

労働者派遣法改正についての概要

働き方改革関連法（2018年7月6日公布）のひとつには、労働者派遣法の改正も行われ、2020年4月1日から施行となります。基本的な考え方は、派遣労働者にも同一労働同一賃金への対応が必要となります。ここでは法改正の概要をお知らせしますので、趣旨を理解し、今後の活動にいかしていきましょう。

I. 派遣労働者の待遇決定ルールの法定化

原則として派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理な待遇差を設けてはいけないルールとなります。派遣元事業主には派遣先事業者に対し以下のいずれかの対応が必要（義務化）となります。

原則：派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇【派遣先均等・均衡方式】

今回の法整備では、派遣労働者と派遣先の労働者との間で不合理な待遇差を禁止する規定（均衡待遇・均等待遇）が設けられました。

具体的には、派遣先が派遣先の労働者の待遇情報を派遣会社に提供し、その情報をもとに、派遣会社は派遣労働者の待遇を、派遣先の労働者と均等・均衡のとれた内容にすることが義務化されました。

均衡待遇 (法30条の3 1項)

派遣会社は、派遣労働者と派遣先の正社員との間で、基本給や賞与などの1つ1つの待遇ごとに、**①職務の内容**、**②職務の内容・配置の変更範囲**、**③その他の事情**に照らし、不合理な待遇差を設けてはならない。

均等待遇 (法30条の3 2項)

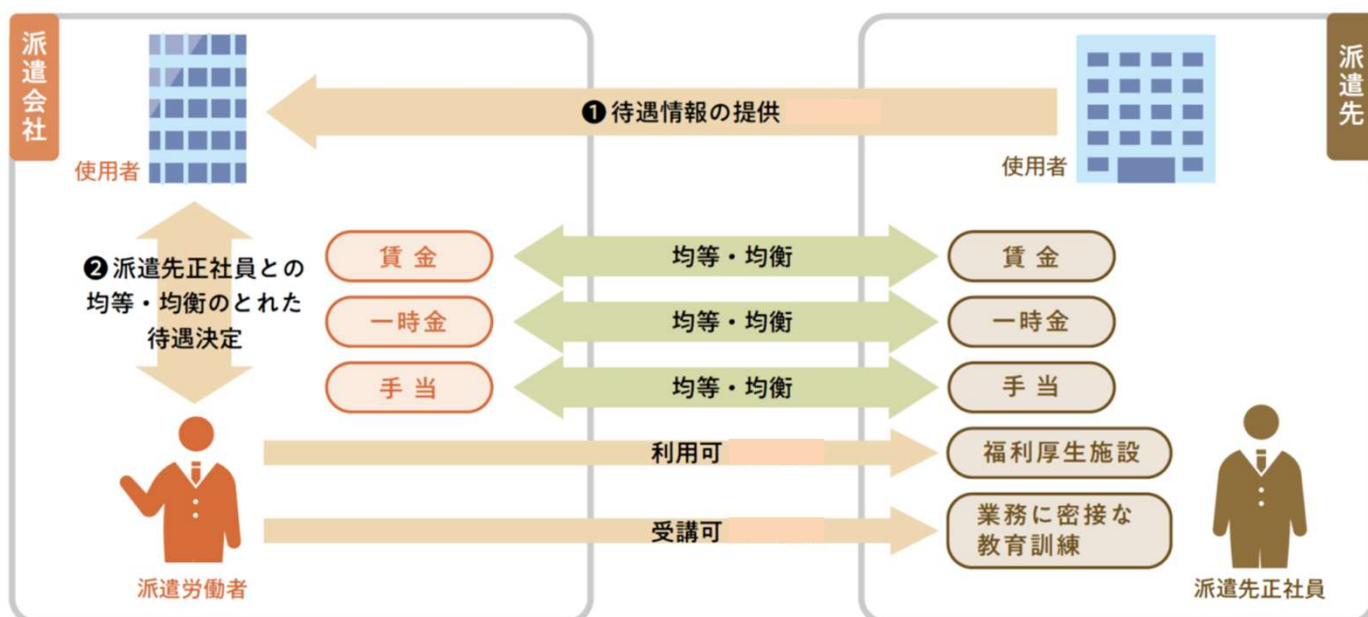
派遣会社は、派遣先の正社員と**①職務の内容**、**②職務の内容・配置の変更範囲**の2つの考慮要素が同じ派遣労働者について、すべての待遇を差別的取り扱いしてはならない。

Check!



