

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

河村亜実



同一労働・同一賃金対応は
パートだけではありません！

53

「同一労働・同一賃金」、ついに2020年4月（中小企業においては2021年4月）より施行されますね。既にパートタイム・有期契約労働法についてお話をされているため、中小企業の皆さんも含め施行にむけしっかりと検討をされていることかと思えます。しかし、この同一労働・同一賃金は、有期契約の従業員やパートさんに限られた話ではありません。皆さんの会社に派遣社員さんはいらっしゃいませんか。実は、この会社に派遣されている派遣社員さんもこの同一労働・同一賃金の対象となります。そして、注意しなければならぬのが、この派遣社員

さんへの同一労働・同一賃金のスタートいわゆる労働者派遣法の改正が、企業規模を問わず、2020年4月施行という点です。中小企業の場合、パートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月からとなり、派遣法が先にスタートする点に注意しなければなりません。それでは、派遣労働者に対する同一労働・同一賃金はどのような対応が必要となるのでしょうか。今回は、派遣法の改正点から派遣先会社の対応をメインにお話させて頂きます。

派遣法の改正点は①不合理な待遇差をなくす規程の整備、②派遣労働者の待遇に関する説明義務

の強化、③裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定の整備の3点となります。そこで、今回派遣先の対応としてメインになってくるのが①の不合理な待遇差を解消するための整備です。この不合理な待遇差を解消するためには、次のいずれか



の方式により待遇の確保を行わなければなりません。1つ目が派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、2つ目が派遣元による一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保となります。現在、派遣先会社に対し、派遣元の方からこの2つ

のどちらの方式で派遣契約を締結するか順次説明されているかと思えます。実際、ほとんどの派遣元で後者の労使協定方式による待遇の確保を選択しているようです。それでは、この労使協定方式による派遣先の対応とはどんなことが必要になってくるのでしょうか。

この労使協定方式では、人事考課等を行い最新統計による職務別の賃金水準による派遣単価の設定、並びに賞与・通勤手当・退職金の支払いが必要となってきました。通勤手当については、局長通達による72円/1Hをベースに設定する、もしくは公的統計等を用いて従業員の通勤手段等を勘案して設定する、この2択より選択しなければならぬのですが、実際には後者を利用するケースが多いようです。この派遣単価設定や各種手当等の支払いの必要性を踏まえ、

多くの派遣元より派遣先に対し、派遣料金の値上げの交渉をされることが想定されます。つまり、派遣先の対応としては、こういった改正点を踏まえ派遣料金の交渉に応じる配慮が必要とされています。更に、派遣先に対して、同種の業務に従事する派遣先の労働者の教育訓練の実施状況並びに福利厚生施設に関する情報提供が義務化されました。実際に、運用開始は2020年4月1日とされておられ、従来通りの派遣契約はこれ以降禁止です。派遣料金値上げの交渉については、こういった均等・均衡待遇確保のための派遣法の改正が裏付けとしてある旨理解したうえで、派遣先としてはきちんと対応をしたいと思います。

（河村つぐみ社会保険労務士事務所所長、ホワイ企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章