

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見

※第22回を踏まえ下線部を追記

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。
- 「同一労働同一賃金」の目的達成が道半ばであることを踏まえると、現状の政策の延長線でもよい、定着状況を見ていくというスタンスではなく、労働者がどのような働き方を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするという法目的の実現に向けてよりふさわしい制度はどうあるべきかを議論する必要がある。
- 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。
- 改正法は企業にとって大変インパクトがあった。法施行後、労使の取組により待遇改善は着実に進展していると評価。その上で、均等・均衡待遇規定、説明義務などの整備は、集団・個別双方の労使コミュニケーションを促して待遇改善を図ることが大きな目的。今回の見直しに当たっては、最高裁判例を踏まえたガイドラインの見直しや、説明義務の運用面での改善などを通じ、労使コミュニケーションをもう一段促して待遇の改善につなげていく必要がある。
- 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エイトを占めて、バランスが良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。

- 不本意非正規雇用については、25～34歳の層で割合が高い。この人たちの声をしっかりと捉えないと、結婚したくてもできない、子どもを持ちたくてもできないということにつながっている可能性があるので、年齢別の分析が必要。
- 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。
- 法施行以降、賃金格差は縮小し待遇改善が進んでいるものと受け止めている。中小企業でも大企業と遜色なく対応しており基本給の見直しなども進んでいる。不本意非正規雇用の減少は制度の影響と見ることもできる。賃金差があることは事実だが、必要なのはキャリアアップのための支援や、両立支援のための働きやすい環境整備ではないか。引き続き、均等・均等待遇を推進することが当然重要だが、判例や他社の取組事例などを適切に周知していくことが有効で、現行制度を大きく変える必要はないのではないかと考える。
- 正規雇用の方が非正規雇用よりも賃金が上がっているが、要因として労働市場が逼迫していることも大きい。賃金については水準のみではなくどういう要素で決定されているかに着目することが重要。
- 基本的な視点として、派遣労働の「同一労働同一賃金」についても、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という法目的が非常に重要。その目的が果たされているかどうかに重きを置いて現行制度を検証した上で、必要な見直しを図っていくべき。
- 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ものの、施行状況調査では、法施行前後で賃金に変化がないとする派遣労働者の方が半数程度いる。また、賃金に満足している派遣労働者も一定高まってはいるが、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。こうした実態を踏まえると、制度周知に注力すればいいということではなく、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、根本的に制度を改善していく議論が必要。
- 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、手当等が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、2022年に満足しているとの回答が初めて4割を超えたとの結果もあった。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。

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。
- 法改正を排除せずに本質的な議論を行うべき。重要と考えているのは、待遇差の（不）合理性の立証責任。労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは、現実的には非常に難しい。そもそも雇用形態の違いによる待遇差は、本来許されるべきものではないのであれば、不合理な待遇差を禁止するという枠組みではなく、使用者が待遇差の合理性を積極的に立証できない限り違法であることを法律上明確にする必要がある。
賃金や人事査定資料、比較対象の労働者の待遇などは事業主が持っている。労働者側が、待遇差が不合理であることやその要因までを司法の場で証明することは非常に難しい。労働者が司法救済に訴えても、待遇差が不合理とまでは言えない形で、追い返されてしまうような実態を放置するべきではない。
- 法8条、9条の条文、司法における不合理性の立証責任については、現行の枠組みを維持して、法の安定性を確保すべき。近時の最高裁判例はいずれも旧労契法20条に基づく事例判断であり、法8条に基づくものではない。また、中小企業については施行からまだ4年であり、判例、裁判例の蓄積はこれからという状況。有識者からも現行の条文でも機能するといった見解が示された。さらに、判例を踏まえ数年かけて見直しの途上にある企業がある中で、条文を改正することは法の安定性を欠き時期尚早。
不合理性の立証責任は、産業・職種横断的に労働条件のベースがあって職務給を採用することが多い欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み。また、判例、裁判例では、手当などについて不合理と判断されているものが多くあり、原告である労働者側に著しい不利益が生じている状況にはない。
- 労働者側の主張や立証が難しいという意見はもっともだが、法8条、9条の実体的なルールをすぐに変更することも難しい。特に8条はこれから裁判事案の蓄積が想定されることから、実体的ルールは変わらないものとした上で、例えば、ガイドラインの記載を工夫するなどして、何らかの手立てを使用者側に求めていくことを工夫できないか。
- 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勞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。ガイドラインへの記載を含めて対応が必要である。
- 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。
- いわゆる正社員人材確保論について、長期雇用を人事戦略の基本とする企業において、事業の中核を担う人材の確保・定着に資する人事・賃金制度は大変重要。労使の話し合いを踏まえて構築・運用されてきたものであり、こうした制度の性質や目的、経緯は今後も尊重されるべき。また、正社員人材確保論は常に妥当するものではない。基本給については、厚労省で、均等・均衡を客観的に確認できるよう、マニュアルや職務評価ツールが用意されている。こういったツールの活用を更に促し、基本給等の待遇を見直すことで、不合理でないと認められる可能性が高まっていくことをまずは周知していくことが大変重要ではないか。
- 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。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。

