

派遣スタッフの皆様方へのご案内

令和2年4月1日
『パートタイム・有期雇用労働法』
『労働者派遣法』改正について

～同一労働同一賃金の実現～
～不合理な待遇差をなくすための規定の整備～

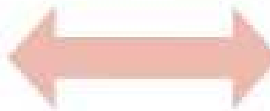
 NANAHA Group
株式会社ジャパンヴィゲイト

同一労働同一賃金の導入目的

○最大の目的

均等・均衡待遇原則に基づき正規社員と非正規社員の不合理な待遇差の解消を目指す

○概要

| 項目 | 内容 |
|----------------------|--|
| 比較対象は誰 | 正規雇用労働者 (無期雇用フルタイム労働者)  非正規雇用労働者 (有期雇用、パート、派遣労働者) |
| 対象となる待遇 (賃金以外も含む) | ・賃金(基本給、昇給、賞与、諸手当) ・福利厚生(施設、社宅、慶弔休暇など、病気休職) ・教育訓練、安全管理措置 |
| 待遇に関する 考え方 | 待遇の判断基準としている要素が・・・ ・同じレベルなら同一の待遇(均等待遇) ・違うレベルなら違いに応じた待遇(均衡待遇) 例)業績貢献(判断要素は業績貢献)に対して賞与を支給するとした場合、同一貢献なら同一支給が原則。 成果責任の有無や責任の程度による違いがあれば違いに応じた支給。 |

派遣労働者の賃金を決める二つの方式



ジャパンナビゲイトでは、

2. 労使協定方式による公正な待遇確保を行います。

労使協定方式による公正な賃金確定方式とは

○一定の要件を満たす労使協定の『最低要件』

| | 派遣元による選択方式（当社選択=○） |
|-----------|--|
| ①基本給 | <ul style="list-style-type: none"> 賃金統計（A：賃金構造基本統計 ○B：職業安定業務統計） 地域指数（○A：都道府県別地域指数 B：ハローワーク別地域指数） |
| 賞与 | 上記基本給に含まれる（2%加算済み） |
| ②能力経験調整指数 | <ul style="list-style-type: none"> A：年功序列型（0年・1年・2年・3年・5年・10年～：公的データ） ○B：職務能力型（0年度：未経験～一般レベル 3年目：係長クラス） |
| ③退職金 | <ul style="list-style-type: none"> 一般退職金費用の水準である時給の6%以上上乗せ（局長通達） ○A：退職金前払い制度（基本給に6%上乗せ） B：退職金制度 C：中小企業退職金共済制度 |
| ③通勤手当 | <ul style="list-style-type: none"> A：定額支給 ○B：実費支給（上限 600円/日） |

待遇算出事例

○算出条件

配属地域：京都エリア

職務難易度：0年度（未経験者～一般レベル）

職種：営業事務

| | ※分類 職種別 時給 | 地域 指数 | 能力経験 調整指数 | 退職手当 上乘せ | 総時給 | 交通費 |
|----------|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------------|---------------|
| 係数 規定 | 281 営業 事務員 | 京都 101.5% | 0年度 100% | 上乘有 6% | 最低時給 1円単位 切り上げ | 別途規定 支給 |
| 給与 | 1,117円 | 1,134円 | 0円 | 69円 | 1,210円 | 上限600円 /日迄 |