

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第66回)

施行直前 派遣労働者の同一労働同一賃金の実務

2020.03.23

「働き方改革」の目玉の1つである、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目的とした「同一労働同一賃金」。これについて定めた改正パートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法が、2020年4月1日から施行されます(中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の施行時期は、2021年4月1日)。



このうち労働者派遣法の改正は、労働者派遣のビジネスモデルが大きく変わる「労働者派遣法上最大の改正」といえるくらい大きなインパクトのある改正だという評価もあります。パートタイム・有期雇用労働法と異なり、来月1日から中小企業も含めて一律に施行されるので、企業規模にかかわらず、派遣元、派遣先いずれにとっても、その対応は「待ったなし」です。

そこで今回は、施行直前の「派遣労働者の同一労働同一賃金」について、制度の概要、派遣労働者の待遇を決める2つの仕組み、さらに各仕組みの実施手順について解説します(詳細は、厚生労働省・都道府県労働局「平成30年労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」:以下「概要」参照)。

「派遣労働者の同一労働同一賃金」とは

労働者派遣法の改正により新たに定められた「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、派遣先に雇用される通常の労働者(無期雇用フルタイム労働者)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することをめざすものです。具体的な内容は、次の3つです。

1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(法30条の3、法30条の4)

事業主は、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、個々の待遇の目的や性質に照らして、不合理な待遇差を設けてはなりません。

2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(法31条の2)

派遣労働者は、派遣先の正社員の待遇との違いやその理由などについて、派遣元事業主に対して説明を求めることができるようになり、派遣元事業主は、派遣労働者に説明することが義務付けられます。

3) 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備(法47条の4)

派遣先の正社員との待遇差などに関する職場でのトラブルについて、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定が整備されました(都道府県労働局による無料・非公開の手続き)。

このうち1)に関して、不合理な待遇差を解消するための派遣労働者の待遇を決定する仕組みは2つあります。以下では2つの仕組みについて概観し、それらの実施手順を見ることにします。

派遣労働者の待遇を決める2つの仕組み… 続きを読む