

特集

不満

嫉妬

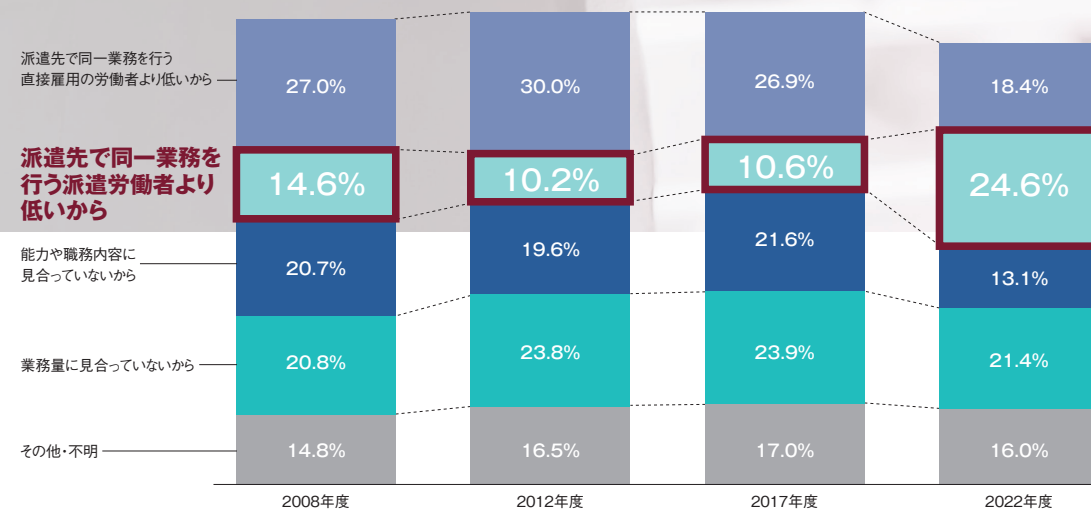
派遣先での 正社員よりも 「隣の同じ派遣労働者」 と 嫉妬の原因は かもしれない

「派遣先で同一業務を行う派遣労働者より低いから」が賃金不満のトップに

右の棒グラフは、厚生労働省が公表している派遣労働者の「賃金に満足していない理由」についての実態調査の推移データである。2022年の調査ではそれ以前の3回とは大きく異なり、「派遣先で同一業務を行う派遣労働者より低いから」の割合が大幅に上昇していることが分かる。「賃金に満足していない理由」のトップが、かつての「直接雇用の労働者」から「同一業務を行う同じ派遣労働者」に移行。本特集では、同一労働同一賃金〓施行後、この「変化」に着目してみたい――。

(本誌 伊藤秀範)

賃金に満足していない理由

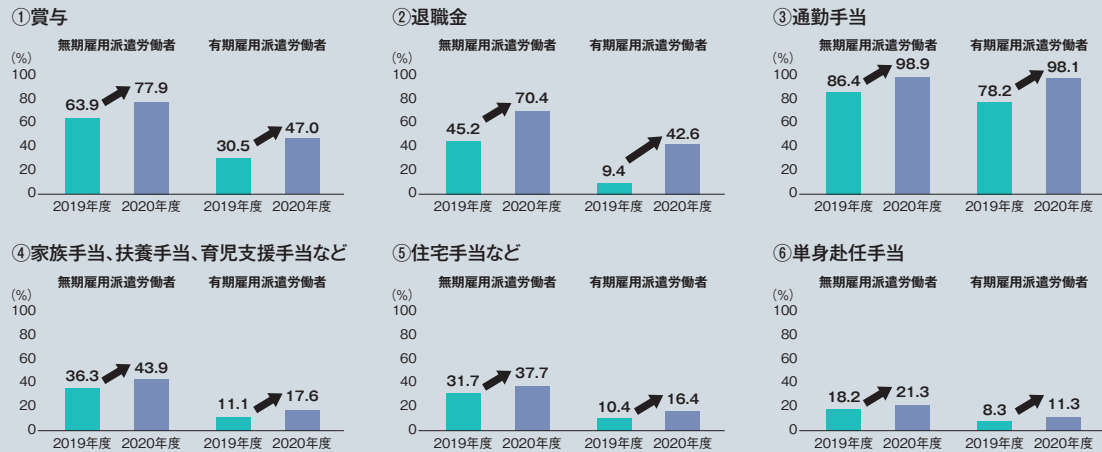


資料出所：厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（派遣労働者実態調査）」

同一労働同一賃金施行後の派遣労働者の待遇改善の状況

——各種手当等の適用状況(派遣元調査・公表値)

n=3557(2019年度無期雇用)
n=3443(2020年度無期雇用)
n=2213(2019年度有期雇用)
n=1996(2020年度有期雇用)



資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」(労働政策研究報告書 No. 2182022年3月)(補足)

