

第24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9月12日(金)

14:00～16:00

場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)

○小畑部会長 定刻になりましたので、ただいまから「第 24 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、原委員、清田委員、鳥越委員がオンラインで御出席です。議事に入ります前に、初めに事務局よりタブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○川瀬企画官 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お席に配置しております。操作方法是、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 1-1 から参考資料 4 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いたします。また、御発言が終わりましたら、マイクを再び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ございましたら、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。

○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。本日の議題に入る前に、厚生労働省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。

○川瀬企画官 9 月 1 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。雇用環境・均等局総務課長の篠崎です。

○篠崎総務課長 篠崎です。お願いいたします。

○川瀬企画官 続きまして、職業安定局需給調整事業課長の高島です。

○高島需給調整事業課長 高島です。よろしくお願いいたします。

○川瀬企画官 なお、異動はございませんが、本日から職業安定局需給調整事業課労働市場基盤整備室長の千原も出席しております。

○千原労働市場基盤整備室長 よろしくお願ひします。

○川瀬企画官 以上です。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。議事に入ります。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、まず、正社員転換支援等関係について、事務局から論点(案)などを御説明いただき、各論点について御議論いただきたいと思います。

います。その後、これまでの部会での主な御意見について事務局から追加資料の説明を頂きまして、その内容について御議論いただきたいと思います。まず、正社員転換支援等関係につきまして、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。資料2と資料3を続けて御説明させていただきます。まず、資料2の論点(案)(正社員転換支援等関係)です。1の(1)は、正社員転換支援で、正規雇用を希望する非正規雇用労働者が、その希望に応じた働き方を実現できるようにする観点から、正社員転換に向けた企業の取組を促進し、更に実効あるものとするための方策について、どのように考えるか。

パートタイム・有期雇用労働法第13条において、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、同条各号のいずれかの措置を講じなければならないと規定されているところ、当該措置を講じる際に、パートタイム・有期雇用労働者への意向に配慮するように求めることについて、どのように考えるか。

正社員転換制度等に関する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。

上記のほか、正社員転換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。

1の(2)は、「多様な正社員」制度の普及促進で、この制度は、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得るものであるところ、その普及促進を図っていく上で、どのような方策が考えられるか。

(参考)として、令和7年度から、働き方改革推進支援センターにおいて、多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施しています。

2は、キャリアアップの促進で、企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進するため、どのような方策が考えられるか。例えば、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理指針において、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の措置等を講ずるに当たり、職業能力開発促進法上の責務を踏まえるべきことを明確化することについて、どのように考えるか。資料2は以上です。

続いて、資料3、論点(案)に関する追加資料です。2ページ、3ページは法の定義規定における通常の労働者の解釈ですので、説明は省略いたします。

5ページを御覧ください。パート・有期法における正社員転換推進措置で、第13条におきまして、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならないとされています。

第一号は、通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事項を短時間・有期雇用労働者に周知すること。

第二号は、通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る

機会を短時間・有期雇用労働者に対して与えること。いわゆる社内公募のことです。

第三号は、一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。これらのいずれかの措置を講じなければならないとされています。

6 ページ、7 ページは解釈ですので説明は省略いたします。

8 ページは、キャリアアップ助成金の令和 8 年度概算要求の概要です。正社員化コースの加算の欄の赤字の部分ですが、非正規雇用労働者の情報開示加算の新設を要求に盛り込んでいます。情報公表について企業の取組を促進する観点から、本部会でいただいた御意見も参考に、厚生労働省において加算の要件等を検討することとしています。

9 ページは、働き方改革推進支援センターにおける多様な正社員制度の導入促進の取組です。労務管理等の専門家が窓口相談やコンサルティングを無料で行うもので、今年度から取組を開始しています。

続いて、キャリアアップの促進です。11 ページは、パートタイム・有期雇用労働法の教育訓練の規定です。職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練については、職務内容が同一の短時間・有期雇用労働者にも、これを実施しなければならないとされています。

12 ページは、雇用管理指針です。第二で、労働基準法等の労働に関する法令は短時間・有期雇用労働者にも適用があることを認識し、これを遵守しなければならないとされていますが、職業能力開発促進法に係る記載はないということです。

14 ページは、職業能力開発促進法です。同法の「労働者」にはパートタイム・有期雇用労働者も含まれます。また、事業主の責務も、第 4 条で定められているところです。

15 ページは、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施です。2 月 5 日の本部会で、原田委員から御指摘がありました。この事業は、企業内での OFF-JT の訓練機会が正社員に比べて少ない非正規雇用労働者の方が、平日の日中は勤務しながらでも訓練を受けられるよう、オンラインをベースに通学方式なども組み合わせて訓練を実施するものです。令和 6 年度と令和 7 年度は試行事業として実施しています。この事業の成果を踏まえ、公的職業訓練の在り方に関する研究会の報告が本年 6 月に取りまとめられており、その内容が 8 月 27 日の人材開発分科会に報告されました。

17 ページを御覧ください。右側の全体評価ですが、応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものになっており、また、オンラインによる訓練の有用性も確認されたとされています。

18 ページを御覧ください。こうした全体評価を踏まえた今後の方向性として、1 つ目の○ですが、本事業は、非正規雇用労働者にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できることから、令和 8 年度に向けて、全国展開を検討することが適当とされました。

19 ページ以降は、項目ごとに、結果の概要と全国展開に当たっての留意事項を整理したものです。20 ページの広報の全国展開に当たっての留意事項の 4 つ目の○ですが、「ス

キルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効」とあるように、非正規雇用労働者等に対して職場を通じて周知広報を行うことが、1つの方法として有効ではないかといった指摘がなされています。

23 ページです。事業主等が雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合の助成金として人材開発支援助成金があります。人材育成支援コースの有期実習型訓練においては、令和7年度に正社員転換を要件化した上で、助成率拡充の見直しを行ったと承知しています。

続いて、3の無期雇用フルタイム労働者の待遇等、それから4の多様な正社員の待遇等に関するデータです。25 ページは、厚生労働省から JILPT に要請して実施していただいた「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」の概要です。令和6年8月1日時点で、企業調査と労働者調査をそれぞれ実施しています。

26 ページは用語の説明です。本調査では、まず正社員と正社員以外の労働者に分けた上で、正社員については「いわゆる正社員」、すなわち限定のない正社員と、「多様な正社員」、すなわち職務、勤務地、労働時間のいずれかが限定された正社員に分けています。また、正社員以外の労働者については、契約期間と所定労働時間によって、「無期雇用フルタイム」「無期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」「有期雇用パートタイム」の4つに分けています。

27 ページは、企業規模が大きくなるにつれて無期雇用フルタイム労働者がいる企業の割合が大きくなる傾向にあるというデータです。

28 ページは、「正社員以外の労働者がいる企業の割合」を産業別に見たものです。赤が無期雇用フルタイムの労働者がいると回答した割合ですが、下の段の「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」で高くなっています。

29 ページは、基本給の考慮要素です。「職務の内容」「職務の成果」「能力・経験」「勤続年数」を考慮する割合が高くなっています。

30 ページは、定期昇給、賞与、退職金が正社員と同じ基準であるか、別の基準であるかなどを尋ねたものです。いずれの待遇についても、無期雇用フルタイムの労働者は、他の雇用形態に比べて「正社員と同じ基準である」との回答割合が高くなっています。

31 ページは、各種手当・休暇等の適用状況です。「通勤手当」では適用割合が高く、「家族手当」などでは比較的低くなっています。赤の無期雇用フルタイムは青の有期雇用フルタイムとおおむね同様の傾向が見られます。

32 ページは、正社員以外の無期雇用転換者に係る転換時の働き方・労働条件等の変更・変化です。「いずれの変更・変化もない」との回答割合が最も高くなっています。

33 ページは、無期雇用フルタイム労働者の無期転換前後での賃金(基本給)水準の変化で、転換後の活用方針別に見たものです。「有期雇用の時よりも高度な仕事を担当してもらう」などの場合には、賃金が増加傾向にあります。

34 ページは、同様に賞与について見たものです。先ほどの賃金と同様の傾向です。

35 ページは、正社員以外の無期雇用フルタイム労働者として働く理由です。回答割合が最も高いのは「その他」です。次いで、「正社員の仕事がないから」で、これは「無期転換労働者」と「入社時から無期雇用労働者」に分けると、前者のほうが回答割合は高くなっています。

36 ページは、有期雇用から無期雇用への転換の仕組みの整備状況です。回答割合が最も高いのが①で、「契約期間通算 5 年以上で、有期雇用のときとまったく同じ働き方(職務・労働時間等)で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている」という回答です。

37 ページは、正社員以外の無期雇用労働者に対する正社員転換制度の有無です。「「いわゆる正社員」に転換する機会がある」と回答した割合が最も高くなっています。

38 ページは、無期雇用労働者に係る無期転換直後の雇用形態です。「正社員以外」の割合が最も高くなっています。

39 ページは、無期雇用フルタイム労働者の今後の働き方の希望です。左の円グラフで「現在の会社で働きたい」と「別の会社で働きたい」が、合わせて約 8 割となっています。この方々が正社員に転換したいかどうかを、多様な正社員がいる企業と、いない企業で分けて見たものが右の棒グラフです。回答割合が高いのは「正社員以外の働き方を続けたい(転換したいと思わない)」という回答です。真ん中の「(多様な正社員)に転換したい」という回答割合は、多様な正社員がいる企業のほうでは若干高くなっているということです。

40 ページは、有期雇用から無期雇用への転換の仕組みで、労働者に尋ねたものです。「有期契約が更新されて通算 5 年を超えてから、又は 5 年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだ労働者」が約 4 割、一方、「5 年経つ前に、会社独自の制度で転換した労働者」は約 3 割となっています。

41 ページは、無期転換の仕組みと転換直後の雇用形態で、有期契約が更新されて通算 5 年を超えてから、又は 5 年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだグループと、5 年経つ前に、会社独自の制度で転換したグループに分けて見たものです。5 年超え又は 5 年ちょうどで申し込んだグループでは、転換直後の雇用形態が「いわゆる正社員」又は「多様な正社員」である割合は約 15%、5 年経つ前に転換したグループでは、その割合は約 7 割になっているということです。

42 ページは、無期転換前後での賃金の変化を先ほどと同じグループ分けで見たものです。5 年経つ前に転換したグループのほうは、無期転換後に賃金が増加したと回答した割合が高くなっています。

43 ページは、無期転換前後での労働条件・待遇の変化を先ほどと同じグループ分けで見たものです。こちらも 5 年経つ前に転換したグループのほうが、労働条件・待遇のいずれについても、無期転換後に変化があったと回答した割合が高くなっています。

続いて、4 の多様な正社員の待遇等です。45 ページは、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなる傾向にあるというデータです。

46 ページは、多様な正社員がいる企業の割合を産業別に見たものです。左上の産業全体で御覧いただくと、いずれも約 1 割となっているということです。

47 ページは、職務・勤務地・労働時間限定正社員がいる企業の割合を企業規模別に見たものです。特に赤の勤務地限定正社員については、企業規模が大きくなるほど割合が大きく増えているということです。

