

第 2 9 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 2 5 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 29 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。

本日は安藤委員、風神委員、坂爪委員、武石委員、原委員、清田委員、鳥越委員、中川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 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ーを指でタップしていただきますようお願いいたします。

本日の資料は議事次第、部会報告(案)、及び参考資料となっております。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、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。それでは資料「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」につきまして、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。本日の資料は、本部会の報告(案)です。前回 12 月 11 日の部会におきまして部会報告(案)をお示しいたしました。その際の御議論を踏まえ、一部記載を修正し、本日の資料としております。修正箇所については、参考資料で分かるようにしておりますので、本日は参考資料を用いて御説明いたします。

参考資料の報告(案)を御覧ください。修正箇所のみ御説明いたします。まず、5 ページです。1 の「(5)いわゆる「立証責任」」の部分です。ここは、現時点では法的枠組みを変更せず、説明義務の改善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というふうにしている部分です。

が、この後に労働者代表委員、使用者代表委員からの御意見を付しております。

「この点について、労働者代表委員からは、現行法施行以降も待遇についての雇用形態間格差が残るとともに、待遇差の改善に消極的な司法判断もあることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、待遇の相違を設ける使用者に相違の合理性の立証責任を課すことを法律上明確にする法改正を行うべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、不合理性の立証責任は、欧州の主要国とは異なるわが国企業の賃金制度の実態等を踏まえた仕組み。企業では現行法の理解がようやく定着し、待遇改善の途上にある。今後も現行法の枠組みを土台として、労使コミュニケーションを通じた待遇改善や雇用慣行の見直しを進めるべきとの意見があった。」というところでございます。

続きまして6ページ、2の「労働者に対する待遇に関する説明義務の改善」の(1)の2つ目の○の2段落目に、労働者代表委員からの御意見を付しております。

「この点に関し、労働者代表委員からは、労働者に対して待遇の説明を尽くすことは事業主の責務であること、労働者の立証責任の負担軽減のためには労使間の情報格差の是正が重要であること等を踏まえれば、労働者からの求めの有無にかかわらず待遇差の説明を事業主の義務とする法改正を行うべきとの意見があった。」

続きまして、8ページです。3の「(5)無期雇用フルタイム労働者」の部分です。これにつきまして労働者代表委員、使用者代表委員からの意見を付しております。

「この点について、労働者代表委員からは、無期転換労働者を含め、「同一労働同一賃金」の法規定の対象外である無期雇用フルタイム労働者の待遇改善の観点からは、無期雇用フルタイム労働者と通常の労働者との間の合理的な理由のない待遇差の禁止規定を法制的に整備すべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、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。合理的理由のない待遇差の禁止を設ければ5年を超えて有期労働契約を更新することを控える作用が生じかねない。無期転換前の均衡確保が重要であり、転換後の待遇は教育訓練を通じた業務の高度化等により改善されるべきとの意見があった。」

続きまして、「4 行政による履行確保」の1つ目の○に、2段落目として使用者代表委員からの意見を付しております。

「この点に関し、使用者代表委員からは、好事例の周知・啓発のほか、指針等の改正で新たな取組例を示す場合、事業主及び派遣元事業主の創意工夫、個々の実情に即した労使の真摯な議論の積み重ねを阻害しないよう、施行に際しては十分に配慮する必要があるとの意見があった。」

続きまして、最後の部分です。「第3 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に係る今後の検討」について追記をしております。

「本報告を踏まえて講じられる措置については、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という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法及び労働

者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である。」以上です。

続きまして、参考資料の同一労働同一賃金ガイドライン見直し(案)を御覧ください。こちら、修正箇所は赤字でお示ししております。これにつきましては、厚生労働省の文書審査の過程での修正であり、内容の変更を伴うものではありませんので本日説明は省略いたします。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。

それでは、ただいまの御説明に関しまして御意見、御質問等ございましたら伺いしたいと思います。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。

今年 2 月以降、本部会では本日も含めると 14 回にわたって議論を行ってきましたが、まずは真摯に御議論いただきました部会委員の皆様と厚生労働省の事務局の御努力に感謝を申し上げたいと思います。

