

# ai contact

Vol.2010

11

お客さまに、ちょっと耳よりで、すごく役立つ、すこし役立つ情報をお届けいたします

## Monthly Topics

- 今月のテーマ「男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを公表」
- 平成 22 年度の地域別最低賃金の答申について
- 平成 22 年度全国労働衛生週間の実施について
- お知らせ ホームページをリニューアルいたしました。一度ご覧になってください

相事務所

検索

## AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、  
適切なアドバイス&サポートで、  
お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 相事務所

〒151-0053

東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4 階

Phone 03-3320-7351

Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp>

## 男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを公表

厚生労働省は、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成公表しています。

男女雇用機会均等法などの法整備が進み、企業でも女性の活躍の場が広がっていますが、男女間賃金格差は先進諸外国と比べると依然、大きい状況にあります。また、多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないとの実態もあります。

今回作成されたガイドラインは、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や、社員の活躍を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいます。現実的な対応方策を示すことで、労使による自主的な見直しの取組を支援していきます。

### ■ガイドラインのポイント

#### 1. 男女間格差の「見える化」を推進

男女での取扱いや賃金の差異が企業にあっても、それが見えていない場合もあると考えられます。男女間格差の実態把握をし、取組が必要との認識を促すため、実態調査票などの支援ツールを盛り込みました。

#### 2. 賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

##### (1) 賃金・雇用管理の制度面の見直し

<具体的方策>

- ・ 賃金表の整備
- ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性、明確性、透明性の確保
- ・ どのような属性の労働者にも不公平の生じないような生活手当の見直し
- ・ 人事評価基準の公正性、明確性、透明性の確保、評価結果のフィードバック
- ・ 出産・育児がハンデにならない評価制度の検討

##### (2) 賃金・雇用管理の運用面の見直し

<具体的方策>

- ・ 配置や職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価で、男女で異なる取扱いをしていないかを現場レベルでチェック
- ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかを精査
- ・ コースごとの採用や配置は、先入観やこれまでの実績にとらわれず均等に実施

##### (3) ポジティブ・アクション(※)の推進

<具体的方策>

- ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させる等のポジティブ・アクションの実施

#### ※ポジティブ・アクションとは？

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば管理職は男性が大半を占めている等、男女労働者の間に生じている事実上の格差の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。

詳しくは下記参照先をご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>

ポジティブアクションやら、ワークライフバランスやら、何かと横文字の政策が多くなっています。かつてに比べれば、女性の社会進出は顕著ですが、まだまだ企業によつての風習であったり社風で合ったりするものが色濃く残っています。

私たち社労士の世界で行くと、女性のきめ細やかさがお客さまには素敵に映るのか、女性の進出割合は高いように感じます。おっと、これは事務所にとってマイナス意見ですね・・・

## その他のトピックス

### ●平成 22 年度の地域別最低賃金の答申について

厚生労働省は 9 月 10 日、『平成 22 年 8 月 6 日に中央最低賃金審議会が提示した答申を踏まえて、各地方最低賃金審議会において調査・審議が行われ、同年 9 月 9 日までに、すべての地方最低賃金審議会が答申が行われた。』として、平成 22 年度地域別最低賃金の答申状況を取りまとめたものを発表しました。

答申された最低賃金額は、今後、都道府県労働局において、関係労使からの異議申出に関する手続を経て、正式に決定されます。

#### 【平成 22 年度地域別最低賃金のポイント】

- ・ 全国の加重平均額は 730 円（昨年度 713 円）。
- ・ 引上げ額は時間額 10 円から 30 円で、現在の仕組みとなった平成 14 年度以降、最大の全国加重平均 17 円の引上げ。
- ・ 最低賃金額の分布は 642 円（鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島及び沖縄県の 8 県）から 821 円（東京都）。
- ・ 最低賃金が生活保護水準を下回る額（以下「差額」という。）がある 12 都道府県（北海道、青森、宮城、秋田、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島）のうち、北海道、宮城、東京、神奈川、広島を除く 7 府県は差額を解消。

### ●平成 22 年度全国労働衛生週間の実施について

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善等の労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康の確保等を図ることを目的に行われています。

毎年 10 月 1 日から 10 月 7 日までを本週間、9 月 1 日から 9 月 30 日までを準備期間とし、それぞれの職場でさまざまな取り組みを展開することとしています。

#### 「心の健康維持・増進 全員参加でメンタルヘルス」

を、スローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとするものです。

参照ホームページ[厚生労働省] [//www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000f4pw.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000f4pw.html)

## 勝手におススメ

### モチベーション 3.0

#### 持続する「やる気」をいかに引き出すか

人を動かす原動力って何だとお考えですか？

人生、お金さえあれば何でもできる！って、私は子供の頃思っていました。しかし、本当の意味での原動力ってお金ではなくて、やる気にさせる気持ちの継続であると思っています。

