

第16回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会
同一労働同一賃金部会

日時 令和7年2月5日(水)
10:00～
場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)
開催形式 Web会議

○守島部会長 皆様方、おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから、第16回「労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会」を開催いたしたいと思っております。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございます。

議事に入ります前に、今回の部会は前回の部会から6年ぶりの開催となりますので、この間、多数の委員交代もありましたため、冒頭、本部会の委員の皆様を事務局より御紹介したいと思います。よろしくお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局の大臣官房企画官の倉吉でございます。参考資料1をお手元に配布しておりますが、そちらの同一労働同一賃金部会委員名簿を御覧ください。名簿順に御紹介させていただきます。

まず、公益代表委員の御紹介をさせていただきます。京都大学大学院人間・環境学研究科教授の小畑史子委員です。

○小畑委員 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 慶應義塾大学商学部教授の風神佐知子委員。本日は御欠席です。

法政大学キャリアデザイン学部教授の坂爪洋美委員。

○坂爪委員 坂爪です。よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 獨協大学法学部特任教授の中窪裕也委員。本日はオンラインで御参加いただいております。

○中窪委員 中窪です。よろしくお願ひします。

○倉吉企画官 学習院大学経済学部経営学科教授、一橋大学名誉教授の守島基博部会長。

○守島部会長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授の山田久委員。本日は御欠席でございます。

続いて、労働者代表の委員を御紹介します。全日本自動車産業労働組合総連合会中央執行委員・労働政策局長の池田智香子委員。

○池田委員 よろしくお願ひします。

○倉吉企画官 情報産業労働組合連合会政策担当部長の齋藤久子委員。

○齋藤委員 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 UAゼンセン人材サービスゼネラルユニオン会長の柴田弘樹委員。

○柴田委員 よろしくお願ひします。

○倉吉企画官 日本労働組合総連合会総合政策推進局総合政策推進局長の富高裕子委員。

○富高委員 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 UAゼンセン副書記長の永井幸子委員。

○永井委員 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員の水崎恵一委員。

○水崎委員 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 最後に、使用者代表委員を御紹介いたします。全国中小企業団体中央会常務理事の及川勝委員。

○及川委員 及川です。よろしくお願ひします。

○倉吉企画官 日本商工会議所産業政策第二部長の大下英和委員。本日はオンラインで御出席でございます。

○大下委員 大下です。よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 (株)三越伊勢丹ホールディングス人事統括部人事企画部プランニングスタッフの岡崎有美委員。本日、少々遅れて御出席の御予定となっております。

(株)資生堂秘書・渉外部長の鳥越千裕委員。本日は御欠席でございます。

NIPPON EXPRESS ホールディングス(株)人財戦略統括部課長の中川由子委員。

○中川委員 中川です。よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 (一社)日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹の原田豪委員。

○原田委員 原田と申します。よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 以上となります。委員の皆様、ありがとうございました。

○守島部会長 ありがとうございました。次に、事務局を御紹介いただきたいと思います。

よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 それでは、簡単ではございますが、事務局を紹介させていただきます。雇用環境・均等局長の田中です。

○田中雇用環境・均等局長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 職業安定局長の山田です。

○山田職業安定局長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 大臣官房審議官雇用環境、均等担当の大隈です。

○大隈審議官 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 大臣官房審議官職業安定、労働市場政策担当の青山です。

○青山審議官 青山です。よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 雇用環境・均等局総務課長の山田です。

○山田総務課長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 雇用環境・均等局有期・短時間労働課長の竹野です。

○竹野有期・短時間労働課長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 職業安定局需給調整事業課長の中嶋です。

○中嶋需給調整事業課長 よろしくお願ひいたします。

○倉吉企画官 以上、どうぞよろしくお願ひいたします。

○守島部会長 ありがとうございました。続いて、事務局より、オンライン参加における操作方法等についての御説明をお願ひします。

○倉吉企画官 事務局です。本日の部会はオンライン併用のハイブリッド形式での開催と

しております。オンライン参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外、常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。部会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにし、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。また、部会進行中、通信トラブルや音声がかきこえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で個別に御連絡いただくか、あるいは、事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、お願いいたします。以上となります。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。以上です。

○守島部会長 それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は、「同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しについて」です。まず、事務局より資料の説明をお願いします。

○竹野有期・短時間労働課長 おはようございます。有期・短時間労働課長の竹野です。資料 1～資料 5 について御説明いたします。

まず資料 1 は、同一労働同一賃金の施行 5 年後見直し検討の背景に関する資料です。1 ページは、働き方改革関連法による改正の概要です。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正するための規定の整備が行われました。改正点は大きく 3 点です。1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備、2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の整備となっています。括弧書き記載の部分を除いて、令和 2 年 4 月 1 日から施行され、本年 4 月で施行後 5 年を迎えます。

2 ページは、改正法附則の検討規定です。下線部ですが、政府は、この法律の施行後 5 年を目途として、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとするとしております。

3 ページです。各種政府決定文書においても、見直し検討について記載をされております。昨年 6 月の、いわゆる「骨太の方針」において、(1)の下線部ですが、各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討するとされております。また、次のところでは、同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保するとされております。

4 ページです。新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画において、(2)の下線部で、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員などの多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進めるとされております。

5 ページです。全世代型社会保障構築を目指す改革工程において、2 つ目の◆の部分で、

正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、情報開示を行っている企業の事例を収集、整理した上で、好事例として横展開するなど、企業の取組の促進策を検討するとされております。

6 ページです。女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024 においても同様に、正社員転換の促進や「同一労働同一賃金」の必要な制度見直しの検討について記載されています。

7 ページです。「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム中間取りまとめ」において、「④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援」とあり、その右側、政策的対応の方向性において、正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組の状況の点検・分析を促進等と記載されています。

以上のような改正法の検討規定や政府決定文書の記載を踏まえ、本部会で御議論を頂きたいと考えております。資料 1 については以上です。

続いて、資料 2 は、「働き方改革関連法による改正のポイント」です。1 ページは改正の概要で、資料 1 の 1 ページと同じものです。大きく 3 点改正点があります。

2 ページです。3 つの改正点の 1 つ目です。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差をなくすため、「均衡待遇」「均等待遇」の規定が整備されました。「均衡待遇」とは、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。均等待遇とは、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止するものです。均衡待遇は①～③を考慮して、バランスの取れた待遇にする。均等待遇は、①②が同じであれば同じ待遇にするというものです。

左に改正前、右に改正後を示しております。この改正によりまして、右側の①均衡待遇規定について、待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。②均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象にするとともに、③として、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確化するため、ガイドラインの策定が行われました。

3 ページは、①～③の 3 つの考慮要素についての説明です。①職務内容は、「業務の内容」と「責任の程度」に分けられ、それぞれ、資料の左側のとおり判断されていきます。②職務内容・配置の変更範囲、これは人材活用の仕組みと言ったりもしますが、転勤や人事異動などの有無や範囲によって判断をします。③その他の事情については、職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯などが考慮され得ます。

4 ページは、均衡・均等待遇規定に関する条文と解釈です。均衡待遇を定めたパート・有期法第 8 条について、司法上の効力を有する規定であることなどが示されております。詳細は省略します。

