

人材派遣の基礎知識

改正派遣法を正しく理解して
人材派遣をフル活用!

「同一労働
同一賃金」
の
仕組みを知ろう

Theme

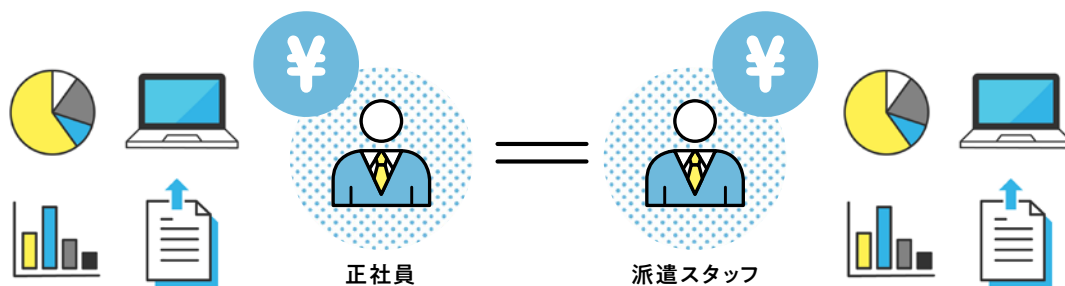
Equal Pay for
Equal Work

「同一労働同一賃金」の仕組み

非正規雇用労働者の待遇改善の動きや近年の働き方改革推進にともない、人材派遣にまつわる法律はここ数年で改正が続いています。そのなかで最も注目されているのが雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる「同一労働同一賃金」です。

雇用の「形態」ではなく「労働」に対して公正な待遇を

労働者派遣法は労働者派遣事業の適正な運営を確保し、正社員と比べて不安定な雇用条件になりがちな派遣スタッフの権利を保護することを目的に1985年に定められました。この法律は制定以来、日本経済の動向や人々の働き方の変化にともなって何度も見直しが重ねられてきました。そして現在、政府が進めている働き方改革では重要なテーマのひとつに「同一労働同一賃金」を掲げています。これは同一企業・団体における「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の間の待遇差を解消し、雇用形態に関わらない公正な待遇の実現を目指したものです。2020年4月1日、「同一労働同一賃金」の実現に向けて改正派遣法が施行されました。



企業側に起きうる変化とは？

期待できる効果

●非正規社員のモチベーションアップ

待遇が改善されて賃金への納得感が高まると、企業や仕事に対する納得感につながりやすい。また企業へのエンゲージメント（組織に貢献したいという気持ち）の向上も期待できる。

●人材不足の解消

正社員、非正規社員のどちらでも労働に見合った公正な賃金が得られることで、個人のライフスタイルに合った柔軟な働き方が選択可能に。介護や子育てなどさまざまな事情で未就労の人材を雇用へとつなげられる。

●非正規社員のスキルアップ

「同一労働同一賃金」では福利厚生や教育訓練の機会においても待遇差を解消するよう義務付けられている。正社員と同様に教育訓練を受けることで非正規社員のスキルアップにつながり、生産性の向上も期待できる。

必要な対応

●人件費・教育訓練費の上昇

正社員と職務の内容や配置の変更の範囲が同じである非正規社員が多い企業にとっては、人件費がこれまでより上昇する可能性がある。また、教育訓練の対象者を拡大する場合には、そのコストも発生する。

●人事制度の再整備

正社員・非正規社員の待遇差を解消するうえで、企業によっては従来の人事制度を大幅に見直す必要がある。また労働者の雇用形態に捉われない多様なキャリアアップの構築が望まれる。