今回お示しいただいた報告書案は、先ほど申し上げたように公労使で 1 年近く議論を積み重ねてきた結果であり、パート・有期・派遣労働者の待遇改善に非常に重要な項目が含まれていると受け止めています。一方で、「働き方改革」の施行 5 年後の見直しという点でいうと、決して十分とは言えないと認識しているところです。これまでも申し上げてきましたが、法改正以降も未だになくなっていない雇用形態間格差、待遇差の改善に消極的な司法判断といったものを踏まえると、「同一労働同一賃金」の実現は道半ばだといわざるを得ません。「同一労働同一賃金」の法規定は待遇改善に取り組む労使の背中を後押しするものであるとともに、労働者が意を決して裁判に訴え出た時に救済を受けることができるものであるべきという点からすると、現行法は十分とは言えません。だからこそ労働側としては法規定を強化することが必要ということをお聞きしてきています。

しかしながら、法規定の強化という点につきましては、今回、最後まで意見の一致には至らず、報告書案には労働側として最終的に 3 箇所、先ほど御説明いただきました立証責任のあり方、待遇差の説明義務、無期雇用フルタイム労働者の待遇という点について意見を付けざるを得ませんでした。この点については率直に残念に思っているところです。

一方で報告書案の中で示されている項目には、待遇の説明義務の運用改善や、派遣労働者の「同一労働同一賃金」における一般賃金の運用の見直しをはじめ、パート・有期・派遣労働者の待遇改善に重要な項目も盛り込まれていると考えております。また、「同一労働同一賃金ガイドライン」につきましても、退職金や住宅手当等の項目の新設、「正社員人材確保論」への対応などを盛り込んでいただきました。これらはまさに待遇改善に取り組む現場が直面している課題への対応に資する見直しであると認識しているところです。

こうした今回の見直し項目を労使で真摯に協議をして、職場に定着をさせることが、次期見直しにおける法改正につなげていくという観点からも非常に重要です。わたしたち労

働組合も、職場で働く全ての労働者の代表として、パート・有期・派遣労働者の方の声をしっかりと受け止めて、待遇改善の取組を全力で行っていきたいと考えております。このことを申し上げた上で労働側としての総括的な意見と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。ほかはいかがでしょう。原田委員、お願いいたします。

○原田委員 報告案を御提示いただきありがとうございます。

これまで、本部会ではパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者の待遇改善に向けて審議を進めてまいりました。経営環境が大きく変化する中、企業が付加価値を最大化していくためには、多様な働き手のエンゲージメントを高めて労働生産性の向上を図っていかねばなりません。こうした観点から、パ有労働者、派遣労働者の待遇改善を重視しており、今後も現行の均等・均衡待遇規定や説明義務をしっかりと遵守することが取組の基本であると考えております。

その上で、不合理性に関する最高裁の判断が示された場合には、ガイドラインにその内容を反映し、広く企業に待遇の点検、見直しを求めていく。こうした取組により、継続的に待遇の改善を図っていくことが重要です。

今回の報告案には、これまでの議論を踏まえ、事業主、派遣元事業主に対応を求める措置が多く盛り込まれていますが、いずれもパ有労働者、派遣労働者の待遇改善につながるものと考えております。

報告案の9ページ、第3に今後の検討についての記載が追加されました。経団連としても、今回の見直しを踏まえた適切な対応を会員企業に働きかけてまいりたいと考えております。他方でパ有労働者、派遣労働者の方に今回の見直しを含めて制度についての理解を深めていただくことも大切かと思えます。この点、企業や労働組合、行政がそれぞれの立場で呼びかけていくことが効果的だと思いますのでよろしくお願いできればと考えております。

それから、この報告案が取りまとめられましたら、公布、施行に向けた準備が進められることになります。間もなく、2026年の春季労使交渉を迎えますが、この報告案の内容を2026年の交渉で議論することは時間的に制約がございます。実際には報告案の内容の公布後、労働組合などと協議をしながら対応を検討し、必要に応じて制度改正を進めていくこととなります。先ほど富高委員からも御発言がありましたが、今回の報告案には、賞与のほか退職手当などの各種手当、休暇について新たに記載があるほか、正社員人材確保論についても追記をされています。これらを踏まえた点検、見直しは、労使協議や規定の整備、システム改修などを含めると、それなりの期間を要することが想定されます。そのため、施行日についてはこうした実務的なプロセスにも配慮して設定をしていただきたいと思います。

