

第 19 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 議事要旨

令和 7 年 4 月 1 5 日（火）
1 5 : 0 0 ~ 1 7 : 0 0
於：厚生労働省共用第 6 会議室（3 階）

1 F 社（パートタイム・有期雇用労働者を雇用する企業（飲料の製造・販売業／就業者数約 3,000 名））

- 改正法施行当時、雇用区分別に待遇差を確認し、手当や福利厚生を中心に、正社員に合わせる又は均衡をとる形で見直した。ただし、正社員と嘱託社員とで求める人材像や必要とするスキルが異なるため、合理的な待遇差を作った部分もあった。この点については引き続き見直す余地がないか継続検討とした。改正法への対応以降は、報酬・等級制度や評価制度、研修制度、正社員登用、無期転換や賃上げ等、待遇改善やキャリアアップに向けて取組を進めている。
- シニアスタッフ制度の見直しについて。昨年 4 月に管理職の報酬制度をいわゆるジョブ型に変更したこともあり、本年 4 月、60 歳以上のシニアスタッフも豊富な知見・経験を生かし幅広く活躍できるよう、グレード（等級）の数を増やし、これまで以上に、担う職務・職責に対応したグレードを設定できるようにした。報酬についても、これまで以上にパフォーマンスに応じて基本給を決定することとし、賞与もメリハリをつけた。今後は、特に高い専門性が求められる専門職の方々にも、職務・職責に見合った報酬を支給できるようになると考えている。
- もともと年功序列の会社であったため、従来は 60 歳を迎えた後は大幅に賃金が低下していたところ、シニアスタッフ制度の改定により職務・職責に応じた報酬体系を実現させ、今までよりもはるかに報酬が上がっている。一方で、あまり職責が重くない方の報酬はそこまで高くないため、それはこれからの課題。また、元管理職だと、年功序列で上がり切った賃金が、定年後ある程度下がってしまうのは否めない。
- シニアスタッフ以外の嘱託社員（障害者、専門職等）についても、本年 4 月から、正社員と同じ評価制度を導入した。正社員と同様に組織力強化や成長支援を目的としており、嘱託社員の方々の会社への貢献や、自身の成長にもつながれば良いと考えている。
- 全社員向けのスキルアップ支援施策を本年 4 月から導入している。昨年比で約 4 倍の研修費を充てた。まだ導入段階であり、有期社員の一部の方々は対象外だが、まずは正社員に向けてしっかりとスキルアップ支援をして、来年以降、有期社員の方々にも同様のプログラムを導入していきたい。
- 嘱託社員、契約社員の正社員登用制度を導入しており、2023 年は契約社員から登用し、昨年は嘱託社員から登用した。一方で、昨年は、契約社員からの登用は 0 名であり、オンライン試験等のハードルが高かったという声があったため、試験に向けた対策の実施等により、正社員登用の実績を増やしていきたいと考えている。
- 契約社員は 5 年の有期契約の後、試験を受けていただいて無期雇用にすることとしているところ、無期雇用の比率は上昇傾向にあり、2025 年現在で 5 割弱になっている。賃上げに加え、賞与制度の改

定、福利厚生の見直しも徐々に進めている。ただし、無期雇用になっても基本的に制度は変わらず、そのことにより賃金が大幅に上がるということではない。

- 賃上げ率については、正社員と嘱託社員、契約社員との差は徐々に解消している。ベアも、正社員、嘱託社員、契約社員で同額とした。契約社員の役割手当も改定し、金額を引き上げた。リーダーとして複数人の部下を持っている契約社員について、マネジメントや育成も含めてしっかりと職務を担ってもらいたいと考えている。
- 昨年、労働組合が無期嘱託社員を組織化しており、会社としても、組合の要求どおりユニオンショップ協定を締結した。今年の春闘では、無期嘱託社員について、正社員と同様のベアを実施して欲しいという要求に対し、満額回答をした。ベアにより基本給の上限に到達する方も出てきたため、基本給の上限も一部見直した。併せて、賞与について労働組合と協議中である。組織化していない契約社員やパート労働者等の要望やニーズについては、上司を通じて人事や総務部門に情報が入ると、こういったところに不満、不安があるのかという点についてヒアリングをし、必要に応じて都度対応することとしている。
- 待遇の見直しに際して困難だった点は、コロナ禍で人件費を増やせず、組合との間で、非正規雇用労働者の待遇改善により、正社員の待遇改善の幅が小さくなるかもしれないといったやり取りが発生したところ。その中で、組合としては、正社員だけでなく一緒に働く仲間が同じように待遇改善できるようにしたいとの要望があり、労使一体となって取り組めるよう話した。非正規雇用の方々の待遇を重点的に改善すると、正社員を採用し、非正規雇用労働者は採用しなければいいという考え方にもなりかねず、人件費や職務内容をしっかり考えなければならず、そのバランスが非常に難しいと感じる。