5～7 ページは、派遣労働者の均等・均衡待遇の仕組みについてですが、後ほど資料 3 で御説明します。

8 ページは、同一労働同一賃金ガイドラインの概要です。正社員と非正規雇用労働者と

の間で、いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。法律に基づく大臣告示として定められています。右下のガイドラインの構造ですが、原則となる考え方を示した上で、具体例として、問題となる例と問題とならない例を示しています。その間の空白の部分は、問題があるか否か一概には言えない部分で、最終的には裁判で争うことになります。その左に、「次の点に留意」として、「労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるとは望ましい対応とはいえない」、「雇用管理区分が複数ある場合、全ての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる」、「職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる」といったことが示されています。

9 ページはガイドラインの記載内容です。基本給、賞与、各種手当といった項目ごとに考え方を示しています。下の△の1つ目では、正社員とパート・有期雇用労働者の賃金の決定基準に違いがある場合について、将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準が異なるといった主観的・抽象的な説明では不十分であることを示しています。△の2つ目では、定年後に継続雇用された有期雇用労働者について、そのことのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではないということを示しております。

10 ページです。④は福利厚生・教育訓練についてのガイドラインの記載内容です。また、派遣労働者についても、基本的にパート・有期と同様となっております。

11 ページは、3つの改正点の2つ目、説明義務の強化についてです。事業主は、労働者の雇入れ時と労働者から求めがあった場合には、待遇に関する説明をしなければならないとされています。下の表を御覧ください。雇入れ時における雇用管理上の措置の内容に関する説明義務、それから労働者から求めがあった場合における待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務については、パート・派遣には従前から規定があったところ、有期雇用労働者を新たに規定の適用対象にしました。表の一番下、労働者から求めがあった場合における待遇差の内容や理由についての説明義務は、パート・有期・派遣それぞれ規定が整備されました。併せて、説明を求めた場合の不利益取扱い禁止について、従前は指針であったところを法律上の規定としております。

12、13 ページは、説明義務に関する法律の規定と、説明の内容や方法について指針で示している内容です。

14 ページは、改正点の3つ目、行政ADR等についてです。均等・均衡待遇等に関する個別労使紛争については、各都道府県労働局での「紛争解決援助」や紛争調整委員会での「調停」が利用可能です。下の表を御覧ください。行政による助言・指導等については、有期雇用労働者を新たに規定の適用対象にしました。また、行政ADRについては、パートには従前から規定があったところ、有期、派遣について規定が整備されました。

15、16 ページでは、パート・有期、派遣それぞれについて、法律の規定や行政ADRの対象となる紛争について記載しています。資料2については以上です。

続いて、資料3は「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の施行状況等につ

いて」、関連データを整理した資料です。1 ページの目次を御覧ください。Ⅰ．非正規雇用労働者に関する現状、Ⅱ．30 年パートタイム・有期雇用労働法の施行状況等、Ⅲ．

30 年労働者派遣法の施行状況等の 3 つに分けています。このうち、非正規雇用労働全般とパート・有期に関する部分を私から、派遣に関する部分を後ほど需給調整事業課から説明させていただきます。

4 ページです。正規雇用と非正規雇用労働者の推移です。正規雇用労働者は 3,606 万人、対前年比で 9 年連続増加しています。非正規雇用労働者は 2,124 万人、2010 年以降増加が続き、2020 年、2021 年は減少しましたが、2022 年以降増加をしております。役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は 37.1%となっています。

5 ページです。非正規雇用労働者の推移を男女別に見たものです。赤が女性の非正規雇用労働者の割合で直近では 53.2%、青が男性の非正規雇用労働者の割合で直近では 22.6%となっています。

6、7 ページは正規雇用労働者・非正規雇用労働者の数を性別、年齢別に見たものです。説明は省略いたします。

8 ページです。非正規雇用労働者を年齢階級別に見たものです。一番上の紫の部分が 65 歳以上で、この層で顕著に増加をしています。ピンクより下が 45 歳未満ですが、この層ではほぼ横ばいで推移しています。9 ページは、雇用形態別に見たものです。一番下がパートで、直近では 48.5%と非正規雇用労働者の約半数を占めています。

10 ページは、正規雇用・非正規雇用の労働者数を従業者規模別・雇用形態別に見たものです。499 人規模までは、規模が大きくなるにつれ正規雇用労働者の割合が高くなり、パートなどの割合が低くなる傾向にありますが、それ以上の規模になるとそうした傾向は見られません。

11 ページは、産業別に見たものです。赤い点のうち、最も割合が高いのは 76.8%で宿泊業・飲食サービス業、次いで 50.3%で卸売業・小売業となっています。

12 ページです。下の資料出所の部分を御覧ください。JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023 年）とあります。この調査の報告書はまだ公表されておりませんが、今回の見直し検討が進められることを踏まえ、JILPT において調査いただいたもので、その調査結果を資料 3 の中で示しております。この調査には、企業調査と労働者調査があり、企業調査では大企業と中小企業とでそれぞれ別にアンケートを行っていることから、これらを分けて集計をしております。このスライドは、パート・有期社員を雇用している理由を大企業に尋ねたものです。緑の有期フルタイムについては「定年退職者の再雇用のため」の割合が最も高くなっています。その他、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」「労働者自身が希望したため」「人件費が割安のため」といったところで回答割合が高くなっています。

13 ページです。同じ質問を中小企業に対して行ったものです。12 ページの大企業と同様の傾向になっています。

14 ページです。派遣労働者を就業させる理由として、回答割合が高い順に、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」、「軽作業、補助的業務などを行うため」となっています。また、下側の派遣労働者を受け入れない理由として、回答割合が高い順に、「今いる従業員で十分であるため」、「費用がかかりすぎるため」、「派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため」となっています。

15 ページです。非正規雇用を選んだ理由です。一番上のオレンジが「正規の職員・従業員の仕事がないから」、すなわち不本意非正規雇用労働者です。その割合は低下傾向で、直近では1割を下回っております。回答割合が高いものとして、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の順になっています。

16 ページです。不本意非正規雇用を年齢別・雇用形態別に見たものです。年齢別に見ると25～34歳の層、雇用形態別に見ると派遣社員の割合が高くなっております。

17 ページです。男女別に見たものです。数、割合いずれも低下傾向にあります。

18 ページです。年齢別に見たものです。若い層のほうが明確な低下傾向にあるということです。

19 ページです。正規雇用への移行と非正規雇用への移行のどちらが多いかを示すデータです。55歳未満の層では、正規雇用への移行が上回っています。

20 ページです。赤の丸で囲った部分は、家事・育児・介護等と両立しやすいからという理由で非正規を選択した方の数です。男女計で229万人のうち、男性が7万人、女性が222万人と女性がほとんどを占めております。このため、柔軟な働き方の推進や家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、これらの方々に正規雇用労働者として働いていただける可能性があると考えられます。

続いて、非正規雇用労働者の待遇等に関するデータです。22 ページです。一般労働者(フルタイム)の雇用形態間賃金格差です。正社員・正職員を100とした場合の正社員・正職員以外の数値は直近で67.4となっており、格差は縮小傾向にあります。

23 ページです。左側のパートの時給は年々増加傾向にあります。右上の特別給与額については、改正法が施行された2020年に大幅に増加をしております。

24 ページです。雇用形態別の賃金カーブです。上側2つの青と緑が正社員・正職員、下側2つの紫と赤が正社員・正職員以外となっています。正社員では年齢とともに賃金が上昇する傾向が見られますが、正社員以外では余り見られません。

25 ページです。賃金カーブを企業規模別に見たものです。特に大企業において、正社員のカーブと正社員以外のカーブの差が大きくなっています。

26 ページです。教育訓練の実施状況です。パート・有期雇用労働者のいずれの就業形態においても「計画的な教育訓練(OJT)」、「入職時のガイダンス(Off-JT)」は正社員と比べて7割程度の実施率となっていますが、「将来のためのキャリアアップのための