48 ページは、基本給の考慮要素です。「職務の内容」「職務の成果」「能力・経験」「勤続年数」を考慮する割合が高くなっています。

49 ページは、定期昇給、賞与、退職金について、「いわゆる正社員」と同じ基準であるか、別の基準であるかなどを尋ねたものです。いずれについても、赤の「いわゆる正社員」と同じ基準である」との回答割合が最も高くなっています。

50 ページは、各種手当等の適用状況です。雇用形態ごとに大きな差は見られませんが、家族手当や住宅手当については、多様な正社員よりも「いわゆる正社員」のほうが適用されている割合が高くなっています。

51 ページは、多様な正社員として働く理由です。青の職務限定正社員については、右から 5 つ目の「スキルの専門性を高める(活かす)ため」との回答割合が他の雇用形態よりも高くなっています。同様に、赤の勤務地限定正社員については「転居をしたくなかったから」、緑の労働時間限定正社員については、「余暇時間を大切にするため」「仕事と育児を両立させるため」の回答割合が他の雇用形態よりも高くなっています。

52 ページは、多様な正社員の採用方法について、雇用形態にかかわらず「中途採用」と回答した割合が最も高くなっています。

53 ページは、役職昇進の上限です。雇用形態にかかわらず、赤の「いわゆる正社員」と同じ」と回答した割合が最も高くなっています。

54 ページは、今後の働き方の希望です。雇用形態にかかわらず、「現在のままでよい(転換したいと思わない)」と回答した割合が最も高くなっています。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、ただいまの御説明について、委員の皆様から御質問、御意見等をお願いいたします。いかがでしょうか。齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 論点(案)の 1 つ目、正社員転換支援等について意見を述べたいと思います。1 の(1)の論点の 1 つ目の矢印にあるとおり、事業主がパートタイム・有期雇用労働法第 13 条の措置を講じるに当たって、労働者の意向に配慮することを求めることについては適当であると考えております。ただ、労働者の意向を聞くタイミングや効果、また、誰に聞くのかということについては、ややイメージが沸かないところもありますので、御質問をさせていただければと思います。

例えば、パート・有期で働く労働者の意向としては、正社員転換制度を導入してほしいということ、つまり、3 号措置をとってほしいという状況であった場合に、企業がその声を聞かずに、正社員を募集するときになったら募集情報を周知するという 1 号措置をとっ

た場合に、措置義務違反になるのでしょうか。正社員転換支援等の実効性担保を考えれば措置義務違反とすべきではないかと考えられると思います。また、意向を聴取するのは、パート・有期で働く労働者の個人なのか、それとも、パート・有期雇用労働者の集団なののでしょうか。こういった点も含めて、現時点で事務局として想定している点をお教えいただければと思います。

その上で、このパート・有期雇用労働法第 13 条各号の措置は、選択制ではありますが、基本的には、正社員の欠員補充などを前提とする 1 号、2 号よりも、正社員の欠員の如何に関わらず、一定の基準を満たすパート・有期雇用労働者が正社員に転換できる 3 号措置がとられることが適当であり、その旨を指針に記載すべきではないかと考えております。以上です。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。御質問をありがとうございます。法第 13 条の正社員転換推進措置ですが、これは通常の労働者に転換を推進するため、その機会の付与となるような何らかの措置を講ずることを求めるということです。この規定の趣旨ですが、企業が行う採用活動等については採用の自由が広く認められているということを踏まえつつ、通常の労働者の転換の推進に関する社会の要請に応えるべく、採用の自由を侵さない範囲で事業主に措置を求める形のものといった趣旨です。

お尋ねいただいた論点(案)に示されている意向の配慮ということについては、例えば、その事業主が複数の措置を講じ得るような場合に、要するに、その労働者の意向に応じた措置を講じてあげたほうが望ましいであろうといったような考え方の下に論点設定をさせていただいたものです。ここで書いているのは、何か、事業主がこの措置を講じる際に、あらかじめ、その労働者の意見を聞くということを念頭に書いたものではないということです。

それから、御指摘のありました、労働者が 3 号の措置を求めている、事業主が 1 号、2 号の措置を講じるといった場合に、それが法違反になるかどうかということについては、これは事業主としては、いずれかの措置を講ずればよいとされておりますので、法違反になるものではありませんが、なるべくその労働者のキャリアアップ、正社員転換ということを考えたときに、どのような措置を講じればいいのかは、よくお考えいただきたいというようなことであります。以上です。

○小畑部会長 齋藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。続いて、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。正社員転換制度について意見を申し上げたいと思います。以前、お示しいただいた資料の中で、不本意非正規の割合をお示しいただいたかと思います。約 9%弱と記憶しておりますが、年々減少を続けていて、何らかの理由で正社員を望まない非正規の労働者は大半いるというところですね。また、今回の資料の中でも、無期雇用フルタイム労働者の希望調査では、7 割が現在の会社で就労を希望し、更に別の会社で働きたいという人を合わせたとしても、そのうちの半数以上が正社員を希望し

ていないという状況が見られたかと思います。賃金や処遇以外にも、責任の程度や働きやすさなど、様々な理由で現在の雇用形態を選択しているという労働者が多いと受け止めております。

他方で、中小企業、企業側の視点で見ますと、正社員への転換を促すに当たっても、大企業に比べて、職務や仕事の量、幅が狭く、例えば非正規の労働者に正社員化を通じて、より高度な仕事を任せたいと考えても、そのポストがないというようなことも考えられます。

正社員化は非常に重要だとは認識しております。国全体の労働生産性を高めていくという視点でも進めていくべきだとは思いますが、労働者、それから企業、様々な事情がある中で、企業側に一律の取組を求めても効果は限定的と受けとめております。労働者に対するスキルアップ、キャリアアップの支援の強化、それから、企業に対する取組の好事例、情報提供、こうしたことを通じて取組を粘り強く後押ししていくことが重要だと思っております。

また、情報公開について、企業が自主的に正社員の転換制度について公開をしていくということには、当然、異論はないですが、企業規模、取組の選択肢が限られているということを踏まえると、一律に何かを求めるということには慎重に検討するべき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。続いて、原田委員、お願いいたします。

○原田委員 正社員転換について申し上げます。正社員転換は雇用の安定だけではなく、よりやりがいのある業務に携わることで処遇も改善し、エンゲージメントと生産性の向上に寄与することが期待できます。人手不足に苦慮する企業にとっても有効な施策ですので、転換制度の導入・活用を支援していくことが重要です。

その上で、1つ目の矢印についてです。先ほど、事務局から御説明がありましたが、法第13条に基づいて、例えば事業主が正社員転換の募集を行う際に、有期雇用社員個人の希望を確認する趣旨と理解をしました。転換後の働き方のミスマッチなどによって、事業主、有期社員双方が不幸になることは避けるべきと考えており、有期雇用社員に正社員転換後の働き方などについて情報提供し、御理解いただくためのコミュニケーションをとることが大切だと考えております。ただ、その具体的な仕組みは実務を踏まえた検討が必要です。例えば、正社員の募集を考えてみても、1つのポジションに複数の方が希望することがあったり、意向を確認しても応えられなかったりすることが想定されます。こうしたことを踏まえれば、事業主に義務的な措置を課すのではなく、「意向に配慮することが望ましい」など、推奨する形で規定するのが適切ではないかと考えております。

それから、2つ目の論点、キャリアアップの促進についてです。資料3の17ページ、非正規労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、御報告いただきましてありがとうございました。中小企業では、こうした訓練機会を提供することが難しいことも多いと思いますので、是非、全国展開を進めていただければと思います。その際、非正規への就

職、転換や賃金向上につながりやすく運用を図っていただきたいと思います。非正規雇用労働者にとっては、このキャリアコンサルティング、それから、メンターからのアドバイスを受けられるというのは大きなメリットかと思いますので、各地でこうしたサービスを提供できるようお願いいたします。なお、この全国展開に当たっては、有期雇用社員にこうした職業訓練があることを企業が周知、支援することも重要と考えており、経団連としても、企業に対する呼び掛けを検討してまいりたいと思います。

最後ですけれども、事業主が職業能力開発促進法 4 条により、職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない、その責務を負っていることについて雇用管理指針で示すことについては、キャリアアップ支援を促していく観点から、事業主の認識を高める効果があると考えており、異存はございません。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。池田委員、お願いいたします。

○池田委員 論点(案)、1 つ目の(2)「多様な正社員」制度の普及促進について意見を述べたいと思います。パートや有期、派遣で働く者の正社員転換の受け皿という点では、「多様な正社員」ではなく「正社員の多様な働き方」の視点が必要であると考えています。パートや有期、派遣で働く者の総合的な労働条件の改善ということを考えたとき、「同一労働同一賃金」の推進とともに、安定雇用への誘導という観点で希望に応じて正規雇用へ転換を図っていくことが重要です。ただ、「多様な正社員」という名の下に、その受け皿として、〇〇正社員、××正社員といった従来の正社員層とは別の雇用管理区分を積極的に設けていくアプローチは適当ではないと考えております。

そもそも、「正社員とは何か」、「多様な正社員とは何か」といったことの共通理解がないままに雇用管理区分を新設するとなると、結局、従来の正社員層より労働条件が低い正社員区分を作り、そこに押し込めるといったことにもなりかねませんし、企業の労務管理も複雑化するというように考えています。むしろ受け皿としては、正規雇用の中で多様な働き方を実現していく、つまり、従来の正規雇用とは別の低い賃金テーブルを作ったり、労働条件の引下げが行われることがない形で正規雇用へ誘導していくような仕組みが必要ではないかというよ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。では、事務局から何かありますか。よろしいでしょうか。ほかに御意見は。武石委員、お願いいたします。

○武石委員 正社員転換と多様な正社員、キャリアアップにも関連します。正社員転換については、やはり希望する人がきちんと転換できるということは重要だと思います。その希望というのが、先ほどのデータにもありましたが、有期・パートの人たちは希望しない割合が、現状多いわけです。その背景として、やはり正社員の働き方というのが非常に厳しい働き方で、ああはなりたくないというところがあり、その意味で、全体の正社員の働き方を含めて、希望する形で転換できるのが望ましいとは思いますが。ただ、正社員になるのいいものだという価値観も、ちょっとどうなのかなというところもあります。非正規のままでもよいという層が、一定程度いてもいいと思います。

そうなったときに、キャリアアップと関連するのですが、有期・パートの人たちのキャリアをきちんと形成していくということが、一方で重要です。キャリア形成というのは企業の中でされる場合と、それから、企業の外で、自己啓発やいろいろな経験を外に求めていくというやり方があると思いますので、その両方をきちんとやっていくことが重要だと思います。

