

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見

※第24回、第25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、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。
- 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

り捉えないと、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。
- 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、賃金後払い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。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、経緯は今後とも尊重されるべき。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。
- 労働者にとって司法救済に訴えるのは相当な覚悟・労力がいるが、それを乗り越えて司法救済を訴えても十分な救済がされない今の状況は本当に放置していいのか。最高裁だけでなく下級審においても、待遇差が「不合理とまではいえない」として待遇差の不合理性が否定される判断が多く見られる実態は放置すべきではない。雇用形態の違いで待遇差を設けているのが使用者であるならば、使用者が待遇差を合理的なものであることを証明することが筋であり、条文も「合理的な理由のない待遇差の禁止」という形に見直していくべき。
- 労働者が待遇差の不合理性を立証することは、情報格差もありハードルが高い。特に

組合未加入者が自分の待遇を不合理と判断することは難しく、待遇差の合理性の立証責任を使用者側に課することが基本であるべき。「法改正は時期尚早」という意見も一部にあるが、むしろ賃上げの取組が進みつつある今こそ、法制面でも合理的な理由のない待遇差の禁止という一歩踏み込んだ法制度に見直す機会である。

- 有識者検討会における報告書をお示しいただいた。これまでも発言したとおり、当時の状況は現在も変わりはなく、現行の均等・均衡待遇規定とそれに基づく不合理性の立証責任の枠組みは維持すべき。基本給や賞与などについて、最高裁は不合理ではないと判断を示す傾向が見られるが、この点について、有識者からは変化の兆しがあるといった御発言があった。当面はパートタイム・有期雇用労働法第8条に基づく最高裁の判断の蓄積を待つべき。
- 現在の実態を考えれば、立証責任を転換すべきという意見も理解はできるが、法改正を含めた対応が必須になる。また、現在まさに蓄積しつつある裁判例についてもさらに精査する必要があるため、今回の見直しにおいて、立証責任の転換を行うことは時期尚早。こういった問題意識は引き続き持ちながら、労働者側が使用者側に対してどのような主張をし、交渉していくのかというときに、法的に争うかどうかといったことを検討する材料として、説明義務を通して情報を伝えていくことが重要。
- 司法の場では、基本給、一時金、退職金といった複合的な性質、目的を持つ待遇について、労働者にとって厳しい判断がされている事案が少なくない。これらの待遇は労働者にとって、金額的にも処遇の中で占める割合が大きく、労働条件の中核。こうした中核的な労働条件の差が解消されなければ、パート、有期、派遣で働く方たちの待遇改善は果たし得ない。中核的な労働条件に差を設けるのであれば、使用者に、待遇差を設ける合理性の立証責任を負わせるのは当然。

(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。

- 労働者からの求めの有無に関わらず、待遇差について説明する義務を使用者に課すべき。
- 労働者側から「自分の待遇が正社員とどう違うか」という説明を使用者に求めることは、不利益な取扱いを受けるのではないかという心理も働いて難しく、実効性の面で課題がある。説明のタイミングは雇入れ時や労働条件変更時とすればよい。その後、やはりおかしいと感じた場合に、再度説明を受けることができるようにしていけばよい。
- そもそも待遇差の説明を求めた労働者の割合が少ない中、説明を求めたとしても3分の1が事業主から説明を受けられていない。この現状では、説明義務が適切に機能しているとは言い難い。
- 説明の方法については、資料の「交付」を絶対条件とすべき。口頭説明だけでは「言った、言わない」という話になる。また、資料の「活用」という表現にとどまると、説明の際に提示された資料が回収され、説明を受けた者に何も残らないというリスクがある。
- 待遇を決定するに当たって考慮した事項などは、入社してしばらく経ったパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めた場合は説明の効果が大きいと思われる。しかし、例えば短期契約の方や学生など様々な労働者がいる中、これから就労する方に説明を尽くしたとしても効果が得られないことが考えられ、慎重な検討が必要。
- 多くの事業主が現行の説明義務を履行している中、事業主に過度な負担となる形で規制を強化する必要はない。新たな措置として、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に基づいて説明を求めることができる旨を法第6条第1項に基づく雇入れ時の労働条件の明示事項に加えることで、かなりの効果が期待できる。
- 説明の方法について、企業実務を踏まえると、数週間の短期契約など様々な労働条件で働く有期雇用労働者一人一人に書面を交付し説明することは、事業主に大きな負担が生じる。現行の指針の記載は維持し、労働者の納得性を高める観点から、状況に応じて書面を交付することを推奨し、実施状況をフォローすることが適切。なお、企業では業務のデジタル化、ペーパーレス化が急速に進んでいる中、紙の資料の交付を基本とするような規制を新たに設けることは、実態から乖離している。
- 処遇面が不利になりがちなパート・有期雇用労働者を採用するのであれば、事業主が通常の労働者との待遇差を含めた待遇について説明することが当然であり、負担があって当たり前。パート・有期・派遣労働者は、そもそも自分と自分以外の労働者との間で待遇差があるのかどうか分からない状況もあり、待遇差の説明を求めた方が良いのかどうかの判断材料もない。したがって、雇入れ時に待遇差の説明を受けることで、キャリアアップができなかったり不合理な待遇差がある企業であれば就業しないという選択をできるようにして、結果として、キャリアアップなどをきちんとやらない企業はそのような評価を受けるようにすべき。そのためにも、雇入れ時の待遇差の説明は非常に重要。また、待遇差の説明における資料の交付も重要。書面は事業主にとって負担というが、

