

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

同一労働同一賃金の“同一”の意味とは？

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【もうすぐ始まる同一労働同一賃金】

定義上“中小企業”とされる組織に、2021年から適用される“同一労働同一賃金”への関心が、徐々に高まり始めています。人事労務に関わる課題には十分な“準備期間”が必要だからです。

しかし、“何”から“どのように”準備をする必要があるのでしょうか。

【そもそも“同一労働”はあり得ない…？】

ただ、具体的な準備を考える前に、“同一”という言葉の意味を、厳密に捉えておく必要があるかも知れません。なぜなら本来、複数の従業員の労働が全く同じということはないからです。

能力も経験も、スピードも完成度も、人によってまちまちです。では、いったい何をさして“同一”だとされるのでしょうか。

【ガイドラインはダウンロード可能】

詳細については、今後の政府発表を見る必要がありますが、現段階でも、2018年12月に出された厚労省(www.mhlw.go.jp)の“同一労働同一賃金ガイドライン”で捉えることが出来ます。

サイトから資料のダウンロードも可能です。

【経営視点からの勉強会】

そこで、そうしたガイドラインを使って、自主的な勉強会を開催した経営者グループがありました。『専門的な話を聞く前に、経営目線から要点をおさえたい』という趣旨の勉強会です。

勉強会では、やはり、経営者目線からいくつかの興味深い“疑問”や“対応の方向性”が出されました。

【“趣旨”が腑に落ちる例話？】

その中では、『どのように捉えれば、同一労働同一賃金の趣旨が腑に落ちるか』という例話も含まれています。

“趣旨”が、例示的にでもイメージできれば、個々の対応課題についても、必要な検討や対応を“掴みやすくなる”はずだからです。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

そこで、その経営者の皆様の“勉強会”の様子をまとめたマネジメント・レポートを、ご用意致しました。

有料購読希望の方に、事例レポートを差し上げます。ご一報ください。



働き方改革の中には、“同一労働同一賃金”という原則があります。これは、同じ労働をさせるなら、合理的な理由がない限り、同じ処遇をしなければならないという趣旨に他なりません。

しかし実際には、能力や経験がまちまちの中で“同じ労働”があり得るのかとか、合理的な理由とは何なのかという“根本的な疑問”も出ているようです。そこで、ある経営者の皆様の“勉強会”の中でとり上げられた疑問とその解消策につき、ご参考としてご紹介することと致しました。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見や感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>