

# 派遣労働者の同一労働同一賃金

・派遣労働者の同一労働同一賃金とは何か。

## ◆ 基本のきほん

◎令和2年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されました。

「派遣労働者の同一労働同一賃金」とは、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することを目指すものです。

## ◆ 改正の概要

### ◎待遇を決定する際の規定の整備

不合理な待遇差を解消するため、「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられます。

### ◆ 「派遣先均等・均衡方式」派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



#### ○均等待遇の内容

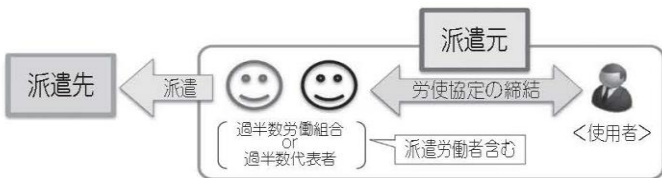
①職務内容(※1)、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には、差別的な取扱いを禁止

#### ○均衡待遇の内容

①職務内容(※1)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

### ◆ 「労使協定方式」一定の要件を満たす労使協定による待遇



○過半数労働組合又は過半数代表者と派遣元との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。賃金は、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額（令和元年7月8日職発 0708 第2号、毎年更新される予定）と同等以上にしなければなりません。

### ◆情報提供しなければならない事項

派遣元から関係者（派遣労働者、派遣元等）に対して、待遇決定方式について、①労使協定を締結しているか否か、②労使協定を締結している場合には、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、労使協定の有効期間の終期を情報提供しなければなりません。

### ◆派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報等の提供

待遇決定方式が「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれの場合も、派遣先はあらかじめ派遣元に対し、派遣労働者が従事する業務ごとの待遇等に関する一定の情報を提供する必要があります。

派遣元は、派遣先から上記の情報提供がないときは、労働者派遣契約を締結してはなりません。

※働き方改革関連法における「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」は、ノウハウ集 NO.100「働き方改革関連法の概要」に記載があります。

### ◆改正によるその他の主な留意点

#### ＜派遣元及び派遣先が講ずべき措置＞

##### ○労働者派遣契約の記載事項

派遣元と派遣先との間で締結する労働者派遣契約に記載する事項に、次の内容が追加されます。

- ①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か

#### ＜派遣元が講ずべき措置＞

##### ○就業規則の作成手続き

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について、就業規則を作成又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

##### ○派遣先への通知内容

派遣元が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に、次の内容が追加されます。

- ・協定対象派遣労働者であるか否かの別

#### ＜派遣先が講ずべき措置＞

##### ○派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮しなければなりません。

この配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、締結又は更新がされた後にも求められるものです。

##### ○教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施

可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければなりません。

#### ○福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。

・給食施設・休憩室・更衣室

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

#### ◎派遣労働者に対する説明義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることはないよう、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務が強化されました。

#### ◆雇入れ時や派遣時の労働条件の明示及び説明

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

①昇給の有無

②退職手当の有無

③賞与の有無

④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か

(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)

⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

※派遣時には、上記①から④の事項に加え、賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く）の決定等に関する事項、休暇に関する事項を文書の交付等により明示しなければなりません。

労使協定方式の場合は、上記④のみ明示することが必要です（あわせて就業条件の明示も必要です。）

#### ◆不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、雇入れ時に明示しなければならない上記の事項を事実と異なるものとしてはいけません。また、明示は次のいずれかの方法で行わなければなりません。

・文書（書面）の交付

・派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法

#### ◆派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合には、待遇の相違の内容及び理由等について、「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」ごとに定められた一定の事項を説明しなければなりません。

また、派遣元は、説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

◎行政による助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

自主的解決が困難な場合、派遣労働者と派遣元・派遣先との間の紛争解決のための都道府県労働局による助言・指導等や行政ADRの規定が整備されます。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711 (代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年9月発行