

改正労働者派遣法における同一労働同一賃金

改正労働者派遣法のポイント

- 派遣社員の待遇方式の選択


派遣先均等・均衡方式

派遣先企業が自社の通常の労働者の待遇情報を派遣会社に提供し、派遣会社で派遣社員の待遇を決定し均等・均衡待遇を図る方式

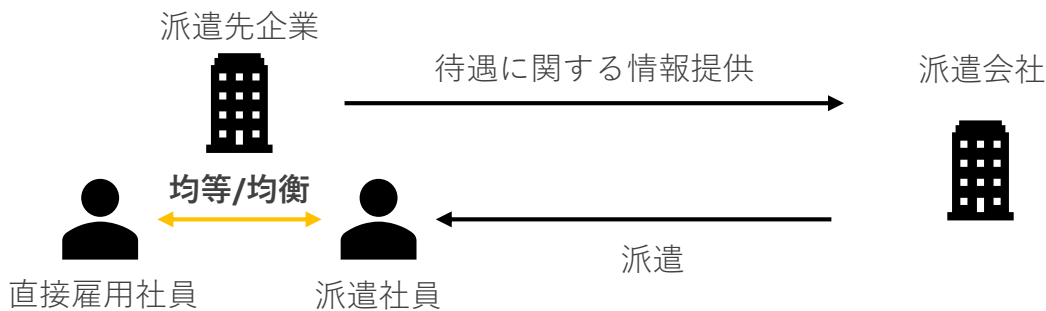
労使協定方式

派遣会社が労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表と一定要件を満たす協定を結び、それに基づき派遣社員の待遇を決定する方式

- 派遣社員への待遇に関する説明義務が強化
- 行政による助言・指導等や紛争解決手続き（行政ADR）の整備

 **待遇方式のどちらを採択するかによって、派遣先企業のやるべきことは大きく変わります！**

派遣先均等・均衡方式



自社の通常の労働者から比較対象労働者を選び、その社員についての待遇情報を派遣元へ書面で提供します。

- ・職務の内容や配置の変更の範囲
- ・雇用形態
- ・待遇の内容と目的
- ・選出理由
- など

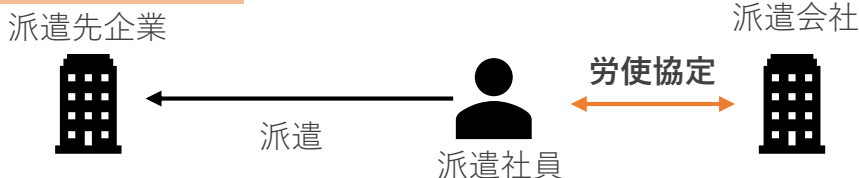
メリット

- 派遣社員の納得を得やすい
- 派遣先の待遇が良ければ、優秀な人材が集まりやすく、定着率が高くなる

デメリット

- 全ての待遇情報を派遣会社へ提供する必要がある（変更があった場合も都度必要）
- 書類の準備に手間がかかり、全ての情報が揃わないと契約できない

労使協定方式



派遣会社が派遣社員との間で一定の要件を満たす労使協定を結び、賃金等の待遇を決めます。

メリット

- 派遣会社へ提供する待遇情報は限定的
- 業務内容に応じて賃金を決定するため、業務内容と賃金との納得を得やすい

デメリット

- 賃金テーブルにより待遇を決定するため、賃金決定のプロセスが変わる
- 派遣会社が適切に運用しなければ適用されない

派遣先均等・均衡方式

1	派遣先	比較対象労働者を選出
2	派遣先	比較対象労働者の待遇情報を派遣会社に提供
3	派遣会社	2を基に派遣社員の待遇を検討・決定
4	派遣先・派遣会社	派遣料金の打合せ・決定
5	派遣先・派遣会社	労働者派遣契約を締結
6	派遣会社	派遣社員に待遇内容・就業条件の説明

派遣スタート

- 派遣先直接雇用社員と「均等待遇」「均衡待遇」を図ります。
比較対象労働者に当てはまる正社員がいなければ、パートタイムや契約社員などと比較します。※ただし派遣先の正社員との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限られます。
- 全ての待遇に均等・均衡は求められます。
基本給・賞与・手当・安全管理・福利厚生・教育訓練などです。
- 職務の内容、職務の内容・配置の範囲が同じであれば均等、違っていれば均衡になります。
派遣先の直接雇用の社員と派遣社員が同じ条件で同じ仕事をしていれば、待遇も同じになります。
- 均等は同じ決定基準で、均衡は待遇の性質・目的に応じて変わります。
均衡待遇では、待遇ごとに事情を考慮して不合理な待遇差がないか判断します。



雇用情報

- 賃金（同じ業務・責任・配置範囲）
- 交通費（転勤の有無での差別は可）
- 諸手当（皆勤・深夜・資格 etc…）
- 賞与（一律支給や均衡モデルに支給の場合）
- 役職手当（同じ手当なら）
- 食事補助（同じ金額の補助ルールが必要）
- 社宅・慶弔休暇・健診・有休
- 時間外割増

**職務内容や配置の変更範囲を整理して
適切な『比較対象労働者』を選定して頂きます**

労使協定方式

1	派遣会社	労使間で一定の要件を満たす協定を締結
2	派遣先・派遣会社	派遣料金の交渉・決定
3	派遣先	教育訓練と福利厚生等の情報を提供
4	派遣先・派遣会社	労働者派遣契約を締結
5	派遣会社	派遣社員に待遇内容・就業条件の説明

派遣スタート

- 対象は「賃金」と「賃金以外の待遇」
賃金は基本給・賞与・手当・退職金などです。
賃金以外とは、福利厚生・教育訓練などです。
- 「賃金」を決める条件
 - 一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。
 - 派遣社員の経験や成果・能力など評価に応じて賃金も上がる。
- 「賃金以外の待遇」は派遣会社正社員と均等・均衡
福利厚生や教育訓練などについては、派遣先の直接雇用社員との均等・均衡が必要になります。

賃金テーブル計算について

- 基本給は原則、公的統計「賃金構造基本統計」か「職業安定業務統計」を基に計算
※職業安定局長通達による
- 退職手当を以下のいずれかの方式で導入
 - 退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職手当制度を比較、下回ってはいけません。
 - 一般労働者の賃金水準に退職費用分（6%）を上乗せ。
 - 中小企業退職金共済制度に派遣労働者を加入させる。（給与の6%以上で）
- 地域指数を乗じる ※厚生労働省資料による
- 交通費を以下のいずれかの方式で導入
 - 通勤に必要な交通費実費を支給する方法
 - 一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保。
(H30年度：72円/時間)