

第30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8年3月2日(月)
13:00～
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、第 30 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、原委員、齋藤委員が御欠席、安藤委員、風神委員、坂爪委員、武石委員、水崎委員、清田委員が、オンラインで御出席です。なお、清田委員は、14 時頃までの御出席と伺っております。

初めに、委員の交代がありましたので御紹介させていただきます。株式会社資生堂秘書・渉外部長の山本真希委員です。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のほう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。

本日の資料は、議事次第、諮問関係資料及び参考資料となっております。御不明な点がありましたら、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、御発言される時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、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について(諮問)」でございます。厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当部会において審議を行いたいと思います。それでは、資料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 事務局の有期・短時間労働課でございます。同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しにつきましては、昨年 2 月から本部会で御議論いただきまして、昨年 12 月に部会報告という形で取りまとめていただきました。その部会報告を踏まえまして、厚生労働省にて省令、告示の改正案を作成しまして、本日、その改正案要綱についてお諮りするものです。

資料 1 枚目を御覧いただきますと、諮問文となっております。本日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛て、諮問がなされております。省令案が 1 件、告示案が 4 件あります。別紙 1 から別紙 5 までにお示ししております。別紙 1 が改正省令案の要綱、別紙 2 が派遣元指針の改正案要綱、別紙 3 が派遣先指針の改正案要綱、別紙 4 がパート・有期労働者の雇用管理指針の改正案要綱、別紙 5 が同一労働同一賃金ガイドラインの改正案要綱となっております。

別紙 1 をお願いします。改正省令案の要綱です。法律に基づく説明義務、労働者から求めがあったときに、事業主が待遇差の内容、理由について説明しなければならないという義務がありますけれども、その義務に関して労働者が説明を求めることができる旨を、雇入れ時の労働条件明示事項に追加するという改正の内容です。第 1 が、労働者派遣法施行規則の一部改正、第 2 が、パート・有期法施行規則の一部改正となっておりますが、いずれについても、法の規定による説明を求めることができる旨を追加する内容となっております。施行期日につきましては、令和 8 年 10 月 1 日からとしています。

○高島需給調整事業課長 続きまして、需給調整事業課より、別紙 2 及び別紙 3 について御説明させていただきます。別紙 2 は、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱となります。なお、別紙 3 は、派遣先事業主に関するものとなります。

1 つ目、派遣労働者の待遇の改善に向けた評価等となります。こちらは、報告書の中で公正な評価による待遇の改善の促進等として盛り込まれていたものとなります。派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意することを示すということで、(1)から(3)まで盛り込んでいるものとなります。

(1)派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、派遣契約や労働契約の更新の機会等の適切な時機に派遣労働者の職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、当該派遣労働者に評価結果をフィードバックすること。

(2)派遣労働者に対し、キャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。

(3)については、(1)及び(2)に掲げる取組を継続的に実施することにより、派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であることとなっております。

続いて 2 の(1)になります。報告書の中で前段部分、第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 の基本的な考え方を示すとなっております。 (1)は派遣法第 30 条の 3 とともに第 30 条の 4 の規定について説明しているものになります。その後「また」から始まる部分ですけれども、労働者派遣法第 30 条の 4 の規定は、協定を定めた場合であっても、同条

第 1 項第 2 号、第 4 号若しくは第 5 号に掲げる事項であって協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第 3 号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、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に留意することを示す。さらに、協定の締結に当たり、派遣法第 30 条の 4 第 1 項に規定する過半数代表が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、第 30 条の 3 の規定による待遇の確保が求められることに留意することを示すとなります。

(2)は、派遣とパート・有期共通の事項となります。先ほどの過半数代表に関する事務を円滑に遂行することができるような必要な配慮と、意見がより反映されるための工夫の 2 点について定めたものとなっております。

続きまして(3)ですが、こちらは報告書の中で、一般賃金の算出方法及び運用の改善として盛り込んでいたものとなっております。派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意することを示すということで、イ、ロ、ハ、こちら、報告書に i、ii、iii として盛り込んでいたものとなっております。

イ、派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イの省令で定める賃金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協定に定める賃金の額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。

ロ、一般賃金が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、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しいこと。

ハ、労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、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、労働契約法第 9 条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であるということになります。

(4)、報告書の中で労使協定の周知等ということで盛り込んでいたものとなります。派遣元事業主は、協定を締結したとき、改定したとき、及び労働者を雇い入れたときは、その協定について労働者派遣法施行規則第 25 条の 11 各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うこととしております。労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいことを示すというものになります。

3 番の(1)(2)(3)につきましては、パート・有期と共通の事項になっておりまして、就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者に関する規定となります。

