

大滝・馬場人事労務研究所便り

女性の賃金、アルバイトの時給が過去最高に！

◆正社員と非正社員の差は拡大

厚生労働省は 2 月下旬、2017 年の「賃金構造基本統計調査」を発表しました。

調査は従業員 10 人以上が働く全国約 5 万事業所で昨年 6 月に支給された給与のうち、主に基本給にあたる所定内給与の金額をまとめたもので、残業代は含まれていません。

これによると、フルタイムで働く女性の所定内給与の平均が前年より 0.6% 多く、4 年連続で過去最高を更新したことがわかりました。一方で、非正規で働く女性が増えた影響で、正社員と非正社員の賃金格差は前年より広がりました。

報告書の概要は以下の通りです。

◆全般的に微増、男女の格差は過去最小

賃金は、男女計 30 万 4,300 円（年齢 42.5 歳、勤続 12.1 年）、男性 33 万 5,500 円（年齢 43.3 歳、勤続 13.5 年）、女性 24 万 6,100 円（年齢 41.1 歳、勤続 9.4 年）となっています。賃金を前年と比べると、男女計および男性では 0.1% 増加、女性では 0.6% 増加となりました。

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差（男性＝100）は、比較可能な昭和 51 年調査以降で過去最小の 73.4 となりました。

◆年齢別の賃金カーブ、女性は緩やか

男女別の賃金カーブをみると、男性では年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54 歳で 42 万 4,000 円（20～24 歳の賃金を 100 とすると 201.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

女性も 50～54 歳の 27 万円（同 133.3）がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

◆短時間勤務・アルバイトの時給は上昇

雇用形態別でみると、正社員の所定内給与は 32 万 1,600 円と前年からほぼ横ばいだったのに対し、非正社員は同 0.5% 減の 21 万 800 円で、賃金格差は広がりました。

また、短時間勤務をするアルバイトや契約社員の平均時給額



は同 2.0% 増の 1,096 円で、過去最高でした。男性は同 1.8% 増の 1,154 円で、女性が同 1.9% 増の 1,074 円でした。これを男女別・年齢階級別でみると、男性、女性ともに、20～24 歳以降で 1,000 円を超えており、最も賃金が高い年齢階級は、男性では 60～64 歳で 1,273 円、女性では 30～34 歳および 35～39 歳で 1,137 円となっています。

「女性管理職」の実態と 管理職に対する女性の意識

◆割合は過去最高…だがまだ少ない

厚生労働省の調査によれば、課長級以上の管理職に占める女性の割合が前年比 0.3 ポイント増の 9.6% となり、過去最高を更新したそうです。

それでも他の主要国に比べると、まだまだ女性の管理職が少ないということは各メディアでもしばしば取り上げられているところです。太陽グラントソントンが昨年 11 月～12 月に実施した、非上場企業を中心とする中堅企業経営者（従業員数 100 人～750 人）の意識調査によると、日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は約 5% で、調査対象国の中で最下位となっているそうです。

また、この数字は 2004 年の調査開始時の数値（約 8%）を下回る数字となっており、世界的な女性管理職割合の増加傾向（世界 35 カ国「経営幹部の女性比率」の平均は 24%）とは、大きく差が出る結果となっています。

◆女性管理職は今後増えるのか？

中小企業における女性管理職の割合は、上記調査よりもさらに少ないことが予想されますが、国も雇用制度改革の1つとして「女性の活躍推進」を掲げており、女性管理職の登用拡大に向けた働きかけを行うことを明言しています。

今後は、管理職として女性を視野に入れていなかったような企業でも、女性管理職を積極的に登用しようという意識が働くかもしれません。

◆管理職になりたくない社員が増加

一方、最近はそもそも「管理職になりたくない」という若者が増えているという現状もあります。

リクルートマネジメントソリューションズが3年おきに実施している「新人・若手の意識調査」によれば、「管理職になりたい」「どちらかといえばになりたい」と回答した割合が、2010年の新人では55.8%だったのが、2016年の新人では31.9%となり、減少傾向が続いているようです。

