

## 労使協定の見直しを行う派遣元事業主への支援策について

### 1 課題（前回お示ししたもの）

派遣労働者の同一労働同一賃金を労使の協定に基づき実施する場合、派遣元事業主においては、毎年度4月1日から適用される一般賃金水準を踏まえた労使協定の締結のため、協議体の立上げや過半数代表者への説明、賃金規程の改定などのほか、労使協議期間を通じた個々の派遣労働者への説明、協議結果の給与システムへの反映など、様々なプロセスを経た上で賃金制度の整備・改善等を行っている。

今般のハローワーク別地域指数の誤り及びその訂正に伴い、派遣元事業主においては、訂正後の一般賃金水準を確認した上で、必要に応じ、労使協定の再締結を行うとともに、現行協定と新協定との差を補うことについて、労使で検討していくこととなるが、これは、そうした対応を行う派遣元事業主にとっては、通常であれば生じない年度途中での作業を追加的に行うことを余儀なくされるものであり、出来る限り円滑に進めていく観点から、派遣元事業主における負担を軽減する方策を検討する必要がある。

### 2 支援の在り方について

上記1の課題を踏まえ、今般のハローワーク別地域指数の訂正に伴い、派遣元事業主が賃金制度の整備・改善等として、(1)の取組を実施した場合に、それに伴う経費について(2)のとおり助成することとしてはどうか。

#### (1) 対象となる取組

訂正後の指数による一般賃金水準以上となるよう、労使協定を再締結するとともに、年度当初から協定再締結までの期間における差額（現行協定と訂正後の指数による一般賃金水準との差）を補う対応等（注）としてはどうか。

（注）「等」とは、現行協定に基づく自社の賃金額が訂正後の指数による一般賃金水準以上ではあるものの、同水準に対する自社の賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行った場合

#### (2) 支援内容（助成額）

上記の(1)の「対象となる取組」を実施した場合、(ア)雇用する派遣労働者の人数によらず共通してかかる経費、(イ)雇用する派遣労働者の人数に応じてかかる経費の負担が生ずることに鑑み、以下のように、支援内容（助成額）を設計してはどうか。

**【支援内容（助成額）】**

- ① 賃金制度の整備に係る基本経費 5万円
- ② 雇用する派遣労働者1人当たり 1万円

ただし、①②の合計額を超えざるを得ない場合には、実費を上限として支給することができることとする。

※総額 75,000,000 円（試算）。

なお、本支援策については、人材確保等支援助成金の下に、今年度内に実施した取組を対象とする時限措置として位置付けてはどうか。