

第 2 3 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 8 月 8 日(金)

1 4 : 0 0 ~

場所 厚生労働省共用第 6 会議室(3 階)

○小畑部会長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから「第 23 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、鳥越委員が御欠席、風神委員、坂爪委員、武石委員、原委員、清田委員がオンラインで御出席です。

議事に入る前に、はじめに事務局よりタブレット操作等について御説明をお願いします。

○竹野有期・短時間労働課長 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ためのタブレットを皆様のお席に配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面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、資料 1-1 から参考資料 5 までとなっています。御不明点がありましたら、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、御発言をお願いいたします。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、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。

まずは、本日の議題に入る前に厚生労働省の事務局に人事異動がありましたので、事務局から報告させていただきます。

○竹野有期・短時間労働課長 7 月 8 日付けの人事異動に伴いまして、事務局に変更がありましたので御報告いたします。職業安定局長として、村山が就任をしておりますが、少々遅れて到着する予定です。職業安定・労働市場政策調整官の溝口です。大臣官房企画官として川瀬が着任しておりますが、本日は欠席です。以上、どうぞ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。それでは、議事に移ります。

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、同一労働同一賃金ガイドラインの関係について事務局から論点(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、事務局からの資料の御

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。本日は資料 2 と 3 を中心に御説明いたしますけれども、その前に他の資料について更新がありますので、それを御紹介します。

まず、資料 1-1 については、これまでの部会での主な御意見で、前回 6 月 25 日の部会で頂いた御意見を追記しているものです。資料 1-2 及び 1-3 は変更はありません。それから、参考資料 1 は改正の背景などを示す資料ですが、いわゆる骨太の方針など、令和 7 年度の新たな政府決定文書を追加しているものです。それから参考資料 3、裁判例の概要を示す文書ですが、令和 7 年 2 月に新たに示された下級審判決を追加しているということです。詳細な説明は省略させていただきます。

続いて資料 2、論点(案)(同一労働同一賃金ガイドライン関係)です。こちらは、これまでの部会の御議論等を踏まえて整理をしたものです。読み上げさせていただきます。

同一労働同一賃金ガイドラインについては、本部会におけるヒアリング等の結果、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議のいわば「土台」として参照されている実態が見られた。この「土台」を底上げすることで、労使協議をより実効あるものとし、非正規雇用労働者の待遇改善を加速させていく観点から、ガイドラインの見直しに関し、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。5 点用意しています。

1. 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し。改正パートタイム・有期雇用労働法の施行後に示された、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違に関する裁判例を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

(1) 最高裁判決で性質・目的が示されている待遇。〔論点〕現行のガイドラインに記載がない待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。「退職金」、「住宅手当」、「無事故手当」及び「夏期冬期休暇」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。「家族手当」についても、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されている一方で、「配偶者手当」については、パートタイム労働者の就業調整につながっているとの指摘があることから、企業において見直しを進めることが求められている。こうした状況を踏まえ、家族手当に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

〔論点〕現行のガイドラインに記載がある待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。「賞与」及び「病気休職(病気休暇)」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決において示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加し、又はガイドラインの記載を見直すことについて、どのように考えるか。

(2) いわゆる「正社員人材確保論」。〔論点〕非正規雇用労働者と通常の労働者との間に待遇の相違がある場合に、当該相違の要因として「通常の労働者としての職務を遂行する人材の確保及びその定着を図る」との目的が存在する場合があることが、最高裁判決

で示されている。こうした目的があることのみをもって、直ちに通常の労働者と非正規雇用労働者との間の待遇の相違が、不合理ではないと当然に認められるものではないと考えられるが、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

(3)下級審判決。〔論点〕最高裁が判断を示さず確定した下級審の判断を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。最高裁判決が判断を示した8事件において争われた待遇のうち、高裁で判断が示されており、かつ、最高裁が判断を示さなかったもので、現行のガイドラインに記載がない待遇として、例えば「褒賞」があるが、これに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

2. 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消。〔論点〕待遇の見直しに当たり、「正社員の待遇を減額・縮小」した等の回答が調査結果において見られる。この点に関し、現行のガイドラインでは、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえない」と記載されていることについて、どのように考えるか。

3. 「その他の事情」の明確化。〔論点〕パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」については、行政通達においてその具体例を示している。こうしたことを踏まえ、労使の当事者にとって予見可能性をより一層高めていく観点から、「その他の事情」の解釈をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

4. 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者。〔論点〕平成30年改正前のパートタイム労働法に基づく雇用管理指針においては、「所定労働時間が通常の労働者との有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。」と規定されていた。また、労働契約法第3条第2項においては、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と規定されている。これらのこと等を踏まえ、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」や、所定労働時間が通常の労働者との同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者にも、ガイドラインの考え方を波及させていくことについて、どのように考えるか。参考で、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」の当該該当記述を記載しております。

5. その他。〔論点〕上記の論点のほか、ガイドラインの趣旨の明確化や記載の分かりやすさの観点からガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。平成30年の法改正により、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かについては、待遇のそれぞれについて、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断することとされた。この改正の趣旨を明確化する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。待遇の決定に当たっての労使

の話合いの重要性に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。「第3 短時間・有期雇用労働者」の「1 基本給」の「注」（「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの違いがある場合の取扱い」「定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い」）について、待遇全体に係る内容になっているにもかかわらず、記載位置が分かりにくいとの指摘があることを踏まえ、当該注釈の記載内容を、例えば「第2 基本的な考え方」に移行することについて、どのように考えるか。「第4 派遣労働者」及び「第5 協定対象派遣労働者」の記載のうち「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様に記載されているものについては、「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様の見直しをすることについて、どのように考えるか。以上が資料2の論点です。

続いて、資料3「論点(案)に関する追加資料」について、御説明をさせていただきます。おめくりいただきまして2ページです。正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧。これは以前の部会でもお示しをしているものです。一番左の列に各待遇が記載されておりまして、その右隣にマル(○)やバー(ー)がごございますけれども、マルは現行のガイドラインに記載がある待遇、バーは現行のガイドラインに記載のない待遇となっております。それから、白字の部分と網かけの部分に分かれておりますが、白字の部分は最高裁が判断を示した待遇、網かけの部分は高裁が判断を示し、上告された待遇になりますが、最高裁が判断を示さずに確定したものとなっております。

3 ページです。待遇について最高裁判決で示された内容の抜粋をしておりまして、このページは退職金と住宅手当についてのものです。まず退職金については、「職務遂行能力や責任の程度などを踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するもの」とされています。

次に、住宅手当については、「従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、正社員に対して住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は不合理であると評価することができるものとはいえない」とされています。その下の住宅手当については、「従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるもの」とされております。

4 ページは、無事故手当と夏期冬期休暇です。「無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解される」、また、「安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。」とされております。夏期冬期休暇については、「労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は、正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、

繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、時給制契約社員にも妥当するというべきである。」とされております。

5 ページは、これまでの部会での御意見です。ガイドラインに記載されていないもの(退職手当、住宅手当、家族手当)は、何らかの書き込みがあってもよいと思っている、といった御意見がございました。

6 ページは家族手当(扶養手当)です。お示ししている裁判例では、扶養手当という名称で判断が示されております。「正社員に対して扶養手当が支給されているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。」「上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきである。」とされています。

参考で、労働基準法における家族手当の解釈をお示ししています。家族手当とは、扶養家族数又はこれを基礎とする手当額を基準として算出した手当をいうとされております。

7 ページには、企業の配偶者手当の見直しの促進に関する資料です。いわゆる年収の壁への当面の対応策として、政府として年収の壁・支援強化パッケージによる取組を令和 5 年の秋から進めておりますが、その取組の 1 つとして、企業が独自に支給する配偶者手当の見直しの促進があります。これは配偶者手当がパートタイム労働者の就業調整の要因になっているとの指摘があることから、働き方に中立的な制度となるよう見直しを求められているということでございまして、見直しの手順について分かりやすい資料を作成して周知をするといった取組を行っています。

8 ページは、厚生労働省作成資料の抜粋です。左下にグラフがありますが、配偶者手当を支給している事業所の割合は低下しております。また右の中ほどですが、国家公務員の給与制度を見ても、配偶者に係る扶養手当を段階的に廃止することになっています。こうした状況を踏まえまして、家族手当の取扱いについて御議論いただきたいと考えております。

9 ページは、賞与について最高裁判決で示された内容です。賞与は、「労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るもの」とされています。また、下の箱ですが、有期労働契約を締結した労働者と無期労働契約を締結した労働者の間の労働条件の相違が、賞与の支給に係るものであったとしても、それが不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられるということが示されております。

10 ページは、賞与についての現行のガイドラインの記載です。「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献によって支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与

を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。」とした上で、問題とならない例、問題となる例が示されているということです。

