

第26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10月22日(水)

14:00~

場所 厚生労働省共用第6会議室(3階)

○小畠部会長 定刻になりましたので、ただいまから第26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、武石委員、永井委員が御欠席、安藤委員、風神委員、原委員、清田委員、鳥越委員がオンラインで御出席です。

議事に入る前に、事務局よりタブレット操作等について御説明をいたします。

○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6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し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していただいた上で、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、マイクをオフにし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が聞こえなくなってしまった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。

○小畠部会長 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。

○川瀬企画官 10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。大臣官房審議官職業安定・労働市場政策担当の古館です。

○古館審議官 よろしくお願いします。

○小畠部会長 ありがとうございました。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、まず、「同一労働同一賃金の施行5年後見直しについての検討課題と主な御意見」について、事務局から御説明を頂き、その内容について御議論を頂きたいと思います。その後、「同一労働同一賃金ガイドラインについての論点」に関して、事務局から説明を頂き、その内容について御議論

を頂きたいと思います。

それでは、まず資料2「同一労働同一賃金の施行5年後見直しについての検討課題と主な御意見」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 事務局です。資料2をお願いします。資料2は、本部会でのこれまでの議論を整理した資料です。本年2月に本部会での議論を開始して、3月、4月に関係者からヒアリングを行った上で、5月以降各論について御議論いただいてまいりました。いただいた御意見につきましては、資料1-1に掲載しておりますが、それを更にまとめたものが資料2になります。点線の箱の中に、各論、御議論を頂いた際の論点の内容を記載しております。その下に、それに関する主な御意見を黒ポツで示しております。まず、第1のパートタイム・有期雇用労働法関係1(1)の均等・均衡待遇については、立証責任に関し、労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは難しく、使用者が待遇差の合理性を立証できない限り違法であることを法律上明確にする必要がある。不合理性の立証責任については、欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み、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。

2ページ、(2)の労働者に対する待遇に関する説明義務については、パート・有期法第14条第2項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、待遇差の説明義務の一層の強化が必要という御意見がありまして、これに関する説明のタイミングや、現場の負担、学生など多様な労働者がいる中で効果が得られない懸念があるという御議論がありました。

8つ目のポツになります。法第14条第2項に基づき説明を求めることができる旨を、雇入れ時の条件明示事項に加えることとすることが適当といった御意見がありました。また、説明方法について、現行では「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、書面交付が不可欠という御意見、一番下のポツですが、短期契約など、様々な労働条件で働く労働者がおり、書面を交付し説明することの義務化は事業主に負担が生じるため、推奨事項とすることが適当との御意見がありました。

3ページの(3)アの公正な評価については、正社員とパート・有期雇用労働者との間で賃金制度が分断していると待遇改善が難しいため、賃金制度の接合を政策的に促すことも有用。中小企業への専門家の支援などとセットで考えてほしいといった御意見がありました。

次に、イのパートタイム・有期雇用労働者の意見の反映については、パート・有期雇用労働者の意見と正社員の意見が分断して、労使交渉の単位が分かれることの内容に注意すべき。現行の努力義務を維持すべき。意見の集約は過半数代表だけが担うものではなく、事業主による意見集約も考えられるといった御意見がありました。

ウの情報公表の促進については、登用制度の有無や、実績も含めた開示を積極的に行うことが重要。事業主の自主的な公表を促進することは、企業の意識を高めていく観点から有効であり、自社ホームページ等の公表も可能とする形での促進が適切といった御意見がありました。

4 ページ、2 の行政による履行確保につきましては、行政 ADR について、強制力が働く仕組みとしたほうがよいのではないか。法 8 条の均衡待遇違反について、公表するという整理が必要ではないか。また、他方で現行の公表範囲を維持すべき。関係省庁等が一体となった取組も検討する余地があるのではないかといった御意見がありました。

5 ページは、労働者派遣法関係です。1(1)の均等・均衡待遇規定については、原則である派遣先均等・均衡方式が活用されるための課題を解消すべき。また、原則と例外の関係について、法令等に位置付けるべき。労使協定方式は、労働協約方式とすることが本来の姿である。待遇改善が確実に進んでいることを踏まえれば、今後も 2 つの方式を維持し、派遣元が選択できることが適切である。派遣労働者の約半数が法改正前後で「待遇が変わらなかった」との調査結果を踏まえれば、法規定の一層の強化が必要である。派遣労働者の自由な選択という観点からは、労働協約ではなく労使協定方式をベースとすることが考えられるといった御意見がありました。

派遣先均等・均衡方式については、比較対象労働者の待遇情報の提供について、更新時などの提供漏れに対する指導監督が行われている状況を踏まえ、適切な情報提供が行われるよう周知徹底していくべきといった御意見がありました。

労使協定方式については、一般賃金の算出方法について、賃金構造基本統計調査を用いた算出の際の初任給との差の調整による引き下げの問題。職業安定業務統計を用いた算出において、ハローワークの求人賃金の下限額を集計しており改善すべき。一般賃金の算出方法については、制度創設時の議論を踏まえた一定のコンセンサスがあり、派遣労働者の待遇が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、現行制度を維持すべき。一般通勤手当について、平成 25 年の調査を使い続けているということは課題でありアップデートすべきといった御意見がありました。

6 ページの上から 2 つ目のポツですが、一般賃金通達に記載されている「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」について、書きぶりを強化した上で、派遣元指針に格上げする等により実効性を担保するべき。一般賃金の算出に用いられている統計と実際に適用とのタイムラグについては、一般賃金通達の記載により適切に手当されているといった御意見がありました。

派遣料金への配慮義務については、配慮義務の実効性を強化するため、派遣先が派遣料金交渉に一切応じない場合は、指導対象になる旨を派遣先指針に格上げするなど、指導の強化が必要。派遣元が交渉を要望するよう政策的な誘導が必要。構造的な賃金引上げのため、改めて法の趣旨を周知していくべきといった御意見がありました。

