

# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 労働者派遣における「働き方改革」

—派遣元も派遣先も知っておきたい働き方改革による影響と対応策—

社会保険労務士：田原咲世

Point 1 不合理な待遇差を解消するための規定

Point 2 「比較対象労働者」がない場合の情報提供

Point 3 派遣労働者の労働時間管理

# CONTENTS

最新労働法解説

4

## 労働者派遣における「働き方改革」

——派遣元も派遣先も知っておきたい働き方改革による影響と対応策——

社会保険労務士 田原咲世

- 6 1・改正のポイント
- 8 2・不合理な待遇差解消その1
- 16 3・不合理な待遇差解消その2
- 21 4・待遇の説明
- 22 5・派遣先が講ずべき措置等
- 23 6・労働基準法等の適用に関する特例
- 25 7・調停制度の新設その他

# 労働者派遣における「働き方改革」

—派遣元も派遣先も知っておきたい働き方改革による影響と対応策—

講師●元需給調整指導官/北桜労働法務事務所代表 社会保険労務士 田原咲世 (たはら さくよ)

## Profile



- 1968年6月 大阪の商店街で呉服商の末裔として生まれた生粋の浪速っ子
- 1992年3月 立命館大学文学部哲学科哲学専攻卒業
- 1994年3月 立命館大学大学院社会学研究科応用社会学専攻博士課程前期卒、社会学修士号取得
- 1994年4月 旧労働省入省、鹿児島、東京本省、北海道と異動。
- 2003年4月 北海道教育大学非常勤講師併任
- 2006年4月 北海道労働局で初の「女性派遣Gメン」として需給調整指導官拝命。派遣元責任者講習の講師も務める
- 2008年3月 14年間の厚生労働省勤務を卒業
- 2008年4月 社会保険労務士として北桜労働法務事務所を開業

「働き方改革関連法」には、労働者派遣法の改正も含まれております。働き方改革による人事実務への影響は多岐にわたりますが、労働者派遣への影響も相当あると予想されます。

とりわけ検討すべきものとしては、同一労働同一賃金ガイドラインや均等均衡待遇は労働者派遣にはどのように適用されるのか、そして派遣先を使用者とみなして適用する労働基準法の時間外労働規制と罰則について派遣先はどのような管理をすべきか。いずれも派遣労働者を活用する職場と派遣先企業、そして派遣元企業にとって喫

緊の課題となるのではないのでしょうか。

そこで本例会ではこの問題に詳しい田原先生を講師にお招きし、法改正後に必要な対応をどのように考えて対策すべきか等について、最新動向をふまえて解説させていただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 不合理な待遇差を解消するための規定

不合理な待遇差を解消するため、派遣元は、A or Bのいずれかを講じなければならない。

A) 派遣先で直接雇用されている労働者との均衡

・ 派遣先から「比較対象労働者」の情報提供を受ける

・ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者との待遇の相違は、「職務の内容および、職務の内容と配置の変更の範囲」を考慮しても不合理であってはならない。

B) 派遣元で労使協定を締結し独自に派遣労働者の待遇を改善

・ 法および厚生労働省令で定める事項を盛り込んだ労使協定を締結

・ 当該協定に沿って派遣労働者の待遇を改善する場合は、Aの措置は免除されるが、協定が遵守されない場合はAの措置を実施しなければならない。

### Point 2 「比較対象労働者」がない場合の情報提供

派遣元事業主は派遣先から情報提供がないときは労働者派遣契約を締結してはならないが、「比較対象労働者」がない場合、情報提供をしなくてもいいのか、対象労働者がいない旨の通知が必要なのか。これは業務取扱要領等で決められるまではわからないが他の条文を見ていくと、幅広く派遣先から派遣元に対して、労働者の待遇に関する情報してほしい旨の条文が多くある。おそらく何らかの情報は提供しなければいけないという形になるのではないか。

### Point 3 派遣労働者の労働時間管理

多くの派遣先では派遣労働者の労働時間の管理責任が派遣先にあることを自覚していない。派遣契約を締結する実務部門と、派遣労働者が実際に業務に従事する部署とが異なるため、派遣先の派遣労働者の上司は、派遣契約内容を知らずに派遣労働者に時間外労働を命じている実態もある。その上で、派遣労働者の労働時間は、1か月の派遣就業が終わってタイムカードの写し等が派遣先から派遣元へと送付され、はじめて派遣元が把握する「事後把握方式」になっている。このままでは改正労基法施行後、すぐに派遣先は労基法第36条に抵触することになるおそれがある。

## はじめに

社会保険労務士の田原と申します。本日は、働き方改革関連法の中の労働者派遣法だけを詳しく見ていきましょうという趣旨になっております。

法律自体は国会で必ず成立させて、あるいは改正しなければいけないというルールがあります。

そうすると細かい部分を改正するのにいちいち議員を呼んで国会を開催するというのも非常に手間なものですから、国会が閉じているときに改正できますよということ、多くは厚生労働省令などの大臣が出す文書でもって、細かく実務に対応できるたてつけになっております。

働き方改革関連法が成立しまして7月6日に公布されましたが、まだ法律だけです。省令はこれからです。さらにその省令を解説する労働者派遣事業関係業務取扱要領はもっと後になってからでないと出てきません。さらにQ&Aも、厚生労働省の説明会が始まってからしか出てこないでしょう。

建物で例えますと、間仕切り、部屋は出来ましたが、インテリアはまだまだこれから、という段階です。

そういう意味ではインテリアが揃ったら今日の説明とはガラリと（印象が）変わるのかもしれませんが、それでも間仕切りは変わらないということです、今回の派遣法の大きな改正点をご説明していきたいと思っております。

## 1. 改正のポイント

派遣法の大きな改正点を5点挙げさせていただきます。

### 不合理な待遇差を解消するための規定

1つめの大きな改正点は不合理な待遇差を解消するための規定が設けられたということです。今日はこれに半分ぐらい時間を割いて説明したいと思います。

どうやって派遣労働者の待遇を改善しますかということは長い間、課題でした。というのは、同一労働同一賃金を論じる場合、本来は同じ使用者に雇用されている異なる身分間の者について、その処遇が合理的かどうかを問うべきです。派遣労働者の場合、業務が派遣先にあって同じ使用者のオフィスの中にありません。旧特定労働者派遣事業のように正社員で派遣されている場合を除いて、本来は派遣先で同じ業務に従事する労働者と比べるべきではないのか、という議論がされてきたわけです。

しかしながら、我が国の場合人事制度や賃金制度というのは各企業の裁量に委ね、最低賃金を下回らず、公序良俗に反しない限り、自由に設定していいのです。異なる企業に所属しているということであれば、賃金が違っていても当たり前なことではないかと。

例えばとても大きな公共の施設があって、ビルメンテナンスの事業者が3社で分担して清掃を請負っているとします。トイレを請負った事業者は時給1050円、廊下を請負った事業者は時給1020円、窓

を拭く事業者が時給1100円です。同じ施設のビルメンテナンスをしているのに、請け負った事業者で時給単価が違うのですが、それを揃える必要はありません。

そういう意味で、派遣先と派遣元は別の企業であるにもかかわらず派遣労働者の仕事が別の会社があるということで、処遇を合わせるべきかどうかというようなことが非常に長く論じられていました。

議論の結論が出なかったので、A部屋とB部屋に分けて、前者は派遣先で直接雇用されている労働者と派遣労働者とのバランスを考慮することとし、後者は派遣先と比較せず派遣元で独自に待遇を改善する二択式になりました。