11 ページは、病気休職(病気休暇)についてです。参考にありますとおり、現行のガイドラインでは「病気休職」と記載されていますが、お示ししている裁判例では、「病気休暇」の名称となっています。「正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。」「上記目的に照らせば、時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべきである。」とされています。また、正社員と時給制契約社員との間に、職務の内容等に相応の相違があることなどを考慮しても、「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件に相違があることは、不合理であると評価することはできるものといえる。」とされています。

12 ページは、休暇と休職・休業の違いについて、厚生労働省作成資料の抜粋です。法律上明確に定められた定義はありませんが、「休業・休職については、長期にわたって就労義務を免除するために会社が発令する休職が、休暇については労働者からの申出により取得できる比較的短期間の休暇が一般的には想定される。」とされております。

14 ページです。いわゆる「正社員人材確保論」についてです。1つ目の箱は、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたもの」とされています。2つ目の箱では同様に、賞与の支給について示されています。その下は、部会でのこれまでの御意見です。

16 ページです。褒賞について、下級審判決で示された内容です。勤続10年に達した正社員には、一律に表彰状と3万円が贈られているとした上で、そうであるとすれば、業務の内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対する褒賞ということになり、その限りでは正社員と契約社員とで変わりはないとされている判例です。

18 ページです。通常労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消について、現行のガイドラインでは、「望ましい対応とはいえない」との書きぶりになっていますが、その経緯を示す資料です。参考2を御覧いただきますと、働き方改革関連法案に対する附帯決議におきましては、「各社の労使による合意なき通常労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反する」といったことなどを指針等において明らかにすることについて検討を行うとされておりました。

これを受けて点線で囲った参考の部分ですけれども、当時の同一労働同一賃金部会での事務局の説明として、法改正は過去にもあり、今後もあり得るという中で、「法改正の趣

旨に反する」という表記をすると、将来、どの法改正を指しているのか紛らわしくなるということで、その下の参考 1 のとおり、当時の国会審議におきまして、「同一労働同一賃金に対応するために各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることが、これは望ましい対応とは言えない」と、当時の厚生労働大臣は答弁をしているということ踏まえて、現行のガイドラインの書きぶりになっているということです。

19 ページの現行のガイドラインの記載で、下から 3 行目の中ほどですけれども、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。」とされております。

21 ページです。「その他の事情」に関する解釈です。現行の施行通達におきまして、「『その他の事情』については、職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないこと。具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が『その他の事情』として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであること。」とされています。

「さらに」の段落は、説明義務との関連です。「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、労使間で紛争と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うると考えられる」とされております。

22 ページは、定年後再雇用に関する記述です。一番下の現行のガイドラインの記述ですが、「有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、短時間・有期雇用労働法第 8 条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。」とされています。この記述は長澤運輸事件の最高裁判決を受けたものですが、当初、事務局案では判決を長く引用する形となっていました。これに対して当時の部会において、委員のほうから、こういった長い引用が分かりやすいのかといった指摘があり、最終的には端的にしてはどうかという御意見を踏まえまして、結論部分だけを記載するよう記述を短くしたとの説明がなされているところです。

23 ページは、定年後再雇用に関するデータです。左側の契約期間の定めについては、9 割超が期間の定めがあるとの回答になっています。真ん中の 1 週間当たりの所定労働時間ですけれども、週 30 時間以上は約 8 割。右側の所定労働時間について、「正社員と同じか長い」と回答した労働者が約 7 割になっているというデータです。

24 ページは、定年後再雇用前後における職務・所定内給与の変化です。ピンクの部分が「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」と回答したものとなっ

ておりまして、左のグラフの計の所を御覧いただきますと、約 4 割の方が「変わらない」との回答になっています。右のグラフは所定内給与の変化で、こちらでもピンクの部分の部分を御覧いただきますと、同額と増加で合わせて 2 割弱で、8 割強の方が「所定内給与が減少した」との回答になっています。

25 ページは、定年後再雇用の方の現在の会社や仕事に対する不満・不安の理由です。赤が定年後再雇用の方となっています。一番左の「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」、左から 4 つ目、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」との回答割合が高くなっています。

27 ページです。これは多様な正社員よりも雇用・フルタイム労働者に関連して、有期労働契約等に関する参照条文ということで付けております。1 つ目の箱は、パート・有期法の定義で、2 つ目の箱は、労働契約法の均衡考慮の規定になっています。3 つ目の箱は、いわゆる雇止め基準といわれるものですが、「使用者は、労働者に対して、労働基準法施行規則第 5 条第 5 項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項に関する定めをするに当たって労働契約法第 3 条第 2 項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。」とされています。これは、無期転換申込権が発生する労働契約の締結時に、無期転換後の労働条件を明示しなければならないというものであり、その無期転換後の労働条件を明示する際に、均衡を考慮した事項について労働者に説明するよう努めなければならないとされているものです。これは令和 6 年 4 月から施行されているものです。

28 ページの参考の部分ですけれども、こちらは平成 30 年改正前のパート法に基づく指針の内容になっております。下線部ですが、「所定労働時間が通常の労働者との有期契約労働者については、短時間労働者法第 2 条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意する」と。パート法の射程外である有期契約労働者については、パート法の趣旨が考慮されるべきであると規定されていたものです。

30 ページです。パートタイム・有期雇用労働法第 8 条の趣旨についてです。当時の国会審議におきまして、「個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する」と答弁されていました。

31 ページは、労働者からの意見聴取に関する部会での御意見です。労働者の意見を聴くことは重要である。また、企業労働者が自社の実態に応じて、しっかり話し合うことが必要といった御意見がございました。

32 ページは、賃金決定基準が異なる場合の取扱いに関する注釈についてです。平成 30 年の同一労働同一賃金部会では、委員のほうから、この注は、基本給と賞与を含む手当をはじめとする賃金全体に係る内容になっているにもかかわらず、基本給の後、手当の前ということで、やや位置が分かりにくいという御意見がございました。これに対して事務局からの説明では、この注については、正規、非正規の間で賃金の決定基準、ルールが異な

ることが問題となるのは、主に基本給であるということで、この場所に記載をしているとの説明がなされております。

33 ページは、この注釈に関して現行のガイドラインにおける記載した内容です。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 2、論点(案)(同一労働同一賃金ガイドライン関係)に沿って御議論いただきたいと思います。前半と後半に分けて、前半では、1. 裁判例を踏まえたガイドラインの見直しについて、後半では、残りの 2～5 までについて御議論いただきます。

まずは 1. 裁判例を踏まえたガイドラインの見直しの(1)最高裁判決で性質・目的が示されている待遇、(2)いわゆる「正社員人材確保論」、及び(3)下級審判決について、委員の皆様から御質問、御意見等をお願いしたいと存じます。御意見、御質問等いかがでしょうか。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す。個別の項目に入る前に、労働側としまして、基本認識等について少し発言させていただきたいと思います。

まず、「同一労働同一賃金」に関しましては、この間、労使で「同一労働同一賃金ガイドライン」も手掛かりにして話し合いを行い、パート・有期、派遣で働く方の待遇改善の取組を進めてまいりました。その結果、これまでも部会でも発言してきたとおり、近年の春季生活闘争では、パート・有期で働く方の賃上げは正規雇用の労働者を上回る成果も出てきたところです。

ただ、この間申し上げてきましたが、各種データを見ても、雇用形態間格差は残っているのは明らかなです。また、実感としても、法改正の前後では相当程度労使で話し合いをしてきたというのは私も拝見してきましたけれども、法施行から 5 年が経過して、個別労使の待遇の点検作業も一巡し、大きな課題についてはペンディングのまま少し止まっている、つまり本質的な課題が解決されないままになっている話も漏れ聞くところです。そうした意味で、論点(案)の冒頭の柱書きにあるように、処遇改善に向けて労使の一層の話し合いを促す観点から、現行ガイドラインに記載されていない待遇を追記していくなどの見直しを行うことは考えられると思っております。

ただ、論点でも触れていただいておりますけれども、最高裁判決の結論部分をそのまま記載すべきなのかという点は慎重に検討するべきではないかと考えております。現在の司法判断においては、ガイドラインに記載のない退職金や、ガイドラインに記載がある基本給、一時金・賞与も含めて、複合的な性質がある待遇は、待遇差の不合理性が否定されて救済されないケースも少なくないと認識しております。また、最高裁の判断は、例えば「賞与・一時金は絶対的にこのような性質や目的を持つものだから、このように判断をすべき」というような判断ではなくて、個別の事例判断でもあるため、判決の射程の課題もあるのではないかと考えているところです。

立証責任の問題など、現行法の課題についてはこれまでも申し上げてきたところですが、

その課題を抱える現行法を前提とした判断をそのままガイドラインに落とし込み、それによって待遇差が是認されるような方向での見直しはするべきではないと考えています。ガイドラインを充実、豊富化するのであれば、パート・有期、派遣で働く方たちの待遇を改善して、働き方にかかわらず公正な待遇を確保するという「同一労働同一賃金」の目的を踏まえた記載にするべきであると考えます。

