

同一労働同一賃金

8

派遣労働者の 同一労働同一賃金

朋務労働コンサルタントオフィス 所長
(一社) 名北労働基準協会
労働相談室 相談員
社会保険労務士
藤原 朋子

労働者派遣法の改正により、派遣元事業所は派遣労働者の待遇について、**【派遣先均等・均衡方式】** **【労使協定方式】** のいずれかの方式をとる こととなります。

このうち **【派遣先均等・均衡方式】** は、派遣先の通常労働者と

① 職務内容
② 職務内容・配置の変更範囲

が同じ場合は差別的取扱いを禁止、①②およびその他の事情に相違がある場合は、その相違を考慮して不合理な待遇差を禁止するもので、次のような問題となる具体例、問題とならない具体例が

同一労働同一賃金ガイドラインに示されています。

【基本給を労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合】

定期的に職務の内容や勤務地に変更のある派遣先の通常の労働者と同一業務に従事している派遣労働者の賃金は、当該派遣先で就業する間は職務内容変更や転勤がないことから、当該派遣先労働者ほど高くない。

↓問題にならない

【賞与】

派遣先は、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞

与を支給しているが、派遣元は、当該派遣先に派遣している派遣労働者に賞与を支給していない。

↓問題となる

【精皆勤手当】

派遣先では、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが

合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

↓問題とならない

【食費手当】

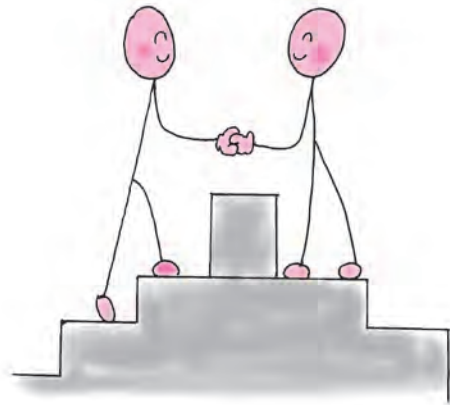
派遣先は、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある通常の労働者に対して食事手当を支給しており、派遣元も、当該派遣先に派遣されている派遣労働者に対して、食事手当を支給しているが、派遣先の支給する食事手当に比べ低い食事手当を支給している。

↓問題となる

その他役職手当、通勤手当、特殊勤務手当などの各種手当、慶弔休暇、

退職などの福利厚生等の

イラスト・森沢康代



働き方改革関連法対応のための

待遇差対応研修

令和元年11月19日・令和2年2月7日

いずれか1日、9:30~16:30

会員 9,420円・非会員 11,510円

当協会総合受付まで ☎052-961-1666