



大阪労働局発表  
平成29年7月10日（月）

報道関係者 各位

【照会先】  
大阪労働局 需給調整事業部  
需給調整事業第1課  
（電話）06-4790-6303

## 大阪働き方改革推進会議 第1回 派遣労働に関する作業部会 開催

【日時】 平成29年6月20日（火）10時00分～11時30分  
【場所】 大阪合同庁舎2号館4階会議室I（大阪市中央区大手前4-1-67）  
【参集者】 別紙のとおり

- ・ 派遣労働者に関する同一労働同一賃金、均等・均衡待遇の確保等について、事務系派遣業の有志企業と派遣労働者を組織する労働組合が参集し、地域の実情を踏まえながら、実際の取組みや問題意識等について、意見交換を行った。
- ・ 事務系の派遣労働に関して、その実態や派遣労働者の意識について調査を行うこととした。

### 主な議論のテーマ

- ① 派遣先事業場の同種の労働者との均等・均衡待遇について
- ② 地域の同種の労働者の賃金水準との均等・均衡について
- ③ 派遣元企業内での派遣労働者と他の労働者との均等・均衡待遇
- ④ その他（交通費について・裁判外個別紛争調整(ADR)について）

#### ① 派遣先事業場の同種の労働者との均等・均衡待遇について

- ・ 派遣労働者と派遣先事業場の労働者の担当業務については区分されている場合が多く、事業場によっては比較対象としての同種の業務が無いことから、派遣先労働者との均等・均衡についてはあまり意識せず、派遣先企業への賃金情報提供依頼はない。
- ・ 派遣契約の更新時に、個別のスタッフの習熟度や業務負担度合いに応じて派遣料金の交渉を行っている。
- ・ 事例としては少ないが、派遣元企業と派遣先企業で年一回、派遣労働者の評価をすり合わせ、これを給与引き上げに反映する取組みも行われている。  
（今後、協調性・責任感・コミュニケーション力、業務スキル等、評価項目を決め、派遣先からの情報も参考に派遣スタッフの給与に反映させていく方向性。）
- ・ 派遣先労働者の業務については、例えば事務一つとっても多種多様であり、どれとどれが同一労働なのか、定めることは困難である。
- ・ 派遣先企業が変わる度に、それぞれのところで一つ一つ均等・均衡を図ることは現実的に困難が伴う。
- ・ 派遣先企業内での均等・均衡に関して厳格な手続きを定めると、それを運用できるのかとの問題がある。

- ・ 派遣労働を否定するのではなく他の働き方と同様、その一つと認めたいうえで、派遣労働者の保護と処遇改善につながる法整備を求めてきた。
- ・ 派遣労働者としては、自分たちに合った仕事に早く就き、できる限り切れ目なく続けることができることを望んでおり、そのため、スキル・能力向上についての評価が重要である。
- ・ 均等・均衡待遇については、職務評価が重要と考える。
- ・ エンジニアの派遣に関しては、派遣元事業者との交渉の中で、ある程度の目安賃金を定めている。毎年春闘において職務評価を含めた処遇制度の中での運用を求めている。派遣先事業場の労働者よりも賃金水準が高くなる例もある。
- ・ 労働組合としては、派遣労働者の処遇改善は望むところであり、派遣労働に関する正しい理解と、正当な評価を、社会的にはもとより、派遣先企業にも望むところ。
- ・ 派遣先企業に派遣元企業が賃金情報を求めた時にその提供がない場合、どういう履行確保手段があるかということがポイントと考える。
- ・ 食堂・休憩室・更衣室等、派遣先企業内にある施設、派遣先企業のレクリエーションへの参加、制服等については、派遣先企業の配慮の下、大半のケースで同様に利用している。
- ・ 派遣先企業が実施する教育訓練について、業務に関連したものについては、概ね参加している。
- ・ 派遣元企業として、Eラーニングを中心に多くのコンテンツを用意し、派遣元労働者の希望・スキルレベルを勘案して教育訓練の段階別パッケージにし、派遣元労働者とすり合わせを行いコース決定している。
- ・ 派遣先企業が製造系の中小企業の場合、派遣労働者に対する食堂のメニューの値段が、派遣先の事業場の労働者に比べて高いケースがあり、値段の格差解消について派遣元の事業者が派遣先と交渉しているが、現状は難しい。