(2)労働者に対する待遇に関する説明義務については、パート・有期と同様の御意見でしたので割愛します。

(3)アの公正な評価については、7 ページの 1 つ目のポツになります。能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながることが重要であり、派遣先から派遣元に対して、評価に

に関する情報提供が行われる仕組みが必要。派遣労働者の待遇改善のためには、派遣労働者のキャリアがきちんと形成されていくことが重要といった御意見がありました。

イの未経験者の登用拡大、充実する業務の高度化については、法令で厳格に決めるではなく、企業の好事例を積極的に共有することが効果的。中長期的なキャリア形成の観点からは、「雇用安定措置」の実効性確保が重要。希望にあった措置が講じられているか検証すべき。従事する業務の高度化に向けて、派遣労働者の意識への働きかけも重要といった御意見がありました。

ウの派遣労働者の意見の反映については、過半数代表者の適正選出について、労働条件分科会における議論を踏まえて、適正化に向けた見直しを行うべき。派遣労働者の待遇改善協議等を行うためには、労働組合がその主体となるべき。適正選出や意見集約に一層の配慮、工夫が必要であるため、配慮の具体的な内容について、法令等に明記すべき。また、適切な配慮がなく、意見集約ができないまま結ばれた労使協定は無効であることを明らかにすべき。労使協定の周知等がなされていなければ、違法・無効であることを明確にする必要がある。派遣労働者の意見反映について、派遣元で丁寧な対応が行われているため、現行の仕組みを見直す必要性は低い。一律の方法を求めるに、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがあるといった御意見がありました。

エの情報公表の促進については、法定事項を超える情報開示については、企業の自主的な判断に委ねられるべき。マージン率については、インターネットの情報公開を促進していくべきといった御意見がありました。

3の行政による履行確保については、派遣特有の観点で、派遣を受け入れている業種の所管省庁とも連携して取り組むと、履行確保がより進むのではないかといった御意見がありました。

次に9ページは、同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについてです。1(1)の最高裁判決で性質・目的が示されている待遇については、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。ガイドラインの充実は、同一労働同一賃金の目的を踏まえるべきであり、待遇差が是認されるような方向での見直しはすべきではないといった御意見がありました。「家族手当」については、「配偶者手当」について企業において見直しが求められている状況ですが、社会が過渡期だからと言って、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といった御意見がありました。

「賞与」及び「病気休職（病気休暇）」については、賞与については、労務の対価の後払い等の趣旨や、有為な人材の確保等の目的があると判示しているので、こうした内容を反映すべき。最高裁判決の結論をそのまま記載するのではなく、パート・有期、派遣労働者の待遇を改善していく視点で記載を検討すべき。病気休職（病気休暇）については、休暇時の有給、無給の差についても言及すべき。「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となることを記載すべきといった御意見がありました。

(2)のいわゆる「正社員人材確保論」については、過度に重視されて不合理性が否定されるべきでなく、待遇ごとに性質と目的をしつかり踏まえて判断することを明記すべき。正社員人材確保論が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、企業に均等・均衡待遇の実現の状況の再確認を促す方向に持っていくべきといった御意見がありました。

(3)の下級審判決は、今後も判断が変わり得ることも踏まえると一律に記載することは適当でないが、褒賞については判断基準が明確であり、記載が適当といった御意見がありました。

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は、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法改正の趣旨に反すること、不利益変更法理に抵触する可能性があることを記載すべき。同一労働同一賃金の目的を踏まえれば、労使の合意の有無にかかわらず、「通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえない」とすべき。総額人件費は維持しながら、正社員の対応を見直すことがやむを得ない場合もあるため、現在の記載は基本的に維持した上で、趣旨の周知を強化すべきといった御意見がありました。

3の「その他の事情」の明確化については、「経験」は、パート・有期雇用労働者のほうが浅くなりがちであるとともに、「合理的な労使の慣行」や、「労使交渉」についても中身が重要であるため、例示の豊富化は慎重であるべき。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るため、有効な見直しと考えるといった御意見がありました。

4の多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者については、無期転換労働者と正規雇用の者との合理的理由のない待遇差の禁止規定を整備するといった法制面の見直しも含めて検討すべき。無期雇用フルタイム労働者の有期雇用時の待遇差が違法である場合、無期転換後も状態が継続していれば違法である旨をガイドラインに明記すべき。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べきではない。規制が設けられれば、5年を越えて有期契約を更新することを控える方向に力が働きかねないことにも留意すべき。無期転換労働者や「多様な正社員」については、労働契約法第3条第2項の趣旨をガイドラインに明記することを検討すべきといった御意見がありました。

5の「その他」の1つ目の箱は、平成30年の法改正によりまして、正規雇用・非正規雇用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が明確化されました。このことは重要であり、ガイドラインに書き込むことは適当という御意見がありました。

次に、待遇の決定に当たっての労使の話し合いの重要性に関する記載をガイドラインに記載、追加することについては、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は、むしろ不合理性を肯定する要素となっているという視点が必要。労使の話

合いの重要性について、各待遇について労使で話し合うことが基本であるため、その大切なことを明示すべきといった御意見がありました。

次に、「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・ルールの相違がある場合の取扱い」などの、現行のガイドラインでは、基本給の「注」と指摘、記載されている部分について、待遇全体に係る内容になっていることを踏まえ、記載位置を移行することについて御議論を頂きました。これについては、基本給の「注」について、独立し目に付きやすいため、ほかの場所に移して分かりづらくなることも懸念されることから、その点は工夫が必要。賃金の決定基準・ルールに相違がある場合でも、パート・有期・派遣労働者の待遇改善を図る必要があることを書き込むべきといった御意見がありました。

