

第 18 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 9 日（水）
13：00～15：00
於：厚生労働省共用第 6 会議室（3 階）

1－1 A 組合（パートタイム・有期雇用労働者を組合員とする、流通業等の労働組合が加盟する産業別労働組合）

- A 組合としては、政策目標として安定雇用と公正処遇が保障された多様な働き方を労働者が選択できる仕組みの構築を掲げており、これにより現在は正社員、パート等と分かれている雇用形態を、やがては一つに集約することを謳って取り組んでいる。
- 「同一労働同一賃金」については、「同一労働同一賃金ガイドライン」も参考に、①役割・職務の変化、②人材活用の仕組み、③労働時間等の 3 つの項目を基に、正社員との間の均等・均衡待遇の目安をマトリックスとして示し、これを基に、個別の労働条件について、各労使で確認する取組を進めている。
- 加盟組合を対象に、正社員とパート社員の働き方比較などの 3 年ごとに調査を実施している。最近の調査結果では、正社員との働き方の比較について、「実施済み」及び「実施中」が計 8 割超。また、働き方比較のための「判定基準」（考慮要素）についても、3 年前の調査より、「職種」や「業務内容」など仕事に関係する基準によって比較・評価がされており、パートの評価制度等の導入が進んでいると認識。
- パート社員の賃上げについては、毎年、正社員より高い要求基準を掲げて、正社員との格差是正に向けて取り組んでいる。その結果、正社員より高い賃上げの回答が獲得できている。一方で、正社員に対する時間当たりの賃金比率は僅かな増にとどまっており、一足飛びの解決には結びついていない。
- パート社員の一時金については、支給されている組合数、支給額ともに、「同一労働同一賃金」の法規定の施行前後を比較すると大きく改善が進んだ。この点は「同一労働同一賃金ガイドライン」で示されていることが大きく影響していると認識。その他の労働条件では、各種手当や休暇制度等で改善がみられる。
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」で具体的に「不合理」と明記されている部分は、労使ともに優先順位高く取り組めており、早く改善が進んでいるという実態がある。一方で、「同一労働同一賃金ガイドライン」に記載のない家族手当、住宅手当等については、パートに導入するには大きな原資が必要となるものであること、同じく記載のない退職金については、原資とともに年金等も絡んで制度導入の難しさもあり、これらは短期間で改善が一気に進むということは難しかったのではないかと。一方で、家族手当や住宅手当の制度を考え直すことで、支給要件を満たせばパート社員にも支給したり、手当自体を基本給に組み替えることにより均衡を図る対応をしていたりする事例も報告を受けている。
- 正社員転換については、現時点では 8 割以上の企業で正社員転換制度があり、把握できている範囲で毎年 100 名程度が正社員に転換している。転換後の雇用形態については、無限定フルタイム正社員

に登用されている者が多く、続いて、勤務地限定。これは、転居を伴う転勤が難しい等の事情により勤務地限定正社員を希望する者が多いためと考えている。

- 無期転換後、働き方や賃金、労働条件の変化がないまま雇用契約だけ無期に変わっている方もいるが、これは契約更改の際に面談等を実施している企業が非常に多く、その際に無期転換の意思確認をし、次の契約から一斉に無期化している場合が多いためと考えている。しかし、特に賃金については正社員よりパートの方が高い要求基準を設定して交渉していることもあり、パート社員（有期雇用）の時点で適時待遇改善を行っている中で無期化もなされている。処遇について何も改善せずただ無期転換しているということが全てではない。さらに言えば、無期転換時に労働条件が向上する取組をしっかりと企業に促すような政策も必要である。
- 職務給を導入している企業も増えていると思うが、ジョブ型が一気に進むというよりも、職能制度を維持したまま職務給をプラスする制度に改定しているところが多いと思う。
- 待遇改善の取組は、企業規模にかかわらず進められていると考えるが、企業規模が小さい場合には労務担当者の数も少なく、1人が担当する領域が広くなるため、大手のような対応ができていない現実もある。相談窓口等を使ってもらいながら改善を進めていただくことが重要。

1-2 A組合に加盟するパートタイム・有期雇用労働者を組合員とする労働組合に属する労働者B氏（所属企業：小売業／雇用形態：パートタイム労働者）

- 会社側と交渉する際、「同一労働同一賃金」が議題となることが非常に多くなったのは、「同一労働同一賃金ガイドライン」ができてから。会社も労働者も「同一労働同一賃金ガイドライン」を見ており、交渉の中で非常に頼るべきものではある。一方で、労使で解釈違いが起きることはある。福利厚生については、パートも正社員も同様の制度にするものが非常に多くなった。他方、賃金については、組合の要求と会社の考えとの間の隔たりをどう解釈するか、また、待遇差が「同一労働同一賃金ガイドライン」の考え方や具体例に当てはめて適切かという点で、判断に迷う部分が多い。
- 組合としては要求の根拠が必要であり、その根拠は「同一労働同一賃金ガイドライン」があった方が良い。ただし、会社との解釈違いが発生した場合、他企業の事例や賃金水準を持ち出さざるを得ない場合がある。「同一労働同一賃金ガイドライン」で可能な限り具体的な例が示されると、非常に交渉しやすくなる。
- 待遇差の説明義務があることについては、組合員向けのセミナー等で話をしているので、組合員は理解していると思う。ただ、労働者の中で説明を実際に求めるのは組合の役員だろうという意識があり、実際に、各事業所や店舗で、上長や店長に問いただすということはないかもしれない。

