

2025-4-22 第20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

○守島部会長 皆さん方、こんにちは。

定刻になりましたので、ただいまから第20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います。

委員の皆様方におかれましては、御多忙のところお集まりいただき、どうもありがとうございます。

本日は、中窪委員、池田委員、水崎委員が御欠席、小畑委員、風神委員、坂爪委員、鳥越委員がオンラインで御出席でございます。なお、小畑委員は途中15時半から16時の間は御退席、坂爪委員は16時頃までの御出席と伺っております。

また、大下委員の代理として日本商工会議所の清田様がオンラインで御出席、岡崎委員の代理として、株式会社三越伊勢丹ホールディングスの石神様が御出席でございます。

本日の部会は、労働者派遣関係のヒアリングとなります。

労使協定方式により派遣労働者を受け入れている派遣先企業1社、派遣労働者として就労されている労働者の方3名及び労働者派遣事業を行う事業者の団体2団体の皆様に御出席いただきます。

今回は、派遣先企業及び派遣労働者の方からのヒアリングについては、企業における個別具体的な取組や労働者本人の就業状況についてお話しいただくことから、議事は非公開とさせていただきます、入れ替え制といたします。

また、労働者派遣事業を行う事業者の団体からのヒアリングにつきましては、議事を公開することといたします。

また、今回もペーパーレス会議ですので、初めに事務局より、タブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

本日の会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくタブレットをお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体に電源のボタンがございますので、入れていただきまして、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は、議事次第から始まりまして、資料1から資料3までとなっています。御不明点がございましたら、事務局までお申しつけください。

また、オンライン御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、御発言されるとき以外は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。部会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上で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、通信トラブル等不具合がございましたら、チャット機能で事務局に個別に御連絡をいただくか、あるいは事前に共有させていただいています電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

(一般社団法人日本BP0協会入室)

○守島部会長 それでは、第20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」について、ここからの議事は公開で行いたいと思います。

本日の議題は「労使関係団体等からのヒアリング」の3回目でございます。ここからは、労働者派遣事業を行う事業者の団体からのヒアリングを行っていききたいと思います。

頭撮りは、ここまでとさせていただきます。

ありがとうございます。

それでは、労働者派遣事業を行う事業者の団体からのヒアリングとして、一般社団法人日本BP0協会理事長、青木秀登様、理事、出井智将様からお話を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。

本日は御多忙のところ、本部会に御出席いただき、どうもありがとうございます。

まず、青木様から10分程度でお話をいただきまして、その後、委員からの質疑応答を受けていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

では、お願いいたします。

○青木様 ありがとうございます。日本BP0協会の青木秀登です。

それでは、いただいた質問に沿って説明をいたします。

まず、2 ページですが、当協会は35年前の1989年に、製造請負の事業主団体としてスタートしました。

現在は、主に製造、物流などの派遣や請負を行う事業主団体として活動しております。

続いて、3 ページです。

当協会の同一労働同一賃金関連法に対する所感ですが、施行から5年が経過し、当時の関係者の皆様による制度構築と仕組みづくりのおかげで、均等・均衡待遇の成果が着実に上がっていると感じており、感謝しております。

時間の関係もあり、全文は読み上げませんが、我々の思いを記しておりますので、ぜひ御覧いただきたく存じます。

続いて、待遇決定方式です。

大半の会員企業が労使協定方式を採用しており、一部派遣先均等・均衡方式を採用しているケースもあります。

労使協定方式が選択される主な理由として、1 つは、派遣労働者からの待遇面での納得を得られやすいこと。もう一つは、そのほうが、雇用管理がしやすいということです。

具体的には、企業によって賃金が異なる中、派遣先均等・均衡方式ですと、同種の職務を担っていても派遣先が変わるごとに賃金が変わるなど、派遣労働者の生活所得が不安定になることから、そのようなことにならないようにするためであり、派遣労働者の納得も得られやすいので、労使協定方式のほうが選ばれていると考えています。

他方、派遣先均等・均衡方式は、一部の倉庫業などの派遣先で労使の話し合いの上、仕事量確保のために選択されるケースがあると考えています。

もちろん、どちらの方式を取るかは、派遣元の労使の判断になりますし、派遣先が望んでいても労使協定方式となる場合もあります。

続いて、4ページになります。

当協会の同一労働同一賃金関連法に係る取組です。法施行に向けて、数多くのセミナーを開催するとともに、法施行後は、会員企業が適切に対応できるよう、厚労省の担当官を招いて、いわゆる局長通達の説明会を毎年実施しています。複雑な制度ですので、頻繁に説明会などを開催し、制度の理解促進に努めています。

続いて、5ページは労使コミュニケーションについてです。

業界団体レベルでの活動、会員企業の経営者層に労使コミュニケーションの重要性を理解してもらうための活動。そして、具体的な現場サイドの話として、マル4になりますが、過半数代表者の適正な選出手続について、セミナー等で周知を行っています。

続いて、6ページ、キャリアアップに向けた取組についてです。まず、教育訓練です。

ここでは、当協会での提供内容を記しておりますが、会員にオリジナルテキストやeラーニングなどの提供や各種研修への参加を呼びかけ、教育訓練の後押しをしています。

続いて、各社独自の人材育成ですが、各社は積極的に教育訓練に取り組んでおり、半導体技術者を育成するための施設を用意したテクニカルセンターを始めたり、フォークリフトの免許取得のために、自前の教習所を用意したり、認定職業訓練校として、設備保全や生産技術などの人材育成を行うなど、本格的な領域に取り組んでいる会社もあります。

派遣先に頼るだけでなく、独自で高度な業務をこなせる人材育成に力を入れている派遣元もあることがお分かりいただけるかと思います。

続いて、能力評価及びフィードバックの実施状況ですが、派遣先の協力も得ながら定期的に実施しています。

明確な数字は持ち合わせていませんが、およそ年に2回程度、能力評価してフィードバックしている派遣元が多いようです。

最後の業務内容の高度化については、7ページで説明します。

続いて、7ページの派遣労働者のキャリアアップに向けた取組についてです。

左側、現状の整理ですが、まず、ジョブ型制度が基本であること。派遣労働者の待遇改善をさらに進めるための課題にもつながりますが、ジョブ型を前提に、より高度な仕事をしてもらわなければ待遇を上げづらい状況にあります。