もう1つ、司法判断においては、均衡の考え方が取られにくいという点に労働側としては問題意識を持っているところです。ガイドラインでは、基本給や各種手当の部分で「同じであれば、同じ支給を」「違いがあれば、違いに応じた支給を」という記述がありますが、実際の司法判断においては、能力や経験に少しでも違いがあると、待遇差が「不合理とまではいえない」というような形で救済がゼロになることも少なくないと認識しております。こうした司法判断が続いてしまうと、「同一労働同一賃金」の目的は達成できないのではないかと考えているところです。ガイドラインは司法判断を拘束するものではないと思いますけれども、やはり行政の意思として、「違いがあれば違いに応じて」という比例的な均衡を取るべきという考え方を、ガイドラインの個別待遇の部分はもちろんですけれども、第2の「基本的な考え方」の中にもしっかりと記載していくべきだと考えておりますので、意見として申し上げておきたいと思います。以上です。

○小畑部会長　ありがとうございました。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した。使用者側としましては、これまでも申し上げてきましたとおり、現行のパートタイム・有期雇用労働法の規定、不合理性の判断の仕組みについては、維持すべきと考えております。他方で、今、富高委員からもお話がありましたとおり、この改正法が施行されてから5年が経過しました。今後、もう一段労使のコミュニケーションを促していくことが大変重要だと考えております。近年の最高裁判決によりまして、旧労働契約法20条に基づく各種待遇についての判例・判断が蓄積しています。不合理性の判断の考え方を定着させていくために、最高裁判例を踏まえてガイドラインを見直して、労使のコミュニケーションを促していくことが重要と考えています。

企業としましては、各待遇について、どのように対応すれば不合理がない状態となるのか、そうした実務の指標となるものを求めています。そのため、最高裁判例で性質・目的が示された待遇は、基本的にはいずれもガイドラインに反映することが適切と考えております。

他方で、最高裁が判断せず、下級審が判断したものについては、必ずしも判断枠組みが明確でないものがありますので、企業実務における混乱を防ぐ観点から、原則としてガイドラインには反映すべきではないとの立場です。ただし、論点1の(3)で示されています褒賞については、メトロコマース事件で一般化できる明確な考え方が示されています。具体的には、勤続年数のみで一律に褒賞を支給している場合には、同じ勤続年数のパート・有期の社員に支給する、そういったことを記載することは考えられます。

そのほかの下級審の判断については、反映は見送るべきと考えております。なお今後、

パートタイム・有期雇用労働法 8 条に基づく新たな最高裁判決が出される可能性があります。重要な判断については、迅速にガイドラインに反映して、企業に待遇の見直しを促すことが適切と考えております。まずは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインから清田委員、お願いいたします。

○清田委員 日本商工会議所の清田です。御説明等ありがとうございます。私としまして、企業実務における理解促進の観点、労使コミュニケーションの活発化という観点から、ガイドラインの内容を充実していくべきだと考えますし、最高裁判決において性質・目的が示されている内容については、適宜追加、見直しを行っていくべきではないかと思います。

他方、配偶者手当についての記載があります。私としては、同一同一の視点からは追加を必ずしも否定するようなものでもないとは思いますが、他方で、手当の在り方については推進されるべきではないというような考えもあることから、あえて記載をすることは必要ないのではないかと考えております。

また、下級審の判決の内容については、今後、判断が変わり得ることもあるというようなことも踏まえますと、一律に記載するというのは適当ではないのではないかと考えています。個別の判断が必要かと考えます。

例示されています褒賞については、配布いただいた資料に、業務の内容に関わらず、一定期間勤続した従業員に対する褒賞ということになり、差を設けることは不合理との記載があり、一定程度分かりやすく明確な判断基準なのではないかと思しますので、記載することは適当ではないかと考えます。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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、「1. 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し」の(1)の2つ目の矢印の家族手当の所について発言させていただきます。

ここでは、配偶者手当の見直しの動きがあるということを意識して、家族手当の記載を検討すべきではないかという投げ掛けがされています。家族手当については、ほかの手当も含めてになりますが、見直しに当たっては企業労使で時間を掛けてしっかり議論をするべきものであって、必要であれば労働組合として要求することもあり得るものと認識しております。現在、家族手当は家族や子供の人数に応じて支給するケースが多くなっていますので、配偶者手当の縮小・廃止といったことに引っ張られることなく、労使の判断で家族手当を正社員に支給している場合は、待遇の性質や目的に照らした上で、パートタイマーや有期雇用労働者にもしっかり支給していくべきであり、この考えを書いていくことが筋であると思えます。

特に、ひとり親で短時間労働者の場合、世帯主であってもパートタイマーということで支給されてこなかったという過去もあります。私の所属する UA ゼンセンではこうした問題に対し、ひとり親支援の取組として進めてまいりましたが、「同一労働同一賃金」の法

改正が後押しとなって、家族手当や住宅手当の雇用形態間の格差是正が進んだということも申し添えておきたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ちょっとお待ちくださいませ。ここで、事務局からお話がございます。

○竹野有期・短時間労働課長 職業安定局長の村山が到着いたしましたので御紹介申し上げます。

○村山職業安定局長 職業安定局長に着任しました村山です。本日は他の公務の関係で遅参しまして、大変申し訳ありません。今後、よろしくお願い申し上げます。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは中川委員、お願いいたします。

○中川委員 ありがとうございます。(1)について、最高裁判例で性質・目的が示された待遇は、ガイドラインに反映すべきと考えております。その上で、提示されている各待遇について申し上げさせていただきます。

まず、退職金について、メトロコマース事件では、職務遂行能力や責任の程度等を含め、労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的性質を有すること、また、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図ることなどの目的から支給されていたことなどが判示されています。こうしたことが分かるように、ガイドラインに追記すべきと考えております。

次に、住宅手当について、ハマキョウレックス事件では、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されたものであり、転居を伴う配転が予定されている正社員と、予定されていない契約社員との間で相違させることは不合理ではないと判示しています。他方、メトロコマース事件では、住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給するものであり、不合理と判示しています。こうした双方の判旨を踏まえて追記すべきと思っております。その際、趣旨・目的が妥当する場合であっても、必ず正社員との同一の金額で支給することが求められるわけではない、ということが分かるように記載していただきたいと思います。

次に、無事故手当については、ハマキョウレックス事件を踏まえ、業務が同じである場合には、支給が求められることを追記すべきと考えます。

次に、夏期冬期休暇については、日本郵便事件や大阪医科薬科大学事件において、不合理と判断されています。これらをガイドラインに反映すべきですが、大阪医科薬科大学事件では、少なくとも年間を通じてフルタイムで勤務するアルバイトを前提として判示しています。短時間あるいは短期間の有期契約の場合には付与しないことも認められ得ると思いますので、こうしたことが分かる書きぶりとすべきと考えます。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。水崎委員、お願いいたします。

○水崎委員 私からは一時金・賞与、病気休職の関係を発言したいと思います。

まず、一時金・賞与については、先ほど富高委員が発言したとおり、最高裁の判決の結論をそのまま記載してしまうと、待遇改善につながらない面もあるかと思いますが、個別

の事例判断であるという点も同意見です。であるからこそ、ガイドラインの記載を見直すのであれば、「違いがあれば違いに応じて」という均衡の考え方をしっかり盛り込むなど、待遇改善に資する書きぶりにすべきであると考えます。

続いて、病気休職(病気休暇)については、休暇の付与だけではなくて、有給か無給かが問題になってくるかと思います。この点、日本郵便事件最高裁判決では、休暇の有無だけではなくて、休暇時の有給、無給の差について不合理であると判断されています。ただでさえパート・有期、派遣で働く者は、正規雇用の労働者に比べて雇用が不安定で、かつ賃金も低い場合が多い。こうした中で、病気で休んだら無給になってしまえば、安心して療養ができず、不合理である。ガイドラインには、休暇時の有給、無給の差についても言及すべきであると思います。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインから風神委員、お願いいたします。

○風神委員 ありがとうございます。まず、家族手当についてです。社会が過渡期だからといって記載を見送るのではなく、状況を説明しながら記載したほうが好ましいのではないかと思います。そもそも、これ自体が同じ雇用形態であっても待遇差を生み出し、同じ給与水準で働いているときの企業から見たときのコストも変わることになっているかと思っています。

税制の改定、医療や教育費の無償化によって、社会で子供たちのコストを負担するというような考え方の変容などもあるかと思いますが、社会的実態を記載しながら、ほかの手当についてもガイドラインの中で含めているのであれば、家族手当だからといって回避せずに触れたほうが、過渡期であっても、その過程の中で影響を受けている労働者や企業がいる以上、触れたほうがいいのではないかと考えています。

