

第 2 8 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 2 月 1 1 日 (木)
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 28 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、坂爪委員、原委員、水崎委員、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、タブレット本体の右側面の下の方に電源がありますので 1 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、資料 1-1 から参考資料 3 までとなっております。御不明点がありましたら、事務局までお申し付けください。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。部会長又は事務局から指名がありましたら、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、又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。本日は資料 2、資料 2(別添)及び資料 3 について事務局から御説明いただき、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、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向けた取組の強化について(報告)(案)」、資料 2(別添)「同一労働同一賃金ガイドライン見直し(案)新旧対照表」、資料 3 追加資料「正社員転換推進措置及び当該措置におけるパートタイム・有期雇用労働者の意向確認」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 を御覧ください。この同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しについては、本部会を本年 2 月から前回まで計 12 回開催し、御議論いただいております。資料 2 は、これまでの御議論を踏まえ、本部会の報告(案)としてお示しするものです。前回部会でお示しした論点を基にしており、前回部会での御意見などを踏まえて修正した箇所を下線を付しております。

第 1 の「基本的考え方」です。我が国の非正規雇用労働者は、近年、役員を除く雇用者

全体の約４割で推移している。短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を含め、誰もが希望する働き方を実現できるようにするとともに、どのような雇用形態又は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な社会を実現していくことが重要である。

こうした中、「働き方改革関連法」により、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働者派遣法」に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るため、不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、並びに行政による履行確保措置及び行政 ADR の各規定が整備された。

また、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定については、法律の規定の整備に加え、「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定された。これらは、令和２年４月１日から施行されている。パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和３年４月１日となっております。

これらの施行から５年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきた。雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあるが、依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にある。

また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されている。

本部会においては、働き方改革関連法附則の検討規定等に基づき、こうした施行の状況等を勘案しつつ検討を加えた結果、本報告を取りまとめるに至った。厚生労働省においては、本報告を踏まえ、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向けた取組の強化について、所要の措置を講ずることが適当である、というような内容としております。

第２が「必要な対応の具体的な内容」です。１ 均等・均衡待遇。(1)同一労働同一賃金ガイドラインについてです。こちらは別添のとおり、更なる明確化を図ることが適当であるということで、後ほど説明いたします。次の○が、前回部会での御議論を踏まえて追記をした箇所になります。同一労働同一賃金ガイドラインについて、更なる明確化を図ることとした待遇等について、明確化の趣旨等に関する関係者の理解の促進に資するよう、分かりやすいパンフレット等により周知・啓発に取り組むことが適当である。

(2)は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映です。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もの及び派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらのもの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、指針等で示すことが適当である。その際、労働条件分科会における議論の状況も踏まえて検討することが適当である。

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べきであることを指針等で示すことが

適当である。

派遣労働者における同一労働同一賃金の理解が深まるよう、労働者派遣法第30条の3、派遣先均等・均衡方式及び第30条の4、労使協定方式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、派遣法第30条の4に基づく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が適当である。

派遣元事業主と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が適当である。

(3)労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善です。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が適当である。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している「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」について、「就労条件総合調査」に変更することが適当である。ここは、統計名を明確化する修正をしております。

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、i改定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。ii協定対象派遣労働者の賃金の額については、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が望まれること。iii労使で十分に協議を行ったとしても、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、労働条件の不利益変更には、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意することを指針等で示すことが適当である。このiiとiiiの部分が、前回部会での御意見を踏まえて追記した部分になります。

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が適当である。次の○も、前回部会意見を踏まえて追記した部分になります。協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

③派遣料金交渉の適切な実施。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等は、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いえないことを指針等で示すとともに、派遣料金交渉の場で活用できる賃金・物価動向等の情報をまとめたリーフレットをセミナーで周知する等、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が適当である。

④ 労使協定の周知等。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が適当である。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が適当である。

(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に配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。これらの指針等における福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すことが適当である。

