

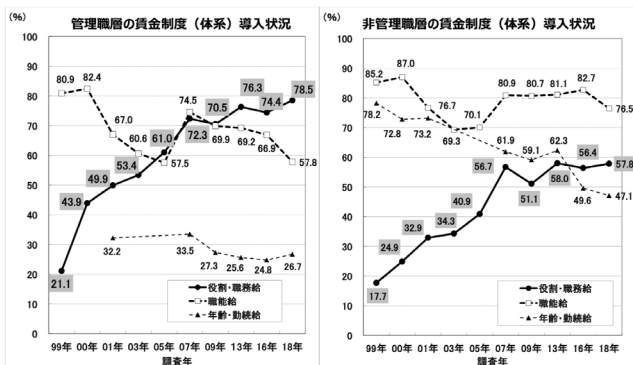
## 今後の人事制度は、曖昧な職能給より、説明しやすい役割や職務給へ。

### はじめに

前回6月号では、確認しておきたい傷病手当金の支給要件として、実務上とても活用する機会が多い傷病手当金の内容をご確認いただきました。

今回の7月号では、深刻な人材不足の状態が続いていることもあり、企業の人事制度改定の取り組みが積極的に進められているという印象を強く受けている中で、2021年4月には中小企業でも施行される同一労働同一賃金、更にはその後やってくる70歳までの継続雇用制度の導入という流れで、我が国の人事制度の方向性をお伝えしておきたいと思っています。

そこで、日本生産性本部が公表した「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」の中から、賃金体系の経年変化についての結果を見てみたいと思います。



この調査では、役割・職務給、職能給、年齢・勤続給それぞれについて管理職層、非管理職層にどの程度導入されているかを尋ねています。その結果は以下の通りとなっています。

### ①管理職層

- 役割・職務給 78.5%
- 職能給 57.8%
- 年齢・勤続給 26.7%

### ②非管理職層

- 役割・職務給 57.8%
- 職能給 76.5%
- 年齢・勤続給 47.1%

この経年変化は上のグラフを見ていただくとよく分かりますが、特に管理職層では、年々、役

割・職務給の割合が増加し、職能給が徐々に減少してきていることが分かります。一方、非管理職層についてはまだまだ職能給が根強く採用されていますが、役割・職務給の割合が急増しているのは管理職層と共通しています。

法改正による同一労働同一賃金の導入においては、その際の説明責任が企業に課せられることを考えれば、どうしても曖昧になりやすい職能給よりも役割・職務給を選択するというケースは増加すると予想されます。

また労働時間短縮の流れからも、時間に関わらず、役割の達成度や成果で評価する必要性が高まっており、やはり役割や職務に基づいた人事評価制度・賃金制度の導入を後押ししていくことになるでしょう。

令和に入り、本当に数多くの企業様から働き方改革や人事制度の見直しについてご相談を受けております。3年後くらいには働きやすい制度のある職場とそうでない職場とが明確に分かれてくるような気がします。皆様はどちらに進みたいですか。

2019年7月号 発行者及びお問い合わせ先

みどり合同税理士法人

白川 哲也

電話:090-4973-1841

Mail:shirakawa@digitalbank.co.jp



MIRACREATION 株式会社  
社労士法人 MIRACREATION  
社会保険労務士 代表社員

下村 勝光

Mail:katsumitsu.shimomura@miracreation.co.jp

電話:080-3119-8442