



2020.4.5

No. 315

MONTHLY

れんごう

北海道

<http://www.rengo-hokkaido.gr.jp>

発行

日本労働組合総連合会 北海道連合会

発行責任者 藤盛敏弘

T060-8616 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル6F TEL (011) 210-0050 center@rengo-hokkaido.gr.jp

道内経済5団体へ賃金、労働条件改善等を要請 新型コロナウイルスにも万全の対策を求める

連合北海道は3月6日、札幌市内で道内の経済5団体(北海道経済連合会・北海道商工会議所連合会・北海道商工会連合会・北海道経済同友会・北海道中小企業団体連合会)に対して、2020春闘における連合の考え方を説明し、4%程度の賃金引き上げや、パート労働者等の均等待遇の実現をはじめとする雇用の安定・確保、長時間労働の是正を含む労働条件改善等4分野29項目の実現を求める要請書を提出した。

また、新型コロナウイルス感染症(以下、COVID-19)対策についても、雇用者にとって不利な取り扱いがされないよう各会員企業に対して支援制度等の周知活動を一層徹底するよう強く求めた。

例年、会長代行や副会長らが出席して、5団体代表者と意見交換を図っていたが、今回はCOVID-19の感染拡大防止の観点から、規模を大幅に縮小して行った。

要請書を提出した杉山会長は冒頭、COVID-19にふれ、「北海道経済への影響は大きく、一番のしわ寄せは中小企業や飲食業と言われている」と指摘し、支援制度の積極的な周知を要請するとともに、パート労働者等が安心して休める環境整備を経済団体にも求めた。

続いて2020春季生活闘争について、「COVID-19の影響により経済が低迷しているものの、だからこそ北海道の元気と活性化に向け、経済の好循環に向けた賃金引き上げの流れを強めることは極めて重要だ」と強調した。働き方改革についても4月から中小企業への時間外労働の上限規制や大企業での「同一労働同一賃金」が適用になることから、法令の遵守と周知を要請した。

また、藤盛事務局長は連合が4日、5日に緊急実施した「新型コロナウイルスに関する労働相談」の状況について報告し、「多くの労働者の他、事業者からの相談も寄せられた。会員企業へ制度や相談窓口の周知を図ってほしい」と重ねて要請するとともに、パート労働者等が個々に勤務時間調整がされた場合の問題点についても指摘した。

経済5団体を代表して要請書を受け取った北海道経済連合会の真弓会長は「要請については経済4団体にも間違いなく届ける。COVID-19は北海道でも影響が出ている。従業員の安心・安全はもちろんのこと、企業の経営、雇用に



要請書を手交する杉山会長(右)と道経連の真弓会長



について様々な問題が明らかとなるが、参加企業・従業員の感染対策含めてしっかりと対応していきたい」と述べるとともに、「各企業の生産性向上が課題となっている。COVID-19を含めて労使一丸となって取り組まなければならないと考えている」と述べた。

2020春季生活闘争はいよいよヤマ場を迎える。来週9日から13日の先行組合の回答ゾーンを前に、各構成組織は現在、懸命に交渉を積み上げている。すべての労働者への「人への投資」こそが、社会全体の希望と安心を取り戻すことにつながる。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、各構成組織、地協・地区連合一体となって粘り強く闘い抜こう!

〈この記事のアドレス〉

<http://www.rengo-hokkaido.jp/whatsnew14/?p=4518>

改正労働者派遣法が2020年4月1日から施行

同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み

労働者派遣編

働き方改革関連法の成立により、2020年4月から、派遣労働者に関する同一労働同一賃金の法規定が施行されます。

派遣という働き方は、「雇用」と「使用」が分離された雇用形態であるため、雇用責任・使用者責任が曖昧となり、不安定雇用に陥ることが少なくありません。また、待遇面でも、正規雇用労働者との間には賃金や一時金、手当などについての不合理な格差もあります。

労働組合としては、どのような働き方であっても誰もが安心して健康に充実して働き続けられるよう、「底上げ・底支え」「格差是正の取り組み」を強力に進めていきましょう。

同一労働同一賃金の法整備の内容を理解しましょう!

