

FirstGlobal メッセージ

siesta

2020.1月号 vol.199

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

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

今月のトピックス

同一労働同一賃金②

今回も「同一労働同一賃金」について。前号でも述べましたが、このお話は自社の社員同士の話と、いわゆる自社社員と派遣社員と話で、少々趣が異なります。今回は自社社員同士のお話から。いわゆる「通常の労働者」（正社員および無期契約のフルタイム社員）と短時間・有期雇用社員との間の不合理な待遇を解消してくださいね、というのが趣旨です。具体的には、「パートタイム・有期雇用労働法」という法律が改正になり、適用になります。じゃあ実務的にどうしなければならない、どうすればいい、という内容は法律には書いてありません。別に出ている「同一労働同一賃金ガイドライン」に定められていて、ご覧いただいたらわかりますが、これさえ読めばどんなケースにも対応できる、という内容にはなっていません。なので、私たちも苦労していますが、企業の人事担当者の方々は非常に苦労なさっています。最後は「労使間で協議の上、決めてください」となっているのです。労働局の職員の方さえもおっしゃっています、企業に丸投げやな、と。しかし、この点をきっちり決めておかないと、最後は「人」が来なくなります。現代は情報が良くも悪くも氾濫していますので、いったん法律を遵守していない会社、というレッテルを貼られると、採用やリテンションに多大な悪影響を及ぼす時代となってしまいました。またガイドラインに書いてある措置をそのまま自社に当てはめて、処遇・待遇を改善した場合、莫大な人件費アップの要因となります。よって、ご担当者も必死です。たとえば一例をお伝えすると「住宅手当」「家族手当」などを通常の労働者に支給し、「それ以外」の社員には支給していないケースは非常に多いのではないかと思います。しかし、法改正になると、「それ以外」にも支給しなければならない可能性が格段に高くなります。考え方としては、これらの諸手当は仕事の出来、不出来に関係のない手当ですから、「均衡待遇」として要件に該当すれば、「それ以外」にも同様に支給しなければならない、という理屈になってしまうのです。中々理解してもらえないのですが、つづく。

< next >

12月1日の大阪マラソン、出走予定ですが、一週間を切っても、膝の痛みが消えず、最悪は見送りかもです。結果は弊社HP、またはFacebookページに掲載しますので、ご覧ください。