(1)は、派遣労働者の過半数を代表する者についての要件となっております、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において第 30 条の 6 の意見を聴く場合にあつては、ロに該当する者ということで、イについては、監督又は管理の地位にある方でないこと。ロについては、第 30 条の 6 の規定により、意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこととなります。

(2)につきましては、不利益な取扱い、過半数を代表する者として正当な行為を理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないことを示すものとなっております。

(3)につきましては、先ほど御説明を申し上げたものと同じで、派遣労働者の意見を集約等に当たっての配慮に関する規定と、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫に関する規定となっております。

続きまして、4 ページの(1)の部分につきましても、パート・有期と共通の事項になっておりますけれども、待遇に関する説明等の方法について定めたものとなっております。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等の方法により説明すること。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、資料その他の関連資料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、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に努めることを示すというものになります。

(2)は、説明の求めがない場合における周知等ということで、こちらにつきましても、派遣労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容、理由等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、その内容、理由等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいことを示すというものになります。

こちらの適用期日も、先ほどの省令と同じく令和8年10月1日からとなります。

別紙3につきましては、派遣先が講ずべき措置に関する指針となります。1番は2つに分かれておりまして、1番の前半部分、パート・有期と共通事項となります。便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならない施設の例に「駐車場」を追加するものとなります。「また」から始まる部分は、先ほど公正な評価の観点で申し上げた部分とリンクするものになっておりまして、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないことを示すというものになります。

2番につきましては、報告書の中で、派遣料金交渉の適切な実施ということで盛り込んでいたものとなっております。派遣先は、派遣元事業主による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が、派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で、派遣に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、労働者派遣に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合には、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に留意することを示すということになります。「また」から始まる部分につきましては、先ほど一般賃金の運用の改善の所で御説明させていただいたものとリンクする内容になりますが、派遣先は、派遣元事業主が協定対象労働者の待遇の改善を進める

観点から、第 30 条の 4 第 1 項第 2 号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、厚生労働省令で定める賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されることに留意することを示すというものになっております。

こちらにつきましても、令和 8 年 10 月 1 日から適用するものとなっております。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課です。続きまして、別紙 4、パート・有期労働者の雇用管理指針の改正案要綱についてです。

1 は、短時間・有期雇用労働者にも適用がある法令ということで、短時間・有期雇用労働者に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法令の例示として職業能力開発促進法を追加するものです。

2 は、公正な評価に基づく賃金の決定ということで、事業主は短時間・有期雇用労働者の職務の内容等、就業の実態に関する事項を公正に評価し、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。また、例示として、短時間・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、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられることを示します。

3、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者ということで、こちらは先ほど派遣元指針で説明があった内容と並びで、(1)は過半数を代表する者の要件として、労働基準法に規定する監督又は管理の地位にある者でないことなどを定めるものです。(2)については、事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと、その例示として、事務スペースや事務機器の提供を行うことが考えられることを示すというものです。

2 ページです。4 の福利厚生施設です。こちらは短時間・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設以外の施設について規定するもので、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならないことを示すものです。「物品販売所」から「保養施設」までの例示は、現行の派遣先指針に規定があるものとの並びで、加えて「駐車場」を追加するという内容です。

5 は、通常の労働者への転換の推進ということで、パート・有期法の第 13 条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者に転換する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を示すものです。

(2)は、いずれかの措置を講ずるに当たっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、短時間・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないことを示すものです。

6 は、待遇の相違の内容及び理由の説明ということで、こちらも、先ほど派遣元指針で説明がありました内容と並びで、(1)の説明の方法は、資料を活用して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容易に理解できる内容の資料を交付する等の方

法により説明すること、それから資料を交付することが望ましいこと、交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときに閲覧させるなどの工夫をするよう努めるといったことを書いております。(2)は、説明の求めがない場合ということで、こちらも同様に、容易に理解できる内容の資料を交付することや、説明を求めることができることを周知することが望ましいといったことを示します。

7 は、意見を反映させるための工夫ということで、事業主は短時間・有期雇用労働者との話合いの機会を設けること、又はアンケートを実施すること等により、短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるために適切な方法を工夫するように努めるものとすることを示します。

8 は、雇用管理の改善等に関する情報の公表ということで、事業主は正社員転換制度の内容、実績などの情報について労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載その他適切な方法により定期的に公表することが望ましいことを示すというものです。適用期日は令和 8 年 10 月 1 日としております。

続きまして、別紙 5、同一労働同一賃金ガイドラインの改正案の要綱です。こちらは昨年の部会において、新旧対照表の形式でガイドラインの改正案について御議論いただきました。その内容から、今回お示しする要綱の内容については内容面に関する変更はありません。同一の内容ですが、要綱という形になりますので、ここをこのように改正するという形での記載が続いておりますので、一通り御紹介をさせていただきます。

