

同一労働同一賃金

4月1日施行、同一労働同一賃金制度を生き残る!!

いわゆる『同一労働同一賃金制度』は”パートタイム・有期雇用労働法”の中の賃金規定の一つです。2020年4月1日の施行ですが、中小企業への適用は2021年4月1日から。とはいえ、あと1年あるとのんびりしてはいられません。2018年末に中小企業向けに行われた日本商工会議所・東京商工会議所の合同調査では、同一労働同一賃金について「対応済・対応の目途(めど)がついている」という回答は36%にとどまっています。

同一労働同一賃金とは?

同じ職場で同じ仕事をしながら、正社員、派遣、パートといった雇用形態の違いで生じる”不合理”な格差の解消を目指すもの。2018年6月に成立した「働き方改革関連法」の一つ。対象は月次の給与のみならず、賞与等の手当、教育訓練や福利厚生も含まれます。

”合理的な待遇差”ならOK!

同年12月に公布された「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が合理的か不合理かを示すものです。例えば、同じ仕事内容であっても**幹部候補生の若手社員とパート社員の賃金差は「問題ない」**合理的なケースとして例示されています。

欧米では人権問題

同一労働同一賃金という考え方は、もともと欧米で生まれたもの。同じ職場で同じ仕事をしているのに、性別や人種、国籍、宗教などで給与や待遇に差があつてはいけないという大きな人権問題が本質であるため、日本のように労働問題の一つとして捉えると齟齬を感じる面もあるのは致し方ないかもしれません。

日本での導入目的は雇用の公正な流動化

戦後の高度経済成長期、人手を確保し続けるために生み出された”定期昇給と終身雇用”ですが、右肩上がりの成長を前提としたそれらの制度は、維持することが困難になっています。合わせて少子高齢化に伴う労働者人口の減少に対応するには、介護や育児、健康等の問題で正社員としての就業が難しい人材の労働参加率を向上させることが必須。そのためには、どのような雇用形態でも公正な待遇を保障することで**多様な働き方を自由に選択できる制度を整える事が必要**です。

中小企業の生き残り戦略は?

そうはいつでも、雇用の流動化で有利になるのは資金力のある大企業であればこそ。中小企業としては、限られた資金の中で育てた人材を逃がさず、かつ、**正規非正規を問わず採用を確保して生き残りを図らなければならない**厳しい状況です。



まずやるべきこと

- 1. 労働者の雇用形態を確認**
まずは雇用形態と職種によるグループ分けをする
- 2. 各雇用形態の待遇の状況を確認**
同職種グループに雇用形態の異なる人がいた場合、その待遇の格差を確認する
- 3. 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認**
同職種グループ内で賃金や手当、福利厚生、教育研修に格差がある場合、その理由をリストアップする
- 4. 格差が「不合理ではない」ことを客観的に説明する**
同職種グループであっても雇用形態における役割分担や職務・責任の範囲が異なることを可視化することで、「合理的な格差である」ことを明確にする

人事評価制度の導入がカギ!

上記の4ステップで、待遇差についての「職務内容と責任範囲の違い」を根拠に、合理的な説明が可能になります。

とはいえ、職務や役職、雇用形態毎に全て洗い出して合理的な説明をつけることは、そう簡単ではありません。まして職種グループが同じだけ給与や福利厚生が異なる不合理を、「合理的な格差」とするには、**客観的で筋の通った”仕組み”が必要**になります。そこで『人事評価制度』です。

賃金基準の合理的な可視化

給与の支給基準を年齢や性別、最終学歴や在職年数、扶養家族の有無等にしておくことは、「不合理な格差」を放置することになります。『**会社が職種ごとに求める職能や技能、資格や経験等が明確な賃金規定を作成すること=人事評価制度の導入**』で、「合理的な格差」を合法的に維持することができます。

非正社員とのバランスを取るために、正社員の待遇を下げるという本末転倒な荒業を繰り出す企業もありますが、それでは人材の流出が加速するだけ。同一労働同一賃金対策、人事評価制度のご相談も、どうぞ、社) 佐賀事務所にお任せ下さい!

谷代

男が得か女が得か?

~ある経営者の胸の内~

時代背景によって揺れる「らしさ」や「ボーダーライン」について、経営者視点で伺いました。



そもそも

神様はなんで世の中に男と女を作ったのだろうか? 今となってみると、性別なんて面倒なものが無ければ、心配事が沢山減るような気がします。でも、人生それで楽しいかな?と思うと少々複雑な気分。佐賀事務所さんのコラムでこの話題、そもそも危険な気がする。でも、恐らくこれ、永遠とは言いませんが、しばらくは避けて通れない話題だよね。もちろんのことながら、宗教的教えや生物学的考察を議論するつもりは毛頭ありません。

大人のルール

古今東西、「本音は言わない」、思っても言っはいけないルールがあるようです。

もちろん嘘はついてはいけません。でも本当の声、本物の意見が重要ですよ。だから、民主主義では選挙が大切です。高度に匿名性が担保されている意思表示ができる仕組みですから。だから、どこかの国の大統領は、民意の表れだと確信します。本当に大切なことは匿名でないと云えないのです。大人だから。コンプライアンス通報制度、必要ですね。