- 説明義務については労働者からの求めがないケースが大半であり、労使コミュニケーションを活発にすることに異論はないが、まずは制度周知、理解促進に引き続き取り組むべき。
- 説明を求めたことがない理由として「特に理由はない、考えたことがない」が4割超である状況は、労使ともに、今後しっかり取組を促進していかなければいけない。「説明を求めやすい雰囲気がないから」「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」については、使用者側から声かけをしていく、労使でしっかり話合うことが大変重要。
- データをみると、労働者がそもそも説明を受けられることを知らない状況かと推測。運用面の現実性を考えると、説明の義務付けまではせずとも、説明を受けることができることを知らせることについては、例えば雇入れ時にきちんと労働者に説明をするなど、もう少し強く求めてもよいのではないか。
- 説明義務は待遇に関する労働者の納得性向上や、裁判で訴える際の足掛かりにもなることから履行確保が必要。しかし、適切に実施されているとは言い難い状況。例えば、法14条2項の「求めがあったときは」を削除するなどして、説明義務の強化が必要。加えて、説明方法をみると口頭で説明されたという回答が最も多いが、単なる口頭説明だけでは問題ではないか。雇用管理指針では待遇差の説明に関しては資料を活用し、口頭により行うことが基本とされている。書面交付がされてそれに基づいて説明されることが不可欠。指針の書きぶり強化も含めて対応が必要。
- 待遇の納得性を高める観点から、労働者からの説明の求めの有無に関わらず待遇差の説明を義務化することは必要。それと同時に労働組合を中心に集団的な枠組みを通じて納得性を高めることも考え得る。有識者から指摘のあった、労働組合がある場合は労働組合、ない場合は過半数代表者への意見聴取や協議を制度的に組み込むという指摘があったが、前向きな検討を。
- 通達の中に、説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、説明義務の履行とは関係ない旨の記載があるが、こういった記載が出ていること自体が、説明義務の履行を阻害している可能性もあるため、見直しが必要ではないか。
- 説明が受けられる旨を知らせることが非常に大事だということは言うまでもないことだが、そもそも自分と同じ仕事をしている正社員がいるかどうか分からないことも、説明を求めない一因になっていると思う。そういう対象がいるかどうかも含めて、また説明の方法もあとで見返すことができるような書面での通知ということが望ましいのではないか。
- 法14条2項の「求めがあったとき」の削除については、具体的な説明のタイミングがわかりづらくなることや、現場の負担といった観点で慎重な検討が必要。本規定は、自身と通常の労働者の待遇をある程度理解した段階で納得できない部分について説明を求めることで効果が高まる措置である。

- 説明義務規定は、労働者に労働条件の情報を提供するとともに、説明できない違いがないかを使用者側に考えてもらうという意味も持っている。説明を求める権利があることの周知から一歩進んで、現行法上の説明義務に加えて、労働契約の締結（採用）の際に、正社員との労働条件の違い及びその理由を説明することを一律に使用者に義務づけることも考えられるのではないか。また、個別の説明と並行して、過半数代表や過半数組合への情報提供、説明等を通じた集団的なコミュニケーションの場で活かしていくことも考えられるのではないか。