紙でなくデジタルを活用するなどして、労働者の手元に残る形で提供することが重要。

- 「求めがあったとき」は必ずしも削除する必要はない。「求めがあったとき」を残した上で、説明義務を強化することで、説明を受け、またその後も説明を求めることができることを、維持することが望ましい。説明を受けることができることや、雇入れ時にきちんと明示することに関しては法改正でないレベルで実現可能。雇入れ時に労働条件の違いと理由の説明を義務付け、更に、求めた時に説明を義務付けるといったことも考えられるが、事業主の負担が大きくなりすぎるのが懸念されるため、まずは説明を受けられることをきちんと雇入れ時に明示すべき。
- 労使コミュニケーションのあり方は個社によって異なっており、過半数代表者の負担が増すことにもなりかねないことから、制度的に組み込む必要はないと考える。意見を把握する方法については、面談やアンケートなどさまざまな手法があるので、事業主が自社の状況に応じた方法で把握することを促すということが適切である。
- 労働者が納得したかどうかは個人の主観によるところが大きく、同じ待遇で働く有期雇用の社員でも納得する方、納得しない方はそれぞれいる。事業主が客観的に判断することはできないので、現行の通達の書きぶりはそのまま維持すべき。
- 不利益取扱いについては、パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項で禁止されており、法制的な手当はなされている。説明を求めたことがない理由として、「説明を求めやすい雰囲気になかった」という回答が12.1%と多いこと踏まえれば、労働者が説明を求めやすい雰囲気を醸成していくことがより重要。「労働条件の変更時」に説明することは、労働者側の都合で変更を行う場合もあり、変更内容やタイミング・回数などはさまざま。変更の都度、待遇差を説明することは、とりわけ各職場で説明を担う管理職の負荷となる。
- 待遇差を設けるのは使用者である以上、労働者からの求めの有無にかかわらず、なぜ待遇差を設けたのかを説明する義務を使用者が負うことは当然である。だからこそ、法第14条第2項の「求めがあったときは」という部分は削除すべきである。
- 説明の方法については、資料の交付を要件化すべき。労基法第15条の労働条件の明示や、パートタイム・有期雇用労働法第6条の待遇情報の明示は書面の交付が義務付けられているため、それとセットで交付すれば事務負担上も問題ないのではないか。
- 一律に全ての事業者に対して待遇差の説明を求めることについては、現時点では慎重であるべきではないか。

(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1 on 1 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と。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、格差是正だけに限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と。
- 情報公表について、企業が自主的に正社員転換制度等について公開するのは良いと思うが、企業規模により取組の選択肢も限られているということを踏まえると、一律に義務を課すことについては慎重に検討すべき。
- 正社員転換制度等に関する事業主の自主的な公表を促進していくことは、有効な施策の1つになる。また、令和8年度開始予定のキャリアアップ助成金正社員化コースに情報開示加算を新設するといった支援策を通じて企業の取組を後押ししてほしい。
- 情報公表について、正社員転換がいつからできるということを含め、それにより何が