派遣労働者に関しては、パート・有期労働者の見直し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という御意見があったほか、派遣先による派遣料金の配慮義務などについて、13ページに記載のような御意見があったということです。

次に、14ページです。正社員転換支援等の関係です。1の(1)は、パート・有期法第13条の正社員転換推進措置を講じる際に、労働者の意向に配慮することについては、それを留意することについては適当である。また、意向を確認しても応えられないことが想定されるため、義務的な措置ではなく、推奨する形とすべきといった御意見がありました。

情報公表の促進については、一律に義務を課すことについては、慎重に検討すべき。また、助成金を通じて企業の取組を後押してほしいといった御意見がありました。その他のパート・有期法第13条の措置は、欠員補充ではなく、一定の基準を満たすと正社員転換できる措置を取るべき旨を指針に記載すべき。正社員転換を実効性あるものとするためには、正社員や限定正社員への転換を希望する労働者の母数を増やすことが重要といった御意見がありました。

15ページ、「多様な正社員」制度については、共通理解がなければ、より労働条件が低い区分に労働者を押し込むことになりかねず、企業の労務管理も煩雑化する。正社員の多様な働き方というアプローチが重要。労働条件の引下げが行われない形で、いわゆる正社員に誘導していく仕組みが必要。公的機関などのサポートが必要といった御意見がありました。

2のキャリアアップ促進については、事業主が職業能力開発促進法上の責務を負っていることを明確化することは、認識を高める上で効果的という御意見がありました。説明は以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。それでは、ただいまの御説明につきまして委員の皆様から御質問、御意見等はございますでしょうか。富高委員、お願いいいたします。

○富高委員 ありがとうございます。まず、総論部分について改めて労働側としての基本的な考え方を申し上げておきたいと思います。既に部会でも繰り返し発言し、論点整理の一番最初のポツの所にも記載していただいているが、「同一労働同一賃金」の法規定は、

労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようとする目的で設けられたものであり、施行から 5 年が経過した今、改めてその目的を果たし得ているのかという視点で検証したうえで見直しを図るべきであると考えているところです。

この点、資料にも記載されていますがこの間、使用者側委員の方たちからは、法改正以降、待遇改善が進んでいるので見直しは不要であるという意見や、法改正が必要なほど労働者側に著しい不利益が生じているわけではないのではないかという意見があつたところです。しかし、我々労働側としてはそのように考えていいこととは、これまで申し上げてきたとおりです。

これまで本部会で提出されてきたデータ等を拝見しても、賃金や各種手当などについて雇用形態間の格差は、法改正以降も残っている状況が明らかになっています。また、本日、お配りいただきました参考資料 4 の 22 ページを見ましても、賃金格差は令和 4 年度までは改善傾向にありましたが、令和 5 年度にはその動きにストップが掛かり、数字が更新された令和 6 年度では逆に格差が広がっています。

裁判例を見ましても、労働契約法旧 20 条にかかわる一連の最高裁判例に見られるように、待遇改善に後ろ向きな司法判断が少なくありません。最高裁は、一時金や賞与、退職金といった複合的な目的を持つ待遇について、正社員人材確保という使用者の主観的な目的を認めて、労働者の訴えを否定している傾向があるのではないかと考えています。最も労働者にとって重要な基本給については、格差の不合理性を認めた裁判例は、ほとんどありません。こういった状況で、本当に「同一労働同一賃金」の目的を果たし得ていると言えるのかということは疑問を感じざるを得ません。こうした現状を直視すれば、ある程度待遇改善が進んでいるから「同一労働同一賃金」の法規定の見直しは行わなくてよいということにはならないと考えています。待遇差の合理性の立証責任の転換や説明義務の強化などをはじめとして、法改正を含めた見直しを行って真に実効性ある法規定へと強化をしていくべきだと考えています。

もちろん、待遇改善というのは法律頼みということではなく、労使でしっかりと進めていく必要があります。しかし、実効性ある法規定というものは、労働組合のある職場における取組の後押しにもなることはもちろん、労働組合がなく待遇改善の交渉の機会に恵まれない職場で働くパート・有期、派遣労働者の待遇改善にとっては、非常に重要なものだと考えています。この点を強く意識して、「同一労働同一賃金」の法規定はどうあるべきかということを議論すべきです。この点は改めて申し上げておきます。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。齋藤委員、お願いいいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。2 ページ目の待遇に関する説明義務について意見を申し上げたいと思います。この論点については、労使の主張が平行線をたどっていると思いますけれども、改めて労働側の考え方を申し上げますと、労働者からの求めの有無にかか

わらず、待遇差の説明を受けられるようにすべきであると考えております。また、説明方法としても労働者の手元に残るよう書面の交付が必要であると考えていますので、改めて申し上げさせていただければと思います。以上となります。

○小畠部会長 ありがとうございます。原田委員、お願ひできますか。

○原田委員 2月からの議論を整理いただきまして、ありがとうございます。資料2を拝見して一言申し上げたいと思います。労使委員の間で改正法の施行状況や効果に対する評価の違いがあり、見直しの考え方にも違いがある状況ですが、使用者側としましては、事業主が改正法を遵守してきたことによりパート・有期雇用労働者、派遣労働者の待遇改善は進んできており、また、現行法は今後も機能するという認識を持って発言してまいりました。

今後、このパート・有期雇用労働者、派遣労働者の待遇改善を進めていくためには、企業における集団、個別の労使コミュニケーションの促進、それから最高裁判断を踏まえた待遇の見直しの促進の2つが重要であり、この観点から見直しが必要と考えております。見直しが不要とは考えておりません。

