

第25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26日(金) 10:00～
場所	厚生労働省共用第8会議室(19階)

○小畑部会長 定刻になりましたので、ただいまから「第 25 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、武石委員、清田委員、鳥越委員がオンラインで御出席です。

初めに、委員の交代がありましたので御紹介をさせていただきます。全日本自動車産業労働組合総連合会常任執行委員の熊谷芙美子委員です。

○熊谷委員 よろしく願いいたします。

○小畑部会長 議事に入る前に、事務局よりタブレット操作等につきまして御説明をお願いいたします。

○川瀬企画官 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ためのタブレットを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 5 までとなっております。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います電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。以上です。

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

本日の議題は「同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しについて」です。前回の部会で、お手元の資料 2「これまでの部会での主な御意見に関する追加資料」に沿って議論を進めておりましたが、後半の「2.労働者派遣法関係」につきまして、時間が足りず御議論いただけませんでしたので、本日はまず、「2.労働者派遣法関係」について御議論いただきます。その後、前回の部会での御意見について、事務局から追加資料の御説明を頂き、その内容について御議論いただきたいと思います。

それではまず、資料 2「これまでの部会での主な御意見に関する追加資料」の「2.労働者派遣法関係」について御議論いただきます。事務局からの御説明は省略いたします。委員の皆様から、御質問、御意見等、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。資料の 37 ページで、比較対象労働者の待遇情報の提供に関する指導監督の状況についてお示しを頂いております。このページの内容だけをもって情報提供義務の履行上の課題を詳細に分析するということは難しいと思っておりますが、一方で、教育訓練の内容、福利厚生施設の利用条件等記載漏れ、また、契約更新時の情報提供がなされていないといった課題があるということは、明らかになりました。こうした課題の解消に向け、厚生労働省が作成・提供している待遇情報の提供の様式例や、パンフレットなどで留意点をまとめて記載いただきまして、注意喚起することが適切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 私も 37 ページの今までの履行状況の結果について、教育訓練の内容とか、福利厚生の利用条件の記載漏れ、契約更新時の情報提供がなされていない事案が見られるということは、しっかり改善をしなければいけないポイントだと思います。この教育訓練の内容とか、あるいは契約更新時の情報提供がなされていないということは、また説明義務等々の関係にも波及、あるいは影響しているのではないかとと思われるからです。そこにつきましては、しっかり対応できるようにしていただけます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。ほかに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。私からは一般賃金の算出方法の部分で意見を申し上げます。資料の 42 ページ以降に、一般賃金に関する制定当時の部会での議論の状況と結果についてまとめていただいておりますが、当時は施行のタイミングが迫っているということもあり、現在の方法での取りまとめを行ったというのが実態だと労働側としては捉えているところです。つまり、現在の算出方法で課題がないということではなく、必要に応じて適宜見直しをしていく必要があると考えているところです。その上で、基本給の算出について申し上げれば、賃金構造基本統計調査に基づく基準値については、初任給との調整で約 12%控除となっており、これは「一般賃金」として妥当なのかと思うところです。

また、職業安定業務統計に基づく基準値については、ハローワークの募集賃金の下限が集計されており、これが本当に一般賃金と言えるのかは非常に疑問に感じているところです。職業安定業務統計の賃金は、事業主がハローワークに求人募集の登録をした際に、最下限額ということで提示をしている賃金であって、実際に労働者が「この賃金で働く」と合意した賃金ではありません。要するに極端に金額が低くて、労働者の応募がないような賃金も含まれているということです。これを本当に派遣労働者の賃金のベースと言える一般賃金として採用することが適当なのかというのは、強く疑問があります。

現に、8月に通達が発出された 2026 年 4 月からの一般賃金の額を見ましても、賃金構造基本統計調査の一般賃金は 1,442 円ですが、職業安定業務統計の一般賃金は 1,289 円と

