

従業員の技術力アップに悩んだときは

「後進が育っていない」「コロナ禍で厳しい状況だが、社員には技術力を上げる研修を受けさせたい」といった悩みを持つ製造業の経営者も少なくありません。

技術のいろはを学ぶなら、下記のような機関はいかがでしょうか。低価格で専門的な技術を学ぶことができます。新しい事に挑戦し仕事の幅を広げて、やりがいを感じてもらうとともに、企業の生産性向上も期待できます。

👉『ものづくり』で近場・低価格ならここ！

ポリテクセンター加古川 加古川市東神吉町升田1688-1 TEL079-434-2014			
機械設計・機械加工や溶接、電気電子・回路設計、建築設計・施工など専門的な知識・技術をセンターの設備を使って学ぶことができます。			
講習日数	約2～4日	料金	約1万～2万円
研修の一例	【旋盤加工応用技術】 ●機械部品・治工具等を製作するための旋盤作業と加工ノウハウに関する知識を習得 ●講習日数 4日間 ●料金 16,000円 【被覆アーク溶接技能クリニック（軟鋼板 各種姿勢編）】 ●被覆アークの溶接について各姿勢におけるすみ肉溶接や突合せ溶接等の実習。溶融池制御のための運棒や電流などの各種条件について理解を深め実践的技能を向上させます。 ●講習日数 2日間 ●料金 15,000円		

👉経営者・管理職向けもあり、財務・営業など幅広い内容！

中小企業大学校 関西校 神崎郡福崎町高岡1929 TEL0790-22-5931			
企業の経営管理者、工場管理者などを養成するため「実践的」なカリキュラムが好評。研修には長期・短期があり、ここでは短期コースの一例をご紹介します。			
講習日数	約1～3日	料金	約1万5千円～3万5千円
研修の一例	【新規顧客開拓の進め方】 ●なかなか進まない新規顧客開拓には取り組むべき基本や手順があります。それを学び足りないものを揃えていきます。自らが営業スキルを高めるだけでなく、次の世代を担う人材への指導にも役立つ内容 ●講習日数 3日間 ●料金 32,000円 【原価管理の基礎と実践講座】 ●原価計算とコストダウンのポイントを学び、自社のコストダウン活動を改善し、利益を向上させるための実践力を高めます ●講習日数 3日間 ●料金 32,000円		

このほかにも「兵庫県立ものづくり大学校」などがあり、在職者訓練でスキルアップが図れます。

例えば、こんな場合はどうなる？

事例① 同じ仕事内容でも、正社員と非正規社員で給与が違う場合

例えば、ある企業では正社員のAさんとパート社員のBさんが同じトラックドライバーとして働いています。

AさんとBさんはともに同じ仕事をしていますが、正社員のAさんには、急な欠勤への対応や、繁忙期には残業をすることが多く、給与もBさんより多くもらっています。

一方で、Aさんより給与の低いパート社員のBさんには、残業や代替出勤の責任はありません。こういった場合、業務に伴う「責任の程度」が異なるため、同様に「職務の内容」が異なると考えられます。

よって、同じ仕事内容をしていても、責任の重さなどについて説明することができれば、給与などに差があっても問題はないと言えます。

事例② 正社員にだけ「通勤手当」を支払っている場合

例えば、正社員のCさんには通勤手当が支払われていますが、パート社員のDさんには支払われていない場合、これは「合理的ではない」と判断され、問題に発展する可能性が高いといえます。「勤務先に通勤する」ということは、雇用の形態とは関係がないからです。

なお、こういったケースがある場合には、今後の対応について説明し、待遇差の解消に進めて行きましょう。

事例③ 雇用形態の違いで「地域手当」の有無がある場合

例えば、全国に支社を持つ企業が、すべての事業場で一律の基本給の体系を運用しているケース。

正社員のEさんは、転勤によって物価の高い地域で働くことになりました。そして、これまでの基本給とは別に「地域手当」が支給されることになりました。

しかし、現地で採用となったパート社員のFさんには「地域手当」が支払われていません。しかし、このケースは問題にならないと考えられます。

その理由として、パートの時給額には、それぞれの地域で基本給の設定があり、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれていると考えられているからです。

事例④ 業務に伴う責任の程度の違いを考慮した基本給を設定

正社員（比較対象労働者）の給与は月給制、パート（取組対象労働者）の給与は時給制であり、正社員の基本給を時給換算するとパートの時給額と差がある。この差については、朝礼への出席義務の有無、急な発注に伴う時間外勤務ができるかどうか等、業務に伴う責任の程度の違いを考慮して設定しているので問題ないと言えます。

事例⑤ 慶弔休暇のあり、なし

正社員Gさんと同様の出勤日が設定されている短時間労働者のHさんに対しては、Gさんと同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日勤務の短時間労働者Iさんに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与しているので問題ないと言えます。

事例⑥ 住宅手当のあり、なし

労働者の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。