

# しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所  
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84  
イースト所沢ビル302  
電話: 04-2992-5113 F A X: 050-3588-4582  
メール: info@shiozawtoshiya.com

## 派遣業の同一労働同一賃金の概要 派遣先に求められる対応

今年2020年4月から、派遣業にもいわゆる「同一労働同一賃金」が導入されます。

今回は派遣社員を受け入れる側から、どのような改正があり、派遣先としてどのような対応が必要かをまとめました。今後の労務管理のご参考になれば幸いです。

### 1. 派遣業の同一労働同一賃金とは

派遣業の「同一労働同一賃金」とは、「(派遣先の) 通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の違いを解消すること」を意味します(通常の労働者…いわゆる正規従業員または無期フルタイムの労働者のこと)。

具体的には、今年2020年4月※以降、主に以下3つの対応が必要となりました。

※2020年4月1日以降締結された派遣契約だけでなく、同日をまたぐ契約も同日から適用されます。

①派遣労働者の待遇決定の際、下記いずれかの方式を採用することが派遣元に義務づけられました。

#### 【派遣先均等・均衡方式】

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、すべての待遇について、「派遣先の通常の労働者」との間に不合理な待遇差がないよう決定する方式

#### 【労使協定方式】

派遣元で労使協定を締結し、その協定に基づいて待遇を決定する方式。「賃金」については、「同一地域で同一業務の一般労働者の平均的賃金と同等以上」とし、なおかつ「賃金改善の仕組み」を設ける必要があります。「賃金以外」は「派遣元の通常の労働者」との間に不合理な待遇差のないよう定めます。

また「派遣先が行う一部の職業訓練と福利厚生施設」については、「派遣先の通常の労働者」との間で不合理な待遇差のないように定めます。

②派遣先には、派遣元に対し「派遣労働者の比較対象となる自社(派遣先)の労働者(派遣先の労働者であって派遣元が派遣労働者の均等・均衡待遇を図るに当たって参考にする労働者)の待遇等に関する情報を提供することが義務化」されました。

③同時に「派遣先は派遣元が①を実現できるように、派遣料金について配慮すること」とされました。

この他「派遣社員から派遣元に求めがあった場合、派遣元が通常の労働者との間の待遇差の内容、その理由等について説明することが義務化」される等の改正がありました。

### 2. 「派遣元に対する情報提供」とは

労働派遣契約の締結に先立ち、派遣先は派遣元の求めに応じ、①派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象となる「通常の労働者」を選び、②賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。

#### 【比較対象となる「通常の労働者」の選び方】

自社の社員から下記①～⑥の優先順位により選びます。複数人を選ぶ方法や、標準となるモデルを選ぶ方法も想定されています。

- ①「職務の内容」と「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ②「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④「職務の内容・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤上記に相当する短時間・有期雇用労働者 ※  
※派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている者に限る。
- ⑥派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者 ※  
※当該労働者の待遇内容について、就業規則に定められていて、かつ派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限る。



特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所  
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302  
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com  
ホームページ：https://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

派遣先が派遣元に提供する情報は「均等・均衡方式」「労使協定方式」により異なります。いずれも書面、FAX、メール等で提供します。

※様式は厚労省が公開しています。特に均等・均衡方式の場合、相当な分量です。ご注意ください。

【派遣元に送付する情報／均等・均衡方式のとき】

- ①比較対象労働者の「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」「雇用形態」
- ②比較対象労働者を選定した理由
- ③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨）
- ④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質、その待遇を行う目的
- ⑤比較対象労働者のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【派遣元に送付する情報／労使協定方式のとき】

- ①派遣労働者と同種の業務に従事する自社（派遣先）の労働者に対して業務遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練
- ②給食施設、休憩室、更衣室

3. 労使協定方式を採用しても適用されないケース

労使協定が締結されていない場合や、労使協定で定めた賃金水準が守られていなかったり、公正な評価が行われていない場合には「労使協定方式」は適用されません。「均等・均衡方式」が適用されます。前述のとおり実務は大きく異なります。くれぐれもご注意ください。

4. 派遣料金の配慮義務について

繰返しになりますが、今年2020年4月から派遣労働者の賃金は「派遣先の比較対象労働者」または「同一地域・同一業務の平均的賃金額」と同等以上とすることが義務化されました。

派遣先はこの点を踏まえて、派遣料金について「配慮する義務」が課されます。

このうち「労使協定方式」で比較対象となる平均賃金額は公的な統計調査によるもので、基本給の他、所定内の手当や賞与額が含まれており、同じ業務であっても高度なものほど増額する設定です。

また派遣元に通勤手当や退職手当の支給がない場合には平均的な額を「同一地域・同一業務の平均賃金」に加算し、派遣労働者の賃金に反映する仕組みとなっています。

今後、これらの変更が派遣料金の水準に影響することが予想されます。今月1月初めには、派遣大手では1～2割の派遣料金の値上げに向けて交渉するとの報道もありました。

～昨年2019年4月から義務化～  
年次有給休暇の時季指定制度の実務③

労働基準法改正により、昨年2019年4月1日から、①すべての企業において、②年次有給休暇（以下、「年休」）を10日以上付与されている労働者について、③年休のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となっています。

ただし、年休を5日以上取得済みの労働者については、使用者による時季指定は不要です。

また「本人が指定して消化した日数」や、「計画年休制度で付与した日数」は、年5日の時季指定義務から差し引くことができます。

ちなみに上記の年休の取得（消化）は、「半日単位」については算入対象となり、「時間単位」のときは算入できないとされています。ご注意ください。

今回の改正では、企業に「年休管理簿の作成」が義務付けられたことも見逃せません。もし、管理簿の作成がお済みでない場合、お早めにご用意なさってください。春以降、各人別の消化期限が到来する前に、現在の消化状況を把握する上でも必須の作業です。

（昨年4月1日に10日以上付与された方については、今年3月末が年5日の消化期限となります。）

※「年休時季指定制度」については概要等、事務所ニュース2018年9・11月号に掲載済みです。厚労省で「わかりやすい解説」のパンフレットも公開していますので、ご興味ある方は検索してみてください。

今回の事務所ニュースは以上のとおりです。  
記事内容など、詳細はお問い合わせください。（塩澤）

お問い合わせ先

**04-2992-5113**  
しおざわ労働法務事務所