(5) いわゆる「立証責任」。いわゆる「立証責任」については、法的枠組みの変更の是非等について議論が行われたが、意見が一致するには至らなかった。こうしたことを踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、説明義務の改善や、労使コミュニケーションの促進等を通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の更なる是正を図ることとすることが適当である。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善。(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等。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、法の規定に基づき、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が適当である。

次の○は、前回部会での御意見を踏まえて追記した部分になります。待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、事業主及び派遣元事業主は、法の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者又は派遣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に関する当該パートタイム・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ことや、待遇の相違の内容及び理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいことを指針等で示すことが適当である。

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法。法の規定に基づく説明は、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、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が適当である。

3 公正な評価による待遇改善の促進等。(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等、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、指針等で示すことが適当である。

派遣元事業主は、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、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、これらの措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を指針等で示すことが適当である。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が適当である。

(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が適当である。

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、セミナーによる周知・啓発等を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

(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が適当である。

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が適当である。

(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、「多様な働き方の実現応援サイト」において制度導入マニュアルや事例集を紹介するほか、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はじ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が適当である。

(5)無期雇用フルタイム労働者。無期雇用フルタイム労働者については、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、無期転換後の労働条件を

労働者に明示する場合においては、同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、令和6年4月から施行されていること等を踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、当該均衡の考慮に当たっては、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を、同一労働同一賃金ガイドラインで示すことが適当である。

4 行政による履行確保。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が適当である。

行政 ADR 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が適当である。

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が適当である。資料2については以上です。

続いて、資料2(別添)です。「同一労働同一賃金ガイドライン 見直し(案)」ということで、新旧対照表の形でお示しをしております。基本的に、前回の部会での資料と同様ですが、一部修正を行っております。修正箇所は赤字にしておりますので、その部分を説明いたします。

6 ページをお願いいたします。吹き出しの中で見直しの趣旨を記載しておりますが、前回の部会において見直しの趣旨を明確に記載すべきというような御意見がありました。この(3)の部分は、いわゆる正社員待遇引下げに関する記載の部分です。この吹き出しの中で、不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善という法の目的に鑑み、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待遇改善を図ることが求められる旨を明確化する記載を追記としております。

続いて、7、8 ページにかけてです。職務の内容等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、という記載を追記した部分です。8 ページの吹き出しの部分です。ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて、職務の内容等が異なる場合であってもその相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められる旨を明確化する記載を追記と、趣旨を明確化しております。また、本文についても修正を加えております。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当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている、ということで、これは法律の規定に即した記載とする修正を行ったものです。同じような

修正が、後ほど何箇所か出てまいります、それについては説明は省略いたします。

次に、9 ページです。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。注の部分です。基本給に係る項目の注から移設し、賃金に限らず待遇全般に関する内容である旨を明確化する記載を追記。また、「さらに」のパラグラフですが、こちらは有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、その他の事情として考慮される事情に当たりうるが、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かについては、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旨を明確化する記載を追記と。こちら、見直しの趣旨を明確化している記載です。

以下は飛ばして、58 ページをお願いいたします。第 6 の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等ということで、無期雇用フルタイム労働者に関する記載の部分です。ここは、前回の記載に加えて、3 を追加しております。前回の部会での御意見を踏まえた追記になります。有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること、としております。

それから、下のなお書きの赤字の部分です。こちらは、前回の部会での議論の中で、無期雇用フルタイム労働者と多様な正社員を同じように記載することに違和感があるといった御指摘がありました。なお書きの部分は、いわゆる多様な正社員についての記載の部分ですが、前回の部会の資料においては前段の所で並べて書いてあったものですが、御指摘を踏まえ、後段になお書きとするような形で記載をしております。なお、均衡の考慮に当たってこの指針の趣旨が考慮されるべきであること等については、ここは多様な正社員の説明ですが、多様な正社員についても同様であるというような書き方をしております。資料 2(別添)については以上です。

