

第21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5月21日(水)

9:00～

場所 厚生労働省省議室(9階)

開催形式 Web会議

○竹野有期・短時間労働課長 定刻になりましたので、ただいまから第 21 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」を開催します。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誠にありがとうございます。

本年4月27日付けで委員改選がありました関係で、部会長が選出されるまでの間、私、有期・短時間労働課長の竹野が進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、タブレット操作などについて御説明をいたします。本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットを委員の皆様のお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、一度押していただき、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から参考資料4までとなっています。御不明な点等がありましたら、事務局までお申し付けください。

また、本日は会場において、各席にマイクが設置されています。御発言の際には、中央の丸いボタンを1回押していただきますと、赤いランプが光りますので、それから御発言ください。御発言後は、再度同じボタンを1回押していただき、赤いランプが消えた状態にしていただきますようお願いいたします。

オンラインで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、御発言される時以外には、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。部会長又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。部会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がありましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として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、よろしくお願いいたします。以上です。

続いて、新たに本部会の委員となられた方が、公益代表で3名、使用者代表で2名おられますので、御紹介させていただきます。お手元の資料1、「同一労働同一賃金部会委員名簿」を御覧ください。

まず、公益代表で、日本大学経済学部教授の安藤至大委員。安藤委員におかれては、本日オンラインでの御参加で、所用のため途中退席の予定と伺っております。法政大学キャリアデザイン学部教授の武石恵美子委員。武石委員におかれましては、本日オンラインでの御参加です。成蹊大学法学部教授の原昌登委員。

続いて、使用者代表で、株式会社三越伊勢丹ホールディングスグループ人事部人事企画部プランニングスタッフの石神彩子委員。日本商工会議所産業政策第二部担当部長の清田

素弘委員。清田委員におかれましては、本日オンラインでの御参加です。以上となります。

本日は、安藤委員、武石委員、清田委員のほか、風神委員、水崎委員がオンラインでの御参加です。また鳥越委員より、本日欠席の御連絡を頂いております。

続きまして、部会長を選出いたします。部会長は、労働政策審議会令第7条第4項に基づき、公益を代表する労働政策審議会本審の委員の中から選出されることになっております。本部会におきましては、小畑委員及び武石委員が該当いたしますが、事前に事務局から委員の皆様にご相談をさせていただいております。小畑委員にお願いさせていただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

(異議なしの旨を確認)

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。それでは、小畑委員に部会長をお願いいたします。以降の進行は、小畑部会長にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○小畑部会長 同一労働同一賃金部会長を仰せつかりました小畑です。まず、御挨拶をさせていただきたいと思っております。大変重要な審議会において部会長を仰せつかりまして緊張しておりますが、皆様のお力添えを賜りまして務めてまいりたいと思っております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

まず、部会長代理を指名させていただきます。部会長代理は、労働政策審議会令第7条第6項により、部会に属する公益を代表する委員又は臨時の委員のうちから、部会長があらかじめ指名することとされております。この部会長代理については、坂爪委員を指名させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○坂爪委員 皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

○小畑部会長 それでは、議事に移りますので、頭撮りはここまでとさせていただきます。カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

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。本日は、パートタイム・有期雇用労働法の関係について、事務局より論点(案)などを御説明いただき、その後、各論点について御議論いただきたいと思います。それでは、事務局から資料の御説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。まず、参考資料の御紹介をいたします。参考資料1-1～1-4までは、各分科会と部会の運営規程です。参考資料2は、改正のポイント、制度概要に関する資料です。こちらは本年2月5日の部会でお示しした資料と同じものになります。参考資料3は、施行状況等についてです。こちらでも2月5日の部会でお示しした各種データなどの資料と同様のものですが、その時点から労働力調査や、賃金構造基本統計調査の令和6年結果が公表されるなどしておりますので、その部分について時点修正を行っているものです。参考資料4は、不合理な待遇差に関する裁判所における判断です。こちらでも、2月5日の部会でお示しした資料と同様のものですが、有識者ヒアリングにおいて、そのときにもお示しした裁判例以外の裁判例についても言及がありましたので、追

加できるものを追加した資料になっております。詳細な説明は省略いたしますが、適宜議論の参考としていただければと考えております。

続きまして、資料 2-1～資料 4 までについて説明いたします。資料 2-1 は、これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見です。同一労働同一賃金の施行 5 年後の見直しについては、本年 2 月 5 日の部会で議論を開始するとともに、これまで有識者や労使関係団体等からヒアリングを行ってまいりましたが、その中で公労使各側の委員から御発言のありました主な御意見をまとめた資料になります。こちら、詳細な説明は省略いたしますが、テーマごとに総論、パートタイム・有期雇用労働法関係、労働者派遣法関係、同一労働同一賃金ガイドライン、その他と分けて記載しております。この資料については、本日の部会又は今後の部会で各委員の皆様から頂いた主な御意見についても順次追記し、今後の議論の参考にしていただくことを考えております。以上が、資料 2-1 です。

続きまして、資料 2-2 は、有識者からのヒアリング概要です。本年 3 月 13 日の部会において、上智大学の富永先生、早稲田大学の水町先生、千葉大学の皆川先生の 3 名の先生方から、主に法学的な観点からの現状や課題などについてヒアリングを行いました。この日の部会の議事録は、既に公開されておりますので、詳細についてはそちらを御覧いただくことも可能ですが、このように概要資料も作成しておりますので、こちら、議論の参考にしていただければと思います。

続きまして、資料 2-3 は、労使関係団体等からのヒアリング概要です。4 月 9 日、15 日及び 22 日に開催された部会において、労使関係団体等からのヒアリングを行いました。パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者を組合員とする労働組合や、労働者個人の方、そうした労働者を雇用する企業、労働者派遣法の関係では、派遣元事業主団体や、派遣先企業にヒアリングを行ってまいりました。個々の企業や労働組合の取組についてお話いただく場合には非公開でヒアリングを実施しましたので、その概要につきましては、個々の企業などの名称が特定されない形で概要を作成しております。本日、資料 2-3 としてお示ししておりますが、後日、非公開の会での議事概要として、厚生労働省ホームページにも掲載する予定です。以上が、資料 2-3 です。

次に、資料 3 は、パートタイム・有期雇用労働法関係の論点(案)です。本日も含めまして、今後の部会においては、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、同一労働同一賃金ガイドラインといった項目ごとに分けて議論を行っていただくことを考えておりますが、本日はパートタイム・有期雇用労働法関係について御議論いただければと考えております。この論点(案)については、これまでの部会での各委員の御発言、ヒアリングで頂いた御意見なども踏まえ、本部会で御議論いただきたい論点(案)として整理をしたものです。

読み上げます。働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法に設けられた「均等・均衡待遇」「労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政 ADR」などの各規定が施行されてから 5 年が経過し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善の取組

は進んできたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる。こうした状況を踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論いただきたい論点(案)は、以下のとおりです。

1. 労使の取組促進の(1)均等・均衡待遇。〔論点〕法第8条(均衡待遇)及び法第9条(均等待遇)の規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。矢印の先として、同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化(別途議論)。ここで別途議論としておりますのは、同一労働同一賃金ガイドラインの見直しにつきましては、本日とは別の日に別途議論する会議を設けることを想定しているということですが、必ずしも明確に切り分けなければならないものではありませんので、本日御意見を頂いた場合には、それを踏まえて、また改めて御議論いただきたいと考えております。矢印の2つ目として、上記のほか、均等・均衡待遇規定を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

(2)労働者に対する待遇に関する説明義務。〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務(法第14条)について、説明を求めたことがある労働者の割合が低い一方で、説明や書面交付があった場合のほうが現在の勤め先や仕事への満足度が高いなどの調査結果が見られるが、このことについて、どのように考えるか。矢印の先として、説明義務や労働条件明示(法第6条)等の改善について、どのような方策が考えられるか。