変わるのかということをはっきりすることが大事。

- 正社員転換を進める上で、デジタルについて新しい知識・技術を身に付けることが重要。デジタルスキルに関する研修や職業訓練の修了後、そのスキルが業務効率化に役立ったと事業主から労働者に伝えることや、そうしたことを情報公表することも重要。

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。
- パートタイム・有期雇用労働法では、法はもとより指針やガイドラインにも、食堂・更衣室・休憩室という 3 つの福利厚生施設以外の施設について記載がない。これら 3 施設以外の施設もパート・有期雇用労働者に利用を保障する観点から、指針やガイドラインで派遣法並みの規定を整備していくべき。
- 病院、診療所については、パートタイム・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設の範囲に含まれておらず、パートタイム・有期雇用労働者の利用が保障されていない。また、労働者派遣法では、病院、診療所は、派遣労働者法第 40 条第 4 項の配慮の対象となっ
てはいるが、派遣労働者法第 40 条第 3 項の福利厚生施設の範囲には含まれておらず、不十分。パートタイム・有期雇用労働法第 12 条、派遣労働者法第 40 条第 3 項の福利厚生施設に含め、利用を保障していくべき。
- 福利厚生施設のパートタイム・有期雇用労働者への配慮を促す観点から、まずは派遣先指針が示す施設を含めて、パートタイム・有期雇用労働法第 8 条の規定により均衡を考慮すべきことを雇用管理指針やガイドラインに示すことが有効と考える。その上で、どのように配慮するかについては、実務的な問題がある。多くのパートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業では、例えば、保育所に定員があつて、物理的に希望する全ての社員への提供が難しい場合は、一定の基準を設けることが考えられる。このように事業主の配慮が困難な場合、尽くせない場合があることも前提とする必要がある。
- 事業主がパートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講じるに当たって、労働者の意向に配慮することを求めることは妥当である。
- パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の措置は、いずれかの措置を講じれば良いことになっているが、基本的に正社員の欠員補充等を前提とする第 1 号、第 2 号よりも、一定の基準を満たすパートタイム・有期雇用労働者が正社員に転換できる第 3 号措置が取

られるべき。この点を指針に記載してはどうか。

- パートタイム・有期雇用労働者への意向に配慮するよう求めることについて、具体的な仕組みは、実務を踏まえた検討が必要。正社員の募集を考えてみると、1つのポジションに複数人の希望がある場合など、意向を確認しても応えられないことが想定されるため、義務的な措置ではなく、「意向に配慮することが望ましい」など推奨する形とすべき。

(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て、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。
- 行政 ADR が機能していない状況は放置すべきでない。家庭裁判所の調停とは違うといえども、正当な理由がない場合には出頭すらしないというのは悪質ではないか。またその場合は過料を課してはどうか。
- 行政 ADR について、労使双方の合意を得るためには、自発的な出頭を基本とすべきであり、強制力を持たせることは適切ではない。行政 ADR 利用促進に向けては、当事者の

費用負担がないことや、迅速かつ柔軟な対応が可能なことなど、そのメリットを周知するのが良いと考える。

- 報告徴収、是正指導等の事例が積み上がっているのであれば、法違反に係る公表の範囲について少なくとも検討すべき段階にあるのではないか。是正指導案件がすぐ公表されるというわけではなく、報告徴収、助言、指導、勧告といった段階を踏んだ上で、それでも従わない場合は公表であるので、法違反を公表対象にすることは、実務的にも無理な話ではないのではないか。
- 法違反に係る公表について、基本給や賞与などは不合理性の判断が困難な場合が多いため是正指導ではなく助言が行われている。不合理性の判断は最終的には司法が判断すべきものであり、行政処分である公表の対象とすることはそぐわないことから、現行の公表範囲を維持すべき。
- 法第 8 条の均衡待遇違反について、グレーゾーンが多いからという理由で一律に公表対象から除外するのではなく、法第 8 条の均衡待遇規定も公表の対象に含めて、法違反が明確なものについては公表していくという整理が必要ではないか。

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、恣意的に低い指数が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ので、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。

