

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

イクメン企業を厚労省が表彰 先進企業も主流は「短期取得」

厚生労働省は、過日、「初代イクメン企業アワード受賞企業」の表彰式を開催しました。

イクメン（育児を楽しむ男性）ということば自体は、やや旬を過ぎた感があります。新語・流行語大賞でトップテン入りしたのは2010年のことでした。

しかし、厚生労働省は、同年にイクメンプロジェクトサイトを開設しているの、対応が遅いわけではありません。むしろ、イクメンが流行語で終わるのではなく、社会に定着するよう後押ししていると好意的に解釈しましょう。

実際、震災の影響もありますが、最新の雇用均等基本調査（平成24年）

では、男性の育児休業取得者割合（出産者本人または配偶者が出産した者で、育児休業を取得したものの割合）は1・89%にとどまっています。

グランプリ受賞企業のうち1社は、平均取得率35〜40%（ただし、平均取得日数は11日）と発表されています。以前は、配偶者が常態として子を養育できる状態のときは、育児休業の申出ができませんでしたが、現在は、2人同時に取得することも可能です。

平均取得日数10日程度では、多分、奥さんは継続して育児休業を取得中でしょう。男性が、1人で育児負担を背負い込むことにはならないはず。

ちなみに、パパ・ママ育児プラス

制度でも、一定期間、育児の時期がダブることも認めています。必ずしもバトン・リレー方式である必要はありません。ダブった期間は、父母それぞれが雇用保険の育児休業給付を申請できます（10日程度の短期ではムリですが）。

現在は、取得することに象徴的な意義があるという段階でしょう。しかし、男性社員が取引先と談笑する中で、「先日、私も育児というやつを取ってみました。期間は短いですが、座が盛り上がることは間違いありません。

受賞企業はその当たりの得失も計算しているはずで、自社の人員体制が許せばの話ですが同様の制度導入も検討の余地あります。



資格等級の数

知って得する



賃金実務

人事管理制度には、職能資格制度、職務資格制度、責任等級制度、役割等級制度など、さまざまなスタイルがあります。しかし、従業員を、1つの資格等級体系(資格のラダー)はしこ)の中に位置づけ、管理するという基本思想は共通しています。

今回は、「資格等級の数」について考えてみましょう。資格等級は、「従業員の組織内人事序列」を示すものです(日本経団連「人事労務辞典」)。上位の資格に位置付けられる従業員ほど、組織内での評価が高く、処遇も高くなりま

人事・賃金管理の基本は、「グループ分け」にあるといつてよいでしょう。正社員・パート・派遣等の就労形態別の管理はいわずもがなです。同じ正社員グループについても、職位・資格・職群など多角的な視点から従業員をグループ分けし、キメの細かな処遇管理を行う必要があります。

職位と資格はよく似ていますが、その本質は異なります。職位制度と資格制度を併用する会社が少な

従業員数に応じて目安職種によって基準違う

くないのは、両者は「別物」と認識されているからです。

職位の階段数は、基本的には組織の人員数に連動させます。なぜなら、1人の人間が直接管理できる人数には限りがあるからです(5~10人程度)。

1つの課に5人しか課員がいなければ、管理職は課長1人で事足りります。しかし、30人いれば、6人(3人)の係長を選任し、それぞれの係長に5人(10人)の部下を指揮させる必要があります。資格等級の階段数も、一般論としては、従業員数を目安として用います。諸説がありますが、100人程度の企業なら8等級程度が一般的でしょう(表)。

しかし、人数以外にも考慮すべき要素があります。一番大切な

は、自社の従業員の仕事・能力のレベルを何段階に区分できるかという観点です。資格が1等級違えば、仕事・能力に目に見える差があつてしかるべきです。なぜ、等級が違うのか、キチンと説明ができれば、等級を設定

表 資格等級数の目安表

社員数	等級数
5,000人以上	12~13等級程度
1,000~4,999人	10~11等級程度
200~999人	9等級程度
100~199人	8等級程度
30~99人	7等級程度
29人以下	6等級程度

ける意味がありません。結局、一定の年限、同じ等級に滞留したら昇格を認めるといった「年功制度」に墮するのがオチです。

人数が少なくても、高度知識・技能を要する企業であれば、等級の数は多くなります。従業員の昇格への意欲付けという観点からは、等級の数が多いのにはプラスです。人数は多いけれど、主力が単純業務という企業なら、シンプルな制度設計を心掛けるべきでしょう。