また、公布に当たりましては、事業主の対応を支援するため、できるだけ速やかにリーフレットなど作成して周知いただくとともに、働き方改革推進支援センターにおけるコン

サルティング支援なども御準備をいただければありがたく存じます。

最後に、施行後の行政による履行確保につきましては、労使協議など各社の制度見直しのプロセスが必要となることも踏まえて、事業主が円滑に今回の見直しに対応できるよう丁寧に実施していただきたいと思います。私からは以上になります。

○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。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。小規模事業者からの声が大きかった各種手当について、ガイドラインに明示をしていただきたいと思いますという声につきまして反映をしていただきましてありがとうございます。また、行政による執行確保ということで、「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・啓蒙等」という文面も入れていただきましてありがとうございます。小規模事業者につきましては、まだ十分に理解が進んでいないところもございますが、今回の今後の5年間でしっかりサプライチェーンの末端までこういった趣旨が理解されるよう努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

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

○原委員 ありがとうございます。

感想めいた話になりますけれども、今回の議論を経て、同一労働同一賃金ガイドラインの中にこれまで書かれていなかった内容が盛り込まれ、追加され、記述も全体について分かりやすくなったということは、パート・有期労働者の待遇改善、同一労働同一賃金を進めていくという上で非常に大きな一歩である、大きな一歩前進であると考えます。

特に、労働条件の明示義務の中に、パート・有期労働者と、簡単にいえば正社員との労働条件の違いの理由について、説明を受けることができる旨を追加していく。つまり、説明を求めることがより現実的、具体的になっていく。そういった環境になっていくということが重要なポイントかと思しますので、その部分の施行についてはしっかりと取り組んでいただきたいと思いますところがございます。

最後に、今回の見直しの議論、5年後見直しはあらかじめ決まっていたところですが、これからも判例の進展、展開ですとか、それから実務上様々な課題も出てくると思いますし、今回の内容を施行していくに当たって実態を引き続きリサーチしていただいて、また折を見て定期的に見直しの議論を行っていただけるように、事務局としては御検討、御調整をいただければと思います。この5年間でも判例の展開には目覚ましいものがあると思います。そういった実務の展開は相当早いと思いますので、状況をしっかりとリサーチしていただきながら、今後も、これで終わりというわけではなく、定期的に見直しの議論ができるような形で事務局としては御調整、御検討いただけたらと思っております。以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。ほかはございませんでしょうか。オンラインの委員の先生方もよろしゅうございますか。ありがとうございます。

(異議なし)

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、当部会といたしましては、この報告案のとおり取りまとめることとし、その旨を労働政策審議会職業安定分科会会長、雇用環境・均等分科会会長宛てに報告したいと思っておりますけれどもよろしいでしょうか。

(異議なし)

○小畑部会長 ありがとうございます。オンラインで御出席の委員の皆様におかれましては、よろしゅうございますか。

(異議なし)

○小畑部会長 はい、ありがとうございます。特に御異議がないようですのでそのように報告したいと思います。これにつきまして、事務局で報告文を用意しておりますので配布をお願いしたいと思います。

お手元に皆様お揃いでしょうか。ありがとうございます。この案文をもちまして、私から職業安定分科会会長及び雇用環境・均等分科会会長に報告したいと思います。なお、労働政策審議会雇用環境・均等分科会運営規程におきましては、当部会の議決をもって雇用環境・均等分科会の議決とすることができる、と定められておりますが、職業安定分科会につきましては、運営規程上、当部会の議決をもって分科会の議決とすることができませんので、追って開催される予定の分科会に報告したいと思います。これまで御議論いただきました委員の皆様の御協力に改めてこの場で感謝を申し上げたいと思います。誠にありがとうございました。

ここで田中局長から御挨拶を賜りたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

○田中雇用環境・均等局長 委員の皆様方におかれましては、今年の 2 月 5 日から計 14 回ということで、長期間にわたり真摯な議論を重ねていただきまして、そして報告という形でまとめていただいたことに対して深く御礼申し上げます。

厚生労働省としましては、本部会での御議論を踏まえまして、今後、同一労働同一賃金ガイドライン等々の改正に向けた作業を進めてまいります。準備が整い次第、改めて本部会にお諮りしたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。委員の皆様のこれまでの御協力に改めて感謝を申し上げますとともに、今後も引き続き御指導いただきますようお願い申し上げます。どうもありがとうございました。

○小畑部会長 ありがとうございました。

それでは、これをもちまして第 29 回同一労働同一賃金部会を終了いたします。委員の皆様におかれましては、お忙しい中、誠にありがとうございました。