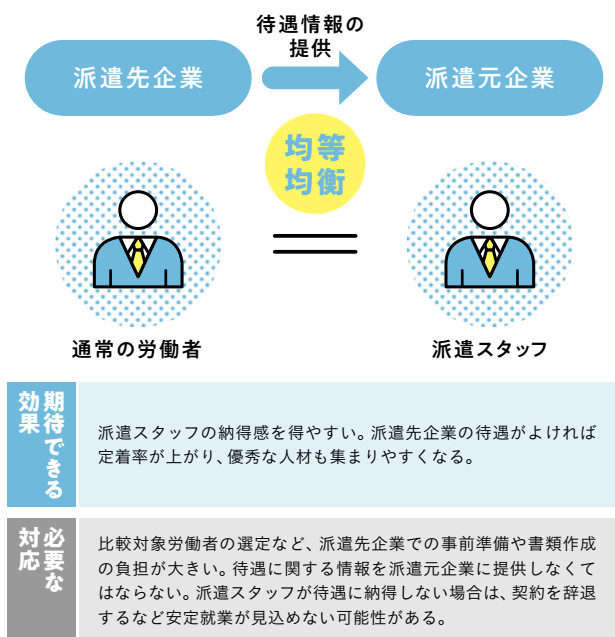
●待遇についての説明義務

事業主は求められれば労働者に対して待遇に関して説明する義務を負います。正社員と非正規社員の待遇に差があるかどうか、差がある場合はその合理的な理由について説明・立証しなければならない。

派遣スタッフの待遇を決定するための2つの方式とは？

派遣スタッフの待遇を決定するために、改正派遣法では派遣元企業に以下の2つの方式からいずれかを選択するよう義務付けています。

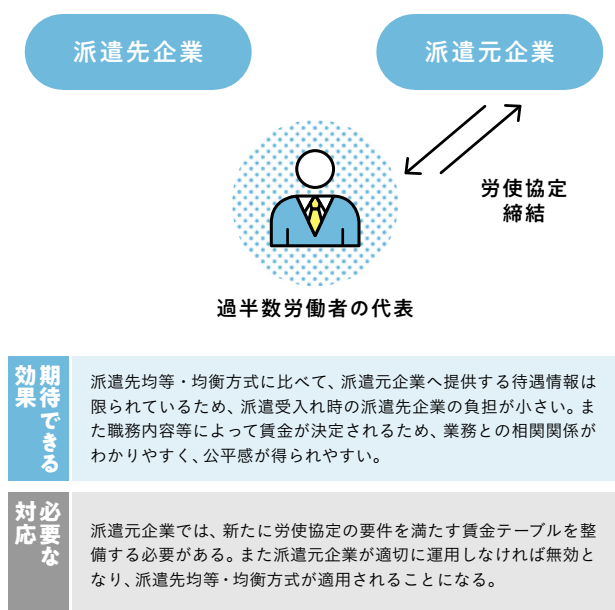
派遣先均等・均衡方式



派遣先企業の通常の労働者との均等・均衡を考慮して派遣スタッフの待遇を決定する方式です。

派遣契約締結に際して派遣先企業は比較対象労働者を選定し、その待遇情報を派遣元企業に提供する義務があります。一般的に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模な企業になるほど低い傾向にあります。しかし派遣スタッフが担う職務の難易度は企業規模に比例するわけではありません。職種や難易度が同じ仕事であっても、派遣先企業の給与水準によって派遣スタッフの賃金も変動します。

労使協定方式



派遣元が労働者の過半数を代表する者との間に労使協定を締結し、その協定に基づいて派遣スタッフの待遇を決定する方式です。

この方式における派遣スタッフの賃金は、厚生労働省が公表している「一般労働者の平均的な賃金水準」と同等以上の金額で決定することが求められています。この賃金水準は職種、職務難易度、地域等の条件に基づいて細かく設定されています。

派遣スタッフの賃金を安定的に設定・管理できることから、多くの派遣元企業がこちらの方式を採用しています。

その派遣会社は大丈夫ですか？ 労使協定方式は「適切な運用」が不可欠です。

労使協定方式を選択する派遣会社と契約したいのですが、どんな会社を選べばいいですか？

Q
uestion



A
nswer

労使協定締結の手続きにおいて不備があれば無効となり、派遣先均等・均衡方式が適用されます。信頼できる派遣会社かどうかしっかりチェックしましょう。



労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結することが必要です。過半数代表者も適切な手続きを経て選出されなければならない、その選出プロセスや協定内容に不備があった場合は労使協定方式そのものが無効となり、派遣先均等・均衡方式が適用されることになります。したがって労使協定方式を採用する派遣会社を選ぶ際は、適切なやり方で労使協定を締結し、適切な運用を行っているかどうかをチェックする必要があります。

✓ 過半数代表者を適切に選んでいるか？

過半数代表者には資格要件（管理監督者でない、会社の代表者の使命は無効など）があり、選出手続きも適切なフロー（選出の目的の明確化、投票・挙手など民主的な手続きなど）が定められています。