続いて、資料 3、「正社員転換推進措置及び当該措置におけるパートタイム・有期雇用労働者の意向確認」です。これは、先回部会での議論の中で、意向確認の対象者や方法について深めるような資料を提示してほしいという御意見がありました。箱の中で、次のような内容を、指針又は通達で示すこととしてはどうかとしております。まず、「通常の労働者への転換のための制度」とは、法第 13 条第 3 号前段の通常の労働者への転換のための試験制度その他試験によらず一定の要件を満たすこと等により通常の労働者への転換を図る制度をいい、制度として公正な運用が確保されるとともに、あらかじめパートタイム・有期雇用労働者に周知することが求められるものであること。労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認すること。意向の確認については、例えば、事業主が複数の措置を講ずることとしている場合において、どの措置を選択するかについてのパートタイム・有

期雇用労働者の意向を確認することや、事業主が通常の労働者への転換のための試験制度を設けている場合において、当該試験の実施時期や場所についてのパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認すること等が考えられること。意向の確認は、事業主が、法第 13 条の正社員転換推進措置として講じている措置の内容を踏まえ、合理的な方法により行うものとする。

例えば、事業主が、当該措置として、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周知し、又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与えているときは、その全ての募集等について、当該募集に応ずるか否か、又は当該配置の希望を申し出るか否かの意向を網羅的に確認することまでを求める趣旨ではないこと。こういった内容を、指針又は通達で示すこととしてはどうかということ です。資料の説明は以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、ただいま御説明いただいた内容について御議論いただきたいと思います。議論に当たり、前半と後半を区切ることといたします。前半では、資料 2 の第 1 及び第 2 の 1 と 2、即ち 6 ページの 3 の手前までが前半、後半では、資料 2 の第 2 の 3 と 4、資料 2(別添)及び資料 3 について、こちらを後半といたします。前半と後半に区切って議論をお願いいたします。では、資料 2 の第 1 及び第 2 の 1 と 2、つまり前半部分について、まず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。報告書(案)の全般的な受止めも含めて 2 点ほど意見を申し上げます。まず報告書(案)を取りまとめていただいた事務局のご努力に感謝申し上げます。本日お示しいただいた報告書(案)は、基本的には前回部会で示された論点整理をベースに、先ほど報告があったように前回部会の議論も踏まえて派遣労働の一般賃金の運用改善や説明義務の部分を追記いただいたものと捉えております。追加部分も含めて、パート・有期、派遣労働者の待遇改善の点で政策的に前進している点はあると考えているところです。

ただ、これまでも申し上げておりますが、「働き方改革」の 5 年後見直しという意味で言いますと、踏み込み不足という印象は拭えません。その最大の原因は、これまでも申し上げている 5 ページにある「立証責任」の部分であり、この部分の結論は「意見が一致するに至らなかったため」「法的枠組みは変更しない」というものです。この「立証責任」の部分について意見を申し上げたいと思います。「同一労働同一賃金」の法規定は、待遇改善に取り組む労働組合の現場からはもちろん、パート・有期、派遣で働く当事者の方からも非常に期待が大きいものです。ただ、前回部会でも指摘したとおり、これまで部会で提示された各種データを見ても、法改正以降も多くの待遇で雇用形態間の格差が残っているとともに、現状の司法判断は残念ながら待遇改善に消極的な判決が少なくないことからすれば、真に「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と考えております。こうした現状を踏まえると、報告書(案)で示された、法的枠組みは変更せず現行のま