次に、製造物流業務の派遣労働者は、入職時に未技能・未経験者が多いということ。事

務系や技術系は入職の際に経験値が求められることが多いですが、ブルーカラー系の場合、仕事内容の分業化が進み、人手不足感もあって、未技能・未経験の方でも入職できる仕事が多いです。

そのときに企業が求めることは、まず、約束した時間に来ること。次に、安全に指示どおりの仕事をこなすことです。

そして、軽作業中心の派遣先環境も存在していること。職種にもよりますが、分業化が進み、高度でない軽作業中心の職場も存在しています。この場合は、より高度で高賃金となる職場を提供できるかという点、悩ましい派遣先が多い状況です。

そこで、右側、どのような取組や支援が必要であるかですが、まず、派遣先との連携強化、協力依頼をすることが重要と考えます。

最初は活用方針の確認です。派遣先の活用方針は、大きくシンプルな仕事をこなす人材がほしいと思っている企業と、やる気のある優秀な人材には難易度の高い仕事にチャレンジしてもらって、将来は直接雇用の正社員として活躍してもらってもよいと思っている企業の2つに分けられます。

後者は、中小企業を中心に幾つか見られますが、前者を求めるところが圧倒的に多いのが実態です。

次に、どちらにしても、高度な仕事やキャリアアップ可能なポジション提供について派遣先と協議します。派遣先に話し合いを通じて協力を求め、評価の高いやる気のある派遣労働者には、できる限りキャリアアップが図れるようにしています。

また、キャリアアップが見込める派遣先との連携も重要です。キャリアアップを望むやる気のある派遣労働者には、そういった企業への積極的な異動も考え、支援することが重要です。

そして、高度な業務や高賃金職種への移行事例などの具体的情報の共有と提供を社内だけでなく、他社や業界全体で行うことも必要と考えています。

加えて、何より重要なのが、派遣労働者との日頃のコミュニケーションです。日々の会話や定期的な面談、キャリアカウンセリングで個人の希望を把握し、キャリアアップには派遣労働者自身に向上心や新しいことへの挑戦意欲が不可欠であることの認識を持ってもらうように努めていますが、提供された機会に応じるかどうかは個人次第であり、対応が難しいケースもあるのが実態です。

要は、本人が何を望んでいるかを把握して、できる限りその人の希望に沿った提案をしてあげることです。

他方、キャリアアップで一番重要なのは本人の向上心であり、それが無い方に幾らお膳立てしてもよい結果は出ません。全派遣労働者に機会提供していますが、一定期間この仕事で働きたいだけだから、キャリアアップを強制されたくないという人もいます。

また、本人の希望どおりにいかず、ミスマッチが起きる例も少なくありません。そのため、日々の何気ない会話や面談などで、本人が何を望んでいるかを把握し、助言すること

を重要視しています。

また、私たちがモチベーション上げてやることも重要と思っています。そのきっかけ、手段として先ほど紹介した、各派遣元が独自に用意している本格的な教育訓練施設で教育を受けてから活躍してもらおうということもあると考えています。

続いて、8ページの意見になります。

マル2とマル3に関しましては、派遣制度の在り方として検討すべき点でもありますので、マル1の派遣先均等・均衡方式が原則である課題についてのみ説明いたします。

派遣の同一労働同一賃金制度では、派遣先均等・均衡方式が原則とされていますが、これが適切なのか再考の必要があると考えます。

現状では、労使協定方式が約9割を占め、派遣先均等・均衡方式単独での選択率は7.7%にすぎません。

委員の皆様の発言にもあるように、原則と例外が逆転していると言わざるを得ません。この方式が原則となった背景には、働き方改革実現会議で欧州モデルを参考にしたことによるものと理解しており、そのため、当初のガイドラインでは、派遣先均等・均衡方式を基盤とした考え方のみが示され、後に今の労使協定方式の基礎となる3要件などが追加されました。

しかし、日本には欧州モデルのような企業横断的な職種別賃金相場がないので、派遣先均等・均衡式を原則とすることには無理があります。

2017年の同一労働同一賃金に向けた検討会でも、有識者委員の皆様方から派遣先均衡を原則にすることに対して慎重な意見が出され、報告書にも、派遣先との均衡を求める方向に慎重な意見が多数記載されています。

事実、派遣先均等・均衡方式の適用は年々減少しており、事業者団体としては、今後も増加の見込みは低いと考えています。

そして、最大の課題は、労使協定が適切に提携されていない場合、原則である派遣先均等・均衡式が適用されるという点です。

この場合、派遣先による賃金変動で生活の不安定化が懸念されます。また、派遣元としても雇用管理がしづらくなり、派遣労働者の納得感も損なわれます。

また、仮に労使協定が適切に提携されておらず、原則である派遣先均等・均衡式になった場合、派遣先の労働者並みの賃金水準を確保するための派遣料金引上げを派遣先から断られた場合、派遣労働者の意向にかかわらず、派遣元はその派遣労働者を派遣先から引き上げていいのか、引き上げたことは法違反になるのか、法違反となった場合、賃金に見合った派遣料金を拒否した派遣先に責任は及ぶのかなど、派遣先均等・均衡式になった際の責任の内容や所在が曖昧です。

また、現在、政府主導で三位一体の労働市場改革として、ジョブ型を推進する中で、労使協定方式を用いて職種別賃金相場が形成され得る派遣について、それを否定するような派遣先均等・均衡方式を原則とする考え方には違和感があり、労使協定方式で同種の業務

