

## 派遣で働く皆さまへ “改正労働者派遣法”についてのお知らせ

いつもご精勤くださり、ありがとうございます。

約3年に亘るコロナ禍も少しずつ落ち着いてまいりましたし、いろいろな催事等もようやく通常開催されるようになり、国内外の旅行なども平常に戻りつつありますね。

さて、2020年4月1日に施行されました「派遣社員の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法」に準じ、以下をご参照ください。

就業規則はすでにお手元にお渡ししておりますので、あわせてご確認ください。

皆様がよりよい環境でお仕事できるよう今後も努力してまいりますので、よろしく願い申し上げます。



### 同一労働同一賃金とは

同一企業内における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム社員）と非正規雇用労働者（有期雇用社員、パートタイム社員、派遣社員）との間の不合理な待遇差を解消することを目的としています。



### 派遣社員の場合は？

派遣先の通常の労働者を比較対象とし、派遣社員との均等待遇（＝差別的な取り扱いをしない）・均衡待遇（＝不合理な待遇差を禁止する）を図ります。

しかし、派遣社員が従事する職務の難易度にかかわらず、派遣先企業の賃金水準によって賃金変動することが想定され、派遣社員個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことが考えられます。



### そこで、労働者派遣法では

派遣会社に対して①「派遣先均等・均衡方式」または②「労使協定方式」いずれかの方法により、派遣社員の待遇を確保することが義務化されました。

当社では、派遣社員の皆様が中長期的なキャリア形成を行い、派遣先が変わることによる給与所得の不安定化を防ぐなどの目的の為、労使協定方式を採用することにしました。



### 労使協定方式とは

一定要件を満たす労使協定を締結し、協定に基づいて派遣社員の待遇を決定する方式です。

待遇は、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額（一般賃金）と同等以上にする必要があります。また、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や厚生福利施設（食堂・休憩室・更衣室）の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保されます。



## 労使協定方式における「一般賃金」とは？

### 局長通達による一般賃金

#### ①基本給・賞与等

- (1)賃金構造基本統計調査×地域指数
- (2)職業安定業務統計×地域指数
- ※(1)(2)のいずれかを派遣会社が選択

#### ②通勤手当

- (1)実費支給
- (2)定額支給（時給換算 71 円）
- ※(1)(2)のいずれかを派遣会社が選択

#### ③退職金

- (1)退職金制度の方法
- (2)退職金前払い（①に 6% を乗じた額）
- (3)中小企業退職金共済制度等への加入
- ※(1)(2)(3)のいずれかを派遣会社が選択

Ⅵ

派遣社員の賃金額

派遣社員の賃金を一般賃金の基準と同等以上にする必要があります。

#### ①基本給・賞与等

当社では(2)を選択し、職種（中核的な業務の内容）と職務ランク（中核的な業務の難易度・責任の範囲等）により、個別に判断しています。

通常、賞与は査定対象期間の会社業績や人事評価などを考慮の上、支給日に在籍がないと支給されない「後払い」ですが、査定期間や支給日と関係なく賞与をお支払いする「前払い」となります。

#### ②通勤手当

当社では(1)を選択します（1ヶ月上限 30,000 円、最短徒歩経路の距離 2km 以上）。  
※ご登録されている自宅住所から勤務先住所までの最短経路を当社にて算定します。

#### ③退職金

当社では(2)を選択します。通常、退職金は規定にそって会社に在籍した年数等に応じ、退職するときに「後払い」で支給される一時金が一般的ですが、在籍期間にかかわらず退職金をお支払いする「前払い」となります。

その他の事項は、就業規則及び労使協定にてご確認ください（労使協定の内容は HP で確認できます）。

ご不明な点はお気軽にお問い合わせください。

株式会社 ACR 人材コンサル事業部

フリーダイヤル:0120-12-4656 Mail:career@acr.gr.jp