

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

- パートや有期、派遣で働く労働者は雇用労働者の4割を占め、各職場において活躍し、共に支え合う重要な存在。しかし、その待遇は賃金だけではなく、休暇や福利厚生などの面でも正規雇用との間に大きな格差がある。労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられる、我が国から非正規という言葉を一掃するという「同一労働同一賃金」に込められた思い、目的を達成できているのか疑問。「同一労働同一賃金」の目的を改めて踏まえた上で、真に実効性ある法規制を実現すべき。
- データを見ると、不本意非正規雇用の減少や正規雇用への移行が堅調であること、賃金格差が縮小傾向にあって、パートや派遣の方の時給が上昇していることなど、総じて改善傾向にある。また、パート・有期社員の待遇の見直しの状況を見ると、各種手当のほか、基本給、昇給の仕組み、賞与など、賃金の柱となる項目の見直しに企業が積極的に取り組んでおり、労働者としても、待遇の改善を一定程度実感していることが伺える。こうした状況は、これまで労使が真摯に話し合った上で、企業が均衡・均等待遇の確保や正社員登用等に取り組んでいることの現れである。
 その上で、非正規雇用で働く方は2,000万人以上、不本意非正規雇用は減ったとはいえ196万人いる。有期・パート、派遣で働く方々の待遇改善、スキルアップ、雇用の安定を図っていく上では、企業、特に中小零細企業の負担に配慮しながら、均等・均衡待遇の徹底、法定最賃やスキルアップ支援、正社員転換などの施策を合わせて進めていくことが重要。加えて、社会保障制度、公的年金制度の見直しを進めることも不可欠。
- 非正規雇用労働者が2022年以降も増加をしていることについて、しっかり分析する必要がある。日本の賃金が上がってこない、人への投資が少なかった等の問題について、非正規雇用が大きなウェイトを占めて、バランスがよくないと感じている。非正規雇用を減らしていく努力が必要ではないか。
- 中小零細企業には、賃金引上げへの対応、均衡・均等待遇の確保など、いろいろな負担が増えている厳しい状況にある。中小企業は、規模が小さいほど正規雇用が多く、長く勤めている方が多い。地方の中小企業の実態も踏まえながら、議論を進めることが重要。

2. パートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 均等・均衡待遇規定

- 判例・裁判例を見ても、司法の場において、賃金や一時金を中心に待遇差の不合理性は認められにくい傾向がある。非正規雇用で働く人が待遇差の司法救済を求めた際に十分に救済される法規定になっているのか、待遇差の（不）合理性の立証責任の問題も含めて検証すべき。

- 旧労働契約法 20 条とパート・有期法 8 条との関係について、両条文の構造が異なること、法改正にあたってはガイドラインも示され、さらに不合理性の立証をしやすくするという観点から待遇差の説明義務が新設されたということを踏まえると、この 2 つの条文は同じではなく、パート・有期法 8 条はパートや有期で働く方の待遇改善に向けてバージョンアップしたものと見るべき。
- 待遇差の不合理性の判断に際して「その他の事情」から「労使交渉」を明示化するという提案について、「労使交渉」と一口に言っても色々な形があり、交渉されていれば何でもよいわけではない。当事者の声はもちろん、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた上で、労働組合によって丁寧な交渉がどうやって積み重ねられているかが重要であり、少なくとも「労使交渉」の中身が伴っていることが必要不可欠。
- 「正社員人材確保論」が、司法のみならず、現場においても待遇差を改善する際の大きなハードルの一つになっている。例えば、現場では通勤手当でさえ正社員人材確保のためだからパートや有期雇用の者には支給しないといった会社側の主張もある。一時金や退職金の目的の 1 つに正社員人材確保の目的があったとしても、賃金後払的性格や功労報償的性格といった他の待遇の趣旨もある。それがパートや有期契約社員の方にも当てはまるという場合には、支給が全くゼロでいいということではなくて、割合的支給、違いがあれば違いに応じて支給するということも考えられるのではないかな。
- 賞与・退職金の判断に当たって、最高裁は、いわゆる正社員人材確保論を考慮しており、使用者の裁量を一定尊重していると受け止めているが、個社の状況を踏まえた客観的あるいは具体的な裏づけが求められるものであり、常に妥当するものではないと理解している。
- パート・有期雇用労働者と正社員とでそもそも賃金の決定基準・ルールが違うからという門前払い的な傾向もあるのではないかな。こうした入口の段階で否定されると、非正規雇用で働く方の待遇改善という「同一労働同一賃金」の目的を本当に果たすことができるのかという点で非常に疑問。一方、現場の取組をみると、正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給というような場合であっても、パート・有期の方が行っている職務を正社員であればどの水準の能力が必要な業務なのかという当て込みをして、その上で納得性のある制度設計を労使で議論して取り組んでいるケースもある。支給決定基準が違う場合であっても「同一労働同一賃金」の効果を及ぼすべき。