まという結論は、労働側として腹落ちするものではありません。本来、待遇に差を設けているのは使用者であることからすれば、使用者が合理的な待遇差であると立証できないような待遇差は、法律上違法であるということを明確にすべきです。また、労使間の情報格差の観点からも、待遇の合理性の立証責任は、使用者に負わせるべきであると思います。この点、これまでの部会の中では「法改正は時期尚早である」という意見や「判例や実務の蓄積が必要」という意見もありましたが、労働契約法旧 20 条が 2013 年 4 月に施行されてからは 12 年半が経過しているわけであり、時期的に早すぎることは全くないと考えております。また、賃上げの機運が高まっている今だからこそ、パート・有期、派遣で働く方の待遇改善の底支えになる「同一労働同一賃金」に関する法規定は、立証責任の転換を中心に法規定を強化することが必要であると労働側としては考えていることを改めて申し上げます。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他にいかがですか。柴田(弘)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、派遣元、派遣先双方に対する適切な指導の必要性について触れておきたいと思います。派遣労働の部分に関しては、前回部会での議論を踏まえて、一般賃金下がった場合の歯止めの部分や職業安定業務統計の一般賃金についての一定の改善をいただきました。この点は前進であると受け止めております。その上で、報告書(案)で示された見直しの方向性は実務的にも影響がある部分ですので、派遣元に対して分かりやすい周知や指導をしていただくことは当然のこととして、今回の見直しを絵に描いた餅にしないためにも、派遣先の協力や適切な義務の履行が欠かせないと思っております。

私たち労働組合では、来年の賃上げに向けて、既に経営側と様々な意見交換が始まっております。その中で、経営側としても当然物価上昇分に実質賃金が追いついていないことは十分理解しており、従業員に対して賃上げをしてあげたい思いもあると受け止めています。しかし、賃上げの原資をどうするかというと、やはり派遣料金を改定し原資を確保しなければいけないので、派遣先との関係でそこが厳しいという声があることが事実です。これは決して、JSGU に加盟している企業にかかわらず、多くの派遣元の経営の方が、そのように思っているのではないかと思います。前々回の部会でも私たち JSGU の調査結果も紹介しましたが、派遣料金の値上げ交渉に応じてくれない派遣先が依然として少なくない実態もありますので、その点の指導も含めた対応を是非とも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。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。説明義務の改善について申し上げます。説明義務に関しては、雇入れ時の明示事項に待遇差の説明を求めることができることを追加した上で、前回部会での指摘を踏まえて、求めがない場合でも説明することが望ましいことを指針に示すこととされました。しかし、部会資料でもデータが示されておりましたが、現実問題

として待遇差の説明を求めたことがある労働者の割合は 8%にとどまっております。しかも、そのうち実際に説明を受けることができたのは 5%にすぎないという実態があります。この状況を踏まえれば、今回の改善案で十分とは言えないと考えております。

改めてこの部分に関しては、労働者からの求めの有無にかかわらず、事業主に待遇差の説明義務を課すべきであると考えております。なお、前回部会においては、立証責任について議論になった際に、公益委員から労働者側の主張立証の負担を軽減させるものが説明義務であり、まずはこの説明義務の改善を行っていくことは必要であるという御意見がありました。この観点に立つならば、なおさら待遇差の説明義務についてはしっかりと法改正も視野に強化していくことが必要であることは改めて申し上げます。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがですか。原田委員、お願いいたします。
○原田委員 報告(案)をお示しいただき、ありがとうございます。今、労側委員から御発言がありました説明義務について申し上げたいと思います。6 ページですが、かねて申し上げてきたとおり、有期雇用労働者には学生や短期契約の方など多様な労働者がいらっしゃいます。求めがなくとも説明すべきことを法律で定めることは事業主、特に現場担当者の負担が大きく、企業実務にマッチしないものと考えております。

また、先ほどデータの御紹介があり、説明を求めたことのある労働者が 8%、そのうち説明を受けた労働者が 5%とのことでした。そもそも別のデータでは、同一労働同一賃金に関する法制度について理解ができていないと回答した労働者方が大変多くいらしたかと思えます。やはり前提として、法律についての周知が大事になってくるかと思えますので、今後、行政を中心に取り組む必要があると思えます。