2 G労働組合（設計・開発業務を行う個社（派遣元事業主）の労働組合）

- G労働組合では、改正法の施行前から、健全な労使関係の下、労働条件改善に取り組んでいたため、待遇について改正法施行前後で特筆すべき変化は感じていない。
- 労働組合がしっかりあることが、健全な労使関係を構築する上で非常に重要だが、派遣元企業の組織だと、組織化したり、組合員の声を集約する組織や活動の基盤が作りづらいという実感がある。都度選出される過半数代表者であると、継続した処遇改善は難しい。労働組合がない企業においても、労働条件改善の取組が推進できる枠組みや、実態の公表などのルール作りが必要ではないか。
- 労使協定方式では派遣先・派遣元間で待遇情報が共有されないが、派遣就業の際に派遣先で賃金以外の待遇差を目のあたりにする。派遣元が派遣先の待遇情報を収集して待遇改善を推進していくようなルール作りが必要ではないか。
- 待遇改善を更に進めるための取組については、公正な評価に基づく賃金納得度が得られる評価制度へ近づけていくような取組が必要。
- 派遣先の決定に派遣労働者の意思がすべて尊重されるわけではなく、また、同一の業務でも、業績など派遣先の状況によって契約対価に違いが出る。したがって、派遣先社員との比較での賃金などの待遇改善よりも、派遣元で公正な評価に基づく賃金納得度が得られるような評価制度・賃金制度にもとづき待遇改善に取り組むことが必要と考えている。

- 労働者派遣契約上の課題として、稼働時間に契約対価を乗じて、毎月、派遣先へ請求を行うため、フレックスタイム制の清算期間を1か月以上にできないことである。
- 会社（派遣元）は、直接付加価値を生み出す技術職社員（派遣労働者）の処遇向上を優先する傾向にあるが、G労働組合としては、置き去りになりがちな自社（派遣元）で働く営業や総務等バックオフィス系の社員の処遇改善の取組も必要と感じている。
- 派遣先から理解を得られにくいと考え、法を超える自社制度整備が実現しないことも課題。たとえば、テレワークの導入を組合として要求したが、事業特性や従業員の公平性を勘案する必要があるとの理由で受け入れられなかった。両立支援や高齢者雇用の推進のためには、派遣元・派遣先の双方が理解せざるを得ないものとして、努力義務にとどまらず、義務化が必要と考える。
- 人材ビジネスに携わる労働組合間で情報共有ができる状況が整いつつあるが、そこで得られた情報を基に、自社制度の見直しを検討する際に、業界に精通していて、専門的相談のできる窓口的な行政機関・部署から、法の解釈や専門的な面での支援をしていただきたい。
- G労働組合としては、労使協定方式しか選択できないと感じている。その理由は、派遣先均等・均衡方式では自社の待遇情報を派遣元に提供することに抵抗感を感じる派遣先もあることや、派遣先から詳細な待遇情報の提供を待つ間、労働者派遣契約の締結が先延ばしになり、派遣労働者のキャリアロスに繋がってしまうことがある。
- G労働組合では、自社の賃金制度を通じて賃金を安定的に得ることで、派遣労働者が安心して働き、成長や貢献に応じた処遇向上が実現できると考えているため、労使協定方式しか選択できないと感じている。
- 待遇改善を進めていくためには、待遇を比較する対象労働者を適切に選べるルール作りが必要と考える。同じ仕事をする正社員の該当者選択は非常に難しいことが課題。同じ仕事をしていても、派遣元と派遣先の社員では責任の範囲が異なったり、働き方、その前提となる条件が異なると考えている。
- 多岐に及ぶ業務・業態に派遣をしているので、職種・職務によって平均の契約対価が異なるし、地域性も存在する中、「一般労働者の平均賃金」については単に技術職として括ってしまうことがよいのか。より細かい視点を組み込んでいくのかは、考える要素にはなり得るのではないかと思う。
- 派遣元事業主が労働者に対し、「こういったスキルを持つエンジニアとして認められ、その契約対価をどのような考えで決定しているか」を丁寧に説明できているかが重要である。それが待遇の納得度にもつながると受け止めている。契約対価に基づく絶対評価が分かりやすい評価にはなるが、それを追求すると、公平な処遇からは少しずれていくような感覚も持ち合わせている。そうした点も踏まえて、G労働組合では、組合員への意識調査を重ねながら評価制度改革をしていこうと取り組んでいる。

