

事務所ニュース

労働保険事務組合
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

スポット

2021年版中小企業白書を公表 コロナ危機対応でデジタル化推進を

『2021年版中小企業白書・小規模企業白書』が閣議決定されました。「危機を乗り越え、再び確かな成長軌道へ」をテーマとした今回の白書では、コロナ禍の中小・小規模事業者への影響を分析するとともに「危機を乗り越える」ための取組みなどを紹介しています。

そこでは、財務の安定性確保と環境変化に合わせた経営戦略の見直しが必要とし、デジタル化によって事業継続力と競争力を高めることの必要性を指摘しています。その内容は言うまでもなく、ITツールの積極的な利活用による働き方改革の推進や生産性向上などであり、そのデジタル化を成功に導く取組みとして、意識改革、人材活躍、業務変革など

について述べています。

白書の中の調査結果によれば、Web会議やテレワーク、オンラインでの商談・営業などを実施する会社が増え、企業の意識に変化が見られる一方、ITツール等の導入には業種間で差があったり、一部の会社ではクラウドサービスの活用に積極的であったりすることが示されています。

また、IT人材の確保についてみると、約半数の企業で確保できていないとしており、その課題として「IT人材を採用・育成する体制が整っていない」(57・1%)、IT人材に向けた魅力的な処遇を設定できない」(30・6%)、「人材難によりIT人材を採用できていない」

(25・8%)などが挙げられています。

中小企業のデジタル化推進については、経営者が積極的に関与し、全社的な意識の醸成に取り組む企業では、業績にプラスの影響を与えており、労働生産性も高いことを確認したとしています。

今年9月にはデジタル庁が発足するなど、国のデジタル化推進もコロナウイルス感染拡大を契機にスピードアップが図られることも考えられます。いずれにしても、アフターコロナを見据えた戦略を考える際、デジタル化への対応は避けては通れないだけに、今からしっかり取り組む必要があるでしょう。

2021

7

派遣労働者の同一労働同一賃金②

知って得する



「働き方改革」の実務

派遣労働者の「同一労働同一賃金」の基本的な考え方は、前回見たようにパート・有期雇用労働者と同じです。しかし、労働者派遣という特性から、その取組みの方法には、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式との2方式があります。まずは、派遣先均等・均衡方式から見ていくことにします。

派遣先均等・均衡方式は、その名称のとおり、派遣労働者について派遣先企業の通常の労働者との比較において、①均衡待遇…不合理な待遇の相違を設けることの禁止（派遣法30条の3第1項）、②均等待遇…正当な理由のない不利な待遇の禁止（同条第2項）を求めています。

そのためには、派遣会社と派遣先企業との派遣料金の交渉や、派遣契約の締結に先だって、派遣会社では必要な待遇の情報について派遣先企業から提供を受け、派遣労働者の待遇の検討・決定を行う必要があります。このため、改

正派遣法では、派遣先企業に対しては、自社の労働者の待遇に関する情報を派遣会社を提供することを義務付け、また、派遣会社に対しては、派遣先企業から当該情報

派遣先から待遇の情報を得て待遇を検討・決定

について提供がない場合は、派遣契約を締結してはならないと定めています（法26条7～10項）。

派遣会社が派遣労働者の待遇決定に必要な情報を得るには、まず、派遣先企業が比較対象となる労働

者を適正に選定しなければなりません。選定基準の順序は、派遣則24条の5に定められており、派遣先企業が雇用する労働者全体の中から、まず、①「職務の内容と職務の内容・配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」であり、そうした人がいなければ、②「職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」となります。

さらに②に該当する人がいなければ、③「業務の内容」または「責任の程度」のいずれかが派遣

業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常労働者、といった6段階の順序で選定する必要があります。

比較対象労働者の選定後、派遣先企業が提供する労働者の処遇に関する情報は、以下の①から⑥について、書面の交付、ファックス・電子メール等で提供することになります。①比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置

の変更の範囲並びに雇用形態、②比較対象労働者を選定した理由、③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）、④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的、⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項（派遣則24条）。

なお、労使協定方式の場合にも比較対象労働者の処遇情報の提供は必要ですが、その内容は異なり

労働者と同じの通常の労働者、④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が派遣労働者と同じの通常の労働者、⑤①から④までに相当するパート・有期雇用労働者、⑥派遣労働者と同じの職務の内容で