また、正社員人材確保論については、仕事内容そのものや経験年数に対する評価が同じで、転勤や無限定に働くことへの市場評価として、高い評価を払わないと雇えないというようなことで報酬に差が生じるならば不合理とは必ずしもいえず、どういうことで差がついていると認められるかというような説明を入れながら、ガイドラインという本項目自体に触れることは追加してもいいのではないかと考えています。

その他の判例の結果についての追加や修正についても、判例の結果だけではなく、どのような状況、理由のときには差が認められたり認められなかったりするのかを、労使への情報提供の点から記載したほうがいい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。ほかはいかがでしょうか。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。論点のうち「(2)いわゆる正社員人材確保論」について意見させていただければと思います。冒頭に富高委員から、司法の場では、基本給や一時金、賞与という複合的な性質・目的がある待遇は不合理性が認められにくいという御指摘がございました。全く同意見です。基本給、賞与は労働条件の核になるものであり、そこで差があったとしても不合理性が認められないことになると、「同一労働同一賃金」

の目的を果たし得ないのではないかと考えております。

その上で、特に問題があると考えているのは、正社員人材確保という目的が重視されがちということです。資料 3 の「論点(案)に関する追加資料」の 14 ページに記載があるメトロコマース事件の退職金、また、大阪医科薬科大学事件の賞与においても、賞与、退職金については、労務の対価の後払いや功労報償、将来の労働意欲の向上という趣旨があるとしつつも、正社員人材確保の目的が重視されて、待遇差の不合理性が否定されている状況であると思います。この正社員人材確保の目的が過度に重視されることこそが、パート・有期、派遣で働く方の待遇改善の大きな壁の 1 つであると考えております。もちろん、正社員人材確保が待遇の目的の 1 つとなることは否定いたしません。ただ、それが過度に重視されて待遇差が全て是認されるのでは、「同一労働同一賃金」の目的は達成できないと思います。ガイドラインには、正社員人材確保が過度に重視されて、不合理性が否定されるべきではなく、待遇ごとに性質と目的をしっかりと踏まえて、合理性の判断をすることを明記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。オンラインから原委員、お願いいたします。

○原委員 ありがとうございます。資料 2 の論点(案)の 1 の所を見ながらお話ししたいと思います。

まず、(1)の最高裁判決で目的等が示されている待遇という所です。論点の 1 つ目の 1 行目です。ガイドラインに記載がない待遇をできるだけ減らしていくことが大前提かと思っています。実務的には、個々の判例を参照するよりは、ガイドラインを見て動いていくことが実際かと思っています。ですから、論点の 1 つ目に関しては、最高裁判決を踏まえて追記することについては、できるだけ記載を増やしていく観点で改定していくことが望ましいと思われます。

配偶者手当に関しては、企業が配偶者手当を設けるべきかどうかという議論と、違いとして不合理になるかどうかの議論は全く別ですので、ガイドラインに載せないことにはなかなかならないのかと思いますので、載せる方向で御検討いただけたらと思いました。

論点の 2 つ目の賞与や病気休職についても、最高裁判決の考え方ですね、これも判決文をコピーする形ではなく、どういう状況で法的に（つまり最高裁では）どういう判断になるのか、という考え方をかみ砕いて労使に紹介する観点で、判例のコピーなどではなく、判例の考え方を分かりやすくかみ砕いて紹介するスタンスで、改定を御検討いただく必要があると感じました。

次に、(2)の正社員人材確保論については、私はこの言葉が独り歩きをしているような気がしています。つまり、正社員としての人材確保をするのであれば、多少違いが大きくても構わないというような、間違った理解が広まっているような印象がございます。

そこで、資料 2 の 2 ページ、(2)の論点です。これは 4 行目からがポイントです。正社員の人材確保の目的があっても、それだけで（労働条件の相違が）不合理ではなくなるという話ではないということを、しっかり強調する形で、例えば、正社員人材確保論が言わ

れることがあるけれども、本当はこうなのだと注意喚起するような形で丁寧に記述していただく、その意味で、正社員人材確保論をガイドラインに入れていくことは必要だと感じます。

最後に、(3)の下級審判決の部分です。これは考え方で、ガイドラインに書き込んでいくこともあるかもしれませんが、やはり、なかなか難しいこともあるのだと思います。ここにあります褒賞については、考え方もしっかり出されていることがありますので、最高裁が明確に判決を出しているわけではないから記載しないというのではなく、先ほど清田委員もおっしゃっていましたが、個別に、これは下級審の判断を中心に、つまり、裁判所はこういうふうを考えているということを、情報を労使に提供する観点から記載する。こういう考え方でいけば、最高裁の判決の中で明示的に触れられていないから、ガイドラインには一切入れない、ということではなく、触れられるもの、入れられるものについては個別にガイドラインに書き込んでいくことがよいと感じました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。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。私も、今の議論になっている「褒賞」について1点触れたいと思います。過去、労側委員からも何回か指摘がありましたが、「同一労働同一賃金ガイドライン」の位置付けや目的にもつながりますが、ガイドラインは司法判断をまとめたものではなく、あくまでもパートや有期、派遣で働く人の待遇の課題を放置することなく、その改善に向けた話を促すものであると理解しております。その観点で言えば、資料3の16ページにある司法判断も参考にしつつ褒賞についても性質や目的に照らしてパートや有期、派遣労働者の方にも支給していく考え方を追加することが考えられるのではないかと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。それでは、オンラインから武石委員、お願いいたします。

○武石委員 ありがとうございます。今までの御発言と重なるのですが、最高裁の判決に関しての盛り込み方ということで、やはり、考え方を整理する部分で最高裁の判決は重要だと思います。ただし、細かい手当に関していえば、例えば、製造業の無事故手当などは全体の業種に一般化されるものではなく、1個1個の手当を議論していくと少し消耗するかという気がしています。したがって、家族手当や住宅手当は金額的にかなり大きい、非常に普遍性のあるものについては、個別の手当についてどうするという考え方はあるのですが、やはり、手当全体に関して、どのように議論を整理して同一労働同一賃金の判断をしていくかという、考え方の整理をしておく必要があるのではないかと思います。

これまでも、公益委員の先生から配偶者手当に関して出ていました。私も個人的には、家族手当のうちの少なくとも配偶者手当に関してはなくなっていくものかと思っていますが、配偶者手当はなくなるべきものだから、これは同一労働同一賃金から外していいという議論ではないと思います。そもそも手当が合理的かどうかという議論は置いておき、そ

の手当という性格が、正社員と非正規の間でバランスが取れたものとしてどういう考え方が必要かを整理しておくべきだと思います。一つ一つの手当を取り上げて個別にやっていくのは、議論が細かくなりすぎて、手当に関して議論の整理を少ししておくのがいいのではないかというふうに思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。私からは、賞与及び病気休職について意見を申し上げたいと思います。現行のガイドラインに記載がある双方の待遇については、いずれも最高裁判決を踏まえて見直すべきと考えております。

まず、賞与については、資料3の2ページの表にございますとおり、日本郵便事件やメトロコマース事件などで不合理ではないと判断がなされております。具体的には、労務の対価の後払いや一律の功労報償等、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであること、そして、長期雇用を前提とする正社員に対し、賞与の支給を手厚くすることにより、有為な人材の確保、定着を図る人事施策上の目的があると判示しておりますので、こうした内容を反映していただきたいと思います。以上です。

また、病気休職については、不合理という判断と不合理でないという双方の判断があります。日本郵便事件を見ると、相応に継続的な勤務が見込まれることが判断のポイントになっております。継続的な勤務が見込まれる場合には、状況に応じて付与することが基本ですが、継続的な勤務が見込まれない場合には、付与しないことも認められ得ることが分かるように記載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。それでは及川委員、お願いいたします。

○及川委員 全国中央会の及川です。中小、小規模事業者は、法務面での人材がいまなし、専門家にすぐ相談することもなかなか難しいことを考えると、このガイドラインを読んだら、経営者としてどのように行動したらいいのかという予見可能性がはっきり分かるようなものにしておく必要があると思います。加えて、人手不足の中での大切な人材としての従業員とのコミュニケーションを推進する中で、このガイドラインが使われていくことが、中小企業にとってはすごく重要だと考えています。

そうした中で、今回の見直しの所に出ていますように、最高裁判決で性質・目的が示された待遇については、是非とも入れていただきたいと思います。現行のガイドラインに記載がない待遇は、正しく5年前に、最後は最高裁が判断するということもありペンディングになっているような気がします。そこがなかったことによってこのガイドラインがなかなか使いづらいというような印象を改定版では払拭するように、是非、盛り込んでいただきたいと思います。以上です。