(3)その他の労使の取組促進のための方策。ア 公正な評価。〔論点〕均等・均衡待遇や、法第10条の賃金に係る努力義務(事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、賃金を決定するよう努めるものとする)の履行の前提になると考えられる公正な評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。矢印の先ですが、「パートタイム・雇用労働者の人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させることを政策的に促すこと」や、「その際、法第10条で賃金に関する事業主の努力義務が規定されていることが積極的にいかにされるべき」という意見。これはヒアリングで御意見を頂いたものですが、こうした意見について、どのように考えるか。

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映。〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に当たって、パートタイム・有期雇用労働者の意見をより反映させるための方策について、どのように考えるか。(参考)ですが、法第7条において、事業主は、就業規則の作成・変更時に短時間・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めるとされております。また、同一労働同一賃金ガイドラインや、雇用管理指針(「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置についての指針」)にも、短時間・有期雇用労働者を含む関係労使の話し合いを促す記載があります。

ウ 情報公表の促進。〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けては、

企業が自社の取組を自社 HP 等において情報公表をする例が見られる。こうした情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2. 行政による履行確保。〔論点〕現在、都道府県労働局と労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。こうした取組を含め、都道府県労働局による報告徴収や行政 ADR、事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。論点(案)については、以上です。

続きまして、資料 4 は、論点(案)に関する追加資料です。2 月 5 日の部会でもデータなどをお示ししておりましたが、そこには含まれていないもので、本日の論点(案)に関する資料をまとめたものになります。

2 ページです。基本給の算定方法(正社員との比較)です。こちらは、賃金決定基準が異なることが、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差につながっているといった御指摘があり、それに関連するデータとして付けております。

大企業で見ますと、青が「正社員と同様の算定方法である」、赤が「正社員とは、算定方法が異なる」との回答になっております。「正社員と同様の算定方法である」との回答は、大企業では 1~2 割、中小企業では約 2~3 割となっております。

3 ページです。基本給の算定方法が正社員と異なる理由です。大企業、中小企業、いずれにおいても、回答割合として高いのは左側になりますが、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」という回答割合が高くなっております。

4 ページです。基本給の算定に当たり考慮している要素です。パート・有期社員のほか、正社員を黄色の棒グラフで表しております。考慮している要素としては、正社員、パート・有期社員とも割合が高いのは、一番左側の「職務」、その 2 つ右隣の「労働者の能力・経験・成果」となっております。その右の勤続年数、右から 4 つ目、5 つ目辺りの「年齢」「学歴」については、正社員では考慮している割合が高く、パート・有期社員では低くなっております。また、中程の「地域の賃金相場」については、パート・有期社員のほうが考慮している割合が高くなっています。

5 ページは、賞与の算定方法(正社員との比較)です。青は正社員と同様の算定方法である、赤は正社員とは算定方法が異なる、緑は正社員のみ適用があるとなっております。青の部分の「正社員と同様の算定方法である」という回答割合が低くなっています。

6 ページは、賞与の算定方法が正社員と異なる理由です。先ほどの基本給と同様に、回答割合として高いのは、左端の「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」とその右隣の「責任の重さが違うから」となっております。

7 ページは、賞与の算定に当たり考慮している要素です。大企業・中小企業ともに、「企業の業績」「人事評価による査定」「基本的な賃金」を考慮している割合が高くなっております。パート・有期社員では「定額」という回答も一定程度見られます。

8 ページ、人事評価の実施状況と結果の活用方法です。こちらは大企業の回答結果です。上の棒グラフは、赤枠で囲った部分が、定期又は不定期に人事評価を実施したとの回答になっており、正社員では約 9 割、パート・有期社員では約 6～7 割において人事評価を実施しているとの回答となっております。

下の棒グラフは人事評価の結果の活用方法です。左端の「基本給に反映している」、その右隣の「賞与・ボーナスに反映している」といった回答割合が高くなっております。

9 ページは、先ほどの 8 ページと同じ質問を中小企業に対して行った結果です。先ほどの大企業とおおむね同様の傾向になっているかと思えます。

10 ページは、現在の会社や仕事に対する不満・不安の理由を労働者に尋ねた結果です。最も回答割合が高いのは、左端の「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」となっていますが、その右の「職務の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」、その右の「人事評価がない、あっても公正に評価されない」といった回答割合も 2～3 割程度見られます。

12 ページ、待遇差の内容や理由に関する実施状況・説明方法です。左側の棒グラフは、「正社員との待遇差の内容や理由について説明や書面等交付を受けたことがある」と回答した割合が約 3 割になっておりますが、説明方法として最も多かったのは、右側の棒グラフの赤の「口頭で、個別に説明された」、次いで、青の「書面等が、交付された」となっております。

13 ページ、説明義務規定に係る解釈等をお示ししています。青枠の中の(略)の下の部分ですが、「法第 14 条第 2 項に基づく待遇の相違の内容及びその理由に関する説明については労使交渉の前提となり得るものであり、事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争になる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮され得ると考えられること」と、このような解釈を示しているところです。その下に国会審議の議事録を付けておりますが、同様の趣旨の答弁をしております。

15 ページ、同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話し合いの状況です。上のグラフは、青が「就業規則等の変更に合わせて、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った」、赤が「就業規則等の変更はしていないが、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った」で、この両方を足し合わせると約 2～3 割の企業でパート・有期社員を含めた話し合いを行っています。

真ん中のグラフは、意見の聴取方法です。赤枠で囲った部分が「パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した」という回答になっており、約 3～4 割程度となっております。下のグラフは、過半数代表の選出方法で、最も多いのは青の「投票や挙手」となっております。

16 ページは、短時間・有期雇用労働者の意見を聴くことに関する参照条文です。上の箱は、先ほどのパートタイム・有期雇用労働法の第7条で、就業規則の作成変更時における意見聴取の努力義務が定められています。また、真ん中の雇用管理指針ですが、「雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業主における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するよう努めるものとする」とされています。

一番下は、同一労働同一賃金ガイドラインです。第1の目的の所で、「もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である」とした上で、2段落目の中程から、「職務の内容や職務に必要な能力等の内容と、賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、労使で共有することが肝要である」といった記載があります。

17 ページは情報公表に関連する資料です。こちらは、求職中、現在の勤め先について必要とした情報の入手状況と満足度です。左側は情報の入手状況で、青は「十分に得られた」、赤は「得られたが、充分ではなかった」となっております。右側のグラフは満足度との関係ですが、「十分に得られた」と回答した労働者は、赤の「満足している」、ピンクの「どちらかという、満足している」と回答した割合が高くなっております。

18 ページ、求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイントです。回答割合として高いのは、左から3つ目の「勤務地(通勤しやすさ)」、一番左の「業務の内容」、左から4つ目の「時給や基本給の水準」となっています。右から4つ目、5つ目辺りの「正社員に転換できる制度や仕組みの有無、転換実績」「教育訓練、能力開発の機会」と答えた割合は低くなっています。

19 ページ、求職中、現在の仕事を見付ける上で重視したポイントと当該情報の入手状況です。「業務の内容」や「所定労働時間」、「時給や基本給の水準」については情報が得られたとの回答が高くなっておりますが、「賞与・ボーナスの有無・水準」、「正社員転換制度の有無」などについては低い結果となっております。

20 ページ、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要です。こちらは、各企業などが、より良い採用活動を行う上で参考とできるように職場情報の提供に当たっての課題対応策や労働関係法令などにおいて定められている開示項目を整理したものとなっております。非正規雇用労働者に関しては、3の(1)「その他」の部分ですが、「非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等」が求職者などが開示提供を求める情報の内容として例示されています。

21 ページ、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組の公表事例です。一番下の「公表媒体」の欄に記載しているとおり、企業各社のホームページや有価証券報告書、統合報告書、厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」などで確認できる情報から非正規雇用労働者の待遇改善についてどのような情報が公表されているかを整理したものととなります。登用制度、処遇改善、教育訓練といった形で分類しております。例えば、登用制度