また、電通が働く女性を対象に実施した調査によると、「9割以上に管理職志向なし」という結果も出ています。

◆“変化の時代”に求められる人材を育成する

上記のように、マネジメント職への意識が高いとは言えない中で、今後は、女性の管理職に限らず、管理職となるべき人材を企業として意識的に育成するための体制を考えていくことが必要になるでしょう。

管理職に対するマイナスイメージを払拭しつつ、“変化の時代”に求められる人材を育成していくことが必要でしょう。

～今月の判例研究～

今月号は、労働条件の不利益変更が問題になった紀北川上農協事件（大阪地判平 29. 4. 10）を解説します。Y 農協は平成 13～15 年度まで 3 期連続して事業損失を計上していたため、平成 14 年度以降給与規定を改定し、満 57 歳に達した職員をスタッフ職とする制度を設立する変更を行いました。変更の内容は、スタッフ職になると、①基本給はスタッフ職移行直前の基本給と同額、②賞与は原則として支給しない、③定期昇給は実施しないとするものでした。Y 農協を平成 27 年 3 月 31 日に定年退職した X ら（10 人）は、本件変更は、労働条件を労働者に不利益に変更するものであって、労働契約法第 9 条および第 10 条の要件を満たさないもので無効であるとし、定期昇給が実施されたことを前提とした未払賃金並びに賞与の支払い及び遅延損害金の支払いを求めて Y 農協を提訴したのが、本件

です。大阪地判は、まず、本件給与規定変更前は、Y 農協の裁量によって賞与を支給し、あるいは定期昇給を実施することができたのに対し、本件変更後は賞与が原則的に支給されなくなり、定期昇給も実施されなくなることから、本件変更は、労働者の労働条件を不利益に変更するものであり、スタッフ職の制定及びその改正について、X らが明示的な同意の意思表示をしたとは認められないとしました。が、①変更後の給与規定の内容の相当性について、X らは一定の年齢に達し、過去に継続して定期昇給が実施された結果、他の職員に比して、賃金も相当程度高額になっていることを勘案すれば、変更後の内容が相当性を欠いているとまでは認められないとし、また②Y 農協の労働組合は、本件変更については明確に反対の意思表示をしていなかったこと、さらに③Y 農協は、本件変更に際して全職員に対して制度の制定や改正に関する説明を行っていたこと、また④各支店には就業規則等の規定集が備えつけられており、職員は改正給与規定の内容を確認できたほか、イントラネットで閲覧も可能であったこと、さらに⑤平成 24 年にスタッフ職となった X らは、本件変更につき、明示的な同意をしたことはなかったが、スタッフ職制度の適用直後まで不服を述べたこともなかったことから、本件賃金規程の変更は、労働契約法第 9 条及び第 10 条の規定に違反するものではないとして、X らに昇給等の権利は生じないとして Y 農協を勝たせました。会社としては、給与規定の不利益変更の有効性・無効性については、まず、社内において明瞭な説明を尽くし、それを理解してくれる労働者を一人でも増やすといった労務的な努力を尽したことが法的にも功を奏した事例であったと思われます。（大滝）

～今月のトピックス～

「働き方改革」に向け職場に望むことをテーマに、昨年の暮れ一般社団法人日本能率協会は「第 8 回『ビジネスパーソン 1000 人調査』【働き方改革編】」の結果を公表しました。主な結果は、○「働き方改革」と聞いてイメージすること（全体）「有給休暇が取りやすくなる」（37.6%）「残業が減る」（36.0%）「育児と仕事が両立できる」（28.6%）。○「働き方改革」を実感していない人の割合（全体）「まったく実感していない」（39.2%）「あまり実感していない」（41.5%）「やや実感している」（15.9%）「とても実感している」（3.4%）。男性と女性ではそれぞれの設問への解答の順位に違いがあり、職場に望むことでは男性は 2 位に「長時間労働の是正」、女性の 2 位は「非正規社員から正社員への登用」となっていました。ここでは「有休取得・残業削減を機械的に推奨することは、かくれ残業や休日出勤の温床となりかねません」と注意も促しています。裁量労働制の問題も国会で議論されていますが、働き方の問題はこれからも大きなテーマです。（馬場）