150 円以上低い状況です。この金額の開きが影響しているとも考えられますが、現実的には 9 割以上の派遣元事業主がより低い職業安定業務統計の数字を使っているということです。資料の 51 ページ以降で、一般賃金と実際の派遣労働者の賃金の比較をしていただいておりますけれども、これは職業安定業務統計で算出をした一般賃金との比較でして、賃金構造基本統計調査で算出をした一般賃金と比較するとまた違った結果が見えてくるのではないかと考えているところです。今申し上げた課題を抱える職業安定業務統計による一般賃金の示し方については、改善すべきだと考えております。同時に、職業安定業務統計と賃金構造基本統計調査の恣意的な選択がなされないような制度的な担保が必要であると考えているところですので、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。私からは質問と御意見を申し上げたいと思います。資料の 47 ページ、上の枠囲みのほうの独自統計の所です。一般賃金については、先ほど富高委員が賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計の課題を指摘しておりましたが、これに関連して、この 2 つ以外に独自統計というのがあり、資料では「厚生労働省が協議を受けて審査・承認（令和 7 年度適用：1 団体承認）」という記載があります。まず、この独自統計は、具体的にどのような統計なのか教えていただきたいと思います。

○小畑部会長 それでは御質問ですのでお願いいたします。

○高島需給調整事業課長 ありがとうございます。職業安定局です。今、永井委員から御質問を頂きました独自統計ですが、こちらは現在承認をしている団体と調査名を申し上げます。一般社団法人全国放送派遣協会が実施されている番組制作サポートという調査です。アシスタントディレクターと括弧書きで付いていますけれども、その調査になっております。

○永井委員 ありがとうございます。独自統計の承認についてですが、派遣労働を議論する労働力需給制度部会などで議論されたという記憶が私にはありません。一般賃金は派遣労働者の「同一労働同一賃金」にとって極めて重要であることからすれば、独自統計については労働力需給制度部会での議論が必要であると思いますし、最低でも承認後、事後に報告があっても然るべきです。この点は意見として申し上げたいと思います。

2 点目ですが、資料の 45 ページの一般通勤手当についてです。通勤手当につきましては資料の右側の施行状況を見ますと、現状でも 94.4%と、ほとんどの派遣元事業主で実費払いを採用しており、これを原則とすることが妥当だとは思っております。ただし、その例外として指数を使う場合、過去の部会での意見にも書いてありますけれども、平成 25 年の JILPT の調査を使い続けている点は課題であると考えております。例えば、過去の就労条件総合調査では、通勤費用などの調査もあるということです。必要に応じて新たな調査を行うなどして、アップデートしていく必要があると思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ここまでのところで、事務局から何かございます

か。

○高島需給調整事業課長 ありがとうございます。今まで頂いた御意見につきまして、今後の本部会での議論でも活用させていただきたいと思ひますし、先ほど永井委員から、当方の回答についてお話、御意見いただきました。需給部会の取扱いにつきましても、また御相談をさせていただきた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、能力・経験調整指数とタイムラグについて意見を述べさせていただきたいと思ひます。

まず、能力・経験調整指数についてです。資料 40 ページにも記載されていますけれども、6 月の部会で私から、能力・経験調整指数が適用されていない実態の是正の必要性について問題提起をさせていただきました。この点、資料の 43 ページの「議論を踏まえた整理」に記載されているように、局長通達や労使協定のイメージ、自主点検表で留意点などについて記載をしているということです。しかし、現実的には能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われていないという課題が生じている実態は受け止めるべきであると思ひますし、そうした実態を踏まえて、労使協定のイメージや、自主点検表の書きぶりは、是非強化させていただきたいと思ひます。

また、同じく、資料の 43 ページの右側の施行状況を見ると、労使協定において、適用が多い年数として、「3 年（68.6%）」という記載があります。ただ、そもそも 3 年目の記載が 7 割にも満たない現状でよいのかという疑問があります。また、派遣労働者が経験を積むことによって、賃金を改善していくことを促すためにも、より細かく、例えば 1 年 2 年目についても記載するよう、指導を強化すべきではないかと思ひます。

続きまして、資料 48 ページに記載のあるタイムラグの問題についてです。この点については、統計公表時期などの関係から一定の課題があることは理解しますが、昨今の賃上げトレンドを踏まえると、より深刻な問題であると考えます。少なくとも現在、通達に記載されている「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」については、書きぶりを強化した上で、派遣元指針に格上げするなどして、実効性を担保すべきではないかと考えます。

