

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

河村亜実



**同一労働・同一賃金対応は
パートだけではありません！**

53

「同一労働・同一賃金」
ついに2020年4月
(中小企業においては2
021年4月)より施行
されますね。既にパート
タイム・有期契約労働法
についてお話をされてい
るため、中小企業の皆さ
んも含め施行にむけしつ
かり検討をされているこ
とかと思えます。しかし、
この同一労働・同一賃金
は、有期契約の従業員や
パートさんに限られた話
ではありません。皆さん
の会社に派遣社員さん
いらっしやいませんか。
実は、この会社に派遣さ
れている派遣社員さんも、
この同一労働・同一賃金
の対象となります。そし
て、注意しなければなら
ないのが、この派遣社員

さんへの同一労働・同一
賃金のスタートいわゆる
労働者派遣法の改正が、
企業規模を問わず、20
20年4月施行という点
です。中小企業の場合、
パートタイム・有期雇用
労働法の適用は2021
年4月からとなり、派遣
法が先にスタートする点
に注意しなければなりま
せん。それでは、派遣労
働者に対する同一労働・
同一賃金はどういった対
応が必要となるのでしょ
うか。今回は、派遣法の
改正点から派遣先会社の
対応をメインにお話させ
て頂きます。

派遣法の改正点は①不
合理的待遇差をなくす規
程の整備、②派遣労働者
の待遇に関する説明義務

の強化、③裁判外紛争解
決手続き(行政ADR)
の規定の整備の3点とな
ります。そこで、今回派
遣先の対応としてメイン
になってくるのが①の不
合理的待遇差を解消する
ための整備です。この不
合理的待遇差を解消する
ためには、次のいずれか



の方式により待遇の確保
を行わなければなりません。
1つ目が派遣先の通
常の労働者との均等・均
衡待遇の確保、2つ目が
派遣元による一定の要件
を満たす労使協定による
待遇の確保となります。
現在、派遣先会社に対し、
派遣元の方からこの2つ

のどちらの方式で派遣契
約を締結するか順次説明
されているかと思えます。
実際、ほとんどの派遣元
で後者の労使協定方式に
よる待遇の確保を選択し
ているようです。それで
は、この労使協定方式に
よる派遣先の対応とはど
んなことが必要になつて
くるのでしょうか。

この労使協定方式
では、人事考課等を
行い最新統計による
職務別の賃金水準に
よる派遣単価の設定、
並びに賞与・通勤手
当・退職金の支払い
が必要となつてしま
す。通勤手当につい
ては、局長通達によ
る72円/1日をベー
スに設定する、もしくは
公的統計等を用いて従業
員の通勤手段等を勘案し
て設定する、この2択よ
り選択しなければならな
いのですが、実際には後
者を利用するケースが多
いようです。この派遣単
価設定や各種手当等の支
払いの必要性を踏まえ、

多くの派遣元より派遣先
に対し、派遣料金の値上
げの交渉をされるものが
想定されます。つまり、
派遣先の対応としては、
こういった改正点を踏ま
え派遣料金の交渉に応じ
る配慮が必要とされてい
ます。更に、派遣先に対
して、同種の業務に従事
する派遣先の労働者の教
育訓練の実施状況並びに
福利厚生施設に関する情
報提供が義務化されまし
た。実際に、運用開始は
2020年4月1日とさ
れており、**従来通りの派
遣契約はこれ以降禁止で
す**。派遣料金値上げの交
渉については、こういつ
た均等・均衡待遇確保の
ための派遣法の改正が裏
付けとしてある旨理解し
たうえで、派遣先として
はきちんと対応をしてい
きましょう。

(河村つぐみ社会保険労
務士事務所所長、ホワイ
ト企業推進社会保険労務
士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章