先ほど労側の委員からもお話がありましたが、この待遇の改善には企業の労使の対話、協議、交渉が大変重要です。その点については使用者側としても賛同するところです。そのような観点から、今日の議題となっている同一労働同一賃金ガイドラインは要となるものと考えており、現行法をベースとして待遇改善に向けた事業主の取組の参考となるよう、見直しの議論に臨んでまいりたいと考えております。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。熊谷委員、お願ひいたします。

○熊谷委員 ありがとうございます。私からは、3ページにあるパート・有期雇用労働者の意見反映について意見を申し上げます。「同一労働同一賃金」の対応に限らず、待遇の決定に当たりまして、当事者の意見を聞くということは非常に重要であると考えています。私たち労働組合が労働条件の交渉をする際も、職場オルグなどで当事者の意見を聞いた上で意見や考えをまとめ、使用者との協議に臨むということをしています。こうした日常の営みを踏まえて待遇が決定されるからこそ納得性が高まるのであり、「同一労働同一賃金」の法制面でも、待遇決定に当たって労働者の意見を聞くことを促していくべきであると労働側として考えています。

この点、次の議題とはなりますが、資料3の3ページの(2)にありますように、ガイドラインに当事者の意向の配慮の重要性を明記することは重要ではありますが、同時に、パート・有期雇用労働者の意向を全く考慮しないで、一方的に待遇を決定した場合などについては、待遇差の不合理性を基礎づける事情となるというところも、セットでガイドラインに明記すべきではないかと考えています。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。柴田委員、お願ひいたします。

○柴田委員 ありがとうございます。私からは、派遣で働く仲間を組織する労働組合の立場として、改めて派遣労働の「同一労働同一賃金」について意見を2点申し上げたいと思います。

まず、前回部会も含めて労働側から繰り返し主張してきてはいますけれども、待遇決定方式は派遣先均等・均衡方式が原則であって、例外については、過半数代表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であるべきと考えます。過半数代表制をいくら適正化したとしても、労働組合と違って団結権などの基盤を有しない組織が使用者と対等に交渉することは非常に難しく、結果として派遣労働者にとって不利な内容の協定が結ばれてしまうリスクがあります。この点は4月に行ったヒアリングでも御指摘がございました。

また、5ページ目の上から5つ目のポツに、「派遣労働者の自由な選択という観点からは、労働協約ではなく、労使協定方式をベースにすることが考えられる」という意見がございます。もちろん、組合加入の自由という点は理解しますが、待遇決定方式についていえば、派遣労働者にとって不利な労働条件となる可能性があるものを、わざわざ仕組みとして保障する必要があるのかということは疑問です。改めて、派遣労働の「同一労働同一賃金」の例外は労働協約方式であるべきですし、仮に労使協定方式とする場合でも、例えば周知義務違反も含めて手続違反があった場合は協定無効とするなど、適正運用に向けたルール整備が不可欠ということを申し上げておきたいと思います。

もう1点は、一般賃金のタイムラグに関してです。まず、資料にはタイムラグ問題に関連して通達の記載を見直すべきという労側意見を記載していただいていますけれども、通達の記載の強化はあくまで次善の策であって、根本的には一般賃金の統計公表タイミングの早期化も含めた対策が必要であることは、指摘させていただきたいと思います。

その上で、通達の記載の強化の格上げについて申し上げれば、現行通達の「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」という文言については、待遇改善の流れを明確にする観点から言えば、「賃金を決定すること」ではなく、「賃金を改善すること」として書きぶりを強化した上で、派遣元指針に書き分けすべきであると考えます。

また、その実効性を確保するためには派遣先による派遣料金の配慮が欠かせません。この点、6ページにある派遣料金の配慮の意見の3つ目に、「派遣先は要望を受け派遣料金を引き上げる対応を行っている」とありますが、派遣労働者を組織する労働組合の実感としては違和感があります。6月の部会で示された資料でも、2割強が派遣料金の改定を断られているとのデータも示されています。つい最近も私たちJSGU加盟組合の企業から、「派遣先が料金交渉に応じず困っている」という相談がありました。

派遣先との交渉状況がどのようにになっているのか。私たちJSGUでは、加盟組合から交渉状況のデータを取り寄せて確認したところ、次のような状況でした。対象の契約は、1年以上継続、かつ、派遣料金の値上げ交渉を行った1,754件です。こちらを厚生労働省の調査と同様に分析してみたところ、派遣料金が下がったのは0.9%、変化していない、い

わゆる「断られた」は 31.8%となっています。また、交渉の結果、値上げをしてくれたものの、その値上げ率が 5%未満という所が 40.9%となっています。このような数字から見ますと、現場としては派遣料金の適正設定にかかる派遣先の理解がまだまだ得られていないのではないかと感じています。ちなみに、厚生労働省は事業所単位で見ていますけれども、同様の手法で分析してみると、派遣料金が下がったのは 0.7%、変化してないは 22.9%、交渉の結果、上がったのは、その値上げ率 5%未満が 50.3%となっています。派遣契約の件数と事業所数では比較にならないかもしれません、傾向としては同じように見て取ることができるのでないかと思っています。

以上のように、厚生労働省の資料から派遣料金が上がった率を見ても、私たち JSGU の調査から見ても、多くの事業所では昨今の物価上昇には遠く及ばないのが現実です。したがって、先ほど申し上げた「賃金を改善すること」を派遣元指針に記載することとパラレルで、派遣先指針にも、「派遣元が賃金動向を勘案して賃金を改善することに配慮すること」を派遣先の義務として課すべきであると考えます。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかはいかがでしょうか。事務局から何かございますか。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、お願いいいたします。

