

改正 労働者派遣法と 今後の課題を解決するご提案

～ 同一業務への派遣 ～
社員と派遣の待遇差対策

2012年7月



このたびの労働者派遣法の改正では
「**派遣社員**」と「**派遣先企業の社員**」の**均衡処遇**を図る
よう初めてうたわれました。強制力がなくどれだけ実効性があるかは疑問ですが、派遣料金と給与の差であるマージン率などの開示も義務付けており、処遇改善につながればという目的です。

なぜ、そこに留意が必要なのか？

改正案30条の2

「派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ」、「派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。」と定めています。

同一労働、同一賃金の原則や、パート労働法との関連により、直雇用者と派遣労働者の業務内容が同じであるにもかかわらず、賃金に格差があることについて、「配慮」を求める改正です。

派遣労働者の労働条件を改善するために、正社員や直接雇用社員との「均等待遇」を図り、教育研修や福利厚生面での待遇改善も求められています。

しかし、「均衡を配慮」という規定におさまったことで、企業の対応に柔軟さがみとめられるとも言えます。派遣労働者は、就業規則の適用となる人ではないとはいうものの、同じ職場で働く人として、別にルールを定めて、よりよい職場環境とする配慮が求められています。

派遣労働者の均等待遇への配慮規定

- ★賃金格差については、職責の違いや職務範囲に違いがあることを説明しましょう。
- ★安全、消防、防災等についての教育は、必要に応じ受講させるようにしましょう。
- ★休憩場所、親睦会など、状況により配慮をするようにしましょう。

派遣労働者への均等待遇への配慮規定を作成しよう！

- ①派遣労働者が、当社正社員、およびパート労働者と同一の業務に従事する場合は、賃金、教育訓練、福利厚生面などについて、できるだけ均等待遇となるように、配慮することとする。
- ②派遣労働者の賃金について、当社正社員、およびパート労働者と格差がある場合は、担当する業務についての職責などが異なる場合が多く、派遣労働者から格差についての違いの説明を求められた場合は迅速に対応することとする。
- ③派遣労働者に対して、安全、衛生面の教育訓練を始め、受講することが必要と思われるものについては、できめだけ受講してもらえるように配慮することとする。
- ④派遣労働者に対して、食堂、休憩場所、ロッカールームの使用や、親睦会などへの参加など、福利厚生面で均衡を墓芽ことができるものについては、できるだけの配慮をおこなうこととする。

派遣労働者と直接雇用の労働者との間に、いろんな格差があるのは、やむを得ないことです。とはいえ、派遣労働者にとっても、気持ちよく働ける職場環境をつくることは、受け入れ会社としても配慮すべきことです。

★さらに★

正社員
契約社員
パートタイマー

派遣労働者

みんなが
働きやすい
職場環境