企業の中での育成に関しては、特に有期ということから、なかなか事業主が育成ということにインセンティブを持ちにくいので、無期転換というのは、1 つ、有効な方策だったのだろうとは思いますが。ただ、現状では無期転換が、従来のままの処遇条件で、ただ無期になっているだけという部分があります。この方たちが、将来安定的に働いてくれる労働者ということで、きちんとキャリアアップができるような仕組みというのも重要ではないかと思います。特に無期雇用フルの人に関しては、この法律の射程の外にある部分も多いのですが、この方たちへのキャリアアップというのをしっかり検討する必要があると思います。

企業外の育成に関しては、今日も公的職業訓練の拡充の資料がありますが、そのような形で、公的な機関がきちんと機会を提供していくというのが重要ではないかと思っています。

多様な正社員に関してなのですが、先ほど、池田委員のほうからもありましたように、「いわゆる正社員」というのがデフォルトで、「多様な正社員」というのは労働条件や処遇面で見劣りするという現状があるように思います。「いわゆる正社員」とか、「多様な正社員」というこの考え方を、一度、どこかで整理したほうがいいのではないかと思います。近年、中途採用が増えてくる中で、職務を限定して働くかなり高度な専門職の人や、働き方も会社に出社しなくても働けるという働き方が出てきたりして、高度人材の働き方としての受け皿ともなっています。以前議論されていたのは、制約があって限定した働き方しかできない人たちという意味での多様な正社員だったと思うのですが、多様な層が混在してきています。正社員側がジョブ型雇用的に変化してきている中で、もう一度、多様な正社員や、いわゆる正社員というものを、全体を整理した中で議論しないと、どの話をしているのか分からなくなっていくというのが最近の動きでないかと思います。多様な正社員として、一くくりにして議論をしていくことの難しさというのを感じております。

多様な正社員の中で、限定してしか働けないという人たちに関しては、先ほど、池田委員がおっしゃっていたように、労働条件が非常に、「いわゆる正社員」に比べると低いという現状があります。有期・パートの人たちが、同一労働同一賃金で参照とする正社員が、限定された働き方の正社員で、もともと労働条件が低い人たちということになると、何のための同一労働同一賃金の議論が分からなくなっていくので、いわゆる多様な正社員、限定正社員の人たちの処遇の向上というのをも併せて考えていかないと、全体として整合が取れていかないのかなということを感じています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続いて、鳥越委員、お願いいたします。

○鳥越委員 縷々御説明をありがとうございます。また、論点の御提示もありがとうございます。今の、武石委員と同様に、私も、多様な正社員制度の普及の所で、ひとつ意見を述べさせていただければと思います。

弊社では 2010 年代の後半から国内の管理職・総合職・美容職を対象にジョブ型雇用による人事制度を導入しています。全社的な制度導入の前から美容職社員はジョブ型の制度で働いておりませんが、ドラッグストアや百貨店などでお客様に化粧品を紹介している人たちをイメージしていただけると分かりやすいと思います。こうした美容職の女性たち、最近では男性もおりますが、その多くが正社員として全国で勤務しており、地域・勤務地を限定した雇用制度の中で働いています。そういう職種としてジョブを設定して働いていただいているのですが、先ほども 51 ページでお示しされていた通り、やはりいろいろなバックグラウンドを抱えています。転勤をしたくない、正社員ではなく働きたい、時間を限定して働きたい、育児や介護と両立したい、そして、どのようなキャリアを自分が継続したいのか、選択したいのかといったように、ニーズが様々になってきていると思います。これからの時代は、こういった多様な正社員の制度の普及というのが、労働者一人一人のワーク・ライフ・バランス、また、ライフサイクルに合わせた様々な働き方の提案としては非常に有効だとは考えています。

一方で、今はまだ規模の大きい企業に限られているというようなデータもあったと思います。中小の企業において、どのようにして多様な正社員の制度を普及させていくかということが今後の課題だと思っております。公的機関や専門家による伴走、サポートは必要なのではないかと感じました。

付随して、キャリアアップについてですが、e ラーニングなどは弊社でも活用しており、コスト面や企業規模、職種などによって状況は異なるかもしれませんが、勉強する時間や場所の制約を受けない仕組みとして、有効な手立てなのではないかと感じました。

○小畑部会長 ありがとうございます。続いて、風神委員、お願いいたします。

○風神委員 私も、(1)の正社員転換と、(2)の多様な、その受け皿となる重要な正社員について 1 点と、キャリアアップについて 1 点、述べさせていただきたいと思います。資料の 49 ページのほうでも、いわゆる正社員と、そうではない人で、定期昇給や賞与などの有無、それが同じ基準なのかどうかということが出ています。「あるけれども基準が違う」ということが何割かの企業では出ていますが、それが一緒なのかどうか、もちろん何らかの勤務地であったり職務が限定されるので、それに応じて変わるということは公平な待遇だと思います。それが見合っているのかどうかというのは、この資料からだけでは分からないので、これまでも、ほかの委員からも既に御指摘のあったことですが、正規社員という名前になることが重要ではなくて、先ほどの委員からもあったように、いろいろな希望がある中で、それぞれが、それぞれに応じて正当な評価を受けるということが必要なのです。法律的に正社員に転換することがいいことです（と転換ばかりに気をとられ）、名ば

かり正社員というものになってしまっても意味はないので、その辺りをきちんと整理したほうがいいのかなどというのが1点です。

もう一点、キャリアアップのために非正規の方にも職業訓練の機会が設けられるというのは非常にいいことだと思いますが、それに応じて、ただ単に訓練を受けるだけではなくて訓練を受けることで、より高いスキルの仕事に就けるようになるなど、更には、それに応じて賃金のほうも上がるということがない限りは、労働者のほうも、あえて訓練を受けるということはしないと思いますし、そもそも訓練機会を知らないということもあるので、その辺りの情報や仕組みの作り方の支援ということも必要なのかなと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。続いて、安藤委員、お願いいたします。

○安藤委員 安藤です。よろしくお願いします。まず、26 ページの無期雇用フルタイム労働者といった表現の所を見て、やはり呼称をしっかりと統一していく、明確化することが同一労働同一賃金のための第一歩かというのは感じております。そもそも正社員だって、無期雇用でフルタイムの労働者なわけです。以前、荒木先生を座長としてやった研究会などでも、企業が呼称として正社員というものを多様な形で使っていることが見えてきたわけですが、そこが統一されないと、いろいろなところでアンケート調査を取っても、労働者の認識というものがずれていたら、必ずしも同じものを見ていることにはならないといったことで、問題かと感じております。

続いて 39 ページの所ですが、この調査は全員がバリバリ型の正社員になりたいわけではなくて、無期雇用になることが重要であって、ある種の限定正社員、多様な正社員を求めているということがよく分かる資料かと思っています。以前から、不本意型の非正規といった話を聞くたびに、不本意で非正規をやっている、正規になりたいという気持ちは分かるのですが、それは単に安定した仕事に就きたいという意味であり、雇用形態が無期になってほしいという話なのか、それとも自分の会社で働くバリバリ型の正社員のように責任も重たくなってよい、配置転換や転勤などがあってもよいといったような、ほかの付随するコストも引き受ける気持ちがあるのかといったところが不明確なままでアンケート調査を取っても、意味がないのではないかという疑問をずっと持っていました。

この点、今回の調査の資料は、そこがとても明確になっているのでよろしいものだと思います。労働者も、現在の希望を聞いたときに、これまでも何人もの委員の先生がおっしゃっていたポイントで、私はとても大事だと思うのですが、必ずしもスキルアップしなければいけないのかといった意見を持つ労働者の方がいらっしゃるわけです。今の仕事をそのまま淡々とやりたいといった希望を持つ方がいらっしゃるという声も聞いております。そういうときに、安定のために今の仕事のまま、必ずしもスキルアップをしたくないと考えている労働者に対して、どのように働き掛けていくのかということは、この研究会の枠の外かもしれませんが、本来考えないといけない問題だと思っています。

変化が激しい時代に、今のままでよい、変わりたくないという人に対して、「そのままでもいいよ」と言うのが、それを社会的にサポートするのが望ましいことなのか。それとも、

変化が激しい時代なので、ルイス・キャロルの話に出てくる赤の女王の仮説でもありますが、「同じ所にとどまっていたかったら、動かないといけないよ」ということで、キャリアアップを働き掛けていくことが重要であり、それにより皆さんの雇用や生活の安定につながるよというところまで伝えていくべきなのか、この辺りも同時に考えていくべき重要な論点かと思っています。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。私のほうからは、論点 1(1)の正社員転換支援の矢印 2 つ目と 3 つ目について、意見を申し上げたいと思います。

2 つ目の正社員転換制度等に関する情報公表について、例えば正社員や限定正社員への登用状況、キャリアアップ支援といった取組について、事業主の自主的な公表を促進していくことは有効な施策の一つになると思います。また、厚労省事務局から、令和 8 年度開始予定ということで、要件は現在、調整中ということではありますが、資料 3 の 8 ページの表にありますとおり、キャリアアップ助成金正社員化コースに、情報開示加算を新設すると書かれております。こうした支援策を通じて企業の取組を後押ししていただきたいように思います。

続いて、3 つ目の矢印の正社員転換の実効性確保についてですが、正社員転換を実効性あるものとするために正社員や限定正社員への転換を希望する労働者の母数について増やすということも重要と考えております。資料 3 の 39 ページのグラフを見ますと、先ほど何名かの委員の方もおっしゃっていましたが、多様な正社員がいる、いないにかかわらず、「正社員以外の働き方を続けたい」という回答が 5 割強になっております。家庭の事情や、いわゆる年収の壁の問題などによって転換を望まない方が一定程度いらっしゃると思います。企業に柔軟な働き方が可能となる制度の整備を促したり、労働者に転換のメリットを周知したりすることが大切ですが、併せて、政府として、働き方に中立的な社会保障制度への見直しについても進め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。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。2 点、発言させていただきます。まず、正社員転換ですが、情報公開について、例えば「いつから、何を」というところの工夫が必要なのかと考えております。例えば、正社員に変わったら何が変わるのかということ、働く側が理解している程度は、所属する会社間で非常に違うのではないかと感じています。また転換というのは、例えば 5 年の場合もあるし、その前の場合もあるときに、あなたは転換しますかではなくて、いつから転換できるのか、転換した場合の待遇はどうなるのかというところも含めて、丁寧に情報共有していくことが必要なのではないかと感じております、それが 1 点目です。

2 点目です。能力開発ですが、先ほどもお話をされていたかと思うのですが、能力開発をすると何が起こるのという点が、恐らく正社員以上にイメージしにくい状況にあること

が、課題なのではないかと感じております。例えば企業が、社内外でどのような能力開発の機会があるかを提示する際、併せてそれを使うと何がどう変わるのかということ、例えばキャリアコンなどを活用して、自分自身で考えることができるところまで仕組み化して提示していくということが、いわゆる正社員以外の働き方をしている人に能力開発機械を提供していく際に必要な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。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。及川です。正社員の転換を更に実効あるものにするためには、端的に申し上げますと、デジタルについての新しい知識・技術を身に付けることだと思います。非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練を受けることというのは、すごく中小企業にとっても大変重要だと思っています。その際、研修や職業訓練が終わった後に、就職したデジタルのスキルが自社の業務の効率化に役立ったのだということを経営者、あるいは事業主がしっかり知って、それを受講された方にしっかりお伝えするということが重要だと思います。中小企業にとっても、デジタル人材を確保しないといけませんし、定着していく上からも、こういった効果があれば正社員に転換というのは、より加速化するのだと思います。