1 は、目的に関する記載の追加です。これは平成 30 年の改正法の趣旨を明確化すること、個々の待遇ごとに待遇の性質、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が明確化されたといったことを追加するものです。

2 の(1)は、原則となる考え方が示されてい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ことを示すということ。「また」以降は、労使による待遇の体系に関する議論に当たっては、労働者の意向を十分に考慮した上で取組を進めることが望ましいことや、そのことが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であることを示すものです。

(2)については、現在、基本給の(注)に記載があります賃金決定基準の違いがあるときの取扱いについて、場所を移動するとともに、「賃金」の決定基準だけではなく、「待遇」の決定基準と記載を改めるという改正内容になっております。

2 ページを御覧ください。(3)です。こちらは、正社員の待遇引下げとして御議論いただいた内容です。法に基づく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、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ことを示すという内容です。

3 の(1)は、パート・有期法第 8 条の趣旨の明確化です。職務の内容などのうち、待遇の性質及び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ことを示すということで、この「相違に応じた均衡のとれた待遇とする」ということを明確化するものです。

(2)については、パート・有期法第8条の「その他の事情の取扱い」の追加です。こちらは、現行の施行通達の記載内容をガイドラインに規定するという内容で、「その他の事情」については、職務の成果などの諸事情が想定されるものであるということ。それから「また」以降ですが、法の規定に基づく十分な説明を行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・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、当該事実も「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づける事情として考慮され得ることを追加するものです。

(3)は、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の明確化です。こちら先ほどと同じように、賃金の相違のみでなく、待遇の相違に関するものに記載を改めるということ。それから「また」以降ですが、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された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は、それぞれの待遇について、待遇の性質、目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて判断されるものと考えられることを示すという内容です。

(4)は、いわゆる正社員人材確保論として御議論いただいた内容です。待遇を行う目的に、「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」などの目的があったとしても、その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ことを追加する内容です。

(5)以下は、個々の待遇についてです。まず、(5)は、賞与です。待遇の性質、目的として労務の対価の後払い、功労報償などの様々な性質、目的が含まれ得るといったことを追加します。(6)退職手当については、賞与に準じた留意事項を追加する内容です。(7)のイ、無事故手当については、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ことを追加します。次ページのロの家族手当については、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こと、また留意すべき事項として、「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望まれることを追加します。ハ、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ことなどを追加します。

(8)のイ、福利厚生施設については、利用料金・割引率など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るということを追加します。ロの病気休職については、括弧書きで「(療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。)」ということと、給与の保障に関して、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一の給与の保障を行わなければならないことを追加します。ハの夏季冬季休暇については、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならないこと、

それから、ニの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も、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならないことを追加するという内容です。

それから、4の派遣労働者に関する記載、次ページの5の協定対象派遣労働者に関する記載については、これはパート・有期労働者に準じた記載の追加をすること、そのことが記載されています。

7ページ、6、いわゆる無期雇用フルタイム労働者についてです。(1)所定労働時間は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については、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要があることということで、イとして、労働契約法の規定により、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。ロ、均衡の考慮に当たっては、この指針、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などを追加する内容です。(2)は多様な正社員についても同様であることを追加するものです。

7の適用期日ですが、令和8年10月1日から適用ということですが。

続きまして、参考資料2を御覧ください。今回お諮りする省令案、告示案について、本年1月20日から2月19日までパブリックコメントで意見募集を実施しました。意見数は11件です。主な御意見としては資料のとおりですが、1点目の、施行期日を遅らせてほしいとの御意見がありました。これについては、分かりやすい説明資料を作成して、労働局などを通じて速やかに周知を行っていくということで、各企業にしっかり準備いただけるよう対応していきたいと考えております。

それから、同一労働同一賃金ガイドラインの規定ぶりなどについても複数の御意見を頂いておりますが、今回の改正案は、最高裁判決などを踏まえて、できる限り明確化する観点から作成して、部会で御議論いただいた結果を踏まえたもので、現時点でこれを見直すことは難しいと考えておりますが、適用後の状況を注視していきたいと考えております。事務局からの説明は以上です。

○小畑部会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの御説明に関しまして御意見、御質問等がありましたらお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。原田委員、お願いします。

○原田委員 要綱案を御提示いただきましてありがとうございます。改めまして、小畑部会長はじめ、各側委員の皆様、厚労省事務局の皆様のこれまでの御尽力に感謝申し上げます。要綱案は12月に取りまとめた報告に沿った内容になっていると考えております。