教育訓練（Off-JT）」では4割を下回っています。

飛びまして、33 ページを御覧ください。ここからパート・有期法の施行状況に関するデータです。まず、同一労働同一賃金への対応状況のグラフですが、「公正な待遇の確保に向けて取り組んでいる」が青、「待遇の見直しは必要ないと判断した」が赤、「異なる雇用形態は存在しない」がオレンジとなっています。合わせると92%の企業で対応又は検討が行われています。

34 ページは、「令和5年版 労働経済の分析」に掲載された資料ですが、同一労働同一賃金の政策効果について、施行されたグループと未施行のグループを比較分析したものです。緑の枠の2行目にあるとおり、同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させ、非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約5%上昇させた可能性があるとしております。

35 ページです。同一労働同一賃金ルールへの対応方法です。青が大企業、赤が中小企業です。一番左の、「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し」を行った企業は、大企業、中小企業とも4割程度、「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し」を行った企業は、大企業で5割、中小企業で3割程度となっています。

36 ページは、令和3年の調査結果です。待遇の見直しについて、中小企業では基本給などを見直した企業の割合が高い一方で、大企業ではその他手当などを見直した企業の割合が高くなっています。

37 ページは、令和5年の調査結果です。待遇の新設・拡充等を行った企業の割合は左端の2つ、基本給や昇給の仕組みと、右端の教育訓練については、赤の中小企業のほうで割合が高くなっています。他方、左から3つ目の家族手当や真ん中少し右の慶弔休暇については、青の大企業のほうで割合が高くなっています。

38 ページは、37 ページと同じ質問について各選択肢の回答割合を掲載したものです。このうち、赤は「正社員の待遇を減額・縮小」となっています。このページは大企業の回答結果ですが、赤の部分は余り見られません。

39 ページです。こちらは中小企業の回答結果ですが、待遇の見直しに当たって、赤の「正社員の待遇を減額・縮小」したとの回答が一定程度見られます。

40 ページです。各種制度の適用状況で、こちらは令和3年の調査結果です。左端から順に「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」の実施率は約6~8割と高くなっています。右の「住宅手当」「役職手当」などは約1~3割となっています。

41 ページです。40 ページと同じような質問を令和5年調査で行ったもので、こちらは大企業の回答結果です。左から「通勤手当」は95%超、「法定外休暇」や「慶弔休暇」は8割超となっています。他方、右の「住宅手当」「家族手当」「退職金」は2~4割程度となっています。

42 ページは、中小企業の回答結果です。41 ページの大企業より全体的に適用割合は低

くなっていますが、傾向としては大企業と同様です。

43 ページです。同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化です。左が大企業、右が中小企業です。大企業では約 8 割、中小企業では約 9 割で給与が増加したとの回答になっています。

44 ページは、同様に給与の変化について見たものです。こちらも大企業では約 8～9 割、中小企業では約 7～9 割の企業において給与が増加したとの回答になっています。

45 ページからは、労働者調査です。こちらは改正法の認知度です。色が濃いほうから順に、「詳しく、知っている」、「大まかな内容は知っている」、「聞いたことはあるが、内容までは分からない」、「まったく知らない・分からない」となっています。「聞いたことはある」までで労働者の全体の約 4 分の 3 ですが、内容まで認知しているのは全体の約 3 分の 1 となっています。

46 ページです。2020 年以降新たに支給・適用された/増額・改善された待遇や労働条件です。青が「新たに支給・適用」、赤が「増額・改善」となっています。新たに支給・適用されたものとして最も多いものは「賞与・ボーナス」、次いで「通勤手当（交通費支給を含む）」、「定期的な昇給制度」となっています。増額・改善についても同様の項目で高くなっています。

47 ページです。左側は待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがあるかという質問で、「ある」が 8%、「ない」が 92%となっています。右の円グラフですが、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」の回答割合はオレンジの部分の 5.4%となっています。赤で囲った 29.1%については、説明を求めたか否かにかかわらず、説明があった又は書面等が交付された、との回答割合です。

48 ページです。左側は、説明に対して納得したかとの質問で、ピンクは「全ての内容について、納得できた」で 57.5%、緑は「納得できないことがあった」で 42.5%となっています。「納得できないことがあった」と回答した方に対し、その内容を尋ねた結果が右側のグラフで、最も割合が高いのは「待遇差の内容（賃金関係）について」となっています。

49 ページです。説明の有無と現在の仕事の満足度です。上のグラフの中ほど、赤文字で、「説明があった」又は「書面等が交付された」と回答をしている部分ですが、そうした方のほうが赤とピンクの「満足している」との回答割合が高くなっています。下のグラフでは、「すべての内容について納得できた」と回答している方のほうが、「納得できないことがあった」と回答している方よりも「満足している」との回答割合が高くなっています。

50 ページです。説明を求めたことがない理由です。最も割合が高いのは、一番右の「特に理由がない、考えたことがない」ですが、赤枠で囲ったとおり「説明を求めることができることを知らなかったから」「不利益な取扱いをされる恐れがあるから」「説明を求めやすい雰囲気がないから」といった回答が一定程度見られます。

51 ページです。行政による報告徴収、是正指導等の実施状況です。赤枠で囲った部分ですが、令和 5 年度の報告徴収実施件数は 1 万 1,173 件、不合理な待遇差の是正に関する是正指導件数は 2,596 件と、いずれも令和 4 年度より増加しています。

52 ページは、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組の内容です。令和 4 年 12 月からは、新たに労働基準監督署と連携し、待遇差が問題となり得る事案を把握して労働局の雇用環境・均等部(室)による指導につなげる取組を行っています。また、令和 5 年 11 月からは一定の企業に対して文書による点検要請を行っております。

53 ページです。行政 ADR に関するもので、紛争解決の援助申立受理件数、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数です。各年度とも二桁台前半の件数で推移をしております。

続いて、55 ページからは正社員転換の現状に関するデータです。55 ページの赤枠の部分は「正社員として働きたい」と回答した割合で、有期フルタイムでは 3 割強、有期パート、無期パートでは約 2 割が「正社員として働きたい」との回答になっています。

56 ページです。これを年齢別に見たものです。年齢が若いほど正社員として働くことを希望する割合が高く、年齢が上がるにつれ、そのような希望はないとの回答割合が高くなっています。

57 ページは、正社員として働くことを希望しない理由です。割合の高い順に、「正社員のようにフルタイムで働けないから」、「正社員のように責任やノルマを負いたくないから」、「正社員のように残業できないから・したくないから」となっています。

58 ページは、これを雇用形態別に見たものです。パートの方は、「正社員のようにフルタイムで働けないから」との回答割合が高くなっています。

59 ページです。これを年齢別に見たものです。全体的に最も割合が高いのは一番左の、「正社員のようにフルタイムで働けないから」ですが、左から 4 つ目の「正社員のように責任やノルマを負いたくないから」、その右の「キャリアアップに関心がないから」については、若い年齢層ほど回答割合が高くなっています。右から 3 つ目の「扶養の範囲内で働きたいから」は中高年齢層で回答割合が高くなっています。

60 ページです。正社員転換推進措置と転換実績です。こちらは事業所が 1 つしかない企業に尋ねたものです。措置の実施状況については、左側の大企業では①の割合が最も高いですが、これは「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」という回答です。右の中小企業では、⑥の「措置を講ずる機会がなかった」との回答割合が最も高くなっています。転換実績は大企業では約 8 割、中小企業では約 5 割が「実績がある」と回答しています。