を見ると、「開示例においてよく見られた要素」として、制度の趣旨・目的、登用後の雇用形態、試験等の開催頻度、対象となる雇用区分や条件、正社員登用した人数があります。また、「各社において工夫が見られた要素」として、制度名、制度を利用した労働者の声、経営者からのメッセージ、雇用区分間移動のイメージ図、自社 HP ニュースフィードへの投稿といったものがあります。

22 ページ、実際の公表イメージとなります。こちらの実例を参考にしながら作成した架空の事例ということで、右側にポイントを記載しており、制度の目的、導入年度、対象者、制度内容などの項目が公表されております。例えば、登用制度で見ると、「株式会社〇〇では、社員が能力を最大限発揮し、働きがいを持って働けるようにするため、2018年度より正社員登用制度を導入しています。入社後半年が経過した有期契約社員を対象に、本人の希望に基づいて、年2回社内で筆記試験、面接による選考を実施しており、これまでに100人の方がこの制度を利用して正社員として活躍しています」といった内容です。こうした情報が公表されていれば、非正規雇用労働者の方も制度が利用可能であることが分かり、希望する働き方を実現しやすくなる可能性があると考えております。

23 ページ以降は行政による履行確保ですが、2月5日の部会で報告聴取の実施件数などについて御報告しましたが、それ以外の行政による各種支援策を整理しております。

24 ページ、まず、「多様な働き方の実現応援サイト」を設け、ここでパートタイム・有期雇用労働者の待遇改善等に関する様々な情報発信を行っております。それから、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を作成し、企業での取組が進むよう支援を行っております。

25 ページは予算事業で、働き方改革推進支援事業です。各都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、主に中小企業向けの窓口相談、企業訪問などによるコンサルティングを実施しております。このセンターについて、令和6年度までは各都道府県労働局からの委託事業となっており、実施主体も県によってばらつきがありましたが、本年度から契約を全国一本化しており、全国社会保険労務士会連合会に委託しております。統合化したメリットをいかした事業運営をしていきたいと考えております。

26 ページは職務分析・職務評価です。正社員とパートタイム・有期雇用労働者の職務内容を踏まえて、その待遇がバランスの取れたものになっているかを客観的に評価する手法です。右側の表のとおり、職務における各評価項目をそれぞれ重み付けして点数化し、その点数と賃金額などを比較して、均等・均衡待遇を把握されているかを確認し、確認されていなければ待遇の見直しを行っていただくといったものです。これは、先ほどの働き方改革推進支援センターにおいて導入に向けたコンサルティングなどを行っております。

最後に、27 ページはキャリアアップ助成金です。こちらは非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ促進をするため、正社員転換、処遇改善の取組を行った企業に対し、一定額を助成する制度です。資料の説明は以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、資料3、論点案(パートタイム・有

期雇用労働関係)に沿って御議論いただきたいと思います。まずは、1 労使の取組促進のうち、(1)均等・均衡待遇と(2)労働者に対する待遇に関する説明義務について、委員の皆様から御質問や御意見等を頂戴したいと思います。御質問、御意見等がありましたら挙手等よろしくお願ひいたします。富高委員、お願ひいたします。

○富高委員 ありがとうございます。今回、「論点(案)」をお示しいただきましたが、各論の議論に入る前に、今後の部会での議論の基本的な考え方として、やはり「同一労働同一賃金」の法規定の本来の目的や趣旨をおさえた議論をしていくべきであると考えています。ガイドラインの冒頭にもあるように「同一労働同一賃金」の目的は、労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても、納得できる待遇をきちんと受けられることを実現するということだと考えています。

そうした中で、今データ等を説明頂きましたが、法施行以降の現状を振り返ってみますと、「論点(案)」の前文にあるように、法施行から5年経過して実際に雇用形態間の格差が縮まったのか、改善の取組が進んだのかというと、まだまだ解消には至っていないし、十分ではありません。「同一労働同一賃金」の目的の達成が道半ばということ踏まえ、現状の政策の延長線で良い「定着状況を見ていく」というスタンスではなくて、待遇差の是正を一層押し進めるという観点から、よりふさわしい制度はどうあるべきかということ議論する必要があると思っています。

今いただきました「1. 労使の取組促進」の「(1)均等・均衡待遇」について意見を申し上げます。この論点では、1 つ目の矢印で「同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化」と、「上記のほか、実効性のあるものとするために何があるか」という論点建てがされています。この点、労働側としては、法改正を排除せずに本質的な議論を行うべきであると考えているところです。

労働側として特に重要と考えているのは、待遇差の不合理性の立証責任です。もちろん現在の法律上の枠組みでは、不合理性の立証責任は労使双方に分配をされていると整理されており、施行通達などでも明記されていることは理解しています。ただ、労働者が自分の待遇は完全に不合理だということを立証することは、現実的には難しいということが実態です。そもそも雇用形態の違いによる待遇差というのは本来、許されるべきものではないと考えています。そうであるからこそ、労働側としては従来から申し上げている通り、不合理な待遇差を禁止するという枠組みではなくて、使用者が待遇差の合理性を積極的に立証できない限り違法であることを法律上明確にする必要があると考えています。この点は今後、議論を深めさせていただきたいと思っていますので、意見として申し上げておきます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。原田委員、お願ひいたします。

○原田委員 ありがとうございます。私からも今後の各論の議論に当たりまして、総論について発言させていただきたいと思います。改正パートタイム・有期雇用労働法は、企業にとって大変大きなインパクトのあるものでした。法施行後、労使の取組によりまして、

パート・有期雇用労働者の待遇改善は着実に進展をしていると評価をしています。今後の議論に当たりましては、まず雇用形態、就業形態に関わらない公正な待遇の確保の推進、均等・均衡待遇規定に関する予見可能性の向上、そして経営資金が限られている中小企業への配慮、こういったことを念頭に置いて意見を申し述べていきたいと考えています。

その上で、改正法による均等・均衡待遇規定や説明義務などの整備は、集団・個別双方の労使コミュニケーションを促して、待遇改善を図ることが大きな目的としてあったと思っています。今回の見直しに当たりましては、最高裁判例を踏まえたガイドラインの記載の見直し、それから説明義務の運用面の改善などを通じまして、労使のコミュニケーションをもう一段促して待遇の改善につなげていく必要があると考えています。

なお、議論によっては新しい論点が出てきたり、企業の実態を確認する必要が生じることも想定されます。事務局におかれましては、十分に時間を取って意見表明の機会を確保していただくなど、丁寧な議事進行をお願いできれば幸いです。

それから、先ほど富高委員から現行の法制、均等・均衡待遇規定、それから不合理性の立証責任について御発言がありました。パートタイム・有期雇用労働法の 8 条、9 条の条文、それから司法における不合理性の立証責任については、現行の枠組みを維持し、法の安定性を確保すべきと考えています。理由としては、まず近年の最高裁判例は、いずれも旧労働契約法 20 条に基づく事例判断であり、現時点でパートタイム・有期雇用労働法 8 条に基づくものではないということがあります。

また、中小企業については、施行から 4 年しか経過をしておらず、判例、裁判例の蓄積はこれからという状況です。この点に関して、有識者ヒアリングでも、基本給や賞与などについて、今後、司法で不合理と判断される可能性がある。つまり現行の条文でも機能するとの見解が示されたと考えています。

また、最高裁判例を踏まえまして、例えば定年後の再雇用者の待遇など、数年を掛けて見直している途上にある企業がある中、企業の取組の前提となる条文を改正することは法の安定性を欠き、時期尚早と考えています。

それから、司法における不合理性の立証責任についても現行の仕組みを維持すべきと考えています。日本は、フランス、ドイツなど産業・職種横断的に労働条件のベースがあり、職務給を採用することが多い欧州の国々とは異なっています。企業によって多様な賃金制度があり、1 つの企業の中でも正社員は職能給、有期社員は職務給を採用することが多くなっています。不合理性の立証責任は、こうした日本の実態を踏まえた仕組みです。この点については、法律を策定する際、厚生労働省の有識者検討会で議論されて、その成果を参考としたものと承知しております。