レジュメには次のように書きました。

不合理な待遇差を解消するための規定  
派遣元は、A or Bのいずれかを講じなければならない。

A) 派遣先で直接雇用されている労働者との均衡

○ 派遣先から「比較対象労働者」の情報提供を受ける

○ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者との待遇の相違は、「職務の内容および、職務の内容と配置の変更の範囲」を考慮しても不合理であってはならない。

B) 派遣元で労使協定を締結し独自に派遣労働者の待遇を改善

○ 法および厚生労働省令で定める事項を盛り込んだ労使協定を締結

○ 当該協定に沿って派遣労働者の待遇を改善する場合は、A) の措置は免除されるが、協定が遵守されない場合はA) の措置を実施しなければならない。

比較するには、派遣先から情報をいただかないと派遣元には情報がありませんので、情報提供を受けた後に、「職務の内容および、職務の内容と配置の変更の範囲」という、現在の労働契約法第20条のスキームを使って、不合理であってはならないという条文を設けたということです。

A部屋に入れないなら、B部屋に入ってください、ということですが、派遣元で労使協定を締結し独自に派遣労働者の待遇を改善するので、わざわざ派遣先と比較しなくていいということです。

旧特定労働者派遣事業のように、もともと派遣会社ではなくエンジニアの会社があります。取引先が請負で仕事を発注してくれなくて、人を出してくれというので派遣という形で人を出しているけども、そのミッションが終わったら、そのエンジニアの会社に戻ってくる正社員の場合、派遣先からいくらいただいているかという単価で賃金が上下することはまずありえないです。その場合は派遣元の人事・賃金制度の中できちんと公正に処遇をされていればそれでよいということなのです。

A部屋、B部屋という形で、待遇差を解消しましょうということです。

それ以外について、変わった点を、あと4つご紹介いたします。

## 待遇の説明

パートタイム労働法でもそうですが、雇入れようとするとき、処遇をきちんと説明しようという規定があります。現在の労働者派遣法の中にも、待遇

の説明に関する条文があるのですが、より丁寧に、雇入れするときと、派遣を開始するとき、説明してくださいという改正が施されております。

## 派遣先が講ずべき措置

派遣先が講ずべき措置についても改正されました。例えば食堂を利用する、ロッカー室を利用する、休憩室を利用するといった部分は、派遣元に何か義務を課したとしても、実現することはできません。派遣先に対して何らかの義務を課さなければ実現しないことなので、そういった賃金以外の処遇の部分で、派遣先に雇用されている労働者との均衡を論ずるためにも、派遣先をお願いすることについて、規定を整備したということです。

## 労働基準法等の適用に関する特例

労働基準法等の適用に関する特例については、今でも規定があります。

派遣労働者を雇用しているのは派遣会社です。しかしながら、働いている場所は、派遣先が指定した就業の場所です。ということは、労働基準法の使用上の責任を派遣元ですべてカバーすることができません。派遣労働者については、労働基準法や、労働安全衛生法上の一定の条文については、派遣先を使用者とみなして条文を適用することになっています。

働き方改革関連法で目玉になっているのは労働基準法第36条です。同条第1項と特別条項がある第6項は、派遣労働者については、派遣先を使用者とみなして、適用するということに変更されます。

自社の三六協定の遵守だけでなく、受

け入れた派遣労働者を契約した労働時間内で管理することも派遣先の義務になりますし、労働組合もそこを配慮しながら、自社の労働者と、一緒に全部を見ていかないと、派遣労働者だけ朝まで働き、自社の労働者だけ早く帰れるんですか、という話になってきます。

## 調停制度の新設

また、調停制度が新しく設けられます。現在、男女雇用機会均等法やパートタイム労働法の中にも調停制度があります。パートタイム労働法の中の調停制度は、フルとパートであることを理由に、不合理な労働条件の相違があった場合、その待遇について苦情を申し立て、そして、自主解決できない場合は調停ができるというような仕組みになっています。しかし、現在この調停制度は、あまり使われていません。パートタイム労働者自身がその調停の存在を知らないのではないかと思います。

一方、均等法ではセクハラ、マタハラ、妊娠解雇の事件などを中心に調停制度の活用についてはよく耳にします。そのような調停制度が今度、派遣法にもできます。

## 2. 不合理な待遇差解消その1

### 派遣先からの情報の入手

それではさっきお話をしたA部屋つまり、派遣先で同じような仕事をしている派遣先の労働者と派遣労働者とのバランスについて見ていきたいと思います。

まずは派遣先から直接雇用されている労働者の情報をゲットしなければ派遣会社では比較の仕様がありません。

ここで新旧対照表を見てみましょう。

労働者派遣法の改正後の第26条ですが、第7項が要注目です。第26条は、労働者派遣契約の締結に関して定めた条文です。契約に際して派遣元は派遣先から情報を得るといえることがわかるかと思えます。

同条第7項を読んでみたいと思います。その前に主語についてです。労働者派遣契約を締結しても派遣先になったものは「派遣先」と書かれるんですけども、まだ契約締結していない段階では「労働者派遣の役務の提供を受けようとする者」と表現をされます。だからこれが主語になっている場合は契約を結ぶ前の段階でも、何らかの義務が課されている条文なのだということがわかるということになります。

ちなみに契約を結んでいないのに、事実上の派遣先になっている、すなわち偽装請負の場合における発注者のことを他の条文では、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」と表現をしております。偽装請負の場合でも発注者に当該条文は適用される、と知ることができます。

「労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。」

派遣先になる予定の者は、派遣契約を締結する前に派遣元事業主に対して、比較対象労働者と言われる労働者の情報を提供してくださいという条文になっています。

比較対象労働者という言葉が今までありませんでした。初めて派遣法に出てきたということで、次の第8項で比較対象労働者の解説が書かれております。

「前項の『比較対象労働者』とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。」

これについては、次頁図表1のようにまず、通常の労働者という前提があつて、その中で比較対象労働者というカテゴリーがあるということです。その前提の「通常の労働者」とは何でしょうか。

通常の労働者についての解釈はこの条項で出てきません。ただ、現在の派遣法の中にもちよくちよくこの通常の労働者という言葉が出てきます。

例えば、現在の派遣法の第40条の2第1項第3号ロ（日数限定業務）では、派遣先のいわゆる正規雇用労働者としつつも、派遣先事業所において正社員が少数の場合は主たる労働者群をさすと解釈が示されています。ですから、この場合パートタイム労働者の方が多ければ通常の労働者はパートタイム労働者です。社員

が1人だけで、あとパートタイム労働者が30人の場合は、パートタイム労働者が通常の労働者です。

現行法第40条5第1項(正社員化促進)では、通常の労働者とはっきりと正社員と解釈されております。

第8項の解釈はどちらになるかわからないのですが、今紹介した2つの条項はいずれも、業務取扱要領では常用雇用的な長期雇用を前提とするものと解釈しておりますので、まずは常用雇用的で長期雇用という前提は変わらず、それに対して、正社員だけと書かれるのか正社員以外に主に従事している労働者と解釈されるのか、どちらかだと思われます。このあたりは省令ですか告示や業務取扱要領で解釈がなされてはじめてその輪郭が明確になります。

おそらく長期雇用を前提とする中で、派遣労働者と比較する比較対象労働者が定義されるという構造になっております。比較対象労働者は、先ほどの第8項の中で二つ挙げられていました。

1つ目は、業務の内容及び責任の程度(これをまとめて職務の内容という。)と配置の変更の範囲(これからどれぐらい

人事異動するか)が派遣労働者と同一の見込みがのもの。2つめはその他派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で後から決めます、つまり、イには当てはまらないんだけど、比較すべき労働者としてロで厚生労働省令で決めますよと書いてあります。