その上で、今回追記されたところですが、資料にありますように各企業が雇用管理の方針などを踏まえながら資料を交付する、あるいは説明を求めることができることを周知するといった対応を事業主、派遣元事業主の主体的な取組として促していく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。他はいかがですか。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。先ほど、富高委員より御発言いただきましたが、いわゆる「立証責任」について発言いたします。日本の企業における賃金制度の実態、あるいは現行法を踏まえた理解、取組が進んでいることなどを踏まえると、「法的枠組みを変更せず、説明義務の改善、労使コミュニケーションの促進などを通じて、不合理な待遇差の更なる是正を図る」とすることは妥当であると考えております。雇用、就業形態にかかわらず公正な待遇の確保は、事業主が均等・均衡に配慮した待遇を設定する、また、紛争が生じた際には司法に判断を委ね、最高裁の判断が示された際には、その内容をガイドラインに反映し、更なる待遇改善や賃金制度の見直しを事業主に促していく。こうした取組を通じて実現すべきであると考えております。

今後も、現行の均等・均衡待遇規定と不合理性の「立証責任」を土台とし、事業主によ

る待遇改善を促していくことが重要であることを改めて申し上げたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがですか。及川委員、お願いいたします。

○及川委員 2 ページにガイドラインがありますが、ここに分かりやすいパンフレット等の周知と書いていただきありがとうございます。分かりやすいパンフレットとは中小・小規模事業者が読んで、事業主としてどうしたらいいのかということが分かるパンフレットですので、是非作っていただきたいと思います。

そうすれば、説明に対するいろいろなアクションがしっかり実行できると思っております。いくらすばらしい制度でも、現場が実行できないと意味がないので、中小・小規模事業者が実行できるようにして、同一労働同一賃金が次の5年も着実に進むことを期待しております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他にいかがですか。安藤委員、お願いいたします。

○安藤委員 今、及川委員からあった話と同じ場所です。私も、分かりやすいパンフレット等による周知・啓発についての記載をしていただいたのは大変結構なことだと思っております。ただし、そのパンフレットに何を書くのかといったことも、今後重要な課題になるかと思えます。今の書きぶりですと、あくまでガイドラインの中身を解説するといったものと捉えることができます。あとは、以前申し上げたかもしれませんが業種ごと、職種ごとを簡潔にまとめたものを作成することも効果的だと思います。

ただし、それだけで十分かといったときに、恐らく現場で具体的に分からないことは多面的だと思っております。例えば、ちょうどその下にある(2)パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映といった記載があります。ここに、努力義務ですか、就業規則の作成、変更時に「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」と。これは、まずパートタイムの中で、また過半数、有期の中で過半数、派遣の中で過半数と読むのか、それともパート、有期、派遣をひとまとめにしたときの過半数なのかは分からないであるとか、または、実際に先ほど学生のアルバイトがたくさんいるみたいな話もありましたが、大学生とかがアルバイトをたくさんしている所において、果たして、そこで過半数、アルバイト社員、短時間パートタイムの過半数の人が、一人の人間を我々の代表者だと選ぶことが、本当に実務上、どういう手続でやればうまくいくのかの具体的な手触りがあるやり方を見せることなくこのように書いても、「実際、理屈は分かるけれども守れないよ、どうやってやったらいいの、実際に厚生労働省ではやっているの」といった突っ込みが出る可能性すらあるかと思えます。

というわけで、パンフレットに書く中身として、このガイドラインの中身を丁寧にかみ砕くだけでなく、この同一労働同一賃金にかかわる事項を一通り確認して、現場の人が、これだったら確かにこうやればいいのだと分かるような仕組みを丁寧に伝えていくことこそが、実効性につながるのではないかと。ガイドラインの内容を細かく書いていけば、それが守られるというのは、それを守れる能力と意欲がある会社だけとなりかねないので、こ

の点、どういふことを伝えていけば実効性があり、小さい企業も含めて待遇の改善につながっていくのか、是非御検討いただきたいと思っております。以上です。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。安藤委員、御指摘ありがとうございました。法律的にどうなっているかを補足いたします。このパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者についての就業規則の作成、変更時に意見を聴く、努力義務の部分ですが、これはパートタイム・有期雇用労働法と、労働者派遣法でそれぞれ規定があることになっています。これは、実は就業規則の作成、変更について過半数代表者の意見を聴くのは、労働基準法の義務になっており、その上でパートタイム・有期雇用労働法と労働者派遣法で上乗せとして規定されている努力義務になります。