考慮要素の
具体的な内容とは？

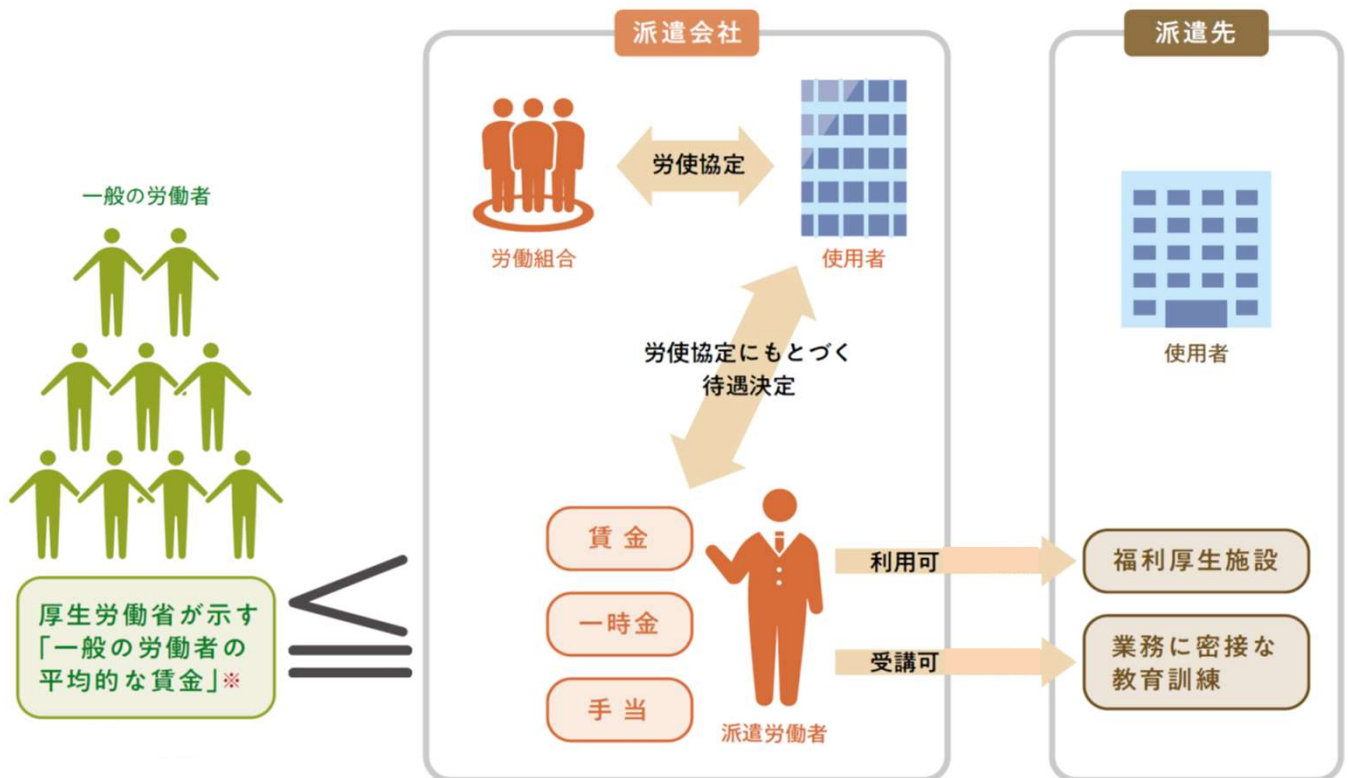
- ① 職務の内容……業務の内容及び責任の程度
- ② 職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動等
- ③ その他の事情……合理的な労使の慣行などの計



【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

派遣会社と派遣会社の過半数労働組合（もしくは過半数代表者）との間で、派遣労働者の待遇改善に関する労使協定を締結し、協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することも例外として認められます。なお、労使協定で定める派遣労働者の賃金は、厚生労働省が示す「一般の労働者の平均的な賃金の額」を上回る額とする必要があります。

