

2026年、派遣法（先指針・元指針）、パート有期法の省令改正へ

雇用形態や就業形態にかかわらない公正な待遇確保の取り組み強化に向け、労働者派遣法とパートタイム・有期雇用労働法の見直しを検討してきた労働政策審議会「同一労働同一賃金部会」は昨年末、約1年間にわたる議論の報告書を取りまとめました。報告書に盛り込まれた内容を踏まえて厚生労働省は、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含む関係法の省令・指針に関する改正要綱案を整え、今春をメドに同部会に諮問。了承を得たうえで、企業と労働者への周知と準備期間を設けて施行にこぎ着けたい考えです。

同 部会は昨年2月、働き方改革関連法のうち、公正な待遇の確保を盛り込んだ「パート・有期法」と「派遣法」について、20年4月の施行から5年経過したことを踏まえて議論を展開。(1) 改正後のパート・有期法と派遣法の「均等・均衡待遇規定」(2) 同一労働同一賃金ガイドライン(3) 非正規雇用労働者に対する支援(正社員転換等のキャリアアップ)——を軸に見直しを検討してきました。

報告書案は、「均等・均衡待遇」「労働者に対する待遇に関する説明義務の改善」「公正な評価による待遇改善の促進」「行政による履行確保」——の4本柱で構成。このなかで、①同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化、②パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映、③労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善、④福利厚生施設、⑤いわゆる「立証責任」——について明記。具体的には、待遇の相違の内容及び理由について事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができることを労働条件明示事項に追加しました。

報告書の取りまとめにあたり、労働者側委員は「働き方改革施行後5年の見直しという点では決して十分とは言えず、同一労働同一賃金の実現は道半ばだ」と指摘したうえで、「待遇の説明義務の運用改善など重要な項目が加わるなど、現場が直面している課題や疑問への対応に資する見直しが示されている」と評価しました。使用者側委員は「経営環境が大きく変化する中、企業が付加価値を最大化するためには多様な働き手の労働生産性向上を図っていかなければならない」と強調。「事業主の対応を求める多くの項目が盛り込まれており、いずれもパート・有期と派遣労働者の待遇改善につながるものと考えている」と述べました。

これまで昨年2月から展開してきた「同一部会」の審議は終了。この間、製造請負・派遣の業界団体である日本BPO協会などから現場実態のヒアリングや運用に関する要望などを聞き取り、精力的に議論を深めてきました。厚生労働省は、今年3月までに施行日を含む改正要綱案を作成し、公表する方針です。

労基法改正法案の「通常国会提出見送り」、労使苦言

労働政策審議会の労働条件分科会は12月末、「多様な働

き方に対応した労働基準法の見直し議論」を続行し、労基法における労働時間法制について公労使が意見を交わしました。冒頭、労働者側委員は次期通常国会に労基法改正法案の提出を見送るとする報道に言及し、「労働時間規制緩和の検討を日本成長戦略会議で進めるためとのことだが、労働政策は公労使の三者構成がグローバルスタンダードであり、労政審が官邸の下請け機関になってはならない」と指摘。使用者側委員も「三者構成の重要性に関する指摘があったが、全くその通り」と応じました。

事務局の厚労省は、昨年2月の会合で次期通常国会への改正法案提出を念頭に年内取りまとめ意向を示していましたが、この日、議論を続行する構えを見せたことから早期の提出見送りは確定的となりました。

カスハラ対策、企業に義務化 10月完全施行

厚生労働省は、顧客が理不尽な要求や迷惑行為をするカストマーハラスメント(カスハラ)から労働者を守るために、すべての企業や自治体に対策を義務付ける関連法を今年10月に施行する方針を固めました。加えて、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント(セクハラ)防止義務も課します。昨年6月に成立した改正労働施策総合推進法や改正男女雇用機会均等法に基づくものです。

カスハラについて厚労省が示した事例として(1)土下座を強要(2)交流サイト(SNS)への悪評投稿をほのめかして脅す(3)無断撮影(4)必要なない質問を執拗に繰り返す(5)長時間の居座りや電話での拘束(6)契約金額の著しい減額の要求——などを挙げました。事例以外にも、働く人の就業環境が害される場合には相談に応じて処置するなど、企業に適切な対応を促します。対応方法として、可能な限り労働者を一人で対応させず、労働者は管理監督者に直ちに報告し指示を仰ぐことなどを示しました。

一方、採用面接を受ける学生やインターン参加者などのセクハラ防止については、インターンシップで性的な冗談やからかいを意図的・継続的に行うことや、執拗に私的な食事に誘うことを典型的な「就活セクハラ」と定義。企業は防止策を講じる必要があるとしました。施行に向けて、企業人事・法務で体制整備が進みます。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース