

第 2 2 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 6 月 2 5 日(水)

1 0 : 0 0 ~

場所 厚生労働省共用第 8 会議室(1 9 階)

○小畑部会長 定刻になりましたので、ただいまから、第 22 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まして、誠にありがとうございます。

本日は、安藤委員、風神委員、坂爪委員、武石委員、原委員、清田委員、鳥越委員がオンラインで御出席です。なお、安藤委員は 10 時 40 分から御退席と伺っております。

議事に入ります前に、はじめに事務局よりタブレット操作等について御説明いたします。○倉吉企画官 事務局です。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タブレットを皆様のお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体の電源を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 1-1 から参考資料 3 までとなっています。御不明点がございましたら、事務局までお申し付けください。また、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の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いただくか、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、よろしくお願い申し上げます。以上です。

○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」でございます。本日は、労働者派遣法関係について、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。

○中嶋需給調整事業課長 承知しました。資料 2「論点(案)」を御覧ください。資料の構成としましては大きく、1 の労使の取組促進と 2 の行政による履行確保に分けています。まず、1 の労使の取組促進ですけれども、(1)を均等・均衡待遇としまして、論点としては派遣先均等・均衡方式と労使協定方式、この 2 つの待遇決定方式と、これらを機能させるための関連規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるかとしました。

関連する規定としましては※の所に 4 つ書きました。1 つは、比較対象労働者の待遇情報の提供、これは特に派遣先均等・均衡方式との関係です。それから、労使協定方式における過半数代表者の適正な選出と、労使協定の周知の規定、そして、両方式に関わるもの

として派遣料金への配慮です。これらのほか、更なる処遇改善につなげていくための方策については、(3)の所で御議論いただきます。

次に、(2)待遇に関する説明義務です。論点ですが、調査結果でも説明に対する一定の納得感はあるものの、説明を求める労働者の割合は低い状況にあります。この点について説明を求めたことがない具体的な理由も踏まえ、どのような改善方策が考えられるかとなりました。

(3)その他の取組促進のための方策ですが、アとして公正な評価です。ここは 2 つのパラグラフで論点を書きました。1 パラは前回のパート・有期のものと同じで、均等・均衡待遇や賃金に関する努力義務、これらの履行の前提になると考えられる公正な評価の促進、それから、その課題についてどう考えるかというものです。その上で 2 パラは、今回、派遣について特出しをしたものです。労働者派遣の場合、キャリア形成支援が派遣元の義務とされており、他の雇用形態に比べてもキャリア形成と就業機会確保を図る仕組みが整備されていますので、その機能を通じて処遇向上につなげていく工夫についてどう考えるかというものです。本人へのフィードバック、評価に相応しい職務へのアサインなどを例示しました。

イの未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化も同じ意識からです。例えば職種の転換などで就こうとする業務が未経験の方についての登用拡大、そして高い評価があれば、より高度な業務に就く機会等を拡大して、公正な評価と相まって処遇を向上させる仕組み・工夫、また、派遣先や行政による協力・支援として、どのようなものが考えられるかを論点として書きました。

ウは派遣労働者の意見の反映です。労使協定方式の締結主体となる過半数代表者の適正選出を徹底した上で、派遣労働者の意見をよりの確に反映させることができるようにするための方策として、どのようなものが考えられるか。

エは情報公表の促進です。パート・有期の場合と同様、求職活動中に必要とした情報が充分には得られなかったと回答する派遣労働者が一定割合見られる中、情報公表に係る企業の取組促進についてどう考えるかという論点です。

2 は行政による履行確保です。この点については都道府県労働局において、許可事業者に対する指導監督の一環として、この同一労働同一賃金関係の履行確保について、相談対応なども含めて厳正に取り行っています。その上で、行政 ADR や事業主に対する支援なども含めまして、行政による履行確保を更に実効性があるものとするために、どのような方策が考えられるかとなりました。

続きまして、資料 3 の「論点(案)に関する追加資料」を御覧ください。表紙と目次の後、2 ページからが派遣先均等・均衡方式についてです。左側に法令の内容、右側に履行確保策を中心に施行状況を記載しています。この施行状況としましては、派遣元への取組支援や自主点検といった比較的ソフトな手法、それから、監督・指導等といった厳正な手法に大きく分けて記載しています。

まず、支援や自主点検のほうですが、2つのポツに整理しましたように、派遣元が待遇を決定する際の手順を整理したマニュアルとか、法令遵守に係る自主点検表等を作成、活用しているということ。加えて、労働局が行うセミナーでは、対応と手順の解説に加えまして、個別の相談にも対応しています。

監督・指導等は、特に1つ目と2つ目のポツですが、監督時には、就業条件明示書や就業規則のほか、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報等も参照して、支給基準や水準に不合理な差がないか等を確認しているということ。その上で、支給基準が異なる場合には、その具体的な内容について文書提出やヒアリングによる確認をしています。3ページは、この待遇決定方式の仕組み、実務の流れの概要です。適宜、御参照をお願いいたします。

4ページ以降が、労使の取組を支援するためのマニュアルや自主点検表を掲載しています。例えば5ページですが、こちらは実務に即した対応マニュアルで、主な困りごとと、それに対する解決策を載せたものです。このスライドの右側が、派遣先均等・均衡方式を採る事業所における困りごとの例です。この事案、背景としましては、派遣先の理解不足や情報漏洩リスクへの懸念などにより、派遣先から十分な情報が得られないという場面です。これへの対応策としましては、囲みの中に想定される工夫を書き込んでいます。工夫としましては、情報提供の様式例、これは後で御覧いただきますが、それを活用して必要な情報を派遣先に求めていく。その際、就業規則ならば必要な部分のみの抜粋、また、個人情報観点も考慮して、待遇の標準モデルを提供することも可能であるといった部会での議論を踏まえた手法を示しているということ。そして、※として、この情報提供の義務違反は勧告や公表の対象となり得ることも周知をしているところです。次のページはセミナーの様子で、派遣元・派遣先それぞれに対して実施しています。

8ページを御覧ください。この待遇情報の提供につきまして、左側の法令の内容の一番下ですが、待遇情報等の提供がないときには派遣契約を結んではならないことも派遣元の義務として課しています。施行状況のほうですが、自主点検表の活用のほか、先ほど御紹介した様式例を活用していただいているということ。それから、監督指導においては派遣元と派遣先の両方に対して、この義務の履行状況を確認することを行っています。

9ページが自主点検表です。派遣元用と派遣先用がそれぞれありますが、いずれにも情報提供に係る義務を書き込みまして、これをチェックしていくことで内容の理解と法令遵守が同時に図れる内容にしています。この中に比較対象労働者の選定順位なども書き込んでいます。

11ページが、先ほど来述べました派遣先から派遣元に待遇情報を提供する際の様式例です。こちらでは、まず比較対象労働者の職務の内容について中核的な業務の内容や、有する権限の範囲といったものが明確に伝わるようにしているということ。それから、比較対象労働者を選定した理由についても選択式でチェック欄を設けていまして、そこで選んでいただくということ。そして、待遇の内容につきましては基本給、賞与、各種手当等を

網羅的に、かつ、具体的な内容を書いていただく構成にしています。

12 ページからが労使協定方式についてです。右側の施行状況の所です。自主点検などの支援として特徴的なものとしては、これはツールの開発です。派遣元で締結する各協定が一般賃金をクリアしていることを簡単に確認できるためのツールを、行政のほか、業界団体においても賃金・退職金のシミュレーター機能付きの Web ツールを作成するなどの取組支援がなされています。

その上で、監督・指導等の所です。4 つのボツで整理しました。上の 2 つは一般賃金額のクリアに注力していきまして、就業条件明示書や就業規則、また実際の労使協定などを確認しており、クリアしていないケースは是正を指導いたします。併せまして、3 つ目のボツですが、過半数代表者の適正な選出に係る監督指導です。追って御紹介しますように厳正に行っています。4 つ目は、過半数代表者に対する配慮についてです。過半数代表者が事務を円滑に遂行できるように派遣元には配慮が求められていますので、その具体例を示して周知しているということ。また、労使協定の内容に派遣労働者の意見を反映させるための取組で、そういったものも周知を行っています。後ほどそのツールを御覧いただきます。監督時には、労使協定の周知が行われているかについての確認をしています。