- 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する指導監督の状況について、無作為抽出した指導監督結果事案をもって情報提供義務の履行上の課題を詳細に分析するということは難しいが、教育訓練の内容、福利厚生施設の利用条件等の記載漏れ、また、契約更新時の情報提供がなされていないといった課題があることは明らかになった。これら防止に向け、厚生労働省が作成している情報提供の様式例やパンフレットなどで取りまとめて、注意喚起することが適当。
- 教育訓練の内容等の記載漏れ、契約更新時の情報提供がなされていない事案があることは、説明義務等にも影響するのではないかとと思われるため、しっかり改善をしなければいけないポイントだと思う。
- 待遇情報の提供に関する指導監督の状況について、派遣先からの協力が十分になされていないということではなく、契約更新時に情報提供に漏れがあるケースがあると認識した。こうしたことを踏まえれば、契約更新時にチェックすべき事項をリスト化した上で、パンフレット等を作成して制度の理解を深め、この情報提供の漏れが生じないように、取組を徹底していくことが適切。
- 一般賃金の算出は、現在の方法で課題がないということではなく、必要に応じて適宜見直しをしていくべき。賃金構造基本統計調査での基本給の算出では、初任給との調整で 12%控除されており、一般賃金として妥当か。また、職業安定業務統計の賃金について、ハローワークの募集賃金の下限を集計しているが、これは実際に労働者がこの賃金で働くと合意した賃金でなく、極端に金額が低く労働者の応募がないような賃金も含まれている。これを本当に派遣労働者の賃金のベースと言える一般賃金として採用することが適当なのか強い疑問がある。職業安定業務統計による一般賃金の示し方については改善すべき。
- 独自統計の承認について、派遣労働者の「同一労働同一賃金」にとって極めて重要であることからすれば、労働力需給制度部会での議論が必要。少なくとも承認後、事後的に報告があって然るべき。
- 一般通勤手当について、現状でも 94.4%の派遣元事業主で実費払いを採用しており、これを原則とすることが妥当。ただし、その例外として一般の労働者の 1 時間当たりの通勤手当に相当する額を使う場合、平成 25 年の JILPT の調査を使い続けているということは課題。必要に応じて新たな調査を行うなどして、アップデートしていく必要があるのではないか。
- 能力・経験調整指数について、現実的に能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われていないという課題が生じている。そうした実態を踏まえて、労使協定のイメージや自主点検表の書きぶりは、強化をすべき。また、労使協定において適用が多い年数とし

て、そもそも3年目の記載が7割にも満たない現状でよいのかという疑問がある。派遣労働者が経験を積むことによって賃金を改善していくことを促すためにも、より細かく、例えば1年目2年目についても記載するよう、指導を強化すべき。

- 一般賃金の算出方法について、制度を創設した際、議論を通じて得られた一定のコンセンサスの下で現在の制度となったとの経緯があると改めて理解した。これまで派遣労働者の処遇が順調に改善していることや、派遣労働者として働きたいと考えている方の割合が増えていること、複雑な制度の安定性を確保する観点を踏まえると、現行の制度を維持して引き続き施行状況をフォローアップしていくべき。
- 一般賃金の履行確保について、指数の適用は職務の特性や職務の習熟度ごとに応じて、労使自治に委ねるべき。
- タイムラグの問題について、昨今の賃上げトレンドを踏まえると、より深刻な問題。少なくとも現在通達に記載されている「経済・物価動向及び賃金動向を勘案して、賃金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」については、書きぶりを強化した上で、派遣元指針に格上げするなどして実効性を担保すべき。その上で、指針の書きぶりの強化などを行っても、労使で十分かつ実効性のある協議が行われないと、結局、派遣労働者の待遇改善は進まない。実効性ある労使協議という意味で言えば、過半数代表者にその役割を担わせることは難しく、派遣労働者にとって不利な内容での労使協定を結ぶことにもなりかねない。派遣労働者の待遇改善を実効性あるものとするためには、過半数代表による労使協定方式ではなく、労働組合による労働協約方式とすべきである。
- データのタイムラグについて、局長通達において、昨今の経済・物価動向、それから賃金動向を勘案して、賃金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と明記されている。この対応は大変重要であり、タイムラグに関する問題については、適切に手当てがなされている。
- 労使協定を見たことがない派遣労働者が4割、見たことがあっても内容は覚えてない者が3割にも及んでいる。一般賃金の履行確保という意味では、派遣労働者自身が労使協定の内容を知ることができる環境を整備していくことが第一歩なのではないかと思う。受入れ時、あるいは労使協定の締結・更新の時に、その内容を派遣労働者に書面など残るもので周知することを義務化してはどうか。
- 労働者派遣における同一労働同一賃金においては、条文上、原則はあくまでも派遣先均等・均衡方式である。一定要件を満たしたときに、例外として労使協定方式があり、単に締結すればいいというわけではなく、内容をしっかり守っていくことが必須。そのため、労使協定方式を取るケースが実際には多いということであれば、それをしっかりと締結し守っていくことについて、より一層、周知啓発を図っていくことも重要。その上で、例えば、労働協約による方式に統一するといったことがもしあれば、派遣労働者の側としては、労使協定方式を選びたいという方もいらっしゃるようにも思われるので、