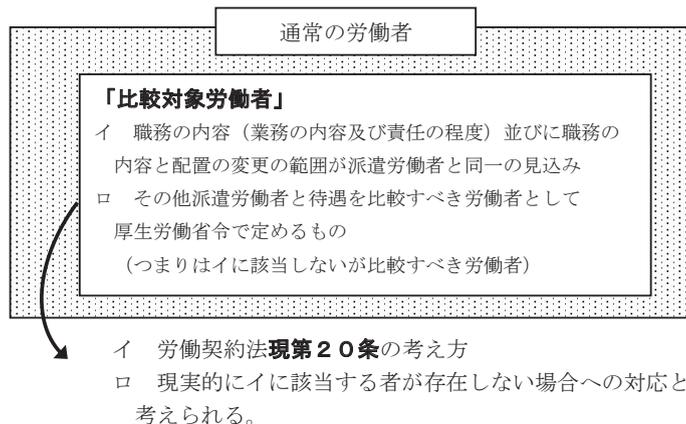
イは労働契約法現第20条の考え方です。仕事の内容が同じで、配置の変更の範囲や昇級昇格もほぼ同じと見込まれる便利な直接雇用労働者が必ずしも派遣先で雇われていると限らないのではないかと思います。その場合の対応として厚生労働省令で通常の労働者で参考となる者についても、情報提供してくださいとフォローすることが予想されます。

さて、このような形で、情報提供してくださいということなのですが、第26条第9項を見てください。

第9項では、派遣元事業主は派遣先から情報提供がないときは労働者派遣契約を締結してはならないと書かれております。

図表1のイ、ロいずれも派遣先に存在しない場合はどうなるのでしょうか。情報提供をしなくても、労働者派遣契約が締

図表1



結できるのでしょうか。あるいは、対象がいまないと通知すればいいのでしょうか。とにかく派遣先には労働者がいるはずだから、なんらかの情報を提供しろと言われるのでしょうか。このあたりは業務取扱要領等で決められるまではわからないのですが、実は後の方の条文を見ていくと、どうも幅広に派遣先から派遣元に対して、労働者の待遇に関する情報してほしいというニュアンスの条文がたくさん出てくるので、おそらく何らかの情報は提供しなければいけないという形になると思われます。

第10項では、派遣先は「比較対象労働者」の情報に変更があったときは派遣元事業主に変更後の情報を遅滞なく提供しなければならないとされています。

となると、労働者派遣契約前後の情報提供は、以下の図表2のようになります。

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者、まだ派遣契約を締結してない派遣先から、現在の派遣法では、派遣先事業所単位の抵触日の通知をしなければなりません。

今後はこれに追加して、比較対象労働者の情報も提供しなければなくなり

ます。

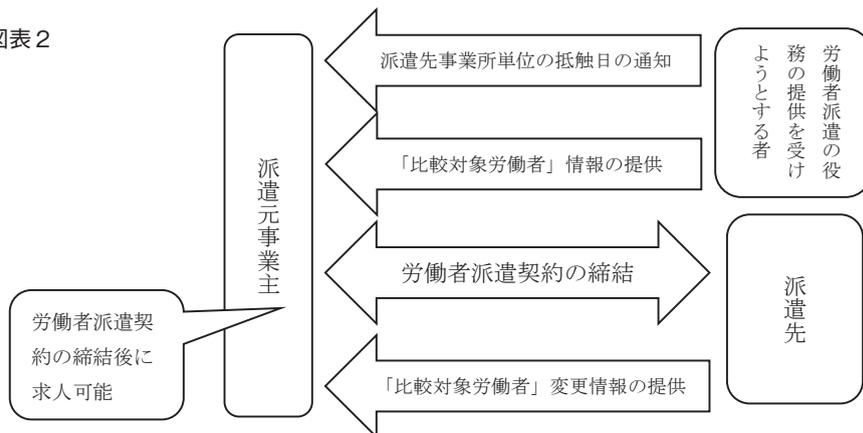
この2つの情報を受け取って、派遣元事業主ははじめて労働者派遣契約を締結し、相手方が派遣先という名称になります。

労働者派遣契約を締結しなければ、派遣労働者の求人はハローワークに求人票を提出できません。あるいは派遣契約の締結が明らかであろうというオーダーを受注した書類がないと、見込みでは求人票は受理されません。派遣先は、早く求人票を出して欲しければ、早く情報提供して、早く契約締結しないといけません。

契約締結後も比較対象労働者の情報に変更があったら、派遣先から派遣元へ随時提供してくださいという形になっています。

こうして、派遣元事業主は派遣先から比較対象労働者やその他の労働者の情報提供を受けて派遣契約を締結します。派遣契約を締結したから求人票を出して、派遣労働者になりたい人たちが、登録型の場合は応募してきます。あるいは旧特定労働者派遣事業のように、常に雇用している労働者の中から新たに派遣する労働者を選ぶときに、労働条件を決定して、

図表2



その人たちに「こういう条件で働いていただくのですが」という段階になります。ですから、次は、不合理な待遇の禁止に関する条文になります。

## 不合理な待遇の禁止等

それでは、情報をいただいてから、どうやって派遣労働者の労働条件を決めますかという部分に入っていきます。

新旧対照表でいうと「第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等」となります。第30条の3という条文の説明です。

同条第1項が「均衡」について規定しています。第2項は「均等」について規定しています。

書き分けられておりますので、その点を見ていきたいという思います。

30条の3第1項の構造を見ていきましょう。

「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」

比較の対象は基本給と賞与とその他の待遇と書かれています。教育訓練、福利厚生施設といった賃金以外の待遇については、派遣先でやっていただかないといけません。ここではそれを区別しています。そして誰と誰をどのように比較するかですが、不思議なことにさっき比較対象労働者の情報をもらいなさいと言っていたにもかかわらず、比較対象労働者と比べるのではなくて、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者を比べると書いてあります。

ここでは比較対象労働者ではなく通常の労働者になってるということに要注意です。

労働契約法第20条に定められた3つの要素、つまり、職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して不合理であってはならないのではなく当該待遇の性質やその目的に照らして、3つの要素から必要なものだけ考慮しろと言っているのです。明らかにこれはハマキョウレックス事件や長澤運輸事件の地裁からの流れをくんでいると言えます。

3つの要素のうちどこかが違ったら、賃金はどのように違っていてもいいのかというとそうではなく、なぜその賃金や手当を払うのかに密接に関係する部分だけをきちんと考慮し、説明できないところについてはやはり不合理な相違があってはいけない、という構造になっています。

これを逆から読んでみるとどうでしょうか。

職務の内容が違っていても、あるいはこれから配置転換があったとしても、その他の事情があったとしても、当該待遇を行う目的は全労働者共通ですとなれば、全員に不合理な相違を設けてはいけないことになるのではないのでしょうか。すなわち、これは実費支弁的な賃金を念頭において作られた条文であると考えられます。

派遣元事業主が雇用しているのが派遣労働者です。派遣先に通常の労働者がたくさん雇用されていますが、いくつか身分があります。正社員、契約社員、パートタイム労働者がいたとします。なぜか正社員と契約社員はフルタイムだから通勤手当が満額支給なのに、パートタイム労働者だけ支給していないという派遣先があったとしましょう。

そして、パートタイム労働者こそが、先ほどの第26条第7項、第8項の比較対象労働者だとしたら、この場合比較対象労働者と派遣労働者とを比較すると、派遣労働者に通勤手当を支払わないのは不合理な相違ではないと読めてしまいます。

