

# 「派遣労働者の待遇決定の実務」

2020年4月1日から改正労働者派遣法の施行により、派遣労働者の同一労働同一賃金制度が導入され、派遣労働者の不合理な待遇差の解消の仕組みがスタートしました。改正労働者派遣法では、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、法第30条の3の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡方式を確保しなければなりません。法第30条の4第1項の規定に基づき、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表とする者との間で同項の書面による労使協定を締結し、一定の事項を定めた場合には、労使協定に基づく待遇を確保することとされています。

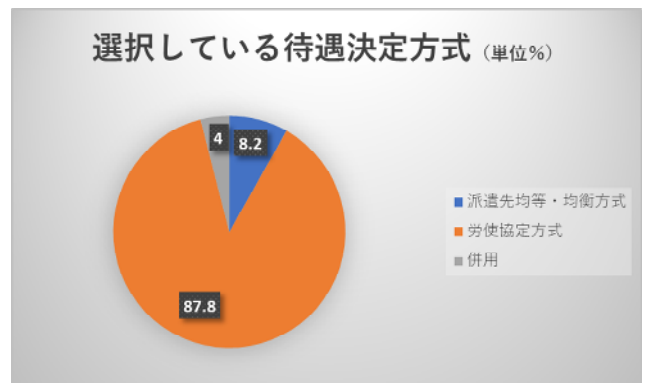
厚生労働省が発表した「事業報告書（労使協定書）のサンプル調査」によると、労使協定方式を選択している派遣元事業所は、約9割にのぼっています。労使協定方式を選択した場合、毎年発令される局長通達で示される統計に基づき派遣労働者の待遇を決定することとされています。令和3年度の局長通達は、昨年10月21日に発令されましたが、今年の派遣労働者の待遇はどのようになるのでしょうか。今月のFJニュースでは、派遣先企業が知っておきたい「派遣労働者の待遇決定」について解説します。

## 1. 選択している待遇決定方式と締結主体・有効期間 <事業報告書（労使協定書）のサンプル調査より>

### (1) 選択している待遇決定方式

選択している待遇決定方式	選択の割合(N=328)
①派遣先均等・均衡方式	8.2%
②労使協定方式	87.8%
③併用	4.0%

※③については、「職種ごと」、「無期・有期」などにより待遇決定方式を併用しています。



### (2) 労使協定の締結主体・有効期間

労使協定の締結主体は、94.7%の派遣元事業所で「過半数代表者」。労使協定の有効期間を1年としている派遣元事業主が約7割となっています。

締結主体	労働組合	過半数代表者
割合(N=302)	5.3%	94.7%

約3割の派遣元事業所が労使協定の有効期間を2年以上としています。労使協定の有効期間中に一般賃金の額（局長通達で示される）が変わった場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することが必要であり、派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定方式を締結し直す必要があります。

有効期間	1年	2年	3年以上	その他
割合(N=302)	68.9%	27.5%	2.6%	1.0%

局長通達では、毎年、「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計の特別集計」に基づき算出することとして、2年前の数値（令和2年の場合は平成30年の数値）を公開しています。

## 2. 【派遣先の実務①】派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。**派遣先から情報提供がないときは、派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません。**

### (1) 提供する「待遇に関する情報」とは

**【派遣先均等・均衡方式】の場合…派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。**

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

**【労使協定方式】の場合…派遣先は、次の①・②の情報を提供します。**

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

### (2) 待遇情報の提供方法と保存

**情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければなりません。**また、派遣元事業主は書面等を、**派遣先は書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければなりません。**

#### ◆労働者派遣契約を更新する場合も、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか？◆

**更新する場合でも、比較対象労働者の情報提供は必要**である。ただし、比較対象労働者及びその待遇に関する情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用して送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元事業主に提供することで差し支えないとされています。（派遣先均等・均衡方式に関するQ&A 令和元年12月26日公表より）

## 3. 令和3年度の局長通達の内容と特徴について

### (1) 基本給・賞与・手当等

令和3年度の局長通達の内容は、①基本的な考え方、②一般賃金の取扱い、③協定対象派遣労働者の賃金の取扱い、④労使協定の締結における留意点、⑤本通知に示す統計以外の統計の利用の5項目から構成されています。令和3年度の局長通達では、労使協定方式を選択する派遣元事業主は、派遣労働者に対して**令和元年度の統計※**に基づいて設定された一般賃金の水準を上回る賃金の水準を確保することが求められ、それが実施されない場合には、原則の派遣先均等・均衡方式が適用されることになるので注意が必要です。

