

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

## 「派遣労働者の同一労働同一賃金」～労働者派遣法の改正～

### トピックス

「派遣労働者の  
同一労働同一賃金」  
～労働者派遣法の改正～

今月の  
労務スケジュール



社会保険労務士事務所  
リーガルネットワークス

〒160-0022  
東京都新宿区新宿1-34  
-13第一貝塚ビル302号

TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaikan.rikenkyujo.jp>

前月号で、パートタイム・有期雇用労働者と正規雇用労働者との同一労働同一賃金についてお伝えしました。

今回は、同一労働同一賃金が派遣労働者にもおよびということについて書いていきたいと思います。

同一労働同一賃金とは、雇用形態・就業形態の違いによる「不合理な待遇差」を解消するためのもので、その考えは派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間にも求められます。これにより、2020年4月、労働者派遣

法が改正になり、次のいずれかの待遇決定方式による派遣労働者の待遇確保が派遣元事業主に義務化されることになりました。

### 【派遣先均等・均衡方式】

まずひとつめが派遣先均等・均衡方式という待遇決定方式です。

これは、派遣先の通常の労働者と派遣労働者の待遇が均等(=両者の職務内容、配置変更範囲が同じ場合に、差別的取扱いがない状態)で、均衡(=両者の職務内容、配置変更範囲が異なる

場合に、その相違を考慮して待遇差が不合理でない状態)であることを求めるものです。

派遣労働者と比較対象とする派遣先労働者の待遇について、派遣先の企業から情報提供を受ける必要があり、それを受け派遣労働者の待遇を決定していきます。

提供を受ける待遇情報には、比較対象労働者の職務内容・雇用形態などの基本情報や、待遇(基本給・賞与・手当・福利厚生)などが

あり、派遣先からの情報提供がない場合は、派遣契約を締結することができません。派遣元企業は、必要な情報を十分に確保した上で、派遣労働者の待遇を決定していく必要があります。

### 【労使協定方式】

ふたつめが、派遣元企業とその労働者代表との間で締結する労使協定によって待遇を決定する労使協定方式です。

一般賃金(同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金額。労働局長が統計を基に通知するもの)といわれる賃金と同等以上の賃金額を、会社と労働者との労使

協定を締結することにより、決定します。

派遣労働者の従事する職種と対応する一般賃金とを整理し、一般賃金と同等以上になっていない場合は、賃金テーブルを点検・是正します。派遣労働者の職務の内容やそれに必要な能力等と賃金とを明確化して、不合理をなくしていくというような方式です。

なお、この方式の場合も、賃金以外の待遇(教育訓練や給食施設、休憩室、更衣室などの福利厚生施設)に関しては、派遣先から情報提供を受けて、入手した情報を基に派遣労働者の待遇を決定していきます。

ふたつの待遇決定方式の大きな内容の説明をしましたが、派遣元はこのうちいずれかの方式を選択することになります。

また、派遣元・派遣先が講じなければならない措置は他にもございますので、2020年4月の法改正に向けて準備が必要です。

比較対象労働者の選定方法や、提供情報の項目の詳細は都道府県労働局等にご確認ください。

### 12月の労務スケジュール

～12/31 11月分社会保険料納付

～12/10 11月分源泉徴収税額・住民税額の納付

給与 年末調整事務

給与 賞与計算