しかしながら派遣先の通常の労働者すべてと比較して先ほどのスキームに当てはめると、当然、通勤手当は実費支弁ですので、職務の内容や配置転換の範囲に関わらず支給することが妥当であると考えられます。

実費支弁を念頭にこのようなスキームで書かれているのであれば、わざわざ比較対象労働者ではなく、派遣先の通常の労働者すべてと比較することに合点がいきます。

だとすれば、おそらく比較対象労働者がなくても何らかの情報を派遣先から派遣元に提供しなければこのようなことはできないので、何らかの通知を出さなければ労働者派遣契約は締結できないというような実務になる、と想定しています。

派遣元で派遣労働者に通勤手当を払い始めると、派遣先で雇用されているパートタイム労働者に通勤手当がないのはおかしい、という話になります。

当然同じラインで、派遣スタッフとパートタイム労働者が働いていて、同じ仕事をしているのに「派遣さんですら通勤手当があるのに、私たちがいない」という話が出てくると思います。

派遣先の各身分間の不合理な労働条件の相違は、パートタイム労働法に基づいて解消されるべき問題ですが、実は派遣労働者についてこの問題を論じているときに、派遣先内部での各身分間の待遇の相違に飛び火する可能性もあります。

そういう意味ではクリーニング手当だとか、食事手当だとか、様々な実費支弁的な手当があって、派遣労働者にも当該手当を支給するのが妥当という場合には、実は、派遣先の中でも支給されていない労働者に支給しなければならないという問題も起こってくるのではないかと思います。

労働組合は春闘前に、よくよく自分たちの賃金体系について考えて、原資をどこから持ってきて、誰に幾ら出すのかを考えながら戦っていかないと、年度の途中でこんなことであれば通勤手当が支給されていないパートタイム労働者が怒り出してしまいます。

以上が「均衡」の話です。不合理であってはならないのです。バランスが取れていれば合格です。

## 法第30条の3第2項・均等規定

では第2項です。こちらは均等です。

「派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就

業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。」

「正当な理由がなく…不利なものとしてはならない」という条文ですから、「不合理であってはならない」とかなり違います。

レジュメの図表3をご覧ください。派遣労働者と派遣先の通常の労働者を比較します。

まず「職務の内容が同一であって」とありますので、現在従事している仕事の内容と責任の程度は、派遣労働者と派遣先の通常の労働者とでイコールです。

職務の内容及び配置の変更の範囲は、人材活用の未来スキームなのです。これ

からどれぐらいの時間をかけて、どれぐらい変化をしていくかという見込みなわけです。ここで時間を定義しています。

かといって、定年までとなると長すぎるので、どうやって区切ったかという、派遣労働者は当該労働者派遣契約からみて、その派遣就業が終了するまでの全期間です。派遣先で雇用される労働者の考慮事項としては派遣先における慣行その他の事情から見て、例えば有期労働契約については通算5年を限度とする就業規則になっている場合は、通算5年という時間の区切りで変化の見込みを考えるわけです。有期労働契約が通算5年に達するまでに無期雇用に変換する試験があり、問題なければ無期転換できて、勤怠に問題がある人だけが転換できないというような場合は、5年よりもっと長いという事情からみて、時間の区切りは雇用関係が終了するまでの全期間です。

こういう時間枠で、相手については、直接雇用の期間が終了するまでの時間枠で、派遣労働者については、当然その労

図表3

○ 比較対象となっている事項を把握する

職務の内容		派遣労働者	派遣先の通常の労働者
職務の内容及び配置の変更の範囲		同一	同一
職務の内容及び配置の変更の範囲	考慮事項	当該労働者派遣契約から見て	派遣先における慣行その他の事情から見て
	時間スキーム	派遣就業が終了するまでの全期間	雇用関係が終了するまでの全期間
		同一と見込まれる	同一と見込まれる

○ 合理／不合理ではなく「不利」か否か

正当な理由なく（不合理か否かではない）

「基本給」「賞与」「その他の待遇」各々につき

当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

働者派遣契約が臨時の需要に対応する建前ですから、特に有期労働契約の場合は3年という派遣先事業所単位の抵触日までが一つの区切りです。

これを念頭に、ここでの派遣就業が終了するまでの期間という比較的短い時間スキームのなかで職務の内容や配置の変更が全てイコールと見込まれる場合については、3年ないし5年の範囲は、仕事も責任も人事異動も全部同じなことから、合理的か否かではなくて、正当な理由なく、待遇を不利なものとしてはいけないわけです。ここでも派遣先で実施すべき教育訓練や福利厚生は除き、賃金の中でも基本給と賞与とその他の待遇と限定しています。

## 均衡はバランスが問われる

均衡はバランスが問われます。例えば通勤手当は支払いませんが、マイクロバスで送迎があるとか、食事手当はないけれど休み時間に安い給食施設が使えるよう便宜供与がされているとか、様々なやり方でバランスが取れていればいいのです。

合理と不合理の両極があって、その間は広範にグレーゾーンがあります。「不合理であってはならない」という場合は、グレーゾーンでもいいのです。しかし、均等条項において正当な理由なく不利な待遇としてはならないとなると、合理的か不合理かではなく、合理の中の正当な理由かどうかという部分にかかってきます。

ノーワークノーペイなら育児休業中は無給という待遇は合理的なのでよいという話ではなく、同じ会社で介護休業中は

一部有給という待遇があるなら就業規則の定め、慣行といった今までの事情を全部考慮して、類似の休業中の待遇の根拠は、正当な理由ゾーンになければいけません。

しかし、はたしてそんなびったり、短い期間とはいえ、派遣先と派遣元の労働者で、同じ仕事をしていて、同じ責任を持たされていて、3年ないし5年で異動の範囲も同じという事例は存在し得るのかという疑問もあります。

ちょっと考えてみました。職務の内容も責任の程度も同じで、絶対に昇級しない、万年ヒラの労働者が派遣先に直接雇われているかもしれません。

私が住んでいる北海道では、水産加工の仕事で、昇給は最賃が改定された場合にあるだけ、という仕事に従事する契約社員がおります。同じ業務に派遣労働者を受け入れたのであれば、配置や責任の程度などが同じで、工場が1ヶ所しかなくて、近くに異動できる工場もなくて、長期に同じ製造のラインでずっと働いていることになります。派遣先で雇用されている期間工と登録型の派遣労働者、あるいは無期転換した派遣先の期間工と無期転換した派遣労働者は、時間もスキームもびったり一致します。こう考えるとびったりなるかもしれない。

びったりになった場合、次のようなことが考えられます。例えば、自動車産業などは人手不足なので、期間工が就職したら就職祝い金で10万円を支給するとか、6カ月継続勤務をしたら継続勤務祝い金を支給します、などと、他の会社に引き抜かれないよう、臨時の手当を支給することも多いそうです。このような場

合、受け入れた派遣労働者についても時間スキームが同じなら当然、臨時の手当を派遣労働者にも支給すべきかどうかといったことも考慮しないとイケない。派遣先に原資をもらわないと派遣元だけでは対応できません。

第26条第11項を見ておきましょう。

「労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない」

つまり、派遣先は、きちんと均等、均衡になるように、派遣料金に配慮してあげてくださいという条文があるということです。あくまでも配慮義務です。

今後、パートタイム労働法は改正され、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律に変わります。

そして労働契約法20条がパートタイム労働法の中に引越してきます。改正後のパートタイム労働法第9条が通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止という条文になります。

短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないとして、派遣労働者と、短時間・有期雇用労働者の均等待遇の考え方を揃えています。