また、判例、裁判例では、手当などについて不合理と判断されているものが多くあり、原告、被告双方が主張を立証し、司法が判断するプロセスによって原告である労働者側に著しい不利益が生じている状況にはないと受け止めています。以上の理由から、現行の条文や不合理性の立証責任については維持すべきと考えています。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで清田委員が挙手してくださっているということです。清田委員、お願いいたします。

○清田委員 ありがとうございます。日本商工会議所の清田です。私から全体観を含めて意見を申し上げさせていただきます。同一労働同一賃金の法施行以降、今までの資料を拝見するに、賃金格差というものは縮小してパートタイム・有期労働者の待遇改善が進んでいるものと受け止めています。また、中小企業においても、大企業と遜色なく対応しており、基本給の見直しなども進んでいると思います。

また、不本意非正規労働者の割合も減少が続いているということで、間接的かもしれませんが、制度の影響とも受け止めています。正規社員と、それ以外で賃金差が実際にあるというのは事実かと思えますけれども、必要なのは、キャリアアップのための支援、それから両立支援のための働きやすい環境整備ではないかと思っています。引き続き不合理な待遇格差の是正に向けて、均衡・均等待遇を推進していくことは当然、重要ですが、判例、それから他社の取組事例などを適切に周知していくことが有効で、これまでの進捗を踏まえて、現行制度を大きく変える必要性はないのではないかと受け止めています。

また、説明義務についても、求めがないケースが大半であり、労使のコミュニケーションを活発にしていくということには異論はありませんが、まずは制度の周知、理解の促進に引き続き取り組むべきではないかと思っています。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで風神委員が挙手してくださっているということですので、風神委員、お願いいたします。

○風神委員 ありがとうございます。論点1と論点2を議論するということですので、論点2についてコメントしたいと思います。いただいた資料を拝見しますと、「説明を求めたことがなく、説明も書面なども一切ない」が6割ということを見ますと、労働者がそもそも説明を受けられることを知らない状況かと推測します。運用面の現実性を考えると、説明を義務付けまではしなくても、説明を受けることができることを知らせることについては、もう少し強く求めてもよいのではないかと思います。ほかの論点については、また該当のときに発言したいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。さて、4人の委員からお話を伺いました。ここで事務局から何かありますか。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。種々、御意見を頂きました。本日は議論のスタートですので、御意見を受け止めた上で、また整理をして議論の材料を考えていきたいと思っています。事務局からはとりあえず以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、富高委員、お願いいたします。

○富高委員 ありがとうございます。先ほど原田委員から、施行から4年しかたっていないため法改正は時期尚早なのではないかというご意見や、労働者に著しい不合理は今のところ生じていないのではないかというようご意見がありました。しかし、やはり現状を見てみますと、労働者が待遇差の不合理性を立証するということは、先ほども触れましたが、

現実的に困難です。賃金や人事査定資料、比較対象労働者の待遇情報などは事業主が持っているわけです。4月に部会で実施したヒアリングでも労働者の方はそもそも自分がどういう状況に置かれているか分からないというお話もありました。そのようなことからしても、労働者が待遇差が完全に不合理であること、また、不合理な待遇差の要因まで司法の場で証明することというのは非常に難しいと思っています。

繰り返しになりますが、冒頭、「同一労働同一賃金」の目的を踏まえた上での検討の必要性を申し上げましたが、どのような働き方を選択しても納得できる待遇を受けるという「同一労働同一賃金」の目的が重要です。その目的に照らし、待遇差に納得できず、労働者が司法救済に訴えても待遇差が不合理とまでは言えないというような形で追い返されてしまうような現実は放置するべきではないと思います。そういった点も含めて、今、議論をさせていただきたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。池田委員、お願いいたします。

○池田委員 私から「論点（案）の中の「(2)労働者に対する説明義務」について、説明義務の強化という観点で意見をさせていただきたいと思います。待遇差の説明義務は、待遇に関する労働者の納得性を高めるということ、そして、裁判などで待遇差を訴え出る際の足掛かりにもなることから、履行が適切に確保される必要があります。しかし、今回の議論のキックオフとなりました2月の部会でも申し上げましたとおり、待遇差の説明義務は適切に実施されているとは言い難い状況と捉えています。したがって、例えば、パート・有期法14条2項の「求めがあったときは」という記述を削除するなどして、労働者が等しく待遇差の説明を受けることができるように説明義務を強化することが必要であると考えています。

加えてですが、説明方法についても課題があると考えています。先ほどの資料4の12ページにある説明方法を見ますと、口頭で説明されたという回答が最も多く、48%に上っている状況です。これは設問自体がマルチアンサーのため、口頭説明だけなのか、それとも資料と口頭のセットで説明が行われていたものが含まれているのかは分からない状況ではありますが、もし単なる口頭説明だけであれば問題ではないかと考えています。

現在のパート・有期雇用管理指針などでは、待遇差の説明に関しては資料を活用し、口頭により行うことが基本とされています。待遇に関する労働者の理解、そして納得性を高めるためには書面交付がきちんとされて、それに基づいて説明がされることが不可欠です。したがって、指針の書きぶりの強化も含めて、口頭説明だけでは足りないということを明らかにすべきであり、強化していくための対応が必要ではないかと考えています。

それから、先ほど使側委員から、説明義務については周知の強化が必要という観点で御意見がありました。もちろん労働者が待遇差の説明を求められるということを知らないということもあると思いますので、周知は強化していく必要があると考えています。ただ、労働者を雇用する以上、企業は労働者に対して労働条件についての説明をしっかりと行っ

て、労働者が納得した上で働いてもらうべきであり、それが使用者としての責務ではないかと考えています。

そして、正社員と同じ仕事をしているのに、なぜパートだけ賃金が安いのかといった不満を抱えたまま労働者が働くことになれば、トラブルにもなりかねないと思います。トラブル防止の観点も含めて説明義務については一層の強化が必要であると考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。齋藤委員もお手を挙げてくださっていますので、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。今後のガイドラインでの御議論の論点にもなっているかと思いますが、パート・有期法8条の解釈に関する意見を2点、申し上げさせていただければと思います。1点目は、いわゆる正社員人材確保論についてです。この点は以前、有識者ヒアリングが行われた3月の部会の中でも申し上げましたが、改めて意見をさせていただければと思います。司法の場では正社員人材確保論という目的を重視して、不合理性を否定した判例もあります。また、それが労使の交渉の場面でも非常に強調されて、会社側が正社員でなければ払わないという主張の理屈の論拠になっているという実態もあります。個々の待遇を見れば、例えば退職金、一時金など正社員人材確保の目的が含まれるものももちろんありますが、正社員人材確保という目的が過度に強調され、待遇差が許容されて待遇改善が進まないということについては問題だと思っています。この点についてはガイドラインの記述も含めて対応が必要であり、議論を進めていくべきであると考えています。

2点目は、無期転換労働者の待遇の課題についてです。この点もガイドラインの議論の中で扱うのかもしれませんが、ガイドラインでの対応と決めつけるのではなく、例えば無期転換労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止するという法制面で見直していくということも考えられると思います。これらも含めて無期転換労働者の待遇改善がしっかりと図られるような方策について検討すべきであると考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで武石委員が挙手してくださっていますので、武石委員、お願いいたします。

○武石委員 ありがとうございます。今回からの出席なので見当違いのことを申し上げるかもしれないのですが、(1)の所で2つ申し上げたいと思います。1つは、非正規より正規の人たちの賃金が上がっているという現状があると思いますが、これは大きな要因として労働市場がひっ迫していて、供給と需要のバランスで需要超過になっているというところも大きいと思います。ですので、水準のみに注目するのではなく、それがどういう要素で決定されているかというところは、今日もデータを示していただいているのですが、そこにきちんと注目する必要があると思っています。

その意味では、今後、ガイドラインの話になると思いますが、やはりどういう考え方で判断するのかが重要だと思っています。手当などまだまだ曖昧な判断があり、何が同一労働同

一賃金なのか、均衡待遇なのか、均等待遇なのかというところも、裁判の中で判断されているというのが現状だと思いますので、可能な範囲でそこが予見可能性を高めていくという形でのガイドラインの改正というのは不可欠ではないかなと思っています。

