

スキルアップ通信 VOL.131

「正社員の特権がどんどん消えていく」扶養手当、住宅手当…諸手当が“全廃止”される日

同一労働同一賃金法の施行をきっかけとした正社員の待遇の引き下げが問題となっている。人事ジャーナリストの溝上憲文さんは「一方的に正社員の労働条件を引き下げるとは、不利益変更となり認められません。しかし、現在多くの企業で導入済、あるいは導入が検討されているジョブ型雇用では、扶養手当や住宅手当などの属人的な手当を段階的に廃止し、職務内容に応じた基本給一本にすることが一般的。今後、諸手当削減の圧力はますます強まるでしょう」という――。

定期昇給、手当を廃止し基本給を一本化

大手企業で最初に仕事基準の完全職務給を導入したのがキャノンだった。2001年に管理職に導入し、05年に非管理職も含めて一本化した。社員の個々の仕事の職務分析・評価を実施し、職責、職務内容を定義した職務等級を設定し、賃金は等級ごとに決まる。仕事基準である以上、年功的な一律の定期昇給を廃止し、仕事と関係のない家族手当、住宅手当、皆勤手当などの属人手当も廃止し、基本給一本に統一した。

キャノンに限らずジョブ型導入企業のほとんどが家族手当、住宅手当、皆勤手当などの属人手当を廃止し、基本給一本に統一している。人事担当者の中には「そもそも、業務の内容や成果と無関係に従業員に手当などの金銭が支払われていること自体おかしい。今後、ジョブ型雇用の考え方が広まれば、扶養手当のような従業員の属性に対しての金銭支給はなくなっていこう」と言う人もいる。

結婚や子どもがいるかどうかは職務や成果に関係ない

2022年に管理職に続いて一般社員にもジョブ型人事制度の導入を予定している大手製造業の人事担当者もこう語る。「担当する仕事の大きさで処遇を決めるとというのが基本的考え方だ。その中で、本人が自己選択で得た属性によって報酬が上がる、あるいは下がるような手当を設けることははたして正しいのか。家を買う、配偶者を持つことは自己選択でしかない。職務給を導入するにあたって手当の支給が適さないと判断されたら、導入後に手当の分を基本給に組み入れ、段階的に減額して廃止するということになる」
持ち家があるのか、結婚しているのか、子供がいるのかという本人の属性は、職務や成果とは関係ない。ジョブ型賃金の根幹を言い当てている。

数年かけて「全廃止」する手法が一般的

ただし、人事制度をジョブ型に変えたからといって、諸手当を一気に廃止するのは「不利益変更」になる。そのため、従来の諸手当を「調整給」として基本給に組み入れ、その上で調整給を毎年少しずつ減らすという経過措置を設け、数年後に全部廃止するという手法が一般的だ。

ジョブ型導入に関心を持つ企業が増えている。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「ジョブ型雇用の実態調査」によると、38.3%の企業が一部または全部にジョブ型人事制度を既に導入済と回答。ジョブ型人事制度導入に向けたプロジェクトが稼働中・発足予定の企業は13.3%、情報収集のみの企業が14.1%と関心が高い。一方、自社への導入を検討していない企業が29.7%と3割にすぎない。今後、諸手当削減の圧力はますます強まるだろう。

もともと家族手当や住宅手当などの諸手当は、少ない基本給を補う生活保障給でもあった。しかし今も日本は給与が上がらない状態が長く続き、実質賃金は1997年をピークに低落傾向にあり、97年を100とした2020年の個別賃金指数は95にとどまっている。OECD（経済協力開発機構）諸国の平均賃金調査でも日本は35カ国中22位にまで落ちている。

諸手当があることで高い家賃や子育てにお金がかかる時期の生活をやり繰りしている人は多い。それが剥奪されることで生活基盤が崩れる人は多いだろう。

PRESIDENTO WOMAN Onlineより引用

スキルアップ通信 VOL.131

労働時間が減らないのは何かが間違えている

日本人は40歳になっても50歳になっても若い頃と同じ時間働いている人ばかりです。仕事が楽しくてライフワークとしてやっているならいいのですが、やりたくもない仕事を長時間やっている人が多いのです。そして、みんなそうだからという理由でこのことについて何の疑問を持たないわけです。しかし、肉体労働でもない限り経験年数が増えれば改善や効率化があつていいものです。そして、その結果労働時間を減らしても十分に稼げる状態になることがごく当たり前の結果といえるのです。それが出来ていないというのはこの改善や効率化をまるで考えずに仕事をしてきたというだけなのです。

というわけで、もしあなたも5年前10年前と労働時間が変わっていないのであれば、これからは改善や効率化を考えることをお勧めします。1年に5%改善するだけで数年後には大きな差になり時間に余裕がある人生を送れるようになりますので、ちゃんと意識した方がいいですね。

また、今の環境で改善や効率化するだけでは不十分な場合には環境を変えることも考えた方がいいですね。

川島和正メルマガより

環境の変化が引き起こす『五月病』とは？

新年度から1ヵ月が経過し、緊張や疲れがピークに達するこの時期。五月の連休を機に張りつめていた糸が切れ、なんだか気分が優れないなど『五月病』といわれる症状が出る場合があります。五月病とは、医学的な病名ではなく、五月の連休後に憂鬱になる/なんとなく体調が悪い/会社に行きたくないなどの軽うつ的な気分に見舞われる症状のことをいいます。

以前は若い新入社員や新社会人に多く見られていましたが、現在は転勤や転職、部署異動など新しい環境に変わる中高年の人にも増加しています。

主な原因はストレスや疲労で、症状としては、疲れやすい/頭痛がする/眠れない/仕事や家事などが以前のようにテキパキこなせないなどの身体的なものから、やる気がおきない/気分が落ち込む/何も興味がわかない/不安や焦りが酷くなるなど、精神的なものまで様々です。これらの症状が長引くとうつ病にまで進行することがあるため、思い当たる症状があるときは早めに診療内科や精神科を受診することが大切です。

★五月病を予防するには？★

五月病を予防するためには、ストレスや疲労を溜めないことが大切です。疲労回復を心掛け、自分にあったストレスの解消法を見つけましょう。

- 趣味に打ち込む…趣味や好きなことをすると脳内の「幸せホルモン（セロトニン）」の分泌が活性化し、ストレスが緩和されます。
- 運動をする…身体を動かすことで緊張を和らげ、心身をリラックスさせることができます。
- 身体のリズムを整える…休日もある程度決まった時間に起き、生活リズムを崩さないよう心掛けましょう。また、睡眠の質を高めるため、深夜までの仕事や就寝前にデジタル機器に触れることはできるだけ避けましょう。
- 悩みを打ち明ける…周りにも同じようなストレスを抱えている方がいるので、悩みを共有してみましょう。話せる相手がいない人は、文章に書いてみると問題が明確になり、新しい視点が見つかるかもしれません。

～食事面のポイント～

セロトニンを生成する栄養素を含む食品であるバナナ、乳製品、大豆製品、さつまいも、いわし、白米（雑穀入り）などの摂取をお勧めします。またカフェインや甘いものは睡眠や内臓に悪影響を与えるため、控えましょう。

症状が出ていない場合も、周囲には五月病になっている人がいるかもしれません。「GW後に様子がおかしい」と感じたら声をかけ、みんなで五月病やうつ病を予防していきましょう。

日本予防医学協会 かわら版 第222号より