

同一労働同一賃金 Q&A

Q：同一労働同一賃金のルールが導入されることでどのようなことが変わりますか？

A：同一労働同一賃金は、派遣社員と正社員の間にある“不合理な待遇差”を解消することを目的としたルールです。このルールの導入により、様々な待遇の見直しがなされていくことになります。

Q：具体的にはどの部分の待遇差を解消していくのですか？

A：改正派遣法では、賃金（基本給）や通勤費支給だけでなく、福利厚生などを含めた“待遇”について、派遣社員と正社員の差を解消していくことを目指しています。

また、その解消方法として、派遣会社が「派遣先均等・均衡方式」もしくは「労使協定方式」のいずれかを選択することが義務付けられています。

Q：OKIプロサーブはどちらの方式を選択するのですか？

A：OKIプロサーブは、「労使協定方式」を採用しています。その理由は、2つあります。

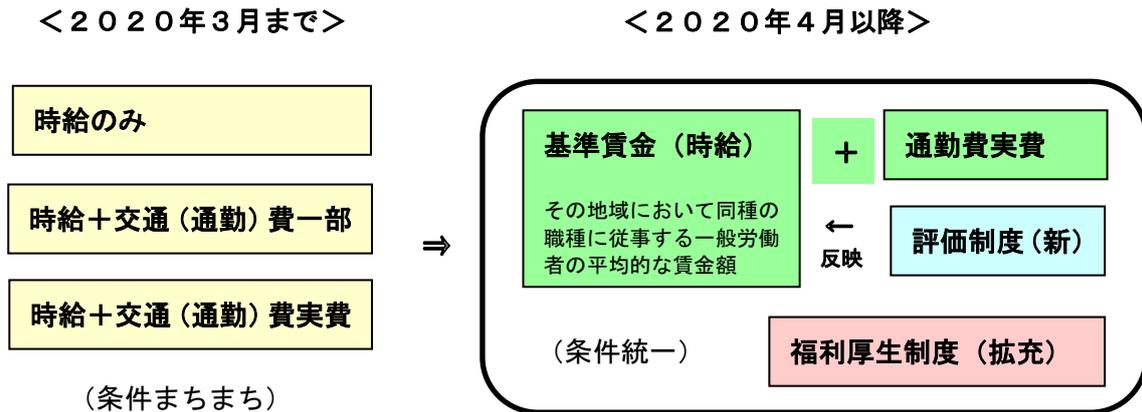
派遣社員の待遇をその地域（ハローワーク単位）の正社員の基準に合わせますので、「すべての派遣社員に公平な待遇を提供することができる」こと、そして、派遣先が変更になったとしても職務の難易度と処遇に関連性が保たれるので「安定した待遇を提供できる」からです。

以下の表は、労使協定方式と派遣先均等・均衡方式の違いをまとめたものです。

	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式
比較対象	同様の業務に従事する、派遣先の労働者（正社員）の賃金額	その地域において同種の職種に従事する一般労働者（正社員）の平均的な賃金額
比較情報	派遣先から提供される派遣先の労働者の待遇情報	その地域・職種毎の賃金統計データ（平均）
賃金決定方法	①職種内容 （職務内容・責任の程度） ②職務内容および配置の変更範囲 （人事異動・昇進昇格・転勤など） ③その他の事情 （職務の成果、意欲・能力または経験など）	法律に則り作成した、労使協定を派遣元と派遣社員が締結し待遇を決定 *派遣社員の職務内容・成果・意欲・能力または経験などの向上により賃金が改定される場合あり
福利厚生	派遣先・派遣元と均等・均衡	派遣元と均等・均衡

2020年4月以降の待遇がどのようになるかの全体像については、次の図をご参照ください。

<図1> 2020年4月以降の待遇について



まず、「基準賃金」として、就業先の地域において同種の職種に従事する一般労働者の平均的な賃金額が保証されます。また、これまでは一部の方にはしか支払われていなかった「通勤費」が全員に支払われます。(徒歩・自転車通勤等、実費のかからない方は除く)

「評価制度」の創設と「福利厚生制度」の拡充は、同一労働同一賃金という新しいルールを実現するために盛り込まれました。

「評価制度」の創設については、OKIプロサーブでは、原則として1年に1回、定期的に「評価」を実施し、その結果に応じて契約更改の際に「時給」の見直しを行うこととしました。従来は、従事する職務に変更がなければ基本的に「昇給」はありませんでしたが、今後は、派遣先からの意見を参考にOKIプロサーブとしての「評価」を実施し、スキル・技能の向上や職務範囲の拡大、成果向上、行動、意欲、等、が認められた場合は、その評価結果をそれぞれの賃金に反映させるよう見直していきます。

