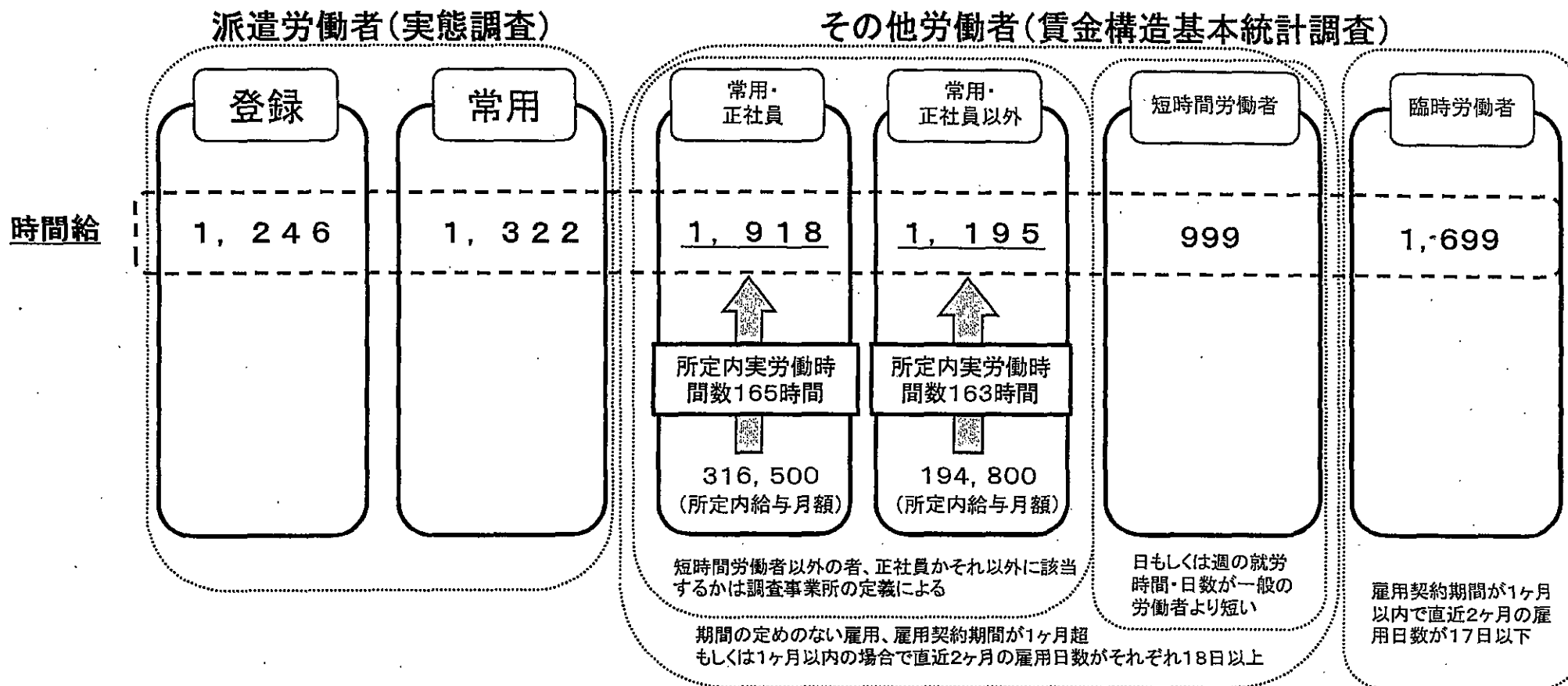


5 均等（均衡）待遇関係

○派遣労働者とその他非正規労働者の時給比較(平成20年)



※賃金構造基本統計における労働者の定義

「常用・正社員」: 常用労働者(期間を定めずに雇われている労働者、1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、調査期間中の各月にそれぞれ18日以上雇用された者)(調査事業所で正社員・正職員とする者)

「常用・正社員以外」: 常用労働者(期間を定めずに雇われている労働者、1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、調査期間中の各月にそれぞれ18日以上雇用された者)のうち、正社員・正職員に該当しない者

「短時間労働者」: 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

「臨時労働者」: 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、調査期間中の雇われた日数が17日以下の労働者

※ 上図中の下線付き数値は推計によるもの

臨時労働者については、医療関係や大学講師等の給与額が高い者が母数に多く見られるため、平均時間給が高くなっている。

資料出所: 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査結果の概要」
厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成20年)」

○均等(均衡)待遇に関する規定について

現行の規定

[労働者派遣法]

※「派遣元事業主の講ずべき措置等」として規定

(派遣労働者等の福祉の増進)

第30条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

[派遣元事業主が講ずべき措置に係る指針(派遣元指針)]

8 派遣労働者の福祉の増進

(1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

平成20年政府提出労働者派遣法改正案

※「派遣元事業主の講ずべき措置等」として規定

(派遣労働者の職務の内容等を勘案した賃金の決定)

第30条の2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に係る一般の賃金水準その他の事情を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めなければならない。

三党提出労働者派遣法改正案

※「総則」として、訓示的に規定

(均等な待遇の確保)

第3条の2 労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」

(平成20年7月28日) (抄).

