労働力需給制度部会（第 384 回）	資料
令和 7 年 7 月 30 日	1 - 2

第 16 回～第 22 回の議論状況を踏まえ、事務局にて労働者派遣法に関連する部分を整理

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見

1. 総論

- 基本的な視点として、「同一労働同一賃金」の目的である、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようにすることが非常に重要。その目的が果たされているかどうかにかき重きを置いて、現行制度の検証、必要な見直しを図っていくべき。
- 確かに法施行を機に様々な取組が行われ、派遣労働者の待遇改善は一定前進しているが、施行状況調査では、法施行前後で賃金に変化がない派遣労働者が半数程度にのぼる。また、賃金に満足していないという派遣労働者があまり減っていないといった実態を踏まえ、根本的に制度を改善していく見直しの議論が必要。
- 均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の時給や賞与、退職金、手当等は大きく改善していると認識。賃金等への評価に関する労働者調査を見ても、労使協定方式が大宗を占める中、労使の真摯な取組によって功を奏している。
- 今後は、手続きと運用の実務が着実に行われることが重要であり、労使の取組への支援が必要。併せて派遣労働者の待遇改善に向けて好事例の共有などを積極的に進めていくことが必要。

各論（労働者派遣法関係）

1 労使の取組促進

(1) 均等・均衡待遇

- 原則である派遣先均等・均衡方式に比べて例外である労使協定方式の利用割合が多くなっている。数だけで判断するものではないが、派遣先均等・均衡方式が活用されない政策的な課題があるのであれば解消していくべき。また、労使協定方式は原則からの逸脱を認める例外であることから、手続・内容ともに適切に運用されることが非常に重要。加えて、原則と例外の関係について、法令や指針に位置づけるべき。
- 派遣先均等・均衡方式について、派遣先から比較対象労働者の待遇情報の提供を受けることが重要となるが、派遣先の対応が十分なのかは検討すべき。都道府県労働局による指導監督の具体例も踏まえ、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 派遣先均等・均衡方式のみとした場合、派遣労働者の賃金の安定や円滑なキャリア形成に支障を生じる恐れから、労使協定方式が設けられ、選択できる制度となった。どちらの方式でも待遇改善が着実に進んでおり、今後も 2 つの方式を維持し、

- 派遣先の業務特性や派遣労働者のメリットなどを考慮して選択できることが適切。
- 中小企業において、人数が少ないという前提がある中、派遣労働者と職務内容等が同じ正社員がおらず、比較対象労働者の待遇情報の提供が困難な状況であることが想定される。また、派遣先としても、自社の通常の労働者の情報や業績等を詳細に提供することに対して、心理的・実務的にも一定のハードルがあると推察。
 - 派遣労働者の満足度や賃金水準において、労使協定方式は有効に機能していると思うので、今後も現行の2つの方式を選択できる方式を維持すべき。
 - 情報提供内容が派遣先にとって色々な事情から提供が難しく、労使協定方式が多く用いられているのが現状だと思う。その実態が、労働者にとって不利益になっていないか注意が必要。また、労使協定方式において、派遣元が派遣先と料金交渉したり、賃金やキャリア形成へのインセンティブが働いているか考える必要。
 - 労使協定方式について、基準となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」の妥当性の検証を行うべき（職業安定業務統計に基づき求人賃金の下限を集計する点、賃金構造基本統計調査による「勤続0年」の賃金が12%引き下げられている点、統計の公表から一般賃金に基づく労使協定を施行するまでタイムラグが生じる点、地域指数や能力・経験調整指数の恣意的な運用が生じる可能性がある点など）。その材料として、当時の議論等を整理してほしい。
 - 労使協定の適正締結とともに、労使協定に基づいて、個別の労働者に対して協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も検証していくことが必要。
 - 仕事を見つける上で重視したポイントとして、派遣労働者は労働者全体に比して、基本給水準への関心が高く、賃金についてできる工夫をしていく必要がある。
 - 賃金労働条件は集团的労使関係に基づく労使の話し合いで決めるべきものであり、協定締結の都度1人が選ばれる過半数代表者に派遣労働者の賃金交渉を行い、協定を結ばせる役割まで担わせることは適切ではない。労働組合が責任を持って対応する「労働協約方式」とすることが本来の姿である。
 - 過半数代表の適正選出については、派遣元において大変な労力をかけて取り組んでいる。手続きに瑕疵があった場合には、効力を認めないという制度的な手当てはなされている。今後も労使協定方式を維持した上で、適正な選出手続きや、選出後の過半数代表に対するサポートを含めて好事例を共有することなどが有効。
 - 過半数代表者の選出手法については、挙手も含めて派遣労働者意志が確実に反映されて過半数代表者が選出されるよう指導してほしい。
 - 適切な賃金額が派遣労働者に支払われるためには、適切な水準で派遣料金が設定されていることが不可欠。この点、派遣先による派遣料金への配慮の前提となる料金交渉、あるいはそれを求める要望自体していない派遣元も少なくない。派遣元が交渉を要望するよう政策的に誘導することも必要ではないか。

- 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、業務取扱要領には記載があるが、実効性を強化する観点から、これを派遣先指針に格上げして指導を強化する必要がある。
- 派遣料金に関する要望に対し、9割超の派遣先は引き上げる対応を行っており、派遣料金への配慮への派遣先の理解・認識は高い。適切な価格転嫁が重要であり、派遣料金への配慮については、改めて法の趣旨を周知していくべき。
- 自主点検の仕組みを活用することが重要。マニュアルや様式等によるサポートについて、わかりやすさやタイミング等も含め、効果的に活用されるよう生声を拾っていくことが重要。制度はしっかり出来ており、着実に成果が上がっているため、課題を潰していくことが、今後の改善に大きくつながると思う。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務

