

第 2 7 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 1 1 月 2 1 日(金)
1 0 : 0 0 ~

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 27 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、誠にありがとうございます。本日は、風神委員、水崎委員が御欠席、安藤委員、坂爪委員、武石委員、齋藤委員、清田委員、鳥越委員がオンラインで御出席です。なお、鳥越委員は 11 時頃までの御出席と伺っております。また、石神委員の代理として、日本経済団体連合会の平田様が御出席です。

初めに、委員の交代がありましたので御紹介いたします。UA ゼンセン労働条件局部長の柴田美千子委員です。

○柴田(美)委員 御紹介いただき、ありがとうございます。UA ゼンセンの柴田と申します。今後とも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。議事に入る前に、事務局よりタブレット操作等について御説明いたします。

○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、タブレット本体の右側面下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く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 までとなっております。御不明点などがありましたら、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、御発言のとき以外は、常にマイクをオフにしていadakようをお願いいたします。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、マイクをオフにしていadakようをお願いいたします。

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、あるいは事前に共有させていただいている電話番号まで御連絡いただくよう、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、頭撮りはここまでいたします。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。本日は、まず「雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保についての論点」について事務局から御説明いただき、各論点について御議論いただきたいと思います。その後、「同一労働同一賃金ガイドライン見直し案(新旧対照表)」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いただきたいと思います。

それでは、まず資料 2「雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保についての論点」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 おはようございます、事務局です。資料2をお願いいたします。資料2は、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保についての論点です。前回の部会では、同一労働同一賃金ガイドラインの見直しに関する論点を御議論いただきましたが、それ以外の部分も含めた全体の見直しを検討すべき項目を、これまでの部会での御議論を踏まえ整理をしたものです。大きく4つの項目に柱立てしており、1は均等・均衡待遇、2は労働者に対する待遇に関する説明義務の改善、3は公正な評価による待遇改善の促進等、4は行政による履行確保となっています。それぞれの柱について、パート・有期と派遣とで共通の項目、パート・有期独自の項目、派遣独自の項目を入れ込んでいる形になっております。

まずは、1の均等・均衡待遇です。(1)同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化については、後ほど本日の資料3で御議論を頂きます。

(2)短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映。事業主又は派遣元事業主が、就業規則の作成又は変更時に、意見を聴くように努めなければならないこととされているパートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の過半数を代表すると認められる者、及び派遣元事業主との労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらの者が事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮等について指針等で示すこととしてはどうか。これに加え、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見が反映されるための工夫をするよう努めることを指針等で示すこととしてはどうか。

派遣労働者の同一労働同一賃金について理解が進むよう、労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり、過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労使協定とは認められず、労働者派遣法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることを指針等で示すこととしてはどうか。

2ページです。派遣元事業主との労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が、派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むこととしてはどうか。

(3)労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善。①派遣先による待遇情報の提供。派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むこととしてはどうか。

②一般賃金の算出方法及び運用の改善。一般通勤手当の算定に当たり利用する統計について、定期的に行われる代替可能な統計調査に変更することとしてはどうか。協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、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等を指針等で示すこととしてはどうか。能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを

通じて、適切な運用を促すこととしてはどうか。

③適切な料金交渉の実施。派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合などは、労働者派遣法第26条第11項の規定の趣旨を踏まえた対応とは言えないことを指針等で示すとともに、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することとしてはどうか。

④労使協定の周知等。協定対象派遣労働者に対する労使協定の更なる周知を図る観点から、労使協定を締結したとき(改定したときを含む)及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すこととしてはどうか。派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に、理解しやすい明示を促すこととしてはどうか。

(4)福利厚生施設。パートタイム・有期雇用労働法第12条の福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室)以外の福利厚生施設について、現行の派遣先が講ずべき措置に関する指針を参考に、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等、必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないことを指針等で示すこととしてはどうか。給食施設、休憩室及び更衣室以外の福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すこととしてはどうか。

(5)いわゆる「立証責任」。「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」という意見と、「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」という意見などがあります。

2 は、労働者に対する待遇に関する説明義務の改善についてです。(1)待遇の相違の内容及び理由等について、事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨の労働条件明示事項への追加。パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づき、事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加することとしてはどうか。

4 ページです。(2)待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法。パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づく説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は、説明すべき事項を全て記載した、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から、当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者から事後に求めがあったときは、当該資料を閲覧させる等

の工夫をするよう努める旨を指針等で示すこととしてはどうか。

3 は、公正な評価による待遇改善の促進等についてです。(1)公正な評価による待遇改善の促進。パートタイム・有期雇用労働者の賃金に関し、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を公正に評価して昇給に反映するなど、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことや、その具体例として、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けることが考えられる旨を指針等で示すこととしてはどうか。

派遣労働者の待遇の改善に向けて、派遣元事業主が、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たっての留意事項を指針等で示すこととしてはどうか。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等に協力することを指針等で示すこととしてはどうか。

(2)情報公表の促進。事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の有無や転換実績、職務に必要な資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関又は自社のウェブサイトで公表することが望ましいことを指針等で示すこととしてはどうか。

派遣元事業主による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナー等による周知・啓発を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することとしてはどうか。

(3)正社員転換支援・キャリアアップ。事業主は、パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに、複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないことを指針等で示すこととしてはどうか。

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、職業能力開発促進法について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こと等を指針等で示すこととしてはどうか。

(4)「多様な正社員」制度の普及促進等。「多様な正社員」制度の普及促進等については、働き方改革推進支援センターにおいて、令和 7 年度から、短時間正社員制度を始めとする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おり、その実施状況も踏まえつつ効果的な支援を行っていくこととしてはどうか。

(5)無期雇用フルタイム労働者。「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を検討すべき」という意見と、「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」といっ

た意見等があります。

4 は、行政による履行確保についてです。同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等や労働基準監督署と連携した取組を通じて、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保を図るとともに、各種マニュアルや職務分析・職務評価の手法の活用促進、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施、派遣元事業主及び派遣先を対象とした各種セミナーや各企業における取組状況等に関する周知広報等により、制度周知や企業の取組支援を進めることとしてはどうか。

行政 ADR(裁判外紛争解決手続)について利用が十分に進んでいるとは言い難い実態を踏まえ、更なる利用促進を図ることとしてはどうか。

均等・均衡待遇の更なる徹底に向け、事業主及び派遣元事業主の理解促進を図る観点から、必要に応じ業所管省庁の協力を得ながら、パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者が多い業界への周知・啓発等に積極的に取り組むこととしてはどうか。資料2については以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは資料2「雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保についての論点」について、御議論いただきたいと思います。議論に当たりましてはテーマごとに区切ることとし、まずは「1 均等・均衡待遇」について、その後、「2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善」について、最後に「3 公正な評価による待遇改善の促進等」及び「4 行政による履行確保」について、それぞれ御議論いただきます。

