

派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、派遣先に雇用される通常の労働者と、派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指すものです。

待遇とは、賃金等（基本給、賞与、各種手当、退職金）や、福利厚生として食堂、休憩室、更衣室、売店や保養施設の利用について、教育訓練として業務に必要な研修、能力開発訓練などを指します。

賃金、福利厚生、教育訓練について、派遣労働者と派遣先雇用される通常の社員の待遇差の解消の為に派遣元事業主は以下の2つのいずれかの待遇決定方式を選択しております。

・【派遣先均等・均衡方式】（シェア8%）

派遣労働者と派遣先で働く通常の労働者（正社員など）との間で不合理な待遇差を設けないようにする方式です。派遣労働者が行う「職務内容（業務の内容、責任の程度、役職の有無等）」、「配置の変更の範囲（異動、配置転換の有無）」が派遣先での通常の社員と一緒にある場合は、不合理な差別禁止となる。また職務内容などに違いがある場合、違いに応じた待遇差は認められるが、不合理な差別は禁止となる。

待遇を決めるにあたり、派遣先は派遣元に対して、派遣労働者と職務内容等が同じ、もしくは同等程度の比較対象労働者の情報を提供し、その情報を基に派遣元が派遣労働者の賃金等の待遇を決定します。

特徴として派遣先が変わるたびに時給や手当の基準が見直される

・【労使協定方式】（シェア90%）

労使協定方式とは、派遣元事業主と労働者代表との間で締結した労使協定に基づき、同種業務に従事する一般労働者の賃金水準と同等以上となるよう派遣労働者の待遇を決定する方式です。同種業務に従事する一般労働者の賃金とは、全国の統計データ等を基に算出された「同じような仕事をしている一般の労働者の賃金水準」のことです。

特徴として派遣先が変わっても、派遣会社内で一貫したキャリア・賃金体系を維持しやすい。

【派遣先均等・均衡方式】、【労使協定方式】を問わず、派遣先では食堂・休憩室・更衣室の利用を通常労働者と同様に利用できなければなりません。それ以外の福利厚生施設や教育訓練については、派遣労働者にも適切な利用機会・実施機会を確保しなければならぬ事となっています

このように、「派遣労働者の同一労働同一賃金」として、派遣先に雇用される通常の労働者と、派遣労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的とした措置がとられています。