

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■ 同一労働同一賃金（派遣労働者）における「労使協定方式に関するQ&A」の公表について

2019年8月19日に厚生労働省より同一労働同一賃金（派遣労働者）における「労使協定方式に関するQ & A」が公表されました。

派遣労働者の同一労働同一賃金は派遣元の義務のため、派遣元向けのQ&Aではありますが、本号では、派遣先でも知っておくべきポイントをご紹介します。



前号のおさらい…労使協定方式とは？

派遣元(もしくは派遣元の事業所)が労働者の過半数代表等と「各種要件」を満たす労使協定を締結し、適正な待遇を確保する方式。

派遣労働者の同一労働同一賃金（待遇決定方式）は「派遣先均等・均衡方式」もしくは「労使協定方式」のいずれかの方式を派遣元企業が選択し、「不合理な待遇差を解消すること」が義務化されます。

労使協定方式では、派遣会社は、職業安定局長通達に基づき、協定対象となる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の労働者の平均的な賃金額（①基本給・賞与・手当等 ②通勤手当 ③退職金）と比較して、派遣労働者の賃金が、局長通達等で定められた基準と同等以上になるように設定する必要があります。



労使協定方式に関するQ&A

Q：施行日前から締結している労働者派遣契約について、「派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別」などを新たに記載する必要があるが、労働者派遣契約を新たに締結し直す必要があるのか。

A：労働者派遣契約を新たに締結し直すことまで求めるものではないが、施行日までに、労働者派遣契約の変更等により、新たに労働者派遣契約の締結事項となった「派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度」及び「派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別」を労働者派遣契約に定めておかなければならない。

労働者派遣契約を新たに締結し直さない場合には、別途覚書を取り交わすこと等により、2020年4月1日以降の労働者派遣契約に上記2つの事項を定めることが必要となります。

Q：能力・経験調整指数について、例えば、勤続が5年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5年」の指数を使用しないといけないのか。

A：能力・経験調整指数の年数は、派遣労働者の勤続年数を示すものではないため、ご指摘の場合に、必ず「5年」にしなければならないものではない。

例えば、職務給の場合には、派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを労使で判断いただくこととなる。なお、待遇を引き下げることを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではなく、認められない。

今後、派遣会社より説明があった際には、適正な能力・経験調整指数の年数になっているかを確認することも大事なポイントです。



ワンポイントチェック - 2019年度の都道府県別の最低賃金 -

厚生労働省は2019年8月に、都道府県労働局に設置されている全ての地方最低賃金審議会が答申した2019年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ公表しました。今後必要な手続きを経て、10月より順次適用される予定です。全国加重平均額は901円で、2018年度の874円から27円の引き上げとなりました。27円の引き上げは、1978年度に目安制度が始まって以降で最高額。東京は1,013円、神奈川は1,011円と全国初の1,000円を突破しました。

<改定後の都道府県別の最低賃金（一部抜粋）>

| 金額 | 都道府県 | 金額 | 都道府県 |
|-------------|-------|-----------|----------------|
| 1,013円（最高額） | 東京 | 923円 | 千葉 |
| 1,011円 | 神奈川 | 909円 | 京都 |
| 964円 | 大阪 | 899円 | 兵庫 |
| 926円 | 埼玉、愛知 | 790円（最低額） | 青森・鳥取・鹿児島 他12県 |

人事労務ニュース振り返り

6月～8月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆「どこからパワハラ」悩む職場 国が対応指針策定へ

『パワーハラスメント（パワハラ）と指導の線引きに悩む職場の声が増えていることを受け、厚生労働省は年内にも具体的な対応策の指針を策定する方針だ。』
(2019/6/21 日本経済新聞：電子版)

2018年の連合「なんでも労働相談ダイヤル」の相談件数約1万5千件のうち、「パワハラ・嫌がらせ」は雇用契約や解雇などを上回る最多の15%を占め、2019年8月23日公表の2019年7月相談集計報告においても「パワハラ・嫌がらせ」が5カ月連続で最も多く、パワハラ相談が増える中、指導の範囲内かどうかで悩むケースが出てきているようです。日本商工会議所が2月に経営者や人事担当者ら189人にハラスメント対策で困っている点を複数回答で尋ねたところ、「ハラスメントかどうかの判断」が59%で最多となり、厚生労働省の指針ができて限界があり、それぞれの業種にあった基準を設けていくことが必要との声もあがっています。

