

# 賃金をどう分配する？

## 経営戦略から考える同一労働同一賃金

### Index

---

- 1 同一労働同一賃金の本質を見極めよう
  - 2 経営戦略との関係性で考える同一労働同一賃金
  - 3 経営戦略を賃金に落とし込む
-

## 1 同一労働同一賃金の本質を見極めよう

2018年7月の働き方改革関連法の公布を受け、新ガイドラインの策定などが進められている同一労働同一賃金。その本質は「同じ（価値の）仕事をしている従業員に同じ額の賃金を支払う」ことにあります。

同一労働同一賃金への対応という点、賃金制度の見直しに目がいきがちです。しかし、賃金の源泉はどこにあるのかを考えると、影響範囲は経営戦略にまで及ぶことが分かります。収益の計画から逆算しなければ、適正な総額人件費は算出できないからです。

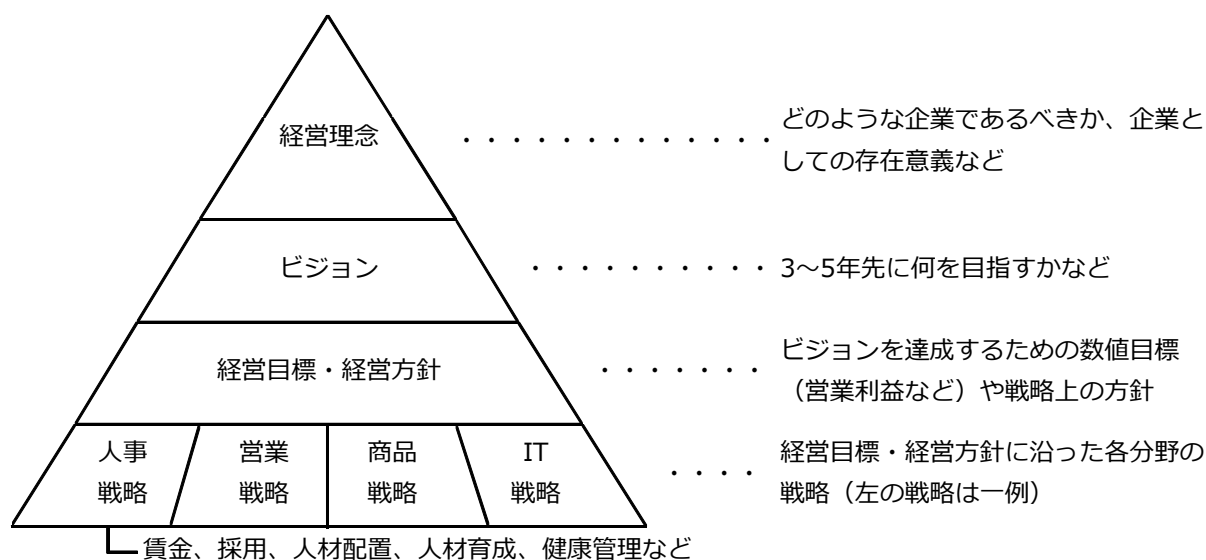
## 2 経営戦略との関係性で考える同一労働同一賃金

### 1) 経営戦略における賃金の立ち位置を考える

企業経営では、経営理念を実現する企業であるために、3～5年の中期的なビジョンを策定し、ビジョンに基づく経営目標・経営方針、これらに基づき人事、営業、商品、ITなど各分野の戦略を立案します。この一連の流れで策定されるものが経営戦略です。

経営戦略における賃金の立ち位置は次の通りです。

(図表) 【経営戦略における賃金の立ち位置】



(出所：日本情報マート作成)

賃金に関する戦略は経営上、「人事戦略」の1つに位置付けられます。従って、同一労働同一賃金に基づき、パートや嘱託（以下「パート等」）の賃金を見直すことも人事戦略に該当します。

仮に賃金を引き上げる選択をした場合、経営戦略上の他の要素に与える影響に注意する必要があります。例えば、「期末営業利益の目標を 百万円」としていても、人事戦略のコストが増加した結果、その達成が難しくなる恐れがあります。

# サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している  
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。  
サクセスネットサイトにログインした後、全文を  
閲覧することができます。