「同一労働同一賃金」というと、男女間の賃金格差や企業間の賃金格差の解消を思い浮かべる人も多いと思いますが、今回の法整備は雇用形態の違いによる不合理な待遇差を禁止するものです。

このうち派遣労働者に関しては、労働者派遣法が改正され、原則として、派遣労働者と派遣労働者を受入れる企業(=派遣先)の正社員との間で不合理な待遇差を設けてはいけないルールが盛り込まれました。

1 派遣労働者の待遇決定ルールの法定化

派遣労働者の待遇は、派遣先均等・均衡方式によって決定することが原則となりますが、例外的に、一定の要件を満たす労使協定を締結しその協定に基づき待遇を決めることも可能となりました。

原則 派遣先均等・均衡方式による待遇決定(派遣法30条の3)

今回の法整備では、派遣労働者と、派遣先の正社員との間で不合理な待遇差を禁止する規定(均衡待遇・均等待遇)が設けられました。

具体的には、派遣先が派遣先正社員の待遇情報を派遣会社に提供し、その情報をもとに、派遣会社は、派遣労働者の待遇を、派遣先の正社員と均等・均衡のとれた内容にすることが義務化されました。

均衡待遇 (法30条の3 1項)

派遣会社は、派遣労働者と派遣先の正社員との間で、基本給や賞与などの1つ1つの待遇ごとに、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情に照らし、不合理な待遇差を設けてはならない。

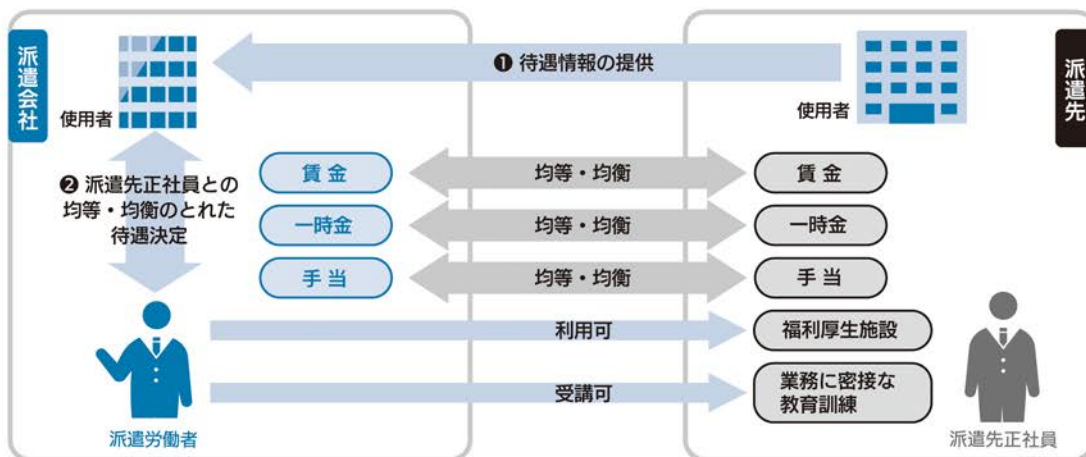
均等待遇 (法30条の3 2項)

派遣会社は、派遣先の正社員と①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲の2つの考慮要素が同じ派遣労働者について、すべての待遇を差別的取り扱いしてはならない。



考慮要素の具体的な内容とは?