13 ページは、一般賃金の組立てを絵で整理したものです。局長通達によりまして統計に基づく数値を毎年公表していますが、そこに勤続に伴う賃金の伸びを指数化した能力・経験調整指数、地域の状況を反映する地域指数を適用しているということ。また、通勤手当と退職手当については別立てとして統計的な数値をお示ししています。こうした要素から成る一般賃金以上となるように労使で協定を頂いています。適宜、御参照ください。

14 ページは、賃金比較ツールの類で、15 ページが先ほど述べました適正選出に関する履行確保、違反があった場合の対応を整理したものです。労働局の監督において選出過程に違反があることが確認された場合の対応は、下の箱のとおりです。この場合、有効な労使協定とはならず、法の要件を満たさないため、当該労使協定に基づく労使協定方式の実施は認められないこととなります。また、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことについて違反が成立し、指導監督を行うこととなります。これを受けて、派遣元においては、「派遣先均等・均衡方式」を実施するか、あるいは適正に過半数代表を選出した上で、新たに締結する協定に基づく「労使協定方式」を実施するか。このいずれかにより公正な待遇の確保が求められます。労働局では、いずれかの方式により義務が履行されることを確認することとなります。

16 ページからは、両方式に共通するものとして派遣料金に関する派遣先の配慮義務についてです。法令の内容としては、派遣元が公正な待遇規定を遵守できるよう、派遣先は派遣条件について配慮するというものです。施行状況ですが、まず、派遣先指針の関連部分を引用しました。派遣先は、料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況、責任の程度、要求する技術水準の変化等を勘案するよう努める旨が規定されています。

これにかなうための取組として、2 つ目の○ですが、厚労省では派遣料金の交渉の場で

活用できる資料、これは配慮義務の内容を各種経済指標や賃金・物価動向等とともに、一覧できるようにしたリーフレットを作成、アップデートしております。また、最後の〇のとおり、労働局におきましては派遣先に対しても、集団啓発のような手法のほかに配慮義務に対する指導監督を実施しています。

17 ページ以降は、料金交渉や配慮義務に関する状況です。上の表の左側は派遣元に対して料金交渉をしたことがあるかを尋ねたものです。派遣先均等・均衡方式を採る所では約 4 割、労使協定方式では約 6 割の派遣元が「交渉したことがある」と回答しています。右側は派遣先に対して同様に尋ねたものですが、派遣先均等・均衡方式では約 5 割、労使協定方式では約 3 分の 2 の派遣先が「交渉を行ったことがある」との回答です。下の表は、派遣先に対する別の調査で令和 4 年に実施したものです。「派遣料金に関する要望があったか」という同様の質問に対して、38%の派遣先が「あった」と答えています。その求めに応じて取った対応というのを複数回答で答えてもらったところ、「求めに応じて派遣料金を上げた」という回答が 91.4 ポイントになっています。

ヒアリングの形で昨年度に把握したものが 18 ページ、19 ページです。派遣元に聞いたものが 18 ページで、幾つか拾ってみますと、一番上の所、派遣契約の更新(1 回/3 か月)に合わせて料金の交渉を行っている。2 つ目は、派遣元の担当者が派遣先を訪問し、円滑に業務を遂行できている等の様子を基に料金の交渉を行うことが多い。4 つ目ですが、派遣先と派遣元の担当者のコミュニケーションで、派遣労働者の評価を確認し、料金交渉の材料とする。下から 2 つ目の所ですが、派遣先の評価を材料に料金交渉を行うといった状況です。

19 ページが、派遣先へのヒアリング結果です。一番上の所、労働者本人の賃金、物価を理由とした交渉が多い。相場をみて上げている。2 つ目は、能力が高い派遣労働者が派遣された場合には、相応しい処遇となるよう、派遣料金を上げることもある。上から 5 つ目ですが、派遣社員の評価に応じた料金交渉。派遣元の依頼で人事考課を実施する。年 1 回程度、評価シートを渡され、記入しているといった状況です。

20 ページは、料金交渉の場で活用いただいているリーフレットです。この中に料金交渉に一切応じない場合とか、法令遵守に必要な額を提示したのに、それを下回る額とするような場合、こういったものは派遣法における配慮義務に違反する旨などを示しているところ です。

22 ページからは、説明義務についての資料となります。法令の内容については、続く 23 ページに表の形で整理しました。横軸は義務履行のタイミングで、雇い入れ時、労働者派遣をしようとする時、派遣労働者から求めがあった時です。縦軸は義務の内容で、明示義務なのか説明義務なのかという点です。一番基礎の部分は左下、雇い入れ時の明示義務となります。ここは、箱の中に(4)として労働基準法に基づく賃金等の明示がまずあります。その上に、(1)として待遇に関する事項等の明示が加わっています。昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、協定対象派遣労働者であるか否かなどの明示です。

そして、この雇い入れのタイミングで明示義務のほか、説明すべき事項として上の箱ですが、派遣の場合は(1)にあるような賃金額の見込み、社会保険の被保険者資格に関する事項、教育訓練の内容などの説明義務があります。また、(2)は、均等・均衡待遇の規定により講ずることとしている措置の内容です。具体的には派遣先の通常の労働者との関係で不合理な待遇差を設けない旨や、労使協定に基づき賃金が決定される旨などを説明することとされています。

真ん中の列、労働者派遣をしようとする時は、派遣先均等・均衡方式の場合です。派遣先に応じて待遇が変わってくるようになりますので、このタイミングでも明示や説明が求められます。

一番右が、派遣労働者から求めがあった時に待遇差の内容や理由を説明する義務です。派遣先均等・均衡方式の場合であれば、待遇決定に当たって考慮した事項の相違はあるか。併せて、個別具体の待遇内容又は基準といったもの。それから、労使協定方式であれば協定で定めた方法と公正な評価に基づいて賃金が決定されていること。こういったことを説明するものになります。今、申しました内容について、マニュアルなどの形で取組を支援している旨は、24 ページ、25 ページで掲載させていただきました。

27 ページからは、2 枚紙の論点(案)でいくと、1 の(3)その他の労使の取組促進のための方策に当たる部分です。評価に関するものも含めて、派遣先から派遣元への情報提供に関する配慮義務についてです。法文としては第 40 条第 5 項になります。公正な待遇確保のための措置が適切に講じられるよう、派遣先に対して情報の提供など必要な協力をするように配慮を求める規定です。この施行状況としましては、まず関連する指針を引用しました。派遣先に派遣労働者の職務の評価等に協力するように配慮を求める規定があり、これを踏まえて行政の取組を行っているところです。行政の取組としましては、2 つ目の○以降ですが、キャリア形成支援を通じた待遇改善の事例集のほかに、今年度からは成長分野における未経験者の受入れ等派遣元と派遣先の連携・協力の促進、こういったものに係る新規予算事業も開始しています。

28 ページは、派遣労働者の職務に関する評価で、派遣先から派遣元への情報提供の状況です。令和 4 年度に行った調査の結果で、派遣元から提供を求めた事項が一番左側の列にあります。成果に関する評価結果、技能や能力向上に関する評価結果、働きぶりや勤務態度に関する評価結果などです。これらについて提供が求められたことがあると回答した派遣先は、太字にした数字のとおり項目により 23～33%程度です。そして、求めを受けて評価情報を提供したかについては、そのすぐ右側ですが、ほとんどの派遣先において提供したという結果です。

29 ページはチェックリストや対応マニュアルの類です。対応マニュアルで示しているのは、評価項目をあらかじめ派遣元、派遣先、派遣労働者の三者間ですり合わせておくことで、ブレのない納得感がある評価が可能になるということです。

30 ページは、キャリア形成に向けた取組事例集です。右上のピクトグラムの所でコン

セプトを示しています。基盤として下からインプットされているのが、派遣元によるキャリア形成支援、これを受けて派遣労働者がキャリアについて考え、能力を高め、高度な業務に就く準備ができるということ。そして、派遣業務の高度化という矢印で、派遣先での就業機会が得られることにより派遣先に提供する価値が高まるし、また、派遣労働者の待遇も向上するという好循環のサイクルが回るというコンセプトです。

好事例として3社ほど載せました。一番左のC社では、派遣先が記入する評価シートを作成することで、派遣先の評価を体系化したものです。真ん中のF社では、派遣元における面談を体系化して、その成長を支援しているというものです。右側のI社では、3年後に到達してほしい人材像を派遣先との間ですり合わせて、そこを目指して研修計画を作成するという派遣元・派遣先の間の連携事例です。

