

論点(案)

(派遣労働者関係)

1 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備関係

【働き方改革実行計画(平成 29 年3月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。

この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

④派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できない。このため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。

一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる。このため、ドイツでは、労働協約を締結することで同一労働同一賃金の適用を除外している。しかしながら単に労使の合意のみに委ねると、同一労働同一賃金の実効性を担保できない恐れがある。このため、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。

<1>同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。

<2>派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと。

＜3＞賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

⇒ 現行法においては、①派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金決定を行う配慮義務にとどまっているが、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感等を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である。しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になったり、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

こうした状況を踏まえ、1)派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2)労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当ではないか。

⇒ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当ではないか。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の(※)均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとする

【※参考：第1回(4/28)論点(案)(抜粋)】

⇒ 均衡待遇規定(①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止)について明確化を図るため、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断(※)されるべき旨を明確化してはどうか。

⇒ また、現行のパートタイム労働法(第10条)においても、「職務の成果」「能力」「経歴」といった要素については、賃金決定に際し積極的に勘案を求めている要素でもあることから、「その他の事情」の中から新たに例示として明記してはどうか。

- ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す(提供した情報に変更があった場合も同様)とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととする
- iii) その他派遣先の措置(教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等)の規定を強化

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

- ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- ② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと
- ③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

ただし、「1)派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇(例:給食施設・休憩室・更衣室の利用)については、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当ではないか。

⇒ これらの規定(上記「1)」及び「2)」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し派遣元事業主が規定に違反することがないように配慮する義務を設けることが適当ではないか。

※ 参考:派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)(抄)

第2 派遣先が講ずべき措置

9 適正な派遣就業の確保

(2) 労働者派遣に関する料金の額

派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られ

たものとなるよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等に加え、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならないこと。

⇒ こうした派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当ではないか。

2 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

【働き方改革実行計画(平成 29 年3月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論もあるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然である。不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要である。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていない。

今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。

また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。

⇒ 現行法においては、派遣労働者については、派遣元事業主に対し、

- ① 待遇の内容等に関する説明義務(雇用しようとする時)(労働者派遣法第 31 条の 2 第 1 項)
- ② 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項)

が課せられているが、派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、短時間労働者・有期契約労働者と同様の(※)説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当ではないか。

【※参考：第1回(4/28) 論点(案) (抜粋)】

⇒ 現行のパートタイム労働法においては、短時間労働者については、事業主に対し、以下の i)～iii)の説明義務を課しているが、有期契約労働者についても同様としてはどうか。

i)特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)

ii)待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第14条第1項)

iii)待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第14条第2項)

⇒ また、これらに加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等についての説明義務を課してはどうか。

⇒ 派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくても、派遣先の変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(※)の(1)の i)及び ii)の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとする時を加えることが適当ではないか。

3 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

【働き方改革実行計画(平成 29 年3月 28 日働き方改革実現会議決定)抜粋】

③行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴う。このため、裁判外紛争解決手段(行政 ADR)を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

⇒ 現行の労働者派遣法においては、

- ・派遣元事業主(労働者派遣事業を行う事業主)に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、
- ・派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、上記「1 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「2 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行政による履行確保措置の対象としてはどうか。

⇒ 派遣労働者についても、上記「1 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「2 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR(裁判外紛争解決手続)を利用できるようにすることが適当ではないか。

⇒ その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様(※)、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、解釈が明確な場合は対象としていくことが適当ではないか。また、行政 ADR については、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当ではないか。

【※参考：第1回(4/28) 論点(案) (抜粋)】

⇒ なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていないが、前述(1(3))のとおり、均衡待遇規定を含めガイドライン(指針)の策定により解釈を明確化できるものが出てくることから、均衡待遇規定に関しても解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、解釈が明確な場

合は、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としてはどうか。

その際は、均衡待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないこととしてはどうか。

また、行政ADRについては、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としてはどうか。

4 その他

○ 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、就業規則の作成・変更時の意見聴取(努力義務)については、派遣労働者についても同様に、新たに対象としていくことが適当ではないか。