それから(1)で、もう1つは今も話がありました無期転換労働者をどう考えるかということです。これまでの裁判でもパート・有期の人たちで、その比較対象の労働者が無期転換のような、いわゆる全体の正社員の中ではなくて、その中のごく一部の正社員と比較をしてという裁判があったわけです。その正社員の中が二重構造、三重構造になっていくことによって、その正社員の中で比較的待遇の低い人たちとパート・有期の人たちが比較されることで、待遇が改善されないという現状もあると思います。したがって、この無期転換の方たちの待遇というのをどう位置付けるかというのは、1つ重要な課題としてあるかなと思っています。それが(1)に関してです。

それから、(2)に関して、私は先ほどの風神委員と同様の意見なのですが、説明を求めることができるのですが、その説明を求めることができるということを労働者に知らせるということ、例えば雇入れ時にきちんと労働者に説明をするなど、そういうことをする必要があるのでないかなと思っています。以上です。ありがとうございました。

○小畑部会長 ありがとうございました。永井委員、お願いいたします。

○永井委員 ありがとうございます。私からは、「論点(案)」の中の「(1)均等・均衡待遇」に関連する論点として、これまでの御説明の中にはなかったと思いますが、新しい論点を1つ提起したいと思います。具体的には、パート・有期法12条の福利厚生施設の利用についてです。現在のパート・有期法12条は、通常の労働者が使える福利厚生施設については、パート・有期雇用労働者も使えるようにしなければならないというものですが、その範囲は省令で決めてありまして、現在は食堂、休憩室、更衣室の3つに限られています。私どもが所属するUAゼンセンでは、毎年、春の交渉で雇用形態間の格差の是正に取り組んでいますが、特にパートタイムの組合員の声をもとに労使で交渉を進める中で、12条の3施設以外の福利厚生施設についても利用を認める必要があると認識をしています。具体的な対象施設は今後の議論ができればと思いますが、例えば保育施設や売店がパート・有期で働く者は使えなかったり、社員割引の扱いが違ったりといったことも聞いています。また、福利厚生施設の範ちゅうではないかもしれませんが、駐車場の利用についての格差もあると聞いています。やはりこうした実態というのは、合理的ではないと思います。省令事項ではありますが、現在の12条の福利厚生施設の対象範囲の拡大について今後の検討事項として掲げ、是非議論をしていただきたいと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。石神委員、お願いいたします。

○石神委員 ありがとうございます。先ほど齋藤委員から御発言のあったガイドラインの考え方についてです。この後、別途、議論があると伺っていますが、無期転換者へのガイ

ドラインの考え方の波及について意見を申し上げたいと思います。無期転換後、キャリア形成や労働条件の改善を進めるためには、無期転換した方を「多様な正社員」、あるいは「正社員」へと登用していく仕組みがあることが重要だと考えています。まずは事業主に対して、こうした施策に主体的に取り組むことを促進していくべきです。

また、ガイドラインに「無期転換労働者」や「多様な正社員」についての考え方を記載することは、1つの方策であると考えていますが、その場合には「労働契約法の18条に基づき無期転換した労働者」あるいは「有期契約から多様な正社員に登用された労働者」など、政策的に対応する必要性が高い対象を想定して検討すべきだと思います。

なお、パートタイム・有期雇用労働法は、あくまでパートタイム労働者と有期雇用労働者を保護対象としていますので、法律に無期転換労働者の均等・均衡待遇の考え方を規定すべきではないと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。中川委員も手を挙げてくださっていましたので、お願いいたします。

○中川委員 ありがとうございます。ガイドラインについては、ほかの委員からの御意見にもありましたとおり、改正法施行後の判例等の状況を踏まえて見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性を高めること、また、待遇改善に向けた労使のコミュニケーションを促していくことが必要と考えています。

併せて、労使自治を促す観点からは、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることなどについてもガイドラインに盛り込んでいくべきと考えています。ガイドラインについては、また別の機会に議論されるということですので、そのときにも改めて意見を表明していきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小畑部会長 ありがとうございます。及川委員も挙手してくださっていましたので、よろしくお願いいたします。

○及川委員 ガイドラインにつきまして、労使関係団体のヒアリング等も聞かせていただいたものを踏まえると、現在記載されていないものがあるとのことですので。よって退職金、住宅手当、家族手当については何らかの書き込みがあっても良いと思います。一方で特に住宅手当については金額が大きくなるためどう考えるかということがあると思います。なおかつ、現在記載されているものについても、今までの蓄積を踏まえて、書き足しが必要なものもあると考えております。特に、ガイドラインを読んでもよく分からないという声もヒアリングで聞かれたため、判断のための手掛かりとなるような書き込みをする必要があるのではないかと思います。

加えて、デジタル化などの新しい分野の教育研修や人への投資も言われていますが、やはり職業訓練の機会が非正規の方の場合は大変少ないため、教育や職業訓練については、しっかりスコープしていく必要があると思います。

その中で、特に、参考資料3の16ページの、「「不本意非正規雇用」の状況」を見た

ときに、年齢別に見ると、25～34歳の層が、大変不本意である割合が高いとあり、いわば働き盛り、どんどん活動していくときに、この人たちの声をしっかり捉える必要があると思います。ここの部分が、結婚したくてもできないとか、あるいは、お子さんを作りたいくてもできないとかということに繋がっている可能性もありますので、年齢別での分析をする必要があると考えています。

また、説明を求めたことがない理由については、同じく参考資料3の50ページにデータがあり、「特に理由はない、考えたことがない」という割合が4割を超えている状況は、労使ともに、今後しっかり取組を促進していかなければならないと思っています。いろいろな法的処置の前に、「自身の待遇や正社員との待遇差に納得しているから」とか、「大きな不満がないから」ということがあります。このことについては、他方で、「説明を求めやすい雰囲気がないから」とか、あるいは、「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」ということは、正に使用者側もしっかり考えなければいけないところだと思いますので、使用者側から声掛けをしていくということ、すなわち、労使でしっかりと話し合いをすることが大変重要だと考えている次第です。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで水崎委員が挙手してくださっているということですので、水崎委員、お願いします。

○水崎委員 私も「(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務」についてです。説明義務の強化の観点ですが、先ほど労働側の池田委員からの発言がありましたが、全くの同意見です。また、公益の先生のお話がありましたが、周知が必要という点は重要です。

その上で、補足として1点ですが、パート・有期法の通達の中に、説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、この説明義務の履行とは関係ない旨の記載があります。こういった通達が出ていること自体が、使用者側の説明義務の実効性、十分性を削いでしまっている可能性もあると思っています。この点も見直しが必要なのではないかと感じているので、意見として述べさせていただきました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。では、ここで事務局からお願いします。

○竹野有期・短時間労働課長 すみません、今の水崎委員の御意見にちょっと補足をさせていただければと思います。施行通達で、確かに御指摘のとおり、説明義務に関することについての解釈が示されておりまして、具体的に書いてあることを読み上げますと、これは第14条ですが、「本条の規定による説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、本条の義務の履行とは関係がないものであること。」というような記載があります。要するに、説明しなければならぬということは当然義務としてあるわけですが、労働者が納得し切るところまでは、義務の履行としては求めていない。説明をする義務の履行としては、説明をするということで、納得し切るところまでは求めていないということが解釈として示されているということです。補足でした。

○小畑部会長 ありがとうございます。坂爪委員、お願いします。

○坂爪委員 私も、説明義務の所で少し発言をさせていただきます。既に多くの委員がお

話されているように、説明があなたは受けられるのですよということを知らせることは非常に大事だということは、もう言うまでもないことかと思えます。本日の資料にあります JILPT の調査を見ていきますと、そもそも自分と同じ仕事をしている正社員がいるかどうか分からないということも、求めない一因になっているのだと思うのです。そういう意味では、そもそもそういう対象がいるかどうかということも含めて、そして、説明の方法も、後で見返すことができるような書面での通知ということが望ましいのではないかと考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。では、原田委員、お願いします。