いろいろな手当の中で、住宅手当ですが、ここについては金額が高いこともありますけれども、昨今の物価上昇の中で、特に首都圏の中で賃貸住宅の賃金がものすごく上がっていることがあります。これを政策的にどう考えていくのかが気になっています。と申しますのは、若者が地方から東京に流入してきて、そこで非正規で働いたときに、賃料が上

りすぎる高い家賃についてどう対応していくのかも、しっかり目配せしておく必要があると思います。家族手当についても、配偶者と子育てをする、子供ということについてしっかり整理して考えていくことが、ガイドラインには必要というふうに考えております。

下級審判決については、やはり下級審は事実審であり、最高裁は法律審と言われるように、裁判の基本的な性格が異なっていますので、下級審については、ガイドラインに盛り込むことについて慎重であるべきだというふうに考えますが、ここに書いてございますように、褒賞については、中小企業がかなりクリアに判断できるようなことが盛り込まれると思いますので、これについては入れていただきたいというふうに考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインから坂爪委員、お願いいたします。

○坂爪委員 ありがとうございます。一部、これまでの議論と重複する部分もありますが、発言させていただきます。

まず、1 つ目は、最高裁で示されているものについては、ガイドラインに記載することが望ましいと思います。一方、そのような作業を進めていくと、恐らく、ガイドライン自身の分かりにくさが高まっていくリスクがあるかと思います。そう考えていくと、何を書いていくかも非常に重要なのですが、ガイドラインを見た上で、どこに論点があり、どのように判断していくべきかが示されていることが非常に重要になってくるのではないかと考えます。

また、家族手当について、これまでの皆様の議論と重複する部分もあるかと思いますが、現時点で記載しないことは難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。安藤委員、お願いいたします。

○安藤委員 委員の皆様からの意見にあったように、このガイドラインが、普通の人が見て使えるもの、意味が理解できるものであることが重要だと思っています。その観点から1 点だけお話しします。

(2)の正社員人材確保論は、誤解を結構招くのではないかと感じております。最高裁の判例でも示されている、例えば通常の労働者を正社員と考えるのか。メトロコマース事件の場合には、「様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し」と、正社員全般ではなく一定の限定を付けた正社員について言及していると理解しております。

つまり、正社員という言葉は、無期、直接、フルタイムと3 条件を満たした人という話がありますが、それだけではなく、転勤があったり配置転換があったり、いわゆる無限定な働き方をしている。別の言い方をすると、契約ではどういう仕事をするかを決めていなくて、本人の潜在能力なども見ながら、昇進や昇格することを会社も期待しているし本人も期待している。こういうタイプの正社員について、人材確保論という話をしているのかと感じておりました。

最近、これに対して厚生労働省では限定正社員と言うことが多いですし、実務上はジョブ型と言われることも多いですが、そういうタイプの正社員もあるわけです。特に、契約

で仕事内容も勤務地もしっかり決めていて、本人の同意なく別の仕事に異動する可能性がないような、契約で定めた仕事をしっかりやってもらうタイプの正社員と無限定な正社員は意味が違うと思います。正社員イコール人材確保論の対象というよりは、どういうタイプの何が求められている人に対して扱いの違いが議論されているのかが分からないと、一般の人で、企業経営者も労働者もそうですが、正社員という言葉だけに引っ張られてしまうと、かえって、ガイドラインが示したことによって紛争を引き起こしかねないと思っていますので、この明確化が必要だと思っています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。原田委員、お願いいたします。

○原田委員 ありがとうございます。私も正社員人材確保論に関して申し上げたいと思います。賞与、退職金については、先ほど他の使用者側委員から申し上げたとおり、最高裁判例を踏まえてガイドラインに反映すべきと考えております。基本給については、判例の蓄積を待つべき状況であり、ガイドラインの基本給に関する記載は維持すべきです。

その上で、賃金の中心となる基本給、賞与、退職金の項目に関わる正社員人材確保論については、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ことをガイドラインに明記して、ガイドラインの改定をきっかけに、企業が基本給、賞与などについて均衡・均等が実現されているか、再確認するよう促す方向に持っていくべきと考えております。

それから、家族手当について申し上げます。基本的には、最高裁判決で示された性質・目的は記載すべきと考えていますが、論点にあるとおり、配偶者手当は女性、有期雇用労働者の就業調整の一因という問題が指摘されています。経団連は、政府の方針を踏まえて、近年、企業に対して配偶者手当を廃止・縮小し、その原資を新たな手当の創設や、基本給への組入れることなどを呼び掛けています。

働き方に中立的な待遇としていく観点からは、ガイドラインへの記載をどうするかが大変悩ましいところですが、先ほど、公益委員、労側委員から、政策的に配偶者手当をどうするかという話と、均衡・均等待遇をどうしていくのかは別ではないかという御示唆がございました。仮にガイドラインに記載する場合には、不合理、不合理ではないという双方の判断がありますので、それぞれの判旨を踏まえて記載した上、配偶者手当の問題点を併せて周知していくことが重要ではないかと思います。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにはありませんか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、後半部分に移りたいと思います。2. 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消、3. 「その他の事情」の明確化、4. 多様な正社員及び無期フルタイム労働者及び 5. その他について、御質問、御意見等をお願いしたいと存じます。皆様、何かありますか。池田委員、お願いいたします。

○池田委員 私からは、論点（案）のうち「2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消」について、意見させていただきたいと思います。正社員の待遇の引下げによ

る「同一労働同一賃金」の対応については、先ほど御説明がありましたように、立法時の国会審議や平成30年の部会でも審議がありました。今回、資料3の18ページでは、平成30年当時の部会の事務局答弁だけが記載されており、この点は違和感がありますが、この答弁は当時の部会で労働側から、附帯決議では「同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある」とされていたにもかかわらず、ガイドラインで「望ましい対応とは言えない」となぜ変容したのかという問題点を指摘させていただいたものに対するものです。労働側の問題意識は、当時から変わっていないものとなります。

現に「同一労働同一賃金」対応で、正規雇用の労働者の待遇引下げの動きが見られ、それを容認する裁判例も見られています。この状況を踏まえれば、やはり附帯決議に基づき合意なき通常の労働者の待遇引下げは「同一労働同一賃金」の法改正の趣旨に反すること、そして、不利益変更法理に抵触する可能性があるということを記載すべきであると考えます。

なお、現在のガイドラインでは「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましいものとはいえない」という記述があるが、「同一労働同一賃金」の目的が、パートタイムや有期雇用、派遣で働く者の待遇の引上げである以上、労使の合意があろうがなかろうが正規労働者の待遇引下げは「望ましいものとはいえない」ので、その部分の修正が必要であると考えています。

それから、「5 その他」の論点に関してです。まず、1つ目の矢印の「待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断する」ということをガイドラインに追加するという点についての意見です。平成30年の「同一労働同一賃金」の法改正では、年収ベースでバランスしているから問題ないといったような概括的な判断ではなく、個別の待遇ごとに性質や目的に照らして待遇差の合理、不合理を判断することを明確にした点は重要な改正点であったと思います。その意味で、矢印1つ目にありますように、ガイドラインに書き込むということは、よいのではないかと考えています。

また、「5 その他」の2つ目の矢印にある労使の話し合いの重要性を記載することも適当であると思いますが、これまでも労側から指摘してきた通り、労使で集団的な協議を行ったから、あるいは個別の労働者の意見は一応聞いたからということだけで、待遇差の不合理性が否定されるようなことはあってはならないと考えます。いずれも中身が伴い、且つ、納得性のある協議又は同意が必要があり、その点を記載すべきではないかと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインから清田委員、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。私はまず、2の通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消についてです。やはり待遇の見直しを行うに当たっては、一定程度限られた原資の中から、決まっている原資の中から取り組まなけれ

ばならないという現実がある中で、企業としては正社員の待遇の引下げもやむを得ない場合もあり得ると思っています。当然、労使の合意というものは必要ですので、その必要性について周知をしていくべきという考えはありますが、現行のガイドラインについては、こういった事情を踏まえた記載となっていると受け止めていますので、特段の修正の必要はないのではないかと捉えています。

続いて、4の多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者の件です。労契法の3条2項、法令に定められているということを根拠として、多様な正社員や無期雇用フルタイム労働者にこのガイドラインの考え方を波及していくということについては、異論はありません。他方で、パートタイム・有期雇用労働法で措置するということではないのではないかなと思っています。私からは以上です。

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

○水崎委員 私からは「3「その他の事情」の明確化」の論点に関し、定年後再雇用の関係について発言したいと思います。

「その他の事情」の論点に関して、資料3の22ページ目以降、定年後再雇用についても触れられていますが、現在のガイドラインの定年後再雇用の記載は、長澤運輸事件最高裁判決の結論部分を基本的にはそのまま引用したものであると認識しています。この記載は法施行前における本部会での議論の到達点であったということは理解していますが、資料3の25ページ目を見ると、定年後再雇用の労働者は、現役の有期契約労働者に比べて、労働条件や待遇に関する不満を持つ者が非常に多い実態にあることが分かります。