派遣労働者の自由な選択という観点から言えば、労使協定方式をベースに考えていくということが、現時点の状況においてはあり得る考え方ではないか。もちろんそれと並行して、労使協定方式をしっかり運用してもらうことを、より一層行政としても取り組むことが不可欠。

(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きなことではあるが、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。

4. 同一労働同一賃金ガイドライン

(1) 全般

- 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。
- 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。
- 処遇改善に向けて労使の一層の話し合いを促す観点から、現行ガイドラインに記載されていない待遇を追記していくことは考えられる。
- 立証責任の問題などの課題を抱えた現行法を前提とした判断をそのままガイドラインに落とし込み、待遇差が是認されるような方向での見直しはすべきではない。
- ガイドラインを充実、豊富化するのであれば、パート・有期、派遣で働く方たちの待遇を改善して、働き方にかかわらず公正な待遇を確保するという、同一労働同一賃金の目的を踏まえた記載にすべき。
- 違いがあれば違いに応じてというような、比例的な均衡を取るべきという考え方を、ガイドラインの個別待遇の部分はもちろん、第2の「基本的な考え方」の中にもしっかりと記載していくべき。
- 企業実務における理解促進の観点、労使コミュニケーションの活発化という観点から、ガイドラインの内容を充実していくべき。
- ガイドラインの記載を見直すのであれば、違いがあれば違いに応じてという均衡の考え方をしっかり盛り込むなど、待遇改善に資する書きぶりにすべき。

- 判例の結果だけではなく、どのような状況、理由のときには差が認められたり認められなかったりするのかを、労使への情報提供の点から記載したほうがいいのではないか。
- 手当全体に関して、どのように考えて同一労働同一賃金の判断をしていくかという、考え方の整理をしておく必要があるのではないか。一つ一つの手当を個別に取り上げていくのは、議論が細かくなりすぎるのではないか。
- 取り上げられている待遇や事例が限定的で当てはめづらいという声も挙がっていることから、今回の見直し議論も含め、待遇改善に向けて使いやすい形にすべき。
- 不合理性の判断の考え方を定着させていくために、最高裁判例を踏まえてガイドラインを見直して、労使のコミュニケーションを促していくことが重要。

(2) 最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

- 最高裁判例で性質・目的が示された待遇は、基本的にはいずれもガイドラインに反映することが適切。
- 最高裁判決の結論部分をそのまま記載すべきなのかという点については慎重に検討すべき。
- 今後、パ有法 8 条に基づく新たな最高裁判決が出される可能性があり、重要な判断については、迅速にガイドラインに反映し、企業に待遇の見直しを促すことが適切。
- 退職金について、メトロコマース事件では、職務遂行能力や責任の程度等を含め、労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的性質を有すること、また、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図ることなどの目的から支給されていたことなどが判示されており、こうしたことが分かるように、ガイドラインに追記すべき。
- 住宅手当について、ハマキョウレックス事件では、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されたものであり、転居を伴う配転が予定されている正社員と、予定されていない契約社員との間で相違させることは不合理ではないと判示している。他方、メトロコマース事件では、住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給するものであり、不合理と判示している。こうした双方の判旨を踏まえて追記すべき。その際、趣旨・目的が妥当する場合であっても、必ず正社員との同一の金額で支給することが求められるわけではないことが分かるように記載していただきたい。
- 無事故手当については、ハマキョウレックス事件を踏まえ、業務が同じである場合には、支給が求められることを追記すべき。
- 夏期冬期休暇については、日本郵便事件や大阪医科薬科大学事件において、不合理と判断されている。これらをガイドラインに反映すべき。大阪医科薬科大学事件では、少なくとも年間を通じてフルタイムで勤務するアルバイトを前提として判示しており、短時間あるいは短期間の有期契約の場合には付与しないことも認められ得ると考えられるため、こうしたことが分かる書きぶりとするべき。

