

派遣法「労使協定方式」の賃金水準公表を秋に延期

厚生労働省は7月29日、改正労働者派遣法に伴い、派遣元事業者が「労使協定方式」を採用する際に用いる職種別賃金水準について、来年度運用分の公表を今秋に見送ることを決めました。職種別賃金水準は、職業安定局長が各都道府県労働局長あてに発令する「局長通達」として示され、毎年6～7月をメドに公表されますが、今回は新型コロナウイルス感染症が経済に与える影響を見極めます。事業者が固唾をのんで見守っていた通達だけに、秋にかけての動きが注目されます。

今春施行された改正派遣法を巡っては、選択制2方式のうち、「労使協定方式」を選択する場合には、局長通達の賃金水準より同等以上であることが要件。施行初年度の今年運用されている局長通達は「2018年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算)」「賃構統計」と、「2018年度職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」「ハロワ統計」の2種類が基になっています。厚労省は今回、来年度の賃金基準の基となる局長通達の夏公表を見送った格好で、秋までに経済と雇用を直撃している新型コロナの影響を踏まえた「一般賃金の額など」を示す考えです。

「労使協定方式」の局長通達の方法には、改正法施行前から「統計と運用時点の景況にタイムラグが生じる」という制度上の問題がありましたが、コロナ禍が早くもその懸念を浮き彫りにする事態となっています。「雇用維持」を前面に掲げる厚労省は、現在よりも高くなることが確実視される統計をそのまま提示すると、派遣先や派遣元のマインドを折ることにならないか不安視。水面下で打開策を模索していました。

厚労省は「派遣元の労使協定の改定には一定の作業期間を要するため、来年度に向けた派遣元と派遣先との契約交渉に支障がでない秋までに示したい」としたうえで、「新型コロナの影響を踏まえた一般賃金の額などを示すことになる」との方針です。

関係者の話を総合すると、現時点で

- (1) 公表済みの18年賃構統計と18年度ハロワ統計を維持
(新しい賃金水準を示さず、来年度も現行水準)、
- (2) 19年賃構と19年度ハロワ統計に実質据え置きとなる何らかの係数をかける、
- (3) 景気回復の兆しを期待して年末まで公表を待つ

など複数の案が浮上している模様。今年の最低賃金が「現状維持」で着地したことも踏まえるべきとの意見もある一方、労働者団体の連合は「19年賃構と19年度ハロワ統計をそのまま提示すべき」との姿勢を崩しておらず、慎重な調整が続いています。