

「派遣労働者の同一労働同一賃金」施行まで7カ月

～派遣労働者の2つの待遇決定方式について～

2018年6月に不合理な待遇差の解消に関する規定も含めた「働き方改革関連法」が国会で成立し、関連する法律である「パートタイム労働法」、「労働契約法」、「労働者派遣法」が改正され、パートタイム労働法の名称は「**短時間（パートタイム）・有期雇用労働法※**」に変更されることになりました。

※法律の名称が変更され短時間（パートタイム）労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

「FJニュース」2019年6月号でも、この法律の主なポイントを解説しています。

短時間・有期雇用労働法の施行日は、大企業が2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日と企業規模により異なりますが、**改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業規模にかかわらず、2020年4月1日**となります。

派遣労働者の待遇決定については、短時間・有期雇用労働者と異なる点があります。今月は、派遣労働者の待遇決定方式（①派遣先均等・均衡方式、②労使協定方式）の違いについて解説します。

1. 労働者派遣法の主要な改正点（派遣労働者の不合理な待遇差の解消）

派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、①派遣先企業の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現する（**派遣先均等・均衡方式**）、②派遣元企業における労使協定に基づいて待遇を決める（**労使協定方式**）のいずれかの方式によって決めることが義務化されました。

派遣先均等・均衡方式とは、派遣労働者と通常の労働者との間で均等・均衡の取れた待遇にすることで、不合理な待遇差を解消することをいいます。

一方、労使協定方式とは、派遣元企業が、労働者の過半数で組織する労働組合等と話し合い、書面による「労使協定」を締結し、派遣労働者の賃金を同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上にすることや、賃金以外の待遇については派遣元事業主の通常の労働者と均等・均衡の取れた待遇にすることで、不合理な待遇差を解消することをいいます。

なお、労使協定方式の場合であっても派遣法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められます。

国の基本的な考え方は、「派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するには、派遣先労働者との均等・均衡が重要な観点だが、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。また、一般賃金水準は大企業の方が高く、小規模の企業が低い傾向にあるが、派遣労働者の職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業は高度で小規模企業は容易であるとは必ずしもいえないため、労働者派遣法が求める派遣労働者個人のキャリアアップ支援と整合が取れない事態を招くこともありえる」というものです。そのため、派遣元事業主には、派遣先均等・均衡方式の他に労使協定方式を認めているのです。

【用語の定義】

- ・ 通常の労働者…いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者
- ・ 短時間労働者…労働契約期間の有期・無期に係らず、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- ・ 有期雇用労働者…期間の定めのある労働契約を締結している労働者
- ・ 短時間・有期雇用労働者…短時間労働者及び有期雇用労働者

2. 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の違い

①派遣先均等・均衡方式、②労使協定方式のどちらを採用するかによって、比較する対象となる労働者、比較対象となる待遇は以下のように異なります。

		派遣先均等・均衡方式	労使協定方式
比較対象となる労働者		・派遣先企業の通常の労働者	・賃金：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の労働者 ・賃金以外：派遣元の通常の労働者（派遣労働者は除く）
待遇決定の考え方	賃金	・派遣先企業の通常の労働者との間で不合理な待遇差が生じないように待遇を決定	・同種の業務に従事する一般の労働者の平均賃金と同等以上とする ・職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に改善するように賃金を決定する
	賃金以外		・派遣元の通常の労働者との間で不合理な待遇差が生じないように決定 ・ただし、派遣法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇が求められる
派遣先企業として求められる取組		・派遣労働者の待遇決定に当たり、情報提供する労働者の決定及びその労働者の待遇に関する情報の提供（労使協定方式の場合は教育訓練及び福利厚生施設の情報に限る） ・派遣料金の配慮 ・教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など	

3. 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」のどちらを選ぶ？

派遣元事業主が、派遣先均等・均衡方式を採用した場合は、派遣される業務における比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣先から受ける必要があります。この情報提供がないときは、派遣先と労働者派遣契約を締結することはできません。

派遣先均等・均衡方式を派遣先の立場から見ると、自社で同様の業務を行っている正社員の給与がベースになるので、同じ業務に複数の派遣会社の派遣社員が混在していても、派遣労働者の賃金（時給）やその他の待遇は同一になるはずでず。

一方、派遣元事業主が労使協定方式を採用した場合は、改正労働者派遣法第30条の4で「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の労働者の平均的な賃金（一般賃金）の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の額となるものであること等の要件を満たすこと」が必要とされています。

この一般賃金には、「基本給・賞与・手当等」だけでなく、「通勤手当」や「退職金」も含まれます。また、一般賃金は派遣労働者の業務、能力及び経験（能力・経験調整指数）並びに派遣就業場所（地域係数）が勘案されます。

<参考>能力・経験調整指数

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	116.9	126.9	131.9	138.8	163.5	204.0

【地域係数（抜粋）】

東京 114.1	神奈川 109.5
静岡 100.0	愛知 105.4
大阪 108.3	福岡 91.8

どちらを選択するかは派遣元事業主に委ねられていますが、派遣契約期間は長くて原則3年と定められています。短期の契約で就業場所が変わることも多く、派遣先企業を多く抱えている派遣元事業主にとっては、その都度派遣先の待遇情報を事前に確認することが必要になるのはかなり手間がかかると考えられます。また、派遣先が情報提供を望まないケースもあり、現段階では、労使協定方式を採用する派遣元事業主が多いようです。

しかし、派遣先均等均衡方式と比較すると、国で定めた基準となり賞与や退職金なども含めた賃金水準が示されているため、月次賃金だけを見れば派遣先の正社員より賃金が高くなる可能性が全くないとはいえません。