○原田委員 先ほど池田委員から、パートタイム・有期雇用労働法第 14 条の 2 項「求めがあったときは」を削除すべきとの御発言がありました。削除した場合、事業主は求めがなくても説明することになると受け止めておりますが、具体的なタイミングが分かりづらくなります。また、事業主や現場で対応する管理監督者などの負担となることが想定されますので、この点については慎重な検討が必要と考えております。

そもそも、この規定は、パート・有期雇用社員が自身の待遇と通常の労働者の待遇についてある程度理解したタイミングで、納得できないことについて説明を求めることで効果が高まる措置と考えております。その点も考慮すべきだと思います。

それから、方法についても御発言がありましたが、こちらにつきましては現在、企業でどのような形で進められているのかも確認した上で、改めて意見表明してまいりたいと思います。

また、齋藤委員から、司法におけるいわゆる正社員人材確保論についての御発言がありました。長期雇用を人事戦略の基本とする企業において、事業の中核を担う人材の確保・定着に資する人事・賃金制度は大変重要です。労使の話し合いを踏まえて構築・運用されてきたものですので、こうした制度の性質や目的、経緯は今後も尊重されるべきと考えております。また、いわゆる正社員人材確保論は個社の状況を踏まえた客観的、具体的な裏付けが必要であり、常に妥当するものではないと理解をしております。

その上で、基本給や退職金、賞与などの賃金の中心となる項目について、問題意識を持たれているのではないかと考えております。基本給につきましては、厚労省で、均等・均衡を客観的に確認できるようマニュアルや職務評価ツールが用意されています。こういったツールの活用を更に促していくことは大変重要と考えております。このツールを使って基本給等の待遇の見直しを行っていけば、法の趣旨を踏まえた対応を行っている、不合理ではないと認められる可能性が高まっていく、そういうことをまずは周知していくことが大変重要と考えております。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。では、原委員、お願いします。

○原委員 今日の論点(案)の(1)(2)は連動し合っている部分があると思うのです。パート・有期法の第 14 条 2 項の説明義務、パート・有期労働者の方が、正社員と労働条件がなぜ違うかの説明を求めたときに説明をさせるということ、これはもちろん、パート・有期

労働者の方に御自身の労働条件について情報を伝えるということとともに、説明ができないような違いが残っていないか、こういうことを使用者側に考えてもらうという、使用者側に説明ができない違いをなくしていこうということを促していくという、広い意味を持っている規定だと思うのです。その意味で、今日の論点(案)でいきますと、ガイドライン以外のパート・有期法第8条、第9条の実効性の確保という観点では、説明義務の問題は重要と考えることができます。

そこで、意見としましては、先ほど、説明を求める権利があることを周知していくという話がありましたが、これを一步進めて、例えば、労働契約の締結(採用)の際、パート・有期労働者を採用するときには、正社員と労働条件の違いがあったとして、なぜ違うのかということを採用時に説明を義務付けるという在り方も選択肢としてはあり得ると思うのです。労働契約の締結(採用)の際に、パート・有期労働者を採用するときには、正社員との労働条件が違っていたら、なぜ違うかを説明することも採用時に一律に(使用者に)義務付ける。ただ、実際に、そういうことが妥当かということは、労使の委員の皆様のお意見も含めて、例えば、義務化が難しければ努力義務として盛り込むとか、そういうこともあろうかと思いますが、(現行法上の説明義務に加えて)採用時の説明も義務付けるということも選択肢に入ってくるかと考えています。この説明義務に関しては、そういう個別の説明とは並行して、以前のヒアリングにもあったかと思うのですが、例えば、過半数代表、過半数組合に対する情報提供、説明等を通した集団的なコミュニケーションの場で活かしていくこと、このようなことも個別の説明とは別途に並行して盛り込むことが考えられるかなと思っております。

もう1点は、主張立証責任のお話がありました。確かに、主張立証が難しいという御意見はもっともと思うのですが、他方で、パート・有期法第8条、第9条の実体的なルール、これをすぐに変更することもなかなか難しい面がある。つまり、これからパート・有期法第8条、特に第8条については事例の蓄積、裁判事案の蓄積があることが想定されますから、そういうものを見ていくという観点では、実体のルール、これは変わらないものとした上で、例えば、司法に関わる主張立証責任は、裁判所、司法判断に関わることで、なかなかコントロールすることは難しいかと思うのですが、例えばガイドラインの記載を工夫するなどして、使用者側としてきちんと説明などを、より充実させていく、このようなことを、何か工夫ができないか。つまり、ガイドラインの記載を工夫することによって、主張立証責任を法律で変えることにはならないとしても、何らかの手立てを使用者側に求めていくことを工夫できないかということは考えているところです。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、ほかには御意見ございませんので、次に、1の労使の取組促進の(3)その他の労使の取組促進のための方策、及び2の行政による履行確保について、委員の皆様から御質問、御意見等を頂戴したいと思います。どなたからでも結構ですが、挙手していただければと存じます。柴田委員、お願いします。

○柴田委員 私からは、「論点（案）」の中の「2 行政による履行確保」について御質問させていただければと思います。具体的には、行政ADRについてです。参考資料3の53ページに、労働局長による紛争解決援助と均衡待遇調停会議による調停の件数が記載されております。ただ、これはあくまで申請件数であって、解決された件数ではないと思っております。ここに関して、申請の結果、調停成立に至るなど、解決したものはどの程度あるのか、数字を押さえているのであれば教えていただければと思います。

○小畑部会長 事務局、お願いします。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。御指摘いただきました調停に関するデータです。均等待遇調停会議において調停を行った件数のうち、調停案の受諾勧告を行いまして、双方の当事者が調停案を受諾した件数は、令和3年度2件、令和4年度2件、令和5年度1件となっております。令和6年度については集計中ということです。それ以外に、調停案の受諾勧告を行う前に、双方の当事者が和解に至った件数というものがありまして、こちらが令和3年度4件、令和4年度2件、令和5年度2件となっております。こちら令和6年度は集計中ということです。以上です。

○小畑部会長 お願いします。

○柴田委員 ありがとうございます。資料にも記載がありますが、申請件数は、1人の方が複数の内容を申し立てた場合にはそれぞれ計上されるということになりますので、受付の件数に対して、実際に声を挙げた労働者の方は少ないだろうと思います。さらに、ただいま御回答いただきました和解や解決の件数をお伺いしても、申請件数のみならず、実際に解決した件数も非常に少ないと感じております。やはり、こうした申立てや解決の件数が少ないことは、当事者の出頭も含めた強制力の問題が大きく影響しているのではないかと考えております。

待遇差の解消を求めて労働者が意を決して労働局に救いを求めたとしても、結局、会社側の出席などが得られずに調停に入れなくなれば、幾ら制度を整備したとしても使われないのではないかと考えております。であれば、均衡待遇調停会議に限らず、都道府県労働局の紛争調整委員会全般の問題かもしれませんが、関係当事者に対する出頭権限を会議に与えるとか、もう少し強制力が働くような仕組みとしたほうが、制度としてうまく回るのではないかと考えているところです。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで風神委員が挙手してくださっているということです。風神委員、お願いします。

○風神委員 私からは、(3)のアの公正な評価について、コメントをしたいと思います。労働市場における賃金差というものが、仕事内容の差の評価なのか、そこに何らかの差別的な要素が含まれているのであれば、それは是正されるべき問題であって、阻害要素を把握することが是正への解決策になるかと思っております。転勤の回避ですとか柔軟に働くことへの価値なのか、高齢者の再雇用面では、現役世代の賃金制度との関係から生じるのかなど多様な状況であることも事実かと存じます。これらがパート・有期労働者の人事・賃金制

度と正社員の人事・賃金制度のそれが接合することで解消されるのか。解消されるのであれば、その方向での制度活用が望まれると思いますし、そうではなくて、形骸化しては意味はないかと思えます。手当などの待遇の見直しで、これまで是正されてきた面がある一方で、基本給の見直しで、正社員のほうを下げるということが見られたりとか、本日の資料の4でお示しいただいたように、基本給の算定方法が異なる理由を、業務や責任の差としていたりすることを鑑みると、もう少し要因を掘り下げてみる方がいいように思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。永井委員、お願いします。