- 配偶者手当について、企業が手当を設けるべきかどうかという議論と、違いとして不合理になるかどうかの議論は全く別であるため、ガイドラインに載せる方向で検討いただきたい。
- 現在、家族手当は家族やこどもの人数に応じて支給するケースが多くなっているが、配偶者手当の縮小・廃止といったことに引っ張られることなく、労使の判断で家族手当を正社員に支給している場合は、待遇の性質や目的に照らした上で、パートタイマーや有期雇用労働者にもしっかり支給していくことを書いていくことが筋ではないか。
- 家族手当について、社会が過渡期だからといって記載を見送るのではなく、状況を説明しながら記載したほうが好ましいのではないか。
- 家族手当について、仮にガイドラインに記載する場合には、不合理、不合理ではないという双方の判断があるため、それぞれの判旨を踏まえて記載した上で、配偶者手当の問題点を併せて周知していくことが重要。
- 配偶者手当について、手当の在り方については推進されるべきではないというような考えもあることから、あえて記載することは必要ないのではないか。
- 賞与や病気休職について、判例（判決文）のコピーではなく、判例の考え方を分かりやすくかみくだいて紹介するスタンスで、改定する必要がある。
- 賞与については、日本郵便事件やメトロコマース事件などで、労務の対価の後払いや一律の功労報償等、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであること、そして、長期雇用を前提とする正社員に対し、賞与の支給を手厚くすることにより、有為な人材の確保、定着を図る人事施策上の目的があると判示しているので、こうした内容を反映していただきたい。
- 病気休職（病気休暇）については、ガイドラインには、休暇時の有給、無給の差についても言及すべき。ただでさえパート・有期、派遣で働く者は、正規雇用の労働者に比べて雇用が不安定で、かつ賃金も低い場合が多い中で、病気で休んだら無給になってしまっては、やはり安心して療養ができず不合理である。
- 病気休職（病気休暇）については、不合理という判断と不合理ではないという双方の判断がある。日本郵便事件を見ると、相応に継続的な勤務が見込まれることが判断のポイントになっている。継続的な勤務が見込まれない場合には、付与しないことも認められ得ることが分かるように記載すべき。
- 最高裁判決は、賞与・一時金などについて「絶対的にこのような性質・目的があるからこのように判断をすべき」というような判断をしたのではなく、個別事例の判断でもあるため、判決の射程の課題というのもあるため、結論をそのまま書くというのは慎重であるべき。
- 基本給については、判例の蓄積を待つべき状況であり、ガイドラインの基本給に関する記載は維持すべき。

（３）いわゆる「正社員人材確保論」

- 仕事内容そのものや経験年数に対する評価が同じで、転勤や無限定に働くことへの市場評価として、高い評価を払わないと雇えないというようなことで報酬に差が生じるならば不合理とは必ずしもいえず、どういふことで差がついていると認められるかというような説明を入れながら、ガイドラインに追加してもいいのではないか。
- 最高裁判決では、賞与・一時金や退職金について、労務の対価の後払いや功労報償、将来の労働意欲の向上という趣旨があるとしつつも、正社員人材確保の目的が重視されて待遇差の不合理性が否定されている。こうした状況が続くと、「同一労働同一賃金」の目的は果たし得ないため、対応が必要。
- 正社員人材確保が待遇の目的の１つになることはあるが、それが過度に重視されて、待遇差の不合理性が否定されるべきではない。待遇ごとに性質と目的をしっかりと踏まえて判断をすることを明記すべき。
- 正社員人材確保論とは本当はこうなのだと注意喚起するような形で丁寧に記述する意味で、ガイドラインに入れていくことは必要。
- 正社員という言葉だけに引っ張られてしまうと、かえって、ガイドラインが示したことによって紛争を引き起こしかねないため、その明確化が必要。
- 個社の状況を踏まえた客観的、具体的な裏付けが必要であり、常に妥当するものではないことをガイドラインに明記して、ガイドラインの改定をきっかけに、企業が基本給、賞与などについて均衡・均等が実現されているのか、再確認を促す方向に持っていくべき。