に従事する世間一般の通常の労働者と均等・均衡を取っていることを例外扱いすることも疑問です。

よって、この規定については見直すべきと考えています。

以上となります。御清聴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。

それでは、委員の皆様から御質問、御意見があったらお伺いしたいと思います。どなたからでもどうぞ。

では、石神様、お願いいたします。

○石神様　御説明いただき、ありがとうございました。

会員企業様には、製造現場に労働者派遣を行われる事業者様が多いかと思います。

先ほどの7ページ目のスライドの中で、個々人のスキルであったり、意欲に見合った派遣先の検討等の課題感等についても触れていただいたかと思いますが、派遣労働者と派遣先の労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた取組に当たって、製造現場へ労働者を派遣する場合の特有の課題感等がございましたら、教えていただければと思います。

○青木様　ありがとうございます。

まず、製造で派遣先と均等・均衡を取る方式の派遣先均等・均衡方式を選択している会員企業労使は見当たりませんでした。ですので、基本的には、製造現場に派遣している会員企業は、私が調べた範囲では、全てが政府の定める要件を満たす労使協定方式です。

製造現場特有の課題感ということであれば、最初にお話しさせていただいたように、派遣先は軽作業中心の派遣先が多いので、これをより高度な仕事へステップアップさせる、または異動する、このアプローチが毎回悩ましいと思っております。

もう一つ、労使協定方式では、派遣先が異なるために、技能習熟度に基づく賃金体系の設計をするのに苦労します。業務の内容や責任の程度を具体的に記載しながら、現在、苦労して設計をしています。

以上になります。

○石神様　ありがとうございます。

○守島部会長　ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、山田委員、お願いいたします。

○山田委員　御説明ありがとうございました。

2点教えていただきたいのですが、原則は派遣先均等・均衡だけれども、現実には労使協定方式だと、もちろん、これに関していろいろな議論があるわけなのですが、現実にはそうなっているということですが、労使協定方式の問題で指摘されるのは、労使協定をまさに結ばないと駄目なので、労働者過半数代表を適切に選ぶというのが、やはり条件になってくるということなのだと思うのです。

これに関しての御質問が、5ページでしたか、リーフレット等を使ってしっかり会員企業さんにやってくれという周知をされているということはあって、これは重要な話だと思

うのですけれども、さらに進んで、本当にしっかりやっていくためのいろいろなスキームみたいなことも考えていかないと駄目ではないかなと思うのです。

そこで、何かそういう取組をされているのか、あるいは、そこまで行かなくても、例えば、こういうところはうまくやっているなという事例を、御存じだったら教えていただきたいと、それが1点目です。

もう一つは、これは、派遣労働者の方の処遇を上げていくということが最終的な目的になっているわけですから、そのときに派遣料金が上がらないと、これは実現しないわけです。個別の派遣事業者というのは、そういうことをやっているところは、私もいろいろ聞いているのはあるのですけれども、業界さんとして、例えば派遣料金をしっかり上げてもらうような何か仕組みづくり、これは、なかなか難しく、派遣業界としては、お客さんに対してコスト高を要求するということになるのですが、ただ、いいサービスを提供しているのだから、当然それに対しては対価をもらおうと、そこに対しての取組というのも重要だと思うのですけれども、そういうことを何かされていることがあれば、教えていただきたいと思います。その2点をお願いいたします。

○青木様 ありがとうございます。

先に、後半の派遣労働者の賃金を上げる話からさせていただきたいと思うのですが、私たちは、会員企業の幹部を集めた懇談会を定期的に行っておりまして、そこで、昨今行われております賃金を上昇させるための政府、国のいろいろな取組がどんなことが行われているか、そういったものを随時情報提供しながら、派遣料金を上げて派遣労働者の賃金を上げましょうという呼びかけをしております。まず、情報提供をするというのが1つ。

それと、もう一つは、賀詞交換会や総会の後の懇親会の際の呼びかけになるのですが、1つの目安として派遣労働者を組織化しているUAゼンセンさんが毎年春季労使交渉で賃金を何%上げましょうという目標値を立てていらっしゃいます。その目標の数値をお借りして、私たちも派遣労働者の賃金をここまで上げましょう。そのために、派遣料金もそれに準じて、きちんと上げるように交渉しましょうという呼びかけをさせていただいております。そんな活動をさせていただいているというのが1つです。

もう一つの質問の過半数代表の選出ですとか、労使コミュニケーションについてなのですが、これに関しては、やはり、派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいので、過半数代表者に派遣労働者を入れることを前提にしている派遣元は多くなっています。

事例として少しお話しさせていただくと、例えば、ある会社は過半数代表者には派遣労働者から、正代表1名、副代表2名選出し、内勤社員からは正代表1名、副代表3名を選出している会社があります。

過半数代表者の選出は、まず、立候補を募りますが、立候補していただける方はほとんどいらっしゃいませんので、そのため、どなたか派遣労働者に過半数代表者に適任の方を推薦してもらいます。

このとき、できる限り違う派遣先に勤務する派遣労働者になるように推薦してもらい

ます。

推薦された派遣労働者に相談し、承諾を得た上、その後、過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出します。

協定の締結は、正代表2名、派遣労働者と内勤社員が責任を持って行うこととして、協定書の署名者も正代表2名が行うようにしています。

副代表は、正代表が年度中に異動、退職と、その事業所に在籍しなくなった場合ですとか、正代表が疾病などで、代表者としての役務となった場合に、正代表の代理で、労使協定の締結、あと意見聴取、安全衛生委員会への参加の役務を実施していることとしていると。副代表の代行順位は、あらかじめ決めていたりします。

あと、1つの例として、ウェブやメールなどで対応している会社の例なのですが、投票時に派遣労働者から選出された労働者代表へ伝えたい意見とか要望をアンケートという形で聴取して、労働者代表と連携している派遣元もあります。

1つ、そのアンケートを通じて要望をかなえた事例というか、成功事例としてお伝えすると、その会社は、有給休暇を1日単位でしか認めていなかったのですが、これはシステムの問題で与えられなかったのですが、半日の有休にしていadakいたいという要望が多かったものですから、早期にシステム改修をして、半休の取得ができるようにしたという事例を聞いております。