✓ 労使協定を書面で締結しているか？

労使協定は適用対象となる派遣社員の範囲や職種、賃金の決定方式などを定めて、書面で締結する必要があります。また派遣会社の全社員がいつでも確認できるようにする必要があります。

✓ 労使協定を遵守し、正しく運用しているか？

賃金テーブルが平均的な賃金の額以上の水準を満たすとともに、適切な人事評価制度（成果・能力・経験に応じた昇給など）が整備されていないとみなされ、派遣スタッフの定着率低下にもつながります。



ITエンジニアの人材活用に関する不安やお悩みがありましたら、ぜひRSISにご相談ください。
お客様の抱えるさまざまな人事課題に、付加価値の高い人材ソリューションでお応えします。



ITエンジニアの常用型派遣なら リクルートスタッフィング 情報サービス(RSIS) へご相談ください!



夜間のシフトを含む運用監視のお仕事をお願いしたい。



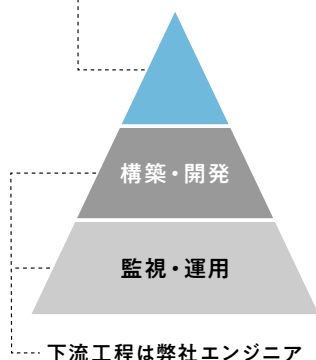
運用コストを見直したい。



突発的な大量ニーズに対応してほしい。

RSISを活用すれば……

上流工程は貴社社員



生産性向上に

下流工程を分業することで、人材活用を最大化できます。

突発的な人員補強に

大量のキitting作業や、センター増強など、一時的に人員が必要な業務も対応可能です。

勤務シフトも
柔軟に対応

夜間対応が必要となる運用監視業務などについても、変形労働時間制を活用して柔軟に対応可能です。

人材コストの削減

正社員採用をしてエンジニアを派遣する常用型のため、人材交代コストが抑制できます。

ご相談は……

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp

🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材



RSISの強み



安心な価格帯

未経験エンジニアを採用し、お客様と共に、業務を通して育成していきますので、安心の価格帯から派遣が可能です。

安定の人材供給力

リクルートブランドを生かした圧倒的な採用力で、首都圏で1000名以上が就業中。

強み

長期就業が可能

無期雇用の派遣社員であれば、3年の期間制限の適用を受けずに就業することが可能。短期案件ももちろん対応可能です。

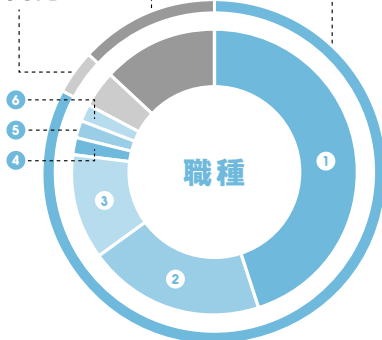
変形労働時間制に対応

夜間勤務等を含むシフトにも柔軟に対応可能。データセンターでの業務従事者も多数在籍しています。

RSISの在籍エンジニア数は1,300名以上!

その他事務等 13%

開発 4%



インフラエンジニアに特化

運用 83%

内訳

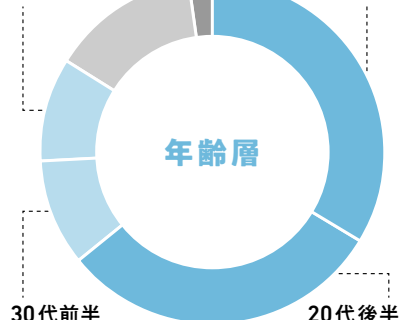
- 1 テクニカルサポート 45%
- 2 運用監視 20%
- 3 システム運用 12%
- 4 設計 (NW、SV含む) 2%
- 5 構築 (NW、SV含む) 2%
- 6 セールスエンジニア 2%

40代以上 14%

20代以下 2%

30代後半 10%

20代前半 34%



20代から30代の若手エンジニアが80%以上

株式会社リクルートスタッフィング 情報サービス

- 人材派遣事業
(許可NO: 派13-307020)
- 人材紹介(紹介予定派遣)
事業(事業所NO: 13-ユ-301799)

- IT領域における「労働者派遣事業」
- 設立: 1972年10月
- 株主: 株式会社リクルート
スタッフィング(100%)

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp
🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材