ルールに馴染まないこと

ものごと、楽しく平和に進めるためには、みんなが守らなければならない共通のルールが沢山必要です。

スポーツでもゲームでも、ルールが無ければ始まりませんから。ルールを作るときには公平で解り易く…。それも大事ですが、一番の肝は「思いを反映させる」ことです。どうなって欲しいのかが大切ということです。人間らしさというか、人としての尊厳を守るためにはルールが必要ですね。でも男らしさや女らしさをルールで決めると、どうも馴染まないなあ、と思います。あっ、「らしさ」ってダメらしいです。でも大切ですよ。大人は大人らしくないといけませんから。

ないモノねだり

女の方が得と思う男が増えているらしいです。男の方が得と思う女も増えているらしいです。

女性専用車両や女子会割引に不満を持つ女はあまりいないらしいです。「女性にはスイーツがサービスでつきます」なんていうのを発見すると、「女だけずるい」と思う男はいるらしいです。同窓会の会費で男女に差があったりしようものなら、「僕、お酒飲まないから…」とか、そもそも参加しない男が増えているらしいです。「うちの会社、女にはあまい評価する」って、明らかな勘違いで、女の方が男より圧倒的に優秀だからです。

やぶの中

男が得か女が得か?男と女を合理的に区別することは可能か?男の役割と女の役割を少しでも考えたらアウトなのか?「らしく」することは罪なのか?

お父さんが洗濯で、お母さんが芝刈りで、違和感を持つてはいけないのか?本当に得意で好きなことをやることはダメなのか?答えは依然やぶの中ですが、それではちゃんと経営できません。まずは決まっているルールはしっかり守りながら・・・

選挙に期待します。堂々と匿名で参加できるからね。本音に近い選択肢お待ち申し上げます。

Guest Profile | ゲストプロフィール

大正時代創業の老舗中小企業4代目社長。
老舗でありながら変化を恐れることなく、代を重ねる毎に事業を拡大。時代の波を適格に捉え、商機を逃さない辣腕家。
佐賀が大学時代、とある選挙事務所の運営で一緒させていただいたことが出会い。
社労士事務所開業後、恩師のご紹介で改めて開業のご挨拶に伺うも「来てても無駄だよー」と門前払いを受ける。
足繁くお伺いし、4次の面接を重ねてようやく顧問契約をいただきました。

CASE 01
RESOLUTION CASE

アメリカプロスポーツ界発!
1分間で部下をやる気にさせる「言葉の力」
PEP TALKでモチベーションを育てよう

「pep」は英語で、「元気」「活気」または「活力」といった意味。ペップトークはアメリカプロスポーツ界で生まれた話術の一つで、大切な試合の前に監督やコーチが選手を励ます短いスピーチです。そういうと簡単そうに聞こえますが、実際には、人種や言語、宗教等が混在する選手たちを、「チーム」としてまとめ、それぞれの実力を発揮させて試合に勝利するのは並大抵のことではありません。ペップトークは、アメリカプロスポーツ界の最前線で磨き抜かれた手法なのです。

ラグビーW杯日本代表チームでも

このペップトーク、日本でも広がりを見せています。最近では、ラグビーW杯日本代表チームでも取り入れられていたことが話題になりました。大金星のアイランド戦直前。ジェイミー・ジョセフヘッドコーチがかけた言葉がまさしくペップトークでした。この言葉があったからこそ、選手達は最後まで勝ると信じて試合に臨んだそうです。

【ペップトーク4つのステップ】

1. 受容(事実の受け入れ)

緊張や不安、悩みなど、相手の感情や状況を受け入れてみせることで、本人に置かれている状況や感情を受け入れさせます。
「誰も日本代表が勝つとは思っていない」
「お客さんからクレームが来た」

2. 承認(とらえかた変換)

マイナスの状況や感情を、プラスの表現に転換します。
「そして、誰もこの日本代表チームがどれだけ多くを犠牲にして練習してきたか、知らない」
「これはサービスを改善するチャンスだ」

3. 行動(してほしい変換)

してほしい行動を促します。
「勝つと信じているのは自分達だけだ」
「お客様候補の声だと受け止めよう」

4. 激励(背中への押し)

相手を励ます言葉で送り出します。
「アイランドに勝って番狂わせをしにいこう!」
「お客様を獲得しよう!」



4つのステップで相手のやる気を引き出したり、元気づけたりできるのがペップトークの特徴。そして、短くシンプルでわかりやすい表現が重要です。

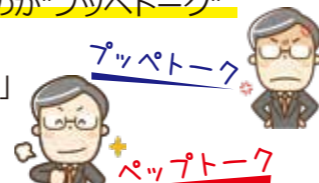
プレッシャーや恐怖心を与えるのが「**プペトーク**」

「失敗するなよ!」

「お前の代わりはいくらでもいる」

「お前にはムリ」

「やる気がないなら帰れ!」



ペップトークがゴールに向けてポジティブにやる気を出させる言葉であるのに対して、プペトークはまさしくその反対。ネガティブで人のやる気をなくす言葉です。言ってるほうは叱咤激励のつもりでも、実際には萎縮させるだけで実力を発揮できる状況には程遠いのが現実…。怒られたくないと顔を伺うほうに気が向いては、出せる成果も出てきません。