その上でとなりますが、今申し上げた指針の書きぶりの強化などを行っても、労使で十分かつ実効性のある協議が行われないと、結局、派遣労働者の待遇改善は進まないと考えます。労使協議という意味で言えば、やはり過半数代表者にその役割を担わせることは難しく、派遣労働者にとって不利な内容での労使協定を結ぶことにもなりかねないと思ひます。そうであるからこそ、派遣労働者の待遇改善を実効性あるものとするためには、これまで再三主張してきましたけれども、過半数代表者による労使協定方式ではなく、労働組合による労働協約方式と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。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。まず、待遇情報の提供に関する指導監督の状況について申し上げます。厚労省の御説明・整理によりますと、派遣先からの協力が十分になされていないということではなく、契約更新時に情報提供に漏れがあるケースがあると認識いたしました。こうしたことを踏まえれば、先ほど及川委員からも御発言がありましたが、情報提供の漏れが生じないように、契約更新時にチェックすべき事項をリスト化し、パンフレット等を作成して、制度の理解を深める取組を徹底していくことが適切であると考えます。

次に、一般賃金の算出方法につきましては、この制度を創設した際、様々な議論があり、使用者側からも意見を述べたものがあります。しかし、議論を通じて得られた一定のコンセンサスの下で現在の制度となった経緯を改めて理解いたしました。これまで派遣労働者の処遇が順調に改善していることや、複雑な制度の安定性を確保する観点から、現行の制度を維持して引き続き施行状況をフォローアップしていくべきと考えます。

また、参考資料 2 の 88 ページですけれども、派遣労働者として働きたいと考えている方の割合が増えているという結果が出ています。派遣労働者からの派遣労働に対する肯定的な評価も示されていますので、こちらは処遇が順調に改善していることの証しとも言えると思います。

それから一般賃金の履行確保につきまして、指数の適用は職務の特性や、職務の習熟度に応じて、労使自治に委ねるべきと考えます。

また、データのタイムラグについて、先ほど御指摘が各委員からありましたが、局長通達において、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と明記されています。この対応は大変重要であり、タイムラグに関する問題については、適切に手当てがなされてい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。ほかはいかがですか。水崎委員、お願いいたします。

○水崎委員 私からは一般賃金の履行確保の観点で意見を申し上げます。厚生労働省として、一般賃金の履行確保に向けて様々な取組をされていることは理解をいたしました。ただ、現実問題として、参考資料 2 の 84 ページにもありますが、労使協定を見たことがない派遣労働者が 4 割、見たことがあっても内容は覚えてない者が 3 割にも及んでいます。一般賃金の履行確保という意味では、派遣労働者自身が一般賃金をクリアしている労使協定の内容を知ることができる、この環境を整備していくことが第一歩なのではないかと思えます。したがって、一般賃金の履行確保という観点の意味でも、雇入れ時、あるいは労使協定の締結・更新時に、その内容を派遣労働者に書面やデータといった手元に残る形で周知することを義務化すべきではないかと考えます。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。原委員、お願いいたし

ます。

○原委員 ありがとうございます。派遣労働者、労働者派遣における同一労働同一賃金においては、やはり原則と例外、この枠組みを改めて認識することが重要かと思っております。つまり原則はあくまでも派遣先均等・均衡方式であること。一定要件を満たしたときに、例外として労使協定方式があること。こうしたことを改めて確認いたしまして、この労使協定方式の労使協定というのは、単に締結すればいいというわけではなく、締結し、内容をしっかり守っていくこと、これが必須になってくるわけですね。ですから、労使協定方式を取るケースが実際には多いということであれば、それに対してしっかりと締結し守っていくことを、より一層、周知啓発を図っていくことも重要と思います。

その上で、少し細かいところですが、その労使協定方式ですが、これは労働協約による方式に、例えば統一するといったことがもしありますと、派遣労働者の側としては、労使協定方式を選びたいという方もいらっしゃるというようにも思われます。なので、派遣労働者の自由な選択という観点から言いますと、労使協定方式をベースに考えていくというのが、現時点の状況においては一つあり得る考え方ではないかと思いました。もちろんそれと並行して、先ほど申しましたように、労使協定方式、これはしっかり運用してもらうことを、より一層行政としても取り組んでいただくことが不可欠であると思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。事務局から何かございますか。

