

同一労働同一賃金

派遣労働者の同一労働同一賃金

朋労務コンサルタントオフィス所長
(一社)名北労働基準協会
労働相談室相談員
社会保険労務士
藤原 朋子

9

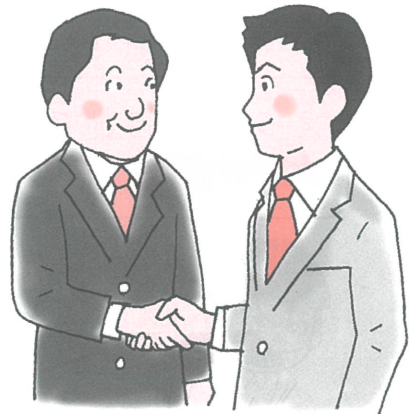
労働者派遣法の改正により、派遣元事業主は派遣労働者の待遇について、「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のいずれかの方式をとることになります。

【労使協定方式】は、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者と同等以上の待遇を確保することを、労使間で協定する方式です。

同種の業務に従事する一般労働者の待遇として適用される待遇は、毎年局長通知として公表されることになっており、現在は令和2年度適用分が

公表されています。その内容は、職種別に一般労働者の基本給・賞与等の額を時給換算した基準値、その基準値に能力・経験調整指数を乗じた値（経験年数によって基準値より上がっていくもの）、基準値に乗じる地域指数等です。

労使協定方式を選択する場合、この局長通知による待遇以上としなければなりません。派遣先によって待遇を変える必要はないので、多くの派遣元事業主はこちらの方式を選択するものと思われま。派遣元事業主は、これまで派遣労働者に対して支給してきた基



本給や各種手当、賞与などを一般労働者の待遇と比較し、満たないものについては一般労働者の待遇と同等以上に引き上げることになります。

また、通勤費や退職金も一般労働者と同等以上のものとするのが求められますので、これまで通勤費や退職金を加味した賃金を支給していなかった場合はこれらも上乘せとなり、派遣労働者の待遇はかなり改善されることが予想されます。派遣労働者の待遇が改善されるといことは、当然派遣料金にも影響を

与えます。派遣元は、派遣先に対して派遣料金の引き上げを依頼することになります。労働者派遣法では、派遣先も、派遣労働者の待遇改善が行われるように配慮しなければなりません。

また、労使協定方式は、賃金について派遣先との均等・均衡待遇とする必要がありませんが、業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施や、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用機会の付与については、派遣先が行うこととなります。

そのため、派遣先はそれらに関する情報を派遣元に提供する必要があります。

改正労働者派遣法は、企業規模に関係なく2020年4月より施行されます。派遣労働者の処遇の改善は、派遣労働者を雇用している派遣元のみ問題ではなく、派遣労働者を受け入れている派遣先にも大きな影響を与えます。一般労働者と同以上の処遇を確保し、派遣労働者が納得して働くことができるように、労働者派遣契約の早期の見直しが必要です。

イラスト・森沢康代

働き方改革関連法対応のための

待遇差対応研修

令和2年2月7日 9:30~16:30
会員 9420円・非会員 11510円
当協会総合受付まで ☎052-961-1666