

# プラスファ通信



今月のテーマ

## 最低賃金、東京は1000円越え

厚生労働省の「中央最低賃金審議会」(厚労相の諮問機関)の小委員会は2019年7月31日、19年度の最低賃金(時給)の引き上げについて最終協議を行い、地域別最低賃金の改定の目安を国平均で27円引き上げ、901円とすることを決めた。最低賃金は900円台となったのは、時給で示されるようになった02年以降初めて。**東京都と神奈川県では、1000円を超える。**

### 審議会で最終協議、10月実施へ

政府は6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針(骨太方針)2019」で、最低賃金について過去3年間の年率である3%程度を超える期待を表明しており、協議の結果が注目されていた。経営者側は人件費の増加に直結する大幅引き上げに反対していたため、協議は決着がなかなかつかなかったという。今回は、全国加重平均は今回で4年連続3%台となる3.1%の大幅な引上げとなった。政府は当面のゴールとして最低賃金1000円を目指し、18年度まで3年連続で年3%の割合で引き上げを実施。当初は23年度に1000円実現を見越していたが、「骨太方針2019」で前倒しして達成する方針を示していた。審議会は、引き上げ目安を厚労相に答申。目安を基に各都道府県の地方最低賃金審議会が新しい最低賃金を決め**10月から適用**される。(楽天infoseekより)

首都圏では前々より1000円を超えるという話はありませんでしたが、経営者の立場からすると釈然とし兼ねるのが本音です。今回はせっかくの機会ですので「給与」というものの経営上の意味合いについて考えてみようと思います。

先日、弊社の人事評価制度を考えている際に、「給与の源泉」は何かということを考えました。**給与の源泉はまぎれもなく「利益」**です。「利益に貢献」した人に、利益貢献の対価として給与を支払うのがおおもとの考え方。ここで利益を分解すると、「売上」と「経費」であって、つまり「売上の維持または増加に貢献」したり「経費削減に貢献」してくれることで、給与の源泉である利益が発生し、そこから給与が払われるというのが理想です。・・・なんだか会計士らしい堅苦しい話になってきましたがもう少々お付き合いください。

最近、「同一労働同一賃金」という言葉もよく耳にします。非正規社員(パート、契約、派遣)について正社員と比較して不合理な待遇差を設けることを禁止するという制度です。趣旨は理解できますし、時代の流れを映し出した制度ということも理解します。ただ、こういった制度や他の労働関係にまつわる制度改革の話を知っていると、やはり「給与の源泉は何か」ということよりも、労働者の権利保護に主眼が置かれすぎている気がします。私の理解が足りないのもあると思いますが、少なくとも適切に理解している労働者がどれだけいるのか心配です。以前、電車内の転職サイトの広告で「条件は、今よりいい会社、以上」という広告メッセージを見た時、寒気がしたのを覚えています。何かこういったメッセージやいろいろな制度を見ると、労働者と会社側で、「単に労働力を提供してもらっているだけ」「良い労働環境は会社が用意して当たり前」といった経営者・労働者のお互いの冷えた意識が独り歩きしていかないか不安になります。

では、経営者としてどうすべきか。利益を出し、その利益に貢献してくれる人材を育てることが必要になります。「利益に貢献しないから給与を出さない」は暴論です。すぐ労基署行きです(笑) **利益に貢献してくれた労働力に対して適切な評価をしてあげる仕組みづくり**が重要となります。「会社と一緒に利益を作ろう」という意識づくりです。