では、「1 均等・均衡待遇」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。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。「1. 均等・均衡待遇」に関し、総論的な部分も含めて発言したいと思います。まず、この資料2の冒頭のところに、通常の労働者とパート・有期及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇相違の解消を図って、公正な待遇を確保していく観点から見直しを検討するとあります。これは本当に指摘のとおりであり、この観点でこれまでも議論してきたと思っています。

ただ、「1. 均等・均衡待遇」以降の具体的な部分を見てみますと、待遇改善の点で前進している部分はあるのですが、十分かという我々としてはそうではないと受け止めています。繰り返し発言してきていますが、これまで本部会で提示されてきた各種データを見ても、法改正以降も賃金、一時金、各種手当を含めて、多くの待遇で格差が残っている状況があります。また、裁判でもその待遇改善に後向きな判決が少なくないと考えており、この状況では、「同一労働同一賃金」の目的を実現できているとは言えないのではないかと考えます。だからこそ、労働側としては実効性のある法規定の強化を求めてきたのです。ただ、今回の事務局案では、待遇の説明義務の強化の部分も含めて、規定の強化が十分ではないと思っています。また、「同一労働同一賃金」の法制度の根幹とも言える「立証責

任」の部分は3ページのところに※で示されているように、両論併記にとどまっており、法改正には消極的な姿勢と受け止めています。

部会でも再三、指摘していますが、やはり現状の「不合理な待遇差を禁止する」という規定では、「不合理とまでは言えない」として、待遇差のグレーゾーンが合法化されるような司法判断が少なくないという印象です。実際に待遇差の裁判を闘った労働者から、「なぜ立場の弱い労働者が不利益を被らなければいけないのか」、「もっと待遇差の救済が受けられるような法律にすべきではないか」といった声も上がっているわけです。こういった声を決して無視するべきではないと考えています。

立証責任転換のところでは、反対意見として法の安定性を確保すべきというような意見も示されていますが、現実問題として上がっているこういった労働者からの切実な訴えよりも優先させるべき法の安定性があるとは、労働側としてはとても思えません。改めて労働側としては、待遇差に関する立証責任を転換し、待遇差の合理性を立証できない限り違法であるということを法律上明確にする、これが非常に重要であるということを強調しておきたいと思います。

その上で、個別の論点について意見を申し上げます。1点目は、1ページの「(2)短時間・有期雇用労働者の意見反映」の部分です。この部分は、全体的にお示ししていただいた方向性自体には異論ありませんが、過半数代表やこれから過半数代表になろうとしている労働者に対する不利益取扱いの禁止については言及がありません。労働組合のような組織基盤を有していない過半数代表者が適切に意見反映を行うことはただでさえ難しいわけですが、さらに不当な配転や解雇といった不利益取扱いが横行しては、労働者から意見を述べることはより難しくなります。したがって、過半数代表や過半数代表になろうとした者に対する不利益取扱いの禁止を実効性のあるものとするのが重要であると思っています。現行のパート・有期雇用管理指針では、不利益取扱いの禁止は「不利益な取扱いをしないようにするものとする」というような、非常に分かりにくい曖昧な書きぶりで定められていますが、この規定を強化して、不利益取扱いをしっかりと防止・禁止していくということが非常に重要であると考えています。

2点目ですが、2ページ目の「(3)労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善」の部分です。この中では、労働側が主張してきました職業安定業務統計から算出した一般賃金の問題について、何ら改善の提案がなされていません。この点は、実際のマッチングの賃金ではなくて、ハローワークの募集賃金の下限を一般賃金として派遣労働者の賃金の基準とするということは、論理的にも適切ではないと思っていますし、実際の賃金額としても、マッチング賃金である賃金構造基本統計調査から算出した一般賃金より150円程度下回っているというような状況です。派遣労働者の待遇改善という「同一労働同一賃金」の趣旨からすれば、安い方に流れるようなことがあってはならないと考えます。職業安定業務統計による一般賃金については、キャップが掛からないようにするというような工夫は必要だと思いますけれども、例えば募集賃金の上限を示して、それをベースに派遣元で処

遇改善の方向で協議が行われるというような工夫もできるのではないかと思います。そういった趣旨に基づく改善をしていただきたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。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。私からは(5)の「立証責任」を中心に現行法の枠組みについて申し上げたいと思います。かねて申し上げてきましたとおり、現行の均等・均衡待遇規定と不合理性の立証責任による待遇改善の枠組みは、欧州の主要国とは異なる我が国の雇用慣行や賃金制度の実態を踏まえたものであり、堅持すべきと考えています。このことについては、現行のガイドラインの第1の目的において、「欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た」と記されています。

また、これまでの部会での有識者の先生からは、現行法でパ有労働者、派遣労働者の待遇改善に向けた枠組みとして機能するといった趣旨の御発言もあったかと思います。さらに、企業において現行法の理解がようやく定着し、多くの企業が現行法を遵守してパ有労働者、それから派遣労働者の待遇改善に取り組んできている途上にあることも踏まえれば、現行の枠組みを土台として、最高裁判例を踏まえたガイドラインの改正、それから説明義務の運用改善により、労使のコミュニケーションを促すことで、更なる待遇改善につなげていくことが最適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。ほかはいかがでしょう。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、1 ページの 1 の(2)短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映の部分について、意見を述べさせていただきます。就業規則の作成、更新時にパ有労働者あるいは派遣労働者の意見を聴くよう努めることが規定されていることを前提として、過半数代表者が意見集約などの事務を円滑に遂行できるよう、事業主あるいは派遣元事業主が行うべき配慮について指針等で示すことに異論はありません。他方で、現在、労働条件分科会において、過半数代表者に関する議論が行われており、この結論を踏まえる必要もあるかと思います。そこで、配慮については、例えばパ有法第7条に関して施行通達で示されている過半数代表者の選出手続の内容、また過半数代表者の活動を事業主が可能な範囲でサポートする観点から、支援の例を指針などで示すことが考えられると思います。

また、これまで申し上げたとおり、アンケートの実施や 1on1 のような話合いの機会を設けるなど、事業主が主体的に自社に適した方法でパ有労働者、派遣労働者の意見を酌み取る工夫をすることは重要です。こうしたことに取り組むことについても、指針などに記載することが適切であると思います。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。平田様、お願いいたします。

○平田様 ありがとうございます。私からは、労働者派遣制度、とりわけ派遣元事業主のみに関わる事項について申し上げたいと思います。総論的な指摘にもなりますので、一部、後で議論する4ページの「3 公正な評価による待遇改善の促進等」にも関連することを御容赦いただければと思います。