以上になります。

○山田委員 どうも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。

では、富高委員、お願いいたします。

○富高委員 御説明ありがとうございました。

様々なお取組に、敬意を表したいと思います。

質問を2点ほどさせていただきたいのですけれども、その前に、最後のページに「同一労働同一賃金」も含めて労働者派遣制度にかかわる御意見もございましたので、その受け止めをお伝えしておきたいと思います。

まず、1点目の「派遣先均等・均衡方式が原則である課題」という点です。

労働側としては、労使協定方式は原則である派遣先均等・均衡方式の例外であるからこそ、厳格に運用されるべきであると考えております。ご説明資料の中でも「最大の課題が、労使で合意したのにもかかわらず、適正に締結されていない場合、原則である派遣先均等・均衡方式が適用される」ことという記載があり、先ほどもその趣旨の御発言をされていたのですけれども、そもそも労使協定を適正に締結していれば問題がないと考えております。したがって、むしろ協会の皆様には、適正な形で労使協定が締結できるように会員企業への指導などを行っていただくことを、お願いしたいと思います。

2点目は、先ほど御説明では割愛されておりましたが、ご説明資料にある「離職後1年以内の労働者派遣の禁止」についてです。この規制の趣旨は、人件費引下げのため

に、自社の社員を派遣労働に切り替えることを防止するというものであり、今でも重要なものだと考えております。したがって、規制を廃止すべきというご意見については、労働側として認めることは難しいと考えています。以上、ご意見に対する受け止めということで、お伝えしておきたいと思います。

その上で質問ですが、「同一労働同一賃金」の法改正によって公正な待遇が確保されているのという点について、2点お伺いしたいと思います。

1点目は、今回の見直し議論のキックオフとなった2月5日の部会で様々なデータを示していただきましたが、その中にあった派遣労働者の方への個人アンケートの調査では、約半数の派遣労働者の方が、法改正後も「自分の待遇は変わらなかった」という回答が半数近くに及んでいたという調査結果が示されていました。この点について、どうお考えかとお聞きしたいということが、1点目です。

2点目につきましては、「同一労働同一賃金」の実現による公正な待遇確保のためには、それを実現し得る水準で派遣料金が適切に設定されることが必要です。

この点、法では、派遣先に派遣料金設定の配慮義務が課されておりますが、派遣料金設定の配慮義務の履行状況について、どのように分析されているかという点についてご意見をお伺いしたいと思います。

以上です。

○青木様 ありがとうございます。

まず、最初の待遇が変わらなかったという方がいらっしゃるということですが、恐らく、もともと国が定めた基準値を上回っている方たちだったので、待遇が変わらなかったと思っております。

まず、それが第1点目。

2点目に関しては、料金が適切にいただけているかどうかというところですが、配慮義務を入れていただいたことに関しては、本当に、まず、感謝をしております。

それで、この配慮義務があることによって、私たちも強く説明ができる場所もあります。

また、厚労省様のほうからも既に指導を何件か出していただいているデータもいただいております。そういったものも含め、お客様にお話しすることによって、ある程度の牽制ができると思っております。

ただ、話し合いの場は持っていただけるのですが、やはりなかなか厳しいお客様もいます。これは、やはり交渉でもありますから、結構厳しいこともあります。できる限り派遣労働者の賃金にきちんと反映できるように、派遣料金をいただけるよう、引き続き粘り強く努力していきたいと思っております。

以上になります。

○守島部会長 ありがとうございます。

では、及川委員、お願いいたします。

○及川委員 ありがとうございます。

資料7ページにおいて、派遣労働者のキャリアアップに向けた取組について、いろいろ教えていただき、ありがとうございました。

前回の同一労働同一賃金の議論があったときと現在とで、中小企業をめぐる環境が一番変化したのは、人手不足の観点だと考えています。

したがいまして、中小企業には人手不足感が大変強くて、派遣の方に来ていただいて、大変生き生きと働いていらっしゃるようであれば、将来の正社員化ということは、中小企業にとっても望ましいですし、派遣労働者にとってもキャリアアップの1つの道になると考えますが、これが実態としてあまりないというのは、受け入れる中小企業のほうに課題があると理解すべきなのか、それともほかにさまざまな課題があるのか、少し教えていただければありがたいです。

以上です。

○青木様 ありがとうございます。

なかなか難しい質問だと思うのですが、キャリアアップもできるので、こちらの職場はどうだろうという提案をしたときに、中小企業さんを御紹介すると、残念ながら敬遠されることもあります。

できる限りそういうことがないようにしてはいきたいのですが、やはり一般論としても、基本的には大企業のほうが賃金が高くて、中小企業のほうが、どちらかというと賃金が高いというデータもあるように、また、職場の環境、いろいろな福利厚生等も含めて、やはりそこら辺は悩ましい問題として、本人が最終的なジャッジをする上で、やはりお断りしてくるケースが、そういったところであるのかなと思います。

しかし、中にはお話をした際に、喜んで行っていただける方もいらっしゃいますし、実際、中小企業に現時点で派遣をしている方でも、生き生きと頑張っている方もいますので、そんなに悲観するところではないかと思っています。引き続き中小企業の経営者の方たちとも話し合いながら、よりよい方向に持っていけるように努力していきたいと思っています。

以上です。

○守島部会長 ありがとうございました。

それでは、そろそろ時間になりましたので、日本BP0協会のお話は、これで終わりにさせていただきますと思います。お忙しい中御参加いただき、どうもありがとうございました。

それでは、次のヒアリングに移りたいと思いますので、入れ替えを行います。

(一般社団法人日本BP0協会退室)

(一般社団法人日本人材派遣協会入室)

○守島部会長 それでは、引き続き、労働者派遣事業を行う事業者の団体からのヒアリングとして、一般社団法人日本人材派遣協会の副会長、阪本耕治様、事務局長、小野信行様、コンプライアンス事業部長、永井延子様からお話を伺いたいと思います。