61 ページは、同じ質問を事業所が複数ある企業に対して行ったものです。措置の実施状況は、大企業では、⑤の「パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」、中小企業では、①「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」との回答割合が最も高くなっています。転換実績は、大企業では 8 割強、中小企業では 6 割近くで「実績がある」との回答になっています。

す。また、大企業では 24.3%、中小企業では 15.9%の企業で「他の事業所への転換実績がある」との回答になっています。

すみません、先ほどの説明で 1 点、訂正をさせていただきます。スライドの 11 ページのところで、産業別の非正規雇用労働者割合で最も高いのは 76.8%の宿泊業、飲食サービス業で、次いで 50.3%と言いましたが、右隣に 57.9%の生活関連サービス業、娯楽業がありましたので、訂正をさせていただきます。大変、失礼いたしました。

私からの説明は、以上です。労働者派遣の関係部分について、需給調整事業課から御説明をさせていただきます。

○中嶋需給調整事業課長 引き続き、派遣労働者の待遇等の基礎数値を御覧いただきます。28 ページをお願いいたします。こちらは、派遣労働者の 1 時間当たりの賃金額の推移について、派遣元から提出される事業報告書を集計したものととなります。直近の集計が令和 4 年度のものとなり、この緑色の線になりますが、1 時間当たり 1,996 円となっています。これを、続く 29 ページで、雇用形態別、業務別に見ますと、無期雇用で 2,058 円、有期雇用で 1,708 円であり、無期が有期より約 2 割高い水準です。待遇決定方式別にも分けて集計いたしましたが、方式間で特段の差は見られません。

次の 30 ページは、無期と有期に分けて、賃金の推移を示したものです。青い線、有期雇用の伸び率の方が、やや高くなっております。

続いて、64 ページを御覧ください。改正法の施行状況等についてです。こちらが、派遣労働者の同一労働同一賃金制度の概要です。2 つの方式があります。1 つは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る「派遣先均等・均衡方式」です。もう 1 つは、派遣労働者と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金、いわゆる一般賃金額以上とする労使協定を派遣元労使で結ぶ「労使協定方式」です。

65 ページが、前者の派遣先均等・均衡方式です。この方式では、派遣先から派遣元に対して、比較対象となる労働者の待遇情報を提供することとなります。左側の赤枠に、「比較対象労働者とは」と記載いたしましたが、派遣先は、職務の内容等に着目をして比較対象者を選定し、当該者に適用している各待遇の内容、性質、目的等の情報を派遣元に提供します。派遣元は、当該情報を基に、派遣労働者の待遇を決定することとなります。

66 ページが、労使協定方式です。労使協定方式では、一般労働者、つまり無期フルタイムの労働者の業務別の平均賃金額以上で、また能力等の向上があった場合には、改善されるような賃金制度を定めることが求められます。厚労省の局長通達では、毎年度満たすべき業務別の賃金を賞与込みの額で、また能力、経験を反映するための指数や、退職手当を前払いする場合に適用すべき率などを公表しております。

67 ページは、以上 2 つの待遇決定方式の適用割合について、抽出調査をしたものです。派遣先均等・均衡方式を選択している事業所が約 1 割、労使協定方式を選択している事業所が約 9 割となっております。68 ページは同様のスライドですので、説明を割愛いたします。

69 ページは、この 2 つの待遇決定方式について、雇用形態や従事する業務の構成を見たものです。左側の派遣先均等・均衡方式では、無期雇用が約 3 割で、業務内容では、製品製造・加工処理事業者、情報処理・通信技術者が多くなっており、有期雇用では、運搬従事者、製品製造・加工処理事業者が多くなっています。右側の労使協定方式では、4 割強が無期雇用で、業務内容では情報処理・通信技術者、一般事務従事者が多くなっており、有期雇用では、一般事務従事者、製品製造・加工処理事業者が多くなっています。

70 ページは、待遇決定方式別に、賃金の推移を見たものです。方式別、かつ雇用形態別に見たのが右側のグラフですが、無期雇用の賃金、これは上のほうの 2 本の線ですが、ここでは待遇決定方式による特段の差はなく推移をしています。有期雇用の賃金、下の 2 本ですが、ここでは労使協定方式が相対的にやや高い傾向となっています。

71 ページは、同一労働同一賃金の施行前後で比較した賃金の状況について、派遣元に調査した結果です。表の欄外の赤字を御覧ください。改正法施行後は、約半数の事業所で派遣労働者の賃金が増えたと回答しています。

72 ページは、派遣労働者への各種手当等の適用割合についての、派遣元への調査結果です。詳細は、各グラフを御覧ください。通勤手当では、雇用形態にかかわらず、ほぼ 100% で適用されており、賞与、退職金においても適用割合が高くなり、その他の手当についても法施行後に派遣労働者への適用割合が上昇しております。なお、欄外に補足をしておりますが、労使協定方式では、制度上、賞与、退職金、通勤手当等について、基本給への合算などによる支給を求めていますので、それにより、諸手当を含めて一般労働者と同水準以上の待遇を確保する制度となっております。

次に 73 ページです。左側は、労使協定方式に適用される能力・経験調整指数です。労働市場における勤続年数に応じた賃金の伸びを指数化したものであり、これを派遣労働者の能力・経験の代理指標として、賃金制度に適用することとなります。右側は、このことも踏まえ、JILPT の研究において推計された無期雇用派遣、有期雇用派遣の賃金予測値を示したものです。勤続 5 年目以降から、無期、有期とも賃金カーブは急になり、その後、徐々に雇用形態間の差は小さくなる推計となっています。

次に 74 ページは、賃金に対する派遣労働者の評価です。就業中の賃金に対して、「満足している」と回答した割合が増加しており、直近の令和 4 年調査では 41.1% となり、「満足していない」という回答割合を上回りました。また、賃金に満足していない理由についても、令和 4 年調査では、「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」と回答した割合、一番右側の棒の一番上のブロックの 18.4% とあるところですが、ここが前回調査に比べて大きく低下しております。

75 ページは、派遣元において各待遇決定方式を選択した理由です。派遣先均等・均衡方式を選択した理由としては、「長年にわたり取引を行っている派遣先であり、必要な情報を把握しているから」が最も多くなっています。また、労使協定方式を選択した理由としては、「派遣先に左右されない待遇に設定できるから」が最も多く、次いで「派遣労働

者の納得を得やすいから」、「職種・地域・経験に応じた待遇を設定できるから」となっています。

76 ページは、同一労働同一賃金による課題について、派遣元への調査結果です。いずれの方式とも課題は「特にない」という回答が最も多いのですが、その上で、課題として選択された項目を見ますと、派遣先均等・均衡方式では4つほど囲みましたが、「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」、「派遣先均等・均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない」、「派遣先からのオーダーが減り、売り上げが下がった」の順で、それぞれ約1割。労使協定方式では、「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」が約3割、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」、「労使協定方式の場合、一般労働者の賃金水準の変動が予測できず、長期的な雇用管理が難しい」の順で、それぞれ約2割といった結果です。

次のページからが、正社員との待遇差の内容や理由の説明等に係る状況です。77 ページは、待遇差の内容や理由について、勤め先に説明を求めた経験を聞いたものです。説明を求めたことがある割合は全体の1割弱で、派遣先均等・均衡方式で2割強、労使協定方式で1割強、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」と回答した方は5.2%となっています。このほか、勤め先から説明や書面等の交付があったという割合は全体の約2割強、派遣先均等・均衡方式では約4割、労使協定方式では3割弱となっています。