すなわち、正社員の転換というのは、デジタル人材の育成がポイントになるのだと思います。そういったデジタル人材が自社で生き生き働いている場面を、自社が自主的に情報公開することは大変有効だと考えております。9 ページの働き方改革推進支援センターの取組の成果ですが、これを是非、フル活用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。多様な正社員制度について申し上げます。正社員への転換については、仕事の内容や責任などが大きく変わりますので、ちゅうちょされる方も多くいらっしゃるかと思います。多様な正社員制度は、こうした方の選択肢となるものですので、更なる普及に取り組むべきだと考えております。

資料3の45ページのグラフでは、中小企業でも、一定の割合で限定正社員がいますが、先ほど他の委員の方もおっしゃっていましたが、特に中小企業に関しては、大企業に比べて制度運用に当たってのハードルが多いと考えられますので、この部分については公的機関による支援が必要になると考えております。具体的に申し上げますと、キャリアアップ助成金の正社員化コースによる支援のほか、多様な正社員制度に関する労働者のニーズ、企業の実態について調査、把握を行っていただき、中小企業に対して、コンサルティングやセミナーを通じて制度導入を御支援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。事務局から何かございますか。

○竹野有期・短時間労働課長 多数の御意見を頂きまして、誠にありがとうございました。それらについて、また整理をさせていただきたいと思います。補足で2点だけ申し上げます。

せていただければと思いますが、先ほどの武石委員のほうから御意見がありました。要は正社員と、それよりも待遇が低い正社員がいた場合に、その待遇の低い正社員との同一労働同一賃金が図られることになったら駄目ではないかと、そういったような御意見がありました。解釈上は、同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用する全ての通常の労働者との間で不合理と認められる待遇の相違を設けることは禁止したということを明確化しておりますので、待遇の低い労働者と比較しただけで、法律上の義務が果たされたとすることにはなっていないというようなことです。

それから、もう一点は資料 3 の 26 ページですが、調査の関係で安藤委員から御指摘がありました無期雇用フルタイムの定義がどうなのかということですが、あくまで正社員と正社員以外の労働者に、まず最初に区分をして、正社員以外の労働者として働いている無期雇用フルタイムの方がいらっしゃるということを念頭に置いて、その方々の待遇はどうなっているのかということ进行调查しようとしたものということで、調査設計上はそういうことだと御理解いただければと思います。事務局からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがですか。ほかはございませんか。ありがとうございます。

それでは、次に資料 4、これまでの部会での主な御意見に関する追加資料について、事務局から御説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 資料 4 は、これまでの部会での主な御意見に関する追加資料です。5 月の部会でパート・有期、6 月の部会では派遣について、それぞれ御議論いただきましたが、その際に出た御意見に関連する資料になります。まず、パート・有期です。目次を御覧ください。いわゆる「立証責任」、事業主の説明義務、無期雇用フルタイム労働者、行政 ADR、法違反に係る公表の範囲、福利厚生施設の 6 項目があります。3 ページは、いわゆる「立証責任」に関する部会での御意見です。2 つ目の●ですが、労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは難しい。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化する必要がある。3 つ目の●ですが、不合理性の立証責任については、現行の枠組みを維持して、法の安定性を確保すべきといった御意見がありました。4 ページは省略いたします。

5 ページは、いわゆる「立証責任」に係る前回法改正時の議論です。平成 29 年の同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 報告書において、主な御意見として合理性を立証する(EU 式)への変更は問題が大きいのではないかという意見や、「立証責任」より説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消することで裁判における不合理な待遇差の是正を容易にするという意見があったとされました。こうした議論を経て、現行の法制度になっております。

続いて、事業主の説明義務です。8、9 ページが部会での御意見です。8 ページの 1 つ目の●ですが、説明義務の一層の強化が必要。労働者から求めのあったときは説明しなけれ

ばならないという義務規定になっておりますが、この「求めがあったときは」の削除を行うなど、議論していく必要がある。4 つ目の●は、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。それから、9 ページの下から 2 つ目の●ですが、「求めがあったときは」の削除については、具体的な説明のタイミングがわかりづらくなることや、現場の負担といった観点で慎重な検討が必要といった御意見がありました。8 ページに戻ります。一番下の●ですが、単なる口頭説明だけでは問題ということで、指針では、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るが、書面交付がされてそれに基づいて説明されることが不可欠といった御意見がありました。

10 ページは、パート・有期法における説明義務と労働条件の明示義務を整理したものです。まず、雇入れ時の説明義務としては、法の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならないとされています。また、雇入れ時の労働条件明示については、(2)の賃金などの労働基準法に基づく労働条件明示があった上で、(1)のパート・有期法に基づく上乗せの措置として昇給、退職手当、賞与の有無や、相談窓口を明示することとされております。

右上ですが、労働者から求めがあったときの説明義務として、(1)短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由、(2)法の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないとされています。

13 ページは、説明方法に関する指針の規定です。事業主は、労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないとされています。

14 ページは、説明方法に関する国会でのやり取りなどです。説明については、書面化を義務化してはどうかという指摘に対し、資料を活用しながら口頭で説明することを基本に検討したいとの答弁があり、その後の部会での議論を経て、現在のような形になっております。

続いて、無期雇用フルタイム労働者です。16 ページは部会での御意見です。1 つ目の●は、労働契約法第 18 条の無期転換権を行使した途端、「同一労働同一賃金」の法の枠組みの対象外になることは問題。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ことも考えられる。一番下の●ですが、パート・有期法はあくまでもパート・有期雇用労働者を保護対象としており、法律に無期転換労働者間の均等・均衡待遇の考え方を規定するべきではないといった御意見がありました。17、18 ページは、労働契約法 3 条 2 項の均衡の考慮の規定と、いわゆる雇止め基準における均衡を考慮した事項についての説明の努力義務に関する規定等です。前回、8 月の部会でお示しした資料と同じものを再掲しております。

19 ページです。無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、令和 4 年の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書で触れられている内容です。無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡については、原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法 3 条 2 項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点の周知を図ることが適当であるなどとされております。

20 ページの○のなお書きの部分ですが、ヒアリングの中でパート・有期労働法 8 条と同様の規定を無期転換者についても設けることが意見として出されたが、無期契約労働者のうち、無期転換者のみをそうした規定の対象とすることの合理性は特段ないものと考えられ、また、無期転換者も無期契約労働者も多様であることから、慎重な検討が必要と考えられるとされております。

続いて、行政 ADR です。22 ページです。部会での御意見として、出頭権限を与えるなど強制力が働く仕組みとしたほうがよいのではないかといった御意見がありました。現行制度について、タイトルの下の部分に記載しておりますが、パート・有期法に基づく行政 ADR においては、必要があると認めるときは、関係当事者等の出頭を求めることができるとなっておりますが、出頭拒否に対する過料などの規定は設けられていません。他方、例えば家事事件においては、家庭裁判所から呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由なく出頭しないときは、5 万円以下の過料に処するとされております。また、パート・有期法に基づく行政 ADR と同様の法規定になっているものとして、男女雇用機会均等法に基づく行政 ADR がありますが、後者については、家庭裁判所の調停とは性格が異なるといった説明が国会審議でなされております。

参照条文は飛ばします。25、26 ページが、男女雇用機会均等法に基づく調停に関する国会議事録の抜粋です。当時の政府委員の答弁ですが、家庭裁判所の例は、均等法の調停とは異なった種類のものであり、同様にできるとは必ずしも言えないのではないかと。裁判所において行われる調停については、調停が不調の場合には、調停にかわる審判などがあり、性格が多少違うといった説明がなされているところです。

続いて、法違反に係る公表の範囲です。28 ページが部会での御意見で、8 条違反については、公表対象から除外され、均衡待遇規定違反を公表の対象に加えることを考える必要があるとの御意見がありました。29 ページは、公表対象の範囲に関する平成 29 年当時の同一労働同一賃金部会の議事録の抜粋です。均衡待遇規定についてはグレーゾーンがあり、公表の対象に含めてしまうと勧告するにも慎重になってしまうといった指摘が部会長代理からありました。このような議論を経て、現在のような形になっております。30 ページは、報告徴収等の実施状況です。この資料は以前の部会でも同様のものをお示ししていましたが、令和 6 年度の数値がとりまとまったことを受けて、その部分を追加しております。

続いて、福利厚生施設です。パート・有期法 12 条に基づき、給食施設、休憩室、更衣室の 3 施設については、短時間・有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければならない

とされていますが、部会での御意見で、それ以外にも保育施設、社員割引の扱い、駐車場の利用に関する格差についても今後の検討事項としていただきたいといった御意見がありました。なお、タイトル下の 1 つ目の○にあるとおり、この 3 施設以外の福利厚生施設についても、法第 8 条の均衡待遇規定が適用され、不合理な待遇差は禁止されております。

33 ページは、パート・有期法と派遣法において、3 施設以外の福利厚生施設の取扱いに違いがあるということです。まず 3 施設については、パート・有期法では 12 条、派遣法では 40 条 3 項と、これらに基づく省令で規定が設けられています。その上で、派遣法では 40 条 4 項で、前 3 項に定めるもののほか、派遣先は、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならないという配慮規定が設けられております。また、派遣先指針において、物品販売所等の施設の名称が列挙をされております。この辺りが若干異なっております。パート・有期法関係の説明は以上です。

○高島需給調整事業課長 続いて、労働者派遣法の御意見について説明いたします。需給調整事業課です。資料は 34 ページから、労働者派遣法関係についてです。まず、35 ページの目次を御覧ください。これまでの議論での主な御意見を基に、比較対象労働者の待遇情報の提供に関する都道府県労働局による指導監督の状況、一般賃金の算出方法の検証、一般賃金の履行確保の 3 つについて説明いたします。

36 ページを御覧ください。御意見の 1 つ目は、比較対象労働者の待遇情報の提供に関する都道府県労働局による指導監督の状況です。こちらには本部会での御意見を記載しておりますが、主に派遣先均等・均衡方式の活用促進に対する御指摘になります。派遣先均等・均衡方式がなかなか活用されていないことについて、何らか政策的に隘路があるのではないかな等の問題意識から、比較対象労働者の待遇情報の提供について、その指導内容から情報提供義務の履行に関する課題を読み取れるのではないかな。指導監督の具体的内容や内訳を示すようにとの御意見です。