2-1 C組合（パートタイム・有期雇用労働者を組合員とする、情報関連産業の企業の労働組合）

- C組合としては、「同一労働同一賃金」の施行前から、有期雇用社員の組織化をしたうえで、賃上げを含む待遇改善に積極的に取り組んできた。そうした中、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表された時期である2017春闘では、ガイドライン案も踏まえて差分解消を掲げて交渉した。以降の春闘でも、組合として要求を行い、賃金・一時金以外の差分解消については、ガイドラインの趣旨を

踏まえて、それぞれ無期契約社員に合わせてきている。なお、2017 春闘以降、一時金（賞与）については、総合職同様の支給月数とすることを要求しているが、労働組合の要求とは異なる回答が示されている。

- C組合においては、現時点で賃金以外の労働条件についてはおおむね差分解消について整理できている。一方、賃金の差については、雇用形態によって職務・職責が明確に分かれているという内部要因とともに、他社や外部市場の水準等の外部要因の影響もある。どの程度の処遇であれば良いのか決めるのは、非常に難しい。
- 従業員の意識を見ると、C組合の従業員は雇用形態にかかわらず同じ場所で就労しているものの、特に総合職社員において、有期雇用社員の処遇を把握していない者も存在した。C組合としては、いろいろな立場の労働者の仲間がいて、一緒に仕事をしているにもかかわらず雇用形態間の待遇差があるということに総合職社員にも気付いてもらいたいという思いがあり、職場内の処遇に関する情報を共有していった。そうした中で、総合職社員の組合員から、総合職社員の賃上げよりも有期雇用社員の賃上げを優先すべきといった意見もあったことを踏まえ、差分解消の要求につなげてきた。こうしたことから、「同一労働同一賃金」の労使交渉に際しては、机上論ではなく、職場・現場で働いている従業員の声を踏まえることが大変重要と考える。それでも実際に交渉をする際には判断にまようこともあるため、労使がひざ詰めで議論をする必要がある。したがって、労使コミュニケーションの基盤がない職場では、労働者目線での待遇改善が進まないのではないかとということも危惧する。
- C組合では、法律で無期転換ルールが発生する5年の間に、無期雇用への登用を行っている。正社員転換、無期雇用への登用を進める中では、特定の地域での勤務や居住を志向する社員にどう対応できるか、無期雇用としてポストが用意できるかが重要と感じる。
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」は非常に参考になったし、それをたたき台として、労使で非常に議論を重ねることができたが、例えば賞与について、「同一」の賞与とは一体何なのか、苦慮することもあった。施行から5年間で、様々な事例の蓄積があると思うので、より幅広く「同一労働同一賃金ガイドライン」が活用できるように、記載の充実する観点でのアップデートが必要ではないか。
- 有期雇用の社員の一部では、本人の応募によって最短1年半で無期雇用に切り替える仕組みがあるが、無期雇用社員になった際には退職金制度も適用される。無期雇用社員のキャリア形成と一層の処遇向上は今後取り組むべき課題。
- 定年後再雇用労働者については、組合員の範囲に含めることとし、組織化をはかっている。組合員の意見も踏まえたうえで、どのように処遇を改善できるかに課題認識がある。
- 無期雇用労働者にも様々な職種がある。無期雇用労働者間の待遇などの不公平感の解消に向けた対応や改善も必要。

2-2 C組合に属する労働者D氏（所属企業：情報関連産業／雇用形態：事務契約社員として入社後、地域事務社員として登用され、その後総合職社員として登用された労働者（※））

