

不合理な待遇差を解消するための規定の整備 (派遣労働者)

【現行】

○派遣労働者と派遣先労働者の待遇差

⇒ 均等待遇規定・均衡待遇規定ともなし
(配慮義務規定のみ)

労働政策審議会建議

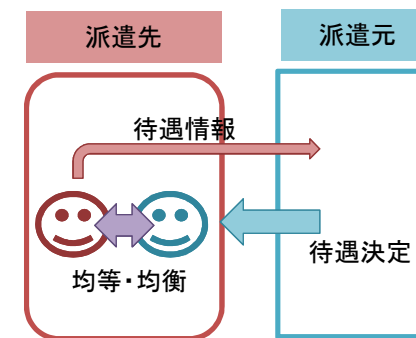
- ・派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点。
- ・しかしながら、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、(中略)結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。
- ・こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

【改正】

○派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

- 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。
- 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。



(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以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ・賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
 - (イ)協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同額以上の賃金額となるもの
 - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

○派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるように**配慮義務**を創設。

○均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン(指針)**の策定根拠を規定。

同一労働同一賃金部会において検討していただく事項

<パートタイム・有期雇用労働法関係>

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン（パートタイム・有期雇用労働法関係部分）
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容、説明方法

等

<労働者派遣法関係>

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン（労働者派遣法関係部分）
- ・ 労使協定関係（労使協定に関する手続、一般の労働者の平均的な賃金の額 等）
- ・ 待遇情報の提供（派遣先の労働者の待遇に関する情報提供に関する手続・内容、比較対象労働者 等）
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容、説明方法
- ・ 待遇方式の周知

等