

# 事務所ニュース

労働保険事務組合会  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

ス ポ ッ ツ

## 第11次職業能力開発基本計画を策定 人材育成で企業と労働者個人を支援

厚労省は令和3年度から5年を期間とする「第11次職業能力開発基本計画」を策定しました。このなかで、同計画を「労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援する人材育成戦略」であると位置づけています。

今回の基本計画の特徴の一つは、企業主導による人材育成の役割を大きいしながらも、個人主導の能力開発を重視している点でしょう。日本の持続的な経済成長には、労働生産性を高める必要があり、人材育成への投資が欠かせません。しかし、

企業の教育訓練費は1990年代以降、横ばいまたは低下傾向にあります。また、日本の雇用システムが変容するなか、正規労働者に比べて、OJTなどによる能力開発の機会が少ない非正規雇用労働者の増加も大きな課題になっています。

日本の職業能力開発の特徴は、長期雇用を背景とした企業主導の従業員全体のボトムアップ教育であり、これが日本の企業の強みになってきました。しかし、加速するデジタル化の流れの中で、求められる能力が激しく変化する時代には、必ずしもOJTなどが有効に機能するとは限りません。かといって、個人主導の能力開発へのシフトも容易ではありません。そのためには、能力開発・

キャリア形成は企業の責任という従来の意識からの脱却が求められます。が、令和元年度の能力開発基本調査によれば、自己啓発上の問題点としては、「2割以上の人」「自己啓発上の問題点としては、「2割以上の人」が「目標すべきキャリアが分からぬ」と回答しています。

2021

6

# 派遣労働者の同一労働同一賃金①

知つて得する



## 「働き方改革」の実務

正規・非正規従業員の格差是正を目的とした「同一労働同一賃金」の取組みは、当然、派遣労働者にも及びます。ただし、労働者派遣という特性からその取組みには、他の非正規労働者と異なる点もありますので、今回から派遣労働者の均等・均衡待遇に向けた対応についてその違いを中心に見ていきます。

派遣労働においては、派遣労働

おきます。

者は派遣元事業主（派遣会社）に雇用され、派遣先企業の指揮命令を受けて働きます。つまり、雇用関係と指揮命令関係とが分離していることが最も大きな特性と言えます。また、派遣労働は、臨時的・一時的な働き方ですから、派遣先企業が派遣を受け入れる場合、原則として期間制限があることも派遣労働の特性といえるでしょう。

## 均等・均衡待遇の考え方

労働者との均衡待遇の推進が図られました。

一労働同一賃金をどのように考えればよいかですが、その前にこれまでの派遣労働者の待遇改善に向けた法改正の経緯について確認して

労働者に説明することが義務化されました。

派遣先に対しても、派遣先の労働者に関する賃金等の派遣会社への情報提供の努力義務が配慮義務に改正され、また、派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施することや、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮が必要となりました。

ここで派遣労働者の「均衡待遇」「均等待遇」の考え方、不合理か否かを判断する際の考慮要素（①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情）、判断の方法などは、パート・有期労働法の規定と同じになります。

上述の均等待遇規定である「その通常の労働者の待遇と比べて不利なものとしてはならない」との規定は、パート・有期労働法9条の均等待遇規定である「差別的取りをしてはならない」とは表現が異なっていますが、実質的には同義になります。派遣会社にあっては、関連法として改正された労働者派遣法では、パート・有期労働法と同じように、通常の労働者との不合理的待遇の相違を設けることは禁止され（派遣法30条の3第1項）、

さらに、平成30年に働き方改革法連法として改正された労働者派遣法では、パート・有期労働法と同じように、通常の労働者との不合理的待遇を決定する立場にないため、「差別的取扱い」という文言を用いなかつたとされています。