また、派遣会社は派遣労働者に対して、協定を書面交付したりイントラネットへ掲示するなどして、その内容を周知することが義務化されました。



※この場合の派遣労働者の賃金は、「一般の労働者の平均的な賃金」に「地域指数」を乗じた額以上の設定が必要です。

▶ 一般の労働者の平均的な賃金の額

▶ 地域指数

無期雇用かつフルタイムの労働者について、(所定内給与+特別給与÷12)÷所定内時間で時給換算したものを特別集計企業規模計 (円)

| | 基準値 (0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 | | | | | 参考値(0年) (補正前) |
|---------------------|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| | | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | |
| 0 産業計 | 1,225 | 1,425 | 1,530 | 1,624 | 1,724 | 1,991 | 1,463 |
| 201 自然科学系研究者 | 1,719 | 1,999 | 2,147 | 2,279 | 2,419 | 2,793 | 2,024 |
| 202 化学分析員 | 1,246 | 1,449 | 1,556 | 1,652 | 1,753 | 2,025 | 1,487 |
| 203 技術士 | 1,477 | 1,718 | 1,845 | 1,959 | 2,078 | 2,400 | 1,749 |
| 204 一級建築士 | 2,014 | 2,342 | 2,515 | 2,671 | 2,834 | 3,273 | 2,360 |
| 205 測量技術者 | 1,133 | 1,318 | 1,415 | 1,502 | 1,594 | 1,841 | 1,359 |
| 206 システム・エンジニア | 1,566 | 1,821 | 1,956 | 2,077 | 2,203 | 2,545 | 1,851 |
| 207 プログラマー | 1,160 | 1,349 | 1,449 | 1,538 | 1,632 | 1,885 | 1,389 |
| 208 医師 | 4,297 | 4,997 | 5,367 | 5,698 | 6,046 | 6,983 | 4,954 |
| 209 歯科医師 | 1,876 | 2,182 | 2,343 | 2,488 | 2,640 | 3,049 | 2,203 |
| 210 獣医師 | 1,519 | 1,767 | 1,897 | 2,014 | 2,137 | 2,468 | 1,797 |
| 211 薬剤師 | 1,763 | 2,050 | 2,202 | 2,338 | 2,481 | 2,865 | 2,074 |
| 212 看護師 | 1,391 | 1,618 | 1,737 | 1,844 | 1,957 | 2,260 | 1,652 |
| 213 准看護師 | 1,177 | 1,369 | 1,470 | 1,561 | 1,656 | 1,913 | 1,408 |
| 214 看護補助者 | 934 | 1,086 | 1,167 | 1,238 | 1,314 | 1,518 | 1,132 |
| 215 診療放射線・診療エックス線技師 | 1,359 | 1,581 | 1,697 | 1,802 | 1,912 | 2,208 | 1,615 |
| 216 臨床検査技師 | 1,192 | 1,386 | 1,489 | 1,581 | 1,677 | 1,937 | 1,425 |

| 都道府県別地域指数(※) | |
|--------------|-------|
| 全国計 | 100.0 |
| 北海道 | 91.7 |
| 青森 | 83.8 |
| 岩手 | 86.6 |
| 宮城 | 96.4 |
| 秋田 | 85.3 |
| 山形 | 88.1 |
| 福島 | 92.1 |
| 茨城 | 100.1 |
| 栃木 | 98.5 |
| 群馬 | 97.7 |
| 埼玉 | 105.2 |
| 千葉 | 105.5 |
| 東京 | 114.6 |
| 神奈川 | 109.4 |
| 新潟 | 94.4 |
| 富山 | 97.7 |



「一般の労働者の平均的な賃金の額」

「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（ハローワークの求人賃金）をもとに職種毎に算定されます。まずは、派遣労働者の職種毎に適切な統計が活用されているか確認した上で、それを上回るより高い賃金水準を求めましょう。



地域指数

「地域指数」は都道府県毎の指数とハローワーク毎の指数の2種類が示されますが、地域指数の恣意的な運用が行われていないか確認しましょう。（例：同一都道府県内であっても賃金の低い地域の派遣先で働く派遣労働者にはハローワーク別の数値を、賃金の高い地域で働く派遣労働者には都道府県別の数値を活用するなど）

Ⅱ. 派遣先の義務の強化

1. 派遣会社への待遇情報の提供

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者と待遇を比較する労働者（比較対象労働者）の待遇情報を、派遣会社に提供する必要があります。この情報に基づき、派遣会社は派遣労働者の待遇を決定することになります。よって情報提供がない場合は、労働者派遣契約を結ぶことができません。

【提供が必要な待遇情報】

○派遣先均等・均衡方式の場合

- ・比較対象労働者の基本情報（職務の内容、雇用形態など）
- ・比較対象労働者の選定理由（なぜ比較対象労働者として選定したのか）
- ・比較対象労働者の待遇（比較対象労働者の待遇と水準、待遇の目的）
- ・比較対象労働者の待遇決定の考慮事項（待遇の決定に際して考慮した事項は何か）