（３）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

- 労働市場における賃金差が、仕事内容の差の評価によるものか、是正されるべき何らかの差別的要素が含まれているのかといった、阻害要素を把握することが是正への解決策になる。転勤の回避や柔軟に働くことへの価値なのか、高齢者の再雇用では、現役世代との賃金制度との関係から生じるのかなど多様な状況であることも事実。これらが人事・賃金制度を接合することで解消されるのか。形骸化しては意味がない。もう少し賃金差の要因を掘り下げてみるのがよいように思う。
- 評価をするのであれば公正である必要があるが、いわゆる一般的にジョブ型と言われる働き方の場合、欧米では意欲や能力を評価しないのが通常。あくまで契約で定められた仕事をきっちりこなせるかをみることが求められる。論点案において、意欲、能力、経験といった要素があるのには違和感。無限定な働き方をする、場合によっては昇進や昇格を通じてマネジメントに移行するといった可能性がある場合には、その潜在的な能力や職務遂行能力を評価することはあり得るが、そうではない働き方をしているということも現実には一般によく見られる。
- 法 10 条を踏まえ、人事評価は重要であることを雇用管理指針などで示して企業の取組を促すことは新たな措置として考えられる。なお、「人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させること」が、仮に同じ制度にしていくという意味であれば、かなり実務的なハードルは高い。
- 公正な評価は中小企業でも重要と考えているが、公正な評価を実施することが大変難しいこともあるため、中小企業への専門家の支援などとセットで考えて欲しい。
- パート・有期で働く方の働きぶりが公正に評価されて、それが賃金に反映される仕組みが重要。その際、正社員は正社員、契約社員は契約社員というような形で賃金制度が分断していると、待遇改善が難しい側面がある。したがって、人事・賃金制度の接合を政策的に促すことも有用。一方で正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給というように賃金制度が異なる場合であっても、パート・有期の方が行っている職務が、正社員であればどの水準の能力が必要なのかという対応関係を考えて納得ある制度設計を、労使で話し合って実現しているパターンもある。こうした労使の営みを政策的に促

していくことも重要ではないか。

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映

- 賃金、労働条件の見直しに当たって労働者の意見を聴くことは非常に重要。雇用管理指針では雇用管理全般について当事者の意見を聴くように努めるということが具体的に記載されている。ガイドラインの中でもその重要性の記載を強化してはどうか。
- 法7条について、過半数代表からの意見聴取を義務付けることは、有期雇用労働者は正社員と比べて契約期間や雇用形態が多様であり、労働者代表の選出や意見聴取が難しい面がある。趣旨は大切であるが、義務にすると過剰な手続になると考えており、現行の努力義務を維持すべき。
- パート・有期雇用労働者の意見と正社員の意見が分断して、労使交渉の単位が分かれることのないように注意すべき。過半数代表、組合に対して様々な情報提供、協議をしていく中で、代表者が広く正規、非正規問わず意見を吸い上げることを求めていくような意識や工夫も重要。
- パート・有期雇用労働者の意見の集約は重要だが、過半数代表だけが担うものではない。法7条の趣旨を踏まえて、事業主によるアンケート調査、経営トップの車座での対話、上司との1on1ミーティングなどによる意見集約も考えられるのではないか。

ウ 情報公表の促進

- 事業主の自主的な公表を促進することは企業の意識を高めていく観点から新しい取組として有効。この際、厚労省の情報公表サイトの利用も考えられるが、すでに自社HPで契約社員の採用のための専用サイトを設けていたり、契約社員の待遇について情報提供している企業事例も多くあるので、自社HPでの公表も可能とする形での促進が適切。
- 求職という入口の段階で知りたい情報が得られることが必要。賃金・一時金などの待遇情報は当然だが、登用制度の有無や実績も含めた開示を積極的に行うことが重要。同時に、現在様々な法律で待遇情報に関する開示が求められていることから労働者が何を見てよいかかわからないことがないように、厚労省においても見せ方を整理した上で、公表を促進すべき。
- 情報公表は何か企業に義務を課すというよりも、自社をアピールする機会であり企業にとってもメリットがあるという位置づけが重要。
- 情報公表の例として登用制度が挙げられているが、これが非正規雇用の方にとって必ずしも待遇改善に当たらないのではないか。必ずしもそういう形での待遇改善を求めないといったケースもあり得るので、正社員が正しい働き方という誤解を招かないように注意が必要。とはいえ、例えば労働時間や職務内容、責任などに限定がある形での正社員を望むケースもあるので、正社員として働く場合にはどのような働き方があるのか、しっかりと情報提供することが重要。
- 他社とどう差別化していくか、どのように魅力的に表現するか。就職活動中に必要と

した情報の入手に関するミスマッチについて、しっかり使用者側も考えながら、採用を含めて情報公開を進めていく必要がある。

- 有期雇用労働者自身が能力開発の機会にほとんど関心がないという状況があるが、格差是正だけによらない賃金の上昇を考えていくと、能力機会に有期雇用労働者自身が積極的に取り組むことも必要になってくる。正社員登用も1つのキャリアパスだが、有期雇用のままどうキャリア形成するかのパスが示せるのがよいのではないか。