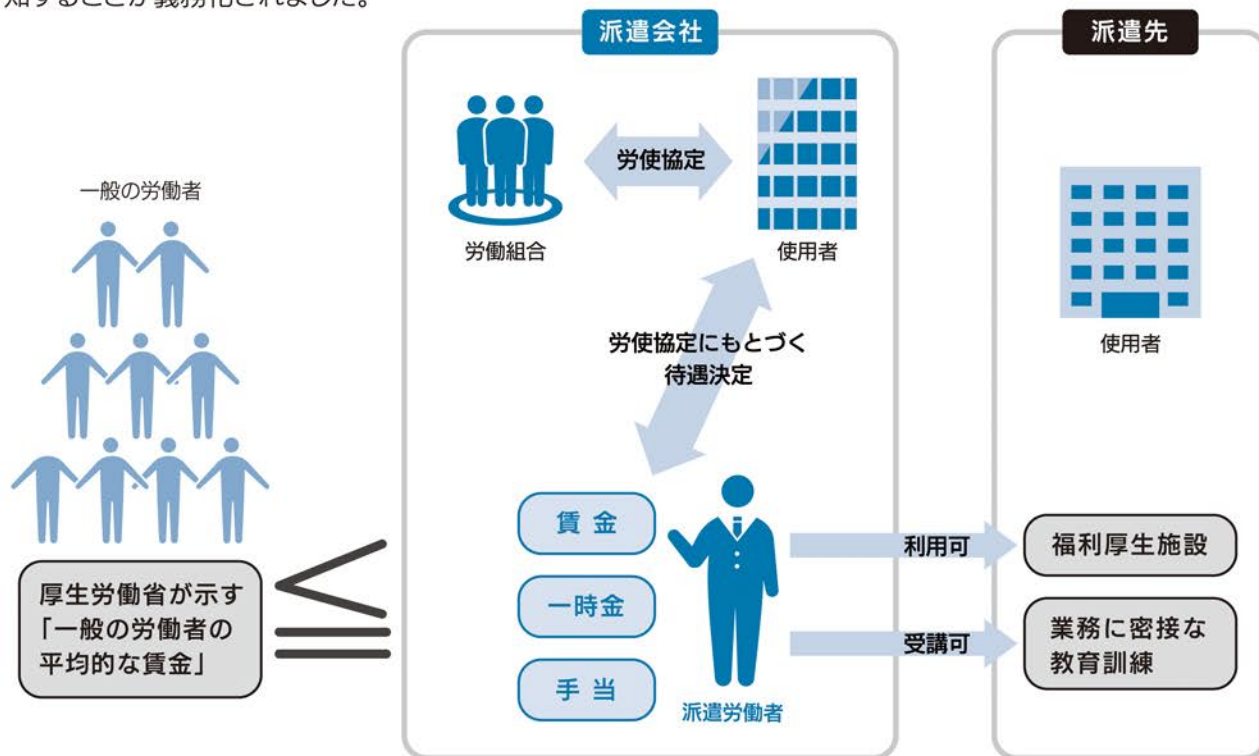
- ①職務の内容……………業務の内容及び責任の程度
- ②職務の内容及び配置の変更範囲……………転勤、昇進、人事異動等
- ③その他の事情……………合理的な労使の慣行などの諸事情



例外 労使協定方式による待遇決定(派遣法30条の4)

派遣会社と派遣会社の過半数労働組合との間で、派遣労働者の待遇改善に関する労使協定を締結し、協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することも例外として認められます。なお、労使協定で定める派遣労働者の賃金は、厚生労働省が示す「一般の労働者の平均的な賃金の額」※を上回る額とする必要があります。

また、派遣会社は派遣労働者に対して、協定を書面交付したりイントラネットへ掲示するなどして、その内容を周知することが義務化されました。



※派遣先均等・均衡方式、労使協定方式ともに、どのような待遇差が不合理であるかの考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」も策定されています。

2 派遣先の義務の強化

1. 派遣会社への待遇情報の提供(派遣法26条7項)

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者と待遇を比較する正社員(比較対象労働者)の待遇情報を、派遣会社に提供する必要があります。派遣先から提供された情報に基づき、派遣会社は派遣労働者の待遇を決定することになります。情報提供がない場合は、労働者派遣契約を結ぶことができません。なお、派遣先が派遣会社に提供する必要のある情報は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式で異なります。

提供が必要な待遇情報

派遣先均等・均衡の場合

- 1 比較対象労働者の**基本情報**(職務の内容はなにか、どのような雇用形態かなど)
- 2 比較対象労働者の**選定理由**(なぜ比較対象労働者として選定したのか)
- 3 比較対象労働者の**待遇**(比較対象労働者の待遇と水準、待遇の目的)
- 4 比較対象労働者の**待遇決定の考慮事項**(待遇の決定に際して考慮した事項は何か)

労使協定方式の場合

- 1 どのような**教育訓練**があるのか
- 2 どのような**福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)**があるか

2. 派遣料金に対する配慮義務(派遣法26条11項)