今、好事例として存在するものを、もう少し太い流れにしたいという思いで今年度から始めた予算事業が31ページです。派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業と名付けました。こちらでは成長分野での就労経験がない派遣労働者を受け入れて成功している事例とか、派遣元・派遣先間で連携してwin-winを達成している事例といったものを収集した上で、うまく実現するための手法や留意点を検証、整理するということ。また、セミナー等の場面では従来型の法令遵守だけでなく、こうした待遇向上につながる手法を展開していくという事業になります。

32ページは、派遣労働者の意見の反映に対応するスライドです。派遣元事業主と過半数代表者のそれぞれに対して周知している内容としては、特に赤で囲んだ部分となります。2つのことを書いています。1つは、派遣労働者の意見を反映させる工夫について、これは過半数代表者を選任する機会を捉えて意見や希望を提出してもらい、それを集約していくという工夫です。2つ目は、事務を担う過半数代表者への配慮として具体的には、例えばイントラネットや社内メール、事務スペースの提供などが考えられるという内容です。

33ページは、情報公表の関係です。求職中に現在の仕事を見つける上で重視したポイントを派遣労働者に聞いたものです。回答としては、勤務地、業務の内容、時給や基本給の水準と答えた割合が高い。これらに続いて回答が多かった項目は、労働時間や有給休暇といった働き方や職場の環境、諸手当等に関するものでした。

これらの情報が十分に得られたかについて答えてもらったものが、次の34ページです。業務の内容や所定労働時間、時給や基本給の水準などについては、情報が得られたという回答割合が相対的に高いが、賞与・ボーナスの有無・水準、正社員転換制度の有無等については低いという状況でした。

一番最後の36ページは、行政による履行確保、その執行体制を絵にしたものです。こちらは適宜、御参照ください。

事務局からの資料説明は以上となります。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した。それでは資料2「論点(案)(労働者派遣法関係)」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「(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、委員の皆様から御意見、御質問を頂戴したく存じます。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。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。私からは4点ほど発言したいと思います。

1点目は、見直しにあたっての基本的視点です。パート・有期法するときにも申し上げましたが、派遣労働の「同一労働同一賃金」についても、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられるという目的が非常に重要であり、その目的が果たされているかどうかには重きを置いて現行制度を検証し、必要な見直しを図っていくべきであると考えております。その視点で法施行後の状況を見ると、事務局からも御説明を頂きましたが、確かに法施行を機に労使によって様々な取組が行われた結果、派遣で働く方の待遇改善は一定前進しています。ただ、以前の部会でも申し上げましたが、参考資料2の71ページにもあるとおり、法施行前後で賃金に変化がないという派遣労働者の方が半数程度にのぼっています。また、参考資料2の74ページの「賃金に対する労働者の評価」を見ても、賃金に満足しているという方の割合も一定高まってはいるのですが、満足していないという方は余り減っていないのです。こうした実態を踏まえると、「周知をすればよい」ということではなく、根本的に制度を改善していくための見直し論議が必要であると思っております。

2点目は、派遣労働の「同一労働同一賃金」の原則と例外について触れたいと思います。これも以前から資料で提示していただいていますけれども、例外的な位置付けである労使協定方式が9割程度を占め、原則である派遣先均等・均衡方式は1割程度となっています。もちろん数だけで判断することではないのですが、派遣先均等・均衡方式が活用されない政策的な課題があるとしたら、それをしっかりと解消していくべきです。また、労使協定方式は例外であるからこそ厳格に運用がされることが当然であると考えております。その上で、派遣先均等・均衡方式が原則であって、労使協定方式が例外であるということは、法律や省令、派遣元・派遣先指針には記載されておらず、パンフレットなどに記載されているのみです。両者の位置付けをより明確にする観点からも、原則と例外の関係については、法令又は派遣元・派遣先指針にしっかりと明記していくべきであると考えております。

3点目として、派遣先均等・均衡方式の履行について触れたいと思います。派遣先均等・均衡方式が適切に運用されるためには、当然のことながら派遣先からの比較対象労働者の待遇情報提供が欠かせません。この情報提供の義務の履行状況について、参考資料2の86ページを見ますと、派遣元、派遣先双方で情報提供に関する指導監督が多く行われている実態が分かります。この監督指導の内容に、待遇情報の提供義務の履行上の課題を解決するヒントが詰まっていると思います。したがって、是非、情報提供にかかる指導監督の具体的内容や内訳について、次回以降の部会で資料として提出いただきたいと思います。

最後に4点目、論点について意見申し上げたいと思います。具体的には、労使協定方式

の「一般の労働者の平均的な賃金の額」についてです。労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の処遇改善を進めるためには、労使協定に記載する賃金のベースとなる「一般の労働者の平均的な賃金の額」が本当に妥当なのかという点も論点に挙げて検討するべきであると考えております。今回、統計の算出方法を改めて確認したのですが、計算方法が非常に複雑で、異なる統計を掛け合わせるなど、擬似的に数字を算出した面は否めないところです。また、この金額は、派遣労働者が従事する業種と「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」であるにもかかわらず、多く使われている職業安定業務統計の数値は、ハローワークの求人票に記載されている募集賃金の下限を合算して算出されたものです。例えば、「時給 1,200～1,800 円」という募集賃金であれば、1,200 円が「平均的な賃金の額」として使われていると思います。こうした募集賃金の下限を合算して平均した額が「平均的な賃金の額」と言えるのかどうかという点も含めて検証が必要であると思います。

この「一般の労働者の平均的な賃金の額」の課題につきましては、労働者派遣制度全般を議論している労働力需給制度部会の中でも意見が交わされており、労働側からは「一般の労働者の平均的な賃金の額」の検証の必要性について意見を述べているところです。また、今年 1 月の部会では公益委員からも、「一般の労働者の平均的な賃金の額」は 2 年前の統計データを基に算出されているので、賃金上昇局面を迎えた今は派遣労働者の賃金を安く抑えるために労使協定方式が活用されているのではないかという御指摘もあったところです。これに対して事務局からは、問題意識は持っており、5 年後見直しの議論でもそのような視点を持ちながら検討するといった答弁があったと認識しております。こうしたやり取りが労働力需給制度部会でもあったことを踏まえて、本部会でも論点としてしっかりと議論をしていくべきであると思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。事務局への次回以降へのリクエストなどもありましたので、事務局からお答えをお願いいたします。

○中嶋需給調整事業課長 御指摘大変ありがとうございます。頂いた中で、派遣先均等・均衡方式、一定の履行を向上させていく、徹底していく上で、少し知恵になるような材料が、事例の中で、我々が指導監督をしている中であるのではないかという御指摘だったと思います。我々のほうも事案は当然接しているわけですので、少しどのような形である程度類型化できるのか、個別の事案をつまびらかにということではもちろんないまでも、ここで政策的な議論を頂く上で、参考になるような抽出の仕方としてどういうものができるのかというところ、少し考えまして、また相談もさせていただきながら次回以降の議論に供していきたいと考えます。

それから最後に御指摘を頂いた点で、正に需給部会のところで、2 年前のと言いますか、どうしても統計について私ども 8 月ぐらいに、翌年度に適用される一般賃金の額を算定して、お示しをして、労使協定の順備をしていただくというプロセスにどうしてもなると。その時点で使える統計、最新の統計等そういうものを使いながら算出をしていくというこ

とでやっております。そこがただ、そうなるとうとうしても若干ラグがあって、その部分が少し最近の動向、最新の賃金・経済動向を反映できない部分があるのではないかという
ような御指摘を頂いたと思います。その部分で、統計に基づくソリッドな手堅い数字と
いうことは当然ありながら、その上でどうやって賃金の上昇ということを図っていくのか
ということで、私ども問題意識として持ってきたところです。具体のソリューションとし
て考えましたのが、労使の交渉の中で上向きのベクトルを作っていくためにはどういうこ
とができるのかをそのとき考えまして、最新の経済物価動向というものも併せてお示しを
しながら、労使の交渉の場における材料として使っていただくということがあるのではな
いかとそのように考えました。