これまでのこの部会での議論を踏まえて、通常の労働者と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を図るため、資料2の論点には、指針で派遣元事業主の努力を促すこと、指針で留意事項を示すこと、関係者の理解を進めるために、法の趣旨を指針で改めて整理すること、それから行政が好事例を周知して啓発することなどが盛り込まれていると受け止めました。以前のヒアリングにおいても、派遣元事業主の皆様から様々な取組を行っていることについて御紹介がありました。そうした派遣元事業主の創意工夫を阻害しないことが重要であると思っていますので、今日の時点では論点にとどまっていますが、仮に今後、指針等の改正を行うということであれば、指針等には新たに例示等で勧めの取組が書かれるでしょうが、それを唯一の正解として一律に当てはめることがないように、十分な配慮を強くお願いします。言うまでもなく、企業にとって人材の活躍は経営の最重要課題であり、その巧拙が企業の競争力を左右します。とりわけ賃金を始めとする処遇については、各企業の実情に則して労使が真摯な議論を重ねて決めていくものであり、これは労使自治の根幹をなすと考えています。繰り返しになりますが、そういった企業の主体的な取組を阻害することのないようにしていただきたいと思っています。

派遣労働者の公正な待遇に必要な原資を確保するため、派遣元から派遣先へ派遣料金に関する交渉の要請があった場合には、派遣元が同一労働同一賃金法制を遵守できるように、交渉に応じる等の配慮義務が派遣先には課されていることに留意が必要であるということは、今後、経団連としても呼び掛けていきたいと思っています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。柴田弘樹委員、お願いいたします。

○柴田(弘)委員 ありがとうございます。私からは、先ほど富高委員も言及していましたが、2 ページ目の「(3)労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善」の部分に関して、意見を2つ、質問を1つさせていただきたいと思っています。

まず1点目ですが、原則と例外の明確化をしていただきたいということです。これまでも労働側から繰り返し主張してきていますが、派遣労働の「同一労働同一賃金」は派遣先均等・均衡方式が原則であって、例外は労働組合を締結相手とする労働協約方式とすべきであると考えています。その上で、仮に例外を労使協定方式とする場合であっても、例外であるからこそ厳格かつ適正な運用が必要であると考えます。この原則と例外の関係、そして厳格に運用すべきことを、派遣元指針でしっかりと明記していただきたいと思っています。

次に2点目、派遣労働者の賃金の決定についてです。労使協定方式における一般賃金については、タイムラグ問題も指摘してきましたが、その対応として、②の2つ目の○にあるように、待遇改善を進める観点から、物価や賃金動向を勘案して賃金決定を行うという

プラスのベクトルを示していただくことは、一步前進であると思っています。ただ、前回の部会で労働側の水崎委員が指摘したように、デフレの局面に陥るなどの一般賃金が下がったときの歯止めの部分については、現在は記載がありません。この点については、不利益変更法理に抵触する可能性があるということも含め、安易な引下げを防止する措置をセットで明記していただきたいと思います。

次に質問です。能力・経験調整指数の適正な当てはめの部分ですが、②の一般賃金の算出方法及び運用の改善の3つ目の○に、能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう労使協定イメージの改善を行うとしていますが、こちらに関して具体的にはどのような見直しを行おうとしているのかを、お聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小畑部会長 御質問ですので、事務局からお答えをお願いしますか。

○高島需給調整事業課長 職業安定局です。今、柴田弘樹委員から御質問がありました点について、お答えをさせていただきます。現在、労使協定のイメージについては、この同一労働同一賃金に係る労使の皆様の作業に資する観点から、毎年度、最低賃金等のデータのアップデートをした上で、厚生労働省ホームページに掲載している、言わば記載例のようなものになっています。こちらについて、現在、能力・経験指数の当てはめに関する部分としては、ポジションをAランク、Bランク、Cランクといったような形で例示をしながら、それらについて0年、3年、10年の能力・経験調整指数を選択した場合の例を記載しています。こちらについて、能力・経験調整指数の適切な当てはめがなされるよう、例えばもう少しポストのイメージを広げて3段階から5段階にする、その5段階に関して、どういった能力・経験調整指数になるのかといったようなものの例を加えることによって、改善を図りたいと考えています。御質問の点についての回答は以上です。

○小畑部会長 柴田弘樹委員、いかがでしょうか。

○柴田(弘)委員 ありがとうございます。今、御説明いただいたものを、何となくイメージはしてみたのですが、以前の部会でもお伝えさせていただいたと思いますが、例えば、事務系派遣の会社においては、派遣先で同じ仕事をしているからという理由で、派遣就業期間で積んだ経験が評価されずに、経験年数を重ねたとしても能力・経験調整指数が実質的に適用されないといった実態があります。細かくポストを書くことをイメージしたという形でお話顶きましたが、派遣元でもきちんと能力・経験調整指数が適切に運用されるような説明や形にさせていただいて、労使協定イメージの改善とともに、労働局においても、改善内容を踏まえた派遣元に対する指導を是非セットで行っ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。ほかはいかがでしょう。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。1ページの下から2番目の○の派遣労働者の意見が反映されるための工夫に努めること、この工夫について、具体的にどういう工夫が効果が

あるのかということをお示しいただくと大変よろしいかなと思っています。

2 ページ目の(3)で労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善ということで、運用改善がなされるということは評価したいと思います。そうした中で、情報の提供、一般賃金の算出方法、あるいは適切な料金の交渉の実施、それから労使協定の周知と具体的に挙げられたことについては、このとおりしっかり執行できるように努めていく必要があると思います。これについても中小企業にとっては大変有意義だと考えています。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはございますか。原委員、お願いいたします。

○原委員 ありがとうございます。2 点発言したいと思うのですが、1 点は労働者派遣における同一労働同一賃金の問題に関してです。これについては、主に今回の(2)と(3)に関わってくるかと思います。原則が派遣先均等・均衡方式で、あくまでも例外としての労使協定方式、この原則・例外の関係を明示することは非常に重要だと思われます。その点で、1 ページの一番下の○にありますように、基本的な考え方などを指針で示していくことは正に望ましい方向であると考えます。特にここで、労使協定がきちんと結ばれていないという場合には、例外には当てはまらないから原則に戻る、といった枠組みをしっかりと示しておくことが、実務に対してもよい周知・啓発につながっていくと思います。ただ、そこで労使協定か労働協約かについては、もちろん労働協約という方式を取ることもあり得るかと思うのですが、そうしますと、例えば同一労働同一賃金との関係で労働組合に加入している必要があるといったことになってしまった場合には、派遣労働者の自由な選択という観点、あるいは自主性を旨とする労働組合といった観点からも、更に議論が必要かと思いますので、まずは現行の労使協定方式を維持したまま、ただ、あくまでも原則は派遣先均等・均衡方式ということを、しっかり強調していくことが重要であると感じます。これが 1 点です。

