

冒頭広告による売上は、まぐまぐさんの円滑なサイト運営とともに、毎月一定の率を各種NGO/NPOへ募金されるとのことです。ご理解、よろしくお願い致します。

まぐまぐの配信システムの不具合で、送信が遅れることがあります。ご了承下さい。  
\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

赤津雅彦の「賃金改革キーワード」 2015年9月号

\*\*\*\*\*

ベストセラー「賃金システム再構築マニュアル：人も企業も生きるDKモデル導入の手引き」(実務教育出版)の著者・赤津雅彦がお届けする、1分でわかる、賃金制度改革ヒント集。 <グローバル賃金編>

蒸し暑かった夏もやっと終わり、ツクツクボウシのセミの声と共に、今年も秋が訪れました。こうした自然が残る日本列島に感謝です。

自然とともに健康に生きていくことの重みを感じます。健康が大事なものは、動植物のみならず、企業や組織も同じです。熱中症と闘う過酷な夏も過ぎました。

大きく環境が変わる9月は、自社の健康(健康経営)と真剣に向き合うチャンスなのかもしれません。

今回も、諸外国(特に欧米先進国)で使われる重要なキーワード(英語)をヒントに、従来型賃金の改革を考えます。(定義に諸説ある場合、著者が一番妥当と考える「実務的な英語での定義」とし、日本語での説明は、「日本の実情を配慮した意識」とします)

## equal pay for equal work

This doctrine, embodied in the U.S. Equal Pay Act of 1963, is intended to protect women from sex discrimination in pay. It says that women may not be paid less than men on jobs that are substantially equal in terms of four compensable factors: effort, skill, responsibility and working conditions.

「同一労働・同一賃金」は、日本でも賃金決定の基本として馴染(なじ)みのある

フレーズです。equal pay for equal work は、同一の労働に報いるための同一の賃金、とも訳せます。本来は、この用語を日本語にする際に、「同一労働」が先にきたのでしょう。労働と賃金の順番が入れ替わりますと、多少、ニュアンスが違います。「同一賃金・同一労働」の場合、「こうした賃金を得るためには、男女にかかわらず、同じように働きなさい」という意味になり得ます。

1963年に米国でこの法律ができた頃は、性差別、とくに女性差別から守る法律が必要だったのです。それほど、当時のアメリカでは、差別が各所で見られた、ということです。今でも、その基本はまったく変わっていません。それが、人間の本性なのかもしれません。

だからこそ、こうした強制力のあるルールをつくって、国をもっと発展させよう、という意気込みが感じられます。もともと米国は、自分の国は自分で守るという自発的な意識が強い国です。先祖のほとんどが、色々な迫害や差別された経験者だからかもしれません。

筆者がアメリカにいた頃（1980年代）は、アジアから移民した多くの社員と一緒に働きました。とくに自分の家族を目の前で共産党員に虐殺された、という経験を話す部下の顔が思い出されます。もっと、自由に！ もっと平等に！ という叫びです。

ある意味、命がけで獲得した権利がこうしたルールなんです。いつの間にか、役人が他所の国の真似（まね）をして作成し、この法律を守れと強要し、渋々受け入れるのとは、基本姿勢がまったく異なるのです。

ところで、同一賃金のポイントは4つです。労働の結果のみならず本人のやる気等を含んだプロセス、職務を遂行するにあたって必要とされる技能や技術要件、担当責任の範囲、労働条件や環境の劣悪さ度合い、です。

もしこれらが同じだとしますと、女性というだけでは、賃金水準を低くできないということです。これらが似かよっていますのに、男女で賃金表が違ったり、運用方法が違い、賃金水準に格差がでるような仕組みを採用した企業は、少なくとも、

米国では許されません。

### セミナー開催 情報！

<< 申し込み受け付け中！ >>

2015.8.24 (金曜日) 午後 第159回 賃金システム研究会

(主催：賃金システム研究所)

～「健康経営」に向けた賃金、健康体操の実践 他～

今回は、NHK や経営者向けのロコモ予防体操でお馴染(なじ)みのインストラクターにもご出講いただき、これからの健康経営時代にふさわしい賃金制度をテーマに開催の予定です。

蒸し暑い時期でもありますし、とくに今回は身体を動かすセミナーです。クールビス・ノーネクタイでご参加いただきます。

勉強会後の懇親会(食べ放題・飲み放題)も企画しています。

賃金システム研究会(R) 正会員様限定のセミナーです。

非会員様枠への特別「有料」ご参加お申し込み・お問い合わせはこちらから  
<http://www.paysystem.co.jp/category/1481396.html>

東京・新橋にて開催です。申し込みはお早めに！

新刊ニュース お近くの有名書店またはウェブで！

「赤津雅彦の賃金改革キーワード」

～人も企業も生きる人事・賃金ヒント集～  
(赤津雅彦著、労働法令刊)

図表入りで、メルマガよりもさらに分かりやすい  
[http://honto.jp/netstore/pd-book\\_25571701.html](http://honto.jp/netstore/pd-book_25571701.html)

既刊

「伸びる組織のための人事・賃金基礎講座」  
「伸びる組織のための賃金制度改革」  
「伸びる組織のための賃金制度改革：事例編」  
「伸びる組織のための人事評価・賞与改革」

「新訂2版 賃金システム再構築マニュアル」(実務教育出版刊)

「職務評価と役割等級制度」(日本労務研究会刊)  
「赤津雅彦の賃金相談Q & A：賃金の「改革」と「運用」」(労働法令協会刊)  
「赤津雅彦の人事・賃金相談Q & A」(労働法令協会刊)

「賃金制度改善のための賃金システム診断」(日本労務研究会刊)

「無料 個別相談」のご案内

賃金システム研究所では、弊社「人事・賃金相談室」(東京・赤坂)にて、経営合理化に關した、初回「無料 個別相談」を開催しております。

「外資系コンサルタントに期待しすぎた!」、「思ったほどうまく行かなかった!」と感じたグローバル企業、日系大手企業・中堅企業「経営者」を対象にした駆け込み寺。制度改革を正しく行う、経営トップのための賃金カウンセリングです。

詳細・お申し込みは <http://www.paysystem.co.jp/category/1478748.html>

ご要望が多いため、相談日を増やしましたが、  
やむなくお断りすることがあります。  
あしからず。

「賃金システム研究所(R)」、「賃金システム研究会(R)」は、「マトリクス賃金表(R)」、「DKモデル(R)」、「DKモデル賃金アドバイザー(R)」等と同様、

株式会社賃金システム研究所(R)の登録商標です。

「賃金システム研究所」に似せた会社や「賃金システム研究会」に似せたセミナーがあるようですが、弊社、株式会社賃金システム研究所(創業1976年)とは関係ありません。

ご注意ください!

「経営堂」でも紹介中

<http://www.keieido.net/index.html?PAGEIDX=3&IDX=308>

皆様のご意見・ご感想をお待ちしております。

~最後までお読みいただき、ありがとうございました~

赤津雅彦

株式会社賃金システム研究所所長

<http://www.paysystem.co.jp> ( ブログ型・HP です! )

<http://www.facebook.com/masahiko.akatsu>

<http://www.akatsu.org>

\*\*\*\*\*

『まぐまぐ!』 <http://www.mag2.com/> より発行しています。

----Copyright 2006 thru 2015 Masahiko Akatsu, MA, MBA, GRP All rights reserved----

\*\*\*\*\*

広告による売上は、まぐまぐさんの円滑なサイト運営とともに、毎月一定の率を各種 NGO/NPO へ募金されるとのことです。ご理解、よろしくお願い致します。