



今回は「同一労働同一賃金」に関する2つの注目裁判についてのお話と人事制度において、知っておくと役に立つ「衛生要因」と「動機づけ要因」についてお話させていただきます。

トピックス1

社労士法人ミナジ

同一労働同一賃金、2つの注目裁判の最高裁判決がついに、今月13日、同日に出ます。

今月13日、「同一労働同一賃金」について労働契約法20条に基づき争われている2つの裁判の最高裁判決が出ます。大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件です。

今後の「同一労働同一賃金」への企業の対応を大きく左右する判決となりますので、どうぞ、ご注目ください。

■「大阪医科薬科大学事件」概要

大学の基礎系研究室において教室事務員として勤務してきたフルタイムで期間の定めのある時給制の「アルバイト職員」が「給与、賞与、夏期特別休暇、私傷病休職の間の給与」について争った事件。

<高裁判決概要>

「賞与」「私傷病休職の間の給与」「夏期特別休暇」について「不合理性」を認めた。労働者側の主張を認めた内容となっている。

■「メトロコマース事件」概要

駅構内で売店で働く有期雇用者が本給・賞与、各種手当、退職金及び勤続褒賞について争った事件。

<高裁判決概要>

「住宅手当」「勤続褒賞」そして「退職金」についても「不合理性」を認めた。労働者側の主張を認めた内容となっている。

契約社員そしてパート社員に対して「賞与」「退職金」の支払いが必要になるのかが重要な注目ポイントとなります。判決にご注目ください！！

衛生要因・動機づけ要因と社員モチベーション

皆さんは「衛生要因」「動機づけ要因」という言葉をご存知でしょうか？

アメリカの臨床心理学者フレデリック・ハーズバーグが提唱したもので、人間の仕事における満足度は、ある特定の要因が満たされると満足度が上がり、不足すると下がるということではなく、不満足である要因（衛生要因）と満足である要因（動機づけ要因）は別のものであるとする考え方です。

衛生要因（ないと不満に繋がるもの）に該当するものとしては、**職場環境や企業方針、人間関係、給与**などが挙げられます。一方、動機づけ要因（あると満足に繋がるもの）としては**自己の成長や個性化、自己実現**などの欲求を満たすもので、承認・達成・仕事への責任・昇進などが挙げられます。

ここで誤解されやすいのが「**給与は衛生要因だ**」ということです。給与によるモチベーションアップの効果は極めて一時的なもので、なかなか持続しません（下手すると1週間程度で効果が切れることも）。

衛生要因と動機づけ要因は、どちらも別のものではありますが、一方がよいだけでは従業員にとっての良い職場環境とはいえません。**衛生要因と動機づけ要因の双方が満たされる職場環境の実現が高いモチベーションを維持でき、企業運営も円滑に行われるでしょう。**モチベーション形成にあたって、上司には部下に責任のある仕事を与え、そのプロセスにおける部下の努力を認め、時にはサポートすることで部下への関心をアピールし、達成時には成長を認めることが求められます。そうすることで、部下の達成感と仕事への満足度を高めることに繋がるといえます。

セミナー情報

IPOに求められる人事評価制度の設計と定着させるためのポイントとは みらいコンサルティング×ミナジン共催セミナー

- ・10月14日（水）16:00～17:00
- ・無料
- ・IPOを目指す企業担当者様向け

セミナー詳細・お申し込みはこちら
<https://minagine.jp/topics/seminar/ipo-risk-aversion/>



低コストで始められる！わかりやすい運用ポイント！クラウド型人事評価システム活用セミナー

- ・10月16日（金）16:00～17:00
- ・無料
- ※従業員数300名以下の企業様を対象としております。

セミナー詳細・お申し込みはこちら
<https://minagine.jp/topics/seminar/hsys-operation/>



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>