本日は、御多忙のところ御参加いただきまして、どうもありがとうございます。

まず、阪本様から10分ほどお話をいただきまして、その後、質疑応答に御対応いただきたい。よろしくお願いいたします。

○小野様 説明は、私、事務局長の小野からさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず、資料となりますが、3ページを御覧ください。

まず、派遣協会の概要となります。会員数は805社。それから、事務系派遣が中心です。それで、労使協定方式が実際ほとんどです。

会員の派遣稼働者数は50万人を超える規模となります。

では、次の4ページをお願いします。

こちらに記載しましたとおり、派遣協会は、会員への直接的支援のほか、派遣先企業であつたりとか、あと、派遣先向けにも事業展開をしているような状況です。

次の5ページをお願いします。

こちらは、派遣協会で行った昨年のアンケートとなります。

このアンケートでは、年代別に派遣で働く理由というものを聞いてみたところ、それぞれ特徴が浮かび上がってきたところです。

例えば、赤文字の箇所となりますけれども、20代での賃金が高いとか、あと、30代の教育訓練や研修を受けられるといった理由が挙がってきているのですけれども、それこそ、同一労働同一賃金やキャリア形成支援が評価されているといった状況かと思っています。

また、60代以上の方の、これまでの就業経験を生かせることであつたりとか、社会保険に加入できるといった理由は、セカンドステージの働き方として、派遣が選ばれている様子が読み取れるところです。

全年代にわたって、働く時間を選べるといった理由がありますが、それぞれのライフステージに応じた派遣の魅力を感じていただいているといった状況です。

続いて、同一労働同一賃金の取組です。7ページをお願いします。

こちらは、労使協定方式の派遣会社の取組のフローとなります。左からなのですが、過半数代表者の選出となりますが、厚労省からも非常に厳しい基準のガイドが出ておりまして、この遵守に向けて過半数を超える信任が得られるまで、現場やバックオフィスが連携して、対面とか電話など、そういった方法で投票を促進している状況です。

また、真ん中の賃金に関しましては、局長通達による基準賃金を確保した上で、各社とも人材確保というのは非常に大きなテーマでもありますので、自社の強みであつたりとか、他社の差別化を意識した賃金設定を行っています。

その上で、右側労使協定の締結になりますが、対等のコミュニケーションを各社工夫しています。例えばとなりますけれども、労使の直接的な会話の場を、年1回ではなくて数回設定している会社もあるような状況です。

次の8ページをお願いします。

こちらは、左に記載しましたが、公正な対応確保のためには、派遣先企業との連携も欠かせません。日頃から派遣社員が働きやすい職場に向けて、派遣先企業と連携しているのですけれども、派遣社員の評価への協力依頼であったりとか、あとは対応改善に向けた協議も行っています。

また、派遣社員の方に対しては、待遇の説明だけではなく、日々の接点の中で一人一人の不安とか悩みに寄り添って、信頼される関係づくりに努めています。

では、次をお願いします。

9ページと10ページに関しましては、派遣協会の取組です。この場では、詳細は割愛しますが、分かりやすい周知であったりとか、実務的支援ツールの提供、さらには、次の10ページになりますが、厚労省や、それから労働局と連携した派遣先セミナーを実施したり、同一労働同一賃金の周知や浸透に向けて、幅広く活動しています。

続いて、キャリアアップに向けての取組となります。

まず、12ページですが、派遣会社は教育訓練であったりとか、あと、キャリアカウンセリング窓口の設置といった制度対応を行いながら、現場では、日々の寄り添った会話の中で、一人一人に向き合ってきめ細かくサポートしています。

次のページをお願いします。

さらに派遣会社は、派遣先企業に働きかけて、キャリアアップの可能性を広げています。

結果、キャリアの幅が広がって働き方の選択肢も増えている状況です。

右下は、厚労省の事業報告の集計結果の雇用安定措置の実績となりますが、第1号措置によって2万5000人も直接雇用を生み出しています。

さらに、ここでのポイントとしては、直接雇用の大部分が3年見込みの義務対応で発生したものではなくて、それより前の段階で、双方の合意のもと、多くの直接雇用を生み出して、派遣先企業の採用の1つの手段となっているような状況です。

次のページをお願いします。

こちらは、派遣協会の取組となります。こちらも詳細は割愛しますが、会員企業に派遣社員の教育訓練のためのeラーニングシステムの提供や、それから、キャリアカウンセリングスキル向上のためのセミナーを実施しております。

続いて、今後の課題となります。16ページをお願いします。

課題の1つ目は、未経験者の活用です。人手不足の解消に向けて派遣会社は未経験者を無期雇用して、育成した上で派遣を行って、積極的に受け入れてくれる派遣先企業もあります。

数か月もすると、未経験者から実務経験となって、貴重な戦力と評価され、結果、最終的に直接雇用になることもあります。

ただ、この仕組みは、やはり受け入れてくれている、そういった派遣先企業があつての仕組みであって、今後、さらに人手不足が加速することを考えると、受け入れてくれる派遣先企業がさらに増えることを期待したいところです。

次のページをお願いします。

課題の2つ目は、業務の拡大と、それから高度化です。左と真ん中に記載しました派遣先企業は、業務の拡大や、それから派遣社員の育成に協力的で、派遣社員の成長を派遣会社とともに支援してくれている例となります。

また、右に記載しました派遣会社C社は、事務派遣でありながらも、さらなる成長のための高度スキルとして、課題解決力を育成強化している例です。

これらの業務の拡大、高度化も、先ほどの未経験者と同様、派遣先企業の協力あつてのことなので、こういった協力が促進されるよう、行政には、派遣先企業の支援の充実をお願いしたいところです。

続いて、キャリア形成支援の課題です。19ページをお願いします。

派遣社員のキャリア形成支援は、派遣社員はもちろん、派遣先企業や派遣会社にとっても重要な取組となります。

もっと言うてしまいますと、左下に記載しましたように、労働市場においても、未経験からの挑戦を促したり、シニアの活躍の場を広げることから、人手不足への有効な一手になると考えています。