派遣労働者に実費支弁的な手当を支払

いましょうとなったときは、派遣先で直接雇用している様々な身分の間における不合理な相違についても、改正後のパートタイム労働法第9条で差別的取扱いを解消せざるを得ないということなので、労働組合は、自社だけではなく、受け入れている派遣労働者を含めて、幅広く春闘対策を練っていかざるを得ないでしょう。

### 3. 不合理な待遇差解消その2

#### 労使協定の構成内容

次がB部屋です。

根拠条文は新設の第30条の4です。

「派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。（以下省略）」

とあります。

労使協定をきちんと締結していれば、さきほどの派遣先で雇用される労働者との均衡・均等についての条文は適用しません。派遣先と比較せず、ひたすらわが

社の中で、人事・賃金制度に基づいて派遣労働者の処遇を改善しようというものです。

しかし、但し書きがあります。

「ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない」

協定が、紙だけのものにならず、きちんと事業所のなかで、実施されて有効に作用していればいいのですが、そうでない場合はやっぱり原則として派遣先の労働者と比較しようということなのです。

協定で定める内容ですが、第1号は、協定を適用する派遣労働者の範囲を決めるとしています。

派遣元でAかBどちらか一方の部屋に全派遣労働者一律に入れというのではなくて、有期雇用労働者については派遣先と比較するのでAの部屋を選択し、無期転換後やもともと常用雇用型のエンジニアなどはBの部屋を選択するという分け方で労使協定を締結していただいてもよいということなのです。

第2号は、賃金の決め方です。前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法について、協定を締結します。その協定の締結ですが、次に掲げるイ及びロに該当するような賃金の決定にしなければなりません。

ここに、通勤手当その他の省令で定めるものに限ってはイの方法で賃金を決定することが必要であると書いてあります。このような法条文の構成からも、第30条の3は実費支弁、特に通勤手当が念

頭に置かれているのだと思われます。

イは「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の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること」とされています。

通勤手当についても厚生労働省令で計算の仕方やしきなどの目安を出してくるとのことなのでしょう。

ロは「派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。」とされています。

まず、対象者の範囲について労使協定を締結します。今見た賃金の決定の方法なのですが、イ、ロを踏まえて賃金を決定してください。イは厚生労働省令で何円と決めるわけです。

通勤手当のほか厚生労働省令で定めるのは、その他の実費支弁的なものであると思われます。各手当の考え方についても、厚生労働省が目安を出すということです。

ロはやっぱり、能力の向上があつたら改善しろということですから、人事考課制度をきちんと整備し、派遣労働者を評価し、スキルアップしたら賃金を上げて下さい、ということです。

なので、実はその次に労使協定で定める第3号として、公正な評価をしなければならないとされています。「派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定

すること。]

初期の賃金だけではなくて、協定はずっと雇用されている間、適用されるわけですから、教育訓練を実施して、キャリアアップしたら、きちんと賃金を上げてあげなさい、そうした公正な評価をなささいということです。下げるな、ということではありませんので、勤怠が悪ければ、賃金が下がるという評価も公正であれば作れます。そうした労使協定をどう作っていくかです。考課制度は作ったはいいけど、適切に運用されていなかったらだめです。

第4号で賃金以外の処遇についても言及されています。

派遣元で雇用される通常の労働者と待遇の相違があるときは、第30条の3第1項と同じ（すなわち労働契約法現第20条の）考え方で、不合理な相違にならないようにしてくださいと定めています。賃金以外の待遇で、派遣元に雇用されている、例えば管理系の社員と比べましょうという場合、何を指してるのかというと、これは必ず慶弔休暇でしょうね。正社員は3日分が有給、登録型派遣労働者が無給というようなことはないでしょうか。葬式へ行くことは労務ではないから無給なのはいいけど、正社員はなぜ労務の提供がなくても有給なのかと問われます。賃金ではない処遇で、派遣元で雇用されている他の労働者の処遇と比較をして不合理な相違でないようにしてくださいということです。そういう内容の協定を締結してください。

第5号は、派遣労働者の教育訓練を実施しなさいということが書かれています。

平成27年9月改正の労働者派遣法で段階的、体系的な教育訓練を実施しなさいという条項が設けられました。わざわざ段階的、体系的な教育訓練の実施を義務づけたのは、同じ仕事、単純な仕事に派遣労働者がずっと従事していると、スキルアップしないので、年相応になったときに転職ができない、ということにならないようにです。

段階的で体系的な教育訓練を実施して、職務の幅を広げ、そしてスキルアップするようにしてあげてください、というのが前回の派遣法改正の条文でした。

スキルアップしたら公正に評価をして、そして労働者としてステップアップをしていってください、ということです。

その他厚生労働省令で定める事項も含めて労使協定を締結します。

ただし、いくつかのことができていないのであれば、第30条の4（当該協定による待遇改善）は無効なので、原点に戻って、第30条の3を用いて、派遣先の通常の労働者と比較しなければなりません。

皆様が派遣元の立場である場合どっちを選択した方がいいのかは、厚生労働省令で賃金の平均の額を出してくれてから、決めざるを得ないと思います。

派遣先の労働者との比較により待遇を決定する場合、派遣先が大企業ならいいのですが、大企業への派遣が終わり、突然中小企業に派遣され、比較対象労働者の賃金が低く、時給で100円以上低いということがあった場合、派遣労働者にとって、比較対象労働者と比べて不合理な相違ではないんですけど、時給が下がるのは不本意、ということはあると思いま

す。

労使協定をうまく活用できるのであれば、特に無期転換した派遣労働者にとって、職務の内容が変わらない限り、労使協定で少しずつ賃金がアップしていく方が派遣労働者にとってはいいのかもしれませんが。

第30条の4第2項、労使協定の最後の部分ですが、当該協定を雇用する部分の者に周知しなければならないと書いておりますので、この労使協定を締結したら、きちんと周知をしていただく必要があります。

大切なのは「その雇用する派遣労働者」に周知しろと書かれておらず、「その雇用する労働者」ですから、派遣元で雇用されている全ての労働者に周知できる形でないといけません。イントラネットで派遣労働者だけ閲覧できるようにしていたというのはNGです。みんなが閲覧できるようにしてください。

### 第30条の5の努力義務

さて、第30条の5をみたいと思います。

職務の内容等を勘案した賃金の決定をしてくださいということで、「派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければな

らない。」と書かれています。

この条文の対象は、均等待遇にあてはまる派遣労働者と協定対象となる派遣労働者を除いた派遣労働者、つまり均衡待遇にあてはまる派遣労働者です。

これは、努力義務です。

ただ賃金から通勤手当と省令で定めるものが除かれているので、通勤手当と省令を除いた賃金についてはバランスを考えるとという努力義務を履行して決定してくださいということです。

第30条の3（すなわちA部屋を選択）でバランスを考慮して待遇を不合理なものとしてはならないとされているのに、なぜ第30条の5でもう一回出てくるのか。

つまりこれは、第30条の3第1項で派遣先の通常の労働者と比較したが、相違があることが必ずしも不合理と言えないことに備えていると考えられます。

通勤手当等の実費支弁を除いて、その他の手当や賃金については、相違がありました。その相違は必ずしも不合理な相違ではなかったということも、往々にあると想定できます。必ずしも不合理といえないような相違しかなかったら、もう何も考えずに、マージンだけ引いて、あなたの賃金を決めていいのですか、といったらそうではなくて、第30条の5で、できるだけ均衡を考えながらもこの派遣労働者の努力や勤続年数、成果を反映できるような賃金にしてあげてくださいという努力義務を設けたと解せます。