そういう取組としまして、先ほど御紹介させていただいたリーフレット、ここにはいろ
いろなことを盛り込んでおりまして、配慮義務ということもそうですし、また、それだけ
ではなくて、配慮義務を超えた部分かもしれません、労使で話し合うときに材料になる
ようなものということで、様々な足下の指標を盛り込んだところです。問題意識を持ちな
がら施行に努めてきたところでして、更なるその処遇の向上に向けてどのような知恵や取
組が可能なのか、この部会の中でも御指摘、お知恵など賜れば幸いです。私からは以上
です。

○小畑部会長 富高委員、お願いします。

○富高委員 ありがとうございます。最後のほうの、「一般の労働者の平均的な賃金の
額」の在り方の部分ですが、今、答弁いただいたところは労働力需給制度部会での議論も
踏まえて既に行っている対応をご説明いただいたうえで、さらに部会で指摘があった課題
についても議論をしようというお答えであったと認識しております。つまり、議論をしな
いというわけではないという御回答だったと思いますので、是非、前向きに議論をするよ
うにしていきたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続きまして、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ございます。私からは
(1)(2)について意見を申し上げたいと思います。均等・均衡待遇について中小企業で考え
た場合は、人数が少ないという前提がある中で、同じ正社員であっても同じ職務を行っ
ている方が少ないという状況もあります。加えて派遣労働者において、その職務の内容、そ
れから配置の範囲の変更といったことに対して、同じ正社員がいらないということも考えら
れますので、派遣先均等・均衡方式において求められています比較対象労働者の待遇情報
の提供、これが困難な状況というのもあるかと想定をしております。

また、派遣先としましても、自社の通常の労働者の職務の内容、能力、経験、業績、成
果、こういったことを派遣元に詳細に提供することに対して、心理的にも実務的にも一定
のハードルがあるのかなと推察しているところです。他方、調査においては、均等・均衡
方式、労使協定方式、それぞれの場合でも、派遣労働者の満足度や給与の水準に大きな違
いが見られなかったということ、これを踏まええますと、労使協定方式も現場の実態とし

て機能しているのではないかと受け止めており、今後もこの現行の2つの方式を選択できる制度として維持していくべきではないかと思っております。

続きまして、(2)労働者に対する待遇に関する説明義務に関してです。説明を求めたことがないという方が多い現状ですが、その理由としましては、特に理由がないというのが最も多い。また不満がないというのも一定数あったと。説明を求めることができることを知らないというのも1割程度にとどまっているかと思えます。派遣元から派遣労働者に対し、雇い入れ時において待遇差の説明を求めることができる等について、周知説明することは非常に重要ではあると受け止めておりますが、今行っている様々な支援などを行いながら、現行の運用を続けるというところに大きな問題は感じていないというところが現状かと思っております。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続きまして、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。私からは派遣先均等・均衡方式と労使協定方式についてコメントをしたいと思います。現状、その法律が派遣先に求めている情報提供内容というものが、派遣先にとっていろいろな事情からその提供が難しく、実際には労使協定方式が多く用いられているのが現状かと思えます。この実態というものが労働者にとって不利益となっていないのか注意を払う必要があるかと思われまします。先ほどの委員の方からもコメントの中にありましたけれども、例えば高い賃金水準が見込まれるところを労使協定方式を取っているがために低い賃金になっている場合とか、一方で、派遣先の情報が提供しやすい場合には今度、同じ仕事をしている人がいるものの、例えば繁忙期のみに人を雇いたいといったケースでは、本来であれば雇用の不安定さに応じた保障的な賃金が支払われることも考えられるところ、同じ業務イコール同じ賃金という形式的な考え方によって、その点が考慮されにくくなる可能性も反対に今度あるかと思えます。

また、もう一点、さらにどこに派遣されても安定した賃金を得られるという利点がある労使協定方式において、今度は派遣先企業と派遣元企業が交渉したりとか契約価格に応じた適切な賃金を派遣元が支払ったりとか、派遣元が労働者のキャリア形成支援をしたり、というようなインセンティブが十分に働いているのかどうかも考える必要があるかと思えます。昨今の人手不足の状況下では、労働者を確保するためにこうした取組が行われると想定されますけれども、一たび不況期など労働供給が過剰な局面になったときに、そういった契約対価の交渉とか、そのようなインセンティブがきちんと保たれるのかどうかも併せて検討する必要があるのではないかと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続きまして、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、労働者派遣法について全体的に申し上げたいと思います。先ほど資料3を御説明いただきましたけれども、参考資料2でも見てまいりましたように、均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の時給や賞与、退職金手当などは大きく改善しているものと考えております。労働者調査でも、賃金、時給に対する評価は、22年で、満足しているとの回答が初めて4割を超えたとの結果もありました。こ

うした状況は労使協定方式が大宗を占める中、労使の真摯な取組によってこうした状況をもたらしている、功を奏しているとそのように考えております。

労働力需給制度部会におきましても、経団連推薦委員から派遣元事業主による待遇の改善などを通じて、派遣先の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差の解消が進展していくことが望ましいと発言させていただいたところです。今後は、手続と運用の実務が着実に行われることが重要であり、労使の取組を支援していく必要がございます。併せて派遣労働者の待遇改善に向けて好事例の共有などを積極的に進めていく必要があると考えております。

それから、2つの方式について申し上げたいと思います。均等・均衡待遇規定の創設時の議論を振り返って見ますと、派遣先均等・均衡方式のみとした場合には、派遣労働者の賃金の安定、そして、円滑なキャリア形成に支障が生じる恐れがあることから労使協定方式が設けられ、選択できる制度とされたことと承知をしております。この状況に変わりはなく、また、どちらの方式であっても待遇改善は着実に進展しています。こうしたことを踏まえれば、今後も2つの方式は維持して、事業主が派遣先の業務特性や、派遣する労働者のメリットなどを考慮して選択することが適切であると考えております。その上で、どちらの方式を選択しても適切に手続と運用を行っていただくことが肝要と思います。両方式の適正な履行確保に向けて、厚労省と派遣元団体による取組などを積極的に進めていただければと考えております。以上です。

○小畑部会長　ありがとうございます。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。先ほど富高委員から、「一般の労働者の平均的な賃金の額」について前向きに議論を進めるべきだと御発言がありましたけれども、私としても、その点は論点に挙げてしっかり議論を進めるべきであると考えております。この「一般の労働者の平均的な賃金の額」のあり方については、「同一労働同一賃金」の法施行前の7年前の部会においても非常に多くの議論があったと記憶しております。当時は様々な課題はありつつも、施行のタイミングが迫っていたという状況を鑑みてまとめることとしたという経過があったかと思います。ただ、施行前最後の2018年11月に開催された本部会でも、「一般の労働者の平均的な賃金の額」にかかる統計は改善の余地があるという議論もあったので、今回の見直し論議ではしっかりと論点に挙げて議論をすべきと思っております。

当時の議論を振り返ると、例えば、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の賃金は中途採用が入っているという理由で、12%引き下げられてしまっているという問題があります。

また、地域指数については、都道府県ごとだけではなくハローワークの管轄ごとに出されており、それをどちらか選択することになっているため、使用者によって恣意的に低い指数を選択されてしまうという問題もあります。

さらに通勤手当の時間額につきましては、2013年のJILPTの調査から算出されています。当時としても古い統計で算出をしていたという問題がありますが、いまだに2013年

の統計を使用中だと思っております。これらも含めて、多くの課題の指摘が当時からあったので、こうした点を今回しっかりと検証していくべきであると思っております。

この「一般の労働者の平均的な賃金の額」は論点にしっかり掲げるべきです。その上で、次回以降の部会では、是非、議論の材料として、当時の部会の議論の中で示された課題や意見なども整理して御提示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。同時に手が挙がっていらしたので、柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。私からは後半の論点「ウ 派遣労働者の意見反映」にも絡む部分にはなるのですが、労使協定方式について大きく2点意見を述べさせていただきます。

1点目は、労使協定方式のあり方自体についてです。冒頭、富高委員から指摘がありましたが、労使協定方式は原則からの逸脱を認める例外であることからこそ、手続面や内容面ともに適切に運用されることが非常に重要であると考えております。その上で、そもそも派遣労働に限らず賃金・労働条件等に関しては、集团的労使関係に基づく労使の話し合いによって決めるべきもので、協定締結のつど1名が選出される過半数代表者に、賃金・労働条件の決定に関する役割を担わせるのは適切ではないと考えております。

