

派遣社員の「同一労働同一賃金」について

～2020年4月1日施行の改正労働者派遣法により、派遣社員について不合理な待遇差が禁止されます～

同一労働
同一賃金
とは？

同一企業内における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム社員）と非正規雇用労働者（有期雇用社員、パートタイム社員、派遣社員）との間の不合理な待遇差を解消することを目的としています。

派遣社員の
場合は？

派遣社員の就業先となる「派遣先の通常の労働者」が、派遣社員との均等待遇（＝差別的な取扱いをしないこと）・均衡待遇（＝不合理な待遇差を禁止すること）を図るうえでの比較対象となります。

しかし…

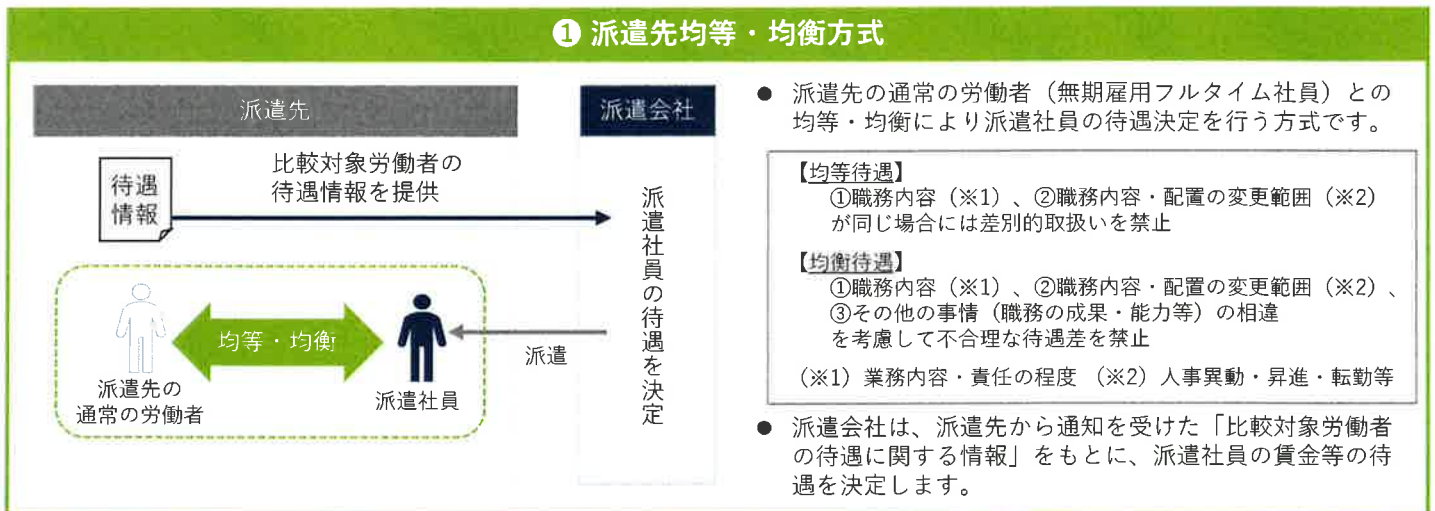
派遣社員が従事する職務の難易度にかかわらず、派遣先企業の賃金水準によって賃金変動することが想定され、派遣社員個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありえます。

そこで、
労働者派遣法
では

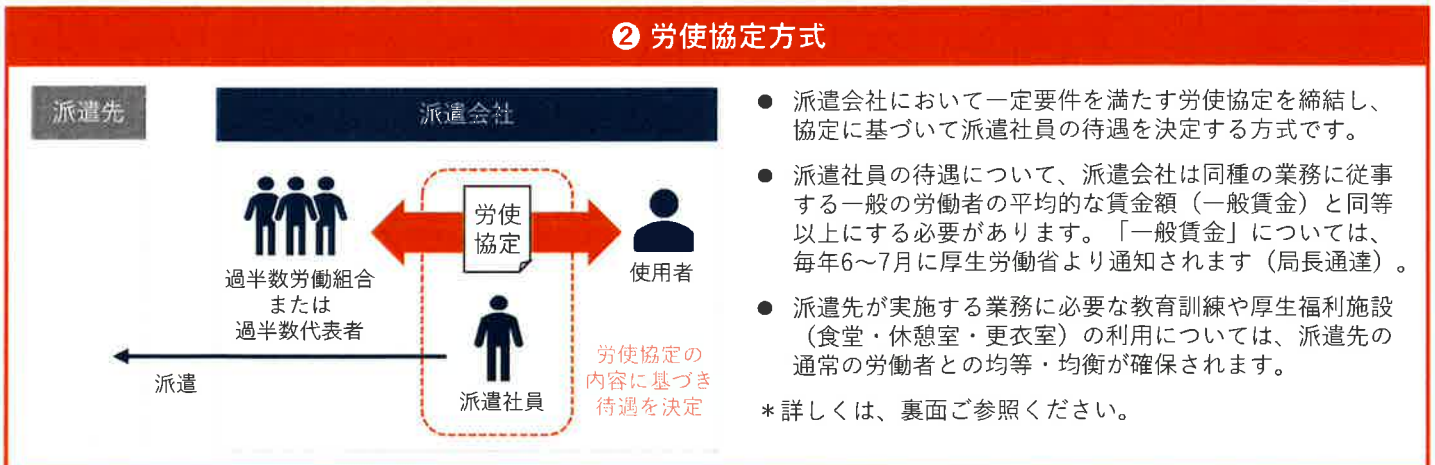
2020年4月1日より、派遣会社には、①「派遣先均等・均衡方式」または、②「労使協定方式」いずれかの方法により、派遣社員の待遇を確保することが義務化されました。