①賞与について、「労使協定方式」では、一般賃金水準に賞与相当割合(令和6年度は2%)を上乗せすることを求めている、100%を確保
②退職金について、「労使協定方式」では、退職金制度の導入又は賃金に退職金相当の一定割合(令和6年度は5%)を上乗せすることを求めている、100%を確保
③通勤手当について、「労使協定方式」では、実費または一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額(令和6年度は72円)を上乗せすることを求めている、100%を確保
その他の各種手当についても「労使協定方式」では、一般賃金水準の算定に含まれる

派遣労働者同士における待遇面の`横の比較、感度が上昇

同一労働同一賃金施行`前後、で潮目変わる

「同じ仕事をしているのに、`他の派遣会社から来ている人`は時給が高い」(49歳男性・北海道・中小派遣・テレマーケティング)。派遣労働者の「派遣時給」に関する本誌アンケート調査において、「不満」、あるいは「不満はあるが、納得はしている」と回答した人の、その理由`として、同じ派遣先で就労する「派遣労働者との比較」に関する内容が目立つようになって久しい。

5、6年前のアンケート調査なら、派遣労働者の待遇差に関する不満といえば、その大多数は派遣先の「正社員」に向けられた内容であった。しかし、同一労働同一賃金が施行されたタイミングあたりからはやや潮目が変わり始めた。それを裏付けるような他のデータもある。

トビラに掲載した「雇用の構造に関する実態調査(派遣労働者実態調査)」の棒グラフは、厚生労働省が公表している派遣労働者の「賃金に満足していない理由」に

アンケートで目立ち始めた同じ「派遣労働者との比較」視点

ついでの実態調査の推移データである。

こちらを見ると、2017年までは「派遣先で同一業務を行う直接雇用の労働者より低いから」の割合が最も高い。ところが、2022年の調査では、「派遣先で同一業務を行う直接雇用の労働者より低いから」の割合が大きくダウンし、それまでは10%台で推移していた「派遣先で同一業務を行う派遣労働者より低いから」の割合が、24・6%と2倍以上に膨らみ、最も高い割合になっている。

正規雇用との不合理な待遇差解消の「成果」か

労働者派遣法改正による同一労働同一賃金は、2020年4月1日から施行されている。

時系列で見れば、2022年において「派遣先で同一業務を行う直接雇用の労働者より低いから」の割合が大きくダウンしている調査結果は、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、

「不満」理由においても、「同じ派遣先で働いているのに、途中から派遣元を変更したら時給が上がった。仕事内容が変わったので元々の派遣元に戻ったら、また時給が下がった。もう少し上がる派遣元に移ろうと思う」(44歳女性・長野・製造業派遣・軽作業)、「同じ仕事でも派遣会社で時給が違う。時給のいいところがあれば移りたい」(46歳女性・埼玉・製造業派遣・製造)などのコメントがあった。同一労働同一賃金施行後、待遇面における派遣労働者同士の`横の比較`の感度上昇は、派遣元間の`横移動`も軽快にさせている。

賃金の「派遣労働者への適用割合」の変化は?

参考までに、ここで同一労働同一賃金施行後における賃金の「派遣労働者への適用割合」についても触れておきたい。

関連データとしては、同じく独立行政法人労働政策研究・研修機構の「同一労働同一賃金施行後の派遣労働者の待遇改善の状況(派遣元調査)」(派遣労働をめぐる

パートタイム労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇差の解消」による一定の「成果」と受け取ることもできよう。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「待遇決定方式別の法施行後の派遣労働者の賃金(派遣元調査)」「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」(労働政策研究報告書 No. 2182022年3月)によると、派遣労働者の同一労働同一賃金が施行された2020年4月以前と比べ、派遣先均等・均衡方式は「少し増えた」「やや増えた」「かなり増えた」の合計が48・6%、労使協定方式では同じく合計が50・9%と、法施行後は約半数の事業所で派遣労働者の賃金が上昇している。

ただ、辛口の見方をすれば、同一労働同一賃金の施行後も約半数の事業所は「変わらない」あるいは「減った」と回答している。派遣労働者の立場に立てば、同じ派遣先の仕事なら、賃金が「変わらない」派遣元よりも「上昇している」派遣元のほうに心が動くのは、むしろ自然な感情である。

派遣労働者の「派遣時給」に関する本誌アンケート調査における

政策効果の実証分析―各種手当等の適用状況―(労働政策研究報告書 No. 2182022年3月)が参考になる(11頁上段)。

こちらでは、派遣労働者(無期雇用と有期雇用)における「賞与」と「退職金」「通勤手当」「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」「住宅手当など」「単身赴任手当」などの各種手当について、2019年と2020年、つまり同一労働同一賃金の`施行前後`の変化を表している。

「賞与」と「各種手当」ともに、施行後に派遣労働者への適用割合が上昇。特に「通勤手当」は無期雇用、有期雇用ともに98%を超え、ほとんどの派遣会社で施行後に適用されている様子がうかがえる。「退職金」に関しても、無期雇用では45・2%から70・4%、有期雇用では9・4%から42・6%と大きく適用割合を伸ばしている。

「能力・経験調整指数」の周知理解は?

「4年以上働いているが、時給が5円上がっただけ、同職場の派