

【月刊HMLレポート：Vol. 215】 2019年8月号

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

このレポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！



言葉の定義ではなく“現実”から捉える

## 同一労働同一賃金で経営に求められるもの

◇◆◇ 今から“準備”すべき考え方の整理方針 ◇◆◇

### ◆本レポートの内容◆

- |                          |       |
|--------------------------|-------|
| 【1】ある経営者仲間の“同一労働同一賃金”勉強会 | …… 1頁 |
| 【2】正社員とパート社員等との間の不平等が問題！ | …… 2頁 |
| 【3】江戸時代の身分制度と対照すれば分かりやすい | …… 3頁 |
| 【4】従業員の“理解”がなければ平等な処遇も困難 | …… 4頁 |
| 【5】組織運営の本質が問われる課題への取り組み方 | …… 5頁 |

働き方改革の中には、“同一労働同一賃金”という原則があります。これは、同じ労働をさせるなら、合理的な理由がない限り、同じ処遇をしなければならないという趣旨に他なりません。

しかし実際には、能力や経験がまちまちの中で“同じ労働”があり得るのかとか、合理的な理由とは何なのかという“根本的な疑問”も出ているようです。そこで、ある経営者の皆様の“勉強会”の中でとり上げられた疑問とその解消策につき、ご参考としてご紹介することと致しました。



## SPC 労務管理センター jinjiken 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : [info@jinjiken.co.jp](mailto:info@jinjiken.co.jp)

- SPC 労務管理センター TEL : 052-331-0844 FAX : 052-321-1108
- jinjiken 人事労務管理研究所 TEL : 052-331-0845 FAX : 052-321-1125

SRヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方等を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。