

## スポット

# 進む手続きのワンストップ化 生産性向上へ政府が側面支援

政府は、事業者の生産性向上を後押しするため、行政手続きコスト（手続きに要する事業者の作業時間）の削減を推し進めています。厚生労働省でも、令和元年6月に基本計画の再改定を行いました。

課題として、「オンライン化の推進（電子申請の義務化など）」、「バックヤード連携の徹底（マイナンバーを活用した役所間の連携など）」と並んで、「ワンストップ化の実現」が挙げられています。

現在、たとえば従業員を採用すると、労働・社会保険の加入手続きを取りますが、制度によって様式・届先が異なります。事業場の設立時にも同じような問題が生じます。

作業時間の短縮のために、「届出

契機が同一のものについては、ワンストップでの届出が可能となるよう」仕組みを整備するというものです。法律の改正作業が進行中で、令和2年1月にも改正施行規則が施行される方向です。

この手の改善は掛け声倒れに終わりがちですが、今回、政府はかなり本気で取り組んでいる感です。それはともかく、厚労省の「ワンストップ化問題」には相応の背景があります。

平成13年に、中央省庁再編により、厚生省と労働省が統合され、厚生労働省が誕生しました。

それまで、社会保険（健康保険と厚生年金）は厚生省、労働保険（労働災害保険と雇用保険）は労働省が管轄していました。当然、双方の仕組み

には異なる点が多々あり、役所の窓口も異なっていました。

役所の統合に伴い、将来的な労働・社会保険の一本化が課題として浮上します。

たとえば、平成21年には、労働保険の年度更新と社会保険の定時決定について、期限を統一するといった改正も実施されています。しかし、まだまだ「先は長い」という印象は否めません。

そうした中、今回のワンストップ化は「着実な一歩」です。政府が掲げる各種の改革には、企業に対して負担を課すものもありますが、こうした手続き面の改善は大歓迎といえるでしょう。

2019

9

# 派遣と情報提供

知って得する



## 賃金実務

改正派遣法により、派遣社員についても均衡・均等待遇が求められます。それに伴い、派遣社員のユーザーサイド（派遣先）にも、新しい義務等が課されています。人材ビジネス会社（派遣元）から、いろいろと新しい要請が出されるでしょうが、改正法に基づき適正に対応する必要があります。

パート・有期雇用労働者だけでなく、派遣労働者にも均衡・均等ルールが適用されます。派遣労働者については、「派遣元」が法定の措置を講じる義務を負いますが、具体的には次の2種類の方法のうち、どちらかを選択します。

①派遣先の労働者との均衡・均等による待遇改善

②労使協定に基づく一定水準を満たす待遇決定による待遇改善

派遣元が均衡・均等待遇を実現するためには、派遣先から一定の情報提供をもらう必要があります。

このため、改正派遣法第26条7

項では、「派遣役務の提供を受けようとする者は、派遣契約締結に当たって、『あらかじめ』賃金情

## 「同一賃金」で義務強化 協定方式は内容簡単に

報その他を提供しなければならぬ」と定めています。

改正前の派遣法でも、賃金情報等の提供に関する規定が設けられていましたが、これは「配慮義務」ととどまっていた。しかし、改正法では強制義務となっていて、

「情報提供がないときは、派遣元は派遣契約を結べない」規定となっています（派遣法第26条7項）。

提供すべき情報の内容は、派遣契約の結び方によって、2つに分かれます（派遣法第24条の4）。

i 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないとき

「協定対象派遣労働者」とは、派遣元が前記②により、労使協定方式により待遇を定める派遣労働者を指します。

派遣労働者が協定対象でないとき

情報は、個人、複数人または標準的なモデルのいずれかについて、具体的な数値等を含むものとなります。人材ビジネス会社側から書式例等を提供してもらうと、対応しやすいでしょう。

ii 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するとき

この場合、派遣元は協定で定める基準（同職種・地域等の平均的なレベル）に従って賃金等を決めるので、派遣先は教育訓練や福利厚生に関する情報を提供すれば足ります。

以上のとおり、実務を行ううえで、派遣労働者が協定対象であるか否かが重要な意味を持ちます。

このため、労働者を派遣する際、派遣元が派遣先に通知する情報の中に、派遣労働者が「協定対象労働者であるか否か」が追加されます（派遣法第35条）。派遣先も、

派遣先管理台帳に「協定対象労働者であるか否か」を記載する義務を負うので（派遣法第42条）、留意が求められます。