3 H労働組合（派遣労働者等が加入する労働組合）

- 派遣労働者からの相談は減少傾向にあるが、派遣労働者の方々が充実して働けているのかというと、残念ながらそういう印象を持ち得ない相談が増えている。
- 派遣労働者のタイプを3つに分類すると、まず高い技術を持って働く技術者派遣の方であるが、こ

うした労働者からの相談はほとんどない。次に、オフィスでの勤務であるが、無期雇用の労働者も一定いるが、派遣先が決まらず退職勧奨をされたとの相談もある。最後に、工場のラインやピッキングなどの軽作業をする派遣労働者であり、ハラスメントや賃金の未払いなどであり、コロナのパンデミックのときは、休業手当の支給がされないといった相談がある。

- 2015年の労働者派遣法改正を受けて、派遣元事業主と無期の労働契約を締結して働いている方も一定数はいるが、そういう方々においても「同一労働同一賃金」にかかわらず、いろいろ問題が発生している。相談事例からは、無期の労働契約であることが、必ずしも雇用や労働条件の安定に結びついていない現状があると考ええる。
- 軽作業への労働者派遣について、工場の生産ラインやピッキングの職場は派遣労働者だけで構成されている。したがって、そもそも「同一労働同一賃金」の比較対象となる正社員がいないようなケースが非常に多い印象がある。
- 雇用が不安定である状況の中、派遣労働者は格差に着目するような余裕がないのではないかと。また、短期間の契約を更新して働いている方が多く、契約が更新されなくなる不安から、労働組合に加入して労働条件を向上させようとか、自分の労働条件について会社と交渉しようということが事実上できない状態になっているのではないかと。
- 「同一労働同一賃金」に関して言えば、労使協定方式のベースになる「一般労働者の平均賃金」がいわゆる派遣最賃になり、そこに派遣労働者の賃金が張り付いているのではないかと。派遣先の正社員の水準に近いのか、また、年俸ベースで見たときにどうかとなると、疑問符をつけざるを得ない。
- 労使協定の締結主体となっている過半数代表者について、その選出や協定締結プロセスをほとんどの派遣労働者は認識していない。自分の賃金がどうしてその金額であるかということについて、ほとんど知らないというのが現状である。
- こうした状況を踏まえると、「同一労働同一賃金」を派遣労働者に適用するためには、派遣労働者を労働市場の中でどう位置づけ、そのためにどういう仕組みにしていけるのかということ土台から作っていかないと、機能しないのではないかと。そのためにどのような規制等が必要なのかということ考えた上でなければ、「同一労働同一賃金」だけで議論をしたとしても機能しないのではないかと。
- 軽作業派遣では、労使協定方式が多いのではないかと。ピッキングや工場のラインでは、おそらく同じような仕事をしている正社員がほとんどおらず、かなりの割合で派遣労働者ばかりで構成される職場で、正社員は管理者しかいないというようなケースが多い。だからこそ、「同一労働同一賃金」ではなく、最低賃金に張りついた状態からなかなか脱し得ないのではないかと。
- 労働者自身が、派遣なのかスキマバイトなのか、自分の雇用形態をよく分からないで相談してくるようなケースもある。
- 相談を受ける中で、紛争解決の方法を紹介することもあるが、労働審判等、お金がかかるような解決方法について紹介をすることはほぼない。相談に来られる方は金銭に余裕のない場合が多いので、都道府県労働局によるあっせんか、あるいは都内であれば労働相談情報センターなどを紹介するケースが多い。
- 派遣先均等・均衡方式を適用している派遣元事業主が少ないが、その理由は、派遣先が自社の賃金データなどを派遣元に提供したくないということがあるのではないかと。派遣先の情報提供義務を強化しなければ、派遣先均等・均衡方式はなかなか進まないのではないかと。