○及川委員 ありがとうございます。労使の話し合い、そして説明をしていくということは中小企業の経営者にとっても大変重要でございますし、経営者自身も大変意識しております。中小企業の宝は従業員ですので、それに対する関心も大変高いものがあるところでございます。今回の雇入れ時に労働条件を説明するときや労働条件の変更のときなど、いつやるか明確になると、今後の説明をするときのコミュニケーションが効果的になるのではないかと思っています。まだ十分でなかったところが、この同一労働同一賃金の更なる成果になるためにも、これが必要だということが今回分かったと思いますので、それをまずしっかりとやっていくということだと思います。中小企業の事業者としても従業員に注意喚起したり、あるいは意識への働きかけを研修等を通じてしっかりとやっていきたいと思っています。

そのためにも、5 年前はまだ先が分からない、特に最高裁の判断が分からないということで不十分な点があったガイドラインですが、これについては積み重ねがありましたので、ここをしっかりと充実強化させることは、今後、派遣あるいは短期の労働者に対しての労働条件の向上に大きく寄与するものと考えています。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。水崎委員、お願いたします。

○水崎委員 ありがとうございます。先ほど柴田委員から、一般賃金のタイムラグの問題に関連し、「物価や賃金の動向を勘案した賃金の改善を図ること」を派遣元指針に記載すべきという発言がありました。この点に関しては私も全く同意見です。その上で、現在のようなインフレであったり賃金上昇局面ではなく、デフレに陥り一般賃金が下がった場合であっても、それと連動させて派遣労働者の賃金を下げるといった安易な行為を誘発しな

いような対応もセットで派遣元指針に記載すべきであると考えます。

具体的には、派遣元指針において、仮に一般賃金が下がった場合などでも、派遣労働者の待遇改善という「同一労働同一賃金」の目的に照らせば、安易に待遇を引き下げるべきではないことや、労働条件の不利益変更にもなり得ることをセットで記載すべきではないかと考えています。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。続きまして、安藤委員、お願ひいたします。

○安藤委員 ありがとうございます。私から 3 点ございます。まず、2 ページ目の説明方法の所で書面の交付というのは、あとで改ざんできないことは担保する必要がありますけれども、メールやウェブサイトなどで情報提供することも可能としたほうが、よろしいかと思っています。今の時代、紙で渡されたものを皆さんがいつまで保管しているのかといったことを考えたときに、あとから振り返ることができる、いつでも取り出すことができるといったことが大事だと思っています。また、これは近未来的、中長期的な課題かもしれないが、改ざんの可能性を避けるためにも、また、いつでも振り返ることができるという観点からは、公的機関にデータとして届けて保管しておくといったことも技術的には既に可能だと思いますので、検討の余地があると思っています。

次に、7 ページ目の所で、能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながることが重要であり、派遣先から派遣元に対して評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要という意見に対して、この書いてあること自体は正しいと思いますが、誤解を招かないように表現ぶりは注意が必要かと思っています。能力が評価されて賃上げにつながるというのは、同じ仕事をしていても能力が高ければ賃金が高いといった、従来の日本企業で多かった職能給型のような話ではなく、あくまで能力が高い人が、その高い能力を発揮できる別の仕事や別の派遣先企業に変わることで高い賃金が実現する。こういう話だと理解しています。この観点で、「公正に評価されて」というのは誰が公正に評価するのかといったら、まず派遣元企業であり、適切な能力が発揮できる仕事に就けることによって派遣労働者の賃金が上がるだけでなく、派遣元企業にとってもメリットがある。このメカニズムが重要かと思っています。

また、もう 1 点、派遣先が派遣元に対して評価についての情報提供をする。そういう動機があるのかというところは十分に注意する必要があります。今の仕事をきちんとこなしてくれている派遣労働者を派遣先企業が高く評価したら、その労働者は、その能力を生かして別の所に行ってしまうかもしれないといったときに、派遣先企業としては、今、自社で受け入れている派遣労働者を高く評価する、非常に良い人ですよと言ったら手元から失うといった構造になっていないかということで、この辺り、仕組みが必要というだけでなく、具体的に誰にどんな取組を求めるのか。ここまでセットで考える必要があると思っています。また、能力面での評価というのは、当然ですが、派遣元が行う必要がある。派遣先企業では定められた仕事をこなしているだけであって、日本企業でよく行われる査定のような能力全般の評価といったものを、派遣先企業がやるという構造にはなっていな

いはずなので、この辺りも明確にする必要があると思います。

最後、10 ページ目の正社員人材確保論について、こちらについては以前から何度も申し上げていますが、同一労働同一賃金、これは日本型のものでもそうだと思いますけれども、少なくとも正社員を含む多様な働き方について、名称を明確かつ合理的に社会全体でそろえていく。そういうことが必要だということを以前から申し上げています。目先でという話でなく、どの会社で正社員と言っている働き方がどんなものなのか。そういうものをそろえていくのは結構手間がかかる作業かと思いますが、長期的課題としては認識しておく必要があるかと思っています。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかにいかがですか。もし、ないようでしたら次に移ってまいります。それでは、意見は出尽くしたかと思いますので、次に資料 3、同労働同一賃金ガイドラインについての論点について、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 事務局です。資料 3 をお願いします。資料 3 は同一労働同一賃金ガイドラインについての論点です。このガイドラインについては、8 月の部会で御議論を頂きましたが、その際の御意見も踏まえ、次のような見直しを検討することとしてはどうかというようなことで、論点設定をしているものです。

まず、1 の(1)最高裁判決で性質・目的が示されている待遇ですが、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職（休暇）及び夏季冬季休暇について、裁判例で示された内容等を記載することとしてはどうか。

また、現行のガイドラインにおいては、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理でないのか等の、「原則となる考え方」及び「具体例」を示しているところ、必要に応じ、待遇の性質・目的に係る留意点等について、「留意すべき事項」として記載することとしてはどうか（例えば、家族手当について、配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることができると旨を留意すべき事項として記載することが考えられる。）ということです。

(2)はいわゆる「正社員人材確保論」です。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しう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旨を記載することとしてはどうか。