派遣業界は、キャリア形成支援に関して、既に制度が整っていることに加え、現場で派遣社員一人一人に寄り添った活動をしているところですが、キャリアを前向きに考える人をもっと増やすためにも、個人の成長を促進する仕組みづくりであつたりとか、機運づくりをお願いしたいところです。

続いて、今までの課題を含めて意見をまとめました。21ページをお願いします。

これまで御説明させていただいたとおり、派遣においては、同一労働同一賃金と、それから、キャリア形成支援が両輪として機能して、制度を超えた工夫が現場では行われているような状況です。

このよい循環を促進する観点で、以前の規制が今も本当に必要なのか、改めて考える必要があるのではないかと思います。

例えば、待遇の引下げに使われかねないことから、離職後1年以内の派遣は禁止されていますが、同一労働同一賃金が進んできた中で、本当に今も必要なのか、逆に、多様な働き方の選択を狭めていないか、そういったことを考える段階にあると思います。

また、生産年齢人口が一層不足する中で、未経験者の活用であつたりとか、業務の拡大、高度化による生産性向上は、待ったなしの状況であつて、派遣先企業が協力しやすい支援の検討をお願いしたいところです。

さらに、適正な賃金を確保する観点から、局長通達や、それから労使協定イメージなど、各種情報は厚労省からできる限り早くいただけますようお願いいたします。

最後に、副会長の阪本より一言お話しさせていただきたいと思います。

○阪本様 今、我々の取組は、小野のほうから御説明申し上げたとおりでございます。新しいいろいろなルールにしっかりと適用していくことは、最低限のこととして取り組んだ

上で、我々派遣会社自身も、今、当然人手不足という中に直面しておりますので、我々もしっかりとした条件を提示したり、労働者の支援をしなければ、我々も選んでもらえないという立場になってきておりますので、そういった意味で、ルールだけではない、いろいろな派遣社員のための取組をしておりますので、ぜひその辺りも含めて、いろいろな御質問に答えていければと思っておりますので、よろしくお願いします。

○守島部会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から、御質問、御意見があればお伺いしたいと思います。

では、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 どうも御説明ありがとうございます。

2点教えていただきたいのですけれども、途中で派遣社員の方が、派遣先で直接雇われるというケースが増えていると、人手不足ですから、そういう話なのだと思うのですが、これは確認ですが、紹介予定派遣ではなくて、そういうことではなくて違うケースで増えているのかなという確認なのですけれども、そのときに、派遣ビジネスとしては、派遣することによって収益を上げているわけですので、派遣先の方に貴重な人材が移ってしまうと、そこはディスインセンティブになると思うのですけれども、その部分は紹介料とかという何かでリターンを取らないと駄目だと思うのですけれども、その辺りの仕組みというか、それをどのように考えていらっしゃるのかというのが1点目です。

もう一つは、17ページに派遣先の非常に積極的な協力の事例が3つ挙がっていて、これは、すばらしいなと思いながら、一方で少し疑問というか、どういうあれなのかなと思うのは、例えば、真ん中のY社を見ると、派遣社員の方の受検費用を派遣先企業が負担すると。これは、わざわざ派遣先企業が負担するというのは、慈善行為でやっているわけではない、何かそれなりの理由があると思うのですが、その辺りどのようにお考えになっているかということを教えていただきたいと思います。

○小野様 まず、1点目の御質問、直接雇用に関して紹介予定派遣とのすみ分けのところなのですけれども、先ほど2万5000人と申し上げましたのは、紹介予定派遣とは別物です。

紹介予定派遣も含めると、恐らく1万5000人ぐらいが紹介予定派遣だと思うので、4万人ぐらいの方が、直接雇用に結びついているのではないかと考えているところです。

もう一つ、派遣ビジネスとして直接雇用になってしまうのは、厳しいのではないかとこの御質問かと思いますが、確かに厳しい部分はあると思いますが、今、やはり派遣会社のほうは、単なるマッチングではなくて、やはり働く人のライフステージは、ころころ変わってくるかと思っていますので、そこに応じた派遣サービスを行っていると、ですので、直接雇用によって一切関係が切れるといったわけではなくて、その後に関しても接点はいろいろ発生するのかなと。そういった生涯価値というのを追求している派遣会社が非常に多くなってきていると思いますので、そういった観点で言うと、一時的に派遣社員として卒業されて、またどこかで都合のいいところで使っていただければいいかなと思っているところが多いかと思っています。

○阪本様 では、少しビジネス観点で補足をさせていただきますと、確かにおっしゃっており、今、派遣社員が直接雇用になってしまうと、売上としても上がらないという部分はあるのですけれども、2つありまして、1つは、そういう機会がある派遣会社だと、ある意味示すことが、派遣社員の方に選んでいただけるという部分も当然ありますので、そういった意味で、もし、派遣先企業と、派遣社員が望むのであれば、その意思を推すのが役割だというのが、まず1点ございます。

あと、最近、派遣社員の方々は、非常に多様な働き方をされておりますので、時短の方もいらっしゃるし、週に数日の人もいらっしゃいますので、実は、我々としても、当然そういったいろいろな方々のサポートには、一定の人的コストはかかっていく部分もございます。ですので、一方でそういうコストもかけながら、一方で、お二人が望まれるのであれば、ある意味のマーケティング的な観点からでも、選んでいただける会社になるということもありますので、それを見ながら、決して望まれる方々を直雇にさせることは、トータルで見ても悪くはないと、ビジネス的にも、実は思っております。

○小野様 もう一つ、Y社の例で、受検費用まで負担してくれているといったところかと思えますけれども、この派遣先企業は、少し聞いた話によると、やはりDXのところを推進していくということで、派遣会社としてもeラーニングのシステムとか、いろいろあるのですけれども、やはりそれ以上のところを求めているというか、そこまでなってもらいたいというところから、そこを本当に目指すのであれば、受検費用まで面倒を見るよと言ってくれているところなので、派遣会社と派遣先企業のほうが協力し合うという形で実現している形かなと思っています。