（２）説明義務

- ５年前の法改正において、いわゆる「同一労働同一賃金」の法規定の整備とともに、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要であった。ただし、その実態を見ると全くもって不十分。説明義務が適切に果たされるためには、待遇差の説明義務の一層の強化が必要。例えば、パート有期法第 14 条第 2 項及び派遣法第 31 条の 2 第 4 項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、議論していく必要があるのではないかな。

(3) 行政による履行確保

- 行政においては、パート・有期法第8条関係の是正指導を積極的に行うなど、履行確保に力を入れており評価したい。しかし、指導の内容は、通勤手当や休暇制度の違いといった外形的に判断しやすい待遇差に関するものが多い。雇用形態に関わらず公正な待遇を実現するという意味では、基本給や一時金といった賃金の部分が欠かせないが、賃金について行政が指導するというのは限界があると感じており、労使でしっかり話し合っ、公正な待遇を実現していくことが必要。

(4) その他

- 法律の基本的な仕組みを知らなければ、事業主に説明を求めて、自身の待遇の納得性を高めることにはつながらないと考えている。まずは労働者に対する法制度の更なる周知が必要ではないか。

3. 労働者派遣法関係

(1) 均等・均衡待遇規定

- 2つの方式が認められており、制度的に複雑になっている派遣労働の「同一労働同一賃金」について、待遇改善の実効性が確保できているのか検証すべき。
- 原則である派遣先均等・均衡方式を選択している事業所が1割、労使協定方式を選択している事業所が9割となっており、原則と例外が逆転している状況については、なぜそうなっているのかを改めてしっかりと検証しなければいけない。
- 派遣先均等・均衡方式は、派遣先から情報提供を受けることが重要であり、派遣先の対応が十分なのかは検討すべきではないか。派遣先の協力が欠かせないが、その協力状況が十分に読み取れない。例えば、派遣先から派遣元に対して派遣労働者と待遇を比較する自社の正社員の待遇情報を提供する必要があるが、きちんに行われているのか。仮に、派遣先の負担を回避するため、派遣先に忖度して労使協定方式を採用しているということであれば、法律が目的とするところではないので、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 労使協定方式については、基準となる一般労働者の平均賃金水準の妥当性の検証はもとより、過半数代表者の問題も検証すべき。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非常に難しいのではないか。過半数代表者に労働条件の設定機能等を担わせるのではなく、労働組合が責任を持って対応する「労働協約方式」とすることが適当ではないか。
- 派遣先については、派遣元が派遣労働者の待遇改善をできるような派遣料金を設定するという配慮義務が課されているが、どの程度履行されているのか十分に把握できていない。派遣で働く方の「同一労働同一賃金」の実効性の担保に向けて議論をすべき。

4. 同一労働同一賃金ガイドライン

- 労使でしっかり話し合っていく際に参考になるのが「同一労働同一賃金ガイドライン」であり、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だと感じている。
- ガイドラインが策定されてからの5年間、様々な場面で大きな変化が見られた。子育てあるいは家族を大切にするZ世代の方が労働市場を大きく占めている。こうした新しい考え方を反映したガイドラインについて考えていく必要があるのではないかな。
- 「同一労働同一賃金」の対応として、正社員の待遇引下げによって対応を図っている事例は非常に問題。中小企業は、正社員の待遇の減額・縮小を図っている割合が、大企業と比較すると非常に高い。また、こうした対応を容認するような裁判例も出てしまっている状況。「同一労働同一賃金ガイドライン」では、「通常の労働者の待遇を引き下げることとは望ましい対応とはいえない」との記載もあるので、こうした対応は「同一労働同一賃金」の本来の目的に相反する対応であり、この書きぶりも含めて、今後議論していくべき。
- 正社員の労働条件の見直しに当たっては、まずは均衡・均等待遇法制を踏まえて、企業労使が自社の実態に応じて、有期社員、正社員のバランスをしっかりと話し合うことが必要。その上で、労働契約法第9条、10条などを踏まえて対応することが原則である。

5. その他

(1) 無期雇用フルタイム労働者等への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及

- 「無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及等」は、非常に重要。労働契約法第18条の無期転換権を行使した途端、「同一労働同一賃金」の法の枠組みの対象外になることは問題。今後、この無期雇用フルタイム労働者の待遇などの状況を示した上で、しっかりと議論を進めていくべき。
- 「同一労働同一賃金」の法規定が直接及ばない無期フルタイム労働者の待遇改善については、雇用の安定の観点から無期転換を図ってきたものの処遇改善につながらないという課題に関する職場の声もきいており、非常に重要な問題だと考えている。

(2) 教育訓練・リスキリング

- 教育訓練の実施状況に関連して、厚労省において実施している、パート・有期雇用労働者や派遣労働者を対象とした働きながら学びやすい職業訓練（リスキリング支援）の成果と課題、これからの展開などについて、今後の部会で紹介いただきたい。