

ベアよりも給与体系のひずみを正すべき

厚生労働省や都道府県、財界団体など、さまざまな機関が毎年賃金統計を発表しているが、実態を正しく反映している調査結果は少ない。

問題点のひとつとして「アンケート方式」でおこなわれていることが挙げられる。たとえば厚生労働省が実施している「賃金構造基本統計調査」では、労働基準監督署から送られてきた調査用紙に記入し返送する。残業代をもれなく支払っているか等、経営者自身が

記入していくわけだが、いわば自己申告。100%事実を記載しているか、はなはだ疑問が残る。

架空の人物をモデルにした「モデル賃金」という点も問題だ。想定されているのは、新卒で入社して課長や部長に昇進し、定年まで勤め上げるケース。はたしてそのような社員は現実にはどれだけのか。中途入・退社が少なくない中小企業に、モデル賃金をそのまま当てはめることはできない。中小企業経営者が賃金体系を設計す



る際、参考にできるコンパスをつくりたい。そう考え、作成したのが「ズバリ！実在賃金」（商標登録）だ。

北見式賃金研究所では平成17年以降、独自に収集した賃金デー

タをもとに「ズバリ！実在賃金」を作成している。正社員20人以上300人未満の企業が対象で、実際の給与支払明細書を集めた「サンプル全部方式」による調査という点が特徴。昨年2月に発表した平成25年版（首都圏版）の一部を図表に掲げた。20代から50代までの男女（管理職は30代から）の年収をグラフ化しており、総じて下落傾向にあることが読み取れる。

昇進しても手取り額が増えないと感じている社員もいることと思う。原因として平成16年に行われた「年金改革」による、厚生年金保険料引き上げが大きい。年収450万円（給与30万円、賞与90万円）のケースで試算すると、社会保険料の本人負担額は平成元年、年間37万2600円だったが、平成24年には60万2235円にのぼる。ふだんあまり意識しないが、真綿で首を締め付けるようにじわじわと上昇しているのだ。

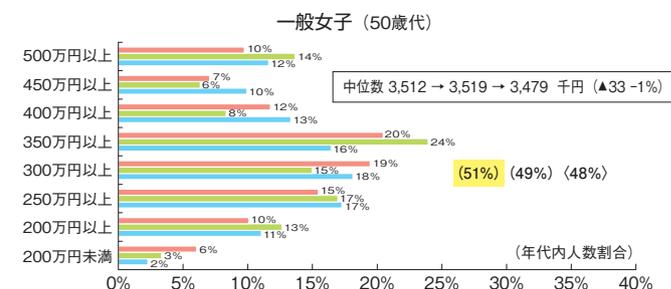
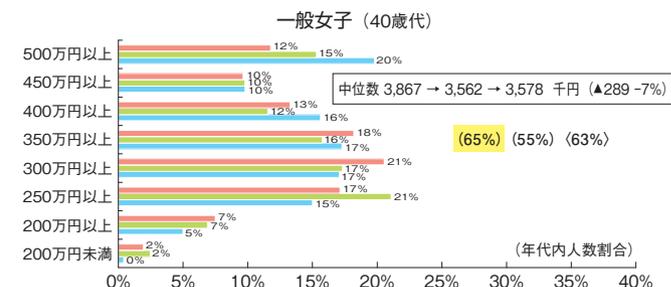
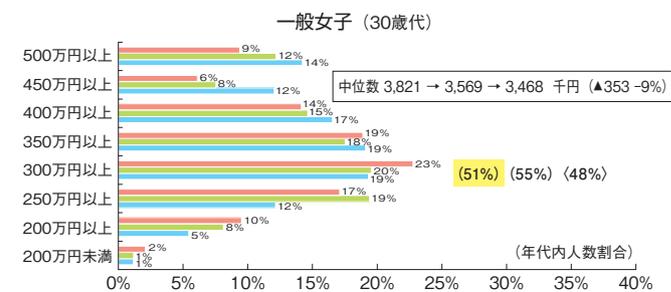
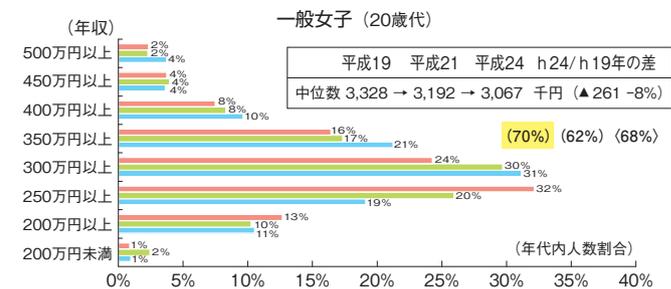
顧問先企業を訪問し経営者と話す時、ベースアップの話題一色