3 個別の制度の在り方

(1) 派遣労働者の待遇の確保について

① 均等・均衡待遇について

派遣労働者の賃金等の待遇の確保のための仕組みとして、派遣先で同じ業務に携わる、派遣先に直接雇用される労働者との均等・均衡待遇を導入すべきではないかとの考え方がある。

均等待遇は、ドイツやフランスなど主としてヨーロッパで採用されている考え方であり、その背景には、これらの国では企業を超えた職種別賃金が普及していることが挙げられる。

賃金を含めた労働者の待遇は、それぞれの企業において、企業業績や人材育成の方針等も踏まえながら、労使自治に基づいて決定されることが原則であり、上記のような職種別賃金が確立していない我が国においては、特に正規労働者の待遇は当該企業の内部労働市場において決定されることとなる。

一方、派遣労働者については、一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多く、内部労働市場で決定される派遣先の正規労働者の待遇との比較において均等・均衡待遇を実現するには、以下のように検討課題も多く、現状においては導入すべきではないと考える。

- ・ 均等・均衡待遇に当たっては、派遣労働者と比較対象となる派遣先の労働者、業務を明確にする必要がある。しかしながら、派遣労働者については、常用雇用代替をしないことを前提に、臨時的・一時的に当該派遣先で就業し、業務の種類も臨時的・一時的なものを担うことが多いことから、派遣先で、比較し得る労働者、業務を位置付けにくい。また、派遣先の賃金体系に年功的な要素が含まれる場合には、勤続年数等が同じ労働者と比較することになるが、派遣という性格から勤続年数はどうしても短いものとなるため、派遣労働者の能力等に比してかえって低い待遇になってしまうおそれもある。
- ・ 派遣先労働者との均等・均衡待遇を実現すると、同じ派遣元に雇用されて異なる派遣先に派遣されているが、職種は同じ派遣労働者間において待遇が異なることとなり、別の意味での不均衡が生じることとなる。また、派遣労働者個人に着目しても、賃金水準が高い派遣先から賃金水準が低い派遣先に異動になった場合に、賃金が減少するという問題も生じることになる。

派遣労働者が職務内容に相応しい待遇を得られるようするためには、このように現状において課題が多い均等・均衡待遇を導入するのではなく、むしろ、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善に係る努力義務を課し、その改善に向けた考慮要素として派遣先の同種の労働者の待遇等を挙げ、労使自治による待遇の改善を促すとともに、併せて派遣先に対しても当該改善に当たっての協力についての努力義務を課すほか、下記②の情報公開や④の待遇に関する説明義務を通じて、派遣労働者が良質の派遣元事業主を選択することにより、外部労働市場における待遇の改善を実現していくことが実効性ある制度内容ではないかと考える。

なお、以上は主として賃金についての均等・均衡待遇について述べてきたが、福利厚生や教育訓練などについて、現に派遣先で指揮命令を受けて働いているということに着目した措置がなされることは必要である。現行制度においても、休憩室の利用等派遣先でなければ対応できないことがらや、教育訓練等同じ職場での適正な職務遂行を可能にするために必要なものについては、派遣先の同種の労働者との均衡に配慮して措置が講じられるようにすべきことが規定されており、これらの措置が適切に実施されるよう、徹底していくことが必要である。

均等・均衡に関する他法令の規定

◎ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）〈抄〉

（目的）

第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（事業主等の責務）

第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

(賃金)

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

◎ 労働契約法（平成19年法律第128号）〈抄〉

(労働契約の原則)

第3条 (略)

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3～5 (略)

パート労働法における均等(均衡)待遇の考え方

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用等 (人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
①通常の労働者と同視すべき短時間労働者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期契約の反復更新により無期契約と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用等が同じ短時間労働者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ短時間労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる短時間労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎・・・短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止(義務化)

○・・・実施義務・配慮義務

□・・・同一の方法で決定する努力義務

△・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

※ 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局作成