○高島需給調整事業課長 ありがとうございます。今、委員の皆様から頂いた御意見は、次回以降の部会に向けて整理をさせていただきたいと思います。

○小畑部会長 ほかにございませんか。よろしいでしょうか。

それでは次に、資料 3「前回部会での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 3 は、前回(9月12日)の部会での御意見に関する追加資料です。前回の部会で、本日の資料 2 のうちの前半のパートタイム・有期雇用労働法に関する部分について御議論いただきました。その際に出た御意見を踏まえ、追加で用意した資料です。

1 ページは、いわゆる「立証責任」に関する前回部会での御意見です。これは議事録の確認作業を経たものではなく、事務局において作成したものです。

3 つ目の○です。基本給や賞与などについて、最高裁は不合理ではないと判断を示す傾向が見られる。この点について有識者の先生からは、「変化の兆しがある」との指摘がございました。

2 ページです。この有識者の先生からの御発言について、本年 3 月の部会でのヒアリングの概要から抜粋したものです。下線部ですが、「学校法人明徳学園事件は、基本給について、名古屋自動車学校事件の基本給についての枠組みを当てはめ、格差全体を不合理と

した初めての下級審裁判例であり、変化の兆しが見られる」といった御指摘がございました。

3 ページは、学校法人明德学園事件の地裁判決の概要です。無期の専任教員と有期の常勤講師の間の賃金差が合理的な根拠のない差別であり、旧労働契約法第 20 条と改正後パートタイム・有期雇用労働法第 8 条、第 9 条等に違反するとして争われた事案です。

事案の概要の 2 つ目のポツです。無期の専任教員については年齢に応じて昇給する一方、有期の常勤講師については昇給は 5 年目が上限で、6 年目以降は昇給しない。また、無期労働者に転換された教職員は昇給しないとされております。

判決理由の 2 つ目のポツです。専任教員には長期雇用を前提として、年功的な賃金制度を設けて、常勤講師は 1 年以内の雇用期間を定められることから、専任教員とは異なる賃金制度を設ける制度設計には一定の合理性があるとされています。

他方、3 つ目のポツです。就業規則では、常勤講師の通算契約期間が 5 年を超える場合を想定した規定が存し、実際にも原告は契約更新を繰り返し、非常勤講師としての勤務は 5 年を超え、無期労働契約に転換しているとして、6 年目以降は常勤講師の基本給が昇給せず、専任教員との間に差が生じ、年を経るごとに拡大していくということは不合理であるとの判断が示されました。

また、下の※の部分です。令和 4 年 4 月 1 日以降は、原告の契約は無期契約に転換されており、パートタイム・有期雇用労働法第 8 条に違反するとは言えないが、無期の専任教員と従前は有期の常勤講師であった原告との間に不合理な待遇差があることに変わりはないから、原告に専任教員よりも低い基本給しか支給しなかった被告の対応は不法行為を構成するといった判断も示されております。なお、この事案は報道等によると、控訴中とされているということです。

4 ページは、説明義務に関する前回部会での御意見です。説明義務には、雇入れ時と労働者から求めがあったときの 2 種類がございますが、雇入れ時に、別途、労働条件明示の義務がありますので、併せて御議論いただいているところです。

5 ページの労働条件明示の方法です。「文書の交付その他厚生労働省令で定める方法で明示されなければならない」とされており、省令で「次のいずれかの方法によることを労働者が希望した場合における当該方法とする」として、ファクシミリと電子メールその他の電気通信の送信方法が定められているところです。

6 ページは、無期雇用フルタイム労働者に関する前回部会での御意見です。

下から 2 つ目です。「明德学園事件の判決のように、有期雇用時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違法である旨も明記すべき」といった御意見がありました。

7 ページは行政 ADR に関する前回部会での御意見で、御説明は省略いたします。

8 ページは、法違反に係る公表の範囲に関する前回部会での御意見です。「報告徴収、是正支援等の事例が積み上がっているのであれば、法違反に係る公表の範囲について検討

すべき段階にあるのではないか」といった御意見がありました。

9 ページと 10 ページは、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の例です。通勤手当、慶弔休暇、精皆勤手当、食事手当といった待遇について、性質・目的に照らして不合理な待遇差かどうかを判断し、違法と認められれば是正を指導しております。9 ページの事例は、いずれも正社員と同一の基準で支給又は付与するよう指導した例です。