言葉を磨いて結果を出させる

ペップトークで大切なのは、部下が持っている力を全力で出し切れるようにすること。「自分が言いたいことを言う」ことではありません。「間違えるなよ!」とプレッシャーをかけて放置するのではなく、「不安点は何か?」「自分はこんな間違いをしたことがあるから気を付けて」と、部下の不安を受け止め、して欲しい行動を促していきましょう。

「できる部下」を育てられる人財に

ペップトークの本場・アメリカでは、心理学や言語学も取り入れた研究が進み、管理職やセールスマンの研修に取り入れられています。どんなにできる人でも、一人で出せる成果には限りがあるもの。

部下のやる気を大きく育てて、その成果を取り込んでいく、これからの管理職に求められる人財といえるでしょう。

ペップトークを始めとした管理職研修も、是非、社)佐賀事務所にお任せ下さい!

佐賀事務所総務

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

2020
February
2月号
第19号

- 01 大本山成田山新勝寺の断食修行
- 02 4月1日施行、同一労働同一賃金制度を生き残る!!
- 03 男が得か女が得か? ~ある経営者の胸の内~
- 04 PEP TALKでモチベーションを育てよう

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

Stop drinking Meter **525**日
断酒してから

Stop smoking Meter **5270**日
断煙してから

2020年は、チャレンジ精神旺盛な年にしたいと思います!!

皆様、いつもお世話になっております。

大本山成田山新勝寺の断食修行、ギブアップせずに務め上げて参りました。明鏡止水の境地には至りませんでした。多くの気付きを得られたことで、私にとって力になる経験となりました。挑戦は傍観するものではなく、やってみるもの。臆しながらも挑戦する。オリンピックイヤーである2020年は、チャレンジ精神旺盛な年にしたいと思います!!

杞憂であると直ぐに気付かされました。

師走も半ばのある日、成田山新勝寺の門をくぐりました。数日かけて段階的に減食してから臨むのが断食の作法。健康や安全のために必要な準備だと事前に説明を受けていました。しかし、覚悟が定まらず不覚にも守れないまま、いきなり断食突入。幸いにも、吐き気等の不調に襲われる事はありませんでした。

水以外は一切口に出来ない。P.C・スマホを持ち込む事が出来ない。そんな環境に一抹の不安を感じつつのスタートでしたが、杞憂であると直ぐに気付かされました。入山して煩惱が薄れたのか? お腹がそんなに空かない。電話・ライン・メール・ブログ何もかもが不通。ヤフーニュースも当然見れない。そんな状態に心地良さを覚えたのです。

自由で便利な俗世という制限制約からの解放

自分で自分に与えた「暇」は、護摩行・写経や座禅・

読書・参拝・境内の散歩・臥床・説法に耳を傾ける時間に費やしました。暇がこれ程までに心地良いものとは…。

決まって毎日3食、3時にはおやつタイム。暇さえあれば読書の習慣は、知らず知らずのうちにスマホでのネット閲覧にチェンジ。「手軽さ」「快適さ」は不便にはならないでしょうが、それでも、どこか自分の足かせになっているのかもしれない。断食道場での厳しい制限制約が、自由で便利な俗世という制限制約からの解放なのかもしれないとすら思えた程です。

「環境が覚悟を定める」。インパクトある気付き

断食明けとなる4日目の朝に出された「重湯・焼き味噌・梅干しの朝食」。私にはまるで後光が差すみたいにキラキラと輝いて見えました。美食で舌が肥えるのもステータス、しかし時には粗食でよだれが出るのも素敵ですね。

体力は粗方入山前と変わりませんでした。気力は落ちるところが増した様に感じるほど。心は晴れやかで活力に満ち溢れていました。断食に嵌る方の気持ちが少し解かった様な気がします。

「環境が覚悟を定める」。娑婆の世界では減食すら儘ならなかった自分が、環境が変わった途端に順応出来た事はインパクトある気付きです。今回は4日目の朝で断食にピリオドを打ちましたが、次回は6泊7日のコースに挑戦したいと思います。

年男48歳・庚子の決意

ねずみは十二支のトップバッターで、新しい芽が伸び始める年と言われています。平壤国際マラソン大会・キックボクシングの試合等々日常生活では到底味わえない緊張感高まる場面があるかと思いますが、自分の順応力を信じて「挑戦」して行きたいと思えます。

今月も飛ばして行きましょう。

佐賀 豊



お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、**配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先での相談も承ります。**

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
<http://www.saga-sr.com> yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ