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者、有期雇用労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くよう努めなければならないと規定されております。労働者派遣法では、派遣労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くよう努めなければならないということで、それぞれの法律でそれぞれの過半数を代表すると認められる者の意見を聴くよう努めなければならないとなっているものです。

安藤委員から御指摘いただいた分かりやすい周知については、事務局でしっかり検討させていただきたいと思えます。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。他にはございませんでしょうか。

それでは、続きまして、後半部分、すなわち資料2の第2の3と4、資料2(別添)及び資料3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思います。いかがでしょうか。オンラインから水崎委員、お願いします。

○水崎委員 音声聞こえておりますでしょうか。

○小畑部会長 聞こえております。

○水崎委員 ありがとうございます。私からは、労働側から繰り返し発言していますが、無期雇用フルタイム労働者の待遇改善に関する立法化の必要性について発言をさせていただきます。無期雇用フルタイム労働者の待遇問題に関しては、前回部会での労働側からの指摘を踏まえて、無期転換前の点検と着実な待遇改善の点を追記いただいたと認識しています。この点は前進であると考えますが、法律面で見れば、現時点では法的枠組みを変更しないという結論になっています。この点は以前から労働側が繰り返し指摘をしてきたように、無期転換労働者を中心とする無期雇用フルタイムの労働者には、パートタイム・有期雇用労働法の適用がなく、待遇に関し法的に何ら後ろ盾がないという問題は見過ごすべきではないと捉えております。したがって、正規雇用労働者と無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者との合理的な理由のない待遇差を禁止するなどの法的なアプローチが必要であり、ガイドラインのみの対応では十分ではないと考えておりますので、この点に関して、労働側の意見として改めて申し上げさせていただきます。以上となります。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょうか。熊谷委員、お願いします。

○熊谷委員 私からは、「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知の観点から御意見を申し上げます。ガイドラインにつきましては、パート・有期、派遣で働く方の待遇改善に資する見直しが行われております。以前の部会でも御指摘したところではありますが、法施行やガイドラインが公表された当初は、労使で強力に進められた待遇の点検とか改善のための取組が現時点では一巡し、少し落ち着いているような感じも見受けられております。待遇改善の取組が改めて再度加速するように、今回のガイドラインの見直しの趣旨も含めて周知を図っていただくことを強く要望したいと思います。よろしくお願いします。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。それでは、中川委員からお願いします。

○中川委員 資料3の「正社員転換推進措置及び当該措置におけるパートタイム・有期雇用労働者の意向確認」につきまして、今回、具体的な内容をお示しいただき、ありがとうございます。パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善やキャリア形成の観点から、事業主の裁量を尊重しつつ、政策的に正社員転換の導入や活用を促すことは重要です。こうした観点から、パートタイム・有期雇用労働法第13条に基づき、事業主が選択した措置の実施に当たり労働者の意向を確認し配慮することは有効な施策となります。御提示いただいた資料にあります意向を確認する対象者の範囲や確認の方法、配慮の内容につきましては、いずれも企業実務を考慮したものになってい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。他はいかがでしょうか。及川委員、お願いします。

○及川委員 「職業能力開発促進法の法律を明示して適用があることを認識し」というのは大変重要なことだと考えております。これからの正社員への転換支援、あるいはキャリアアップを考えたときに、市場ニーズ、あるいは勉強したい方のニーズに沿った研修などの教育は大変重要だと思っております。予算を含めて、この面についてのサポートを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。他はいかがでしょうか。安藤委員、お願いします。

○安藤委員 まず、一点、こだわりますが、6 ページ目の3の(1)です。「公正な評価による待遇改善の促進」について、あくまで例示なのだと思いますが、「事業主は、(略して)職務の内容、職務の成果」までは分かるのですが、「意欲、能力又は経験、これらを公正に評価して昇給に反映する」というのが、これは本当に同一労働同一賃金の話なのかというのが非常に気になっております。あくまで、どのような仕事をしているのか、又は、そこでどういう成果を上げたのかが同じでしたら同じく、違っていてもバランスをとるという同一労働同一賃金の考え方に、ここに、意欲や能力というものが入っているのが例示として本当に適当なのか。例えば、企業の現場において、全く同じ成果を上げている二人に対して、上司が、いや、あなた方の意欲に差があるのですとか言って違う処遇にした