もう一点は、(5)の「立証責任」に関するところですが、これも様々な御意見があるところであり、また、立証責任のいわゆる転換を図るということも選択肢の一つとしてはあり得ると思います。他方で、現在、労働契約法旧 20 条以来、パート・有期法第 8 条に至る判例の蓄積がある中で、ルールをここで改めるのではなく、現行ルールのまま、これまで蓄積されつつある、蓄積してきた判例法理とか、そういったものを整理していくということ、これを分かりやすく今回のガイドラインの改定によって実際に示していくことが、実務にとって非常に大きなプラスになると思います。

特にその部分、後の話とも関わってきますけれども、項目の 2 番になりますが、労働者側の主張立証の負担が大きいということはもちろんあるかと思っています。その主張立証の負担を軽減させ得るものが、この使用者側からの説明義務かと思っていますので、今回の見直しにおいては説明義務の改善とセットになっているということがあります。ですので、まずはこの説明義務の改善をしっかりと行っていくことによって、労働者側の主張立証責任の軽減を図っていくということが方向としてあり得ると思われます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにございますか。事務局からお願いいたしま

す。

○高島需給調整事業課長 ありがとうございます。先ほど委員の皆様から御発言いただいた事項のうち、質問とは明確におっしゃっておられなかったのですが、補足説明をしたほうがいいのかと思う部分がありましたので、説明をさせていただければと思います。先ほど及川委員から、1 ページ目の 1 の(2)の 2 つ目の○、工夫の例について御発言がありました。例えば派遣中の派遣労働者の皆さんは、異なる派遣先に派遣されていて就業場所が異なっている場合、意見交換の機会が少ないことが想定されます。例えば業務取扱要領において、過半数代表者を選任するための投票等に併せて、意見希望等も提出していただいて、それを集約することによって、派遣労働者の意思が反映されることが望ましいというようなことが記載をされていますが、そういった手法を工夫の例として例示をしていくようなことを考えておりますので、その点を補足として御説明させていただきます。

また、先ほど正にその例の関係で、平田様から御発言を頂いたポイントがあったかと思っています。こちらは後ほどの項目とももちろん関連はすると思いますが、今後、部会の御議論などを経まして、指針等を仮に改正していくとした場合には、そういう指針等で盛り込まれる事項には、事業主の皆様に特定の対応をお願いしている部分もあれば、平田様から御発言があったように、待遇の改善に向けた取組みについて、その手法の例示をしているような箇所もあります。そうしたものは、よく整理をした上で今後お示しをさせていただきたいと考えております。それも踏まえまして、都道府県労働局を通じて、同一労働同一賃金の履行確保に取り組むとともに、事業主の皆様の創意工夫や主体的な取組を阻害しないように留意していきたいと考えております。以上、補足させていただきます。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにございますか。よろしいでしょうか。

それでは、次に「2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善」について、皆様から御質問、御意見等をお願いしたく存じます。いかがでしょうか。オンラインから、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。待遇差の説明義務については、これまでも労働側から、パート・有期法 14 条第 2 項の「求めがあったとき」という文言を削除して、誰もが待遇差の説明を受けることができるようにすべきであるということを再三主張してまいりました。ただ、今回の事務局案を見てみますと、雇入れ時の明示義務に「説明を求めることができる」ということを追加するというにとどまっております。この点については、繰り返しになりますが、労働者の実態は、自分の待遇が不合理かそうでないかさえ分からないということが現実ですし、また、仮に説明を求めることができるということを知っていたとしても、労働者の立場からすれば、事業主に待遇差の説明を求める心理的ハードルが高いことについては、想像に難くないと思っております。そうした現状を踏まえれば、改めてこの点は「求めがあったとき」というのを削除する法改正を行い、すべての労働者がしっかりと説明を受けることができる環境整備を図るべきであるということは強調したいと思います。

その上で、仮に事務局案とする場合であったとしても、労働者からの説明の求めがなくとも説明を行うことが望ましいということを、指針では示すべきであると考えております。労働者に待遇について納得して働いてもらうように、きちんと説明をすることが使用者側の責務ですし、そのことがトラブル防止にもつながりますので、求めがなくとも説明を尽くすような事業主の行動を促していくようにすべきと考えております。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。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。説明義務についての御提案内容について、発言させていただきます。改正法を踏まえた説明義務の履行状況や、これまでの部会の議論を踏まえて、パ有労働者、派遣労働者の雇入れ時の労働条件明示事項として、事業主および派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加すること、また、資料の活用を一層促していくことを指針で示すことは適切であると考えております。

他方、ただいま労働者側の委員から、求めがない場合であっても説明を行うことが望ましいことを記載すべきといった御発言があったかと思います。これまで申し上げてきたことですけれども、有期雇用労働者には、学生や短期契約の方など極めて多様な労働者の方がいらっしゃいます。こうした中、求めがなくとも説明することを法律で定めることは過度な規制であり、企業実務の実態にマッチするものではないと考えております。見直しは、あくまで事業主、派遣元事業主の主体的な対応として、例えば自社の状況に応じて資料を交付するなど望ましい取組を推奨する方向で考えるべき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。この説明義務は、先ほども申し上げましたけれども、公正な待遇の確保全般に関するポイントでもありますので、大事なところかと思うのですけれども、現行の案としては、要は採用時の中で今後説明を求めることができることを伝えておくということ、あとは、基本的にニーズということですが、考え方としましては、この説明義務の意味は大きく2つあると思うのです。1つは、働き始めるような時点で、より納得感を持って働いてもらうことにプラスになるということ。これが1つです。もう1つは、労働者が実際に、いわゆる同一労働同一賃金の実現、公正な待遇の確保について、何か労働者として使用者側と交渉していく、あるいは法的手段を含めた様々な対応を取っていくときに、その前提として情報を得ること、こういう意味もあろうかと思えます。ですので、基本的には情報が欲しいときに得ることができるといったことで言いますと、現行法の、求めがあったときにきちんと使用者側が説明するというルールは、それなりに筋が通ったものではないかと思えます。

確かに考え方としましては、採用時に一旦この説明をさせて、その後いつでも求めがあったときには説明をする、こうした二段構えにしていくことも選択肢としてはあり得ると

思うのですけれども、それについては、これまでの部会で議論がありましたように、なかなか使用者側の負担も大きいということで、現在の案に落ち着いているところかと思えます。ですので、現在の案を前提とするときに、先ほど発言がありましたが、その指針の中で望ましいこと、つまり積極的に使用者側から説明をしていくことが望ましいということ、を明記するかどうか、これについてはまだ検討の余地があるかと思えますので、ここは引き続き事務局でも検討を続けていただければと思うのです。