エ 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。
- 法12条では、通常の労働者が使える福利厚生施設はパート・有期雇用労働者にも利用機会を与えるとされているが、その範囲は省令で決めており、食堂、休憩室、更衣室の3つに限られている。労使交渉の中では、例えば、保育施設、社員割引の扱い、駐車場の利用に関する格差もあると聞いており、こうした差が合理的であるとは考えられない。福利厚生施設の対象範囲の拡大について、今後の検討事項として議論いただきたい。

(4) 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。
- 行政 ADR は申請件数のみならず解決件数も非常に少ない。労働者が意を決して労働局に救いを求めたとしても、結局、会社側の出席などが得られずに調停に入れないとなれば、制度を整備したとしても使われないのではないか。出頭権限を与えるなど強制力が働く仕組みとしたほうがよいのではないか。
- 8年前に「同一労働同一賃金」の法制度の制度設計を議論した際、均衡待遇規定違反の公表が大きな論点となった。議論の結果、8条は報告徴収や是正指導の対象とし公表対象からは除外された。これだけ是正指導が行われているのであれば、今一度、均衡待遇規定違反を公表の対象に加えることを考える必要がある。
- 法8条に関する是正指導の件数が大幅に増えており、労働局と監督署が連携した取組の結果と受け止めている。企業にとってはインパクトある施策だが、均等・均衡待遇規定の趣旨を踏まえた対応を企業に促すために今後も継続することが重要。一方、行政 ADR は件数があまり多くない状況。司法手続とは異なる利用しやすさを PR して認知度を

上げていく必要。可能な限り訴訟に至らないように、企業における労使の交渉や話し合い、行政 ADR による解決の促進に注力することが望ましい。

- 特に中小企業では様々な業種があるため、同一労働同一賃金の端緒を見ていくと、厚生労働省内だけではなく、関係する省庁、特に現業部門の諸官庁が一体となった取組も検討する余地があるのではないか。

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、きちんと行われているのか。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。
- 待遇決定方式を見ると、原則である派遣先均等・均衡方式が1割である一方、例外的な位置付けである労使協定方式が9割と非常に多くなっている。数だけで判断することではないが、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、しっかりと解消していくべき。また、労使協定方式は例外であるからこそ厳格に運用されることが当然である。両者の位置付けをより明確にする観点から、原則と例外の関係について、法令や派遣元・先指針に位置づけるべき。
- 派遣先均等・均衡方式が適切に運用されるためには、派遣先からの比較対象労働者の待遇情報提供が欠かせない。都道府県労働局により派遣元・派遣先双方に対する指導が

多く行われているが、そこに報告提供義務の履行に関する課題や解決のヒントが詰まっていると思うので、指導監督の具体的内容や内訳を次回以降の部会で示してほしい。

- 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。この状況に変わりはなく、また、どちらの方式でも待遇改善が着実に進んでいることを踏まえれば、今後も2つの方式を維持し、派遣元が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。
- どちらの方式を選択しても適切な手続きと運用が行われることが肝要。両方式の適正な履行確保に向けて、厚労省と派遣元団体による取組を積極的に進めるべき。
- 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や配置の範囲の変更が同じ正社員がおらず、派遣先均等・均衡方式において求められる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職務の内容、能力、経験、業績、成果を派遣元に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。
- 調査において、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の間に、派遣労働者の満足度や賃金水準に大きな違いが見られなかったことを踏まえると、労使協定方式は現場の実態として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、どこに派遣されても安定した賃金を得られるという利点がある労使協定方式において、派遣元が派遣先と派遣料金の交渉をしたり、契約価格に応じた適切な賃金やキャリア形成支援へのインセンティブが十分に働いているか考える必要。さらに、不況期など労働供給が過剰な局面においても、そのようなインセンティブが保たれるか併せて検討が必要。
- 労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の処遇改善を進めるためには、労使協定の賃金のベースとなる「一般の労働者の平均的な賃金の額」が非常に重要であり、その水準が本当に妥当なのかも論点に挙げて検討するべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法は非常に複雑で、異なる統計を掛け合わせるなど疑似的に算出したという点は否めない。また、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する「一般の労働者の平均的な賃金の額」であるのに、より多く使われている職業安定業務統計の数値はハローワークの求人票に記載されている募集賃金の下限を合算して算出されている。下限の平均が「一般の労働者の平均的な賃金の額」と言えるのか疑問。
- 労使協定方式における「一般の労働者の平均的な賃金の額」の算出の基になる統計データは2年前のものになるので、最近の賃金上昇の局面で賃金を安く抑えるために労使