報酬は、与えすぎるとそれは当たり前になってしまっ**て、それ以上の事をやらなくなってしまう**。成果主義と言われてはいますが、成果の出し方をわかると、更に報酬が増えるやり方を探るか、変化を求めなくなってしまう、ただ単に報酬だけが上がるという結果を招きます。

これをやればいくらあげるといふやり方は**外発的要因**とよばれ、発展は望めません。

**内発的要因(自己決定や知的好奇心)**を活かして、生産性をあげることが、これからの人材育成には必要なことだと書いています。



## 雑学の広場

### 掃除で気分一新！

掃除などの家事をすることで、家がきれいになるだけでなく気分も高めるとの報告が、英医学誌に掲載されました。身体活動レベルが高いほうが有益ですが、活動の種類にかかわらず、わずか**週 20 分の身体活動がメンタルヘルスに良い影響**をもたらすといいます。

運動で、心疾患や糖尿病、高血圧症、一部の癌のリスクを低減することは知られていますが、精神面にもたらす有益性はそれほど明らかではありません。

約 2 万人の男女を対象に、身体活動と「心理的苦痛」に関する質問票に記入してもらった結果、家事やガーデニング、ウォーキング、スポーツなど、種類にかかわらず**日常の身体活動によって、心理的苦痛のリスクが 41% 低下**したとされ、気分低下のリスクは、スポーツによって最も軽減したことがわかりました。

今回の結果は、薬に頼らず、普段の生活で良い効果をもたらすことが示されたもので、**気分転換には家事も掃除も精神的によい**ということを述べています。



## 経営者の名言

### 「強く人を求める」

事をなすにあたって、人を得るかどうかは極めて大事なことである。それによって事の成否は決まるといってよい。それではどうしたら“人”が得られるのだろうか。これは大きく言えば、運とか縁とかによると考えられるが、強く人を求める心があってこそ人材も集まってくるのだと思う。ただなんとなく優れた人が集まってくるというのはあり得ない。すべてのものは要求のあるところに生まれてくるものである。

人材の不足を嘆く前に、まず自らどれほど強く人を求めているかを自問自答してみる必要もあるのではなかろうか。  
出典【松下幸之助 一日一話】より

## ちょっと、ひと息

### 「秋の高校野球」

高校野球と言えば、やっぱり夏の甲子園がみなさんも熱くなる場所。球児たちのこれまでの成果が試される場所です。あの甲子園の舞台に立つことを許されるのはごくわずか。それを目標にして、毎日しのぎを削っていくわけです。

そんな夏に向けての新チームの大会が秋に行われます。先日、元高校球児の社労士、司法書士の方たちと、神奈川県大会の決勝戦を観に行きました。対戦は、横浜高校対東海大相模高校。奇しくも夏の神奈川大会の決勝と同じカードです。違うのは、夏のチームとは別物ということ。夏の甲子園をにぎわせた一二三君はもういません。これからの新しいスターを探す場でもあります。

試合は緊迫した中、同点で迎えた9回表の攻撃で一気に勝ち越しを決めたのは横浜高校。夏の屈辱をはらしたいという気持ちのあらわれか、走者一掃のツーベースを打った打者は、塁上で何度もガッツポーズを繰り返していました。

各高校のメンバーも1年生が混じったチーム編成になっているでしょう。1年生は、この冬が一つの分かれ目になるんだそうです。冬トレでしっかりと体づくりをして、春、そして夏に臨んでいくんですね！

## 編集好機

ちょっとひと息のコーナーでは、軽い気持ちのはずなのに、熱が入ってしまいました。野球好きの方も多いと信じて、勝手に書かせていただいております(笑)

さて、野球と言えば、プロ野球もクライマックスシリーズが始まり(脱稿時)で日本シリーズに突入していきますが、まだストーブリーグには早いのに、横浜では身売りの話で持ちきりです。多額の経費がかかるプロ野球を手放す球団と、それをばねに更なるイメージアップを図ろうとする企業側。成績こそ不振でも、多くの人が目にするプロ野球の広告塔には、何か計り知れないものがあるのでしょうか。

企業においても、M&AであったりTOBであったりと、再編成が進むケースも多くあります。そういった際に一つの材料とされるのが、企業の労務の実態です。あまり知られてはおりませんが、会計監査と同様に「経営労務監査」という業務も私たちの範囲内にあります。これは、諸規程の整備やコンプライアンスについての遵守状況、安全衛生や健康管理などの会社全般についての診断や、人材が適材適所に配置されているかなどを確認する作業のことを言います。

各自治体においても、関係事業者の調査を行うなど、関係する企業への労務的な診断を求めるケースも今後増えていきそうです。

御社の労働、雇用環境は一般的に見てどう映っているのか、従業員からはどう見られているのか。一度、会社の健康診断だと思って行ってみたいはいかがでしょうか。