つまり、義務という形ではなく、望ましいという形で、より説明を受けることが一般的になっていく、そういった環境をつくっていくと、これはこれで大きな意味があるかと思えます。ただ、そこでは、義務付けという形、というよりは、まず、例えば採用時とか求めがない時点においても説明を行っていくことが（恐らく採用時ということになるかと思えますけれども）望ましいということは、一つあり得ない話ではないと思えますので、御検討いただけたらと思いました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはございますか。

ないようでしたら、次に「3 公正な評価による待遇改善の促進等」及び「4 行政による履行確保」について、委員の皆様から御質問、御意見等はございますか。熊谷委員、お願いいたします。

○熊谷委員 ありがとうございます。では、私からは「3 公正な評価による待遇改善の促進等」の項目で2点ほど意見を申し上げたいと思います。1点目は、1つ目の○の部分です。パート・有期雇用労働者の能力や仕事を適切に評価して、その評価に基づき賃金決定をしていくことは極めて重要ですが、ここでのポイントは、適切な評価を踏まえた昇給を制度として組み込んでいくことであると捉えております。最近では最低賃金が上がったからパート労働者の賃金を上げるというケースも少なくないと思うのですけれども、それとは別次元の問題として、パート・有期雇用労働者の能力を評価する基準を、昇給を含めた賃金制度とセットで組み込んでいくことが重要であり、そうした企業行動を促す対応としていただきたいと思います。

2点目は、(5)の無期雇用フルタイム労働者についてです。この点は両論併記となっておりますが、労働側としては、無期雇用フルタイム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の法制化をすべきと考えていることを、改めて強調させていただきま。特に無期転換労働者の問題が深刻であると考えております。私たち労働組合は、正に今、来年の春季生活闘争に向けて議論をしているところですが、そこでも、無期転換後の労働条件の課題が、待遇改善の取組における1つの重要な点となっております。もちろん労働組合として取組を強化していくのですけれども、無期転換後は「同一労働同一賃金」の対象外だからとする事業主の主張もあり、実際には待遇改善が難しいという現実もあります。そもそも無期転換した瞬間に「同一労働同一賃金」の枠組みから外れてしまうということは、あまりにも不合理であると思えますし、この問題を放置することは、言い過ぎかもしれませんが、無期転換後に不合理な待遇差があったとしても、それを理解した上で無

期転換したのだから納得すべきと言ってることと同じではないかとも捉えております。こうした無期転換労働者の待遇問題の解決のためには、法的な手当も含めた実効性のある制度改正が必要であると考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。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。私からは、(3)正社員転換支援・キャリアアップの部分について意見を述べさせていただきます。パ有労働者の待遇改善を進める上で、正社員転換を促進することは有効な施策と思います。そのため、パ有法第 13 条の正社員転換推進措置について、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに、複数の措置を講ずることが望ましいとすることに異存はございません。

他方、措置を講ずるに当たって、労働者の意向を確認し、それに配慮することにつきましては、施策の方向性は理解いたしますが、意向を確認する対象者の範囲や意向の確認方法などについて、企業実務を踏まえて設計する必要があるかと思います。例えば、確認する対象者の範囲は、正社員転換制度の要件に該当する者とする、確認方法は、面談だけではなく電子メールも可能とするなど、実務にマッチした仕組みとすべきと考えます。次回以降、検討を深める資料をお示しいただければと思いますので、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。事務局からお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。今、御指摘を頂きました、この正社員転換措置に関する詳細な資料を次回以降ということでしたので、御用意させていただきたいと思っております。

○小畑部会長 ほかにいかがでしょうか。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。(1)の公正な評価による待遇の改善について申し上げます。公正な評価を通じて、パ有労働者、派遣労働者の待遇改善につなげていくことの重要性について、指針などで示すことは適切であると考えております。また、その具体例として、パ有労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じて、共通した賃金制度や評価制度を設けることが考えられる旨も示してはどうかと提案をされております。賃金制度や評価制度は、各企業の理念やビジョン、それから働き方や報酬に関する考え方などに基づいて設計されており、経営の根幹をなすものと考えております。あくまでガイドラインは例として示すものであり、これをもって各企業の賃金制度、評価制度の設定や見直しに行政が立ち入ることのないようにすべきであると考えております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。ありがとうございます。

次に、資料 3「同一労働同一賃金ガイドライン見直し案(新旧対照表)」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 事務局でございます。資料 3 は、「同一労働同一賃金ガイドラインの見直し(案)」でございます。前回までの部会での御議論を踏まえ、新旧対照表

の形にしています。改正部分については下線を付しておりまして、吹き出しで見直しの趣旨をお示ししております。以下は主な見直し部分について御説明いたします。

1 ページの目次の部分ですが、今回、退職手当について記載する案としておりますので、そのことを目次上も明記をしております。また、2 ページの上の部分、第 6 のところですが、これも、これは無期雇用フルタイム労働者等に関する記載となります。

第 1 の目的の部分、3 パラの下線部ですが、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に当たっては、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の旨が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められるとしています。これは、平成 30 年の法改正の趣旨を明確化する記載を追記するものです。

4 ページです。第 2 の基本的な考え方ですが、本指針に原則となる考え方や具体例が示されていない待遇であっても、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うことを明確化する記載を追記しています。4 ページの一番下の部分ですが、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している部分の次に、当該議論に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや、当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきと、これは労使コミュニケーションの重要性に関する記載を追記するものです。

5 ページ(1)の部分です。これは、第 2 の基本的な考え方の各内容について、それぞれ見出しを付記するものです。それから(2)、現行では、賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱いとして、基本給の(注)に記載されている内容ですが、賃金に限らず待遇全般に関する内容であることから、賃金その他の待遇と明確化し、記載場所を基本給の部分から基本的な考え方の部分に移動する見直し案としております。

6 ページの(3)です。いわゆる正社員の待遇引下げに関する記載です。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の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められると、考え方を明確化しております。

次に、7 ページから 8 ページにかけての部分です。第 3、パート・有期法第 8 条の説明が書いてありますけれども、その部分の後に、8 ページの上ですが、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違いに応じた均衡のとれた待遇とすることが求められるという記載を、最高裁判決を踏まえて追記をしております。(注)の 1 は、パート・有期法第 8 条のその他の事情について、現行の施行通達における記載をガイドラインで明確化するとともに、事業主が短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方

的に待遇を決定した場合には、その事実もその他の事情に含まれ、待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されるということを追記しております。

9 ページの(注)の 2 です。こちらは、定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いということで、こちらも記載場所を基本給の(注)から移動する見直し案としております。また、定年後に継続雇用されたことがその他の事情に当たるかについては、それぞれの待遇ごとに判断されるということを明確化しております。

それから、(注)の 3 です。いわゆる正社員人材確保論に関する記載です。正社員人材確保の目的があることのみをもって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記載を、10 ページに追記しております。

