

FirstGlobal メッセージ

siesta

2020.2月号 vol.200

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③

今回も「同一労働同一賃金」について。前号に続いて、派遣会社にとっての対応です。結論は派遣社員の待遇を「誰か（何か）」と同一にしないといけない、という話です。基本は「均等・均衡方式」といって、派遣社員の職務が同じ派遣先の「通常の労働者」と、同じ給与や待遇にしなければなりません。そのために比較対象にする労働者の情報を派遣先に依頼しなければなりません。派遣先も派遣元から情報提供を求められれば、法的に提供する義務があります。ただ、弊社の関係先に聞いても、派遣先の企業はこれを嫌がるのが、実態のようです。客観的に考えれば当然かもしれませんね。しかし、派遣先に「同じ職務」の人がいるとは限りません。たとえばベンチャー企業などのように、社長とパートさんしかいない場合などが考えられます。自社に必要な職務があるが、その職務をこなす社員を自前で雇用できないような場合に派遣社員に託すのでしょうから、「比較」の対象者がいないことも考えられます。こんな場合は「派遣先が仮に同じような職務に従事するために雇うとしたらどのような労働者の処遇になるか」との「仮想の通常の労働者を確認」というやり方も認められています。ただ、この場合には根拠として派遣先の就業規則や規程などをチェックされる可能性があります。よってこの方式を適用するとなると派遣先を巻き込んでの話になるので、派遣先は嫌がるんでしょうね。片や「労使協定方式」は「何」と比較するのか？という、給与などは国が出している統計数字と比較をすることとなります。こちらですと、派遣先へのお願い事が少ないので、現実的にこの「労使協定方式」を適用するケースがほとんどであろうと言われています。ただ、「労使～」に問題がないのかというと、これがまた大変なんです。結論だけ申し上げるとほとんどの場合、派遣会社は派遣先に値上げ交渉をしなくてはならなくなります。なぜなら公の数字（金額）に合わせるために派遣社員の給与を、結構な金額、アップする必要があります。値上げ交渉しないと死活問題となるからです。詳しくは次号で。つづく。

< next >

新年あけましておめでとうございます。おかげさまでこのおたよりも記念すべき200号となりました。これからもよろしくお願ひ申し上げます。