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」とは？

① 派遣先均等・均衡方式

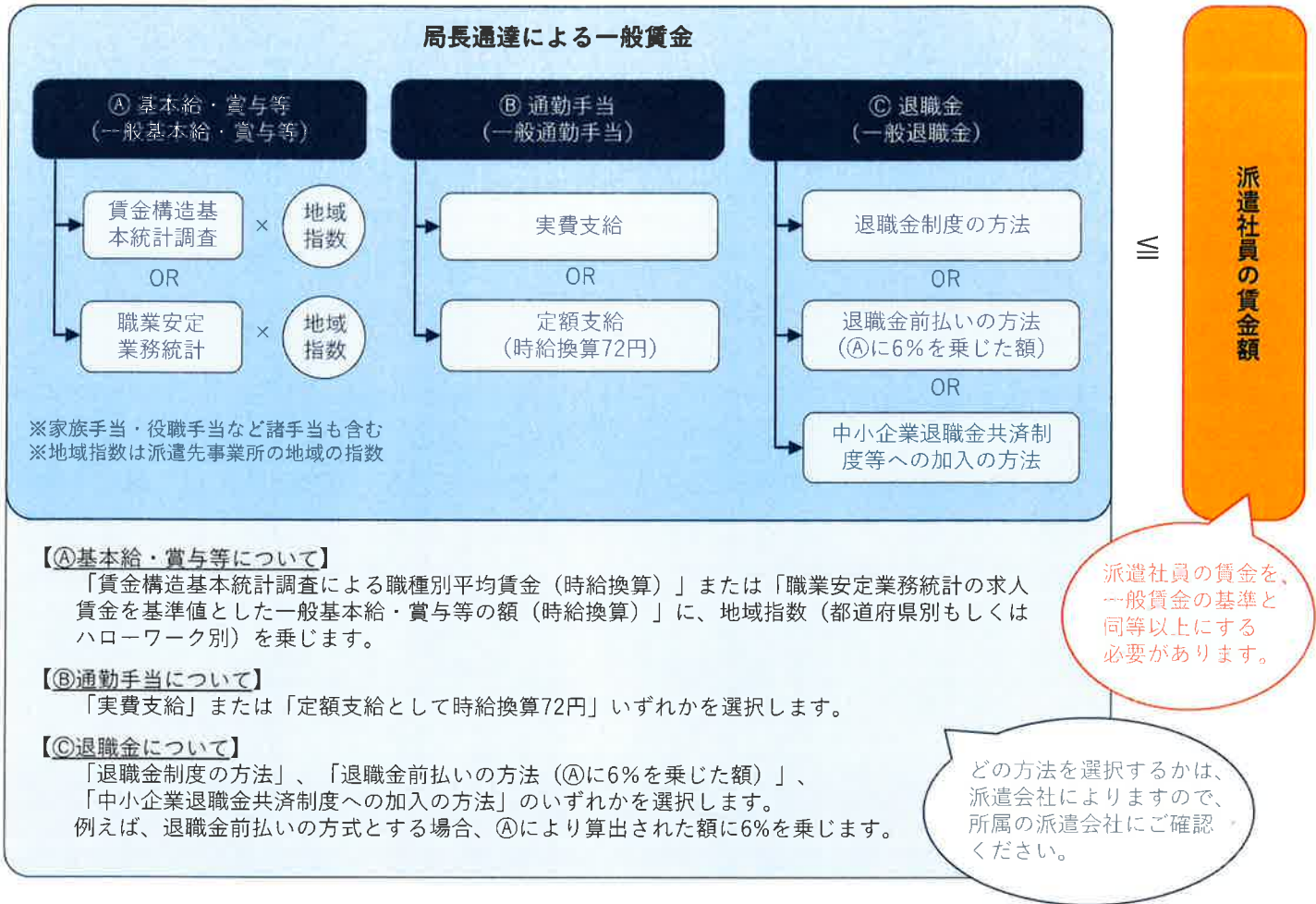


② 労使協定方式



本リーフレットは、2020年4月1日施行労働者派遣事業関係業務取扱要領および2019年7月8日付職業安定業務局長通達に基づき作成しています（2020年1月_初版発行）

労使協定方式における「一般賃金」とは？



Q & A

Q1 「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」どちらの待遇方式とするか、派遣社員が選択できますか？

A1 「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」、どちらの方式を適用するかは、派遣会社が決定します。また、派遣会社において労使協定を締結していない場合は、「派遣先均等・均衡方式」のみの適用となります。

Q2 労使協定の内容について、派遣社員は確認することはできますか？

A2 できます。派遣会社は、労使協定について、派遣会社が雇用する全ての労働者に周知することが法的に義務付けられています。周知方法については、書面の交付、Eメールによる送信（出力可能なもの）、イントラネット等がありますが、派遣会社によりますので、所属の派遣会社にご確認ください。

Q3 労使協定方式について、派遣社員の賃金額が一般賃金より高い場合、一般賃金の水準まで引き下げられることになりますか？

A3 協定対象の派遣社員の賃金額については、一般賃金の額と比較し同等以上であることが求められます。派遣社員の賃金額が一般賃金の額より上回っていることを理由として賃金を引き下げることは、派遣社員の待遇改善を図ることを目的としている改正労働者派遣法では問題であるとされています。

Q4 短期または短時間勤務の派遣就業の場合でも、同一労働同一賃金は適用されますか？

A4 短期または短時間勤務の派遣就業の場合でも、「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」いずれかの待遇方式が適用されます。