78 ページは、派遣元と派遣労働者に対し、待遇について説明を求められた事項、あるいは求めた事項について聞いた結果です。「基本給」や「通勤手当」が多く、次いで、賞与や職務関連手当、特別休暇の内容に関するものなどとなっています。一方で、「説明を求められた(求めた)ことはない」の割合が高くなっており、方式別では労使協定方式においてその割合がより高くなっております。

続く 79 ページは、説明を受けた場合の納得感と、説明を求めたことがない理由について、派遣労働者への調査結果です。「すべての内容について納得できた」が56.1%となっています。また、「納得できないことがあった」という4割強の回答について、その回答項目を見ますと、待遇差の内容(賃金関係)、賃金額の設定理由といったところで、他の項目よりも少し高い数字となっています。また、説明を求めたことがない理由としては、「特に理由はない、考えたことがない」が約4割で最も高く、次いで「そもそも正社員の待遇についてよく知らないから」「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」の順で約2割、「説明を求めることができることを知らなかったから」が約1割強となっています。

続く 80 ページは、求職活動中に重視したポイントと、情報の入手状況についてです。重視したポイントは、勤務地・業務内容・給与水準が上位ですが、このほか、労働時間や休暇・手当などの割合が高くなっています。また、情報の入手状況については、「得られた」が6割超の一方で、赤枠ですが、充分又はまったく得られなかった割合も高い傾向に

あります。

次の 81 ページは、行政 ADR の状況です。改正法では、都道府県労働局長による紛争解決の援助と調停の仕組みが整備されました。これまでの実績としては、資料の下段に数字がありますが、年間数件程度で推移をしております。なお、後ほど説明いたしますが、労働者派遣事業は許可事業ですので、同一労働同一賃金の履行確保についても、都道府県労働局による派遣元及び派遣先への指導監督を行っております。

次の 82 ページは、派遣元・派遣先における教育訓練の実施状況です。派遣元では、入職時等での基礎的訓練や、職能別訓練で実施割合が高く、次いでリーダー研修等の職層別訓練となります。派遣先では、OJT の割合が高く、次いで職能別訓練となります。派遣労働者は、派遣元・派遣先それぞれから、これらの訓練を受けております。

次の 83 ページは、派遣元によるキャリア形成支援の実施状況です。支援の内容は、営業担当によるキャリア面談、社内でのキャリア研修の実施、社内カウンセラーによるキャリア面談といった項目で割合が高くなっています。派遣労働者については、その求めによりキャリア面談等の支援を受けるという仕組みですが、実際にキャリア面談等を受けた割合は高くなく、「特に受けていない」の割合が約 7 割となっております。

84 ページは、労使協定方式で待遇が決められていると答えた派遣労働者の方に、労使協定の認知度を聞いたもの、また、別の調査から過半数代表の属性と選出方法を掲載したものです。過半数代表者の選出の認知度は 5 割超、労使協定書を見た経験については、「見たことがあり、内容も知っている」は約 1 割、「見たことはあるが、内容は覚えていない」が約 3 割、「見たことがない」が約 4 割となっております。過半数代表者の属性については、派遣労働者である者が 5 割強、派遣労働者以外の労働者が約 4 割となっております。

次に 86 ページに、都道府県労働局による派遣元・派遣先に対する指導監督状況を整理しております。派遣元に対しては、労使協定の内容に関する指導のほか、比較対象労働者に関する情報提供に係るもの、派遣先均等・均衡方式の内容に対するもの、待遇説明に関するもの。それから派遣先に対しては、比較対象労働者に関する情報提供に係るもののほか、派遣料金の配慮に関する指導を行っております。

87 ページは、派遣労働者を対象として、現在の派遣元・派遣先の満足度を調査した結果です。現在の労働条件や仕事に対して、44%程度が満足、25%程度が不満と回答しています。待遇決定方式間で大きな差は見られません。不満である場合の理由については、「職務や働きぶり、賃金・労働条件が見合わない」といった賃金面が最も多いほか、人事評価や待遇差に関する説明がないことも理由として挙げられています。

最後に、88 ページは、おおむね 5 年ごとに派遣労働者の実態を調査している労働者調査で、左側が平成 29 年の前回調査、右側が令和 4 年の直近調査の結果です。赤枠のところですが、今後も「派遣労働者として働きたい」割合が 34.2%で、前回調査から 7.5 ポイント上昇、「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」割合は 37.0%で、前回調査から

12.1 ポイント低下しています。

90 ページ以降は、派遣労働者数の推移や性別、年齢別の割合などを参考として掲載しております。こちらは、適宜御参照いただけますと幸いです。派遣の部分については以上です。

○竹野有期・短時間労働課長 続いて、資料 4「不合理な待遇差に関する裁判所における判断」です。まず、最高裁判決の概要です。2 ページを御覧ください。8 つの事件について、待遇ごとに最高裁がどのように判断したかを一覧にしたものです。右から左にいくにつれて新しいものになります。これらは、いずれも旧労働契約法第 20 条、働き方改革関連法による改正前の労働契約法において有期契約労働者の均衡待遇規定がありましたが、この旧労働契約法第 20 条に関する判断でございまして、改正後パート・有期法第 8 条のものではありません。また、右から 2 つ、ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件については、働き方改革関連法の成立前のものとなっております。

一覧を御覧いただきますと、基本給や賞与については、正社員と非正規雇用労働者の待遇差について、不合理ではないと判示をされております。他方、住居手当、扶養手当、精皆勤手当などといった各種手当については、赤字のとおり不合理と判示されている例が見られます。

3 ページ以降は、この 8 つの事件について、1 つずつ事案の概要やそれぞれの待遇についての判断とその理由などを示しております。詳細な説明は省略をいたします。

また、13 ページ以降ですが、下級審判決の概要で、ここ 2 年程度の主立った事例を掲載しております。改正後のパート・有期法第 8 条に関する最高裁の判決はまだ出ておりませんが、下級審においてはそれに関する判断が示されているものがあります。こちら、以下、事件ごとに事案の概要などを示しております。

20 ページ以降は、正社員の待遇引下げが問題となった事例です。21、22 ページに、令和 5 年に判決が示された事件を掲載しております。パート・有期法の改正に伴い、手当を見直した結果、賃金が減額となったものですが、労働者の不利益の程度が大きいとはいえないことなどから、請求が棄却されたものです。こちら、参考に御議論いただければと考えております。資料 4 については以上です。

続いて、資料 5「同一労働同一賃金部会の進め方(案)」です。本日、2 月 5 日、部会での議論を開始した後、3 月から 4 月になる見込みですが、労使関係団体、有識者等からのヒアリングを行います。その後、個別の論点について、順次検討をしていきます。

論点としては、大きく 3 つに分かれます。1 点目は、改正後の各法律の規定についてで、同一労働同一賃金、すなわち均等・均衡待遇の規定と説明義務、行政 ADR などがあります。2 点目は、同一労働同一賃金ガイドラインについて。3 点目は、非正規雇用労働者に対する支援等として、正社員転換等のキャリアアップ、無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及などです。

以上のような形で、部会の議論を進めていきたいと考えております。長くなりましたが、

資料の説明は以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの御説明に関して御意見、御質問がありましたらお伺いいたします。オンラインの方々は誰が手を挙げているかこちらから見えにくいので、声を出していただけると有り難いです。では、富高委員。

○富高委員 ありがとうございます。まず、今後の議論に当たっての労働側としての基本認識を申し上げます。御説明がありましたが、パートや有期、派遣といった働き方をする労働者は雇用労働者の4割を占めており、各職場において活躍し、また、職場を共に支え合う重要な存在になっています。