4月の本部会で行われた非公開のヒアリングの際にも、賃金・労働条件に関する労使協定の締結主体が過半数代表となることは、労働者にとって不利な内容の協定を結ばれるのではないかと危惧する声が複数の方から寄せられておりました。そうした点からすると、派遣労働の「同一労働同一賃金」の例外については、過半数代表者を相手方とする労使協定方式ではなく、もちろん労働組合の組織化が必要とはなりますけれども、労働組合が締結主体となる労働協約方式とすることが本来の姿であると思っております。

2点目に関しましては、過半数代表の適正化についてです。今発言したように本来的には労働協約方式とすべきであるものの、現行の労使協定方式をある意味過渡的に認める場合であっても、過半数代表の適正化が不可欠だと思います。過半数代表の適正化については、いま、36協定も含めて労働基準法の見直し議論の中で議論が行われていると承知しておりますので、基本的には労働基準法の議論を踏まえて適正化にかかる見直しを行っていくべきであると考えております。ただ、派遣労働の場合に関しましては、当事者である派遣労働者が実際に就業する派遣先が異なるケースが多いからこそ、過半数代表者の選出手続や、選出後の労働者の意見集約については、一層の配慮や工夫が必要です。先ほどお示しいただきました資料3の32ページにある派遣元事業主向けリーフレットに記載があるとおり、過半数代表へのイントラネット等の配慮は必須であると思っております。こうした使用者による過半数代表への配慮の具体的内容は、業務取扱要領やリーフレット等で示されているだけではないかと認識しておりますが、法律や施行規則などの省令又は派遣元指針などに格上げしていただいて、しっかりと明記すべきではないかと考えています。

また、使用者から適切な配慮などを受けることができず、過半数代表が協定対象の労働

者の意見集約ができないままに結ばれた労使協定は、有効な労使協定とはならず無効であるという法的効果を、法律や省令で明確化すべきであると考えます。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から手が挙がっております。よろしくお願いいたします。

○武石委員 ありがとうございます。武石です。(2)の説明義務の所ですが、前回のパート・有期のときも申し上げましたけれども、最初に説明を聞いても、いろいろなことを言われても分からなくなってしまう、混乱してしまうこともあると思いますが、説明を求めることができることを、派遣労働者が知っていることが重要だと思います。確かに求めることを知らなかったから求めませんでしたという人がそれほど多くはないのですが、特に考えたことはないという回答がかなり多くて、そもそも、そういうことをできることを知らないで考えていないということもあり得ると思います。ですので、派遣労働者に対する説明義務、明示義務が、今日の資料の 23 ページにあるのですけれども、説明を受けても忘れてしまうかもしれないので、例えば明示義務の中に待遇に関する説明を求めることができますよということを入れて、労働者の方に注意喚起をしていくことが重要なのではないかと思います。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、鳥越委員からも手が挙がっておりますので、よろしくお願いいたします。

○鳥越委員 ありがとうございます。私は使用者側の観点で、特に(3)その他の労使の取組促進のための方策の論点の所で、少しコメントをさせていただければと思います。特に論点アやイに関してですが、派遣先での業務を通じた OJT という観点ももちろんあるものの、適切な評価と育成を行う派遣元事業者に対しては、やはり各事業者の工夫による取組は非常に期待したいところです。やはり派遣先での育成には、もちろん OJT はしていくのですけれども、何かしら派遣元でもそういった仕組みを導入していただくことは期待したいなと思います。そして、私たちの企業においては、ジョブ型のような仕組みも導入しているので、これは派遣労働者に限ったことではないと思うのですけれども、適正な評価、キャリア形成に当たってはマッチング、スキルとキャリアパスの可視化が必要になると思います。そこを前提にスキルアップとマッチングが可能になっていくと考えます。もし可能なようでしたら、客観的な職務評価を導入するためのモデルツールのようなものを、派遣元事業主に導入いただくようなサポートが、行政からあってもいいのではないかと思います。

論点エの情報公表の促進につきましては、先ほど清田委員からも話があったのですけれども、特に中小企業においては同じような業務をしている正社員の方も多くいらっしゃるという現状もあると思いますし、透明性の高い情報公開を行うことで選ばれる企業になるというのは非常に大事なことかと思うのですけれども、あくまでも、ここは自主的な取組として推進したいと使用者側としては考えております。特に女性活躍等の分野での公表義務も拡大しておりますので、やはり中小企業はマンパワーで、かなりここは負荷にな

るの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。(3)についての御発言があったところですが、その前までにつきまして、事務局から何かありましたらお願いいたします。

○中嶋需給調整事業課長　様々な御指摘、御意見を頂戴いたしました。本日は、御意見などをよく承って、その上で整理をして相談したいと思っておりますので、拝聴しております。その中で1つだけ、一般賃金の組立てにつきまして、そもそも今どういう組立てになっているのか、あるいは計算方法といった部分については、資料を整理して提供したいと思っております。その上で、若干技術的な面、少しだけですが、御指摘ありました基準値、いわゆる業務の基準値0年の所から、初任給相当に調整するために12%控除しているといった部分ですけれども、ここは組立てとして申しますと、この一般賃金の作りがどうしても、基準値があった上で、そこに勤続に伴う賃金の伸び、これを能力経験調整指数として掛けていくというのが、非常に大事な取組だと思っております。能力経験調整指数は、労働市場における勤続に伴う賃金の伸びですので、正社員、それも職能給でやっている方、こういった賃金の上昇率、これをしっかりと指数化して、派遣労働者にも適用していくというのが非常に重要な、また、処遇の向上にもつながっている部分だと思っております。これを適用する上で、計算式としては、どうしても初任給の方がいて、そこに対して指数を各年適用していくことで水準を担保していくという計算にどうしてもなりますので、その関係で基準値0年の部分、そこに、いわゆる転職組の方がいて、そこに既に経験が反映されてしまっているという部分を、少し数学的に控除しなければいけないという中で、そのような初任給水準に調整をするという計算をしたということです。

ハローワーク別地域指数で御指摘もいただきました。ここの部分、正に施行の議論の中でも恣意的な使い分けはよくないということを御指摘いただきましたので、私ども行政でも協定のイメージの中ではしっかりと、まずもって恣意的な使い分けは駄目だということを述べた上で、協定のイメージの中でも複数の指標、つまり都道府県別の指数とハローワーク別の指数を使うときには、その理由についてもしっかりと書いていくように求めまして、私どもの監督の対象にもしているということです。

論点として明示的には一般賃金に関する部分を入れていなかった部分についてです。私ども一般賃金について、組立てとか構成については、いろいろな要素に目配りをして、能力経験調整指数もそうですけれども、作り込んだ仕組みにはしていると思っていますのです。その上で、各要素にどのような数字や統計を当てていくかという点につきましては、これは施行に向けた部会の中でもかなり詰めた議論が行われていたと承知しております。私も議事録を読みましても、労使それぞれに物足りないと思う部分であるとか、逆に手厚いと思う部分がそれぞれにある中で、全体として折り合って着地いただいたという認識になったものですから、そういう認識の下で事務局からの論点として明示的に示すということではなく、このたび、私どもからは今の良い流れを継続するための、更なる工夫ということでお諮りしたというのが趣旨であります。その上で、本日御指摘もいただきましたので、

一般賃金の組立て、これはどういう考え方で計算をしているのかといった部分を資料にしてお出しするという方向で考えたいと思います。長くなりました。恐縮でございます。

○小畑部会長 ありがとうございます。柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。能力・経験調整指数について御説明いただきましたが、この部分については派遣労働者を組織する労働組合としても課題認識を持っていますので、1点発言させていただきたいと思います。能力・経験調整指数に関しては、派遣元各社ごとに様々な運用がされている状況があり、一例ではありますけれども、労使協定方式で待遇を決定している事務系派遣の会社においては、「同じ仕事をしているから」という理由で派遣就業で積んだ経験が評価されず、勤続年数を重ねたとしても能力・経験調整指数が実質的に適用されないといった事態が起きております。もちろん、勤続年数が能力・経験調整指数にかかる年数と完全にイコールではないということは理解しておりますけれども、経験を積んだとしても数年間にわたって賃金が上がらないケースも出てきているという点に課題認識を持っています。こうしたことを含めて、指数の在り方についても議論をしていくべきです。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。先ほど、前に原委員が手を挙げてくださっていますので、先に原委員、お願いいたします。