37 ページを御覧ください。こちらは、令和 6 年 10 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの間に、都道府県労働局が実施した比較対象労働者の待遇情報の提供に関する是正指導 1,732 件のうち、約 2 割に当たる 318 件の事案を無作為に抽出し、事務局において履行確保の状況を整理したものです。指導の概況について上段を御覧ください。確認の結果、教育訓練の内容や福利厚生施設の利用条件等の記載漏れ、契約更新時のタイミングで情報提供されなかった事案が確認されましたが、比較対象労働者の賃金の決定に影響を及ぼすような基本給・手当・賞与の内容に係る情報提供の不備に関する事案は確認できませんでした。

下の表を御覧ください。表の上段が派遣先に対する義務ですが、法 26 条 7 項の比較対象労働者に関する待遇情報の提供について、主な違反内容と指導監督状況を記載しました。法違反の主な内容としては、既に同一の派遣元との別契約で提供した待遇情報と同一内容であったため、別途待遇情報を提供しなかったという違反。また、労働者派遣契約更新の

際に待遇の更新がなかった、労働者派遣契約更新の際にも情報提供を要することを知らなかったという理由で、待遇情報の提供が適切に行われていなかったことを確認したものです。この中には、待遇情報を提供していましたが、口頭でやり取りしたというものも含まれています。

次に、提供された待遇情報の内容に不備や不足があった事案が結構あります。(1)派遣元が労使協定方式を選択している場合であっても、派遣先で実施される教育訓練の内容、また派遣先に利用機会の提供義務を課している食堂、休憩室及び更衣室の3つの福利厚生施設の内容について情報提供が必要ですが、教育訓練の実施の有無が不明確であったり、福利厚生施設の利用機会の有無が不明確であったというものです。教育訓練や施設がないのであれば、「なし」である旨を明確にする必要がありますが、その旨の情報を提供していなかったものです。また、施設の利用時間等の記載が漏れていたといったこと等が確認されました。

(2)は、派遣元が派遣先均等・均衡方式を選択している場合ですが、賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確であったことを確認したものです。こちらは、いずれも派遣先の通常の労働者にこれらの待遇を付与していなかったため、「なし」である旨を明確にすべきところ、これをしていなかったものです。なお、派遣労働者の賃金決定に影響を及ぼすような賃金情報に関する不備等は確認できませんでした。

次に、表の下段、派遣元に対する義務です。法26条第9項(比較対象労働者の待遇情報の提供がないときの労働者派遣契約の締結禁止)について、違反内容と指導監督状況を記載しています。こちらは、派遣先に対する法26条第7項違反の結果、派遣元に対して同様に違反を認定している内容となっており、派遣先において上段のような違反があった場合に、労働者派遣契約を締結していた事案については是正指導を行ったものです。

続いて、御指摘の2点目の一般賃金の算出方法の検証になります。39、40ページに、本部会での主な御意見を記載しております。一般賃金の計算方法の妥当性の検討や、制度制定時の部会での議論の中での課題や意見を整理、提出してほしいとの御意見を頂戴しております。

41ページを御覧ください。一般賃金の組立て・算出方法の概要を整理したものです。局長通達において、統計に基づく職種別の基準値等を毎年公表しておりますが、そこに勤続に伴う賃金の伸びを追加した能力・経験調整指数と地域の状況を反映する地域指数を乗じて適用することとしております。また、一般通勤手当と一般退職金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。労使協定方式における派遣労働者の賃金については、こうした要素からなる一般賃金と同等以上となるように労使で協議の上、労使協定を締結いただいております。

次の42～47ページは、一般賃金の構成要素を項目化し、計算方法及び制度制定時の部会での主な議論の内容と、御議論を踏まえた制度制定時の整理、そして今の施行状況を整理したものです。時間の関係で、項目ごとに制度制定時の部会での主な御議論と整理に

絞って説明をいたします。まず、42 ページを御覧ください。賃金構造基本統計調査に基づく基準値(0 年)の項目になります。こちらは、賃金構造基本統計調査を用いて初任給相当の賃金額を算出しておりますが、同統計での勤続 0 年目の賃金額には中途採用者を含みます。そのため、勤続 0 年目と新規学卒者の初任給との差を排除することで、初任給相当の基準値 0 年を算出しております。この点、制度制定時の議論ですが、労側の委員からは「初任給への調整値を控除することは適切なのか」、使用者側の委員からは「学歴別など、よりきめ細かく調整値を算出する必要があるのではないか」との御意見を頂戴し、議論を踏まえた整理として、局長通達において、通勤手当と初任給への調整値を控除する前の数値を「参考値(0 年)」として併記し、労使協定の参考とした上で、初任給との調整値を考慮することとしたものです。

次の下段の項目は、職業安定統計に基づき基準値(0 年)の項目です。こちらは、ハローワークで受理した求人を集計したのですが、その職業安定業務統計を用いて、初任給相当の賃金額を算出しております。こちらは、求人票に記載されている求人賃金について、その下限を用いて初任給相当として算定をしております。この点については、制度制定時の議論ですが、労働者側の委員からは「求人賃金の下限額の平均ではなく、上限と下限の中間値の平均を使うべきではないか」との御意見を頂戴し、議論を踏まえて局長通達において、中間値の平均を参考として併記し、労使協定の参考とした上で、下限値による算定を行うこととした形になっております。

次のページは、賞与指数に関する項目です。こちらは、先ほどのとおりの方で算出しております。指数である 2%については、入職 1 年目の方は個々に採用日が異なり得ますので、賞与が全く支給されていない場合や、夏期の賞与のみの場合など状況が様々です。そうした中で、統一の指数を示しているものです。この点、制度制定時の議論ですが、労働者側の委員からは「採用日による影響を補正する方法を検討すべきではないか」といった御意見、使用者側の委員からは「賞与が少ないのは社会実態を反映したものである」といった御意見を頂戴し、議論を踏まえ、局長通達に採用日から 6 月 30 日までに支払われたものを集計しているため、採用日によっては冬期に支給される特別給与が含まれていない場合がある旨を「注」として明記し、労使がその点を考慮できるようにした上で、現在の算定としております。

次に、同じページの表の下段、能力・経験調整指数です。こちらは、賃金構造基本統計調査を用いて、産業計における勤続年数ごとの所定内給与額の伸びについて、賞与も勘案し、勤続 0 年目の値を 100 とした上で、指数化しています。この点ですが、制度制定時、労働者委員からは「派遣先が変わると、これまでの経験をリセットして勤続 0 年に戻ってしまう」というような御意見を頂戴し、議論を踏まえ、局長通達において、「派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、一般の労働者が勤続何年目相当に該当するかを考慮して適切なものを選択し、労使協定に定める」旨とともに、「派遣労働者の賃金が職務給である場合に、業務の内容、難易度等が一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかという観点

から選択することが考えられる」旨、留意点として明記しております。また、厚生労働省からお示ししております自主点検表において、「派遣労働者の能力・経験を考慮せず、0年目の指数を一律に当てはめる場合などは問題となる可能性がある」旨を注として明記し、周知・啓発を実施しております。

44 ページは、地域指数です。こちらは、地域ごとの賃金状況の違いに対応するために職業安定業務統計を用いて、都道府県別、ハローワーク別の賃金水準を指数化しております。この点ですが、制度制定時の議論ですが、労働者委員からは「ハローワーク別に設定すると、労使協定が複雑になりすぎる。また、細かな区分になると年々の変動が大きくなるので、都道府県単位とするべき」といった御意見や、「2つの地域指数が恣意的に使い分けられることにならないか」、使用者側の委員からは「ハローワーク別の地域指数を踏まえることで、より細かく実態を反映できるようにすべき」との御意見を頂戴しました。議論を踏まえ、局長通達において、恣意的に地域指数を使い分けることは認められないことを明らかにした上で、また、1つの労使協定において2つの指数を使い分ける場合には、その理由を労使協定に記載することとしており、指導監督の対象としております。

次のページは、一般通勤手当です。こちらは、JILPTの「平成25年企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」及び、最新の賃金構造基本統計調査を用いて、時間あたりの一般的な通勤手当額を算出しております。この点の制度制定時の議論ですが、労働者側の委員からは「算定に使われているJILPTの調査は、定期的に行われているものではないので、今後の統計の取り方に検討が必要ではないか」「通勤手当の支給パターンや上限の平均値などを参考情報として示してはどうか」との御意見を頂戴しました。議論を踏まえ、年度ごとの労使協定書の賃金等の記載状況について調査を行い、通勤手当の支給状況について、実費、定額、時給等を含めて支給、の支給方法別に結果を公表しております。

次のページは、一般退職金の項目です。派遣労働者の退職金ですが、一般労働者の退職金制度と比較する方式、一定割合を前払いする方式、中小企業退職金共済等の掛け金として納付する方式の3つの方式から選択することを求めています。この点の制度制定時の議論ですが、一般労働者の退職金制度と比較する方式について、労働者側の委員からは「調査ごとに企業規模が異なり、一般退職金として示すことが相応しいか疑問である。支給月数に退職金制度導入割合を乗じる方法は妥当なのか」といった御意見や、「調査によって支給内容にもばらつきがあり、どれに依拠すればよいのか分かりづらい。統一的な数値を示してほしい」といった御意見。また、一定割合を前払いする方式については、使用者側の委員から「企業規模30人以上の調査結果を用いており、水準が高めに出ている。勤続年数によらず一律に一定割合を乗ずることは妥当なのか」といった御意見を頂戴しました。議論を踏まえ、一般労働者の退職金制度については、毎年度の局長通達で最新の調査結果を複数掲載することにより、労使で参照して協定で制度を設定・適用すること。退職金前払い方式については、勤続年数によらず適用することとしております。

次のページは、一般賃金に関するその他の論点として、2点あります。1つ目は、通達

で示す職種区分によらない独自統計の使用です。局長通達において、賃金構造基本調査は 144 の職種、職業安定業務統計は 554 の職種の基準値を示しておりますが、この点の制度制定時の議論ですが、使用者側の委員からは「2 つの統計以外に業務実態に即した業界団体や地方公共団体の調査も利用できるようにすべき」との御意見を頂戴しました。議論を踏まえ、2 つの統計以外の統計の利用について、母集団設定、サンプルサイズ、調査時点等の基準を通達で明記、公表するとともに、利用する場合には厚生労働省において協議を受けて審査・承認する方法を採用いたしました。

次に、下段の表になります。統計の公表と労使協定の施行時点とのタイムラグについてです。本部会及び労働力需給制度部会において、「一般賃金は 2 年前の統計を基に作成しており、現状の急激な賃上げ局面の賃金を反映したものではないことも踏まえ、現状の賃上げ局面の中で労使協定方式の課題をどのように見るのかの議論が必要」との御意見を頂戴しております。統計の公表から局長通達適用までのタイムラインについては、次のページに表の形で整理をしております。

48 ページを御覧ください。一般賃金の算定に当たっては、賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計とも、使用できる最新の統計数値を用いているところですが、下の図のとおり、一般賃金通達の発出後、派遣元労使及び派遣先、派遣元では様々な対応を行う必要があり、一般賃金額の算出後、労使協定の改定に少なくとも半年程度の期間を要します。そうしたことを踏まえ、その労使協定の改定のための作業の期間を確保するために、適用年度の前の年の夏、今年で言えば 8 月に局長通達を発出しております。最終的には、最新の統計公表から 1 年程度で一般賃金が適用される構造となっております。