※令和3年度の局長通達（令和元年度の統計）、令和2年度の局長通達（平成30年度の統計）

令和3年度と令和2年度の局長通達では、賃金構造基本統計・職業安定業務統計の賃金額が変更になっている職種もあるため、令和3年4月1日以降に、有効期間の開始日となる労使協定では、各職種の賃金額を見直さなければならない可能性があります（ほとんどの職種で令和3年度の賃金額のほうが上昇しています）。

#### <【参考】令和元年度と平成30年度の「基本給・賞与・手当等の額」（基準値）の比較>

統計資料	職種	令和元年度	平成30年度	増減
賃金構造基本統計	産業計	1,272	1,227	+45
職業安定業務統計		1,175	1,156	+19

### (2) 現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働市場への影響等を踏まえた取扱い

**令和3年度の局長通達の特徴は、基本的な考え方の中に、「現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働市場への影響等を踏まえた取扱い」が追加されたことにあります。**

この取扱いは、現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済・雇用への影響等がある中で、令和3年度に適用する一般賃金の額について、令和元年度の統計調査等を活用した数値をそのまま適用した場合には、

派遣労働者の雇用への影響が懸念されるため、(1)の一般賃金の額(令和3年度)を用いることを原則とするが、派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的として、一定の要件※を満たし労使で合意した場合には、例外的に、令和2年度の局長通達で示された「一般賃金の額」を用いることが可能とされました。このような例外のことを指して、一般的には「特例措置」と呼んでいます。

特例措置を使う前提として、「派遣労働者の雇用維持・確保の観点から、労使協定締結の当事者である労使が十分に協議できるようにすることが必要である」とされています。特例措置を使うかどうかは、派遣元と過半数代表者が協議した結果によります。

◆ **派遣先が、派遣元事業主に例外的取扱いを使用することを希望することは可能か。**

例外的取扱いの対象にするか否かは、派遣労働者の納得間や雇用の安定、キャリア形成、個々の派遣元事業主における新型コロナウイルス感染症の感染拡大による職種・地域への影響等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る派遣元事業主の労使に委ねられているものです。このため、派遣先が「例外的取扱いを使用する派遣元事業主とのみを契約する」等と派遣元事業主に伝え、受け入れ予定の派遣労働者の例外的取扱いの適用の有無を限定することは、法の趣旨を踏まえると適当ではありません。

#### 4. 【派遣先の実務②】2020年4月1日施行の派遣法改正に伴う派遣先が講ずべき措置

2020年4月1日から施行された改正労働者派遣法では、派遣先が講ずべき措置として以下の措置が規定されています。令和3年度の局長通達に従い派遣料金の改定をお願いすることになりますが、改めてご配慮いただく事項についてお知らせさせていただきます。

##### (1) 派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮しなければなりません(※配慮義務規定)。この配慮は、労働者派遣契約の締結または更新の時だけでなく、締結または更新がされた後にも求められるものです。

##### (2) 教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければなりません。

##### (3) 福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。

- ・給食施設
- ・休憩室
- ・更衣室

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません(※配慮義務規定)。

##### (4) 情報提供

派遣先は、段階的・体系的な教育訓練、派遣先均等・均衡方式または労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするために、派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません(※配慮義務規定)。

##### (5) 派遣先管理台帳

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、以下の内容が追加されます。

- ・協定対象労働者であるか否かの別
- ・派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

※上記内容は、労働者派遣契約の記載事項としても追加されています。

#### 【参考：努力義務と配慮義務】 (義務規定 > 配慮義務規定 > 努力義務規定)

「努力義務」は、実施することが望ましいものの、現実に実施した結果までは要求されるものではありません。一方、「配慮義務」は、ある程度の裁量が認められるものの、実施に向けた行動を行うなど「何らかの配慮を行った結果」を出す必要がある点で、より「義務規定」に近い強制力を有するものと解されています。つまり、一般に、努力義務よりも配慮義務のほうが強制力が強いと解されています。