10 ページは、基本給・賞与についての助言の事例です。基本給・賞与については、性質・目的が多様であること、人材活用の仕組みの違いなどを考慮すると、直ちに不合理とは判断できない場合が多いため、その場合には労働局から事業主に対し、自主的な改善を促すための助言を行っています。

11 ページは、福利厚生施設に関する前回部会での御意見です。病院・診療所について、「利用を保障していくべき」といった御意見がありました。

12 ページは、パートタイム・有期雇用労働法の福利厚生施設に関する解釈です。事業主ではなく、労使が運営する共済会などが実施している場合には、本条により事業主が講じなければならない措置の対象外となる。ただし、共済会で運営している場合にも、会員からの出資がなく、運営について事業主の負担で運営されている場合には本条の対象となるといった解釈を示しています。説明は以上でございます。

○小畑部会長 ただいまの御説明について、委員の皆様から御質問、御意見等はございませんでしょうか。

○原田委員 前回までの会合で、説明義務に関して公益委員、労側委員から御発言があり、使用者側として考え方をお伝えできていない点について、幾つか御発言させていただきたいと思います。

まず、前回、「待遇差の説明を求めると不利益取扱いを受けるのではないかと」といった心理が働いて実効性がない」、「労働者からの説明の求めの有無にかかわらず、雇入れ時や労働条件の変更時に説明をすべき」といった御意見がございました。

不利益取扱いについては御案内のとおり、パート有期法第 14 条第 3 項で禁止されており、法制的な手当てはなされていると考えております。

参考資料 2 の 50 ページの JILPT の労働調査の結果を見ますと、説明を求めたことがない理由として、「説明を求めると、不利益な取扱いをされるおそれがあるから」といった回答も確かにございますけれども、「説明を求めやすい雰囲気になかった」という回答が 12.1% と多い状況です。これらを踏まえれば、労働者が説明を求めやすい雰囲気を醸成していくことがより重要だと思えます。

また、現行の「労働者から求めがあった場合に説明すべき事項」を雇入れ時に説明することについては、前回申し上げましたとおり、契約期間が短い方など多様な労働条件で契約する労働者がいらっしゃる、あるいは実際の正社員との働き方の違いなどを経験・理解されていない状況で説明の実効性がどれほど見込めるのかといったことも考えるべきだと思います。

また、労働条件の変更時に説明することについては、労働者側の御都合で、勤務時間、勤務日数の変更を行うような場合があり、労働条件の変更内容、タイミング、回数などが様々ある中、変更の都度、待遇差を説明することは事業主、とりわけ職場で説明を担うこととなる管理職の負荷となります。自身の労働条件、待遇に納得されている方も多くいらっしゃる中、労働者の方が説明をどう受け取るのかもよく考える必要があると思います。

こうしたことを踏まえれば、雇入れ時に説明を求めることができることを明示する、併せてパート有期法第 14 条第 3 項の不利益取扱いを禁止する規定について、更に周知することで、より説明を求めやすい環境に向けた改善の取組みを進めていくべきと考えております。私からは以上です。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。

○熊谷委員 私からは説明義務の強化という観点で、改めて労働側の意見をお伝えいたします。

前回までの部会でも、労働側から繰り返し発言させていただいておりますが、待遇差を設けるのは使用者である以上、労働者からの求めの有無にかかわらず、なぜ待遇差を設けたのかを説明する義務が使用者が負うことは当然であると考えております。だからこそ、法第 14 条第 2 項の「求めがあったときは」という部分は削除すべきであるということを、改めてお伝えさせていただきます。

また、これも前回の部会で労働側から発言しておりますが、説明の方法については、資料の交付を要件化すべきであると考えております。こちらから使用者側からは、「交付の要件化は事務負担で難しい」という御意見がありますが、労基法第 15 条の労働条件の明示や、パート有期法第 6 条の待遇情報の明示は書面の交付が義務付けられているため、それとセットで書面で行えば問題ないのではないかと考えておりますので、改めての御意見ということでお伝えさせていただきます。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。

