

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏



2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。本改正は、中小企業等に対する経過措置は設けられておらず、また、施行日をまたぐ契約にも同日から適用されますので、事前の準備が必要です。

そこで今回は、法改正の概要についてご説明します。

Q1 労働者派遣法のどのような点が改正されるのですか。

A1 今回の主な改正点は、以下の3点です。

- ①不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ②派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
- ③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

以下その内容をかいつまんで説明します。

Q2 不合理な待遇差をなくすための規定の整備とはどのようなものですか。

A2 派遣元事業主は、①「派遣先均等・均衡方式」、②「労使協定方式」のいずれかの方法で、派遣労働者の賃金等の待遇を決定しなければならないことになります。

派遣先均等・均衡方式とは、平たく言うと、派遣労働者の待遇を決める際に、派遣先で同種または同様の職務についている従業員の待遇とのバランスを考慮して決めるよう求めるものです。職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合には、差別的な取り扱いが禁止されます（均等待遇）。またそうでない場合も、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、不合理な待遇差が禁止されます（均衡待遇）。

この方式の場合、派遣先は派遣元に対して、比較対象労働者を選定し、その選定の理由と、当該労働者の職務の内容、待遇の内容等の情報を提供しなければなりません。そのため、派遣先の負担が大きく、導入の困難さも指摘されています。

一方、労使協定方式とは、派遣元において過半数労働組合または過半数代表者との間で労働協定を締結することにより、待遇を決定する方法です。

労使協定においては、対象となる派遣労働者の範囲、賃金の決定方法（賃金の額を、同一地域において同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金とすること）、賃金以外の待遇の決定方法（派遣元の通常の労働者との間で不合理な相違が無いこと）等を定めることが義務付けられます。

Q3 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化とはどういうことですか。

A3 詳細な内容まではここでは紹介できませんが、派遣元事業主は、①雇入れ時、②派遣時、③派遣労働者から求めがあった時のそれぞれにおいて、昇給・退職手当・賞与の有無や、賃金の決定方法、休暇に関する事項、比較対象労働者の待遇との相違の内容・理由（派遣先均等・均衡方式の場合）などについて、所定の方法（文書の交付、FAX、メール等）で明示・説明することが義務付けられます。

なお、派遣労働者がこうした説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことも規定されます。

Q4 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備とはどのようなものですか。

A4 派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、待遇の決定・説明の方法や不合理な待遇差についてトラブルが発生した時は、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を無料で利用できるようになります。

また、これらの利用を求めたことを理由に、不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

以上