2 ページです。(3)下級審判決ですが、最高裁が判断を示した 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、最高裁の判断を示さなかつたもので、現行のガイドラインに記載がない「褒賞」について、裁判例で示された内容などを記載することとしてはどうか。

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は、現行のガイドラインにおいて、「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は、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、改正パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、通常の労働者の待遇を引き下げるることは望ましい対応とはいえないといった趣旨の記載に改めることとしてはどうか。

3 の「その他の事情」の明確化です。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。その内容等について、ガイドラインにおいて明確化することとしてはどうか。この点に関しては、先ほど資料 2 でもありました、分かりやすさの観点から明確化すべきという御意見と、例示された内容がどのように解釈されるかという点を踏まえると、明確化には慎重であるべきという両方の御意見がありました。

4、無期雇用フルタイム労働者及び「多様な正社員」についてです。所定労働時間が通常の労働者と同一であり、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(無期雇用フルタイム労働者)や、いわゆる「多様な正社員」については、パートタイム・有期雇用労働法に規定する短時間・有期雇用労働者には該当しないが、労働契約法第 3 条第 2 項の規定により、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されていることや、均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきことなどに留意する必要があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうかということです。この点についても、法制的な対応が必要との御意見があります。

3 ページです。5 の「その他」の(1)として、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追加することとしてはどうか。また、ガイドラインに記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められるなどの可能性があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

(2)労使により待遇の体系を議論するに当たって、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を考慮することが重要であるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

(3)「第 3 短時間・有期雇用労働者」の「1 基本給」の「注」、これは「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・ルールの相違がある場合の取扱い」と、「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」という 2 つの「注」がありますが、これら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、「第 2 基本的な

考え方」等に移行することとしてはどうか。

併せて、「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・ルールの相違がある場合の取扱い」については、これは賃金に限らず待遇全体に係る内容ですので、その旨を明示するとともに、賃金の決定基準・ルールに相違がある場合であってもパートタイム・有期雇用労働法第8条などの適用があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

(4) 短時間・有期雇用労働者の待遇については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び対応を行う目的に照らして適切と認められるものの違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

(5) 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「4 福利厚生」に定めるもののほか、福利厚生施設の利用条件についてもパートタイム・有期雇用労働法第8条の適用があるといった趣旨の記載を追加することとしてはどうか。

(6) 「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」と同様に記載されるようなものについては、「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様の見直しをすることとしてはどうか。ということです。説明は以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。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、御意見等ございませんか。中川委員、お願ひいたします。

○中川委員 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よる待遇の相違の解消について、これまで申し上げてきたとおり、中小企業、とりわけ公益性、社会性の高い事業を行っている企業などでは、企業努力だけでは収益拡大が難しいことがあります。そのため、総額人件費は従前以上を確保しつつも、正社員の待遇を見直すことがやむを得ない場合もあるかと思います。

ガイドラインの記載を改める場合は、こうした実態に配慮した書きぶりとすべきであると思います。以前の議論で、「同一労働同一賃金の趣旨を踏まえれば、労使合意の有無にかかわらず、通常の労働者の待遇を引き下げるることは望ましい対応とはいえない」とすべきとの御意見がございました。現行法を踏まえて、労使が真摯に話し合い、折り合うことはあり得ることですので、「労使合意の有無にかかわらず」との文言・趣旨の記載はすべきではないと考えております。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。続いて富高委員、お願ひいたします。

○富高委員 ありがとうございます。まず、1点目の裁判例を踏まえたガイドラインの見直しの部分に関し、最高裁判決の取扱いについて意見を申し上げたいと思います。1の中では、最高裁判決で性質・目的が示された待遇の内容等について、ガイドラインに記載することとしてはどうかと記載されております。この点は前の議題の資料2の論点整理の中にも記載いただいておりますが、ガイドラインはパート・有期、派遣労働者の待遇改善と

いう「同一労働同一賃金」の目的を踏まえた見直しを図るべきであって、待遇差が是認されるような方向での見直しを行うべきではないと考えております。

例えば、最高裁判決の結果だけに着目をして、現行ガイドラインの一時金・賞与、また現行ガイドラインに記載がないので新設をする提案がされている退職金について、「問題とならない例」を増やして待遇差を是認するような方向で見直すことはあってはならないと考えています。これらについては、最高裁判決の結果ではなく、その中で示された労務の対価の後払いや、功労報償といった多様な目的を含み得るというような、待遇の考え方の記載にとどめるべきと考えております。

もう1点、住宅手当にも触れたいと思います。住宅手当については、ハマキヨウレックス事件最高裁判決で、「転居を伴う配転の予定」に着目し、支給、不支給の不合理性が判断されました。これを参考にガイドラインで住宅手当の項目を新設するということを提起されているのだろうと思いますが、別途追記していただきたい点がございます。

具体的には住宅手当の目的を「転居を伴う配転の予定があるから、正社員のみに住宅手当を支給する」と整理していたものの、実際には転居を行っている正社員はいなかった場合、またはそもそも「転居を行う配転の予定」という目的ではなくて、正社員には一律に住宅手当を支払っている場合などは正に待遇の目的からして不合理な待遇差であると考えます。したがってこうしたケースはガイドラインで「問題となる例」として追記することを検討いただければと思います。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。続いて清田委員、お願ひいたします。

○清田委員 ありがとうございます。私の声は聞こえていますか。

○小畠部会長 はい、聞こえております。

○清田委員 ありがとうございます。私から2点、申し上げたいと思います。1点目が、正社員人材確保論について、資料に記載いただいているとおり、直ちに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いうことは承知していますが、他方で最高裁判決において、存在する場合があるということは認められていることを踏まえますと、仮に記載を検討するのであれば、認められる場合はあることは示した上で、直ちに、当然に認められるべきではないといったような、両輪での記載をお願いしたいと思っています。