しかし、その待遇を見てみますと、賃金だけではなく、休暇や福利厚生などの面でも正規雇用との間に大きな格差があるということで、この課題解決に向けて、労働組合としては、「同一労働同一賃金」の法規定もテコにしながら、パート・有期、派遣で働く方々の待遇改善に努めています。2024年の春季生活闘争では、パート・有期などで働く方の賃上げ率は時給の場合で5.74%となり、正規雇用の方を上回る賃上げを獲得することができています。

しかし、本日、御説明いただいた資料の中でも明らかですが、依然として雇用形態間の賃金格差が大きいということ、また、司法の場に移った段階においても、賃金や一時金を中心に見てみますと、待遇差の不合理性は認められにくいということで、労働者に厳しい判断が見られるところです。こうした状況で本当に「同一労働同一賃金」に込められた思い、また目的が達成できているのかという点について、我々は疑問を感じているところです。「同一労働同一賃金」の目的は、ガイドラインの冒頭にも記載されていますが、労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられる、そして我が国から非正規という言葉を一掃するというものであったと思いますが、これが十分に達成されているとは考えられないと思っております。

労働側といたしましては、「同一労働同一賃金」の目的を改めて踏まえた上で、真に実効性ある法規制を実現すべきと考えております。具体的には、不合理性の立証責任の問題も含めて、いわゆる非正規雇用で働く人が待遇差の司法救済を求めた際に十分に救済される法規定になっているのか、また、2つの方式が認められて制度的に複雑になっている派遣労働の「同一労働同一賃金」については、待遇改善の実効性が確保できているのか。これらの点などをしっかり検証して、雇用形態に関わらず誰もが公正な待遇のもとで働くことができるような法規制はどうあるべきなのかについて、本部会を通じて議論していきたいと考えておりますので、意見として申し上げておきたいと思っております。以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

○原田委員 たくさんの資料を御用意いただき、また御説明いただきましてありがとうございます。資料3等のデータを全体的に拝見して、今回の議論に当たって、企業側、使用者側の意見として一言申し上げたいと思っております。

データを見ますと、不本意非正規労働者の減少や、正規雇用への移行が堅調であること、

また賃金格差が縮小傾向にあって、パートや派遣の方の時給が上昇していることなど、総じて改善している傾向にあると思います。また、パート・有期社員の待遇の見直しの状況を見ると、各種手当のほか、基本給、昇給の仕組み、賞与など、賃金の柱となる項目の見直し、これに企業が積極的に取り組んでいることがうかがえます。また、労働者としても、待遇の改善を一定程度実感していच्छやることがうかがえるかと思います。こうした状況は、これまで企業労使が真摯に話し合った上で、企業が均衡・均等待遇の確保や正社員登用に取り組んでいることの現れであると考えております。

加えまして、近年の地域別最低賃金の引上げに対応していることや、人手不足、物価上昇を受けた賃金引上げ、これに懸命に取り組んでいることもあるかと思います。また、政府におかれましては就職氷河期世代支援を行っていただいております、こうしたことも寄与しているのだろうと考えております。

その上で、現状、先ほど富高委員からもありましたけれども、有期雇用で働く方は2,000万人以上いらっしゃいます。また、不本意非正規の方は減ったとはいえ196万人いらっしゃいます。有期・パート、あるいは派遣で働く方々の待遇改善、スキルアップ、雇用の安定を図っていく上では、企業、特に中小零細企業の負担に配慮しながら均衡・均等待遇の徹底、これに併せて法定最賃やスキルアップ支援、正社員転換支援などの政策・施策を合わせて進めていくことが重要だと思っております。加えて、性別や年齢、雇用形態に関わらず、希望通りに働いて収入を増やす、そういったインセンティブとなる社会保障制度、公的年金制度への見直しを進めることも不可欠だと思います。

こうした総合的な視点を持ちながら、これからヒアリングなどを通じて、法律の施行状況について理解を深めて、必要な見直しについて議論してまいりたいと考えております。私からは以上です。

○守島部会長　ありがとうございます。ほかにありますか。

○永井委員　御説明いただき、ありがとうございました。私からは、私の所属する組織における取組を踏まえまして、主にガイドラインと行政ADRについて御意見を申し上げたいと思います。

私が所属する産業別労働組合であるUAゼンセンの組合員の6割は、パートタイマー、契約社員、派遣社員等のいわゆる正社員以外の働き方をしております。令和2年にこの改正法が施行された際には、労使共に前向きにたくさん議論もし、知識も増やして対応してまいりました。特に賃上げにおいては、UAゼンセンにおいても、率では正社員よりも短時間労働者のほうが上回るという状況が続いております。手当、一時金、退職金その他の労働条件も制度導入や改善が進んでおります。

一方で、年収の壁、そして最低賃金の大幅な引上げなど、短時間、有期、契約等、労働者を取り巻く環境は、変わるもの・変わらないものを含めて、労使共に取り組む課題は多いと感じております。こうした労使の取組に加え、行政におきましては、パート・有期法第8条関係の是正指導を積極的に行うなど、履行確保に力を入れていただいております。

この点は評価させていただきたいと思いますが、以前に雇用環境均等分科会で報告されておりましたように、指導の内容は、通勤手当や休暇制度の違いといった外形的に判断しやすい待遇差に関するものが多いように認識しております。

雇用形態に関わらず公正な待遇を実現するという意味では、やはり基本給や一時金といった賃金の部分が欠かせないと思っております。一方で、賃金については行政が指導することには限界があると感じており、労使でしっかり話し合って、公正な待遇を実現していくことが必要であると考えております。その際に参考になるのが「同一労働同一賃金ガイドライン」であり、これまでも職場における取組においては重要な指針として活用されてまいりました。しかし、施行後5年が経っており、労使における取組も一定程度進んでいる中で、ガイドラインのアップデートなどが必要だと感じております。職場における待遇改善の取組を真に後押しする内容としつつ、課題があるとすれば何なのかも把握したうえで、今後、議論してまいりたいと思っております。以上です。

○守島部会長　ありがとうございます。ほかにどなたか、いかがでしょうか。

○池田委員　私からは、待遇差の説明義務の強化に関して発言したいと思います。改めて5年前の法改正を振り返りますと、パート有期法第8条、9条の均衡・均等待遇という、いわゆる「同一労働同一賃金」の法規定の整備とともに、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要であったと思います。ただし、その実態を見ますと、全くもって不十分であると考えています。資料3の47ページで待遇差の説明に関する調査結果が示されておりますけれども、待遇差の説明を求めたことがないという回答が92%に上り、説明を求めたものであっても、勤め先から説明がなかったものが2.6%もいるという状況です。待遇差の説明を受けることができなければ、自身の待遇が不合理なものなのか知ること、是正を求めることもできないと考えます。また、48ページにあるとおり、説明を受けたとしても納得できないことがあったという回答が42.5%もあり、この状況で説明義務が適切に果たされているとは言えないのではないかと思います。

こうした実態を踏まえると、待遇差の説明義務の一層の強化が必要であると考えます。例えば、パート有期法14条の第2項及び派遣法31条の2第4項の「求めがあったときは」という部分の削除を行うなど、議論していく必要があるのではないかと考えています。私からは以上です。