「福利厚生制度」については、派遣社員の皆様とOKIプロサーブ正社員との間で不合理な相違がないよう、各種「有給休暇」の付与を中心に制度を見直しました。

Q：2020年4月以降、派遣社員の賃金はどのように決まるのでしょうか？

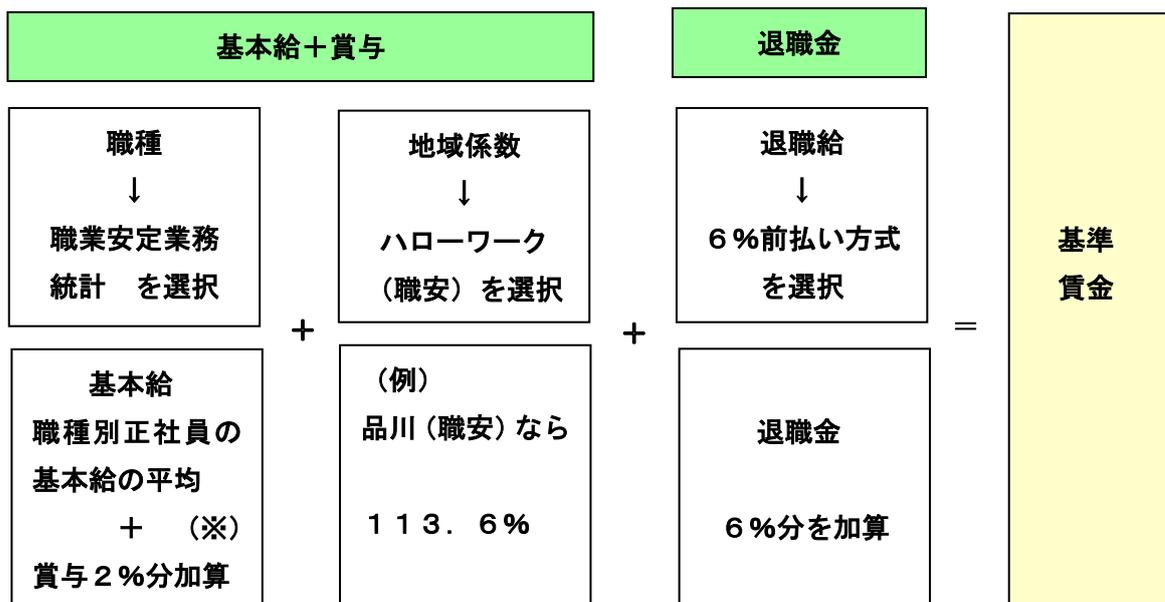
A：地域・職種毎の賃金統計データの平均が基準となり、職務の程度を勘案して決定されます。地域に関しては、就業場所(事業所)の管轄のハローワーク(職業安定所)単位となります。2020年4月以降、OKIプロサーブが採用した「労使協定方式」では、厚生労働省が発表する統計データをもとに、正社員の平均的な賃金(賞与含む)との比較で時給を定め、通勤手当も別途支給となります。詳しく説明すると下の図のようなイメージです。

OKIプロサーブでは、その統計データをもとに、職種・職務レベル・就業地域の地域係数を加味した基準賃金表を作成し、活用しています。(労使協定別表)

この表で、自分の業務に該当する職種・職務レベル・地域の部分をご覧いただくと、就労地域において同種の職種、同じ職レベルの業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額が示されています。この額に、退職金の前払い分を加えたものが、「基準賃金」(=最低保証時給)となります。

