

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2020.3月号 vol.201

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④

前回の続きですが、派遣会社がいわゆる「同一労働同一賃金（以下、同同）」を実行するために「労使協定方式」を適用するとなると、ほとんどの場合、派遣社員の基本給をアップしなければならなくなります。それに加え、通勤手当相当と称して「72円」、退職金制度加入をしているものとみなして「基本給等の6%相当額」を加算する必要がほとんどの場合、生じてきます。大体お聞きしていると時給換算で200～300円アップとなりますので、その分を派遣先へ派遣料金の値上げのお願いをすることとなります。派遣先会社に対しては、その値上げに応じるよう「配慮義務」が課せられていますが、その要求を「絶対」呑んで、派遣契約を継続することまでは求められていません、当たり前ですが。これも拝見していると、今回を機に派遣契約を打ち切ることとした、とされる企業さんも散見されます。派遣会社さんからすると、進むも地獄、引くも地獄、といった状況でしょうか？派遣社員さんからすると、待遇アップにはなりますが、お仕事がなくなってしまう恐れがないではない、ので、果たしてこの施策って本当に必要なのだろうか？とも思ってしまいます。そんな嘆きにも似た派遣会社さんのお声も聞きます。ただ、中には本当に低賃金の派遣社員の方もいらっしゃるでしょうから、この流れは止められないのでしょうか。自社内の社員間、そして派遣社員に対して、この「同同」を実行するに当たって、いずれにも必要なものがあります。それは「評価制度」の導入です。それはなぜか？たとえば非正規従業員さんから「なぜ、私には正社員と同じように〇〇手当がつかないのですか？」と聞かれたら、明確な説明をする義務が課せられるようになります。「あなたはパートさんだから」という理由は通用しなくなります。同様に基本給額の違いについて説明を求められた場合、どうしましょう？同同が始まると、職務内容等が同一であれば、基本給も同額にしなければなりません。同額にしないのであれば、その理由を説明できなければなりません。そのための根拠として「評価基準」がいるのです。次号へつづく。

## < next >

大阪が済んだかと思えば、あっという間に恒例の篠山マラソンが迫ってきました。まだ足が本調子ではないですが、なんとかしましょう。気分だけでも上げるために、ピンクの厚底ナイキシューズ、買おうかしら。