のは、これは正当なものと認められるのか。意欲や能力は関係ないのではないかというように、そもそもの同一労働同一賃金については考えていました。

もちろん、職能給の仕組みを取っている日本企業がまだまだ多くある中で、この能力、職務遂行能力を全般的に評価して、この人には高い賃金を払い、たまたま現時点で表面上同じ仕事をしていたとしても、職能給で賃金が払われている人と職務給として賃金が設定されている人、ここでのバランスを設定するために、ここで意欲や能力等を入れるのは気持ちとしては分かるのですが、もしそうであったとすると、そこまで丁寧に書いてあげなければ、単に上司が気に入った人には意欲がある、能力があると勝手に評価して賃金の差を付けたとしても、それでいいと誤解されてしまっても仕方がないのではないかということで、先ほどから申し上げている「分かりやすさ」という観点から、この文章を、先ほど法律の説明もしていただきましたが、独立して、これまで余り興味を持っていなかった企業の人又は労働者が、このガイドラインを単体で読んだときに、しっかり理解できるものになっているのかということを私はとても懸念しております。

専門家しか読まないような文章として作るのではなく、一般の人に広く読んでもらって、自分たちの処遇は、この同一労働同一賃金のガイドラインに反しているのだと言って労働者が会社に対して声を上げる、また、これまで気にしていなかった中小企業などでも、この文章を読んだだけで、単体で見ただけで、自分の所はもしかしたらまずいのかもと、最近人が採れない、困っていると言っていたのは、実は自分の所が今のルールを守れていなかったからではないか。そう気付くことができるというレベル感で分かるものに是非していただきたいと思っています。

例えば、その観点では、7 ページ目の(3)「正社員転換支援・キャリアアップ」のタイトルのセクションで、ここは、タイトルは正社員転換支援となっているのに、文中では通常の労働者への転換となっています。これを、労働法の背景を全く持たない人、これまでの労働に関する様々な議論を知らない人が読んだときに、では、このタイトルに書いてある正社員と本文中にある通常の労働者は同じものなのか、それとも別のものなのか区別がつかない、このようなことも懸念しております。というわけで、是非、うちの学生とか一般人が最初から読んでみて、分からない場所を全部黄色いマーカーとかで塗ってもらったものを読み合わせするとか、そのレベル感で分かるようなものに是非、最終的に、この本体をするのは難しいにしても、パンフレットとかを考える際には、是非、そのぐらいの感覚で検討してもらえたらと思っています。以上です。

○竹野有期・短時間労働課長 事務局です。安藤委員、御指摘ありがとうございます。3の(1)の賃金決定に関する部分ですが、これは、現行のパート・有期法の第10条で賃金決定に関する努力義務がありまして、似たようなことが規定されております。御指摘いただきましたように、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験というのは勘案要素の例示として挙げているものであると。勘案要素のうち、どの要素にするかは各企業の判断に委ねられるということ、今、現行の施行通達でもお示しをしているところです。今回、こ

の形で報告(案)が取りまとまりましたら、また施行通達に何を書くかを検討していくことになると思いますが、今、先生から御指摘いただいたようなことも踏まえて検討していきたいと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。武石委員、お願いします。

○武石委員 前回、多様な正社員の所でガイドラインの意見を申し上げまして、別立てにさせていただき、今回の内容については、本当に丁寧にまとめていただいたと思います。ただ、今後の議論として、問題提起しておきたいと思うのです。今回、同一労働同一賃金の議論の中で、社員区分が5つ出てきます。パート・有期、派遣、無期フル、多様な正社員と通常の労働者、定年に達した人を除くと5つのタイプの労働者が出てきていて、これが非常に分かりにくくなっている気がします。特に、無期フルと多様な正社員と通常の労働者というのは、正社員の中でどのように位置付ければよいのかというのがよく分からないということで、今後、整理が必要なのではないかと考えています。