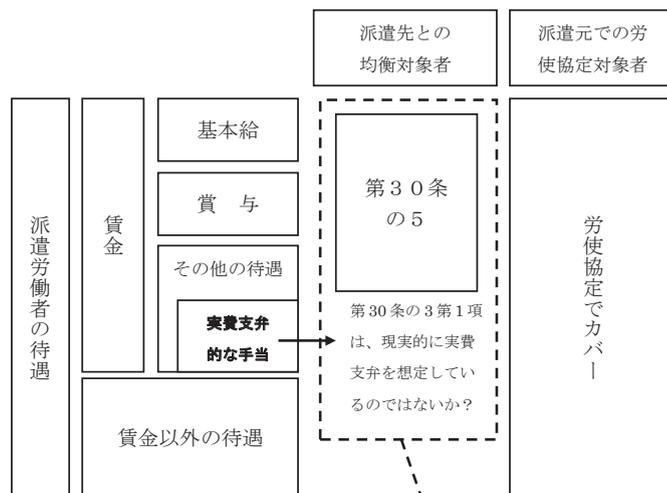
次頁図表4をご覧ください。派遣労働者の待遇には賃金と賃金以外の福利厚生、慶弔休暇などがあります。賃金について、ここでは基本給と賞与とその他の

待遇と分けています。派遣元での労使協定対象労働者については、この全ての待遇改善について、労使協定でカバーします。ただし、一部教育訓練等の派遣先で講ずべき措置は除きます。派遣先と比較する派遣労働者については、第30条の3第1項のバランスも理論上のフレームは基本給と賞与、その他の待遇ですが、職務の内容や人材活用のスキームとも関係ないため、不合理な相違があってはならないとして、絶対に支給しなければいけなくなるであろうという賃金は、おそらくこの実費支弁的な部分だけです。そこについては強力に作用しますが、基本給や賞与の部分はやっぱり人材活用のスキームがちょっと違うとか、なんだかんだ言っても仕事に対する責任は派遣先で直接雇用される労働者の方が重かったなど、様々な理由から不合理な相違とはいえないほどの相違しかなかったとしたら、実費支弁以外の待遇改善は何もしないわけにいかない。基本給、賞与、実費

支弁以外のその他の待遇の不合理な相違については、第30条の5をもとに努力義務で待遇を改善してくださいということです。

そういう意味で、均衡・均等処遇のAの部屋、労使協定によるBの部屋を作りました。Aは派遣先と、Bは派遣元と比較します。派遣先との比較は非常に難しく、本当にぴったりの人は、ひょっとするといないかもしれない。それでもどうしてもフォローしたいのは実費支弁なところなんです。それ以外のところは上手にバランスをとります。派遣先で対応しなければ意味がない食堂、休憩室等の便宜供与についてはこの後、派遣先が講ずべき措置のところを網羅していきます。派遣元で労使協定をされる場合については、派遣元の中で、福利厚生、慶弔休暇なども含めながら、バランスを取り、待遇を改善していくことになります。

図表4



第30条の3第1項の理論上のフレーム

## 4 待遇の説明

第31条の2の第2項が新設されました。

「派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。」

これが条文です。

そして、第1号では、労働条件に関する事項を明示しろと定めています。「労基法第15条第1項で定める厚生労働省令で定める事項の以外のものであって、厚生労働省令で定めるもの」というのは、当然ですが、労基法第15条第1項で定めるものはそもそも書面で明示することが義務化されているので、それに追加して、派遣法で独自に厚生労働省令で定めるものを書面で明示するというわけです。

第2号では、あわせて説明をしろと規定されています。第30条の3、派遣先と比較するAの部屋の措置、第30条の4第1項及び第30条の5の規定、第30条の4は労使協定の内容、第30条の5号は、努力義務の派遣先とのバランスの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労基法第15条1項に規定する省令で定める事項や前号に掲げる事項を除く）に関し派遣法がオリジナルで講ずることとしている措置の内容は何かと説明してくださいということです。

雇入れ時に文書等により明示する事項が第1号、説明すべき事項が第2号です。

第1号の文書等により明示する事項としては、労基法第15条1項で労基法関連の省令で明示が定められているものについては重ねてここで明示しろというのはおかしいので、それ以外に厚生労働省令で定める事項をいくつか明示し、そして、第2号により説明の義務を定めています。第30条の3、均衡・均等処遇、第30条の4第1項、労使協定の内容でどんな措置を講じているのか。第30条の5の努力義務についても説明を求めています。

説明の方法は非常に抽象的です。業務取扱要領でどんな例示がなされるかによってイメージが得られると思います。

「わが社では、これこれを考慮して、あなたの賃金を決めました」というような定型文を作っておいて、本人に説明する実務になると思います。

第31条の2第3項も明示と説明の義務ですが、ここは**派遣開始時**です。

登録型の場合は、労働契約締結前に明示、説明をして労働契約を締結し、派遣就業開始までの間に例えば教育訓練等を何日か実施するという場合は、派遣就業開始時に第1項の文書を渡し、第2項の説明をしてください。

おそらく旧特定労働者派遣事業の正社員である派遣労働者や常時雇用される派遣労働者の場合は雇入れというタイミングはないので、第31条の2第3項の派遣開始時に、派遣中の就業条件の明示を行う際に、様々な説明をしているかと思いますが、そこに追加をされるイメージです。

さて、ここまでは必ずやらなければい

けないことなのですが、次に、第31条の2第4項を見てください。

「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二十六条第八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三十条の三から第三十条の六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つて考慮した事項を説明しなければならない。」

これは比較対象者がいる場合に、比較対象者と待遇が違っていればその理由はなぜか、派遣会社として、やらなければいけないとされていた部分について、どうやってそこの処遇改善をしようとしたのか、考慮した事項を説明してくださいと定めたものです。

現在も派遣労働者から説明を求められたら、説明してくださいということになっています。しかし、説明を求められたという事案を、私の周囲では聞いたことがありません。マイナーな条文であること、そして、聞いたところでどうなるのか、という点で、事案がないのだと思います。

今後、新しい条文がどれぐらい周知されて、どれぐらい派遣労働者が説明を求めるかは、注目です。労働組合が派遣労働者にこうした仕組みがあるから聞いてみたらどうですかと、助言でもしないと、派遣労働者は、派遣元事業主に説明を求めないと思います。

一通り派遣会社としては、説明できるようにしていなければいけない。

不合理な相違について派遣労働者から

相談を受けた都道府県の労政課などは、この条文を活かして、「派遣元の責任者に、なぜこの賃金なのか聞いてみたらどうですか」と、アドバイスして、その後、あっせんの材料にしてもらえるといいと思います。

## 5. 派遣先が講ずべき措置等

賃金以外の待遇は、実際働いている場所で改善していただかないと効果がないので、派遣先にいろいろお願いをしております。その条項について見てみます。

派遣料金が低い場合、派遣元事業主としては通勤手当等を支払いたくても原資がないため支払えないかもしれません。

法第26条第11項では、派遣先に対し派遣元事業主が均衡・均等待遇や自主的な労使協定による待遇改善ができるような派遣料金の設定をするという配慮義務を定めています。

次に、法第40条第2項、教育訓練についてですが、これは「同種の業務に従事するその雇用する労働者」が対象です。

当然、派遣元でも派遣労働者に対する教育訓練は実施しますが、業務に関する訓練、つまりOJTは派遣先でやってもらわないと覚えられないことがあります。

「派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力

を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。」

派遣元は、派遣先に対して教育訓練における協力をお願いすることが必要です。この場合、均等・均衡は関係なく、同じ業務に今従事しているという現在の事実だけあればいいのです。

