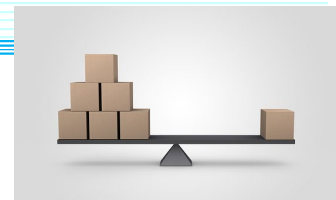




社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 同一労働同一賃金 中小企業も4月スタート



中小企業の同一労働同一賃金は2021年4月1日から施行されます

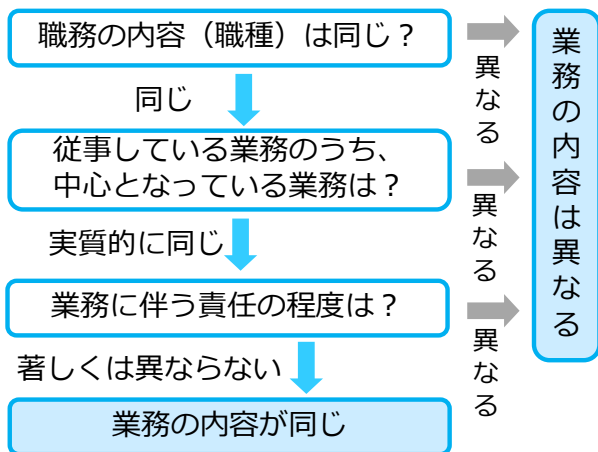
中小企業に対しては、人件費増といった経営への影響が大企業よりも大きい点に配慮し、同一労働同一賃金の適用が1年間猶予されていましたが、いよいよ4月より適用開始となります。（大企業は2020年施行開始）

<同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と対応のポイント（短時間・有期雇用労働者）>

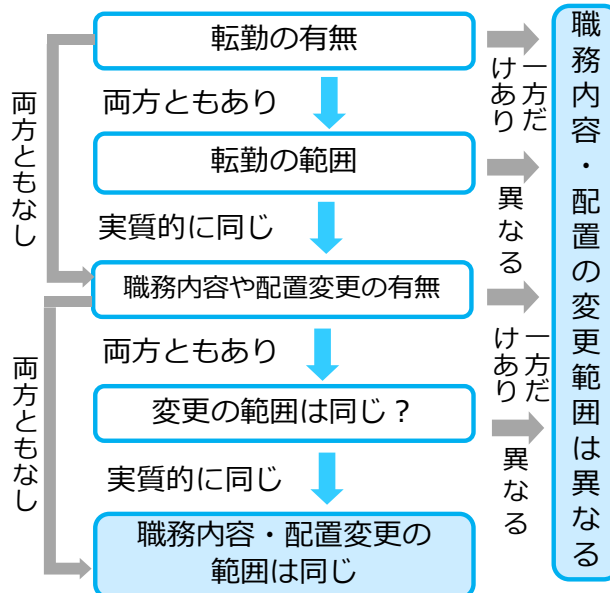
説明できない待遇差を禁止

同一労働同一賃金とは、同じ仕事に就いている限り、正社員であるか、短時間・有期雇用労働者であるかを問わず、同一の賃金を支給しなければならないというのが基本的な考え方です。

■正社員と比較した職務内容は？



■正社員と比較した職務内容・配置の変更範囲は？



【ステップ1】

職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較します。

- ①職務の内容（業務の内容・責任の程度）
- ②職務の内容と配置の変更の範囲



比較の結果に応じて、次のいずれかの形で、その短時間・有期雇用労働者の待遇を確保

- ①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
= 正社員と同じ待遇を適用
- ①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
= その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用

【ステップ2】

1. 給与や福利厚生、教育訓練など待遇ごとに、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇に違いがあるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認します。

適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「目的」や「内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が「不合理でない」といえるのかを考えてみましょう。

