

第6回 同一労働同一賃金の 実現に向けた検討会

説 明 資 料

平成28年6月29日(水)

全国中小企業団体中央会

全国中小企業団体中央会の概要

○ 根拠法

中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）

中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）

○ 設 立

昭和31年4月10日

○ 組織・会員

全国中小企業団体中央会

都道府県中小企業団体中央会（47）

全国組合・連合会・団体など（419）

事業協同組合（20,595） 事業協同小組合（3） 信用協同組合（103）
火災共済協同組合（42） 企業組合（1,010） 商工組合（948）
商店街振興組合（872） 生活衛生同業組合（131）
各組合の連合会（453） 金融機関等商工団体（1,979）

中央会加入組合等の所属中小企業者（約272.5万）
日本の中小企業数385万の約7割を組織する中小企業団体

中小企業団体中央会の使命と取り組み

- 中小企業団体中央会は、中小企業の振興を使命とし、「中小企業団体の組織に関する法律」及び「中小企業等協同組合法」に基づき設立された特別認可法人。
- 中小企業団体中央会は、「中小企業連携組織支援のための専門機関」として、中小企業者が相互にその経営資源を補完することに資するため、中小企業組合等の健全な発達を図るために必要な事業を展開し、併せて中小企業の振興に必要な事業を行うことを任務。

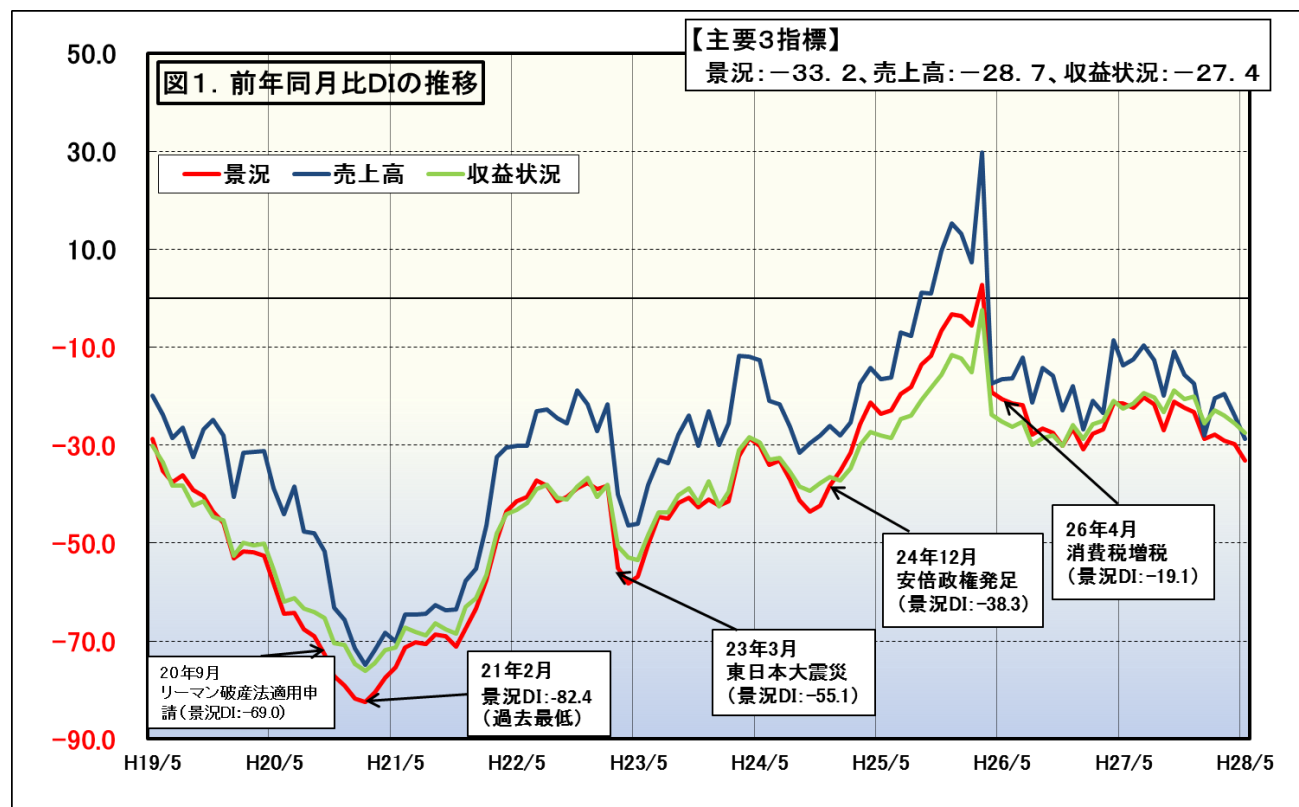
＜中小企業団体中央会の取り組み＞

- 中小企業組合の設立・運営等の支援
- 中小企業の人材養成の支援
- 中小企業支援施策の指導・支援
- 中小企業全般に関する調査研究・情報提供
- 中小企業対策に関する建議・陳情・請願 など

5月の中小企業月次景況調査(平成28年5月末現在)

全国中央会の「中小企業月次景況調査」では、5月のDIは、9指標中8指標が悪化。主要3指標についても売上高DIは前月比で4.8ポイントも下落し、景況ならびに収益状況も依然として好転せず、引き続き悪化する結果となった。

継続する為替不安や熊本地震による被災等によって、国内の景況感・消費性向が大幅に減退していることに加えて、年初来の円高基調に起因する外需不振や内外の価格競争もデフレ動向に一層拍車をかけており、中小企業の先行き不透明感は依然として増大している。



本調査は、都道府県中央会に設置されている情報連絡員(中小企業の組合(協同組合、商工組合等)の役職員約2,600名に委嘱)による調査結果です。調査対象は、情報連絡員が所属する組合の組合員の全体的な景況(前年同月比)です。