この意味で、給与は他社との競争力となります。最低賃金を守れなかったり、給与水準が不合理に低い企業では、従業員は他社へ転職していってしまうでしょう。

「今の会社よりいい会社かどうかは知らないけど、あなたの努力が会社とお客様と社会に貢献し、その努力を私は評価し給与に還元します。会社とあなたの未来を一緒に作ろうと感じていただけるのであれば、ぜひわが社に来てください」そんな会社を作りたいですね。

| No      | 都道府県 | 八地方区分 | 引き上げ額 | 目安通り引き上げなら | 現状の最低賃金 | 1日あたり(8時間) |
|---------|------|-------|-------|------------|---------|------------|
| 1       | 東京   | 関東    | 28    | 1013       | 985     | 8104円      |
| 2       | 神奈川  | 関東    | 28    | 1011       | 983     | 8088円      |
| 3       | 大阪   | 近畿    | 28    | 964        | 936     | 7712円      |
| 4       | 埼玉   | 関東    | 28    | 926        | 898     | 7408円      |
| 5       | 愛知   | 中部    | 28    | 926        | 898     | 7408円      |
| 6       | 千葉   | 関東    | 28    | 923        | 895     | 7384円      |
| 7       | 京都   | 近畿    | 27    | 909        | 882     | 7272円      |
| 全国加重平均額 |      |       |       | 901        | 874     | 7208円      |
| 8       | 兵庫   | 近畿    | 27    | 898        | 871     | 7184円      |
| 9       | 静岡   | 中部    | 27    | 885        | 858     | 7080円      |
| 10      | 三重   | 近畿    | 27    | 873        | 846     | 6984円      |
| 11      | 広島   | 中国    | 27    | 871        | 844     | 6968円      |
| 12      | 滋賀   | 近畿    | 27    | 866        | 839     | 6928円      |
| 13      | 北海道  | 北海道   | 26    | 861        | 835     | 6888円      |
| 14      | 栃木   | 関東    | 27    | 853        | 826     | 6824円      |
| 15      | 岐阜   | 中部    | 26    | 851        | 825     | 6808円      |
| 16      | 茨城   | 関東    | 27    | 849        | 822     | 6792円      |
| 17      | 富山   | 中部    | 27    | 848        | 821     | 6784円      |
| 18      | 長野   | 中部    | 27    | 848        | 821     | 6784円      |
| 19      | 福岡   | 九州    | 26    | 840        | 814     | 6720円      |
| 20      | 山梨   | 中部    | 27    | 837        | 810     | 6696円      |
| 21      | 奈良   | 近畿    | 26    | 837        | 811     | 6696円      |
| 22      | 群馬   | 関東    | 26    | 835        | 809     | 6680円      |
| 23      | 岡山   | 中国    | 26    | 833        | 807     | 6664円      |
| 24      | 石川   | 中部    | 26    | 832        | 806     | 6656円      |

の労働関係にまつわる制度改革の話を知っていると、やはり「給与の源泉は何か」ということよりも、労働者の権利保護に主眼が置かれすぎている気がします。私の理解が足りないのもあると思いますが、少なくとも適切に理解している労働者がどれだけいるのか心配です。以前、電車内の転職サイトの広告で「条件は、今よりいい会社、以上」という広告メッセージを見た時、寒気がしたのを覚えています。何かこういったメッセージやいろいろな制度を見ると、労働者と会社側で、「単に労働力を提供してもらっているだけ」「良い労働環境は会社が用意して当たり前」といった経営者・労働者のお互いの冷えた意識が独り歩きしていかないか不安になります。

では、経営者としてどうすべきか。利益を出し、その利益に貢献してくれる人材を育てることが必要になります。「利益に貢献しないから給与を出さない」は暴論です。すぐ労基署行きです(笑) **利益に貢献してくれた労働力に対して適切な評価をしてあげる仕組みづくり**が重要となります。「会社と一緒に利益を作ろう」という意識づくりです。

この意味で、給与は他社との競争力となります。最低賃金を守れなかったり、給与水準が不合理に低い企業では、従業員は他社へ転職していってしまうでしょう。

「今の会社よりいい会社かどうかは知らないけど、あなたの努力が会社とお客様と社会に貢献し、その努力を私は評価し給与に還元します。会社とあなたの未来を一緒に作ろうと感じていただけるのであれば、ぜひわが社に来てください」そんな会社を作りたいですね。