○原委員 原です。ありがとうございます。2点ありまして、(1)の均等・均衡方式は、先ほど事務局からの御説明でもありましたけれども、労使協定方式では、やはり一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイントかと思うのです。どうしても、過去のデータを基に算出され、タイムラグはあるのですけれども、近年の最低賃金の引上げといった状況なども見ながら、より納得性が高まるような数字にしていくにはどうしたらよいかを、基本から議論していくことが必要かなと感じました。これが1点です。

それから、(2)における説明義務に関しては、前回のパート・有期法の時にも同じことを申し上げましたが、あまり説明義務を増やしてもよくないかもしれませんが、今画面で出ている所ですけれども、派遣労働者から求めがあったときに、待遇差の理由等を説明することは残しながらも、派遣労働者に自身の待遇についてより関心を持ってもらう、また、こういった、いわゆる同一労働同一賃金の問題にも更に関心を持ってもらうために、最初の雇入れのとき、つまり派遣労働者の求めがあったときに加えて、最初の段階、雇入れの段階でも待遇差の内容、理由等についての説明義務を新たに課すといったこと、これも選択肢に含めて議論していくのがいいのではないかと考えた次第です。パート・有期法での発言と同じような内容です。ということで、2点発言させていただきました。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。それでは、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。私からは大きく2点意見をさせていただきます。

1点目です。先ほど来、議論に上がっている「一般の労働者の平均的な賃金の額」も含めて、労使協定方式の適正運用のためには、適正な手続と内容で労使協定が結ばれること

が不可欠です。ただ、最も重要なのは、適切に締結された労使協定に基づいて、個別の労働者に対して賃金が適切に支払われているかということです。だからこそ、派遣労働者の方に支払われている賃金が、労使協定に定めた賃金額をきちんと遵守した額となっているのかという点も検証していく必要があると考えています。派遣労働者の方に実際に支払われている賃金額は、派遣元事業報告書などで調査・分析をされていると思いますので、次回以降、この状況が分かる資料を提示いただけると大変助かります。

次に2点目です。派遣先均等・均衡方式、労使協定方式それぞれですけれども、適切な賃金額が派遣労働者に支払われるためには、原資である派遣料金が適切な水準で設定される必要があると思います。そのため、派遣先に課されている派遣料金の配慮義務は非常に重要ですが、資料3の17ページにあるとおり、派遣先が料金配慮の義務を履行する前提とも言える料金交渉や要望すらしていない派遣元も少なくありません。こうした状況を踏まえれば、派遣元が派遣先に対して料金交渉を要望するような行動を政策的に誘導していくことも必要ではないかと考えています。

その上で、派遣元が派遣先に対して料金交渉の要望をしたとしても、派遣先が配慮義務を尽くさず拒否されては意味がないと思っています。同じページを見ると、派遣元から派遣料金に関する要望があったとしても、「求められたが派遣料金を維持した」が約2割、「求められたため派遣労働者の受入れをやめた」が約2パーセントありました。また、配慮義務の違反については、厚労省として監督指導を実施しているという御説明もありましたが、参考資料2の86ページを見ると、派遣料金の配慮に関する指導は件数が上がっておらず、直近4事業年度で0件、1件、2件、4件と、ほぼ行われていないというのが実態かと思っています。資料3の20ページでリーフレットを説明いただきましたが、業務取扱要項には派遣先が派遣料金交渉に一切応じない場合は行政指導の対象となるという記載があります。配慮義務の実効性を強化する観点からは、例えばこの記載を派遣先指針に格上げするなどして、指導を強化する必要があると考えます。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。では、池田委員、お願いいたします。

○池田委員 ありがとうございます。私からは、「論点（案）」の「(2)労働者に対する待遇に関する説明義務」に関連して、意見をさせていただきたいと思います。

まず、参考資料2の84ページにある労使協定の認知度についてです。このページの上段の青い表は厚労省委託事業の調査で、下段の赤い表はJILPTの調査であり全く別の調査ですので、これを並列して説明されているところには違和感がありますので、まずお伝えいたします。その上で、青い方の調査結果の一番上を見ると、自分の待遇決定方式が派遣先均等・均衡方式なのか、労使協定なのか「全く知らない・分からない」という派遣労働者が半数以上を占めております。また、自分の待遇が労使協定方式と認識している派遣労働者であっても、過半数代表者のことを知らないという回答が4割強となっています。さらに、労使協定を見た経験も「見たことがない」、「覚えていない」、「分からない」を合わせると6割超えとなっております。こうした状況で、きちんと説明義務や明示義務が

果たされていると言えるのか疑問ですし、資料 3 の 12 ページに「監督時には、自主点検表等に基づき、労使協定の周知を行っているかどうかを確認」しているとあるものの監督・指導の有効性にも疑問を感じております。こうした現状を踏まえると、説明義務や明示義務は今のままで良いということではないと思っており、何らかの形で強化していくべきではないかと考えます。例えば、労基法の話になりますが、就業規則は周知していなければ無効となる可能性があります、派遣労働の「同一労働同一賃金」にかかわる労使協定についても労働者に対して説明や明示がされていなければ違法、無効であることを明確にすべきであると考えています。

また、待遇差の説明義務については、パート・有期法の部分でも意見を申し上げましたが、派遣労働者からの求めがなくても、説明義務を課すことが必要であると考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続いて、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。私からは、2 点、発言させていただきます。まず、1 点目ですが、平均賃金については、そもそもデータが周回遅れで出されているところについて、それがもたらす影響をどう捉えるかということは、非常に大事だと思いますので、その検討が必要だと考えますというのが 1 点目です。

2 点目は、前の方の発言と重なりますが、説明義務についてです。参考資料 2 の 77 ページになります。これを見ると、この JILPT の調査に回答した 986 人のうち、自分の賃金が何の方式で決まっているかというのが分からないと回答した人が 631 人、つまり 64%に該当するかと思います。そこを見ていくと、右に見ていったときに、説明を求めたことがあると回答した割合が 5.2%と、ほかと比べると低いことを考慮すると、いわゆる説明義務の中に、そもそも私の給与は何方式で決まっているのかということも伝えることも大事なのかなと。それが、ある種、その後の説明を求める等々、それから、先ほどの過半数代表についての関心の高まりにつながっていくかと思いますので、具体的な賃金水準もそうなのですが、何で決まっているのかというところを伝えることが必要なのかなと感じました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかは、ありますか。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。派遣において同一労働同一賃金の法制度がエビデンス的にもしっかりと成果を上げていることを改めて認識した上で、特に中小企業は運用のところでどのような問題が発生しているのかということに大変関心を持っています。自主点検を使うこと大変重要と思っていますし、今日事務局から御説明がありましたように、マニュアルや様式、リーフレット、さらには中小企業ではなかなか難しいシミュレーターの機能を使った賃金テーブルなどを作っていただいています。これらは中小企業にとっても経営力を強化する上で大変重要だと思っています。

一方でここに活用されていない生声みたいなものがあるのかどうか気になります。要す

るに中小企業、特に小規模事業者の場合、作りすぎるとなかなか読んでもらえないため分かりやすくコンパクトにポイントを３点だけにするとこともあるかもしれませんし、こういうタイミングでこういうパンフレット、リーフレットを渡されたら読むのだけれども、ネット上だけにある場合はどこにあるのか分からないとか、いろいろな声があるのだと思います。

制度がしっかりできており着実に成果を上げていますので、これらの課題をしっかりと克服していくことが今後の改善に大きくつながると思います。

もう一点、特に今回は派遣というテーマですので、資料３の３３ページに「求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイント」として、中小企業の人手不足を感じながら求職中どのような点を重視しているのかに関心を持って見たのですが、派遣労働者と全有効回答労働者の乖離が大きいところは「時給や基本給の水準」を重視しており、そこに派遣労働者の関心が他と比べて大変大きくなっております。賃金について今日議論がありましたが、できる工夫をしていく必要があると感じた次第です。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、事務局から何かありますか。