その上で、派遣労働に関して一点事務局に確認をお願いできればと思います。別紙2派遣元指針要綱の2(1)の所です。こちらの1ページの終わりから2ページの上のほうにかけてなのですが、有効な協定と認められない場合、例えば労使協定を定めた場合であっても、過半数代表者が適正に選出されていない場合は、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示すとされています。このような違反が確認された場合について、これまでの審議では、厚労省事務局から、派遣先均等・均衡方式を実施する、あるいは、適正に過半数代表者を選出した上で、新たな協定に基づく労使協定を実施する、これらのいずれかによって公正な待遇を確保することが必要との御説明があったと考えております。こうした理解でよろしいのか、念のため事務局に確認をさせていただきたいと思います。

○小畑部会長 それでは、事務局から御回答をお願いいたします。

○高島需給調整事業課長 需給調整事業課です。ただいまの原田委員からの御質問ですが、昨年6月に事務局から説明させていただいた内容についての確認だと受け止めております。こちらは御理解のとおりでして、具体的に申し上げますと、派遣元事業主に対する指導監督等による確認の結果、その過半数代表者の選出過程に違反があることが確認された場合については、有効な労使協定とはならず、法の要件を満たさないため、当該労使協定に基づく労使協定方式の実施は認められず、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立し、指導することとなります。

この場合、派遣元事業主におかれては、派遣元労働者の意向も踏まえ、派遣先均等・均衡方式を実施いただくか、あるいは適正に過半数代表者を選出した上で、新たに締結する協定に基づく労使協定方式を実施いただくか、このいずれかの方式により、公正な待遇の確保が求められ、都道府県労働局において、いずれかの方式による是正を求め、是正結果を確認することとなります。事務局からの説明は以上です。

○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。承知しました。

○小畑部会長 ほかに御意見、御質問等はありませんでしょうか。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。まずはこの間、熱心な議論をしていただきました部会長、委員、取りまとめいただきました事務局に敬意を表するとともに、御礼を申し上げます。ただいま御説明いただきました省令案要綱と告示案要綱の内容は、昨年末にまとめた部会報告をおおむね適切に反映いただいていると受け止めております。

その上で改めてとなりますが、これまでの部会でも申し上げてきたように、今回の見直しにおいては、労働側が求めてきた立証責任の転換などを含めた法改正を行うには至らず、この点は十分ではないと考えております。一方で、本日お示しいただきました同一労働同一賃金ガイドラインの拡充や、説明義務の運用改善に係る施行規則の改正は、パート・有期・派遣で働く方の待遇改善につながるものであると捉えているところです。

今後は、10月1日施行に向けた周知の段階に入っていくこととなりますが、改めて今回の見直しをきっかけに、現場労使が待遇を改めて総点検をして、合理的な理由のない待遇差の是正に向けた協議を行うという取組を加速させていくことが非常に重要だと考えております。その取組を後押しする意味でも、厚生労働省には、労使それぞれの理解が進む

ように、今回の見直しの内容を丁寧に、そして分かりやすく周知をいただきたいと思っております。労働組合としても、今回の見直しをてこに、パート・有期・派遣で働く方も含めた全ての労働者の公正な待遇確保に向けた取組を強化していきたいと考えています。

最後に、部会報告にも記載されているとおり、将来的な法規定の強化に向けた議論を行うことができるように、厚生労働省には、今回の見直しに係る施行状況を適時適切に把握をしていただき、施行状況の把握結果について部会へ報告いただくということが非常に重要であると思っております。こうした点をお願いして、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。ほかにいかがでしょうか。それでは、当部会といたしましては、これらの要綱につきまして「おおむね妥当」と認め、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。特に御異論がないようですので、そのように報告したいと思っております。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。オンラインの皆様向けに報告文を投影いたします。

お手元に届きましたでしょうか。この報告文をもちまして、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っております。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ないため、追って開催される予定の分科会に報告したいと思っております。これまで御議論いただきました委員の皆様方の御協力に改めてこの場で感謝を申し上げたいと思っております。どうもありがとうございました。

ここで事務局から御挨拶を頂き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、昨年2月からの議論、大変ありがとうございました。本日、こういう形で取りまとめ頂けましたので、厚生労働省におきましては省令、告示の策定作業、それから解釈通達の策定作業、それから何よりも、この議論していただいたものをいかして、しっかり現場で取り組んでいただくことが重要ですので、周知、資料等々にもしっかりと力を入れていきたいと考えております。実際、施行は、まだ少し先ですけれども、施行の状況などにつきましても、しっかり把握をさせていただき、次につなげられるように頑張っていきたいと思っております。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30回同一労働

同一賃金部会を終了いたします。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、どうもありがとうございました。