以上となります。

○阪本様 少し補足をしますと、確かに資格取得の費用まで負担されているケースは、正直申し上げると、ちょっとレアだと思います。

ただ、実は派遣先企業も、もはや今、派遣社員から選ばれる立場でございまして、働きにくい職場であると本当に定着せずに、結局、毎回毎回人を探し、教育コストをかけて無駄になるということを繰り返してしまうことになっていきますので、実は結構今、派遣先企業も選ばれるための努力をされているというのも、実は実態でございまして、そういった1つの取組として、コスト負担までは先進的ではありますがけれども、同じような、よりよい働き方をつくるということについては、努力されているところが増えているかなと思います。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 協会における様々な取組を、好事例を含めてお聞かせいただきありがとうございました。

私からは、労使協定の締結に関してお伺いさせていただければと思います。

資料7ページに、過半数代表者の適正な選出を出発点とするフロー図が示されています。

先ほど御説明もいただきましたけれども、労使協定方式によって、派遣で働く方の待遇をしっかりと改善していくためには、労使協定の締結者が民主的な手続によって選ばれた上で、選ばれた者が労働者の意見をしっかりと聞いて労使協定を締結する、その営みが非常に重要であると考えているところです。

以上から、私たち派遣で働く労働者を組織する労働組合としても、派遣先が異なる組合員からしっかりと意見を集約すべく、職場集会やオルグ活動を通して、様々な工夫を凝らしながら取組を進めています。その上で、派遣で働く組合員の不利益が生じないように、労使協定を締結するということに関しましては、組合員の丁寧な意見聴取と反映も含め非常に多くの労力をかけ、まさにその労働運動として丁寧に行っています。

そうすると、労働組合のない職場、大手のしっかりとした派遣元は別としても、中小まで裾野が広い業界の中を見渡したときに、肌感覚としてではございますが、そもそも過半数代表者の選出の場面だけではなくて、過半数代表者が適正に選ばれた場合であっても、その過半数代表者が派遣労働者の意見を集約して、時には会社側と交渉しながら労使協定を締結することは難しい面もあるのではないかと感じているところが正直なところです。

この点、派遣元に労働組合がない場合、過半数代表者がきちんと派遣労働者の意見を集約して、労使協定を締結されることを促すために何が必要なのか。中小の派遣元も参考になるようなお考えがあれば、ぜひ伺いさせていただきたいと思います。

○永井様 私のほうから回答させていただきます。

まず、労働者代表の選出に関しては、こちらは、7ページの資料のところにも、左側に載せさせていただきましたが、厚生労働省のほうから過半数代表者の適正な選出というリーフレットが出ています。

これは、2020年の同一労働同一賃金の改正とともに出されたものでして、その年に、既に労働者代表が適切に選出されているかという指導が行われておりました。かなりの勢いで指導をされていたという認識がありますので、ここは大手、中小問わず、指導されたという認識があります。

もちろん、個社ごとの取組というのは様々でして、選出に当たってどう工夫するというのは、一概には言えないところはありますけれども、例えば、好事例で申し上げますと、立候補を募るときに、もちろん派遣社員の方を含めた立候補を募る際に、いろいろな手段を使うと、まず派遣社員の方に知ってもらわなければならないので、そこを各社かなり苦労されていました。

もちろん、営業活動、コーディネーターとか各社呼称は様々だと思いますが、フォローに行かれたときに、こういうものがあるよと、労働者代表というのがあって立候補することは、みんな可能なのだよと、みんなが手を挙げることができる制度なのだよということを、ただひたすら言って回り、立候補もちゃんと周知が行き渡るように、では、何を見るのか、派遣社員の方が見逃すということがあってはならないので、例えば一番多く見られるであろう給与明細であったりとか、そちらに立候補を、この期間に募りますということ

を載せたりとか、マイページというものを、各社で今は持っているところが多いのですが、それを見ないということもありますので、いろいろな方法、例えば手紙のほうがいいのではないか、電話のほうがいいのではないか、そういった取組はしております。

何が必要かという、最終的には人海戦術というのがありまして、やはり各社苦勞しているところはそこです。総動員で選挙、過半数を取るために苦勞しておりまして、ただ、この5年で大分行き届いておりますので、この5年でかなりそこは改善され、期間も短くなり、過半数に到達されるまでの期間というのが、かなり短くなっているという印象です。これは、中小も大手も問わず、皆さんそう感じていると思っております。

ですので、何が必要かという、最終的には人海戦術ですが、大分浸透してきておりますので、その締結の際も労働者の意見を広く募集していたりとか、労働者代表の方が、それを代弁するという形式もかなり組織化されております。ですので、労働組合がなかったとしても、同じように機能している会社はたくさんあると認識しております。

以上になります。

○柴田委員 ありがとうございます。

○守島部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか、では、中川委員、お願いいたします。

○中川委員 御説明ありがとうございました。

資料の16ページで、未経験者の就労支援と今後の課題で、17ページに業務の拡大、高度化と今後の課題について、御説明いただきました。

派遣先において、未経験者の活用や業務の拡大、高度化を促進するためにはどうすればよいか、幾つか既に事例を挙げてはいただいているのですけれども、その方策について、もう少し詳しく御教示いただければと思います。

○永井様 まず、未経験者の活用と、業務の拡大、高度化に関しましては、派遣先の協力なしには行えないと考えております。

ですので、これは、大手の派遣先企業、中小問わず、派遣先企業がもっと受け入れて活用できるように、そういった、例えば助成金の仕組みがあったりとか、活用しやすい、例えば、中小もそこにお金をかけられるような仕組みを支援していただけると非常に助かるのかなと考えております。

○小野様 補足となりますけれども、派遣協会でも派遣社員の方を実際に受け入れています。例えば、リーガル部門みたいところで募集もかけたりするのですけれども、なかなか人が、経験者が来ないですね。そうすると、未経験から入っていただくのですけれども、未経験の方に入っていただく方が、よほど学びに積極的で、そのまま学んだことが業務に直結するのですね。そうすると、学ぶことに対しても非常に積極的になり、だから学びと実践の場というのがセットにされることは非常に重要ななと思っています。