※ 「事務契約社員」は有期雇用の事務職で転居を伴う異動なし、「地域事務社員」は無期雇用の事務職で地域限定あり、「総合職社員」は無期雇用で地域限定なし。

- 総合職社員が受けている研修やキャリアアップ支援の制度等について、契約社員であっても希望制

で受講できたことは、キャリア形成にとって非常によかった。

- 契約社員から地域事務社員への登用制度が導入された当時、登用された労働者はすくなくかった。その後少しずつ増えているが、地域事務社員に変わるのはとても大変なことである。
- 総合職社員と地域事務社員では給与体系やキャリアアップの仕組みが大きく異なる。地域事務社員への転換後1年目は、給与は事務契約社員のと時から微増であり、また、転換時は賞与算定期間の関係で最初の賞与がなかったため、年収ベースでは収入が下がってしまった。
- 地域事務社員は部門の中で数名程度しかいなかった。評価者である上司は、地域事務社員に対する評価が総合職を受験するための評価につながるため、どう評価すれば良いか悩んでいた。
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」が出たときは、無期雇用の地域事務社員だったため、無期と有期の差よりは、転勤がある総合職と転勤のない地域事務社員との間の待遇差への不満を持ちながら働いていた。その後、制度が変わり、総合職へのチャレンジがしやすくなった。法改正などに支えられていると感じることがある。
- 今後は、無期・有期の差も当然解消すべきだが、無期転換した際に、無期雇用の者の中で待遇差があることに不満を抱く者が出てくると思う。いきなり同じ待遇にはできないかもしれないが、傾斜を少しなだらかにする、制限のない総合職になれるハードルを下げるといったような取組が広がれば良いと思う。
- 無期で働くということになると、その会社ならではのスキルやキャリア形成に注力する面もある。同じ業種で別の会社に行っても活躍できるようなキャリア形成の道があると、有期で働いている方のキャリア形成につながることもある。

3 E社（パートタイム・有期雇用労働者を雇用する企業（小売業／当該企業を含むグループ全体の従業員数約60万名））

- 2020年の改正パートタイム・有期雇用労働法の施行に際しては、均衡処遇と均等処遇、労働者に対する待遇差の説明義務の強化について、全国の店舗で対応することを前提に、本社で考え方を整理した上で、最終的に各店舗の人事担当課長が法の趣旨を理解して、パートタイマーからの問合せに説明できるよう準備した。
- まず、均衡のバランスを確認するため、比較対象労働者を設定した。職務内容の確認のため、従業員区分ごとに職務内容の違いを可視化して一覧表にした。また、現状の人事制度の中で均衡処遇が実現できているのか確認するため、給与、賞与、退職金、休日休暇、福利厚生、教育訓練、それぞれの項目で確認を実施した。
- 確認・見直しを経て、社員とパートタイマーの間には業務の内容や責任の程度に一定の違いがあることを前提として、給与、賞与、退職金、休日休暇、福利厚生、教育訓練、それぞれの項目について待遇差の有無を確認し、違いがある場合は、その理由を説明した冊子を社内用に作成した。当該冊子は、均衡処遇の考え方や比較対象労働者及び給与や福利厚生の内容を一つ一つ明記して、会社が従業員に説明できるように準備したもの。
- 当時はそのように対応したが、改めて見てみると、同じ職位の正社員とパートタイマーでは転勤の有無と課長の代行業務の有無だけが異なることが分かり、待遇差そのものが妥当なのかという不安があった。また、これから労働力がますます不足していく中で、待遇差をつけることがパートタイマー

の戦力化に本当につながるのかと考えるようになった。

- 日給月給制の社員については、転勤できない方については有期契約という従業員区分を設けていたが、2016年の人事制度改定により、全員を無期雇用とし、転勤できなくても部長の職位になれる制度にした。この制度にした際、転勤できる正社員と給与、賞与も全く一緒にし、転勤に関わる給与や福利厚生、社宅といった部分だけが違う制度設計にした。したがって、日給月給制の社員にはパートタイム・有期雇用労働法の改正への対応は不要であった。
- 一方、時間給制の社員については、業務の棚卸しをし、合理的な格差を作るのではなく、待遇差をなくす方向性で検討を始めた。2023年には、時間給制の社員のまま上位職を目指す制度に改定した。それまでは、社員登用試験に受ければ社員区分が変わるようになっていたが、パートタイマーがその試験を受けるのはハードルが高いのではと考え、時間給制のままで、日給月給制の社員と同じ昇格試験を受けてキャリアアップできる仕組みを設けた。同じ等級であれば、給与、賞与、退職金、手当なども、時給換算して支給するようにした。
- メディアに取り上げられた際、「退職金やボーナスを全部時間換算したことが珍しい」というコメントを頂いた。人事制度が形骸化しないように、インナープロモーションも発信し続けており、実際に活躍している人を見せることで次につなげている。
- 2023年の制度導入以降、時間給制の社員のリーダー職への登用人数が増えており、目標としては、2026年までに、店リーダー職に占める時間給制の社員の割合が50%になるまで育成して登用したいと考えている。パートタイマーの活躍を後押しする仕組みづくりは、同一労働同一賃金を実現したからということもあるが、労働力不足が顕在化する中で、パートタイマーは宝の山だという発想の下、従業員区分に関係なく公正に処遇して更なる活躍を期待しているという会社の人事戦略でもある。
- 合理的な待遇差はどの程度なのかという点について、参考にできる情報が少なかった。正社員とパートタイマーとで明らかに待遇が異なるものもあるが、どこまでが許容範囲かをきちんと理解しないまま、業務内容に差があるからある程度の待遇差があつてしかるべきと解釈し、一定の格差を設けたままのものもあった。格差を残していいのはどの程度かという点が分かりづらかった。