現行法では「実施する等配慮しなければならない」でしたから、配慮義務から措置義務へ「格上げ」されるということです。

法第40条第3項の福利厚生施設については、現在の条文と同じですが、現行法の配慮義務から利用機会を与える義務へ「格上げ」されています。具体的には改正後も現在厚生労働省令に示されている「更衣室」「休憩室」「食堂」をさすと考えられます。賃金以外の「その他の待遇」であって、派遣先でその待遇改善を担保するための事項です。

法第40条第4項、その他施設の利用については、現在、事業場内診療所等がある場合にはできるだけ使わせるよう努力義務があるのですが、これが配慮義務へ少々格上げされました。

努力義務は、努力した結果、何のアクションがなくても、問題ないのですが、配慮義務は、一応配慮したことを説明できる程度になってないといけません。

法第40条第5項、情報提供等については、以下の条文になっています。

「派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一

条の二第四項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない」

これも、努力義務から配慮義務へ格上げされています。

こうして幅広く情報を提供していただかないと、派遣元において、派遣労働者に対し待遇を決定した経緯が説明できないので、派遣先から幅広い情報を提供してくださいということです。

提供する情報のなかに、派遣先に雇用される労働者に関する情報のほか、受け入れた派遣労働者の業務の遂行の状況等があります。これは人事考課の際に派遣元が評価の参考とするための情報です。

派遣先になっているコールセンターなどで教育訓練プログラムがあらかじめ組まれていて、成績が優秀ではなかったら派遣先の方からこの派遣労働者がNGでした、と言ってくるケースもあります。あまり派遣先で派遣労働者の人事考課のイニシアチブをとりすぎるのはどうかと思いますが、事実上派遣元と派遣先の共同作業で派遣労働者の評価をしていかざるを得ないことはありえます。

## 6. 労働基準法等の適用に関する特例

労働基準法は、使用者（雇用主）に適用されます。しかし、派遣先で就労している派遣労働者に、休憩を付与したり時

間外労働を命ずることは難しく、実際これらの命令は派遣先が行っています。このようなことから、労働者派遣事業に限って、派遣先を「使用者」とみなして、労働基準法のいくつかの条文を適用するルールになっています。

例えば労基法第34条は休憩について定めています。

「使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。」

この「使用者」を「派遣先」に読み替えるわけです。

このような「使用者」を「派遣先」と読み替えて適用する労基法の条文一覧については、労働者派遣法第44条で定められています。

図表5の囲みの中の条文は派遣先のみを事業者とみなして、労基法を適用するということです。

第32条は法定労働時間の条文です。第36条第1項は、三六協定を提出すれば時間外・休日労働に従事させられる旨の定めです。なお、派遣労働者には派遣元が締結し労働基準監督署へ届出した三六協定が適用されますが、「労働者派遣契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」という「読み替え」が付いています。

単に三六協定の上限だけを適用するのではなく、労働者派遣契約によって、派遣元と派遣先でどれだけ時間外、休日労働をさせるかについて契約した範囲内では派遣先は命じてはいけなく、という読み替えです。マックスは派遣元が提出した三六協定の上限です。例えば派遣労働者が二箇所働いている場合はどうでしょうか。月水金は派遣先X、火木は派遣先Yで派遣就業しているとします。三六協定の上限だけを両方の労働者派遣契約に記載していたら月の労働時間が双方で突破し、大変なことになります。本

図表5

## 労働者派遣法第44条（労働基準法の適用の特例）改正後

### 1 省略

2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第7条、第32条、第32条の2第1項、第32条の3第1項、第32条の4第1項から第3項まで、第33条から第35条まで、第36条第1項及び第6項、第40条、第41条、第60条から第63条まで、第64条の2、第64条の3、第66条から第68条までの並びに第141条の第3項の規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。（以下省略）

来は労働者派遣契約で派遣先Xについては月30時間まで、派遣先Yについては15時間までで、合わせて45時間になるように調整しておかないといけません。調整していたにもかかわらず労働者派遣契約で定めた時間を超えて時間外労働をさせた結果、三六協定違反があると派遣先に使用者の責任が問われます。

第36条第6項も派遣先を使用者とみなしますが、三六協定の特別条項を適用しても休日を含む時間外労働は単月最高は100時間未満であること、2～6か月の休日を含む時間外労働の平均は月80時間を超えないこと等、つまり、今回の労働基準法改正のキモの条項です。当然この条項に付属する省令や告示と罰則も派遣先を使用者とみなして適用します。

派遣労働者の労働時間管理ですが、多くの派遣先では派遣労働者の労働時間の管理の責任が派遣先にあることを自覚していません。また、購買担当（労働者派遣契約を締結する実務部門）と、派遣労働者が実際に業務に従事する部署とが異なるため、指揮命令者（派遣先における派遣労働者の上司）は、労働者派遣契約内容を知らずに派遣労働者に時間外労働を命じている実態もあります。その上で、派遣労働者の労働時間は、1か月の派遣就業が終わってタイムカードの写し等が派遣先から派遣元事業所へと送付され、はじめて派遣元が把握する「事後把握方式」になっています。このままでは改正労働基準法施行後、すぐに派遣先は労働基準法第36条に抵触することになるおそれがあります。

ですから、派遣労働者を大量に受け入れている派遣先は、自社で直接雇用する

労働者だけではなく受け入れている派遣労働者を含めて、平成29年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿って適切に労働時間を把握して管理をしなければいけません。また、労働者派遣契約の内容を実際に現場へ伝えて指揮命令者にその内容の範囲で業務をさせなければいけません。

大企業は、来年4月1日から三六協定の特別条項の上限の規定が適用されます。ということはこの問題への対応は急務です。

単なる時間外労働ではなく、休日労働を含む時間外労働という概念が用いられていることに注意が必要です。

給与計算ソフトの設定も変更が必要かもしれません。

今、休日労働と週40時間を超える時間外労働を別々に計算して賃金の計算をしているのであれば、特別条項を発動するときは、休日労働含む時間外労働が100時間未満という点でチェックする必要があります。

## 7. 調停制度の新設その他

### 調停制度の新設

調停制度の新設は、第47条の5に定められています。調停前に自主的な苦情の解決として第47条の4があります。

「派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又

は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。』

今も苦情の処理についての規定はあります。ここでは、均衡・均等待遇に関する苦情となっています。派遣元に申し出てもいいし、派遣先に申し出てもいいです。

派遣先に申し出があったときは、派遣先と派遣元で連携して対処します。派遣先から派遣元へ申し出があった旨が通知された場合は、派遣元で自主的に解決を図るように努めることとなっています。

第47条の4第2項です。

「派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。』

第40条は、派遣先が講ずべき措置等です。賃金以外の派遣先でやってもらわなければいけないような教育訓練といった部分が含まれてきます。

第47条の5は以下の通りです。

「前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第四十七条の九までに定めるところによる」

紛争解決の援助については、第47条の6第1項で、「都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当

事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。」となっています。

これは、行政指導すべき事項があれば、「努力義務ですが、努めてください」という指導や「配慮してください」という助言を行う、ということです。

第47条の7が調停です。

「都道府県労働局長は、第四十七条の五に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。』

調停については、男女雇用機会均等法などの条文をそのまま当てはめています。

紛争調整委員会に調停を行わせるということですが、あくまでも待遇の相違をめぐる事項に限定されています。つまり、基本給、賞与、その他の手当、派遣先での教育訓練、福祉厚生、自社での慶弔休暇といった部分に限定されています。

今回の改正により労働契約法第20条が削除され、現在のパートタイム労働法の中にその内容が移されます。パートタイム労働法にも既に通常の労働者との不合理な待遇の相違について調停を行うことができる旨の定めがあります。つまり、昨今の労働契約法第20条をめぐる訴訟の