## ② 地域の同種の労働者の賃金水準との均等・均衡について

- ・ 派遣労働者の賃金額については、現在求人難であることから、インターネット募集サイト等、マーケットの相場を参考に、それよりも低い額とならないように決定している。そのため、労使協定方式で地域の同種の労働者の賃金水準を基準として賃金額を定める方式の方が実現可能性があるが、それでも事務的な負担に耐えられるのか、という問題がある。
- ・ 内部労働市場での同一労働同一賃金の前提はよいが、外部労働市場において賃金相場を形成しつつある派遣労働者にも、内部労働市場と同じ考えで、基準として同一労働同一賃金の導入を図ることが、現場へのかなりの負担・混乱を招くのではないかと危惧している。労使協定方式を設ける必要性は、この点からも理解できる。現場に負担・混乱を招かないような制度設計及び運用が重要である。
- ・ 労使協定に関して、協定を結ぶ労働者代表の選び方についての公正性の確保が一番のポイントとなる。
- ・ 労使協定に関して、派遣労働の分野での組織化が難しく、いかに集团的労使関係構築に向け組織化を図っていくかということは、労働組合の課題であると考えている。

## ③ 派遣元企業内での派遣労働者と他の労働者との均等・均衡待遇

- ・ 派遣元企業内での均等・均衡待遇について、同一労働の指標の明確化が課題であり議論すべき。
- ・ 派遣元企業内での均等・均衡待遇については、「通常の労働者」とパートタイム労働者又は有期雇用労働者との間の均等・均衡の問題となるので、派遣元労働者とその他の労働者、それぞれの有期雇用・無期雇用（派遣事務担当のフルタイム常用労働者と常用雇用フルタイムで派遣されている労働者の比較など）、フルタイム・パートタイム等の区分に応じて議論すべきである。
- ・ 退職金についても、派遣事務担当の正社員に退職金が出る場合に、常用雇用フルタイムで派遣されている労働者に退職金を出すのが問題となっている。
- ・ 派遣元企業内での均等・均衡について課題はあるが、福利厚生は可能でも、賃金本体については非常に難しい。また、コスト負担の問題がある。
- ・ 派遣元企業内においても、同一労働の定義が難しい。派遣事務担当者の業務は管理業務である一方、派遣される労働者にはコールセンター、オペレーターなど多種多様な業務があり、派遣事務担当者と同じの仕事と定義するのは難しい。

#### ④ その他（交通費・行政ADR等）

- ・ 交通費は、賃金に含まれ個別に支給されていない。派遣先都合の事務所移転や人材確保が困難な地域については、派遣先企業から交通費の一部・全額を支給されているケースがある。
- ・ 派遣ビジネスの利益率が2%程度の薄利で運営している中で、交通費を別途負担するとなると事業運営において難易度が高い。交通費をどう捻出するか、どのように求められるかという問題がある。
- ・ 交通費については、時給単価に含まれているという意見もあるが、その性質上、時給単価とは別々にすべきであると考える。
- ・ ③の派遣元事業場内における労働者同士の均等・均衡待遇から考えても、派遣元事業場の他の労働者に交通費を支給しているのであれば、交通費も支給すべきではないか。
- ・ ADRについては、派遣労働者、派遣元、派遣先の3者の関係があるので、今後議論することになる。

#### 今後の進め方について

派遣労働者の実態や派遣労働者の意識などについても調査して理解を深めながら協議を続けることとした。また、働き方改革の一環として、長時間労働の特別条項に上限を課すこととした場合、各企業の繁忙期には派遣労働で対応することも出てくる可能性があるなど、派遣元事業主としての今後の事業戦略などについても理解を深めながら議論を進めることとした。

第1回 大阪働き方改革推進会議 派遣労働に関する作業部会 参集者名簿

平成29年6月20日

法人名・団体名	役職名	氏名
パナソニックエクセルスタッフ 株式会社	代表取締役社長	須田 勝也
株式会社 みどり会	人材サービス部担当取締役	佐藤 眞琴
株式会社 リクルートスタッフィング	関西支社長	吉田 達哉
日本労働組合総連合会大阪府連合会	副事務局長	井尻 雅之
UAゼンセン 人材サービスゼネラルユニオン	会長	梅田 弘
サービス連合 西日本地方連合会	事務局長	武藤 由美子
大阪労働局	大阪労働局長	苧谷 秀信
	総務部長	渡邊 浩司
	雇用環境・均等部長	四方 智美
	需給調整事業部長	吉田 清志