次に、個別の待遇についてです。16 ページになります。こちらは、賞与について、長澤運輸事件最高裁判決を踏まえて追記したものです。この判決は、賞与に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではありませんけれども、賞与の性質・目的等について言及しておりまして、その内容を踏まえ、下線部のとおり、留意すべき事項として記載しているものです。17 ページの 3 の退職手当についても、メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて、賞与と同様の考え方で追記をしているものです。

次に 20 ページです。無事故手当については、通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならないと追記しております。21 ページの家族手当については、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならないとし、問題とならない例、問題となる例をそれぞれ追記しております。22 ページですが、(注)として、いわゆる「配偶者手当」について、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望まれる状況にあるということを追記しております。

(10)住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについては、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならないとして、こちら問題とならない例、問題となる例をそれぞれ追記しております。また、23 ページですが、(注)として、住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきであると追記しております。

24 ページです。福利厚生施設については、現行では、給食施設、休憩室及び更衣室の 3 施設に関する記載になっておりますが、それ以外の福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についてもパート・有期法第 8 条の適用を受けるものであり、不合理と認められる相違を設けてはならないといった記載を追記しております。

25 ページの下の部分です。病気休職については、療養への専念を目的として付与する病気休暇を含むという記載を追記しています。また、26 ページの「さらに」の部分です

が、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの給与の保障を行わなければならない。病休中の有給保障に関する記載を追記しています。

(5)の夏季冬季休暇については、短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの夏季冬季休暇を付与しなければならないとしています。

27 ページ、(7)褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについては、通常の労働者と同じの期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの褒賞を付与しなければならないとしております。こちらの高裁で判断が示されておりまして、最高裁が判断を示さずに確定した事案を踏まえた記載となっております。

28 ページ以降は、第4の派遣労働者と第5の協定対象派遣労働者に関する見直し案になっておりますが、基本的には短時間・有期雇用労働者と同様の見直しを行うものとなりますので、説明は省略いたします。

最後に 58 ページです。無期雇用フルタイム労働者等に関する記載です。所定労働時間が通常の労働者と同じであり、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ついては、パート・有期法に規定する短時間・有期雇用労働者には該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。また、このことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様であるというふうにした上で、3点記載をしております。

1、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。2、均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。3 は雇止め基準ですが、その規定により、使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、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ること。これは、無期転換後の労働条件を明示するに当たって均衡を考慮した事項について、説明するよう努めなければならないとされていることを明記しているものです。説明は以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ただいまの御説明につきまして、委員の皆様から御質問、御意見等をお願いいたします。いかがでしょうか。柴田美千子委員、お願いいたします。

○柴田(美)委員 ありがとうございます。私の所属する UA ゼンセンは、パートタイマーや契約社員を多く組織する産業別労働組合です。前任の永井委員とは、パート・有期法施行当時、チームとなって履行確保に取り組んできました。そうした経験も踏まえて、1点の意見と1点の要望を申し上げさせていただきたいと思います。

まず、待遇改善に取り組む円場は、「同一労働同一賃金ガイドライン」に大きく期待し

ており、法施行当時も、ガイドラインを手掛かりに待遇改善の取組を進めてまいりました。ただし、現場からは、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、一定程度挙がっておりました。そういった意味では、今回の見直しを機に、これまで記載がなかった退職金や住宅手当などの項目の新設などを行うことは、改めて現場の議論を活性化させ、取組を前進させるものと大きく期待をしています。

その上で、要望といたしましては、周知ということです。例えば新たに記載される退職金の部分を読んでも少し文章が難解ではないかというところもありますし、あと、基本給の部分を読むかぎりは、法の趣旨にのっとりすると職務評価、職務分析の重要性が増してくる印象を受けました。また、個別の待遇の項目以外にも、例えば対照表の 8 ページにありますとおり、待遇に関する説明を行わなかった場合や当事者の意見を十分に聞かなかった場合は、待遇の不合理性を基礎づける要素になることや、9 ページの「正社員人材確保論」のみで待遇差が是認されるべきではないということを示すとしています。こうした点は非常に重要であると承知していますので、見直しの趣旨を分かりやすく伝えていくことが必要です。労使に見直しの意図がしっかり伝わるように、ガイドラインの新旧をただ単に示すだけでなく、一つ一つを分かりやすい形でまとめて、是非、周知をしていっていただきたいということを要望として申し上げさせていただきます。以上です。

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

○及川委員　この度の検討の議題が、同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しということです。中小企業の施行は 1 年遅れましたが、中小企業が着手したのは各種手当の棚卸しから始めたというのがあります。そのときに、手当について書かれていないことに大変要望が来たことを覚えています。今回、5 年後の見直しに当たって、このガイドラインを充実させることは大きな意義のあることですし、今までなくて新設された手当が大変多く、しっかり入れていただいたことに加えまして、問題とならない例や問題となる例ということで例示をしていただいたことは、このガイドラインを読む中小企業にとっても判断しやすい大きな改善になると考えています。先ほど御意見がありましたように、これをいかに周知徹底して施行していくかが、同一労働同一賃金の 5 年後見直しをした成果になり、次の着実な進展につながると確信しています。以上です。

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

○齋藤委員　ありがとうございます。先ほど柴田（美）委員から御発言がありましたが、ガイドラインの見直しの趣旨を分かりやすく周知すべきという点は正にそのとおりです。その観点から 2 点ほど意見を申し上げたいと思います。1 点目は、資料 7 ページから 8 ページ目にかけて記載がある「第 3 短時間・有期雇用労働者」の柱書きの部分です。この部分は、右側の吹き出しで「ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて追記」とのみ記載されていますが、もう少し改正趣旨を明確にすべきであると思います。裁判では、職務の内容や責任の程度がおおむね同じであったとしても、少しでも違いがあれば「待遇差

は不合理とまでは言えない」ということで、救済がゼロになってしまうケースが少なくありません。こうした状況を踏まえ、労働側からは、「違いがあれば違いに応じてという均衡の考え方をガイドラインに明記すべき」という主張を繰り返してきたところであり、そういった主張を踏まえたガイドラインの見直しであると理解しています。そうであるならば、単に「ハマキョウレックス事件最高裁判決を受けて追記」ということではなくて、見直しの趣旨をしっかりと書いて今後の周知にも生かしていくべきです。