○永井委員 私からは、「2 行政による履行確保」に関し、第8条の均衡待遇規定違反の公表につきまして意見を申し上げます。「同一労働同一賃金」の法制度の制度設計を議論した8年前の部会で、この「行政による履行確保」の論点では、均衡待遇規定違反の公表が1つの大きな論点となったと理解しております。議論の結果、現在の整理は、均衡待遇規定は報告徴収や是正指導の対象とし、参考資料3の51ページにあるとおり指導なども多く行われています。一方で、均衡待遇違反を公表対象とするか否かについては、均衡待遇はグレーゾーンも多いという理由で除外されたという経緯があります。

ただ、これだけ是正指導などが行われている状況を踏まえれば、今一度、8条違反を公表の対象に加えることを考える必要はないかと思っております。そもそも、公表に至るということは、報告徴収を行った結果、問題が発覚し、是正指導が行われ、それに従わない場合は勧告となり、それでも従わないといった悪質な事案です。こういう悪質な事例については、公表の対象に加えることを改めて今回、検討すべきではないかと考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで安藤委員、お願いします。

○安藤委員 安藤です。よろしく申し上げます。今回から新たに参加させていただきます。1点コメント又は質問したいのは、(3)のアの公正な評価という所についてです。ここで、その評価というものを求めている。もちろん評価をするのだったら公正である必要がありますが、いわゆる一般的にジョブ型と言われるような働き方の場合、アメリカでもヨーロッパでも、基本的には意欲や能力を評価しないのが通常かと思っております。あくまで契約で定められた仕事をきっちりこなしているかどうかだけを見るということが求められているのに、ここでは職務の内容などはいいとしても、意欲とか能力、又は経験など、本来は雇用契約上、必ずしも今の仕事をこなすという観点から必要ないことについて、ここにあるのは私にはいまいち理解に苦しむという状況にあります。

これが無限定な働き方をする、場合によっては昇進や昇格を通じてマネジメントに移行するといった可能性がある場合に、その潜在的な能力であったり、職務遂行能力を評価する、査定をするというものはあり得ますが、そうではない働き方をしているということも現実には一般によく見られますし、また、政府の方針としても、今は多様な正社員であっ

たりとか、必ずしも潜在的な能力を評価するのではなく、契約どおりしっかりこなす、職務や勤務地、労働時間などを限定していくといったものも全うに評価していく流れの中、この公正な評価といったときに、パートタイムや有期に対しても同様のことを、努力義務としてではありますが、求めると。これをどのように位置付けているのかというところ、少し疑問に思っておりますので、可能であれば事務局から御説明いただければ有り難いです。よろしく申し上げます。

○小畑部会長 では、事務局からお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。今の安藤委員の御指摘は、法 10 条の賃金の決定に関する努力義務の部分かと思えます。これはその解釈を通達で示しております。その部分を読ませていただきますけれども、法第 10 条については、法第 9 条、第 9 条は均等待遇規定でございますけれども、その「対象となる短時間・有期雇用労働者以外の全ての短時間・有期雇用労働者が対象となるものである。」

次が趣旨ですけれども、「これは、短時間・有期雇用労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、職務の内容、成果等に応じて短時間・有期雇用労働者の賃金を決定するよう努めることとしたものである。」という解釈になっております。解釈としては以上でございます。

○小畑部会長 安藤委員、いかがでしょうか。

○安藤委員 ありがとうございます。職務の内容や成果というものだったら、納得感があるものかと思えますが、今、ここにお示しいただいているものは、意欲とか能力など、また経験といった文言があるので引っ掛かっていました。今の御説明で取りあえずは大丈夫です。ありがとうございます。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。石神委員、お願いいたします。

○石神委員 ありがとうございます。まだ、論点になっていなかったのですが、ウの情報公表の促進に関して意見を申し上げたいと思えます。パートタイム・有期雇用労働者に関する情報、例えば正社員や限定正社員への登用状況であったり、待遇、キャリアアップ支援などの取組について、事業主の自主的な公表を促進することは、企業の意識を高めていく観点から新しい取組として有効だと思っております。

その際、厚生労働省の情報公表サイトの利用も考えられますけれども、既に自社のホームページに、契約社員の採用のためのサイトを設けたり、あるいは契約社員の待遇について情報を提供している企業も多くございますので、自社のホームページでの公表も可能な形で促進することが適切だと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで水崎委員、お願いいたします。

○水崎委員 ありがとうございます。私からは「論点（案）」の中の「イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映」の所について意見をさせていただきます。「同一労働同

一賃金」の対応を含めて、賃金や労働条件の見直しに当たって、労働者当事者の意見を聴くというのは非常に重要であると考えています。

「論点（案）」の(参考)の部分にも記載がありますが、パートタイム・有期雇用管理指針には、雇用管理全般について当事者の意見を聴くように努めるということが具体的に記載されています。こういった記載は、「同一労働同一賃金ガイドライン」の中でも、パートタイム・有期雇用労働者の意見をしっかりと聴いて、対応を図ることの重要性の記載を強化してはどうかと感じています。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。それでは齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。「論点（案）」の「(3)のその他の労使の取組促進のための方策」に関して2点、意見を申し上げます。

1点目は、「イ パートタイム・有期雇用労働者の意見反映」と前段の「(2)労働者に対する待遇に関する説明義務」にも関連しますが、待遇の納得性を高める方策について申し上げたいと思います。この点は池田委員も指摘していましたが、労働者からの求めの有無にかかわらず、待遇者への説明を行うということが必要であると考えていますが、同時に公益委員の先生からもございましたけれども、労働組合を中心に集団的な枠組みを通じて納得性を高めるという観点も考え得ると思っております。この点、3月の部会の有識者ヒアリングの中で水町教授から、労働組合がある場合は労働組合、ない場合は過半数代表者への意見聴取や協議を制度的に組み込むという点が重要であり、具体的に検討すべきではないかという御指摘もございましたので、是非、前向きな検討を、この場でしていければと思います。

2点目は、「ウ 情報公表の促進」に関する意見です。パート・有期雇用で働く方が、待遇に納得して働くことができるようにするためには、求職という入口の段階から、しっかりと知りたい情報が得られるということが必要であると思います。そのためには賃金・一時金などの待遇情報を得られることは当然ではありますが、その先の正社員登用制度の有無、また実績も含めた情報開示を積極的に行っていくということも重要であると思います。

同時に、現在は女活法や次世代法など様々な法令で開示が求められている情報がございます。情報がかなり多くて、労働者にとって何を見ていいかわからないというようなことの混乱を招くということがないように、厚労省で見せ方・見え方というのを整理いただいた上で、情報公表は一層促進していくべきであると思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。原田委員、お願いいたします。

○原田委員 ありがとうございます。まず、(3)のアの公正な評価の関係で申し上げたいと思います。パートタイム・有期雇用労働法第10条を踏まえて、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果などを評価して賃金を決定するように努めること、つ

まり人事評価が重要であることについて、例えば雇用管理指針で示して、企業の取組を促していくことは新たな措置として考えられるのではないかと思います。

それから、「人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させること」と記載がございます。この点につきまして、仮に同じ制度にしていくという意味であれば、かなり実務的なハードルが高いと感じております。

続いてイの所です。パートタイム・有期雇用労働者の意見反映についてです。先ほど齋藤委員から、労組代表者との協議を組み込むといった御発言があったかと思えます。ご発言の趣旨として、7条において過半数代表者などからの意見聴取をすることを義務付けるということであればという前提での発言となりますが、有期雇用労働者は、正社員と比べて契約期間や雇用形態が大変多様です。労働者代表の選出や意見集約が難しい面がございます。そのため意見聴取を事業主の義務とする場合には、企業は大変対応に苦慮することが想定されます。パートタイム・有期雇用労働者の意見を反映させることは大変大切ですが、義務とすると過剰な手続になると考えており、現行の努力義務を維持すべきという考えでおります。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで武石委員が挙手してくださっておりますので、武石委員、お願いいたします。