- 労使協定方式について、締結主体が過半数代表者となることは非常に否定的に考えている。36協定の場合でさえ、過半数代表は適切に選出されていない。「同一労働同一賃金」における労使協定の主体は、過半数労働組合のみに限定するなどしなければ、恐らく機能しない。
- 派遣労働者の雇用を安定させることをしない限り、派遣労働者が自身が置かれている不合理な待遇についてきちんと声を出すことはできない。抜本的に派遣の仕組み全体を変えていく中で議論されないと、派遣労働者における均衡・均等はなかなか機能しないのではないかと考えている。

4 I 社（派遣先企業（物流・運搬業務））

- 受け入れている派遣労働者の待遇決定方式について、派遣元事業主により派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の両方で受け入れている。
- 派遣先均等・均衡方式を採用している派遣元事業主に対する比較対象労働者の待遇情報の提供については、派遣先として公正な待遇を確保する観点から、比較対象労働者の職務内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態を考慮、勘案した上で、適切な比較対象労働者を選出し、労働者派遣契約を締結する都度、情報提供すべき事項を網羅した書面を派遣元事業主に交付している。
- 派遣労働者の就業先となる事業場において、比較対象労働者の待遇情報に変更が発生した場合、おおむね14日以内に派遣元事業主に対してその内容に関する情報を提供した上で、必要に応じて新たな労働者派遣契約を締結している。
- 派遣先として、派遣元事業主が雇用する派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、定期的に派遣料金に関する協議を呼びかけている。具体的には、地域別最低賃金が改定されるタイミングや、次年度の予算に反映できるよう、2月から3月にかけて実施している。なお、その時期に限らず、派遣元事業主から個別に交渉機会の提案があった際には適宜交渉を実施している。
- 派遣元事業主から直接雇用の依頼があった際には、可能な限り応じている。なお、労働者派遣法において雇用安定措置が義務化される以前から、派遣元事業主から直接雇用の依頼があった際には、可能な限り応じており、現在会社には元派遣労働者の管理職も複数名在籍している。
- 派遣労働者の評価については、派遣元事業主と評価に対する考え方について事前に共有や認識のすり合わせを行った上で、必要な情報を提供している。会社としては、物流は人々の生活に欠かせないライフラインであり、安定的な稼働を使命としていることから、出勤率やシフト遵守率を評価の軸として設定している。その評価結果を派遣元事業主に提供している。
- 事業場のうち、人数の多い大規模な事業場において、業務の繁忙に対応するために派遣労働者を受け入れているため、これまで比較対象労働者がいないという状況が発生したことはなく、今後もそのような状況が発生することは限りなく低いのではないかと考えている。
- 会社には法律の知識を持った人材がいるため、改正法の施行当初から、派遣先均等・均衡方式を採用して受け入れる場合の手続が大変だから労使協定方式に限定しようとか、労使協定方式を採用している派遣元を積極的に活用しようという動きは特になかった。
- 現状、派遣先均等・均衡方式を採用することによる課題はない。
派遣先均等・均衡方式の仕組み上、受け入れている派遣労働者は、同様の業務に従事している派遣先の社員との均等・均衡が求められ、派遣元では該当社員との均等・均衡を図りながら派遣労働者の

待遇を決定するため、この方式で賃金を安く抑えられるという認識はない。

また、人手不足の中、労使協定方式が大半を占める状況で、よりコストを抑えられるという動機で派遣先均等・均衡方式を希望したところで、実際に派遣元事業主が派遣労働者を確保、募集できると思えない。あくまで現場で働く派遣労働者の納得感や円滑な現場管理の観点からの選択である。

- 派遣先均等・均衡方式には、派遣先が変わるごとに派遣労働者の待遇が変更になることで安定的な生活基盤の確保がしづらいという欠点があることは理解している。一方で、受入れ事業場では、直接雇用の従業員について待遇改善を図っており、受け入れている派遣労働者の賃金もそれに応じる形で上昇していると理解している。
- 業界横断的に賃金相場がある程度できあがっているなど労働市場や職種の特徴があることが、物流業界で派遣先均等・均衡方式の実施が可能となっている要因かという点については、派遣労働者は基本的に同じような職種でキャリアアップを図っていくというケースが大半だと考えられるので、特に物流業に限った要因はなく、一般的に言えることと理解している。
- 同一労働同一賃金のガイドラインについては十分に理解している。比較対象労働者の待遇情報について、派遣元事業主から特に具体的な要求を受けずとも、必要な情報を提供できているものと認識。ただし、評価に当たって、ある部分の情報について派遣元事業主から個別に追加提供依頼があった場合にはできる限り協力している。