47 ページに戻ります。下の表です。このような状況を踏まえ、労働力需給制度部会において御議論を頂き、令和 6 年度適用の局長通達において、「協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること」を明記するとともに、令和 7 年度及び令和 8 年度適用通達においても同様の記載を継続しております。なお、足下の状況が賃金下降局面の場合でも、これを勘案して労使で協議することが考えられることとなりますが、同じ通達において、一般賃金の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議すること。実際に待遇を引き下げ場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであり、原則として労使双方の引き上げ合意が必要であることに留意が必要である旨を明記し、派遣労働者の待遇を確保しております。

また、派遣料金の交渉や労使協議の場等で活用されることを想定したリーフレットに、参照することが考えられる足下の経済・物価・賃金等の動向に係る資料(消費者物価指数や賃金指数などのデータ)を掲載するなど、労使において現在の経済・物価動向及び賃金動向を勘案した適切な賃金水準の設定が行われるように行政としても周知・啓発に努めております。

最後に 50 ページは、3 点目の一般賃金の履行確保です。こちらは、労使協定方式の履行確保に関して、労使協定に基づいて、派遣労働者に対して労使協定に定めた一般賃金額以上の賃金が適切に支払われているのかとの御意見を頂戴しているものです。この点、都道府県労働局では、派遣元事業主に対する指導監督等を通じて、労使協定の内容のほか、個々の派遣労働者に賃金が適切に支払われているかを確認・調査しています。具体的には、労使協定の内容だけでなく、派遣先から提供される待遇情報の有無のほか、賃金及び賃金以外の教育訓練や福利厚生施設等の内容の確認、更に就業規則、就業条件明示書、賃金台帳など、労使協定内容が個々の契約に反映されているか、賃金が適切に支払われているかを、きめ細やかに確認しております。

また、確認の結果、労使協定に定めた内容どおりに賃金を支払っていない等の違反があった場合には、法令上、当該労働者について、労使協定方式は無効となり、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立します。さらに、違反が生じた場合の賃金について、派遣労働者の意向を踏まえて適切な対応が行われるよう厳しく指導を行っております。様々なケースがありますが、例えば労使協定に基づく賃金等の差額を支払うなど、適切な対応を求めています。

51 ページ以降は図を並べております。関連する参考資料として、派遣労働者の実賃金と一般賃金水準の関係を整理しております。派遣労働者全体が 51 ページ、そこから先が中央値である情報通信、一般事務、製造、軽作業の従事者等についてです。折れ線グラフが、「一般賃金通達における能力・経験調整指数」から、活用頻度の高い勤続 0 年、3 年、5 年、10 年の賃金水準を掲載しております。また棒グラフは、「労働者派遣事業報告書」から、派遣労働者の時間外等の割増し分も含む実賃金の平均値・中央値を掲載しております。

派遣労働者全体は 51 ページですが、賃金水準としては平均値・中央値とも、おおむね勤続 10 年相当を超える水準となっております。52 ページ以降の情報通信でも同様に、10 年目相当を大きく超える水準。53 ページの一般事務では、中央値で 3 年相当、平均値で 5 年目相当の水準で推移。54 ページの製造では、中央値でおおむね 3 年目相当、平均値でおおむね 5 年目相当の水準。最後に 55 ページの軽作業では、中央値・平均値ともおおむね 1 年目相当の水準で推移しております。労働者派遣法関係の説明は以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは資料 4「これまでの部会での主な御意見に関する追加資料」に沿いまして御議論いただきたいと思います。議論を前半と後半に分けまして、前半では「1 パートタイム・有期雇用労働法関係」について、後半では「2 労働者派遣法関係」について、それぞれ御議論いただきます。まずは、1 のパートタイム有期雇用労働法関係につきまして、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。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、いわゆる「立証責任」について御意見を申し上げたいと思います。「立証責任」の在り方については、資料 3 の 3 ページの 1 つ目

と2つ目の●の所で労働側の意見が記載されておりますが、改めて意見として申し上げたいと思います。

これまでの部会の中でも再三申し上げてきましたが、「同一労働同一賃金」の目的は、ガイドラインの前文にもございますように、労働者がどのような雇用形態、就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするということです。

この目的を達成するための手段の1つが、「同一労働同一賃金」の法規定であるパート・有期雇用労働法第8条、第9条ですが、現状では、この条文を根拠に労働者が待遇差の司法救済を訴えた場合であっても、一部の手当・休暇を除いては、労働者にとって厳しい判決が出ているという認識です。労働者にとって、司法救済に訴えることは相当な覚悟と労力が要ることです。それにもかかわらず、それを乗り越えて司法救済を訴え出ても、十分な救済がされないという現状を本当に放置していいのかというのが、労働側として課題に思っているところです。

本日の資料にはございませんけれども、判例や裁判例を見ても、最高裁だけではなくて下級審においても、待遇差が「不合理とまでは言えない」として労働者が救済を受けることができない判断が多く見られており、こういった実態は放置すべきではないと強く思うところです。

こうした労働者に厳しい判断がされている要因の1つが、労働者が「待遇差が不合理である」ということを主張立証することが難しいということです。そもそも、その待遇差の中には合理と不合理の間の中間領域というのが多いのではないかと考えておりますけれども、この中間領域について、現行法では、労働者側が待遇差の不合理性を主張立証して、それを裁判所が不合理だと評価して、初めて違法になります。この不合理性の主張立証というのは労働者にとって非常に難しく、結局、合理と不合理の中間領域にある待遇差は「不合理とまでは言えない」と半ば合法とされてしまっていることが実態です。

こういった状況では、いつまでたっても、雇用形態感の待遇差の問題は解消しないと考えております。雇用形態の違いで待遇差を設けているのは使用者であり、そうであるならば、使用者が「待遇差を合理的なものである」ことを証明するということが筋ではないかと考えます。

冒頭申し上げた「同一労働同一賃金」の目的をしっかりと果たす条文にするという意味でも、「立証責任」を転換させ、「合理的な理由のない待遇差の禁止」という形に見直していくべきだというように考えておりますので、意見として申し上げます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。富高委員も発言した「立証責任」の在り方に関し、私も同意見の立場で意見を述べたいと思います。そもそも労使間では、賃金や労働条件に関する情報の格差が歴然と存在します。そうした中で、労働者が待遇差の不合理性を主張立証するというのはハードルが高いということが現実です。私が所属しております UA ゼンセンでは、パートタイマー等の短時間・有期契約の組合を多く組織しておりますが、労

働組合があれば、雇用形態間の不合理な格差がないかの声を集め点検し、格差があれば是正するというプロセスを労使でそのことができるものの、組合未加入者であれば、情報を集め、「自分の待遇が不合理だ」と主張することは難しいということは明らかだと思います。待遇差に関する司法救済の根拠条文としては、待遇差の合理性の「立証責任」を使用者側に課すということが基本であるべきと考えております。

その上で、使用者側委員からは、資料 3 の 3 ページ目、3 つ目の●にあるように、現行法で、労働者側に著しい不利益を生じていない法的安定性を考慮すべきであるので見直しは時期尚早といった意見も提起されております。現在、賃上げが社会的に注目を浴び、パート・有期労働者の賃上げも進んでおり、この動きはとても重要だと考えておりますが、雇用形態間の待遇差を解消しなければ本質的な課題は解決しないと考えます。むしろ時期という意味では、賃上げの取組が進みつつある今こそ、法制面でも、「合理的な理由のない待遇差の禁止」という形で「立証責任」を使用者に転換させるという、一歩踏み込んだ法制度に見直す機会である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。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 ありがとうございます。2 つ目の事業主の説明義務について意見させていただきたいと思います。これまでも労働側からはパート・有期雇用労働法第 14 条第 2 項の「求めがあったとき」という部分を削除すべきであると述べさせていただきましたけれども、改めて、待遇差については、労働者からの求めの有無にかかわらず説明する義務を使用者に課すべきであることを意見として申し上げます。この点、資料 4 の 8 ページにある通り、公益委員からは、待遇差の説明を求めることができるということを雇入れ時の明示義務の 1 つに入れてはどうかという御提案がございます。確かに、これは一歩前進ではありますがけれども、やはり労働者から「自分の待遇が正社員とどう違うか」という説明を事業主に求めることは、不利益な取扱いを受けるのではないかという心理も働いて難しく、実効性の面で課題があると捉えています。

また、先ほどの「立証責任」の話にもつながりますが、待遇差を設ける以上、使用者が、その待遇差は不合理ではないということを、労働者からの求めの有無にかかわらず、しっかり説明することは当然ではないかと考えます。

なお、使用者側委員からは、説明のタイミングの課題に対する意見も示されておりますが、それは雇入れ時や労働条件変更時とすればよいと思います。さらに、雇入れ後、「やはり自分の待遇がおかしい」と労働者が感じた場合は、再度説明を受けることができるようにしていけばよ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。ほかはいかがですか。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。待遇差の説明については、池田委員から御発言ございましたけれども、私も労働者からの求めの有無にかかわらず事業主に説明義務を課すべ

きと考えます。参考資料 1 の 47 ページでございますけれども、そもそも説明を求めた者が 8%にとどまるという中で、説明を求めた場合でも約 3 分の 1 は「勤務先から説明がなかった」という結果も示されております。説明を求めたのに、3 分の 1 が説明を受けられていないという状況では、既存の説明義務が適切にワークしているとは言い難いと思います。待遇差も含めた労働条件についてきちんと説明するということは、人を雇う以上、当然の責務であり、これに対して後ろ向きな意見や姿勢については疑問を感じざるを得ません。

また、説明の方法については、雇用管理指針において「資料を活用の上、口頭により説明することを基本とする」とされておりますけれども、資料の「交付」を絶対条件とすべきと考えております。口頭説明だけでは「言った、言わない」の話になりますし、また資料の「活用」という表現にとどまると、説明の際に資料の提示がされて、説明が終わった際、それが回収され、説明を受けた者に何も残らないというリスクがあるかと思います。

本日、資料 4 の 14 ページ目に、平成 30 年の部会の議事録の抜粋が掲載されていますが、この部会では、この議論に続きがございまして、先ほど申し上げた資料が回収される問題について、私から指摘させていただいております。この点、当時、厚生労働省からは明確な回答はございませんでしたけれども、現在の説明義務の履行状況を踏まえればこそ、「求めに応じて」を削除した上で、資料の交付による説明義務を課すべきと考えます。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か。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、3 の「無期雇用フルタイム労働者」の部分に関し、意見と質問をさせていただきたます。改めてということになりますが、労働契約法に基づく無期転換権を行使した者が、その瞬間、「同一労働同一賃金」の法規定の枠組みから外れてしまうということは非常に問題であると考えており、制度的、法的な解決が必要であると思います。

