1.76

◆今国会提出予定の改正労働法のポイント

新たに労働政策審議会の第 126 回労働条件分科会(岩村正彦分科会長)で今後の労働時間法制等の在り方についてのまとめ、平成 28 年4月の施行に向けて、通常国会における労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当との報告をしました。昨年衆議院解散によって「ホワイトカラーエグゼンプション」などの法案提出を見送られたこともあり、長年唱えてきた安倍首相も今国会での法案成立を目指すものと思われれます。影響の大きい労働政策審議会での主要な 4 つの施策についてご紹介します。

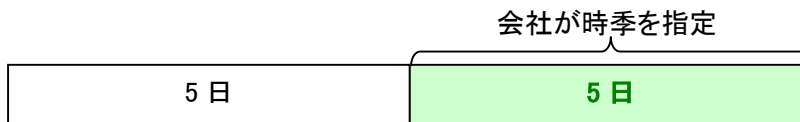
1. 中小企業の月 60 時間超の残業代の引き上げ

現在、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予を見直し、平成 31 年 4 月 1 日から現在の 25%から大企業と同水準の 50%に引き上げるとしています。



2. 年 5 日以上 of 年休取得推進(義務化)

10 日以上付与されている労働者に対して、5 日を使用者が時季指定することを義務化するとしています。但し本人が指定した日数、計画的付与日数を含めるものとします。

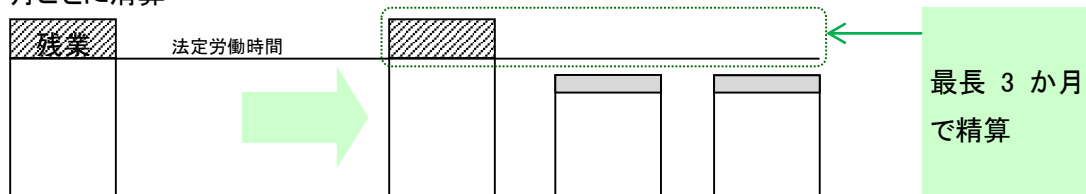


3. フレックスタイム制の清算期間の上限を 3 か月に延長

現在 1 か月であるフレックスタイム制の清算期間の上限を 3 か月まで延長する。

ただし、清算期間内の 1 か月ごとの 1 週平均 50 時間を超える時間は当該月の割増賃金の対象とする。

1 か月ごとに清算



4. 裁量労働の見直し

近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加する。

1) 企画型裁量労働制の対象業務の追加

- ① 法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務

具体的には「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定 → ソリューション営業など

- ② 事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務

具体的には「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定 → プロジェクトリーダーなど

2) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)を設ける。

特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)を設ける。

対象職種例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等

対象条件：書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められる、平均給与額の3倍を相当程度上回る(具体的な年収額の告示の内容 1075 万円を参考に法案成立後、省令で定める)

制度適用を希望しない労働者には適用しない

裁量労働制は「高度プロフェッショナル制度」が大きな話題として取り上げられていますが、「企画型裁量労働制の対象業務の追加」のほうが対象は広く、適用対象者も多いため、国会への法案提出も含め、今後の動向が注目されるところです。