2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

3. 企業の対応

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては、その理由を説明できるようにしておきましょう。



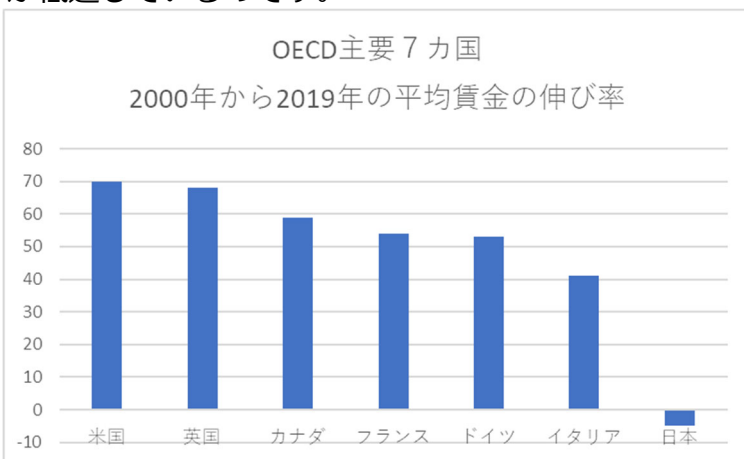
マンスリーピックアップ

日本型雇用システムの限界

～生産性・賃金ともに見劣りする日本～

=====
2021年3月18日の日経新聞に、「雇用・賃金世界標準遠のく」という記事が掲載されました。

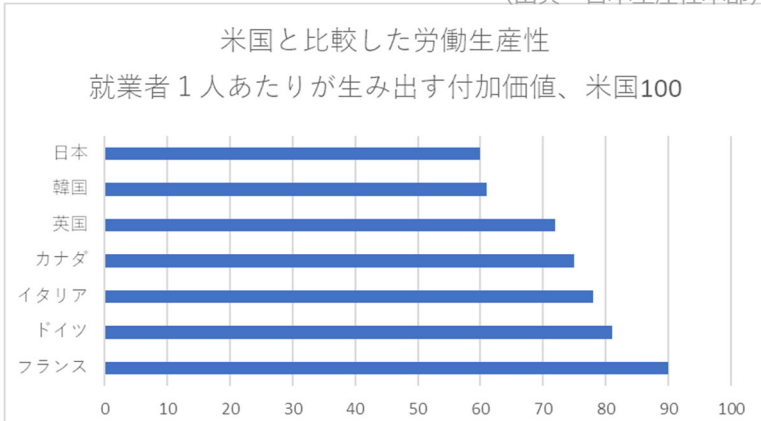
それによると、OECD主要7カ国の2000年から2019年にかけての平均賃金の伸び率は、米国と英国が7割近く、フランスやドイツは5割強上昇している中、日本だけが唯一5%に低下していて、著しく賃金が低迷しているのです。



(出典 OECD)

なぜ、賃金が上昇しないのでしょうか。もっとも大きな要因は生産性が低いことです。

米国を100として比較した労働生産性（就業者1人あたりが生み出す付加価値）は、フランスが9割、ドイツが8割、少しの差でイタリア、カナダ、英国と続き、日本は6割にとどまっています。(出典 日本生産性本部)



また、最新の世界銀行のデータによると、2019年の日本の労働生産性は前年より1つランクを落とし、

世界第34位でした。韓国やトルコ、チェコ、スロベニアといった国にまで抜かれてしまいました。つい最近まで、こと経済に関してはまったく足元にも及ばないと思っていたこれらの国々は、日本を凌ぐ勢いで労働生産性を伸ばし、日本は生産性を伸ばせないでいます。

なぜ日本の生産性は伸びないのでしょうか？

日本の働き方は、年功序列、メンバーシップ型で、終身雇用を前提としており、雇用を守る仕組みです。職務が曖昧で長時間労働になりやすく、有給休暇の取得率が低いといった特徴があります。

一方欧米は、職務や勤務地を明確にし、専門能力を磨いていく働き方です。例えば米国では、業績や実績がすべてで、個人の業績や企業にもたらした利益に対して報酬が支払われるという成果主義が採用されています。この場合、勤続年数や年齢に関係なく、個人の能力が比較的収入額に直結しやすいと言えます。年功序列や昇給の概念がないため、職務の内容が変化しない限り給与が上がることもなく、給与を上げるためには転職するしかありません。

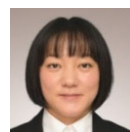
日本はサービスが行き届き、仕事のクオリティは高い分、時間をかけるという欠点があります。サービス残業が多く、長時間労働が常態化しているのは、このような行き過ぎたサービスや、日本型雇用システムが機能しなくなってきたからではないでしょうか。

このような状況のため、日本でもジョブ型雇用が目されるようになり、続々と日本版ジョブ型へ移行しています。ジョブ型といっても、海外のような完全成果主義ではなく、雇用と年降給を緩く残した日本版のジョブ型です。

一例として、トヨタ自動車はこの4月から人事制度を改革し、年齢給の全廃を決めました。現行では基本給を職位に基づき一律の「職能基準給」と、個人の評価に基づく「職能個人給」で構成していますが新制度では考課による反映額を拡大するため、一律的な昇給分をなくし、評価に基づく「職能給」に一本化します。人事評価は4～6段階とし、低い評価を受けると定期昇給が0になる可能性もあります。従来は年齢や勤続年数によって資格が上がる傾向が強かったのですが、今回、一律的な昇給を廃止することで、社員の危機感ややる気を引き出す狙いがあると思われます。トヨタが成果主義への移行を加速させるため、多くの企業に影響を与えることになりそうです。



寒さも和らぎ、桜が咲く季節となりました。人事異動等の多い時期となり新しい出会いもあることと思います。今回はベストセラーになった『嫌われる勇氣』(岸見一郎・古賀史健著)についてご紹介します。本書は、フロイト、ユングと並び「心理学の3大巨頭」と称される、アドラー心理学を「青年と哲人(=哲学者)の対話篇」として



という物語形式を用いてまとめた一冊です。「人は変わる」、「世界はシンプルである」、「誰もが幸せになれる」と説く哲人に対して青年が真意を問いただそうと対話をします。哲人の「他者がわたしになにをしてくれるかではなく、わたしが他者になにをできるかを考え、実践していきたい」というフレーズは大切なことだなと感じました。4月を迎え新たな仲間と共に成長できればと思う今日この頃です。(松木)