○武石委員 ありがとうございます。情報公表に関して、1点だけ申し上げたいと思います。情報公表、どういうものを公表するかとか、必要かというものは今後の議論になると思うのですが、今回の資料でも、自主的に取組を公表している企業の事例でした。情報公表というのは、企業に義務とか何かを課すというよりも、企業にとって自社をアピールする1つの機会だと思いますので、それは企業にとってのメリットもあるということで、情報公表を位置づけていただくということは重要ではないかなと思えました。以上です。ありがとうございます。

○小畑部会長 ありがとうございます。同じくオンラインで安藤委員が挙手してくださっているかと思えます。よろしくお願いいたします。

○安藤委員 よろしく申し上げます。私も、ウの情報公表の推進と促進というところについて、1点コメントがあります。資料4の21ページを見ると、登用制度というものが一番最初に例として挙げられています。この登用制度というのが、非正規の方にとって必ずしも待遇改善に当たらないのではないかとということが気になりました。もちろん正社員になることを希望している方もいらっしゃるでしょうが、責任が重くなるとか、働き方の自由度が落ちるといったようなことを考えて、例えば転勤ができないとか、これによって非正規の方が、必ずしもそういう形での待遇改善を求めないといったケースもあり得るので、この辺りは注意が必要で、正社員の働き方が正しい働き方であると見えてしまうと誤解を招くのかなと感じております。

とはいえ、例えば労働時間や職務内容、責任などに限定がある形での正社員、有期雇用、パートタイムの状況を満たすような場合には、それを望むケースもあり得るといったこと

で、この正社員として働く場合には、どのような働き方があるのか、こういうことをしっかり情報提供していくことが重要かと思いました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。ありがとうございます。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。その他の労使の取組促進のための方策の所です。アの公正な評価の部分ですが、これは中小企業においても重要なこととも考えています。しかし、中小企業で公正な評価を行うというのは大変難しいこともあるため、是非そのための中小企業への専門家の御指導などの支援についてセットでお考えいただきたいと思いません。

情報公開につきましては、論点に「自社HP等において情報公表をする例がみられる」とあります。中小企業にとってはこのような例は大変参考になります。やはり中小企業では、どのようにして他社との差別化をしていくのか、そしてどのようにして魅力を表現していくのかということだと思います。

資料3の80ページに、就職活動中に必要とした情報の入手状況について、「得られたが、充分ではなかった」と「まったく、得られなかった」割合がかなりあるの、このようなミスマッチについて、しっかり使用者側も考えながら、採用を含めて情報公開を進めていく必要があると感じました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。中川委員、お願いいたします。

○中川委員 ありがとうございます。2の行政による履行確保の部分について、一言コメントさせていただきたいと思えます。参考資料3の51ページにございますとおり、令和5年度以降、パートタイム・有期雇用労働法8条に関する是正指導の実施件数が大幅に増えているかと思えます。こちらは労働局と監督署が連携された取組の結果と受け止めております。企業の立場としては、とてもインパクトのある施策ですけれども、均等・均衡待遇規定の趣旨を踏まえた対応を企業に促していくために、今後も継続していただくことが重要と考えております。

一方で、行政ADRについては、件数が余り多くない状況です。参考資料の53ページですが、労働者や企業に司法手続とは異なる利用のしやすさをPRしていただいて認知度を上げていくことが必要と考えております。可能な限り訴訟に至らないように、企業における労使の交渉や話し合い、行政ADRによる解決の促進に注力することが望ましいと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。坂爪委員、お願いいたします。

○坂爪委員 ありがとうございます。私も情報公表の所で1つ発言をさせていただきます。主に教育訓練の機会というところなのですが、登用ということも1つのキャリアパスではあるのですけれども、有期雇用のまま、どのようにキャリア形成していけるのかということのパスが提示できるということが良いのではないかと考えております。と申しますの

も、今日の資料4にあります。有期雇用者自身が能力開発の機会に対して関心が低い状況があります。このことが、企業から「能力開発に取り組まなくても良いのでは」という意見が出てくる一因となっているように思います。

有期のまま、どのようにキャリアアップしていけるのかということを見せることは、格差是正による賃金の上昇に加えて、有期雇用者自身が能力機会に積極的に取り組むことでも賃金の上昇につながるというパスを強化すると考えます。その意味でも、育成のあり方として有期雇用のままのキャリア形成というものを見せていけるということが有益ではないかと考えました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。富高委員、お願いいたします。

○富高委員 ありがとうございます。「論点（案）」の「ア 公正な評価」に関し意見させていただきます。先ほどパート・有期法10条の説明がありましたが、パートや有期で働く方の働きぶりが公正な評価をされて、その評価が賃金決定にも反映されるという仕組みというのは非常に重要だと思っております。

その際に、正社員は正社員、契約社員は契約社員というような形で賃金制度が分断されては待遇改善が難しい面もあることから「論点（案）」にあるとおり、正社員の人事制度に接合していくことを政策的に促すということも有用ではないかと思っております。

ただ、ヒアリングの際にも少し申し上げたのですけれども、例えば正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給という場合であっても、パート・有期の方が行っている職務が、もし正社員であれば、どの水準の能力が必要な業務なのかというような対応関係を考えて、納得性のある制度設計を労使で議論して実現しているパターンもあるわけですので、そういった好事例の周知も含めて、労使の営みを政策的に促していくということも重要であると思っておりますので、意見として述べさせていただきます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。原委員、お願いいたします。

○原委員 ありがとうございます。(3)のイの部分で、パート・有期労働者の意見の反映は非常に重要なことかと思うのですけれども、ただ、注意すべきは、パート・有期労働者の意見、それから正社員の意見といった分断になってしまっていて、労使交渉の単位ですとか、そういったものが分かれることがないようにという注意が必要かと思っております。これは過去のヒアリングにもあったと思うのですね。

ですので、これは労働基準法に関する議論とも関係するかもしれませんが、例えば過半数代表に対して様々な情報提供、あるいは過半数組合、過半数代表者に対して様々な情報提供、協議をしていくけれども、代表の側で正規、非正規を問わず、広く労働者の意見を吸い上げる、そういったことを求めていくような意識や工夫も重要かなと思われました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他にございませんか。オンラインの先生方もよろしいでしょうか。及川委員、お願いいたします。

○及川委員 2の行政による履行確保についてなのですが、先ほど「現在、都道府県労働

局と労働基準監督署との連携による」ということで、連携の取組が行われているのはそのとおりだと私も理解しておりますが、例えば現業部門の建設業や物流運送業は国土交通省、食品産業の場合は他の省庁となると思います。

同一労働同一賃金の端緒を見ていくときに、特に中小企業は幅広い業種があることから厚生労働省内だけでなく、関係省庁、特に現業部門の諸官庁が一体となった取組も必要と考えており、そのようなことも御検討する余地はあるかと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。事務局からお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。今、及川委員から御指摘いただいた点については検討していきたいと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょうか。原田委員、お願いいたします。

○原田委員 ありがとうございます。イのパートタイム・有期雇用労働者の意見の反映について、もう1点申し上げます。パートタイム・有期雇用労働者の意見を集約することは大変重要と考えており、その方法もいろいろあると考えております。そして、それは過半数代表者の方だけが担うものではないと考えております。法7条の趣旨を踏まえつつ、例えば事業主がアンケート調査を実施したり、経営トップが現場を訪問して車座で対話をする、あるいは、上司との1on1ミーティングをすることも考えられます。こうした方法による意見集約を促していくことが適切と考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。たくさんの御意見を頂戴いたしました。それでは、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思っております。最後に、事務局のほうから連絡事項等をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 次回の同一労働同一賃金部会につきましては、追って御連絡をさせていただきます。

○小畑部会長 それでは、これをもちまして、第21回同一労働同一賃金部会を終了いたします。本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。