4月時点での皆さんの実際の時給は、この基準賃金を下回らない範囲で、実際の時給の相場や派遣先の評価、等により決められています。

<図2> 基準賃金（最低保証時給）の算定法



(※) 賞与分2%は元々統計データに含まれています。

Q: 「同一労働同一賃金」のルール化に伴い、4月から現在の時給が下がることはあるのですか？

A: 同じ就業先で同じ業務を継続するのであれば、現在の時給より下がることはありません。

改正派遣法では、現在の時給が、派遣基準賃金を上回ることが求められています。

また、現在の時給から下げることは不利益変更になるため、認められていません。

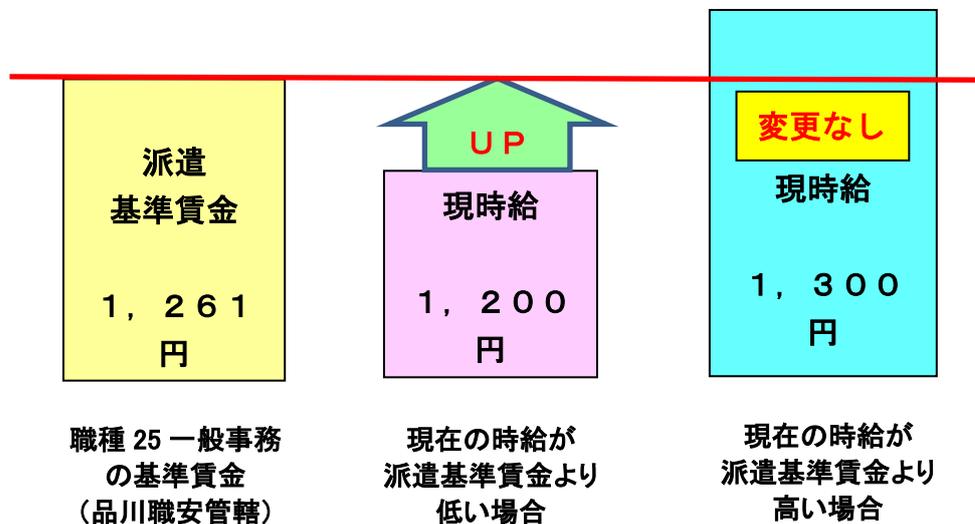
したがって、「同一労働同一賃金」というルールが導入されたとしても、現時点の時給が下がることはありません。

派遣基準賃金より低い時給の場合はその差額分だけ時給が上がり、もともと派遣基準賃金

より高い場合は基本的にそのまま維持されることとなります。以下の図は「品川（職安）」

「一般事務」「レベルA」のお仕事の現時給との比較の例になりますのでご参照ください。

<図3> 「品川（職安）」・「一般事務」・「職務レベルA」のお仕事における時給の比較（例）



Q：時給が上がる人がいる一方で、もともと基準より高い時給の人は現状維持になるのですよね。

A：その通りです。同一労働同一賃金という新しいルールでは、多様な就業形態で働く人々が意欲や能力を十分に発揮できる環境を整え、その働きや貢献に応じた待遇が得られるよう「公正な待遇の実現」を目指しています。つまり、ポイントとなるのは公正かどうか。逆に、「業務の内容」「当該業務に伴う責任の程度」「配置の変更の範囲」などが異なれば、待遇に差を設ける理由となります。

職務の難易度が異なれば、業務の内容が違うことになり、たとえ職種や地域が同じでも、職務の難易度が異なれば、時給に違いが生じるようになります。

Q：賞与や退職金は出ないのでしょうか？

A：「賞与」とか「退職金」という名目で、通常の「時給（基準賃金）」と別に支払われることはありません。派遣社員の皆様には、「時給」の中に「賞与」や「退職金」に相当する金額を含めて支払うこととなります。通常は、勤務が終了した後にその実績等に応じて支払われる「賞与」や「退職金」を、「時給」に含めて前払いします。国が示している統計数値には「賞与」が含まれており、それに「退職金」相当分の6パーセント分を足した基準額を上回る時給を皆様に保証しています。（図2参照）

Q：通勤手当が別途支給されるとのことですが、その額はどうやって算出するのでしょうか？

A：ご就業いただく方に、OKIプロサーブ正社員と同等に、通勤にかかる費用の実費相当分（通勤手当）をお支払いします。その額は、最も合理的かつ経済的（最安）な経路を会社が決定し、算出します。通勤手段は電車を基本としていますが、バス以外に交通手段がない場合にはバスを、公共交通機関がない場合には私有車を通勤手段として認めています。新規に通勤手当が支給される方については、「通勤費申請書」をご提出いただきます。

<参考> 通勤手当の基本的算定方法（＝正社員と同じ基準）

電車・バスの場合は最安経路の定期代運賃にて、私有車の場合（車両手当）

はGoogleにて現住所で検索した最短経路&距離に基づき、決定します。

Q：会社が決めた通勤経路とは違うルートで通いたいのですが、可能ですか。

A：可能です。ただし、会社からお支払いするのは、あくまでも最安ルートの費用になりますので、差額は自己負担となります。（＝正社員と同じ基準となります。）

Q：福利厚生は、どのように変わるのでしょうか？

A：一番大きな変化は、年次有給休暇以外に各種「有給休暇」が取得できるようになることです。たとえば、「慶弔休暇」。親族のご逝去やご自身の結婚・ご家族の出産、などの場合、正社員と同じ基準で有給休暇を取ることができるようになります。（労使協定ご参照）

そのほか、労使協定には載っていませんが、「本人以外の感染症のための就業禁止」「会社都合の転勤」「裁判員招集」等の事由についても正社員と同じ基準で「有給休暇」が付与されるようになります。（詳しくは4月1日付で改定される「就業規則」をご参照ください。）

また、従来より正社員と同様に利用可能であった「バリュー健診」、「保養施設」も引き続きご利用することができます。