○富高委員 私からは、「立証責任」についての御意見を申し上げます。前回の議論を資料 1 ページに載せていただいておりますが、「裁判所の判断に変化に兆しがある」「裁判例については精査する必要があるため、今回の見直しにおいて立証責任の転換を行うのは時期尚早なる待遇で有」という使用者側の意見が記載されております。この点、労働側としては、現状の司法判断の結果を見ればこそ、立証責任の転換をはかり、法の実効性を確保することが重要であると考えているところです。

裁判では、一部手当や休暇制度の違いを除いて、基本給、一時金、退職金といった複合的な性質や目的を持つような待遇の差については、労働者にとって厳しい判断がされている事案が少なくありません。これら待遇は、金額的にも待遇の中で占める割合は大きく、労働条件の中核となる待遇であり、そうした中核的な待遇の差が解消されなければ、パート、有期、派遣で働く方たちの待遇改善は果たし得ないのではないかと考えているところです。中核的な待遇に差を設けるのであれば、使用者に、「こういった理由で待遇差を設

けた」という待遇差の合理性の立証責任を負わせることが当然ではないかと考えているところでは。

資料 4 ページ以降に、先ほどから議論のある待遇差の説明義務についても記載がありますが、待遇差の説明義務の規定に係る法改正もせずに、立証責任の転換に関する法改正も行わないとなると、現状を是認することになり、「同一労働同一賃金」の目的は達し得ないと考えるところですので、意見として申し上げておきます。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。

○水崎委員 私は「無期雇用フルタイム労働者」の部分について意見を述べたいと思います。前回の部会の議論の中で、「不合理な待遇差は無期転換する前に解消すべきだ」という趣旨の御意見がありました。しかし、無期転換して雇用が安定したことと引換えに、待遇については「同一労働同一賃金」の法の規定の対象外となり無期転換以降は保護を受けることができないということは課題であると思います。

前回部会の資料で、無期転換を含む無期雇用フルタイム労働者について、「正社員と同じ基準で昇給であったり、一時金、退職金がある」と回答した割合が 15%前後にとどまるとのデータがございました。こうした格差の実態を見ればこそ、法律上保護されないというのは不合理であり、立法的な手当が必要であると考えております。私からは以上です。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。

○齋藤委員 法違反の公表について、御意見を申し上げます。前回部会での議論を受けて、9 ページ目以降で、パート有期法の報告徴収の例を示していただいております。

これを見ますと、10 ページ目におまとめいただいた基本給・賞与・一時金については、性質・目的が複合的であるため、行政が詳細な事実認定を行った上で法違反を認定することは難しいのだろうという点については、理解するところです。

一方で、9 ページ目にある通勤手当・食事手当などについては、性質・目的もある程度明確ですし、現に指導が行われているということからすれば、労働局で指導実績、ノウハウも積み上がっているのではないかと考えております。

こうした状況を踏まえると、法第 8 条の均衡待遇違反をグレーゾーンが多いからという理由で、一律に公表対象から除外するというのではなくて、法第 8 条の均衡待遇規定も公表の対象に含めて、法違反が明確なものについては公表していくという整理が必要ではないかと考えております。以上です。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。

○清田委員 待遇差の説明についてです。参考資料にある厚労省が行った調査において、説明を求めたことがない理由について、「正社員との待遇差に納得しているから」が、「特に考えたことがない」という回答を除くと、最も高い 25%を占めております。また、「特に考えたことがない」と回答している中にも、一定程度納得しているからという方もいらっしゃるのではないかとするのは、推察されるところです。

こうした状況がある中で、一律に全ての事業者に対して待遇差の説明を求めるというこ

とについては、現時点では慎重であるべきではないかと思っております。

一定程度、この制度が有効に機能している中で、更に負荷を課していくことによって、これまでの待遇改善の流れに、やや水を差すようなことになるところについては、慎重にしたいと思っております。私からは以上です。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。事務局から、今までの御意見について何かございますでしょうか。

○竹野有期・短時間労働課長 多数の御意見を頂きましたので、この御意見を整理いたしまして、次回以降の部会で議論に供する材料を用意したいと思えます。

○小畑部会長 ほかはいかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、本日の議論はここまでとさせていただきます。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 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 これをもちまして、第 25 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。