協定方式が活用されているのではないかと指摘もある。これらも踏まえ、論点としてしっかり議論をしていくべき。

- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法については、制定時にも非常に多くの議論があり、施行前最後の部会でも改善の余地があるという議論もあったところ。今回論点にあげてしっかり議論すべき。
- 施行当時の議論を振り返ると、例えば、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」には中途採用が入っているという理由で12%引き下げられたことや、地域指数について都道府県ごとだけでなくハローワークの管轄ごとに出すことにもなっており、恣意的に低い指数を使われてしまうという問題に対する指摘があった。また、通勤手当の時間額については、当時としても古い2013年のJILPT調査で算出をしている。こうした点を検証していくための材料として当時の部会の議論の中での課題や意見などを整理してほしい。
- 労使協定に基づいて、個別の労働者に対して労使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、きちんと検証していくことが必要。
- 指数の在り方についても議論してほしい。例えば能力・経験調整指数について、事務系派遣の一例では、派遣先で同じ仕事をしているために派遣就業で積んだ経験が評価されず、指数が実質的に適用されない実態もある。勤続年数が能力・経験調整指数で示す年数と完全にイコールでないことは理解しているが、このような場合、数年間にわたり賃金が上がらないケースも出てくるのではないか。
- 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。
- 労使協定方式では一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイント。過去のデータを基に算出することからタイムラグはあるが、最低賃金の引上げ状況なども見ながら、より納得性が高まるような数字にしていくにはどうしたらよいか、基本から議論していくことが必要。
- 一般労働者の平均賃金について、データが周回遅れとなることがもたらす影響をどう捉えるかについて検討が必要。
- 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。
- 派遣労働に限らず、賃金・労働条件等は、集团的労使関係に基づく労使の話し合いによって決めるべきものであり、協定締結の都度選出される過半数代表者にその役割を担わせるのは適切ではない。ヒアリングでも、締結主体が過半数代表者となることは、労働者にとって不利な内容の協定を結ばれるのではないかと危惧する声が寄せられていた。そうした点からすると、労働組合の組織化が必要とはなるが、「同一労働同一賃金」の例外は、労働組合が締結主体とな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、ヒアリングで紹介があったとおり、派遣元において大変な労力をかけて取り組んでいる。選出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はなされているので、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。

- 過半数代表者の選任手続きに瑕疵がある場合、新たに適正に選任し直して協定を締結し直すことが一般的とのことだが、その間は労働者派遣ができず、派遣労働者には不利益、派遣先にも迷惑がかかり、派遣元としても困るので、最初から、きちんと過半数代表者が選ばれるよう指導が必要。
- 過半数代表者の選出手法について、派遣労働者毎に就業場所が異なるものの労使協定は全事業所を包括して一つ締結するイメージを持っているため、挙手での選出が最多という点は現場感覚とやや異なる。挙手も含めて様々な手法があるので、有効なものを指導するなど、派遣労働者の方の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、引き続き指導してほしい。
- 適切な賃金額が派遣労働者に支払われるためには、原資である派遣料金が適切な水準で設定される必要がある。したがって、派遣先による派遣料金への配慮義務は非常に重要だが、そ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、もう少し政策的に誘導することも必要ではないか。
- 派遣料金の配慮に関する指導件数が僅少で、ほぼ行われていないというのが実態かと思う。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するなど、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、派遣先の理解・認識は高い。構造的な賃金引上げのためには適切な価格転嫁と販売価格アップの受入れが重要であり、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。
- 派遣において、同一労働同一賃金の法制度がしっかりエビデンス的にも成果を上げていることを改めて感じた上で、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所以、課題を克服していくことが、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。
- 自分の待遇が派遣先均等・均衡方式なのか労使協定方式なのかを知らない、労使協定

を見たことがない、過半数代表者のことを知らないという回答が多い状況であり、きちんと説明義務や明示義務が果たされていると言えるのか。これらの義務について今のままで良いということではなく、何らかの形で強化していくことが必要。

