

「同一労働同一賃金」 想定される初期

平澤賢一氏(社会保険労務士)が Q&Aで解説する誌上セミナー



この4月から改正派遣法による「同一労働同一賃金」が施行された。人材ビジネス業界関係者の間では、施行からしばらくは想定外のトラブルや課題に直面する可能性への心配の声も少なくはない。新型コロナ感染拡大で関連セミナーの中止が相次ぐ中、本号では社会保険労務士の平澤賢一氏によるQ&A形式の誌上セミナーを特集した。施行直後の今だからこそ押さえておきたい、想定される「同一労働同一賃金」の初期トラブルとその対処策について、平澤氏が分かりやすく解説する――。

「同一賃金」施行へ トラブルとその対処策とは？

- Q1** 派遣先が「待遇に関する情報」の提供に応じたくない場合や、虚偽の情報が提供された場合、派遣先は派遣法違反を問われるのでしょうか？
- Q2** 労働者派遣契約（個別契約）の更新の場合でも「待遇に関する情報」の提供は必須なのでしょうか？派遣先が契約更新の都度「待遇に関する情報」の提供を行うのは面倒だとして応じてくれませんか…。
- Q3** 労使協定方式による待遇決定により、派遣時間給が上昇することになった扶養枠内勤務の派遣社員から、改定後の時間給では扶養枠を超えてしまうため、時間給は従来通りの額に据え置いてほしいとの要望がありました…。
- Q4** 労使協定方式で職務給型の賃金テーブルに基づく待遇決定により派遣をしています。経理事務の派遣社員で、スキルが高いことから、派遣先から決算対応まで任されるようになり、本人から、「決算対応は私の現給与等級より上位にある仕事だから、現時間給では問題ではないか？」との指摘を受けました…。
- Q5** 当社（A社）より派遣先B社に数名派遣していますが、B社に他の派遣元C社から派遣されている派遣社員から、「C社より派遣時間給の高い貴社（A社）に転籍（派遣元変更）して、引き続き現派遣就業先に派遣して貰えないか」との依頼を受けました。また、B社の直接雇用アルバイトから、「同じ仕事なのに派遣社員のほうが時間給が高いので、貴社（A社）派遣社員としてB社で働きたい」との依頼を受けました。各々について、注意点はありますか…。
- Q6** 労使協定方式において、派遣先に派遣社員の職務評価をしていただくようお願いしていますが、派遣元が評価結果を元に派遣料金交渉してくることを避けたいとして拒否されましたが、どう理解を促せばよいでしょうか…。



平澤 賢一氏（社会保険労務士）

大学卒業後、建設業界に就職。2003年に社会保険労務士試験に合格後、人材サービス会社に入社し、営業、コンプライアンス担当を歴任。その後、新会社立ち上げに伴う人事担当を歴任する。コンプライアンス担当時は、労働法令や労務管理に関するアドバイザー、行政対応、業務監査、社員研修および各種セミナー講師、人材ビジネスに関する社内制度および社内運用の構築に従事する。同社退職後、派遣会社の業務やコンプライアンスの実務に精通した社会保険労務士として活躍。現在に至る。厚生労働省指定実施機関派遣元責任者講習講師。