きたみ・まさお

昭和34年名古屋生まれ。新聞社勤務を経て、平成7年に北見式賃金研究所を設立。中小、中堅企業の給与のコンサルタントとして活躍。著書に『日本一わかりやすい労働ニュースの読み方』（東洋経済新報社）、『消えた年収』（文藝春秋）など。

Profile

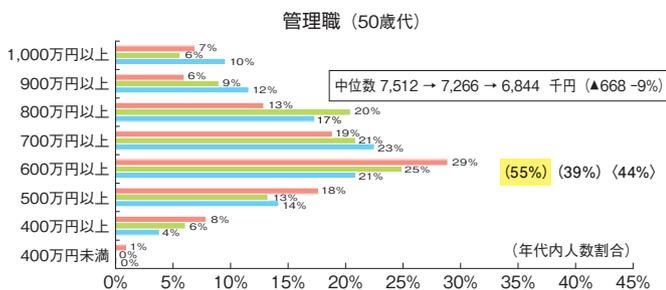
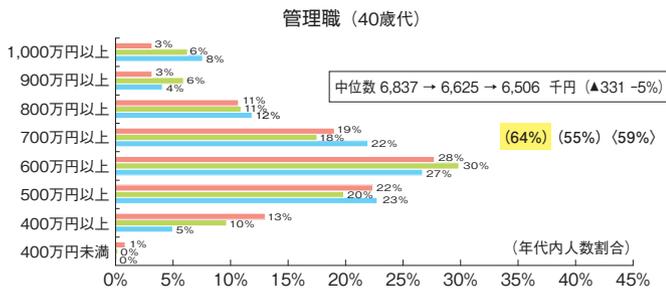
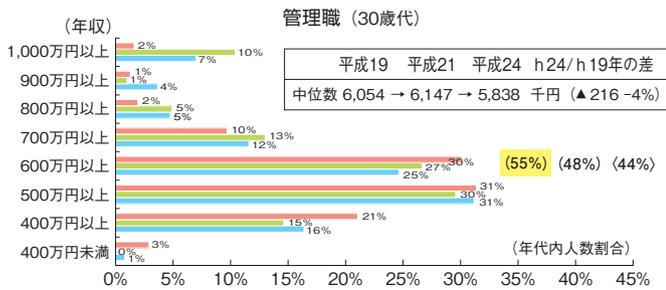
直後の平成21年度も併記しています



年収 年代別内の金額別人数割合グラフ (平成24年度 平成21年度 平成19年度) 全業種

- 平成24年度 (管理職：1,327人 男子：4,931人 女子：1,997人)
- 平成21年度 (管理職：1,314人 男子：4,781人 女子：2,107人)
- 平成19年度 (管理職：2,246人 男子：7,216人 女子：2,827人)

- (%) 平成24年度の中央値を含んでいる年収を得ている人数割合迄の累計割合
- (%) 上記年収を得ている人数割合までの平成21年度累計割合
- (%) 上記年収を得ている人数割合までの平成19年度累計割合



平成25年版「スバリ! 実在賃金」(首都圏版) から抜粋

顧問先の現地法人を視察するため、中国を訪れたことがあるが、チームワークと一体感が日本企業の強みだとあらためて感じた。中国では同じ会社で2年も働かずつづけると、ベテランと見なされる。日本のように10年以上、同一の会社に勤務するのはまれだ。作業服を着て現場で汗をながす経営者もいない。会社が掲げる業績目標を達成すれば、社員がもれなく成果をわかちあえる「決算賞与」などの仕組みが必要となるだろう。

インタビュー・構成/本誌・小林淳二

(平成20年秋のリーマンショック前の平成19年度を基準にしています。またリーマン