- 待遇差の説明義務については、派遣労働者からの求めがなくても、説明義務を課すことが必要である。
- 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。また、雇入れ時に事業主から労働者に対して、待遇差の説明を求めることができることなどを個別に周知することは、有効な施策になる。
- 「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、納得できないことの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と考えている。
- 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でき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できることを入れて、労働者に注意を喚起していくことが重要。
- 待遇に関する説明を求めたことがない派遣労働者が多い現状だが、その理由としては、特に理由がないというのが最も多く、不満がないというのも一定数あった。派遣元から待遇差の説明を求めることができること等について周知することは非常に重要と思うが、現行の様々な支援等を行いながら、今の運用を続けることに大きな問題は感じていない。
- 自分の待遇決定方式が分からないと回答した人は、待遇に関する説明を求めた割合が他と比べると低く、これを考慮すると、説明義務の中に自身の給与が何方式で決まっているのかを加えることも大事。それが、その後の説明を求めることや、過半数代表についての関心の高まりにつながっていくのではないか。

(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っては、スキルとキャリアパスの可視化が必要。それを前提にスキルアップとマッチングが可能になる。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。
- 派遣労働者の待遇改善のためには、派遣労働者のキャリアがきちんと形成されていくことが重要。業務やスキルレベルにも応じつつ、評価やステップアップしていくイメージのキャリアについて、モデル的なものを第三者的なところで開発して提供できれば、個々の派遣先の負担も回避しつつ、結果として派遣労働者のキャリアを皆が考えるという機運を醸成できるのではないか。

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デジタルスキルなどの公的職業訓練の拡充も進めていくべき。
- 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、派遣元でキャリア研修や面談が実際に行われているという回答が多いものの、労働者側は特に受けていないとの回答が多く、キャリア形成支援があまり利用されていない状況が伺える。従事する業務の高度化に向けては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はないか。中長期的なキャリアからは、派遣先への直接雇用依頼（1号措置）や派遣元での無期雇用化（3号措置）が望ましいと考えており、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。
- 中小企業にとっても大切な観点であり、こうした施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

- 過半数代表者の適正選出については、労働条件分科会における労働基準法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。過半数代表者へのイントラネット等の配慮は必須であり、そうした配慮の具体的内容は法令、指針等に明記すべき。また、適切な配慮を受けることができず、意見集約ができないまま結ばれた労使協定は無効であることを明らかにすべき。

- 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状況にあり、また、労使協定の周知に関する行政の監督指導の有効性も疑問。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。
- 派遣労働者の意見反映について、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。事業主として労働者の関心・認識がより高まるような取組を行うことは重要。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、1 on 1 などを通じて促していくことが必要。

エ 情報公表の促進

- 現在の仕事を見つける上で重視したポイントを見ると、派遣労働者は賃金をより重視していると見て取れる。これを踏まえると、労働者派遣において重要な情報の一つは、手取り賃金に影響するマージン率である。マージンの高低で、単純にその良し悪しを評価することは難しいが、労働者が認識できることが必要。マージン率は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。
- 透明性の高い情報公開を行うことで選ばれる企業になることは大事なことはあるが、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。

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と。

- 「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が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。
- 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っている。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りになるような書き込みが必要。

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。
- ガイドラインでの対応と決めつけるのではなく、例えば無期転換労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止するという法制面で見直していくということも考えられる。法制面の見直しも含めて無期転換労働者の待遇改善がしっかりと図られるような方策について検討すべき。
- 正社員が多重構造になっていくことで、正社員の中で比較的待遇の低い人たちとパート・有期の人たちが比較されることで、待遇が改善されないという現状もあると思う。この無期転換の方たちの待遇というのをどう位置付けるかというのは重要な課題。

- 無期転換後のキャリア形成や労働条件の改善のためには、無期転換した方を多様な正社員や正社員に登用していく仕組みがあることが重要であり、まずは、事業主の取組を促すことが必要。また、ガイドラインに無期転換労働者や多様な正社員についての考え方を記載することは一つの方策だが、労働契約法 18 条に基づき無期転換した労働者や有期契約から多様な正社員に登用された方など、政策的に対応する必要性が高い対象を想定して検討すべき。パート・有期法はあくまでもパート・有期雇用労働者を保護対象としており、法律に無期転換労働者間の均等・均等待遇の考え方を規定するべきではない。

（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。
- 新しい分野の人への投資も言われているが、やはり職業訓練の機会が非正規の場合は大変少ない。教育研修や職業訓練について、しっかりスコープしていく必要があるのではないか。