2 点目ですが、9 ページ目の「2 定年に達した後に継続雇用された労働者の取扱い」の注についてです。この部分も、吹き出しには単に「基本給に係る項目の注からの移設」とのみ記載されています。しかし、先ほどの御説明でも触れていただきましたけれども、14 ページ目の右側にございます現行ガイドラインと比較すると書きぶりが異なっていて、一部追記がされています。具体的には、9 ページ目の2 段落目の4 行目前半までは同じなのですが、後段の「それぞれの待遇について、適切と認められる事情が考慮されて」という部分が、見直し案では追記がなされています。これは、例えば長澤運輸事件最高裁判決では、精勤手当の差については定年であることが考慮されていなかったように、全ての待遇で「定年」ということが待遇差の考慮要素となるわけではないことを明確にしたと理解しています。この認識で良いのであれば、その趣旨も明確に記載すべきであると考えます。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。事務局からお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。事務局です。今、齋藤委員から御指摘いただきました、定年後継続雇用された有期雇用労働者の取扱いに関する記載についての御説明ですが、趣旨は齋藤委員からおっしゃっていただいたとおりの趣旨で、これを明確化するということです。また、この趣旨をいかなる形で周知をしていくかについては、引き続き検討させ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。ほかはございますでしょうか。熊谷委員、お願いいたします。

○熊谷委員 ありがとうございます。私からは、6 ページに記載がございます正社員の待遇引下げの部分について、1 点、意見を述べさせていただきます。この点は特に説明書きはございませんけれども、労使の合意の有無にかかわらず、正社員の待遇引下げは望ましくないことを明確にした上で、前回の部会で労働側から発言した、「同一労働同一賃金」の目的は短時間・有期雇用労働者の待遇改善であるという原則的な考え方を追記していただいたと理解しています。是非、その趣旨を明確化していただきまして、周知につなげ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。オンラインから武石委員、お願いいたします。

○武石委員 武石です。ありがとうございます。私は最後の 58 ページのところですが、無期フルの方たちは、このガイドラインで法律の適用外だけれども、きちっとこのガイドラインの趣旨も適用してくださいと私も委員会で申し上げて、これを入れていただいたの

は大変有り難いのです。一方で、「また」以下の「多様な正社員」がここに入っているのは、違和感を感じました。多様な正社員の中にはいろいろな人がいて、もともと正社員の雇用区分として、勤務地限定だったり、職種が限定だったりという人たちがいて、無期フルの人たちと言った瞬間にいろいろな人が入ってくる問題も、委員会で申し上げたのですが、この多様な正社員をここに入れてしまうことによって、何となく多様な正社員というのが正社員とは違う区分なんだとカテゴライズされてしまいそうな懸念があり、ここに入れるのが適切なかどうか疑問を持ったということで意見を申し上げました。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。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。今、武石先生から御発言のあった第6の無期雇用フルタイム労働者の関係の記載、58ページのところで意見を申し上げたいと思います。先ほどの資料2のところで、労働者側委員からも御発言があったかと思いますが、使用者側としましては、かねて申し上げておりましたとおり、法改正により、無期雇用労働者間の均衡を規定することは適切ではないというスタンスです。その上で、無期雇用フルタイム労働者へのガイドラインの考え方の波及につきましては、見直し案のとおり、労契法3条2項を踏まえた対応が求められることや、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を明示することが適切であると考えています。

それから、無期転換後の労働条件についてです。この点については、まずは転換前の有期契約時に均等・均衡待遇が確保されていることが何より重要ですので、改めて均等・均衡待遇規定の遵守を事業主に促すことが有効であると思います。また、転換後の待遇については、教育訓練や能力開発支援を行いつつ、従事する業務の高度化や、限定正社員、正社員への転換を通じて待遇改善を図るべきと考えています。

以上が意見になりますけれども、続けて質問を1点させていただければと思います。第3の短時間・有期雇用労働者のところで、16ページ以降、各種個別の待遇について新しく追記されるものが記載されています。最高裁判決などを踏まえた修正、追記が行われており、資料にはベースとなった判決が記載されていますが、例えば賞与については長澤運輸事件以外の判例があるかと思います。また、夏季冬季休暇につきましても日本郵便(佐賀)事件以外に複数の判決があり、それぞれ背景事情が異なっています。そのほかの待遇を含めまして、それぞれの待遇についてどのような考え方で整理されているのか御教示いただければと思います。

○小畑部会長　ありがとうございます。御質問ですので事務局からお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長　ありがとうございます。事務局です。今、原田委員から御質問がありました点ですが、最高裁で複数の判断が示されている待遇につきましては、基本的に判決におきまして待遇の性質及び待遇を行う目的が、より詳細に記述されているもの、また、より一般化された記述となっているものを踏まえまして、今回の見直し案を作成しているところです。

例えば、住宅手当や家族手当については、長澤運輸事件最高裁判決でも不合理ではないとの判断が示されていますが、これらの待遇に関する判断は、原告側の定年後再雇用であることを重視した内容となっていて、ガイドラインにおいて一般的な記載を行う上で参照するには適さないと考えたものです。また、夏季冬季休暇については、日本郵便(大阪)事件、日本郵便(東京)事件の最高裁判決でも言及されていますが、その待遇の性質、目的等について特段言及されていないということがございますので、日本郵便(佐賀)事件を踏まえて見直し案を作成しているところです。以上のような考え方にに基づき、今回の見直し案を作成しています。

○小畑部会長 原田委員、いかがでしょうか。

○原田委員 ありがとうございます。旧労働契約法 20 条に関するこれまでの最高裁判例は、いずれも事例判決であり、それぞれの背景事情や判断があります。そういった内容に留意して参照することが必要と考えていますが、ガイドラインに全てを記載することはできないので、例えば詳細に記述されている判例などを厚労省事務局において可能な限り一般化し、整理いただいたものと承知いたしました。ありがとうございます。

○小畑部会長 ありがとうございます。続きまして、オンラインから安藤委員、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。このガイドライン、また、これを改善していく取組は非常に重要だと思いますが、何をやってよくて何が駄目なのかということが明確でないと、現場が混乱していくだろうといったことを懸念しています。なので、このガイドラインについて十分に理解できるものか、現場の声も聞きたいと感じているところです。特にやってよいこと、悪いことだけでなく、一見、よさそうだけど実はこれは駄目だよという例だったり、一見、駄目そうだけど許容されることなどが現場では知りたいポイントなのではないかと感じています。また、ガイドラインも全ての現場で全部を読むのが現実的かということ、典型的に飲食ではこうといったように、業種、職種ごとに少し分かりやすいサブとなるようなパンフレットなど、ほかにも何か資料等を作ってあげることによって、同一労働同一賃金の考え方が現場により受け入れられやすくなると感じています。私から感想というかコメントでした。以上です。

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

○原委員 ありがとうございます。委員の皆様もおっしゃっていましたように、今回のガイドラインの見直しですが、分かりやすく基本的な内容を正確に伝えていくことが非常に重要であり、その意味で今回のガイドラインは、これまでの判例の蓄積や議論の進展などが盛り込まれたものであり、また、このガイドラインを作るときに、恐らく法的な正確性と分かりやすさの両立はなかなか難しいと思いますが、事務局のほうで工夫していただきながら、判決文そのままというわけではなく、できるだけ分かりやすい形で、特に労使、企業の方に届けることができると感じますので、今回のガイドラインの見直しには大きな

