

労働法最前線

—企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

派遣労働者の“同一業務同一賃金”

第64回

1. 派遣労働者は“同一業務同一賃金”の権利を有する改正「労働契約法」が2013年7月1日に発効し施行され、その中でも派遣労働者の“同一業務同一賃金”の規定が多く注目を集めています。

実際には、“同一業務同一賃金”の原則は「労働法」にすでに存在し、2008年の「労働契約法」第63条で「派遣労働者は派遣先企業の労働者と同一業務同一報酬の権利を有する」ことを明確化しました。しかし、この原則は司法実務において適切に実施されておらず、特に一部の独占業界の企業の派遣労働者・臨時工員と正規従業員との待遇は大きな差異があり、社会的に強い不満を生んでいました。

今回の「労働契約法」改正は現行の規定をベースとして更に明確化し、「派遣先企業は同一業務同一賃金の原則に従い、派遣労働者と派遣先企業の同類職位の労働者に対し、同一の労働報酬分配方法を実施する」、「労働派遣会社と派遣労働者が締結する労働契約と派遣先企業が締結する労働派遣契約に、派遣労働者に支払う労働報酬は、前項の規定に合致することを明記または約定する」と規定しました。一般的には、本規定は“同一業務同一報酬”原則の実行性をもたらすと考えられ、派遣労働者はこれにより待遇が向上することを期待し、企業側はこの規定により人件費が急激に上昇することを恐れ、その結果労働争議の増加を引き起こしました。

2. “同一業務同一報酬”は“同一職位同一報酬”と同義ではなく、全員の賃金が同一になるわけでもない

“同一業務同一賃金”の規定について正確な理解を示すべきで、この規定は労働報酬分配方法の同一に重きを置くものであり、報酬金額の絶対的同一とは異なります。司法実務において、この原則を機械的に適用することで、派遣先企業の経営と従業員使用の自主権を干渉してはなりません。

同一業務同一賃金は、同一職位同一報酬とは異なります。“同一業務”そのものが抽象的な概念であり、労働者には個体差が存在するため、単純に、異なる労働者が同一または同類の職位の業務に従事しているかを“同一業務”の基準とすることはできず、労働者個人の業務経験、技能、積極性など特殊な要素を総合的に考慮し、派遣先企業がこれらを依拠として同一職位の労働者の労働報酬に差異を設けることが許容されます。“同一業務”と認定されるためには、3つの条件を備えることが必要です。1つ目は、同一の業務職位と業務内容があること。2つ目は、同一の労働業務量、3つ目は、同一の業績です。この中で最も重要な基準

は同一の業績です。この3つの条件を同時に満たす時のみ、労働者は“同一賃金”を得ることができます。

最近の司法事例をみると、派遣会社または派遣先企業は、人民法院に従業員の違いにより異なる職位職責、等級、年齢、職歴、職名、学歴、経験、能力、査定結果などの関連証拠を提出できれば、“同一業務”ではない、または“非同賃金”の実施が合理性を備えると証明することができ、賃金に差異を設けることが許容されます。

3. 企業リスクの対策についてのアドバイス

従業員が“同一業務同一賃金”の法律規定を誤解し、企業に法的リスクをもたらすことを避けるため、企業は以下の面から派遣労働者使用制度を整備する必要があります。

(1) 職位職責制度を制定、整備し、職位の分類と等級認定を規範化し、職位の職責、業務内容、就任要求を明確化する。

(2) 賃金制度を制定、整備し、固定職位賃金を減らし、浮動賃金を設ける。賃金制度は使用形式による区別を避け、職位職責、等級、学歴、職業資格、職歴、職位技能、当企業での勤続年数などの賃金決定要素を総合的に考慮し、合理的に設定する。

(3) 業績査定制度を制定、整備し、査定記録を保管する。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱誉鳴、許文実

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【北京本部】

Add: 建外大街永安東里16号 CBD 国際ビル701室
Tel: 010-8513-1818、010-8513-1800 (日本語専用)

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室
Tel: 021-5386-1618、021-5386-1109 (日本語専用)