2点目は、先ほどの委員の方の意見と重複するのですが、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。相違の解消を行うに当たり、確かに法の目的に鑑みますと、望ましい対応ではないことは理解いたしますが、他方で企業実務においては追加の入件費が捻出できないような状況下などにおいて、労使の合意に基づいて、正社員の待遇の見直しを行うことで、差異の解消に取り組むということはあり得ることです。待遇の引下げを絶対に行ってはならないというような、誤解を招くような記載は避けるべきだと考えています。私からは以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。齋藤委員、お願ひいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。先ほど、富高委員からガイドラインは最高裁判決の

結果をそのまま書くのではなくて、「同一労働同一賃金」の目的を踏まえた見直しを図るべきという御発言がありました。正にそのとおりだと私も思っております。

その観点で申し上げますと、病気休職については、日本郵便事件最高裁判決を意識した書きぶりをイメージしていると思うのですが、この日本郵便事件最高裁判決で判示されたのは、相応に継続的な勤務が見込まれる契約社員には、有給の病気休暇を与えなければならないということであり、これをそのまま書くということについては疑問を感じております。といいますのも、この「相応に継続的な勤務」という部分は、どの程度の期間であればそれに該当するのかということが不明ですし、そもそも勤続時間が継続的かそうではないかということによって、病気という労働者本人がコントロールし難い理由によって、休まざるを得なかったときの給与補償まで差を付けることは、適当ではないと考えております。

したがって、病気休職時の給与補償をガイドラインに書く場合には、現在のガイドラインの病気休職の付与と同様にストレートにパート・有期、派遣労働者にも同一の有給休暇を付与すべきと記載することが適当であると考えております。以上となります。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかにいかがですか。原田委員、お願いいいたします。

○原田委員 ありがとうございます。1の裁判例を踏まえたガイドラインの見直しについて発言させていただきます。まず(1)、最高裁判決で性質・目的が示されている待遇についてですが、こちらに記載がある各種待遇について、最高裁判決などを踏まえて、必要に応じて留意すべき事項を示しながら、ガイドラインを充実させていく方向で検討すべきと考えております。その際、これまで発言してきましたとおり、最高裁が示した不合理、不合理ではない、いずれの判断についても可能な限りその趣旨が伝わるよう記載をして、労働者の待遇をどのように設定すれば不合理とならないのか。とりわけ、最高裁判決が示した内容を実現できていない事業主の参考となる考え方、手掛かりを示すべきと考えております。

正社員人材確保論については、事業主に対して留意を促す内容を記載すること、また、下級審判決については、褒賞のみ記載するということは、いずれも適切であると考えております。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかにいかがですか。石神委員、お願いいいたします。

○石神委員 ありがとうございます。3のその他の事情の明確化について、申し上げたいと思います。パートタイム・有期雇用労働法第8条のその他の事情について、均衡待遇規定を踏まえた対応を事業主に更に促していく観点から、施行通達にある具体例をガイドラインで明確化すべきだと思います。その際、経験や合理的な労使慣行などをガイドラインに記載することは、これまでこうした事項に十分に配慮できていなかった事業主に対して、適切な対応を求めるにつながると考えており、必要に応じて留意事項を記載するとい

った工夫をしながら、記載すべきではないでしょうか。

また、最高裁判例で示された登用制度を盛り込むことは、正社員転換制度の導入促進に資するものと考えており、併せて御検討いただきたいと思います。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。水崎委員、お願いいいたします。

○水崎委員 ありがとうございます。私からは、2点意見を申し上げます。1点目は3ページの(4)に記載いただいているように、均衡の考え方をしっかりと明記すべきという点です。以前の部会で労働側から意見、指摘をさせていただきましたが、現在の裁判所の判断は、職務内容や責任の程度に少しでも違いがあると、待遇差が不合理とまでとは言えないとして、救済がゼロになってしまうことが少なくありません。こうした司法判断が続いてしまっては、「同一労働同一賃金」の目的が到底達成できないと考えています。ガイドラインは司法判断を拘束するものではないということは十分理解はしますが、行政の意思として、「違いがあれば、違いに応じて均衡を図るべき」との考え方を、個別の待遇の部分だけではなくて、「第2 基本的考え方」の部分にしっかりと明記すべきであると考えます。

2点目は、2ページの下段にある、無期雇用フルタイム労働者について意見を申し上げます。事務局からの提案では、無期雇用フルタイム労働者も、「同一労働同一賃金」の趣旨が考慮されるべきことをガイドラインに記載してはどうかというものです。ただ、これも繰り返しになりますが、労働側としては、※に書いてあるように、あくまで通常の労働者と無期雇用フルタイム労働者との合理的でない待遇差を禁止するといった法的な対応が必要であると考えています。その上で、仮にガイドラインの対応にとどめる場合であっても、これまでの部会でも主張してきたとおり、有期雇用時から労働条件向上がなく、ただ無期転換をした労働者の問題は放置すべきではないと考えます。明徳学園事件判決で示されたように、有期雇用時点の待遇差が違法である場合に、無期転換後もその状態が続いているようであれば、それは違法であることをガイドラインにきちんと明記すべきであると考えます。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。熊谷委員、お願いいいたします。

○熊谷委員 ありがとうございます。私からは、2ページの「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、意見を申し上げます。事務局から御提案がありましたとおり、労使の合意の有無にかかわらず、「改正パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、通常の労働者の待遇の引下げは望ましい対応とはいえないといった趣旨に記載を改める」ことは適当であると、労働側としては考えております。

その上で、現在のガイドラインの該当部分の記載を見ますと、通常の労働者の待遇の引下げやその際の留意点にばかり焦点が当たっているような印象を持っています。したがって、ガイドラインのこの部分の記載は、「同一労働同一賃金」の対応は通常の労働者の労働条件引下げではなく、パート・有期・派遣労働者の待遇改善を進めることによって実現

