

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2019.12月号 vol.198

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email [shinagawa@1gc.jp](mailto:shinagawa@1gc.jp)

URL <http://www.1gc.jp>

## 今月のトピックス

### 同一労働同一賃金①

今回はお仕事の話ですが、今年の4月以降、いわゆる「改正働き方改革関連法」の一環で、労働関係の様々な法改正が行われています。残業時間の上限規制とか、有給休暇の取得義務化などです。ただ、事柄によって、大企業は今年から、中小企業は来年から施行、などと企業規模によって対応が分かれているものもあります。仕事柄これらに関する相談やご質問がここ最近非常に多いので、これから数回にわたって、概要ですが、解説していきたいと思います。今回は「同一労働同一賃金」です。このフレーズをお聞きになった方もいらっしゃると思いますが、どういう意味でしょう？「仕事が同じなら、同じ給料（を支払わなければならない）？」結論からいうと、そういう意味になります。ただ、これがとても複雑でして、私たちでも断言できない場面が出てきます。具体的にいうと、正社員には賞与や退職金はあるが、パート・アルバイトにはない。こういうケースはとても多いのではないのでしょうか？これが改正法施行後認められなくなります。今の会社のしくみのままなら、もしかしたらパート・アルバイトの方にも賞与・退職金を支給しなければならなくなるかもしれません。この内容は大企業が来年4月から、中小は再来年4月からのスタートとなります。特にこの問題に対しては大企業の人事担当者の方は、喫緊の課題となっています。ただ、中小も他人事ではなく、派遣社員に対しては来年4月から適用になるので、派遣会社はもちろんですが、派遣先に当たる中小企業も対応を迫られます。まずは「均等待遇」と「均衡待遇」というフレーズがカギとなっていきます。何気なく見れば、誤字かな、と思っ

てしまいますが、それぞれ意味が異なります。同一労働同一賃金についてはこの両者とも求められることとなります。「均等待遇」とは、たとえば正社員もパートも同じ仕事で異動もあり、なら「同じものさし」で待遇を決めなければならない。「均衡待遇」とは、同じく上記の状態なら、待遇に差をつけてはいけない、ということです。まずは「ものさし」をはっきりさせる作業が必要になります。つづく。

## < next >

先日、東須磨小に通っているお子さんの、父兄の方に遭遇しました。あまりにもタイムリーでビックリしました。大人になっても、どのコミュニティでも「いじめ」はなくならないですね。ハラスメントやいじめをしたとされる側にその意識がないので、<sup>なま</sup>性質が悪いですね。