

派遣(同一労働同一賃金)2方式の運用方法など最終盤、労政審

労働政策審議会の第15回同一労働同一賃金部会(同一部会、守島基博部会長)は11月27日、働き方改革関連法の中の「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」に関する改正3法(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)の省令・指針(ガイドラインを含む)について、厚労相の要綱案諮問を受け「おおむね妥当」と答申しました。この日で、昨年4月に設置された「同一部会」の審議は終了。本日12月21日開催の職業安定分科会が「了承」して労政審の正式答申となる運びです。

施行は大企業が2020年4月、中小企業21年4月。派遣法関係は、大企業と中小企業の区別なく一律に20年4月。派遣で導入される「派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善」(派遣先均等・均衡)と「派遣元との労使協定による一定水準を満たす待遇決定」(派遣元均等・均衡)――の2方式の細部については、これまでの部会で公益・労働者側・使用者側から挙げたさまざまな意見を踏まえ、年度内をメドに厚労省が通達や業務取扱要領などで示していく見込みです。

厚労相の諮問は、省令1本と指針4本(下記、資料1および参考資料1を参照)。省令の施行規則には「パート・有期」で「雇い入れ時に事業主が行う労働条件明示の方法」など、「派遣」で「派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項やその説明の方法」などが盛り込まれました。

指針関係は「派遣元指針」「派遣先指針」「パート・有期雇用の指針」の3つに加え、2016年12月20日に政府が策定・公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を補強、修正して内容を固めています。公労使委員からは「今回の省令や指針は分かりにくい表現が多いため、現場実態に即した労使双方へ丁寧な周知とサポートが必要」といった厚労省への指摘と要望が相次ぎました。

また、派遣2方式について10月以降、使用者側から挙がっていた「業務の中には技能や経験を要しない初心者でも就けるものがあり、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計(ハローワーク統計)の2つのデータだけで賃金水準を示す仕組みではカバーできない領域がある」「局長通達で示す統計以外の活用に柔軟な配慮を」などといった重要な懸案事項は、その具体的な打開策が議論されないまま終結。今後、厚労省が通達や業務取扱要領などで示していく見込みで、引き続き動きが注目されます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000410049.pdf> (資料1・厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000410040.pdf> (参考資料1・厚生労働省)