○守島部会長　ありがとうございます。ほかにどなたか、いかがでしょうか。

○水崎委員　私からは、今後の論点ということで2点お話をさせていただきたいと思えます。冒頭、富高委員が発言をしていたとおり、雇用形態にかかわらず、誰もが公正な処遇で働くことができるようにする、これが「同一労働同一賃金」の目的ですので、これを真に果たす法規定あるいは制度はどうあるべきかについて議論をしていくべきと考えています。そういった観点で言うと、資料5の今後の進め方の部分で掲げられている、「無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及等」に関しては、非常に重要であると考えています。労働契約法第18条の無期転換権を行使した途端、

「同一労働同一賃金」の法の枠組みの対象外となってしまいます。この点は、労働側としては問題だと考えております。今後は、この無期雇用フルタイム労働者の待遇などの状況をお示ししていただいた上で、しっかりと議論を進めていくべきと考えています。

2 点目は、「同一労働同一賃金」の対応として、正社員の待遇引下げによって対応を図っている事例、これは非常に問題だと考えています。資料 3 の 38、39 ページを見ると、中小企業においては、正社員の待遇の減額・縮小を図っているものが、大企業と比較すると非常に高い状況だと見受けられます。また、資料 4 の 21、22 ページ目を見ると、残念ながらこういった対応を容認するような裁判例が出てしまっている状況にあります。

「同一労働同一賃金ガイドライン」では、通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえないといった記載もありますので、実際にこういう動きが出てきていることに対しては、「同一労働同一賃金」の本来の目的に相反する対応ではないかと考えています。この「望ましい対応とはいえない」との書きぶりも含めて、今後、議論していく必要があると考えています。以上となります。

○守島部会長 ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。柴田委員、お願いします。

○柴田委員 御説明どうもありがとうございました。私からは派遣労働に関する「同一労働同一賃金」について、発言させていただきたいと思います。その前に、私の所属する UA ゼンセン人材サービスゼネラルユニオンの組織概要と、「同一労働同一賃金」が施行されるに当たって、どのような取組をしてきたかということを簡単に御説明させていただければと思います。

まず、UA ゼンセン人材サービスゼネラルユニオン、略称で JS GU と言います。組織としては、派遣・請負で働く仲間の会社 10 社が組織する労働組合となっております。各社ごとに分会という組織を設け、所属する会社ごとに特化した活動を行うとともに、全国を 8 つの地域に分け、会社の垣根を越えた支部活動等も展開しております。

派遣・請負先に関しては、製造、物流、流通、医療・介護、自動車、電機、電子、情報、建設等々と多岐にわたり、そこに携わるスタッフの職種も多種多様となっております。現在の組織人員としては、派遣・請負の現場で働くスタッフに加え、営業や事務、派遣スタッフのフォローなどを行う内勤スタッフも合わせて 3 万 6,000 名となっております。

続いて、「同一労働同一賃金」の取組に関してですが、まず、法律の施行に向けて、当時は会社側との協議を重ねながら、協定に定めるべき内容が適切であるのか、また、局長通達を基にした職種ごとの基準賃金が最低賃金を下回るものがないのか等々の確認を行った後、組合役員を通して派遣労働者への説明を行った次第です。この後、毎年、局長通達で示される賃金を、協定に定められた職種ごとの賃金と比較、確認し、適切な協定の締結と運用に努めているところです。以上が組織概要と取組です。

では、ここから、本日御説明いただきました資料を基に意見を述べさせていただきたいと思います。まず、資料 3 の 67 ページを見ると、原則である派遣先均等・均衡方式を選

択している事業所が1割、労使協定方式を選択している企業が9割となっており、原則と例外が逆転しています。この状況については、なぜそうなっているのかを改めてしっかりと検証しなければいけないと思っております。

その上で、派遣先均等・均衡方式は、派遣先から情報提供を受けることが重要ですが、派遣先の対応が十分なのかは、ここも検討すべきではないかと考えているところです。例えば、同じく資料3の75ページ、各待遇決定方式を選択した理由の中で、労使協定方式を選択した理由を見ると、赤線の四角囲いの下の上位から4番目の「派遣先の情報を得られにくいから」にはじまり、以降は、派遣先に付度した目的が多いように見受けられます。仮に、派遣先の負担を回避することが理由で労使協定方式を採用しているということであれば、それは、この法律が目的とするところではありませんので、ここは実務上の課題もしっかりと捉えて議論をしてまいりたいと思っております。

また、労使協定方式でいえば、前回改正の省令案要綱をまとめた第15回同一労働同一賃金部会の中で、当時の村上委員より、「今回の法律の趣旨に鑑みれば労使協定方式をとるのではなく、基本的には労働協約であるべきではないかと考えております」と、今後の法改正に向けた課題として提起されております。ここに関しては、基準となる一般賃金水準の妥当性はもとより、当該協定を締結するために選ばれた過半数代表者に派遣労働者の賃金交渉を行うような役割まで担わせることは非常に難しいという指摘であると思っております。

今、述べた過半数代表者については、別途行われている労働基準法の見直し論議の中で、適正化に向けた議論が行われると理解しておりますが、幾ら適正化したとしても、過半数代表者に労働条件の設定機能等を担わせるのではなく、労働組合が責任を持って対応する「労働協約方式」とすることが適当ではないかと考えている次第です。

今、申し上げたような点も含め、方式ごとに法規定の趣旨、目的が果たされているのか検証し、実効性を高めるよう、見直しについての議論をしていく必要があると思います。以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。ほかに、どなたか。では、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 先ほど、柴田委員も御指摘されていましたが、派遣労働の「同一労働同一賃金」については、派遣労働を受け入れている企業である派遣先の協力が欠かせないと思っております。この点、本日の資料では、派遣先の協力状況が十分に読み取れないのではないかと思います。例えば、資料3の76ページ目の「同一労働同一賃金による課題」に、派遣元調査の結果として、「派遣先均等・均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない」という回答が1割弱あります。この点、例えば、派遣先均等・均衡方式の場合は、そもそも、派遣先から派遣元に対して派遣労働者の待遇を比較する自社の正社員の待遇情報を提供する必要がありますが、それが果たしてきちんと行われているのか疑問があります。

また、派遣先均等・均衡方式、労使協定方式ともに、派遣先については、派遣会社が派

遣労働者の待遇改善を実施できるための派遣料金を設定するという配慮義務が課されていますが、その点についても、どの程度履行されているのかについて、十分に把握できていない状況にあるのではないかと思います。今後の議論に際しては、こうした点も含めて、派遣で働く方の「同一労働同一賃金」の実効性の担保に向けて議論をしていくべきと思っております。以上となります。

○守島部会長 ありがとうございます。ほかに、御意見や御質問がある方はいらっしゃいますか。及川委員、お願いいたします。

○及川委員 及川です。中小企業のために、この同一労働同一賃金のガイドラインの普及に中央会としても努めてきたところです。各種パンフレットや動画を御紹介したり、専門家派遣をしたり、窓口相談等あるいは巡回指導等で PR と説明をしてきたところです。そういった中で、当初、同一労働同一賃金については、中小企業において大変大きな混乱があるのではないかという見方もあったのですが、政府、厚生労働省、各団体のお力もあり、このガイドラインの考え方が大変普及したと、どういうところがブラックなのか、あるいはグラデーションなのかというような考え方が随分行き渡ったのではないかというように思っています。

他方で、このガイドラインについては、子育てあるいは家族を大切にする Z 世代の方が労働市場を大変大きく占めているものですから、転勤については、会社よりも家族を優先する若者が多く出てくるというように聞かれる中で、やはり、新しい子育て、新しい考え方を反映したガイドラインについて考えていく必要があるのではないかと感じているところです。やはり 5 年間、様々な場面で大きな変化が見られるということだと思います。

