

経営に関する最新情報をお届けします！

経営トピックス

Management topics



生産性革命

～同一労働同一賃金制度を契機に～

町田市経営診断協会 河嶋 展生(中小企業診断士・社会保険労務士)

中小企業への「パートタイム・有期雇用労働法」(以下、同法)の適用まであと半年となりました(大企業及び派遣事業者に関しては既に本年4月より施行されています)。

同法のいわゆる「同一労働同一賃金制度」への対応を単なる法律への対応と考えてしまうと、人件費の増加をもたらし、経営が苦しくなってしまう。とりわけ新型コロナウイルス蔓延の影響に苦しむ多くの中小企業にとっては大変困難なことかと思えます。

しかし、逆に「同一労働同一賃金制度」への対応を経営改革の好機として捉え、人事制度改革やビジネスモデル改革などを行い、「生産性革命」を行うことが出来れば、将来の大きな果実を得ることも可能となります。

●同法の概要

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。待遇差の是正は賃金だけではなく、教育や訓練、福利厚生など、あらゆる待遇について求められるので注意が必要です。

①均等待遇

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更範囲」が同じ場合は、待遇を同じにする「均等待遇」が必要となります。

ここで、「職務の内容」とは、「業務の内容」と「責任の程度」のことです。

また、「職務内容・配置の変更範囲」とは、転勤や配置転換など人材の運用方法に関する事柄のことです。

②均等待遇

「職務の内容」、「職務の内容・配置変更」のどちらかに違いがある場合でも、違いに応じた範囲内で待遇が決定される「均等待遇」が求められます。違いがあるにしろ、バランスを考えた処遇をしなければならないということです。

不合理な待遇の例を示すためにガイドラインが発表されていますので、ご覧になってください。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正規雇用労働者との待遇差の内容や理由」などに

ついて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、求めに応じて、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)

都道府県労働局に無料・非公開の紛争解決手続き機関が設置されていますが、今後は「均等待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」に関しても行政ADRの対象となります。

●法律への対応

同法施行に当たり、厚生労働省からは左図のような各種マニュアルやツールが発表されています。①②のマニュアルに従い、③④のツールなどを活用

厚生労働省発表の各種ツール・マニュアル

●取組方法のマニュアル

- ①パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書
- ②不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(業界別マニュアル)

●自社の待遇の状況をチェックするもの

- ③パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール
- ④WEB上の自主点検ツール

※厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

して、まずは自社状況のチェックを行います。非正規雇用労働者と正規雇用労働者の「待遇」に違いがあるのか、その待遇の「違い」が不合理か否かを、「全ての待遇」について点検・検討します。

また、これらをいつでも労働者に説明できるように整理しておきます。

●生産性革命につなげる対応

不合理な待遇差がある場合は是正策を検討します。もちろんまずは法律に

対応することになりますが、経営戦略の観点からも検討します。

まず、法律に対応した場合の人員費の増加額を試算します。その中で、自社の目標利益を達成するために、経営戦略を再構築していくこととなります。

例えば、「IT等設備導入による省力化・省人化」、「工程の順序の入れ替え」、「業務の外注化」、など各業務を見直すことから始めます。

場合によっては、自社のビジネスモデル全般を変えることも検討します。

また、正社員も含めた賃金制度を、現状の「年功的」な賃金制度から各人の仕事の内容により賃金を決定する「ジョブ型賃金制度」へと変更することも考えられます。

同一労働同一賃金制度への対応を契機に、「生産性革命」に取り組みしましょう。補助金や助成金の活用も考えられますので、一度中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家にご相談ください。