

From SORA

皆さま、こんにちは。B-GROOWの空です。

株式会社B-GROOWは、12月1日に無事8期目を迎えることができました。これもひとえに、いつも関わってくださる皆様のおかげでございます。心から感謝申し上げます。



空 直美

2020年は残すところ1ヶ月、皆さまにとってどのような一年でしたでしょうか？

B-GROOWにとりましては、働き方や生活スタイルの大きな変化に立ち向かうため、新たな取り組みを行った一年となりました。コロナ禍における研修事業のあり方を考え、会場・オンラインの同時研修を行っております。

そして現在、Webセミナーの撮影を行っており、今後多くの方にB-GROOWの研修をお届けできるよう準備中です。

このひと月が、2020年を締めくくるに相応しい日々となるよう、これからも走り続けてまいります。

今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。



■ 同一労働同一賃金への対応、進んでいますか？

働き方改革の一環として『同一労働同一賃金』への対応義務化が今年の4月から始まりました。大企業に続き、来年の4月からは中小企業も適用となるため、今まさに対応に追われている企業も多いのではないのでしょうか。

また、10月に正規・非正規労働者の待遇格差をめぐる最高裁判決が相次いで出されたことにより、同一労働同一賃金の今後の動向を探るうえで、高い注目を集めています。

※10月13日判決：大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件
※10月15日判決：日本郵便3事件

今回の最高裁判決を受けて

主に賞与(大阪医科薬科大学事件)や退職金(メトロコマース事件)の格差について争われた判決では、職務内容等の違いから正規・非正規間の待遇格差は不合理ではない(＝支給不要)との判断が下されました。賞与や退職金は、支給趣旨など企業によって多様な要素が混在していることから、企業の経営裁量が広く認められるかたちで結論付けられたようです。

一方で、諸手当やその他待遇格差について争われた判決(日本郵便3事件)では、職務の内容等の違いがあるとしながらも、待遇の趣旨を個別に考慮した上で、

一定の不合理性が認められる(＝支給必要)という司法判断に至りました。今回の判決により、今後の同一労働同一賃金に対する方向性が明確化された、とまでは言いきれませんが、今後の指標の一つとして位置づけられることは間違いありません。今回の判決から汲み取れる内容として、次に挙げる点に注目し、今後の見直しの参考にされてみてはいかがでしょうか。

- ▶ 不合理性の判断は、法律に則り①業務内容 ②責任の程度③配置変更の範囲 ④その他の事情を勘案して決定されている。
- ▶ いずれの判決においても、「正社員登用制度の有無」が上記④その他の事情として取り上げられている。制度が実際にどこまで機能していたか、その運用実態も重要となる。
- ▶ 労使間の協議を十分に行っていない待遇格差は、不合理だと判断される可能性がある。
- ▶ 各種手当について、職務内容との関連性が低いものは「生活保障を目的としたもの」とみなされ、待遇格差は不合理だと判断される可能性が高い。
- ▶ 賞与・退職金について、待遇格差による不支給が全て正当化されたわけではない。改正法の中で待遇格差の均衡への努力が提唱されていることから、今後の判例等を十分に注視していく必要がある。

長期的な視点での取り組みを

同一労働同一賃金を実現していくなかで、法令を遵守し待遇改善を行うとともに、企業にとって最大の目的と言える生産性向上へと導いていく必要があります。これを契機として、会社にとって必要な諸手当や待遇を再検討し、有為な人材を確保し、生産性向上へと結び付けていく長期的な視点での取り組みが求められます。コロナ禍という試練の時代を生き抜いていくためにも、今後の企業経営も含め、将来を見据えた見直しがいま迫られているのかもしれません。