そのため、無期転換労働者と通常の労働者との合理的な理由のない待遇差の禁止規定を整備していくべきだと感じております。それとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」においても無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者も、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえて処遇改善する必要があることを記載すべきです。

また、本日は配布資料にはありませんけれども、明徳学園事件判決で判示されたように、有期雇用時点の待遇差が違法である場合、無期転換後もその状態が継続しているのであればその待遇差は違法であるということも、きちんと明記すべきであると考えます。

その上で 1 点、質問です。資料 4 の 19 ページから 20 ページにかけて「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書の抜粋が添付されています。この中では、フルタイムの無期転換労働者と正社員との待遇の均衡は、「原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法第 3 条 2 項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者にも求められるもので

あり、その点の周知を図る必要がある」との記載があります。

厚生労働省として、この報告書の取りまとめ以降、どのような周知を図ってきたのかということをお教えいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局でございます。御質問ありがとうございます。労働契約法の内容については、これまでも周知に努めてきたところでございますけれども、令和6年4月1日から施行されました改正労働基準法施行規則に合わせまして、資料にありますような点も含めて、更なる周知を図っていきたいということです。

具体的には、労使双方に向けた説明会を実施しているほか、解説動画を作成し、無期転換ポータルサイトというサイトがございますが、厚労省のホームページに掲載して周知を図っております。これらに加えまして、新たなリーフレットなどを作成し、都道府県労働局及び労働基準監督署において、事業所などへの周知を図っていきたいということです。

○水崎委員 御回答ありがとうございます。様々な手法で周知を行っていただいたということですが、周知を行っていただいたにもかかわらず、資料3の30ページ以降にもありますように、無期転換労働者も含む無期雇用フルタイム労働者は、正社員との間で待遇に相違が存在しているという実態もございます。この課題を解決するためには、立法面も含めて対応が必要であると感じております。以上となります。

○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。これから、これまでの議論の深掘りをしていくということで、少し全体的なことについて触れたいと思っております。改めてですけれども、企業の経営環境が厳しさを増す中で、事業主は、改正法はもとより近年の最高裁判例を踏まえた待遇の見直しですとか、法定最低賃金引上げの対応など、様々な形でパート・有期労働者、派遣労働者の待遇改善を進めています。決して改善の動きが停滞しているとは考えておりません。今回の見直しに当たりましては、現行法の各措置を維持しつつ、運用の改善やガイドラインの充実などによりまして、労使コミュニケーションを促し、待遇の改善に着実につなげていくべきと考えております。

その上で、まず立証責任について御意見がございました。今回、資料4の5ページ、6ページに、参考として有識者検討会における報告書をお示しいただきました。以前、申し上げたことですが、欧州の主要国では、産業、職種横断的に労働条件が決まることが一般的で、職務給を採用することが多い。つまり、客観的なものさしがあります。これに対して、日本は企業ごとに多様な賃金制度があり、正社員には職能給、パート・有期社員には職務給が採用されることが多い状況です。これは現在も変わりありません。改めて現行の均等均衡待遇規定と、これに基づく不合理性の立証責任、この枠組みは維持すべきと考えております。

基本給や賞与などにつきまして、最高裁は不合理ではないとの判断を示す傾向が見られますが、この点について有識者の先生からは、変化の兆しがあるとの御発言がございま

た。当面は、パート・有期法 8 条に基づく最高裁の判断の蓄積を待つべきであると考えております。

続いて、事業主の説明義務に関連しまして、待遇を決定するに当たって考慮した事項などを雇入れ時に明示することについてです。入社して、しばらくたったパート・有期労働者の方が説明を求めてきた場合、問題意識を持っていらっしゃって社内のこともよく御存じということで、説明の効果が大きいと思います。しかし、短期契約の方や学生の方など、様々な労働者がいる中で、これから就労する方に事業主が説明を尽くしたとして、効果が得られないことが考えられます。こうしたことを踏まえたと、慎重な検討が必要と考えております。

続きまして、無期雇用フルタイム労働者についてです。これまで申し上げてきましたとおり、法改正をして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ます。無期転換ルールは有期契約労働者の雇用を安定させ、雇い止めの不安を解消することを主眼に置いた仕組みです。法制上、転換後の労働条件は、特段の定めがない限りは有期契約のときのままとなりますが、有期契約時に待遇の均衡が確保されていることが、まずは重要です。

その後の待遇改善につきましては、従事する業務の高度化や、無期転換社員から限定正社員、正社員への転換を通じて進められることが基本と考えます。

そういう意味でも、冒頭で議論しました正社員転換制度の促進は重要と考えております。

仮に無期転換後の労働条件について、例えば労側委員がおっしゃるような合理的な理由のない待遇差を禁止する、そういった規制が設けられるようなことがあれば、事業主に対して 5 年を超えて有期契約を更新することを控える方向での力が働きかねず、大きな影響が生じることも留意すべきだと思います。

新たな措置としましては、無期転換労働者、それから多様な正社員については、労働契約法第 3 条第 2 項の趣旨、こちらをガイドラインに明記する対応を検討すべきと考えております。

それから、労働条件の明示が変更されたことなどを受けて、これまで周知の取組が進められていたと、労側委員からの御発言がございましたが、ガイドラインに明記されることは事業主としては大変重みのある対応と考えており、高い周知効果が期待できると考えております。私からは以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。私から大きく 2 点、お話ししたいと思います。今回の論点が、目次に 1 から 6 までありますが、1 つ目は、この 1 番の立証責任の問題と 2 番の説明義務の問題、これは関連し合っている、というところからお話ししたいと思います。立証責任の転換ということに関しては、現在の実態を考えれば、立証責任を転換すべきという、そういった御意見も理解はできます。ただ、もしそれを行おうとしますと、実定法上、法律の改正を含めた対応が必須になるということがあります。また、現在、正に

蓄積しつつある裁判例についても、更に精査する必要があるかと思えます。

そこで、今回の見直しにおいて、立証責任の転換を行うということは、やはり時期的に尚早であると考えます。こういった問題意識は引き続き持ちながら、（次に）説明義務が関わってくるかと思えます。つまり、労働者側に、使用者側に対してどのような主張をして交渉していくのかというときに、法的に争うかどうかといったことを検討する材料としての情報、これを説明義務を通して伝えていくということが重要かと思えます。

そこで、今回の資料の 8 ページの所に、部会での御意見ということで幾つか出ていますが、少しこれについて細かく申します。まず、8 ページの 1 つ目の●にあります「求めがあったときは」の削除を行うということに関しては、これは必ずしも削除する必要はないと考えます。つまり「求めがあったときは」ということを残した上で、説明義務を強化することによって、説明を受け、また、その後も説明を求めることができる。こういったことを維持することが望ましいかと思えます。

そこで、4 つ目の●ですが、これまでも、公益委員の皆様から意見がありましたが、説明を受けることができることを雇入れ時にきちんと明示するという。これに関しては、法律の改正ではないレベルで実現が可能と思われるので、実施することができるかと思えます。個人的には、雇入れ時に通常の労働者との労働条件の違いと理由の説明を義務付けて、プラス、求めがあったときに随時説明を義務付ける。こういったことも考えられるかとは思いますが、先ほどの御発言にもありましたように、それでは實際上、負担も大きくなりすぎる。こういったことも懸念されますので、まずは説明を受けられることをきちんと雇入れ時に明示するということを求める。その際に、5 つ目の●にありますように、口頭だけ、資料だけではなく、基本的には資料、プラス口頭ということが必要かと思えます。労働者側が希望すれば、資料だけ、口頭だけ、いずれでも可能と言えるかもしれませんが、ベースは資料プラス口頭の、より丁寧な説明といったことを求めていく。これは、また法律本体の改正ではない形で可能と言えますので、この 8 ページ目の 4 点目と 5 点目は今回の見直しのポイントになるのではないかと、私自身は考えます。

次に、大きな 2 点目が無期転換です。無期フルタイム労働者に関することで、資料は 16 ページの所です。主に、無期雇用フルタイム労働者、無期転換労働者について、どう考えるかということですが、これについては、19 ページの令和 4 年 3 月の多様化する労働契約に関する検討会報告書で、1 つの答えが示されています。この 19 ページの iii の○の 2 つ目、3 つ目の辺りになりますが、やはり基本的には、パートでも有期でもない、無期雇用フルタイムの方にはパート・有期法の直接の適用はないということがあるわけです。ですから、無期転換をする前に、つまり有期契約の時点で、パート・有期法を活用し、処遇を改善する。その改善した上で、無期転換していただくというのが、労働契約法とパート・有期法の基本的な立場と言えます。

ですので、パート・有期法を活用するのであれば無期転換をする前、つまりフルタイムの有期の方がパート・有期法を活用するためには無期転換をする前の有期の段階で活用し

なければいけないといったことを、何らかの形で周知、広報をしていくということが考えられるかと思います。

ただ、そうは言っても、やはり安定的な雇用ということで、無期転換を優先ということもあろうかと思いますが、ここで言いますと、19 ページのⅢの○の 3 つ目ですが、労働契約法 3 条 2 項なども根拠にしながら待遇の均衡について考慮してもらおう。こういったことを積極的に周知、啓発していくことはセットで考えられるかと思います。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。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。先ほどの原委員からの御発言にも重なるところがあるかと思いますが、説明義務に関して申し上げます。多くの事業主が現行の説明義務を履行している中、事業主に過度な負担となる形で規制を強化する必要はないと考えています。新たな措置として、パートタイム・有期雇用労働法 14 条 2 項に基づいて説明を求めることができること、同法 6 条第 1 項に基づく雇入れ時の労働条件の明示事項に加えることで、かなりの効果が期待できると思います。

また、説明の方法について、企業実務を踏まえますと、様々な労働条件で働く有期雇用労働者がおり、数週間、数箇月など短期で働く方もいらっしゃいます。こうした労働者一人一人に応じて、書面を交付して説明することは事業主に大きな負担が生じますので、現行の指針は維持し、労働者の納得性を高める観点から状況に応じて交付することを推奨し、実施状況をフォローするということが適切と考えます。なお、企業では業務のデジタル化、ペーパーレス化が急速に進んでいる状況です。紙の資料の交付を基本とするような規定を新たに設けるということは、実態から乖離していますので、その点も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。ほかにはありませんか。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、目次 2 番の事業主の説明義務と 5 番の法違反に係る公表の範囲について意見を申し上げたいと思います。まず、2 番の事業主の説明義務についてですが、労働組合や過半数代表者への意見聴取や協議を制度的に組み込むべきという御発言がありました。労使コミュニケーションの在り方については、個社によって異なっており、過半数代表者の負担が増すことにもなりかねないことから、制度的に組み込む必要はないと考えています。意見を把握する方法については、面談やアンケートなど、様々な手法はありますので、事業主が自社の状況に応じた方法で把握することを促すということが適切であると思います。

併せて、待遇差の説明に対する労働者の納得性についても申し上げます。労働者が納得したかどうかは、個人の主観によるところが大きく、同じ待遇で働く有期社員でも納得する方、納得しない方というのはそれぞれいらっしゃると思います。事業主が客観的に判断