もう 1 つ、資料 3 の 4 ページに正規雇用と非正規雇用労働者の推移が出ていますが、私なりには、非正規が減っていくトレンドについて、同一労働同一賃金のガイドラインの普及等々の関係でそうなるのかと思ったのですが、2022 年度以降も増加をしていることについて、しっかり分析をしていく必要があると思います。やはり、日本の賃金が上がってこない、人への投資が少なかった等の問題について、この 4 ページの表を見ると、非正規の雇用が大変ウェイトを占めており、バランスがよくないと感じているところです。そういった中で、しっかり非正規雇用を減らしていく努力が必要ではないかと思っております。

中小企業のほうは、規模が小さいほど正規雇用が多くございますし、また、長く勤めている方が多いです。近くに職場があるということかもしれませんが、そういった地方の中小企業の実態も踏まえながら議論が進んでいくと大変有り難いなと思っています。以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。原田委員、お願いいたします。

○原田委員 資料 3 のデータを拝見し、幾つか申し上げたいと思います。まず、45 ページ、同一労働同一賃金ルール認知度についてのデータです。合計のところですが、「聞いたことはあるが、内容まではわからない」「まったく知らない・分からない」を合わせ

ると 65.8%になるかと思います。法律の基本的な仕組みを知っていただかなければ、事業主に説明を求めて、御自身の待遇の納得性を高めることにはつながらないと考えております。この点、まずは労働者に対する法制度の更なる周知が必要な状況にあるとの所感を持ちました。

39 ページ、中小企業における正社員の待遇の見直しの関係です。釈迦に説法ですが、労働条件の見直しに当たっては、まずは均衡・均等待遇法制を踏まえて、企業労使が、自社の実態に応じて、有期社員、正社員のバランスをしっかりと話し合うことが必要だと思います。その上で、労働契約法第 9 条、10 条などを踏まえて対応することが原則であると思います。

他方で、先月、2024 年の企業の倒産件数が 11 年ぶりに 1 万件を超えたといった報道もありました。一義的には、原材料価格や人件費の上昇などが主因とのことですが、とりわけ、中小零細企業には、賃金引上げや地域別最賃引上げへの対応、均衡・均等待遇の確保など、いろいろな負担が増えているといった厳しい状況にあるとの認識は共有しておく必要があるかと思います。

最後に、要望です。資料 3 の 26 ページ、教育訓練の実施状況についてです。将来のキャリアアップのための Off-JT は 4 割を下回っているとあります。こちらに関連して、厚労省で、働きながら学びやすい職業訓練として、パートや派遣労働で就労する方を対象にリスキング支援を実施していただいていたかと思います。この取組の成果、課題、これからの展開などについて、今後の会合で御紹介いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。私からは以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。ほかに、どなたか、いらっしゃいますか、大丈夫ですか。事務局から何かありますか。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。多数の御意見を頂きましてありがとうございます。まず、労使からそれぞれ今後の議論に向けての基本的な考え方をお話しいただくとともに、個別の論点について、行政の指導の在り方や説明義務、それから無期雇用フルタイムへの同一労働同一賃金ガイドラインの波及、それから正社員の待遇引下げをどう考えるかといったようなこと、それから派遣制度についても種々御指摘がありました。

今後、ヒアリングを行った後に、各論の議論を進めていくことになると思いますけれども、本日の御指摘も踏まえまして、その際にどのような資料をお出しできるかということも含め、事務局で検討をさせていただきまして、また御議論の材料として提示をさせていただければと思っております。それから、原田委員から御指摘がありました、働きながら学びやすい職業訓練ということについても、担当部局と相談をして、どのような資料が出せるかということを検討したいと思います。以上です。

○守島部会長 ありがとうございます。

○中嶋需給調整事業課長 私も竹野課長から申し上げたことと同じでして、基本的な考え方として頂戴した部分について、よく心得まして、問題意識を踏まえて議論の準備をして

いきたいと、事務局として役割をしっかりと果たしていきたいというふうに思います。

それから、もし許されるならば、各論の御指摘いただいた部分を若干、お話をさせていただければと思います。柴田委員からは、派遣に関する２つの待遇決定方式について、ポジティブな理由で選択されている部分もある一方で、採用するに当たって少し支障を感じて採用が進んでいない部分もあるのではないかと、そのような支障があるのであれば、そこを緩和するような、解決していくような、そういう実務上の課題への取組も大事だという御指摘を頂いたと思います。大変重要な御指摘だと思いますので、議論していただく際に踏まえてまいりたいと思います。

それから、齋藤委員から御指摘いただいた、派遣先の協力という部分も、実務的実情に関わる部分が多いと思います。よく御指摘を踏まえてまいりたいと思います。

それから、労使自治をワークさせる上での工夫というのも必要ではないかということで、柴田委員から御指摘を頂きました。議論の切り口の１つとしてよく承知をしてまいりたいと思います。

最後に、これは齋藤委員からですけれども、派遣先について、賃金の原資となる派遣料金についての配慮義務があって、そのこの部分の履行確保はどうなっているのかという御指摘でありました。本日の資料の中でも、ここの部分の指導を労働局でもやっているということは入れさせていただきましたけれども、各論の議論を頂くときに、御指摘を踏まえた資料などを用意してまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○守島部会長　ありがとうございます。ほかに、追加で御発言をなさりたい方はいらっしゃいますでしょうか。ありがとうございます。

私から一言だけ、厚労省にお伺いしたい点があります。今回頂いた資料３でも割合と正社員転換という議論が大きく取り上げられていて、論点の中にも正社員転換ということを使つての非正規雇用への支援という話がありました。それは重要だと思うのですが、ただ何度も、先ほどから労側の委員、ほかの方も言われているように、この法律の目的というのは、どの雇用形態であったとしても、公正な納得のできる処遇、若しくは待遇を提供していくということを１つの目的としているように思いますので、そうなってくると、非正規なのだけど、非正規ではかわいそうだから正規にしてあげましょうというような動きは、ここの同一労働同一賃金部会の議論にどこまで合っているのか、先ほどから聞いていて少し疑問があったのですけれども、その辺はどのようにお考えなのかを厚労省にお伺いできますでしょうか。

○竹野有期・短時間労働課長　ありがとうございます。御指摘のとおり、同一労働同一賃金自体は、いかなる雇用形態、就業形態でも公正な待遇の確保をするという目的でございます。他方で、正社員転換というものが、直接、同一労働同一賃金と重なるかどうかというところは若干議論があるところだとは思いますが、今回御議論を頂く中で、非正規雇用労働者の処遇改善を図っていく上で、同一労働同一賃金を徹底していくことに加え、政府の決定文書のほうでも御紹介をさせていただきましたとおり、望まない非正規雇用を

なくしていくということが非常に政府全体としても重要な課題というふうに捉えておりまして、望まない非正規雇用をなくしていこうとする中で、正社員転換についても1つのツールとして、それから、「多様な正社員」の普及促進ということも指摘をされておりますので、そうしたことも含めて、幅広くこの部会で御議論いただければというふうに考えている次第です。

○守島部会長　ありがとうございます。よく分かったというか、まだ少し疑問はあるのですけれども、いずれ事務局ときちんとお話させていただきたいと思います。それでは、ほかに御意見はありますでしょうか。ないようでしたら、一応これで今回の部会は終了とさせていただきますと思います。皆様方、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございます。事務局から連絡事項はありますか。

○倉吉企画官　ありがとうございます。事務局です。次回の同一労働同一賃金部会については、追って御連絡をさせていただきます。以上です。

○守島部会長　皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。これで終了したいと思います。

以上