○中嶋需給調整事業課長 お求めのあった部分だけ申し上げます。水崎委員から御指摘がありました協定に基づいてしっかり実際に払われているのかという部分で、私ども、ここは監督をやっておりますので、そこは担保をしているのですが、御指摘は、恐らく現場でやっているのだけれども、そのことを少しここで議論するのに相応しいような形で少し資料化できないかというお求めかと思います。ちょっと今、具体的なイメージがあるわけではないのですが、少し工夫をして考えてみたいと存じます。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかに御意見ありますか。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。まず、過半数代表の適正な選出について、意見を申し上げたいと思います。労使協定方式における過半数代表の適正な選出については、ヒアリングで派遣元団体から御紹介がありましてとおり、派遣元企業は大変な労力を掛けて適正な選出に取り組んでいます。また、厚労省には選出過程の調査を行っていただいております。仮に労使協定方式が認められず違反となった場合には労使協定を締結し直すか、派遣先均等・均衡方式の実施による公正な待遇の確保などが行われることとなります。手続に瑕疵があった場合の制度的な手当はなされていると思いますので、今後も労使協定方式を維持した上で、適正な選出手続や選出後の過半数代表に対するサポートを含めて、好事例を共有することなどが有効と考えます。

派遣料金の配慮について申し上げます。資料３の１７ページを見ると、派遣料金に関する要望があった場合、９割超が派遣料金を引き上げる対応を行っています。派遣先の派遣料金に対する理解、認識は高いと考えております。また、経団連としては、中小企業を含めた構造的な賃金引上げのためには適切な価格転嫁と販売価格アップのための受入れが重要との立場です。派遣料金への配慮については、改めて法の趣旨を周知していくべきと考

えております。

続いて説明義務について申し上げます。様々な派遣労働者の方がいらっしゃる中で、派遣労働者が求めれば説明を受けられる現行の仕組みは維持すべきと考えております。まずは、事業主に待遇差の説明を求めることができることなど、法律の理解を促進していく必要があると思います。また、先ほども御意見がありましたが、雇い入れ時に事業主から労働者に対して、待遇差の説明を求めることができることなどを個別に周知することは、有効な施策になると考えております。関連して先ほど「求めがあったときは」という文言を削除すべきといった御指摘、御発言があったかと思います。パート・有期法の議論の際にも申し上げましたが、これを削除する場合、具体的な説明のタイミングが分かりづらくなります。また、事業主、とりわけ現場で対応する担当者の負担となることが想定されます。この措置は、労働者が自身と比較対象労働者の働き方、待遇について理解したタイミングにおいて納得できないことを求める、その最も効果が高まる措置と考えておりますので、現時点では削除する必要はないと考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかに御意見ありますか。よろしいですか。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。論点(3)その他の労使の取組促進のための方策について、申し上げたいと思います。1 つ目の公正な評価という観点についてですが、先ほど別の委員からも御発言がありましたが、公正な評価については、これまで派遣元事業主による取組が行われており、現状、大きな問題は生じていないと考えております。また、雇用する労働者をどのような制度で評価し、生産性向上につなげていくかという点については、あくまで事業主の裁量に委ねるべき事項であると考えており、行政が一律的な考え方を示すと、事業主の創意工夫を阻害するおそれがあると思います。よって、現時点では特段の見直しについては必要ないというのが1 点目です。

また、論点のイの部分、未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化という点についても、申し上げたいと思います。未経験者の方が新たな仕事に就くために、派遣先での OJT の機会が重要になると思います。そのために派遣先の職場で OJT を実施することなどによって、未経験者の派遣労働者の受入れを促していく必要があると考えております。また、派遣先が未経験者を受け入れやすくなるよう、例えば新たな助成金を設けて支援すること、又は未経験の派遣労働者の方も対象としたデジタルスキルなどに関する公的職業訓練の拡充も進めていくべきではないでしょうか。

併せて、派遣元と派遣先が連携し、派遣労働者の評価や育成に取り組み、個人に合わせた業務の高度化であったり、処遇改善につなげることも重要と考えております。

ただし、ヒアリングでも紹介があったとおり、労働者派遣の現場実態や働き方は大変多様ですので、法令で厳格に決めるということではなく、まずは企業の好事例を積極的に共有することが効果的と考えます。

お示しいただいている参考資料 2 の 83 ページにもありますとおり、派遣労働者のキャ

リア形成支援の実施状況に関する調査結果を見ると、派遣元でキャリア研修や面談が実際に行われているという回答が多いものの、労働者側は特に受けていないとの回答が 70.9%となっております。ここからキャリア形成支援が余り利用されていない状況が伺えるのではないのでしょうか。従事する業務の高度化に向けては、派遣労働者の意識に働き掛けていくことも重要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。既に(3)についての御意見などをおっしゃっていただいている委員もいらっしゃるということで、これから後半の議論に移りたいと存じます。後半の議論として、「1. 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. 行政による履行確保」について、委員の皆様から御質問、御意見など賜りたいと存じます。いかがですか。池田委員、お願いいたします。

○池田委員 ありがとうございます。私からは、「(3) その他労使の取組促進のための方策」の中の「ア 公正な評価」について意見を申し上げます。派遣で働く方の能力や成果が公正に評価され、賃上げなどがしっかりと行われることは極めて重要です。そのサイクルを回すためには、派遣先から働きぶりなどに関する情報が提供されることが重要となります。この点につきましては、3 月の部会で水町教授からも指摘があったところですが、労働者供給にならないように注意しつつ、働きぶりの評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要であると考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかに、いかがですか。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。「イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化」に関連し、「同一労働同一賃金」の範疇なのかというと少し違うかもしれないのですが、派遣労働者のキャリア形成という意味で申し上げると、雇用安定措置を実行性のあるものにするべきであると考えております。雇用安定措置の状況は、本日は資料にはないですが、毎年公表されております派遣事業報告の集計の中でまとめられています。その中では、新たな派遣先の提供という「2 号措置」が多くを占めております。派遣で働く方の中長期的なキャリアという意味で申し上げると、派遣先への直接雇用依頼という「1 号措置」や、派遣元での無期雇用化という「3 号措置」が望ましいと考えています。「1 号措置」としての派遣先への直接雇用依頼をしても、派遣先で直接雇用されなかった場合は 2～4 号のいずれかの措置を講じることとされてはいますが、労働者の希望に合った措置が講じられているのかも検証が必要ではないかと思いますので、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。ほかは、いかがですか。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。2 ページ(3)のイにあります「未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化」は、中小企業にとっても大変大切な観点だと思いますし、是非このような施策の充実・強化を図っていただきたいと思います。以上です。

その中で、しっかりと中小企業の支援になるように事業推進をしていただければと思います。

資料 3 の 31 ページに、新規事業のことが書いてあり、大変有り難いのですが、中小企業から見ますと、必ずしも成長分野での就業経験がないと、ということだけではないと思います。地域には成長分野に限らない産業があります。その中には、暮らしを支える産業があり就労経験がない方に来ていただきたいという要望があると思います。是非、この事業が中小企業にも資するように、活用していただきますようお願い申し上げます。

もう一点、行政による履行確保です。特に派遣の場合は、かなり業種特性があると思います。情報通信のところで 3 割ぐらいを占めていると思いますし、運輸と金融、保険業でそれぞれ 2 割ぐらい、合計 7 割ぐらいあるのだと思います。その他製造業でも使われていますが、こういった派遣を使われている業種は限られていますので、前回も申し上げたとおり業種を所管する省庁が、しっかりとこういうことまでできますということをはっきりさせていただくことも御検討いただいてもよろしいかと思っています。

すなわち、業の中で、派遣業者からの相談や申告等があれば、厚労省以外でもしっかり対応する。今は、地域の都道府県労働局がしっかり対応していただけていますが、もう少し業種特性の観点からの履行がされると、行政による履行確保がより進むのではないかと考えています。

同一労働同一賃金は、政府を挙げての施策だと考えておりますので、履行のところは第一義的には厚生労働省と理解しますが、オール政府を挙げて推進をしていただくよう、お願い申し上げます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかは、いかがですか。柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。私からも、前段の議論の中でも触れましたが、「ウ派遣労働者の意見反映」について発言したいと思います。派遣で働く労働者の意見を反映して労使協定を締結するためには、過半数代表の適正化や過半数代表が労働者へ意見聴取する際の使用者側の配慮が欠かせないと考えております。その上で、過半数代表に関連して、2 点ほど御質問いたします。

まず 1 点目ですが、先ほど、ほかの委員の方も触れておりましたが、過半数代表者の不適切な選出はもとより、労使協定に内容や手続きに瑕疵があった場合などには、当該労使協定に基づく待遇決定は認められず、原則である派遣先均等・均衡方式に戻る、若しくは新たな過半数代表を選出して労使協定を締結し直す必要があるとのことでした。この点、冒頭に資料 3 の 15 ページをもって御説明いただいたところですが、労使協定に手続的・内容的瑕疵があったとして指導監督を行った結果、派遣先均等・均衡方式に戻った、若しくは新たに過半数代表を選出して、労使協定を締結し直したという実例を把握しているのであれば、どの程度あったのかも含めて教えていただければと思います。