また、連合が実施している労働相談でも、「定年後の仕事の内容や責任は現役の時と変わらないのに、賃金だけが激減してしまった」、「なぜ定年になったら扶養手当、家族手当が支給されなくなるのか」などといった意見が多く寄せられている実状もあります。加えて、裁判例においても、定年後再雇用であることを過度に重視して、待遇差の不合理性が否定される、こういった判決も見受けられています。これらの点から考えると、ガイドラインの注釈の後段にある「定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない」という記載を一層強調する必要があるのではないかと考えています。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。私からは、通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消の部分について申し上げます。先ほどの清田委員からの御発言と重複する内容にはなるのですが、改正法施行後、大多数の企業は人件費を増額して、正社員の待遇を引き下げることなく、均衡・均等待遇規定を踏まえた待遇改善に懸命に取り組んできました。しかし、事業の成長を通じて人件費の増大に対応できるところがある一方で、経営資源が限られる特に中小企業や公益性、社会性の高い事業を行っている企業などは、企業努力だ

けでは収益拡大が難しいというところもあります。企業を存続させつつ、有期社員の待遇を改善していくためには、総額人件費は維持しながら正社員の待遇を見直すことがやむを得ないような場合もあると理解しています。現在のガイドラインの書きぶりは、こうした事情に配慮したものです。基本的には維持した上で、改めてその趣旨の周知を強化すべきと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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、「その他の事情」の所で水崎委員から定年後再雇用についてお話がありましたが、全般的な所について触れたいと思います。定年再雇用については、正に先ほど水崎委員が発言されたとおりでと思っていますが、全般的に予見可能性を高めるという理由で、「その他の事情」の例示を豊富化させるということについては、慎重であるべきではないかと考えているところです。施行通達で「その他の事情」として例示されているものが幾つかありますが、例えば経験といったところは、どうしても正社員よりパート・有期雇用労働者のほうが経験の長さなどが浅くなりがちではないかと思っています。そうすると、経験を「その他の事情」として例示すれば、待遇改善につながりにくいことになるのではないかと思います。同じく、合理的な労使慣行であったり、労使交渉についても、単純にそれらがあることをもって「その他の事情」として不合理性の判断要素とするといったことになれば、それこそ待遇改善が進まないのではないかと考えるところです。労使交渉については単にやったということではなくて、その中身が重要であるということは、以前からこの部会の中でも申し上げてきたところです。こうした点を踏まえると、専ら使用者側の予見可能性を高めるという理由で、「その他の事情」の例示を増やすということは、「同一労働同一賃金」の趣旨に反する、逆行すると考えるところです。

有識者ヒアリングの中で、労使交渉を「その他の事情」として特出ししてはどうかというようなお話もありましたが、仮にそのようなことをするとしても、先ほど申し上げたように、その中身がきちんと伴っているのか、充実した労使の話し合いが重要であって、中身が伴わない労使の話し合いというのは、むしろその待遇の不合理性を肯定する要素となるというような視点が必要だと思っていますので、意見として申し上げたいと思います。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。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。論点のうち「4 多様な正社員及び無期フルタイム労働者」について、発言をさせていただければと思います。多様な正社員や無期フルタイム労働者に、「同一労働同一賃金」の考え方を波及させていくという視点であったり、そのためにガイドラインで何らかの形で言及していくということは待遇改善の観点から一歩前進だと思います。ただ、それでは根本的な問題解決にはならないと思っていて、特に「タダ無期」とも言われる無期転換後の労働者については、有期契約の際には「同一労

働同一賃金」の法規定の対象であるものの、無期転換した瞬間に対象でなくなるということは、余りにも不合理ではないかと思っています。この点は立法的な手当が必要であると考えています。

本日お配りいただいている、参考資料 3「不合理な待遇差に関する裁判所における判断」の 24 ページにある明德学園事件では、資料の一番下の※にも記載がありますが、無期転換後は「同一労働同一賃金」の法規定の適用はないものの、有期契約時の違法状態が続いているということを理由に、無期転換後の基本給の差を違法と判断したとあります。この事件は係争中ですが、こうした司法判断をいかしていくためにも、立法的な手当、具体的には無期転換後の労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止したり、あるいはパートタイム・有期雇用労働法 8 条や 9 条の準用規定を設けるなどの措置が必要ではないかと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは風神委員、お願いいたします。

○風神委員 ありがとうございます。通常の労働者の待遇引下げの点についてですが、経済学的な考え方をすると、他の別の人の状況を変えることなく、ある人の状況がよくなる時に現状を変更することが社会全体の状況がよくなるという考え方もあるので、そういう点から見たときには、片方の雇用形態の待遇のみを下げて格差を縮小するならば、現状のままのほうがよいとも考えられることができるので、そういった点では既存のガイドラインが望ましくないということを、（非正規の待遇を変えることなく）片方の正社員の待遇を下げることは望ましくないということをもう少し強くするということも考えられるのかなとは思っていました。

その他の事情については、やはりこのガイドラインがいろいろな運用面での情報提供ということを考えるならば、明確化していくことがいいのかなと思っています。

多様な正社員などについて波及させていくことですが、法律改正には時間が掛かって、社会の実態のほうがどうしても早いので、ほかにカバーされる法律がないならば、そういったいろいろな働き方の人たちについても、考える際の参考となるように、このガイドラインを作るということをしてもいいのではないかなと思いました。

定年雇用について、ガイドラインの今の記載が見やすくないというところが、最後の所にあったかと思いますが、使い勝手がいいように直すのであるならば、同意できるかなと思いました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。原委員、お願いいたします。

○原委員 ありがとうございます。資料 2 に沿ってなのですが、まず 2 番の通常の労働者の待遇引下げということで、やはりどうしてもこういうことが起こり得ることなのですが、私自身、望ましい対応とは言えないというところ、これを維持することに賛成です。ただ、労使で合意なく待遇を引き下げるとは望ましいとは言えないということに関して、より具体的に書くならば、労使の合意がなく引下げを行うということは労働契約法 10 条の問題、つまり労契法 10 条に照らして、いわゆるリーガルリスクが生じることなの

だと。つまり、単に望ましい、望ましくないの話ではなくて、法的紛争、裁判紛争が起き得ることなのだとしたことまで、ガイドラインにしっかり明記する必要があるのではないかと思います。言い方を換えれば、もし通常の労働者の待遇を引き下げの場合には、まず労使の合意があるということ、これが基本的に必要であって、合意がないとしても、少なくとも労契法 10 条に照らし合理的な範囲での見直ししか認められないといったこと。つまり、こういった法的な考え方を関連部分も含めてガイドラインに分かりやすく入れていくということが、必要なのではないかと考えます。

3 番のその他の事情の明確化、これも賛成です。やはり、その他と言われるとなかなかピンとこないところがありますから、具体的にこうだということを、これも分かりやすく労使に情報を伝えるという観点から重要かと思えます。

4 番の所は、これは非常に悩ましいところで、そう言いますのは、パート・有期法は、パートか有期でなければ適用がないというのが大原則かと思えます。その意味で、パート・有期法に何でもかんでも期待しすぎてしまうということは、かえってパート・有期法の存在する意義が不明確になる可能性があります。ここは慎重に考えるべきかと思いますが、少なくとも現状にありますように、パートでも有期でもない労働者についても、場合によってはパート・有期法の趣旨が考慮されるべき、そういったことを考慮していくことが望ましいというレベルの書き方はできるのではないかと思います。先般、法改正がされたカスタマーハラスメントに関しても、現在はパワハラの方針の中で、対応が望ましい、（義務ではなく）望ましいという書き方でしっかり書かれているわけです。こういった観点から、パートでも有期でもない労働者であっても、場合によってはパート・有期法の趣旨に沿った対応をしていくことが望ましいということ、これは言えるのではないかと思います。そういったことを書くことはあり得るかと思えます。

5 番のその他ですが、矢印の 2 つ目です。労使の話し合いの重要性、これは非常に重要で、以前の水町教授のヒアリング内容にもあったと思いますが、やはり手続的な理性ということですね。話し合いをしっかりと行っていく、これは形式ではなくて実質的に話し合いをしっかりとっていくということが、様々な待遇を考える上でも、また、全ての土台として重要だということがあります。これをガイドラインの目的や基本的な考え方など、そういったところにしっかりと盛り込むということです。併せて先ほど具体的な項目にありましたが、その他の事情、今回の論点のその他の事情においても関連するところですが、そういった各具体的な判断要素の話だけではなく、全体として手続的にしっかりと話し合っていくということが重要なのだということ。これを明記することを、事務局の皆さんに是非、御検討いただければと感じました。以上です。