◆女性就業者、初の3,000万人突破 6月労働力調査

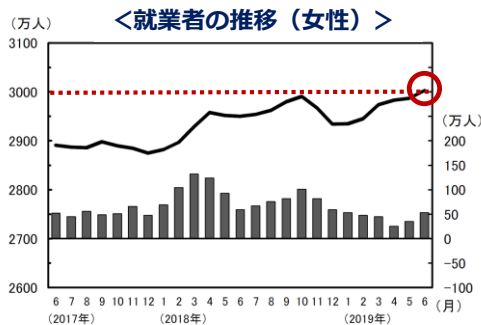
『総務省が発表した6月の労働力調査によると、女性の就業者数は前月比53万人増の3003万人（原数値）だった。調査開始以来、初めて3000万人を突破した。』
(2019/7/30 日本経済新聞：電子版)

就業者全体の伸びの9割近くを女性が占めており、今まで専業主婦だった方たちが新たに仕事に就くことが増えています。男女合わせた就業者は6,747万人となり、女性の就業者が全体の44.5%を占め、2009年平均と比べて2.6ポイント上昇しています。

欧米の主要先進国の大半は40%台後半で、日本もその水準に近づきつつあり、更なる女性の就業者増加が期待されます。

また、女性の就業者を年代別にみると、65歳以上の伸びが目立ち、2019年6月は359万人と2009年平均と比べて145万人増加しました。

一方、65歳以上の女性の就業率は17.7%で、男性（34.3%）と比べると依然低く、「女性」「高齢者」が今後の働き手の不足を補う意味で存在感を増しています。働き手の多様化が進むことから働きやすい環境を整える必要がありそうです。



出所：総務省統計局「労働力調査」2019年6月分速報

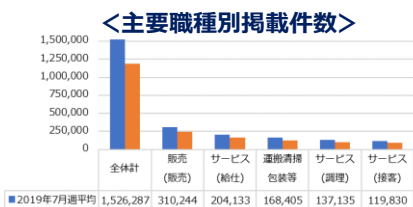
◆日雇い派遣、8月から実態調査 原則禁止の見直し議論

『厚生労働省は8月から、現在は原則として禁止している日雇い派遣の見直しに向けた調査を始め見直しの要件や問題点などを議論する。』
(2019/7/30 日本経済新聞)

日雇い派遣の原則禁止は2012年の労働者派遣法改正で導入され、その後2015年の派遣法改正時に見直しを議論しましたが、派遣会社と派遣先企業との間で責任の所在が不明確になる懸念や、不安定な就労を促すとの声が根強く、現在まで見送られてきました。労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の部会では、調査内容などを議論を行い、8月から派遣会社と派遣先企業1000社ずつにアンケートや聞き取りを実施することになりました。このほか、派遣労働者など約3000人にも話を聞く予定もあり、日雇い派遣のニーズなどを調べ、見直しの是非が議論されます。

政府は6月に閣議決定した規制改革実施計画で、副業の場合に限って日雇い派遣の年収要件などの規定見直しを検討することを盛り込みましたが、現在は本業の年収が500万円以上ある人しか副業として日雇い派遣で働くことを認められていません。この議論で副業・兼業の推進など、既存の雇用形態にとらわれない柔軟な働き方を後押しする狙いがあります。今後の議論に要注目です。

求人広告掲載件数等集計結果（2019年7月分）



出所：公益社団法人全国求人情報協会データより当社が作成

公益社団法人全国求人情報協会より8月23日にニュース・リリースされた職種別掲載件数速報値によると、7月掲載の求人掲載件数は前月より2万件少ないものの前年比28.6%と掲載件数は増加傾向。職種別掲載件数で見ると販売(販売)が全体の20%、次いでサービス(給仕)が13.4%と販売やサービス関連での求人が充足していない状況が伺えます。

市場データ

女性登用に対する企業の意識調査

(帝国データバンク 8月)

- 実施時期：2019年7月
- 調査対象社数：23,650社
- 回答社数：10,091社

【管理職（課長相当職以上）に占める女性比率】

- ・10%未満 30.5%
- ・10%以上～20%未満 7.7%
- ・30%以上 7.1%
- ・20%以上～30%未満 5.2%
- ・0%（全員男性） 46.7%

▶管理職に占める女性の割合は平均7.7%と昨年より0.5%上昇し過去最高を更新している。僅かながら女性管理職の割合は上昇傾向が続いているものの、0%（全員男性）の企業がまだ半数近くにのぼっている。

【「女性管理職」の企業データ】

-業種別の平均割合（上位）-

1. 小売業 13.9%
2. 不動産業 12.9%
3. サービス業 10.1%

-従業員規模別の平均割合-

- ・大企業 5.5%
- ・中小企業 8.2%
- ・小規模企業 10.6%

株式会社 アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7
ヒューリック兜町ビル

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
大宮支店 048-645-6464
千葉オフィス 043-301-5525
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業部 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

経営企画部 03-6703-8337

HRタイムズのバックナンバーはHP上でご覧いただけます。

⇒当社HP（上記WEBサイト）
⇒企業向けサービス⇒最新情報