

派遣「労使協定方式」の一般賃金を公表、「例外的対応」も示す

派遣元が「労使協定方式」を採用する際に用いる職種別の一般賃金について、厚生労働省は10月下旬、来年度適用分となる賃金水準を公表しました。原則として「直近の統計調査に基づく水準」とする一方、職種・地域ごとに一定の要件を満たし、労使で合意した場合、「今年度適用している水準の維持も可能」とする例外的対応を示しました。これは、職業安定局長が発令する「局長通達」として毎年6～7月に発令され、派遣元が来年度の派遣社員の賃金設定や派遣先との契約交渉の指標となるものです。今年、「新型コロナウイルス感染症が経済と雇用に与える影響を見極めたい」として、厚労省が今夏の公表を延期し運用のあり方を検討していました。

今年4月に施行された改正労働者派遣法は、いわゆる「同一労働同一賃金」に伴うもので、派遣労働者の賃金や待遇は「派遣先均等・均衡」か「派遣元の労使協定」のいずれかの待遇決定方式が義務化されました。この選択制2方式のうち、「労使協定方式」を選んだ場合には、局長通達の一般賃金水準より同等以上であることが要件。施行初年度の現在運用されている水準は「2018年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金」（賃構統計）と、「2018年度職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額」（ハロワ統計）の2種類が基になっています。

「労使協定方式」を選択している事業所は、厚労省調査の速報値で約9割を占めています。運用方法のポイントを整理すると、一般賃金水準は「原則として、現状よりアップする直近の2019年（度）の統計調査を基にする」としました。ただし、雇用維持・確保の観点から「例外的な対応として現在の18年（度）の統計調査を用いることも可能」としました。例外的取り扱いを用いる要件として、新型コロナの影響による事業の縮小状況などを具体的に示して労使で十分に議論することや、労使協定に例外を用いる理由を明確に記載することなどを定めています。

今回の対応を議論した労働政策審議会で、労働者側委員は「あくまで例外であって、ふたを開けてみれば大半が適用を受けたということがないよう、労働局への申請時などで厳正にチェックし、指導監督を実施してほしい」と強く求めました。事務局の厚労省は「大原則は19年の新しい統計。一方で、コロナ禍で派遣労働者の雇用は傷みやすい環境にあると認識しており、一定の要件をしっかりと確認したうえで今回の例外的な対応を講じたい」と答えました。

使用者側委員は「急激な景気悪化の環境下で、労使協定方式の一般賃金水準として前々年の統計結果を用いることは、足元の実態を適切に表しておらず、中小企業に多大な影響が出る。今回の例外的対応は妥当と考える」と述べ、派遣元に目的と趣旨の丁寧な周知を求めました。

例外的な対応のほかに厚労省は、「ハロワ統計」に比べてサンプルサイズが小さい傾向がある「賃構統計」について、現在の「単年度統計の集計」から「過去3年分の統計の平均

から算出」した一般賃金水準に切り替えました。

このほか、局長通達に併せて、労使の議論の前提となる過半数代表者の選任手続きについて、正しい選出方法の取り扱いを求めました。今年9月の厚労省調査によると、労使協定書の締結相手は、労働組合が5%、過半数代表者が95%と圧倒的に過半数代表者が占めています。

改正派遣法は、新型コロナの影響によって運用初年度から例外措置を余儀なくされた格好。遅れていた局長通達が発令されたことを受け、来年度を見据えた派遣元の対応が加速する模様です。

「失業なき労働移動」の促進に期待、労政審

労働政策審議会（会長・鎌田耕一東洋大名誉教授）の第45回会合が10月に開かれ、事務局の厚生労働省が労働分野における新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ、2021年度予算の概算要求と主要施策、各局所管の労政審分科会・部会の審議状況などを説明しました。労働者側と使用者側の両委員は、業種・地域・職種を超えた再就職の推進など「失業なき労働移動」に関する各種施策を支持し、新型コロナで広がる雇用不安の抑制に期待をにじませました。

厚労省は来年度の概算要求で、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用就業機会の確保」を政策の柱に据え、（1）雇用維持・失業予防・再就職などの支援（2）多様な人材の活躍促進（3）誰もが働きやすい職場づくり——の3点を推し進めます。

具体的な項目として、「業種・地域・職種を超えた再就職の促進」や「派遣労働者など非正規雇用労働者の再就職支援」「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」「高齢者の就労・社会参加の支援」「総合的なハラスメント対策の推進」——など14項目を挙げています。

労使委員は双方とも、新型コロナの余波に伴う雇用不安の拡大を懸念。「失業なき労働移動」が従来にも増して重要な施策となった現状を共有し、「アフターコロナ時代の中で国民挙げて展開してほしい」と厚労省の方針を支持しました。このほか、特例措置が継続している雇用調整助成金について労使が「期限の年末以降も延長すべき」と求めたのに対し、厚労省は「段階的に助成額を引き下げる方針だが、雇用情勢を慎重に見極めて判断したい」と述べるにとどめました。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(04) 号
令和元年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6 階