ですので、派遣でいきますと、やはりこの実践の場はどこにあるかというと、派遣先企業にある話です。ですので、これがどんどん増えてくると、それだけ学びも積極的になる

人が増えると思っていますし、派遣協会ですと、それこそ3か月、6か月たつと十分経験者になっていると、こういった状況になっていますので、やはり経験者になって賃金が上がってくるといったところもひっくるめて、こういった動きが加速してくるといいかなと思っています。

その加速するときに、何か仕掛けが必要だと思っていますので、その仕掛けの1つが、先ほど永井が申し上げた助成金かと思っていますし、ほかの方法としても、こういった派遣先が多いのだよと、やっているところがこういったやり方をやっているのだよ、みたいなところは、好事例として、どんどん広めていくところをやっていきたいですし、我々派遣業界もそういったことをやっていかななくてはいけないかなと思っていますところ。

以上となります。

○守島部会長 ありがとうございます。

もう一人ぐらい、どなたかいらっしゃれば、お受けいたしますけれども、では、原田委員、お願いいたします。

○原田委員 御説明ありがとうございます。

先ほど柴田委員から過半数代表者の選出方法について御質問がございました。

これに関連してのご質問なのですが、労使協定の締結に向けたプロセスの中で、労働組合がない場合は労働条件を精査できないのではないかとといった見方もあると聞いております。

こうした場合に、派遣元の企業として、過半数代表者が労働条件をしっかりと理解して、適正な労使協定を締結できるようにするためのお取組として工夫されていることなどがあれば、御教示いただければと思います。

○永井様 私のほうから回答させていただきます。

とある派遣会社は、その取組というのを周知するということはもちろんなのですが、年に数回必要なときに、労使のコミュニケーションの場を設定しています。いわゆる意見交換会という形で、各事業所の労働者代表を一斉に集めて、経営者と労働者代表が忌憚のない意見交換をし合うと。

例えば、その年に起こったこと、有給休暇の半日有給休暇を取り入れた際に、そういった意見が出たとしたら、それは、どうしたらやっていけるのか、各派遣先企業によって就業時間が違う派遣社員が半休というのは、一概にみんな8時間ではないねと、では、それを取れるようにするためにはどうしたらいいかという意見交換をしたり、システムの問題であったり、そういうことも話し合ったり、例えば、最近では交通費、交通費といっても電車だけではありません。車通勤の方は、地方には特に多くて、昨今のガソリン代の高騰により、その就業規則に定めてあるガソリン代だけでは足りない、そういったことも意見として出ていて、それを解決するためには、どうしたらいいのか、ガソリン代の見直しとか、そういった労使が忌憚のない意見を交換し合える場というのをつくると、それは、必要なときに応じて、必要だと思えば、別に年に一度と決めているわけではなくて、複数

回設定すると、そういう柔軟な対応をしている会社もあります。

以上になります。

○原田委員 ありがとうございます。

○守島部会長 ありがとうございます。

それでは、日本人材派遣協会のお話は、これで終わりにさせていただきたいと思います。
お忙しい中御出席いただいて、どうもありがとうございました。

本日の議事は、これで終了となります。

事務局から連絡事項をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

次回の同一労働同一賃金部会につきましては、追って御連絡をいたします。

また、本部会の委員の任期が今月26日までとなっていることから、本日の部会が、現在の委員の皆様で行う最後の部会となります。守島部会長と山田委員、また、本日御出席されておられませんが、中窪委員、大下委員及び岡崎委員が御退任されることとなっております。

このため、田中雇用環境・均等局長から一言挨拶を述べさせていただければと思います。

○田中雇用環境・均等局長 皆さん、本日もお忙しい中、長時間にわたり御出席いただきまして、ありがとうございました。

先ほど事務局から御説明させていただきましたとおり、本日の任期の関係で、現在の委員の皆様で議論をしていただく最後の同一労働同一賃金部会となりました。

本部会ですけれども、平成29年の働き方改革実行計画を受けた形で、新しく設けられた部会としまして、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正、今回も議論をしていただいております、施行後5年の働き方改革の同一労働同一賃金の部分でございますとか、ガイドラインなどについての御議論をいただいております。

当時から御参加いただいている委員の方もおられますけれども、これまで、非常に同一労働同一賃金は難しい課題でございます。こういう課題への対応に当たりまして、多くの貴重な御議論をいただきましたことにつきまして、感謝を申し上げたいと思います。

守島部会長をはじめ、今回御退任をされる委員の皆様方におかれましては、これまでの御尽力に重ねて心より御礼を申し上げます。

この部会としましては、今後も引き続き、同一労働同一賃金について議論をしていくこととなります。今回で最後になります委員の皆様方におかれましては、引き続き、本議題につきましての御指導をいただきますようお願いいたします。

どうもありがとうございました。

○守島部会長 皆さん方、私と、それから何人かの委員は、これで退任させていただきます。どうも長い間ありがとうございました。

私は、この法律が最初でできるときから、この部会の座長を務めさせていただきまして、あのときは、かなり思い入れが大きくて、派遣であるとか、その他の短時間労働者、それ

から、ある意味では非正規という、非正規という言葉はあまりよくないのですけれども、そういう働き方をする人たちの状況が改善して、どういう働き方をしても公正な処遇が受けられるという、そういう夢というか、そういうことを予想しておりました。

今回、まだ半分ぐらいですけれども、お話を伺っていて、それが実践された部分、実現された部分もあるし、そうでない部分もやはりまだまだ大きいのだと、そういう実感を持っております。

ですから、これから、まだお続けになる方々、もしくは新任で入ってこられる方は、ぜひ、非正規労働という言い方もおかしいのですけれども、それを取り巻く様々な問題に関して、ぜひ同一労働同一賃金を含めて、新たな解決策を出すような形で議論していただければと思います。どうもありがとうございました。

私が締めるのですね、以上をもちまして、本日の部会は終了させていただきます。本日は、お忙しい中お集まりいただき、活発な議論を行っていただき、どうもありがとうございました。