○労使協定方式の場合

- ・どのような教育訓練があるのか
- ・どのような福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）があるのか

2. 派遣料金に対する配慮義務

派遣先は、派遣料金について、派遣会社が派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定できるように配慮しなければなりません。

3. 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用

派遣先は、派遣労働者に対し、現在の業務遂行に必要な技能等を付与するための教育訓練を実施することが義務化されました。

また、派遣先は、派遣労働者に対し、自社の福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室）の利用の機会を与えることも義務化されました。

Ⅲ. 派遣会社の義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることを無いうように、派遣会社は雇入れ時や派遣時、派遣労働者から求めがあった場合に、待遇の説明を行うことが義務化されました。

①雇入れ時・派遣時に、派遣労働者に対して、労働条件（昇給・退職手当の有無など）を、文書明示しなければなりません。

②不合理な待遇差を解消するために講ずる措置を、資料を活用して説明する必要があります。

③派遣会社は、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由等を説明しなければなりません。



同一労働同一賃金の法整備に関する内容 ～2020年4月1日からスタート!!～

- ① 「正社員」「パートタイム」「有期雇用」「派遣」など、雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁止されました
- ② どのような待遇差が不合理であるのか基本的な考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました
- ③ 事業主が労働者に待遇を説明する義務が強化されました
- ④ 行政による助言・指導や、行政ADR（行政での無料の解決手続き）が整備されました

| | | | | |
|--------|--|--|---|--|
| パート・有期 | <p>STEP1</p> <p>☑ パート・有期雇用労働者と正社員の待遇を総点検し、実態把握を行いましょう。</p> <p>「基本給」、「一時金」、「●●●手当」など、1つ1つの待遇の目的に照らし点検するよ</p> | <p>STEP2</p> <p>☑ 待遇差がある場合、不合理なものとなっていないかを確認しましょう。</p> | <p>STEP3</p> <p>☑ 不合理な待遇差がある場合、是正に向けた団体交渉・労使協議を行いましょう。</p> <p>待遇差の是正のために正社員の待遇を引き下げるのはダメだよ</p> | <p>STEP4</p> <p>☑ 事業主に対し、パート・有期雇用労働者への待遇および待遇差の説明の徹底を求めましょう。また、パート・有期雇用労働者に対して、待遇差の説明を受ける権利があることを周知しましょう。</p> |
| 派遣先 | <p>STEP1</p> <p>☑ 自社が派遣会社に対して、比較対象労働者※の待遇情報を正しく提供しているか、確認・協議しましょう。</p> <p>※派遣労働者と「職務の内容」や「職務の内容及び配置変更の範囲」などが同じ、自社の正社員</p> | <p>STEP2</p> <p>☑ 派遣料金を派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定するよう、自社に求めましょう。</p> <p>派遣会社にとって納得性のある水準となるよう、事業主に働きかけよう</p> | <p>STEP3</p> <p>☑ 派遣労働者が安心して働くことができるよう、自社の社員と同様の福利厚生施設の利用、教育訓練の実施、安全管理の措置などがとられているか、確認しましょう。</p> | <p>STEP4</p> <p>☑ 比較対象労働者の待遇情報に変更があった場合、速やかに派遣会社に情報提供を行うよう、求めましょう。</p> |
| 派遣元 | <p>STEP1</p> <p>☑ 派遣労働者の待遇を決める際に、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のどちらを採用するか、労使協議の上で決定しましょう。</p> <p>原則は、派遣先の仕事内容などが同じ労働者と比較し、待遇決定するよ（派遣先均等・均衡方式）※</p> | <p>STEP2</p> <p>☑ 「派遣先均等・均衡方式」の場合は、比較対象労働者の待遇情報をもとに、派遣労働者の待遇の総点検を行い、不合理な待遇差がないか確認しましょう。</p> <p>☑ 「労使協定方式」の場合は、過半数労働組合の要件を満たしているか確認し、法を上回る内容で労使協定を締結しましょう。</p> <p>厚生労働省の「一般の労働者の平均的な賃金の額」を上回る水準となるよう、しっかり協議しよう</p> | <p>STEP3</p> <p>☑ 派遣労働者に対する待遇および待遇差の説明を徹底しましょう。</p> | |

※例外として、派遣会社が派遣元労働組合と労使協定を締結し、協定に基づき、派遣労働者の待遇を決定することも可能です（労使協定方式）。ただし、労使協定を守っていない場合は、原則の派遣先均等・均衡待遇方式に戻ります。

※連合発行の情報宣伝物より抜粋