人材派遣業界への同一労働同一賃金の影響

働き方改革関連法のうち、中小企業における時間外労働の上限規制、大企業における雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）、の 2 点が 2020 年 4 月から新たに施行される。各社、4 月の施行に向けた動きが活発化するなか、とくに人材派遣業界では同一労働同一賃金への対応が切迫している。

4 月の法改正施行後、派遣元企業は派遣労働者に対し、(1) 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇【派遣先均等・均衡方式】(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇【労使協定方式】、どちらかの確保が義務となる。

(1) では、派遣先企業が直接雇用する労働者の職務内容を勘案して、それと均等・均衡な待遇を派遣労働者にも確保しなければならない。そのため、派遣先企業も派遣労働者を雇い入れるために、直接雇用している労働者の待遇情報を、派遣元企業へ提供することが義務化される。この待遇情報には、基本給以外にも、各種手当や賞与なども含まれるため、派遣先企業がこうした情報提供に応じることを嫌がるケースも増えてくるだろう。また、派遣労働者からみても、待遇が派遣先企業に左右され、賃金なども安定しないというデメリットが考えられる。

(2) の労使協定方式では、派遣元企業が派遣労働者を含む過半数労働組合と一定の事項を定めた労使協定を締結して待遇を決定する。この方式では、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賃金と同等か、それ以上の賃金額を派遣元企業が設定する。もし、派遣先企業が待遇情報の提供を拒むケースが増加すれば、(2) の方式が増えていくと考えられるが、労使協定の締結事項も多く、派遣元企業への過度な負担増が懸念される。

TDB 景気動向調査の雇用過不足 DI が高水準で推移するなど、人手不足は依然継続している。2020 年 1 月調査と共に実施した「2020 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」では、人材派遣業の企業から「企業、派遣労働者の両方で、同一労働同一賃金の改正に対する認識不足がみられる」との声もあがっていた。今後も派遣労働への需要は継続するとみられるが、企業と派遣労働者間でその詳細と目的をいかに共有できるかが今回の法改正のカギになってくるだろう。

（しめ鯖）

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

©TEIKOKU DATABANK, LTD.