中小企業と大企業との賃金格差の解消が最優先

- 中小企業と大企業の従業員の賃金格差は、依然として存在。
- 政府の経済対策が地域の中小企業まで波及していない。
- 政府からの賃金引上げ要請、最低賃金の大幅な引上げは、収益財源の厳しい中小企業にとっては大きな負担。
- 大企業では収益改善がなされても、下請中小企業では、下請取引価格の更なる引き下げ要請に対応させられる。
- イギリスのEUからの離脱問題により、世界経済も先行き不透明。



- 地域の中小企業が将来展望・見通しが明るくなる政策の実現。
- 適正な取引環境に改善され、適正な収益分配される社会へ改革。



- 中小企業は生産性の高い設備投資を実施、優秀な人材の確保、従業員の給与、待遇面の改善に努める。
- 中小企業と大企業との賃金格差の縮小。

「同一労働同一賃金」について

1. 中小企業の賃金体系について

- 中小企業・小規模企業の賃金体系は、個々の中小企業によって、その決定基準は様々。
- 正規従業員の「基本給」「本給」については、地域の賃金相場、同業種の他企業の相場に加え、職務内容に応じた「職務給」、職務能力に応じた「職能給」、学歴給・年齢給・勤続年数給、業績給、成果給などを総合的に勘案。
- 諸手当については、通勤手当、住宅手当、役職手当、賞与、退職金等、これも個々の中小企業によってその支給金額、支給の有無等についても様々。
- 非正規従業員の賃金をみると、これも企業の賃金体系等の違いがあり、説明するのは難しいのが実状。
- 有期契約のフルタイム従業員、継続雇用の有期契約による高齢者従業員、パートタイム従業員、アルバイト従業員など、雇用契約の形態等の違いにより異なっているのも一因。
- 従業員規模が小さな企業では、ほとんど賃金表がないのが実態。
- 中小企業・小規模企業にとっては、その時々を経営実績、収益状況に応じて、「基本給」等の引き上げを行っており、その昇給の実態等も一様ではない。

「同一労働同一賃金」について

2. 正規従業員と非正規従業員の格差

- 正規と非正規従業員とでは、仕事の内容、役割、責任、能力などで異なることが、その賃金の格差に。
- 正規従業員と同じ仕事をして、より生産性の高い非正規従業員が存在。
- 手当面では、非正規従業員に通勤手当を支給しないなど、不合理な処遇も存在。
- 中小企業経営者にとっては、「人件費の増大」は「固定費の増大」という認識が強い。
- 人員増大が「固定費の増大」にならないよう、一時的な受注増大には正規従業員の採用等ではなく、従業員の残業や非正規従業員の増大で対応。

「同一労働同一賃金」について

3. 非正規従業員が増加した理由

- 団塊世代の退職。高齢者は、継続雇用されたとしてもその多くが有期契約に基づく非正規従業員となっているケースが多い。
- パートタイム労働者の多くは女性であり、配偶者控除第三号被保険者などの税・社会保障制度などの問題から、労働時間や収入調整を行い、労働時間が少なくなり、企業としてはより多くのパートタイム労働者を雇用せざるを得なくなっていること。
- 中小企業では正規従業員を採用したくても、中小企業には来てくれない、見向きもされないという状況。有期雇用労働者、派遣労働者等により、人員不足を解消。

「同一労働同一賃金」について

4. 正規従業員と非正規従業員との格差の説明責任

- 企業内における個人間賃金格差の決定基準を明示することが、賃金制度の機能だと認識。
- 「明示すること」が人事管理上は重要なことで、格差の決定基準を明示するからこそ、従業員は自分の賃金に納得し、より高い賃金が得られるようにモチベーションを高めるという効果が期待できる。
- 単に「基本給」「本給」等の名称しか持たない企業では、その名称では賃金の決定基準が明らかではない。
「職務給」という賃金項目をもつ企業であっても、その運用実態を見ると、必ずしも職務の違いによる賃金決定とはいえず、勤続年数や年齢等で賃金が決まっている例もしばしば見られる。
- 各中小企業の賃金制度は、必ずしも「名が体を表す」とは言えない実態。
- 経営者に格差の説明責任を負わせることには、それぞれの中小企業における賃金制度の見直し、従業員に納得してもらえる賃金体系を構築した後でないといけないと難しい。

「同一労働同一賃金」について

5. ガイドラインの検討に当たって

- 当検討会で検討が予定されている「ガイドライン」が、企業における格差是正への一方策。
- 中小企業にとって、対応可能なガイドラインの検討が重要。
- 中小企業にとって「同一労働同一賃金」は、非正規従業員だけの待遇改善、格差是正を行うだけでは困難。
- 人件費というパイの中での配分の方法の見直し、それも正規、非正規を問わず全ての従業員が納得でき、企業経営者の説明責任が果たせる賃金制度が構築されなければ実現できない。
- 政府では、正規従業員への待遇を維持し、非正規従業員への格差是正を謳っているが、これは内部留保がある大企業では簡単かも知れないが、中小企業にとってはかなりのハードル。

「同一労働同一賃金」について

6. 時間的猶予が必要

- 「同一労働同一賃金」については、マスコミ等で報道されているものの、多くの中小企業経営者は、同一企業内の正規・非正規の格差是正ではなく、欧州諸国のような全ての従業員間の格差是正と捉えている。
- 多種多様な賃金制度を採用している中小企業によっては、早急な対応が難しい企業も多い。
- 十分な周知期間とその対応には、いわば時間的な猶予が不可欠。

7. その他

- 中小企業の若年者雇用に与える影響大。
- 中小企業の高齢者雇用に与える影響大。