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

○安藤委員 ありがとうございます。2 の通常の労働者の待遇引下げについて、3 点お話ししたいことがあります。まず、1 点目は、これは既に意見があったところで重なっている

と思いますが、労使で合意することなく、通常の労働者の待遇を引き下げるというのではなく、まずは合意をするということが重要だと思っています。ただ、その際に同一労働同一賃金のために、非正規の方の処遇改善のために正規の方、下げさせてくださいという説明だけではなかなか納得感は得られないだろうという中で、現在、例えば新入社員であったり、中途採用であったり、またそうでない一般の場合でも、先ほども申し述べたような無限定な働き方を少しずつ限定していく方向に、社会が変わっていつているかなとも思っています。例えば転勤がないというような契約であったり、配属先の範囲を限定するであったり、時間外労働の上限を大幅に引き下げるであったりといったことがあると、これは労働者にとってもメリットがあることなわけで、ここで重要なのは、労働者にとって必ずしも賃金だけが目指すものではなく、処遇全体、働き方と賃金全体のパッケージとして見たときに、それが自分にとって魅力的なものかどうかということが重要かと思っています。そういうわけで、例えば労使で合意することを目指し、その上で労働者の働きやすさを上げるという観点で、様々な取組をすることによって、場合によっては金銭面での処遇については一定程度譲歩をすることが正社員にとってもメリットがある。そのような形もあり得るのではないかと感じています。これが1点目です。

2点目、これは私もまだ意見がまとまっているわけではないのですが、注意点として申し述べたいポイントがあります。名目の賃金を引き下げたり、これまであった手当を削除するなどのことは、待遇の引下げに当たると 생각합니다。長いデフレ経済の社会の中では、この名目の金額だけに注目していればよかったという点があります。しかし、現在のように物価も上昇し、インフレをしているといった社会においては、名目の処遇を引き上げない、またはインフレに及ばないレベルにしか引き上げないということで、実質的には処遇が引き下がっているというケースもあるかと思っています。この名目での処遇というものと、実質での処遇といったものを考えると、どのような扱いが望ましいのか、ここについては今のような社会では追加して考えるべき余地があるのではないかと感じています。

3点目、これは少し余談にもなるのですが、労働条件のそもそも不利益変更はできないというのは、もちろん不合理な不利益変更はよくないのですが、一定の範囲で労働者にとってもメリットだけではなく、デメリットもあるというのが学問的には、ときには指摘されます。そう申しますのも、一度条件を引き上げられたら、引き下げられないということであつたら、なかなか上げにくいということにもつながるからです。だからこそ、多くの企業ではベースの賃金を上げるのではなく、企業業績がいいと、労働者に対してはまず賞与などで報いる。この賞与については上げることもできるし、場合によっては下げることもできるということで、企業の業績の先行きが不透明、しかし目先の業績はいいといった場合には、調整できる部分とできない部分、ここを見ながら取組がなされていると思います。私の個人的な意見としては、この不利益変更ができる部分は何であって、不利益変更できない固い部分はどこなのかということをもっと明確にするべきではないか。例えば、賞与は今はある程度できそうだと、では処遇のどこの部分については1回設定したら取り

下げることができないのかなど、それによって労働条件の改善につながる部分もあると思いますので、どのような区分けをすることが結果的に労働者の生活改善につながるのかといったことを考えることが重要かとも思っています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。2点です。まず、2番についてですが、基本的には、結論から言うと、現状維持ということがよいのではないかと考えています。「基本的には」という所に恐らくいろいろなものが込められて、結局、短くして「基本的には」となっているのだと思いますが、その「基本的には」という所に込めているものが何なのかということが少し明示されると、読み手として分かりやすくなるのではないかとというのが、2についての意見です。

4番目の無期転換や限定正社員の波及ということについてですが、迷う部分もあるものの、現状についてはまだ波及するということは難しいのかなというのが私の立場です。もちろん、現時点で落ちてしまっている彼らの待遇を考えるという基本的な趣旨は同意します。一方で、実際に対応しようとする、比較対象の設定等の課題もあるでしょう。その辺りを考えると、今後に向けての検討という位置付けになるのがよいのではないかと考えています。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。私からは4番の多様な正社員及び無期フルタイム労働者について、質問と意見をそれぞれ申し上げます。まず、質問についてですが、労働契約法18条による無期転換者であったり、登用試験を通じて限定正社員となった労働者について、通常は転換、登用される際に労働条件についての話し合いが行われているかと思います。実際に転換後に均等・均衡待遇の確保が問題となっている状況について、定量的に調査したデータなどがあれば御教示ください。

続いて、意見を申し上げます。この論点は政府の閣議決定を受けたものと承知しています。転換、あるいは登用されてから何年も賃金や手当が改善されていない状況があるのであれば、使用者側としても対応すべき問題と考えています。こうした状況を改善するため、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場合には、労働契約法3条2項の趣旨を明記し、均衡を考慮した待遇の設定、改善を確保すべきと、促すべきと考えています。併せて、企業実務の混乱を避けるため、無期転換労働者や多様な正社員はパートタイム・有期雇用労働法の対象ではない旨を明記すべきです。なお、パートタイム・有期雇用労働法を改正し、無期雇用労働者間の均等・均衡待遇の考え方を規定する必要はないと考えており、反対の立場です。以上です。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。石神委員から、今、御質問を頂きました。無期雇用労働者に関する定量的なデータがないかということでした。これは今、JILPTに調査をしていただいているものを、次回の部会で御議論に供すべく整理している最中です。

それについては追って提示させていただければと思います。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。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。5年前にこのガイドラインを検討してきたときには、この多様な正社員という言葉は、それほど人口に膾炙しているような言葉ではなかったと思っています。むしろ、正規か非正規かのような二極分離のようなことになっていたと思いますが、この5年間でこの多様な正社員というのは、人手不足や人材の確保ということからしますと、かなり大きなウエイトを占めていると思います。書き方は難しいかもしれませんが、この多様な正社員については、この「新しい資本主義」に書かれているとおり、正社員転換の受皿になり得ると、多様な正社員やこういったガイドラインの考え方を波及させる対象として捉えてもよろしいのではないかと考えています。

その他の所の労使の話合いの重要性というのは、各委員が言われたとおり、これが土台だということだと本当に思います。その中で追加資料にもありましたように、ここは是非、教育の訓練の強化と併せて考えてみてほしいのではないかと考えています。Off-JTで、入職時のガイダンスでそういう教育を受けていないというのが3割ぐらいもありましたので、そういうことを解消することがこの話合いの気運を高めるきっかけになるのではないかと考えています。特に中小企業にとって、この労使の話合いというのは、今年の中
中小企業白書にも書いてあることですが、働き方の改善、社内のコミュニケーションの円滑化に力を入れている企業は人材の獲得、定着に成功していると中小企業白書に書いてあるようなことなので、中小企業にとってもこのコミュニケーションを取ることが、自分の経営力を強化するのに重要なファクターなのだとすることで、進めていくことが効果的ではないかと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。いろいろ意見が出ている多様な正社員の所について、私の意見を申し上げたいと思います。多様な正社員に関して、先ほど労契法でも規定があって、このパート・有期の法律とすみ分けとして整理するというのも1つの考え方だと思います。ただ、このガイドラインは、同一労働の人たちに同一賃金、均等な処遇、均衡な処遇を与えるというのはどういう考え方なのかということを示しているガイドラインだと思います。そういう意味では、このガイドラインがパート・有期の労働法だけをカバーするものではなく、もう少し広くこの考え方を普及するものだと位置付けてもいいのではないかと考えています。その趣旨で言うと、以前のパートタイム労働法が、この資料にもありますが、フルパートの人でも「短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」という言葉が以前のパート労働法に入っていて、私はこの文章はとても重要だと思っていたので、確かにこのガイドラインはパート・有期の法律から出てくるものなのですが、同一労働同一賃金の考え方を整理するという意味で、この法律の範囲には含まれない人たちにも同じような考え方を適用することで、そこは考慮されるべきであ

ることと、これは同じ文章が入ってもいいのではないかなと思っています。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。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。2点ほど発言します。先ほどから、通常の労働者の待遇の引下げ防止について、いろいろな御議論があります。労働側としては、先ほど池田委員が申し上げたことに尽きるかというように思っておりまして、附帯決議では、正社員の待遇引下げというものは法の趣旨に反すること、不利益変更法理にも抵触する可能性があると書かれたにもかかわらず、ガイドラインでは「望ましいものとはいえない」という、我々からしてみれば弱いニュアンスに変わっているという問題意識を持っています。したがって、この記載を強めることはあったとしても、削除するとか、そういったことは考えられないのではないかなというように思いますし、「同一労働同一賃金」の趣旨を考えたときに本当にそれでいいのかというのはよくよく考えていただきたいと思います。我々としてはあってはならないというように思っています。