することはできませんので、現行の通達の手書きぶりはそのまま維持すべきと考えています。

続いて、5 番の法違反に関する公表の範囲について申し上げたいと思います。資料 4 の 30 ページを見ますと、労働局と監督署が連携した取組によって、パートタイム・有期雇用労働法 8 条に関する是正指導の件数は増えています。具体的には、手当や休暇などの不合理性の判断が明確なものが対象とされており、基本給や賞与などについては、性質、目的が企業によっても多様であること、また、職務内容、人材活用の仕組みの違いを考慮しますと、不合理性の判断が困難な場合が多いことから、是正指導は行われず、助言が行われていると承知しています。

同じく資料 4 の 29 ページに、平成 29 年の第 2 回部会における議論をお示しいただいていますが、手当・休暇を含めて不合理性の判断は最終的には司法が判断すべきものです。行政処分である公表の対象とすることは、そぐわないことから、現行の公表範囲を維持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。ほかにはありませんか。よろしいでしょうか。申し訳ありません、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。先ほどから「立証責任」や「待遇の説明義務」に関連し、使用者側委員から事業主の負担が増えるので必要ないというような声があるのですが、処遇面が不利になりがちなパート・有期雇用労働者を採用することも踏まえれば、待遇の説明については負担があって当たり前だと考えています。また、雇入れ時の説明義務というところについて、例えば数週間などの短期の労働者等に対して、待遇差の説明を尽くしても効果が得られないのではないかとというご発言もありましたが、本部会で 4 月に行った労働者ヒアリングのときに、これは派遣労働者の方だったと思いますが、労働者としては、そもそも自分と自分以外の人たちで待遇に差があるのかどうか分からないという現状の訴えがありました。要は、現行法の通り、労働者からの「求めに応じて」待遇差の説明義務を課すといっても、労働者の方はそもそも説明を求めるかどうか、自分で求めたほうがいいのかどうかという判断材料もないのです。だからこそ、待遇差を含む待遇の内容については、雇入れ時にきちんと示して、労働者の方が、合理的な理由のない待遇差があったり、キャリアアップができない所だったら私はこの会社に入らないというような入口の所で選択できるようにすることが重要であると思います。結果として、そういった合理的でない待遇差を設けていたり、キャリアアップなどもきちんとやらない企業は淘汰される。そういったようなことをきちんとやっていくためにも、実効性を高める上でも雇入れ時の説明義務は非常に重要だと考えているところです。

それから、説明義務を果たす際の書面の交付についても負担が大きいという意見もありました。確かに紙の負担というところもあるかと思いますが、今は労働者の手元に残る形でデータで提供するというやり方もあると思いますので、紙の負担がなくても、しっかりとデータで残る形で労働者へ示すという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。ほかはよろしいでしょうか。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、「5 法違反の公表の範囲」について意見を申し上げます。この点については、当時の部会の議事録を資料の 29 ページに添付を頂いていますが、当時の部会の議論では、この 1 つ目、2 つ目の労使の御意見のほかに、公益の委員からも意見があつて、均等待遇はグレーゾーンが多いので最初から公表対象にするのは難しいが、事例の蓄積を踏まえた上で検討してはどうかという趣旨の提起がありました。次の 30 ページにもありますように、法 8 条の均衡待遇違反についても、これだけ指導事例が積み上がり、行政としてもある程度知見が蓄積されているのであれば、少なくとも均衡待遇違反を公表の範囲の対象とすることについて検討すべき段階には来ているのではないかと考えています。

なお、これまでも発言していましたが、是正指導案件がすぐ公表されるということではなく、報告徴収や助言・指導・勧告といった段階を踏んだ上で、それでも従わない場合は公表ということなので、均衡待遇を公表対象にするということは、実務的にも無理な話ではない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。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。私からは福利厚生に関して、2 点ほど意見を述べさせていただきますと思います。資料 4 の 33 ページで整理されていますが、派遣法では、食堂、休憩室、更衣室の 3 施設だけではなく、売店や診療所、保養施設などの利用に関する配慮義務が派遣先に課されています。一方で、パート・有期に関しては、パート・有期雇用労働法の法律はもとより、雇用管理指針や「同一労働同一賃金ガイドライン」にも 3 施設以外の記載がありません。3 施設以外の施設の利用の区分が区別されているという問題は、パート・有期雇用労働者の働くモチベーションにも関わる問題です。したがって、指針やガイドラインで、派遣法並みの規定を整備していくべきであると考えます。

その上で、派遣法並みの規定を整備する場合であっても、2 点ほど検討すべき点があると思います。1 点目は、病院、診療所の扱いについてです。病院、診療所は、パート・有期法第 12 条、派遣法 40 条 3 項ともに福利厚生施設の範囲に含まれておらず、パートや有期、派遣で働く者に利用が保障されていません。病院、診療所は、派遣法で言えば 40 条の 4 の利用の配慮の対象とはなっていますが、それでは不十分だと思います。派遣法 40 条 3 項、パート・有期法 12 条の福利厚生施設に含め、利用を保障していくべきだと考えています。

また、2 点目です。前回部会で「同一労働同一賃金ガイドライン」の議論をしたときに、派遣法の部分で指摘をさせていただきましたが、食堂や売店に関する利用料金、割引率といった利用条件の差についてです。こちらに関しては、パート・有期に共通する問題でもありますので、派遣労働とセットで利用料金などに差を設けることが不合理であるということを、「同一労働同一賃金ガイドライン」や雇用管理指針に記載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。及川委員、お願いいたします。

○及川委員 私もパートと有期についての記述の仕方が違うのは好ましくないと思いますので、是非、指針に入れていただきたいと思います。先ほどのキャリアアップのときにも雇用管理指針で扱うといことがありましたが、やはりパート・有期は労使ともに、いろいろな多様な事情、思い、あるいは形態があると思いますので、法律以外にも指針やガイドラインなどいろいろな、いわばソフトロー的ないろいろな手法を、目的に応じて適切に組み合わせていくことが、このパート・有期の、より改善するために必要なことだと思います。この場合に指針やキャリアアップのときにも、雇用管理の指針がありますが、もっといろいろな手法を使って適切に組み合わせていく。1 つの中で全部ということとはなかなか難しいものですから、パート・有期の実態に合わせて組合せをする手法が重要だということをお願いしたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにはありませんか。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。4 点目の行政 ADR の部分について、述べさせていただきます。個別労働紛争には、行政 ADR のほか、司法手続である労働審判と民事訴訟があります。行政 ADR はあくまで紛争調整委員会の調停により、紛争当事者間の合意形成を目指すものであり、裁判所の審判や判決のように法的強制力のある判断まではできないという違いがあると承知しています。労使双方の合意を得るためには、主体的な出頭を基本とすべきであり、強制力を持たせることは適切ではないと思います。行政 ADR の利用促進に向けては、当事者の費用負担がないことや、迅速かつ柔軟な対応が可能なことなど、そのメリットを周知すべきと考えます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。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。福利厚生施設について申し上げます。資料 4 の 32 ページ、1 つ目の○にありますとおり、パ有法 12 条に基づく 3 つの施設、これ以外もパ有法 8 条の対象であり、不合理な待遇とすることは禁止されています。パート・有期雇用労働者への配慮を促す観点から、まずは派遣先指針が示す施設を含めて、パートタイム・有期雇用労働法 8 条の規定により、均衡を考慮すべきこと、これを雇用管理指針やガイドラインで示すことは有効な施策と考えます。

その上で、どのように配慮するかについては、実務的な問題があると考えています。企業、業種によっては大変多くのパート・有期雇用労働者を雇用していますが、例えば保育所に定員があつて、物理的に希望する全ての社員の提供が難しい場合は、一定の基準を設けることが考えられます。このように事業主の配慮が困難な場合がある、尽せない場合があることも前提とする必要があると思います。

○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。永井委員、お願いいたします。

○永井委員 先ほど使用者側委員からご発言のあった行政 ADR の実効性確保について意見を申し上げたいと思います。今回、パート・有期法の行政 ADR と家庭裁判所の調停との違いをお示しいただき、具体的には行政 ADR は話し合いの解決であり、その気持ちがない使用者を出頭させても意味がないといったことの御説明をいただきました。ただ、いずれにせよ、行政 ADR が機能していないという状況は放置すべきではないと考えています。

たとえば、労働審判事件の中には、労働局の紛争調整委員会に申立てを行っても、結局、会社側が出頭せず何も解決できなかったのもので、労働審判に申し出たというものもあると聞いています。家庭裁判所の調停とは違うといえども、正当な理由がない場合には出頭しないというのは悪質ではないかと思えますし、その場合は、過料を課してはどう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。ほかはいかがでしょうか。武石委員、お願いいたします。

○武石委員 無期フルの所で、ちょっと気になっているので意見を申し上げたいと思います。先ほど、原委員から法律的に理路整然と説明をしていただいて、私もそこは非常に納得するところです。それと、先ほど安藤委員が、この前の議論の所で無期フルの範囲が非常に曖昧ではないかという御意見があって、私もそれと同じ意見を持っています。無期フルの話をするときは、そもそも無期雇用フルタイムの概念の中には、いわゆる非正規と正規があって、その非正規の話をしているのですが、ここは議論するときにきちんと皆さん同じところで議論できているのかなと非常に心配なところではあるので、私も安藤委員の、この概念の整理というところには同意します。

その上で、法律的には無期転換になったところで、この法律から外れていくということは、全体の法律の立て付け、私は法律の専門家ではないのですが、そこは理解できることです。先ほど原委員がおっしゃったように、転換前に同一労働同一賃金はきちんと担保した上で転換をするということも非常に分かりやすいのですが、ただ、現実には、なかなかその無期に転換する、でも私の労働条件は低すぎるから、ちょっとここで交渉しておこうということは、なかなかやはり難しいと思います。私が申し上げたいのは、前回と同じなのですが、法律上は無期転換の人たちがこの法律から外れていっても、やはりガイドラインで同一労働同一賃金という考え方を示していく中で、この考え方は、この法律以外の労働者にも適用し得るものだということを、きちんとガイドラインの中に書き込むことによって、この人たちの労働条件というのは担保できるのではないかと思います。ガイドラインの所は少し柔軟に考え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。ほかにはありませんか。よろしいでしょうか。お時間が来ていまして、実は先ほど前半と後半に分けて、前半でパートタイム・有期雇用、後半で労働者派遣という話をさせていただいたのですが、パートタイム・有期雇用に関して大変活発な御議論がありましたので、派遣に関しては次回に回すということで御了解いただけますか。申し訳ありませんが、よろしくお願いいたします。事務局もよろしいでし

ようか。ありがとうございます。

それでは、本日の議論はここまでに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。

○川瀬企画官 事務局です。次回の同一労働同一賃金部会については、追って御連絡します。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございました。これをもちまして、第 24 回同一労働同一賃金部会を終了します。本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。