すべきという原則的な対応とセットで明記する必要があると考えております。以上です。  
○小畠部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。原田委員、お願ひいたします。

○原田委員 ありがとうございます。4番の無期雇用フルタイム労働者及び「多様な正社員」の部分について、まず発言させていただきます。論点に記載がありますとおり、ガイドラインに労契法3条2項の趣旨を明示して、事業主に正社員と無期雇用フルタイム労働者との均衡の確保を促していくことは適切であると考えております。

他方で、先ほど明徳学園事件を踏まえて違法であることを明示すべきといった御発言がありました。この事件は下級審、地裁の判決であり、かつ係争中と聞いております。今後、判断が変わる可能性があり、一般化できる考え方ではありません。この事件のような問題について、事業主に留意を促す記載をするととも、この事件の判断だけをもって違法であるといった記載にすることは早計であり、慎重な議論が必要と考えます。

続いて、5のその他について申し上げます。(1)～(6)の見直しについて、検討の方向性は適切であると考えております。その上で、(4)と(6)について申し上げます。(4)は、現行法に沿って均衡な考え方を確保すべきことを追記することと理解しておりますが、「違いに応じた均衡のとれたものとすることが求められる」の意味するところが、「いずれの待遇についても必ず比例的支給をすべき」という趣旨になりますと、事業主の裁量を制限するものであり、こうした読み取られ方がなされない書きぶりとすべきであると考えております。どのような水準で比例的均衡をとれば不合理に当たらないかといった判断基準は確立されていない中、企業実務に混乱を生じさせない書きぶりを検討すべきと思います。

それから(6)の派遣労働者についてですが、単純にパート・有期雇用労働者と同様の見直しとしたときに問題が生じないか、厚生労働省事務局で精査をお願いできればと考えております。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。続いて、原委員お願ひいたします。

○原委員 ありがとうございます。私からは、大きく4点お話をいたします。まずは、1ページの1、ガイドラインの見直し全体に関する問題です。私は、1の(1)にあるように、最高裁判決の内容について、分かりやすくガイドラインで示すことは重要だと考えております。というのは、様々な企業が制度の見直しを含めた実務対応をされるときに、なかなか、個々の最高裁判決を調べて読み込んで、ということは難しい部分があるわけです。そこで、個々の最高裁判決といえども個々の事案に対する判断である、ということは忘れずに、ただその中で示された一般論や重要な考え方といったものを、判決文の抜粋というわけではなく、分かりやすい形でガイドラインとして社会に示していくことは、とても重要であると考えます。今、事務局が考えてくださっているように、こういった最高裁判決の内容を分かりやすくガイドラインに反映していくことは、是非進めるべきだと考えます。

2点目は、1の(2)の「正社員人材確保論」についてです。これも、様々御意見があるところかと思います。私は、もしこの論に触れるのであれば、この正社員人材確保論が前提

とする正社員が、まさに典型的な正社員だということ、つまり、長期的な雇用で、いわゆる年功的な待遇がされていて、人事異動、配置転換等も頻繁に行われるといった典型的な正社員を念頭に置いた議論だということ、これは、どこかに注記で入れてもいいのかと思うのです。つまり、正社員でありさえすれば、正社員の人材を確保するためにこの議論が当てはまるという話ではなく、正社員の中でもまさに典型的なイメージの正社員についての議論であることは、補足的に示していくこともありますので、この点は御検討いただければと思います。

3点目は、2ページの2、待遇の引下げの話です。私は、現行の労使で合意なく引き下げるることは望ましいとはいえないという記述は変更する必要があると考えます。というのは、例えば個々の労働者と使用者が合意なく労働条件を就業規則の変更で引き下げるといったことは、労働契約法9条が認めないと書いていて、ただ労働契約法10条が周知と変更の内容が合理的であるといったことを前提に、例外的に認めるという部分があるわけです。そういうことを考えていきますと、事務局の案にありますように、「通常の労働者の待遇を引き下げるることは望ましいと対応はいえない」のだということ、これを明記することは十分あり得るのではないかと考えます。

最後の4点目は、2ページの4、無期雇用フルタイム労働者に関してです。これも、いろいろ御意見があるところかと思います。やはり、無期雇用フルタイム労働者の方には、パート・有期法の適用は基本的にはないということ、これが法律上の考え方であり、法的な限界でもあると思うのです。ですから、現在の案にありますように、労働契約法3条2項などに鑑みて、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきといったことは示していくことはできるかと思います。併せて1つ御検討いただきたいのは、有期雇用フルタイム労働者の方が無期転換によって無期フルタイム労働者になる場合には、無期転換の前にパート・有期法などを活用して待遇を改善した上で無期転換し、安定的な雇用に変わっていただく、これが法の基本的な考え方であること、これを、何らかの形で明確に示すことも必要ではないかと思いますので、この点を御検討いただけたらと思っております。私からは以上です。

○小畠部会長 ありがとうございました。ほかにありますか。及川委員、お願ひいたします。

○及川委員 ありがとうございます。現行のガイドラインには、留意すべき事項というカテゴリーはないと理解をしています。そういった中で、今後中小企業が使いやすい、判断しやすいということで、1ページの1ポツの(2)にあります留意すべき事項を新たに設定していただいたのは、今後のガイドラインに大きな広がりをもたせて、役立つガイドラインになると思います。同じようなことは、2ページの4番目にも留意する必要があるという旨の追加は結構だと思っておりますので、是非お願ひ申し上げます。以上です。

○小畠部会長 ありがとうございます。ほかにありますか。事務局からは何かありますか。特に、これ以上の御意見がないということでしょうか。ありがとうございました。それで

は、本日の議論はここまでとさせていただきます。

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。以上です。

○小畠部会長 それでは、これをもちまして第26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。