私が多様な正社員にこだわるのは、多様な正社員が通常の労働者とは違うのだという形で議論がされている点です。多様な正社員こそがデフォルトであって、何でもやる正社員というのが正社員のモデルではないという議論もあります。多様な正社員は通常の労働者とは違って働き方を限定しているから、労働条件が低くても仕方がないという価値観で議論されているところに、とても違和感を感じることから発言をしてまいりました。ですので、今回はこれで整理ができていると思うのですが、では正社員とは何なのかということが、働き方が多様化し、またジョブ型というのが出てきている中で、今後議論になっていくのではないかとということの問題提起を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。原田委員、お願いします。

○原田委員 私からも、無期雇用フルタイム労働者について申し上げたいと思います。資料に記載がありますとおり、「法的枠組みを変更せず、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であることと、これをガイドラインで示す」との対応は適切であると考えております。これまで申し上げてきましたとおり、無期転換後の労働条件は、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重要です。その点、別添のガイドラインの59ページの所ですが、前回の議論を踏まえまして、3の項目が追記されました。これにより、有期から無期への転換の際、事業主に主体的な点検を促すことは有効な措置だと考えております。また、転換後の待遇については、転換後も有期のときと同じ業務を続けたいという労働者の方も多いと承知しておりますが、有期のときと同じ業務内容であれば同じ待遇とすることが基本です。その上で、転換後の待遇は均衡に配慮しつつ、教育訓練などを行いながら、従事する業務の高度化、あるいは成果の公正な評価などによって改善されていくべきと考えております。

それから、先ほど安藤委員、武石委員から御指摘があったところですが、無期雇用フルタイム労働者という言葉には、無期転換ルールで転換した方ですとか、そもそも限定正社員で採用された方など、いろいろな方が含まれております。今回の見直しの議論は、主に

無期転換ルールで転換した労働者を念頭に置いて議論がされてきたと認識をしております。今回、なお書きを追記していただきましたが、ガイドラインを参照する事業主に無期雇用フルタイム労働者の記載の趣旨、あるいは解消すべき問題の所在、そういうことがしっかりと分かるように周知することが重要だと思いますので、今後、よろしくお願いします。

それから、もう一点、同じページの4の行政による履行確保について申し上げたいと思います。これまでも発言してきたのですが、派遣元事業主からのヒアリングで御紹介があったとおり、派遣労働者の待遇改善のため、派遣元事業主の創意工夫による様々な取組が行われております。こうした状況を踏まえまして、今回の指針等の見直しは、派遣元事業主に求められる対応ですとか、待遇改善の手法の例示などを整理して示すことが適切と考えております。他方で、指針等に盛り込まれた例示が待遇改善に資する唯一の手法として扱われることがないよう、改正の趣旨を施行通達ですとか業務取扱要領に確実に記載するなど、施行に際しては十分御留意を頂きたいと思います。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他はいかがでしょう。富高委員、お願いします。

○富高委員 全般的な意見になりますが、今回、「同一労働同一賃金ガイドライン」を中心に待遇改善に資する見直しも一定なされるものと受け止めています。しかし、本日も含めて、いわゆる立証責任や説明義務の問題、さらには無期雇用フルタイム労働者の待遇改善に向けた法制面での対応など、現時点で労使の意見が折り合っていない課題が多く残されているにもかかわらず報告書(案)には、特に将来的な検討の記述なども見られていません。仮に、今回の議論において合意が得られなかった課題があったとしても、それを放置するのではなく、施行状況などを踏まえた上で、あるべき法規定を検討していくことが重要であると考えておりますので将来的な検討の記述は是非、報告書(案)に盛り込むべきです。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。他にいかがでしょう。他にないということですか、おおむね意見が出そろったと判断して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。

○小畑部会長 それでは、これをもちまして、第28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。