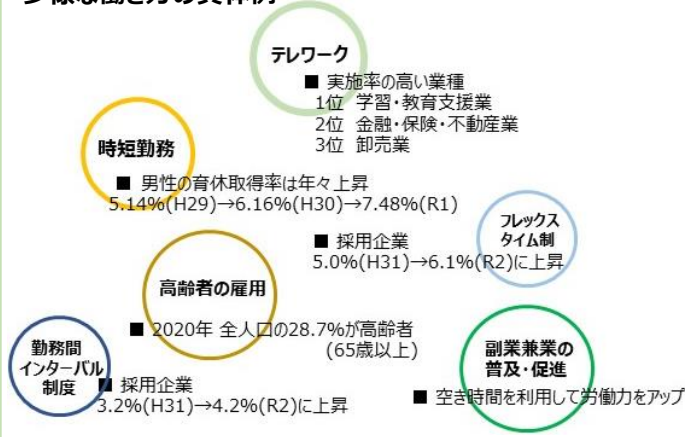
同一労働同一賃金特集ページ [厚生労働省]

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

■多様化する働き方

少子・高齢化と生産年齢人口の減少、さらには個々の違いを積極的に肯定・尊重する「ダイバーシティ」の考え方が浸透してきたことにより、日本では働き方の多様化が進んでいます。新型コロナウイルスの影響で急速に広まった「テレワーク」等、具体的には以下のようなものが挙げられます。

多様な働き方の具体例



「令和2年就業条件総合調査」結果の概要[厚生労働省]

「令和元年度雇用均等基本調査」の結果概要[厚生労働省]

新柄コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査[内閣府]

高齢者の人口[総務省統計局]

また、総務省統計局が実施している「労働力調査」から、非正規雇用を自ら選択する労働者が増えており、その理由として以下の内容が挙げられています。

- ・自分の都合の良い時間に働きたいから (31.3%)
- ・家計の補助・学費を得たいから (19.5%)
- ・家事・育児・介護と両立しやすいから (12.2%)
- ・正規雇用の仕事がないから (11.3%)

以上のデータからも、非正規雇用という選択が「正規雇用の仕事がない」という理由からではなく、個々の事情に応じてなされる割合の方が圧倒的に高いことがわかります。

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <http://www.b-groow.com>

企業に求められることとは

働き方の多様化に対応していくために、企業には以下のような取り組みが求められます。

1. 環境整備

働き方の多様化は今後もますます進むことが予想されます。労働法制の適用がない働き手に対する保証制度の整備など、環境整備が求められます。今クローズアップされている同一労働・同一賃金への対策もそのひとつです。

2. 人材育成

生産年齢人口の減少とともに、生産性の向上は企業の共通の課題となっています。働き方に関わらず、人材育成は欠かせません。教育訓練による個人の能力開発やスキルアップを継続的に行うことが重要です。

3. コミュニケーション

働き方が多様化し、個々の事情に合わせた働き方ができるようになる一方、直接顔を合わせて話す機会は減る傾向にあります。このような状況の中、コミュニケーションの取り方を工夫し、意識の共有化を行うことが重要になります。

いかがでしたでしょうか。今後も進む「働き方の多様化」に企業が対応し、多様な人材が活躍できる社会をつくっていききたいものです。

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

この冬、組織の力をアップしてみませんか？

『コーチング① ②』 講師：平田 奈美
①12月8日(火)②2021年1月20日(水)

『ロジカルシンキング① ②』 講師：空 直美
①12月1日(火)②2021年1月21日(木)

『チームビルディング① ②』 講師：空 直美
①12月15日(火)②2021年1月27日(木)

🕒 時間はいずれも13:30～16:30です。



B-GROOWビジネスカレッジ セミナー情報；https://www.b-groow.com/seminar_cat/b-groow-business-college/

■ 編集後記

激動の2020年、ビジネスも生活様式も激変し、多様化が加速しました。働き方改革の大きな柱である『同一労働・同一賃金』について取り上げた今回のニュースレター、いかがでしたでしょうか？弊社では、より詳しい情報・貴社に必要な取り組みや具体的な方策について、社会保険労務士がご相談を承っております。いつでもお問い合わせください。

今年1年間、ニュースレターにお付き合いいただきありがとうございました。

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多偕成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307