続いて 2 点目です。参考資料 2 の 84 ページを見ますと、過半数代表者の選出方法は、

挙手が最多となっております。この点、就業場所である派遣先が異なる派遣労働者が多数いる中、過半数代表者が、半数弱で挙手によって選ばれているという結果については、派遣労働の現場を見ている者の肌感覚としてはどうなのかという印象を正直持っております。については、この調査の「挙手」には、どのようなシチュエーションのものが含まれているのか、もし厚労省で把握されているのであれば、分かる範囲で結構ですので教えていただきたいと思います。以上2点、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。御質問ですので、事務局からお願いいたします。

○中嶋需給調整事業課長 御指摘いただいた点ですが、1点目です。これは、我々有効な協定と認めないということにした場合、2つの選択肢の中からどのように労使が選んでいくのかという点ですが、網羅的に把握しているわけではないのですが、新たな過半数代表者を適正に選んだ上で、労使協定方式を実施するというケースが一般的なものだ認識しております。

2点目の挙手の点です。正に、現場を見ておられる方からの御質問ですのであれですが、ここの調査に関しては複数回答だという点もあるのかなと思っております。といいますのは、これまで当部会あるいはヒアリングの中でも、派遣元において、過半数の信任を得るために相当な努力をしているのだという話がありましたが、そのためには労働者に接触をする機会が非常に多くなっているということでした。そこで、その過程の中で様々な複数の方法で過半数の信任を得るべく進めていく中で、挙手という方法もあれば、あるいは投票であれば随時できるわけですので、随時の投票、あるいは遠隔的にできるメールなどでの投票を組み合わせ、過半数の信任を得ていることと理解しております。この中で挙手については、これはやはり、現認できるということになりますので、選出方法の幾つかある努力の中の1つである集会などを開いたときに挙手をするということだと理解しております。以上です。

○小畑部会長 柴田委員、お願いいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。1点目に関して、新たに過半数代表を選任し直して労使協定を締結し直すということが一般的であるというお話でしたが、そうした場合には、協定締結のタイムラグができて、その間は派遣労働者の派遣ができないということになってしまうと思います。そうすると派遣労働者はかなり不利益を被ることになり、また、当然お客様にも迷惑を掛けますし、派遣元としても困るところがあります。したがってやはり最初から、過半数代表の適正選出を制度的に担保した上で、厚労省としても監督・指導をしていただければと思っております。

2点目の挙手ですが、当然複数回答であることも理解しております。そうは言いながら、36協定であれば、各事業場単位で過半数代表と締結をするのでイメージがつくのですが、「同一労働同一賃金」の労使協定は全体を包括して1つで締結するイメージがあります。それを考えると、挙手が多いことはあまり実態にそぐわないと思った次第です。ほかにも、webの投票も含めて様々な手法が書かれて数字も出ておりますので、派遣労働者の方がき

ちんと意志表示できる有効な方法がとられて過半数代表が選出されるよう、厚生労働省からも指導をし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、いかがですか。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意見を述べます。現状、許可事業者である派遣元事業主に対しては、厚労省による指導・監督により適切かつ厳正な履行確保の取組が行われております。引き続き、指導・監督などを通じた法令の履行確保に取り組んでいただければと思います。

併せて、行政ADRの利用のしやすさのPRのほか、労働局主催のセミナーなどにおいて、従来の法令遵守に関する内容に加えて、待遇改善に関する好事例の横展開を図るなど、事業主に対するサポートを強化していくことも有効な取組になるかと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、続きまして武石委員、お願いいたします。

○武石委員 ありがとうございます。武石です。私からは、アについて意見を申し上げます。派遣労働者の待遇改善のためには、派遣労働者のキャリアが形成されていくということが重要なのは当然のことであり、それがきちんとできていることが必要なわけです。ところが、今日の参考資料2の83ページを拝見すると、キャリア形成支援の実施状況で、派遣元はいろいろなことをやっているという回答されているのですが、労働者のほうの7割が特に受けていないということで、もしかしていろいろやっているのかもしれないのですが、労働者としては例えばキャリア面談でなかったと受け止めているのかもしれない。ということで、派遣元が労働者のキャリアをきちんと一元的に管理できる仕組みを何とか作っていくことは重要ではないかと思いました。

ただ一方で、やはり派遣労働者というのは、外部労働市場で、内部労働市場ではない。いろいろな企業の中で経験を積んでいくというところがあるので、それを踏まえる必要があります。今日の資料2の30ページにも待遇改善に向けた取組でいろいろな事例を紹介していただいています。それぞれ、とても興味深い内容です。派遣元でいろいろな取組をしている、C社やF社の例がありますが、派遣先から見ると派遣元からいろいろな、こういう様式で評価をしてくださいと言われても、なかなかそれぞれに対応していくのは難しいと思うのです。派遣労働者も業務によっても違うかもしれないし、スキルレベルによっても違うかもしれないのですが、とにかくこのキャリアの評価、ステップアップをしていくキャリアのモデルを、第三者的なところで開発して、提供できないかということを考えました。

先ほども使用者の委員からありましたが、何かそれを義務的に使うというよりも、こういうものが広がっていき、結果として派遣労働者のキャリアについてみんなが考えるという機運が醸成できればよいと思いました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかは、いかがですか。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、「エ の情報公表の促進」について発言いたします。先ほど及川委員からも御指摘があった資料 3 の 33 ページの「求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイント」を見ると、「時給や基本給の水準」が全有効回答労働者と派遣労働者ともに第 3 位となっています。ただし、数字を見ると、定年退職者やパート、契約社員の派遣も含む全有効回答労働者では「時給や基本給の水準」を重視しているのは 34.1%対して、派遣労働者は 48.8%高くなっており、派遣労働者は賃金をより重視していると見て取れると考えております。

こうした状況を見ても、求職活動中の方はもちろんですが、実際、派遣労働で働く方にとって重要な情報の 1 つは、手取り賃金に影響があるマージンであると言えます。マージンは、派遣元における事業活動に必要な費用や、派遣で働く方の教育訓練、福利厚生などの原資も含まれるため、一概に高いから問題、低いから良いということは言えませんが、労働者がどのくらいのマージンなのかを認識できるということが必要だと考えております。その意味でも、インターネット上で公開することが基本であると思っておりますが、先ほども触れられていた今年 3 月公表の労働者派遣事業報告の集計結果では、マージン率のインターネット公開は 58%に留まっており、まだまだ書類の備付けも多くなっています。労働者からは、マージンを見せてほしいと言いつらいと考えられますので、やはりインターネットでの情報提供を促していくべきと考えております。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかは、いかがですか。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。まず、派遣労働者の意見反映について申し上げます。現状、派遣元各社で丁寧な対応が行われており、現状の仕組みを見直す必要性は低いと考えております。参考資料 2 の 84 ページを見ますと、過半数代表者の選出について「知っている」という回答が約 6 割、57.5%、これに対して「知らない」との回答が 42.5%あります。どうしても、関心を持っていただけない労働者の方も一定程度いらっしゃるのかもしれませんが、事業主として認識が高まるよう取組を行うことが必要かと思っております。

また、意見集約の方法につきましては、一律的な方法を強制しますと、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがあります。対応法の議論でも申し上げましたが、工夫としてアンケート調査や車座の対話、1on1 などを通じて行うことも促していくことが必要だと思っております。

次に、情報公表の促進について申し上げます。法定事項に加え、どのような情報開示するかについては、よりよい人材を獲得していくといった観点から企業の判断に委ねられるべき範疇の問題であると考えております。一律に法令で定めるのではなく、派遣元事業主の判断で自主的な公表をすることを基本とすべきと考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかは、いかがですか。では、事務局から何かあ

りますでしょうか。

○中嶋需給調整事業課長　今は、お尋ねというよりも、御意見として受け止めさせていただきました。ありがとうございます。

○小畑部会長　ほかは、いかがですか。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

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います。最後に、事務局から連絡事項をお願いいたします。

○倉吉企画官　ありがとうございます。次回の同一労働同一賃金部会につきましては、おって御連絡をいたします。以上です。

○小畑部会長　それではこれをもちまして、第 22 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。