派遣先は、派遣料金について、派遣会社が派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定できるように配慮しなければなりません。

3. 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用(派遣法40条3項・4項)

派遣先は、派遣労働者に対し、現在の業務遂行に必要な技能等を付与するための教育訓練を実施することが義務化されました。

また、派遣先は、派遣労働者に対し、自社の福利厚生施設(給食施設・休憩室・更衣室)の利用の機会を与えることも義務化されました。

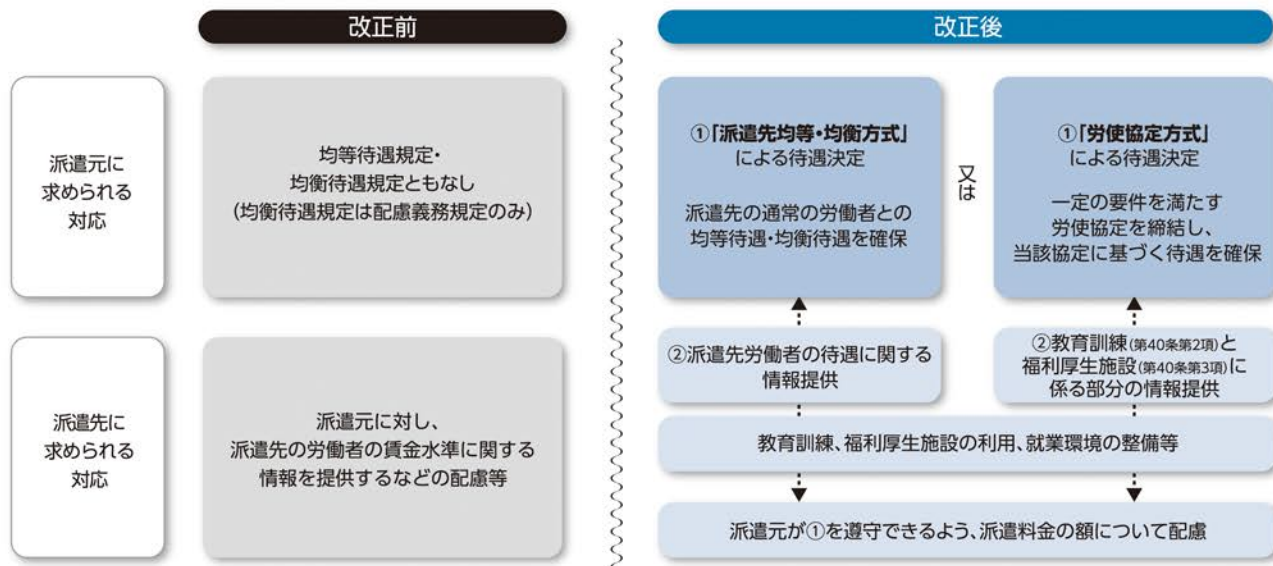
3 派遣会社の義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることを無いうように、派遣会社は、雇入れ時や派遣時、派遣労働者から求めがあった場合に、待遇の説明を行うことが義務化されました。

- ①雇入れ時・派遣時に、派遣労働者に対して、労働条件(昇給・退職手当の有無など)を、文書明示しなければなりません(派遣法31条の2 2項・3項)。
- ②不合理な待遇差を解消するために講ずる措置を、資料を活用して説明する必要があります(派遣法31条の2 3項)。
- ③派遣会社は、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由等を説明しなければなりません(派遣法31条の2 4項)。



労働者派遣法の改正前後の比較



新型コロナウイルス感染症の影響による休暇、休業、解雇等の労働に関する悩みなど…

新型コロナウイルスに関する労働相談は

連合労働相談ホットライン ☎ 0120-154-052

フリーダイヤル いこうよ れんごうに



4月の主な動き

イベントカレンダー

■22日(水)
第7回執行委員会(持ち回り)

■22日(水)
第6回地協事務局長会議(持ち回り)

■22日(水) 10:30/連合北海道会議室
第1回連合北海道役員推薦委員会

■22日(水) 11:00/連合北海道会議室
第1回労働福祉事業団体役員推薦委員会

全道メーデー及び地協・地区のメーデーは、式典・デモ行進等を行わないことといたします。