

特集

同一労働同一賃金の 「施行5年後見直し」

議論始まる

「同一労働同一賃金部会」出席委員が指摘する
「施行状況の課題」、そして「今後の論点」とは？

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律
(平成30年法律第71号) (抄)

附則

(検討)

第12条 (略)

2 (略)

3 **政府は、第2項に定める事項のほか、この法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律(以下、この項において「改正後の各法律」という。)の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。**

2025年2月5日、厚生労働省において第16回労働政策審議会「同一労働同一賃金部会」が開催された。議題は「同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて」。働き方改革関連法において、政府は「この法律の施行後5年を目途として、(略)改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と定めている。2020年4月1日に施行された改正労働者派遣法は今年、その5年を迎える。同日の部会では、その「5年後見直し」に向けた議論がスタート。ここでは当日の会議資料を基に、出席委員から指摘された「5年後見直し」の焦点となりうる重要テーマ、そして改正労働者派遣法におけるこれまでの施行状況などを振り返ってみたい。(本誌 伊藤秀範)



労働者代表委員から指摘された
「今後、議論すべき論点」①

待遇に関する説明義務は十分か

— 「待遇差の内容や理由に関する説明の求めの有無・説明の有無」について

「待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがあるか」という質問で、92%が「ない」と回答。さらに「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」が2.6%もある。待遇差の説明を受けることができなければ、自身の待遇が不合理なものなのかどうかを知ることや、是正を求めすることもできないと考える。

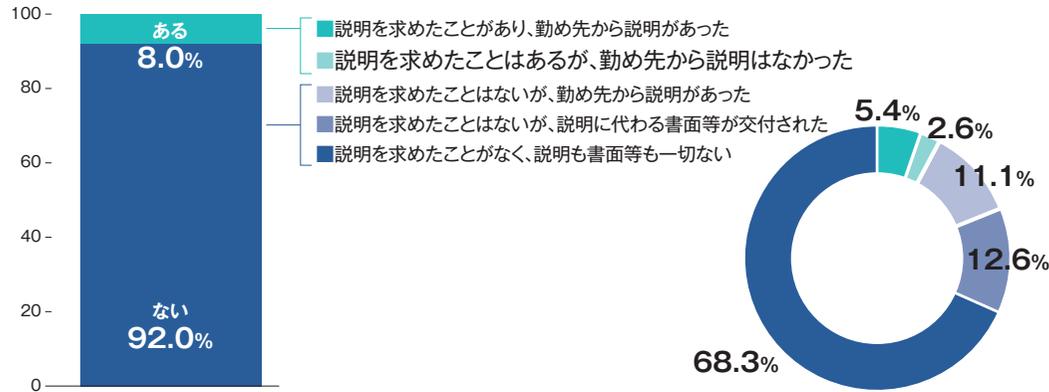
また、「待遇差の内容や理由に関する説明に納得したか」について、「納得できないことがあった」が42.5%もあり、この状況で説明責任が適切に果たされているのか。こうした実態を踏まえると、待遇差の説明義務の一層の評価が必要であると考え。例えばパート・有期法の14条2、および派遣法31条の2の4項の「求めがあつたときに」の削除を行うなどの議論を行う必要があるのではないか。



労働者代表委員

待遇差の内容や理由に関する説明の求めの有無・説明の有無(派遣労働者調査・速報値・未定稿)

「待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがあるか」(n=1万)



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2

4 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

委員から指摘された 今後、議論すべき「主な論点」とは?

「労働者代表委員」から、今後の検討に向けた課題点が集中

施行状況評価
労働側は「辛口」相次ぐ

会議中における発言の大半は「労働者代表委員」であった。委員全員が意見を述べた労働者側とは対照的に、使用者側からの意見はわずか。

これまでの改正労働者派遣法「施行状況」の評価における、「労使」の攻守スタンス、意気込みの違いなどが強く感じられる、象徴的な部会ではあった。

次頁以降に、委員発言を基にした今後の「同一労働同一賃金の施行5年後見直し」に向けた重要な論点になりうるテーマを、「委員から指摘された『今後、議論すべき論点』」として紹介した。

複数の労働者代表委員からは、同一労働同一賃金の施行状況が、「本来の目的」に沿った内容になっていないのではないかと、という疑問とともに、今後の議論による是正の必要性に関する発言が目立った。

改正労働者派遣法における大きな改正ポイントの一つに「労働者に対する待遇に関する説明義務の

強化」がある。

同法第31条の2の4項には「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第30条の3から6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない」と定められている。

労働者代表委員の一人は、資料(施行状況の調査データ)にある「待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがあるか」という質問で、92%が「ない」と回答しているデータと併せて、先の条文の「派遣労働者から求めがあつたときは」という部分との関連で、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」が2.6%もある点を問題視。「説明義務の強化」のさらなる強化へ向け、今後の課題として、条文の「派遣労働者から求めがあつたとき」の削除検討も提案した。

代表委員からは「派遣先の協力と配慮義務」についての課題も挙げた。特に派遣元調査データにおいて「派遣先均等均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない」という事業者が9.3%も存在している点を問題視。今後の部会ではこの「派遣先の協力」の現状と課題についての議論も活発化しそうだ。

それ以外の重要論点については、以降の「今後、議論すべき論点」をご覧いただきたいが、一つ、「施行5年後見直し」に向けた今後の議論で注目したいのが、「無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及」についてである。

この点については労働者代表委員からも、無期転換行使で「同一労働同一賃金の枠組み」から外れることへの問題点についての言及があった。有期雇用の派遣労働者が無期転換をし、「同一労働同一賃金の枠組み」から外れることで「不利益」が生じる可能性については、関連の調査データの集積が必要だが、本誌においても、派遣労働者に対する実態調査の中で独自に調査を進めてみたいと考えている。