ような内容を、紛争調整委員会で取り扱うことができるようになるのです。

現在、パートタイム労働法における調停はあまり活用されていませんが、ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件が大注目されていて、ああいった訴訟をやるに給食手当や家族手当がもらえるんじゃないかといつて、にわかに派遣関係で調停がたくさん出てくるのか、やはり使われないのかは未知数です。

私の心配は紛争調整委員会が本当に最高裁判例のような整理ができるのか、ということです。

司法のフレームではなくて行政の中でも取り扱えるようになり、不合理な労働条件の相違については、調停で和解する時代の到来です。結局はその調停における判断の目安になるのが、同一労働同一賃金ガイドラインでしょう。それを参考にしながら、待遇をめぐる紛争の和解を勧めていくのではないかと想像しています。

## 就業規則の作成

就業規則の作成については、新設の第30条の6です。

「派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。」

パートタイム労働法でもパートタイム労働者に適用される就業規則を作ったり改正した場合は当事者の意見を聞いてください、という条文がありますので、並びで作られた条文だと思います。たくさ

ん派遣労働者を雇用している派遣会社におかれましては、管理系の正社員だけで派遣労働者の就業規則の改正も行っているという事例がありますが、今後は当事者の意見等を聞くように努めなければなりません。

省令が決まって、業務取扱要領が発表される頃には、またこうした解説の場が持てればいいなと思っております。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成30年7月31日(火)に開催しました第2777回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

# 季刊労働法

Quarterly Labor Law

◆季刊労働法は法改正や労働問題の現状・課題・海外の労働事情等、公労使の立場から著名な先生方が鋭い切り口で問題点に迫ります。

単号購読 2,500 円 + 税 年間定期購読 10,000 円 + 税 (送料込)

## 262 号特集 「SDGs と責任ある企業の労働慣行」



2018年9月15日発売

●企業の活動領域やサプライチェーンが国を越えて世界のあらゆる国、地域に広がりがつつある中、企業に求められる法令遵守の対象は、本国及び投資受入国の国内法令だけでなく、域外適用のある外国法令や政府調達規則にも及び、国連指導原則に代表される CSR 規範も企業に重大な影響を及ぼしています。それを反映してか、ILO の多国籍企業宣言、経団連の企業行動憲章が相次いで改訂され、企業の社会的責任 (CSR) に関する議論が進んでいます。また、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会策定「持続可能性に配慮した調達コード」にも長時間労働の禁止、ワークライフバランスの推進などの記載があります。こうした背景から、今号では特集「SDGs と責任ある企業の労働慣行」をお送りします。

●第2特集は、深刻な人手不足を背景に、動きつつある、外国人労働者の管理体制、入管政策、そして、人権侵害とその保護の実際について取りあげます。最新動向を盛り込みながら、共生社会への示唆を得ます。

SDGs と責任ある企業の労働慣行 香川孝三  
2017年改定版 ILO 多国籍企業宣言 田中電介  
「ビジネスと人権」に関するグローバルな立法動向と労働法実務への影響 高橋大祐  
国際行動規範をいかに内在化するか 関正雄  
労働 CSR の展開と労組等の取組み 熊谷謙一  
日本におけるグローバル枠組み協定 (GFA) 締結に向けた取り組み 郷野晶子  
[第2特集] 外国人労働政策の針路  
外国人労働政策の動向と課題 早川留津子  
入管法及び技能実習法の実務と今後の課題 山崎康嗣  
外国人労働者の権利侵害とその救済の実際 齊藤善久  
(ほか、研究論文、判例解説等)

労働開発研究会

株式会社 労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10  
TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865  
URL: <http://www.roudou-kk.co.jp/>

## 裁判例や通達から読み解く マタニティ・ハラスメント 引き起こさないための対応実務

決定版

平成 30 年 2 月 発売

裁判例や通達から読み解く 決定版

### マタニティ・ハラスメント

引き起こさないための対応実務

編集 小山博章 (著者)  
編集者 町田悠生子 (著者)  
監修者 長瀬 浩 (著者) 石井 繁子 (著者)  
監訳者 坂田 雅也 (著者) 古原 勇児 (著者/監訳者)  
監訳者 西内 夏 (著者) 安中 聖 (監訳者/監訳者)

実際の相談事例をもとに徹底解説!

目次  
第1章 妊娠に関するマタハラ  
第2章 採用・試用期間  
第3章 配置の決定・変更  
第4章 契約内容の変更  
第5章 降格  
第6章 人事評価  
第7章 賞金・賞与の取扱い  
第8章 その他の人事上の措置・処遇  
第9章 解雇・退職  
第10章 産前産後休業・育児休業の取得に関するマタハラ  
第11章 休業制度の利用  
第12章 配置の決定・変更  
第13章 降格  
第14章 賞金の取扱い (賞与を除く)  
第15章 賞与の取扱い  
第16章 その他の人事上の措置・処遇

定価 本体 2,500 円 + 税  
編者 小山博章 編著者 町田悠生子  
A5判 503 ページ  
ISBN 978-4-903613-20-8

■実際の相談事例をもとに徹底解説!」  
■Q&A 方式でどのような行為がマタハラになるのか、適法・違法の線引きが必ずしも明瞭ではないマタハラ問題を、可能な限りわかりやすく解説。  
また、マタハラ事例集として職場環境の整備にも役立つ一冊。

- 第1章 マタハラとは
- 第2章 妊娠に関するマタハラ
  - I 採用・試用期間
  - II 配置の決定・変更
  - III 契約内容の変更
  - IV 降格
  - V 人事評価
  - VI 賞金・賞与の取扱い
  - VII その他の人事上の措置・処遇
  - VIII 解雇・退職
- 第3章 産前産後休業・育児休業の取得に関するマタハラ
  - I 休業制度の利用
  - II 配置の決定・変更
  - III 降格
  - IV 賞金の取扱い (賞与を除く)
  - V 賞与の取扱い
  - VI その他の人事上の措置・処遇
- 第4章 育児休業等からの復帰に関するマタハラ
  - I 復帰時の配置・職位
  - II 雇用の終了
- 第5章 育児短時間勤務等の制度利用に関するマタハラ
  - I 育児短時間勤務 (時短)
  - II 子の看護休暇
  - III 所定外労働の免除
- 第6章 育児・子育てと仕事の両立
- 第7章 マタハラ防止措置体制等の構築
  - I マタハラ防止措置義務
  - II 妊娠・出産・育児等に関する制度設計
- 第8章 出産・育児休業等まつわる社会保険・助成金
  - ◆巻末資料

労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10  
TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865  
info@roudou-kk.co.jp

<http://www.roudou-kk.co.jp/>

労働開発研究会

検索

労働開発研究会

ご購入者はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を  
総合的に発信する  
ポータルサイト

# 労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC  
タブレット  
スマホ  
完全対応



## 労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

連携



「労働判例  
ジャーナル」が  
お手元に  
届きます！

## 労働法EX+ 4つのメリット

### スピーディーな情報更新

最新の判例を  
スピーディに  
全文掲載！



### リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算  
するとたった  
2,000円！

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。  
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

### 充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途オプションでさらにボリュームUP!

### 労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件  
裁判例を網羅的に掲載  
した月刊誌。誌面の文  
献番号を「労働法EX+」  
で入力すると、判決文  
全文を読むこともでき  
ます。



- PLUS
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
  - ✓ 多数数の一括ご契約で割引!

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから → <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索

労働法学会研究会 No.2680 半年間購読料66,000円(税抜き・送料込み)

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載