それからもう一点、「5 その他」の3つ目の矢印で、注釈の記載位置について触れられています。この支給決定基準が違ふ場合の注釈の中身というのは、基本給を考える上で重要です。一般論で言えば正社員は職能給的な賃金体系である一方、パート・有期雇用労働者では職務給に近い賃金体系がとられているような、雇用形態間で支給決定基準が違ふということが少なくないと思います。

この点、資料1-2「有識者からのヒアリング概要」の5ページに記載がございましたが、3月の部会の有識者のヒアリングの中で千葉大の皆川先生から、「パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間で設けられている人事・賃金制度にそもそも相違があるのだから、基本給や賞与の待遇に相違があっても不合理ではないという形で、0か100かの判断を行っているというケースも多い」という課題提起がありました。まさにこうした状況を放置していると、いつまでたっても格差改善というものは進まないのではないかと思います。したがって、現在のガイドラインの支給決定基準が違ふという場合の対応というのは、もう少し改善を促すような形で書き込むなどの方策が必要なのではないかと考えますので、意見として申し上げておきます。

○小畑部会長 ありがとうございます。では原田委員、お願いいたします。

○原田委員 ありがとうございます。まず、3ポツの「その他の事情」の明確化について申し上げます。その他の事情について、現在、通達にある具体的な内容をガイドラインに記載することは企業の担当者にとっても分かりやすくなりますので有効な見直しだと思います。併せて、最高裁で示されました登用制度の有無のほか、労働組合や自主的に労使協議を行っている組織との労使交渉、合意などが重要となることなどについても盛り込んで、企業の適切な取組を促すべきと考えております。

それから、5ポツの「その他」について申し上げたいと思います。まず1つ目の矢印について、改正趣旨を伝わりやすくするためにガイドラインに追加することについては異存

ございません。

2 つ目の矢印、労使の話合いの重要性について、各種待遇について労使で話し合うことが基本ですので、その大切さを明示すべきと考えております。

例えばですけれども、現在のガイドラインで第2の「基本的な考え方」、参考資料5の11ページになりますけれども、この「基本的な考え方」の1段落の下から2行目、こちらに「各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」と記載されています。この点については、例えば「待遇の決定に当たり、パートタイム・有期雇用労働者のための意向を事業主が様々な方法で把握し、均等・均衡を考慮した待遇の体系について議論することが望まれる」、こういった表現に修正して、事業主が労働者の意向を尊重することが望ましいことを明確化することが考えられるかと思います。

関連して、同じ段落の4行目以降に、「事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。」といった記載が現在ございます。こちらについて、より分かりやすくする観点から、「当該待遇の相違が最終的に司法により不合理と認められる等の可能性がある」と、修正をしていただければと思います。

3 つ目の矢印、注の位置についてです。基本給の注については基本給、賞与、各種手当等の記載がありますので、基本給に限られないことが伝わるものと考えていますが、企業あるいは労働者にとって分かりやすくなるのであれば、読み手に分かりやすい位置に移すことは考えられるかと思います。ただし現在、注として独立し、目に付きやすいのですが、ほかの場所に移して、ほかの項目と並んで記載されることで分かりづらくなることも懸念されますので、その点は工夫が必要かと思います。なお、ここに記載する場合であっても現行の書きぶり、定年後再雇用の注書きも含めて、記載内容はそのまま維持すべきと考えております。

最後に、第4、第5の派遣労働者に関する記載についてです。こちらは基本的に第3、短時間・有期雇用労働者と同様の内容にしていく方向になるかと思いますが、第3の方向性が固まってきた段階で改めて確認することが適切だと考えております。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。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。私からは、派遣労働に関して意見を述べさせていただきます。派遣労働者を組織する労働組合の代表として、「同一労働同一賃金ガイドライン」については実効性の観点から問題を感じているため、本日は4点ほど課題を提起したいと考えております。

1 点目です。基本給を含めたすべての待遇に通底する部分ではあるのですが、ガイドラインの記述は、派遣先が派遣料金の交渉にしっかりと応じてくれて、適切な派遣料金を設

定していることが前提になっているというように思います。そのため、ガイドラインの中にも、派遣料金の配慮義務について言及していただくことが必要なのではないかと考えております。

2点目は、個別具体的な話になりますが、交替勤務を含む特殊勤務手当についてです。これはパート・有期にも共通する部分になりますが、特殊勤務手当の記述は「問題とならない例」だけが記載されており、その中では労働者 X には交替勤務手当を支払っていないがその見合い分を基本給に上乗せして払い、派遣労働者 Y には交替勤務手当を別立てで払うといった扱いが「問題とならない例」として記載されています。ただ、派遣の現場におきましては、交替勤務手当を基本給に上乗せして支払うことをあらかじめ明確にせず、後になって疑問や質問があったときに、実は上乗せしていたという説明をする派遣元が中には存在します。これに関しては、たとえ上乗せをして払われていたとしても、労働者に説明がされていない場合に関しては「問題となる例」として記載していただければどうかと考えます。

続きまして3点目になります。こちらもパート・有期と共通しますが、福利厚生施設の部分です。派遣労働者には、「派遣先に雇用される通常の労働者との同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。」という記述がありますが、利用料金の差についても記載すべきではないかと考えております。例えば社員食堂についてですが、派遣先に雇用される通常の労働者より派遣労働者の方が高い料金設定をされている場合などは、事業場で働く者の福利厚生という性質や目的に照らして不合理であると考えられるので「問題となる例」などとして記載すべきであると思います。

なお、この部分に関しては、「福利厚生施設の利用」と記されているものの、利用条件も含めて派遣先の労働者と同様の扱いを受けられるようにすべきであると認識しております。これは現場からの意見として、利用料金の差に関して、金額の多寡によらず、区別をされているのではなくて差別をされているというように感じるということです。同じ職場で働くにも、派遣労働者だけ利用条件が違うとなると、どうしてもモチベーションが下がる、そのような意見が現場から多数寄せられているのです。したがって、利用条件の差については、ガイドラインへの記載をするにとどまらず、業務取扱要領に記載するなど明確化をしていただき、派遣先における適正な運用を促していただきたく、切にお願いしたいというところです。

最後に4点目になります。病気休職について、ガイドラインでは派遣先均等・均衡方式の派遣労働者について、「期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。」とあります。ただ、有期雇用派遣労働者の場合、労働契約の期間と派遣契約の期間が異なるという方も存在しております。派遣先均等・均衡方式の場合は、病気休職も派遣期間終了までということになるのかもしれませんが、これは不合理であると感じております。派遣先均等・均衡方式の範疇を超えるものかもしれませんが、派遣

期間が終わったとしても、雇用契約が続いているのであれば、病気休職を認めてもらえるような書きぶりにすることはできないかというところです。長くなりましたが以上です。
○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはありますでしょうか。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。私からは今回、特別に論点立てされてはいないのですが、ガイドラインについて、私の所属する UA ゼンセンが組織する短時間組合員の方や加盟組合からも意見がありますので、課題観も含め、お伝えしたいと思います。

まず、労使においてはガイドラインも手掛かりにして待遇改善の取組を進めてきたということは事実であります、ガイドラインに取り上げられている待遇や事例が限定的で当てはめづらいという声も挙がっています。今回の見直し議論も含め、待遇改善に向けて使いやすい形にするべきだと思っております。

その点で、個別の待遇について幾つか指摘させていただきます。1 つ目はガイドラインの基本給の部分、ガイドラインでは(4)の「昇給」ですけれども、昇給については、ガイドラインでは「昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの」とされております。ただ、現実としては、正社員は毎年定期的に昇給するのに対して、パートタイマーや契約社員には昇給制度といったものがないというケースも少なくなく、それ自体が問題だという声も挙がっております。ガイドラインの記述を見直すというのであれば、そもそも昇給制度があるかないかということもフォーカスしてはどうかと考えております。

2 つ目は、ガイドラインでは福利厚生部分の(3)で記載がある健康診断についても声が挙がっております。ガイドラインでは健康診断時の有給保障が記載されており、これはとても大事であります、パートタイマーや契約社員が受けることができる健康診断のメニューやオプションの診断費の補助の範囲が正規雇用の者と違うということが不合理ではないかといった声も挙がっているところです。健康診断時の有給保障ももちろん大事ですが、費用補助についても踏み込んで記載してはどうかと考えております。

3 つ目は、先ほど、柴田委員が触れた社員食堂の利用料金の差です。この点は派遣社員だけではない課題だと思っているところであり、ガイドラインで対応を検討すべきです。以上、これらの点について、現場からの声ということで御検討いただければと思っております。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か。ございませんでしょうか。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思えます。最後に事務局から連絡事項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」については追って御連絡いたします。

○小畑部会長 それでは、これをもちまして、「第 23 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。