意味があるかと思います。

その上で、先ほど安藤委員もおっしゃっていましたが、より分かりやすくということがあると思いますから、ガイドラインをベースにしながら、様々な周知・啓発資料を、このガイドラインの後に工夫して進めていくことも有益かなと思っています。例えば、カスタマーハラスメント、カスハラについては業種別の対応を進めているわけですが、それと同じことで、こういったケース・業種・業態において特徴的なものを、より分かりやすい短いパンフレットで示して、ガイドラインと併せて見ていただく。そういったことが今後の工夫の中で図られていくといいと感じています。

もう一点、大事なポイントとしては、先ほど熊谷委員も指摘されましたが、6 ページから 7 ページで、労働条件の引下げによって不合理な待遇差の解消を図ることについての記述が追加されたことは、非常に大きな意味があると思います。もともと同一労働同一賃金の趣旨を思い返してみますと、これは公正な待遇を実現して均等・均衡を実現していく中で、パート・有期、派遣の労働者の方々がより納得感を持って、よりモチベーション高く働くことによって、社会全体を活性化していこう、そういったことがあったかと思います。

そういったことをやる中で、例えば正社員の待遇が下がっていくということだと、大きな同一労働同一賃金の背景とは逆行することになります。その中で、6 ページから 7 ページの記載につきましては、まずこういった引下げによる対応というのは、やむを得ない場合であっても基本的に望ましいものではないことが明記されていますし、また、その際、そもそも労働契約法 9 条、10 条の規定もあるということ、これが指摘されていることが重要だと思います。労働法は様々な法律のチームで成っていますので、パート・有期法、派遣法だけでなく、労働契約法などの規定も意識しながらきちんと対応していくことが必要で、その点で、6 ページ、7 ページの部分の記述が強化されていることは非常に望ましいことであると感じました。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかはございますでしょうか。柴田弘樹委員、お願いいたします。

○柴田(弘)委員 ありがとうございます。私からは、派遣労働者の福利厚生について意見を述べさせていただきます。福利厚生施設の部分は基本的にパート・有期と見合いで見直しとなっていると思いますが、実際の実務に馴染むのかは、検討がまだ必要なのではないかと考えています。

その上で、47 ページの記載の部分ですが、食堂などの利用条件や割引率の差についても踏み込んで、派遣のほうにも明確に記載いただいたことは前進であると思っています。ただ、この点を改めて考えてみますと、「派遣元事業主は・・・福利厚生施設の利用料金や割引率について不合理と認められる差を設けてはならない」とされています。ということは、例えば食堂の利用料金などの差額に関しては派遣元が補填するということであると思いますが、実務上馴染むのか疑問に思うところです。確かに「同一労働同一賃金」の法律の条文の構造上、派遣労働者の待遇決定は派遣元の責務であって、利用料金に差が

あるのであれば、それは派遣元が補填する対応を図るべきということは理解するところです。しかし、実際に食堂などの利用料金に差を設けているのは派遣先であることからすれば、利用料金の差については、派遣法 40 条第 4 項と絡めて、派遣先の義務として整理していただくほうが妥当な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。ほかはございますか。富高委員、お願いいたします。

○富高委員 ありがとうございます。先ほどから幾つか意見が出ていますが、58 ページの無期雇用フルタイム労働者の記載について一言申し上げたいと思います。この部分の記載ですが、無期雇用フルタイム労働者についても労働契約法 3 条 2 項や「同一労働同一賃金」の趣旨を考慮すべきという記述にとどまっており、これまで労働側が課題として再三指摘してきた無期転換労働者の待遇改善に関する記述はないと捉えています。先ほど熊谷委員も発言されていましたが、有期雇用時から待遇が改善することなく、結局、無期転換後は法的な処遇改善の後ろ盾がないという問題です。労働組合としてもこの間、「同一労働同一賃金」の対応の議論であったり、春季生活闘争方針を決定していく中で、様々に無期転換労働者の待遇に関する課題認識の声を頂いています。そういったことを踏まえると、無期雇用フルタイム労働者に包含するというよりは、別途、記載をきちんと起こしていただくことが必要だと思っています。これまでも申し上げてきたとおり、少なくとも無期転換前に不合理な待遇差がないか点検した上で、確実に解消を図るという、労使の行動を促すような前向きな記述を、ガイドラインに明記するべきであると考えているところです。

もう一点、このガイドラインの位置付けについても一言申し上げたいと思います。今回の事務局提案のように、ガイドラインを見直すことは正に現場実務にも資するものと前向きに捉えていますけれども、司法という切り口で見ると、現状では限界があるという印象を受けています。残念ながら、今のところ、ガイドラインの司法の場での拘束性という点は、裁判所がかなりネガティブに捉えているのではないかと理解しているところです。こうした実態は放置するべきではないと考えています。この部会でもヒアリングさせていただいた早稲田大学の水町教授などは、「同一労働同一賃金ガイドライン」はパート・有期法 15 条 1 項に基づいて定められた指針であり、それは司法の場でも重視されるべきではないかという見解を示されていたと記憶しています。そういった見解があることも踏まえて、行政としても、「同一労働同一賃金ガイドライン」の位置付けを一層強化していくという形で取り組み、周知、推進していく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。ほかにはいかがでしょうか。原委員、お願いいたします。

○原委員 もう一点、58 ページの第 6 のところですが、無期転換労働者についての対応ということで、無期転換してからもパートであればパート・有期法が引き続き適用されるわけですが、フルタイムの有期雇用の方が無期転換することによって、少なくとも条文上は適用が外れるということ。これは条文としてはそういったことになっているとい

うことですけれども、このガイドライン案にありますように、1、2 のところですね、趣旨を考慮すべきといった記述は重要な意味を持っていると思います。

また、富高委員もおっしゃったように、少なくともパート・有期労働者に対して不合理な待遇差があることが問題なので、確実にその解消を図っていくことが非常に重要だと思います。ですから、ガイドラインに書く内容としてはこの案となったとしても、より具体的な周知・啓発資料などにおいては、無期転換の際、いわば無期転換の前ですね、無期転換の前でパート・有期法の直接的な適用がある段階で、しっかりと公正な待遇を確保していく。その上で無期転換していただくことが法の本来の予定しているところかと思いますので、そういったことについてはどのレベルかということはあるかと思いますが、ガイドラインに盛り込むかどうかは別として、しっかりと様々な資料を使って周知・啓発して、特に事業者側に対して情報発信していただくことが是非とも必要ではないかと感じました。以上です。

○小畑部会長　ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。最後に事務局から連絡事項をお願いいたします。

○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きましては、追って御連絡いたします。以上です。

○小畑部会長　それでは、これをもちまして、第 27 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。