

## 「同一労働同一賃金と生産性向上」



(表1)同一労働同一賃金と職務分析

職務分析とは
職務分析とは、仕事内容を書き上げていく手法のこと
職務分析とは、能力的、体力的、精神的にも楽になる方法を探していくこと
職務分析で明らかにしていかなければならない情報は、「業務遂行」「遂行要件」「遂行量」

※「同一労働同一賃金」では、正規・非正規の賃金格差の説明義務がある。職務分析を行うことで、説明が容易になると考える。

(表2)職務分析を生産性向上にどう活かすか

手順	内容
①	横行には業務とその流れを書き出します。例えば、給与計算であれば、準備から計算までの一連の流れ。
②	縦列には業務に対する行動を書きます。例えば、給与計算の準備であれば、「1 勤怠情報の収集」→「2 集計」→「3・・・」→。
③	各業務に対する行動(作業)の難易度を書きます。
④	今の現状を反映した「仕事の見える化」が完成したら、「あるべき姿」を検討します。
⑤	作業ごとの難易度が明確になっているため、能力開発も容易です。

参考引用:「職務分析・職務評価の基礎講座」(労働新聞社)西村聡著

コロナ禍で影が薄くなった感のある「同一労働同一賃金」ですが、来年4月から中小企業でも関連する法律が施行されます。

そこで、あらためて「同一労働同一賃金」に対応するための確認と、「同一労働同一賃金」を生産性向上に活かす方法を考えてみたいと思います。

### ●そもそも「同一労働同一賃金」とは

厚労省のホームページには、「同一労働同一賃金」について「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」、また「同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします」とあります。

### ●「同一労働同一賃金」が目指すもの

「同一労働同一賃金」のみならず、働き方改革の背景にあるのは、今後の「人口減少化社会」です。

労働人口の減少により地域の存続が、ひいては日本そのものに影響があると考えます。

それらを踏まえ、「同一労働同一賃金」を推し進めていくべきなのですが、いまひとつどこを目指しているのかが曖昧です。

### ●生産性向上の考えを加える

「同一労働同一賃金」のゴールが不合理な待遇の格差だけでは、企業によって何がゴールかが違うため、結果がバラバラになります。

そこで、生産性向上とその成果の分かち合いを共通の目標にすることで、企業も働く人も「同一労働同一賃金」を受け入れやすくなるのではないのでしょうか。

そのために超えるべきハードルはいくつもありますが、少なくとも企業だけでなく、働く人もいっしょに変化していくことを決断しなければいけません。

## 事務所日誌



### ■9月の事務所の活動

- 10日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口対応
- 18日 事務所内研修(給与計算業務の品質向上)
- 16日 早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 16日 井原商工会議所青年部卒業式に参加
- 29日 テレビ電話を使ったゆうかつ(読書会)を開催

### ■編集好奇

▼先日、次男の運動会がありました。今年はコロナでプログラムを短縮しての開催。当日は途中から雨が降り始めましたが、3年生最後の運動会を精一杯、楽しんでいました。最後は気持ちのこもったダンスで盛り上げてくれました。(YS)

### ●所内職務分析勉強会を開催



先日、事務所内にて、職務・役割度導入のための準備もかね、給与計算業務の品質向上のための研修を行いました。

目的は、職責、権限、成果を明確にし、その仕事のプロフェッショナルを目指そうというものです。職務を一つ一つ洗い出す作業はとてみたいへんですが、まず所内から働きやすい環境を作り、お客さまに価値貢献していけると願いつつ、完成させたいと思います。(妹尾)