- 法改正により、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要だったが、その施行実態を見ると全く不十分。説明義務が適切に果たされるため、「求めがあったときは」を削除するなど、一層の強化が必要。
- 自分の待遇決定方式を知らない、過半数代表者のことを知らないという回答が多い状況を踏まえると、説明義務や明示義務について強化していくことが必要。
- 自身の待遇についてより関心を持ってもらうため、雇入れの段階でも、待遇差の内容、理由等の説明義務を課すことも選択肢に含めて議論していくのが良いのではないか。
- 様々な派遣労働者がいる中で、求めれば説明が受けられるという現行の仕組みは維持されるべき。まずは法の理解と周知を促進する必要がある。
- 「求めがあったとき」を削除すると説明のタイミングがわかりづらくなり、また、事業者・担当者の負担が大きくなる。労働者が自身と比較対象労働者の働き方、待遇について理解したタイミングにおいて納得できないことがあれば、説明を求めることで最も効果が高まる措置であり、削除する必要はない。
- 最初に説明を聞いても混乱すると思うが、説明を求めることが出来ることを派遣労働者が知ることが重要。明示義務の中に待遇に関する説明を求めることが出来ることを入れて、労働者に注意を喚起していくことが重要。

(3) その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

- 能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながるということが重要。このサイクルを回すためには、派遣先から働きぶりに関する情報が提供されることが重要。評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要。
- 適切な評価と育成については、各派遣元事業者の工夫による取組を期待。適正

な評価とキャリア形成に当たり、客観的な職務評価を可能とするためのモデルツールを派遣元が導入することへの行政のサポートがあっても良い。

- これまで派遣元による取組が行われており、現状大きな問題が生じているとは承知していない。
- 雇用する労働者をどのような制度で評価し、生産性向上につなげていくかは、事業主の裁量に委ねるべき事項。行政が一律的な考え方を示すと、事業主の創意工夫を阻害する恐れがある。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

- 派遣先でOJTを実施するなど、未経験者の派遣労働者の受入れを促していく必要。助成金による支援や公的職業訓練の拡充も進めていくべきではないか。
- 派遣元と派遣先が連携し、派遣労働者の評価・育成に取り組み、個人に合わせた業務の高度化や、処遇改善につなげることも重要。ただし、現場実態や働き方は多様であり、法令で厳格に決めるのではなく、まずは企業の好事例を積極的に共有することが効果的。また、派遣労働者の意識に働きかけていくことも重要。
- キャリア構築の観点から、雇用安定措置を実効性あるものにすべきであり、労働者の希望にあった措置が講じられているか検証が必要だと思う。
- 中小企業にとっても大切な観点であり、こうした政策を充実強化してほしい。新規予算事業について、成長分野での未経験者だけでなく、地域を支える産業、中小企業にも資するように実施いただきたい。

ウ 派遣労働者の意見の反映

- 過半数代表者については、労働条件分科会における労働基準法における見直し検討の議論を踏まえて適正化に向けた見直しを行うべき。一方で、派遣労働については就業場所が異なるケースが多いことを踏まえ、適正選出手続きや選出後の意見集約に一層の配慮や工夫が必要。配慮の具体的内容は法令、指針等に明記すべき。
- 労使協定を見たことがない、覚えていない等と答える派遣労働者が多い。労使協定の周知等が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。
- 現状、派遣元各社で丁寧な対応が行われており、現行の仕組みを見直す必要性は低い。意見集約の方法について、一律の方法を求めると、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがある。工夫として、アンケート調査や車座対話、1on1などを通じて促していくことが必要。

エ 情報公表の促進

- 労働者派遣において重要な情報の一つはマージン率であり、労働者が認識でき

ることが必要。インターネット公開がまだ十分進んでいないので、より積極的に促していくべき。

- 法定事項を超える情報開示については、企業ごとの人材確保戦略であり、企業の自主的な公表判断に委ねられるべき。公表義務が拡大している中、特に中小企業はマンパワーでかなり負荷になると思う。

2 行政による履行確保

- 適切かつ厳正な履行確保の取組が行われていると認識。引き続き指導、監督等を通じた履行確保に取り組むとともに、行政ADRの利用しやすさのPRのほか、セミナー等において、待遇改善に関する好事例の横展開など、事業者に対するサポートを強化していくことも有効な取組になる。
- 派遣を受け入れている業種は限られているので、業種の所管省庁とも連携しつつ、業種特性の観点からも取り組むと、履行確保がより進むのではないかと。

各論（同一労働同一賃金ガイドライン関係）

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」について、これまでも職場における取組において重要な指針として活用してきたが、施行後5年が経っており、労使における取組も一定程度進んでいる中で、アップデートが必要。
- 改正法施行後の判例等の状況を踏まえた見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性の向上、待遇改善に向けた労使コミュニケーションを促す見直しが必要。あわせて、労使自治を促す観点から、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることについても盛り込むべき。
- ガイドラインに記載されていないもの（退職手当、住宅手当、家族手当）は何らかの書き込みがあってもよいと思う。特に住宅手当について金額が大きくなるものであることからどう考えるか。かつ、記載されているものについても蓄積を踏まえて判断のための手がかかりになるような書き込みが必要。

以上