（４）下級審判決

- 最高裁が判断せず、下級審が判断したものについては、必ずしも判断枠組みが明確でないものがあるため、企業実務における混乱を防ぐ観点から、原則としてガイドラインには反映すべきではない。ただし、褒賞については、メトロコマース事件で一般化できる明確な考え方が示されており、「勤続年数のみで一律に褒賞を支給している場合には、同じ勤続年数のパート・有期の社員に支給する」といったことを記載することは考えられる。
- 下級審の判決の内容については、今後、判断が変わり得ることもあるというようなことも踏まえると、一律に記載するというのは適当ではないのではないかと。一方、褒賞については、一定程度分かりやすく明確な判断基準なのではないかと思われるため、記載することは適当ではないか。
- 下級審については、ガイドラインに盛り込むことについて慎重であるべきだと考えるが、褒賞については、中小企業がかなりクリアに判断できるようなことが盛り込まれると思われるため、これについては入れていただきたい。
- 最高裁の判決の中で明示的に触れられていないから、ガイドラインには一切入れない

ということではなく、触れられるもの、入れられるものについては個別にガイドラインに書き込んでいくことがよい。褒賞については、考え方もしっかりしており、最高裁が明確に判決を出しているわけではないから記載しないというのではなく、裁判所はこう考えているということを、労使に情報提供する観点から記載すべきでないか。

- ガイドラインは、司法判断をまとめたものではなく、あくまでもパートや有期、派遣で働く人の待遇を放置することなく、その改善に向けた話し合いを促すものと理解。その観点で言えば、司法判断を参考にしつつ褒賞の考え方を追加することも考えられるのではないか。

(5) 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

- 「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。
- 正社員の待遇引下げによる対応は法改正の趣旨に反するとともに労働条件の不利益変更法理に抵触する、という附帯決議の内容がガイドラインで変容しているという労働者側の課題認識は、平成 30 年当時の部会から変わらない。
- 現在のガイドラインの「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましいものとはいえない」という記述について、同一労働同一賃金の目的がパートタイムや有期雇用、派遣で働く者の待遇の引上げである以上、労使の合意があろうがなかろうが正規労働者の待遇引下げは望ましいものではなく、修正が必要。
- 片方の雇用形態の待遇のみを下げて格差を縮小するならば、現状のままのほうがよいとも考えられるので、そういった点では既存のガイドラインが望ましくないということをもう少し強くするということも考えられる。
- 正規雇用の労働者の待遇引下げの動きが見られ、それを容認する裁判例も見られている中、附帯決議に基づき合意なき通常の労働者の待遇引下げは「同一労働同一賃金」の法改正の趣旨に反すること、不利益変更法理に抵触する可能性があるということを記載すべき。
- 単に望ましい、望ましくない、の話ではなくて、労契法 10 条等に関する法的紛争、裁判紛争が起き得るといったことまで、ガイドラインにしっかり明記する必要があるのではないか。
- 不利益変更ができる部分は何であって、不利益変更できない固い部分はどこなのかということをもっと明確にするべきではないか。

- 「基本的には」という所に込めているものが何なのかということが少し明示されると、読み手として分かりやすくなるのではないか。
- 附帯決議の中では、正社員の待遇引下げは法の趣旨に反すること、不利益変更法理にも抵触する可能性があると書かれたものが、望ましいものとはいえないという、弱いニュアンスに変わっているため、ここを強めることはあったとしても、削除や緩和は考えられない。
- 企業を存続させつつ、有期社員の待遇を改善していくためには、総額人件費は維持しながら正社員の待遇を見直すことがやむを得ないような場合もあり、現在のガイドラインの書きぶりは、こうした事情に配慮したものと理解している。基本的には維持した上で、改めてその趣旨の周知を強化すべき。
- 労使の合意は必要であるため、その必要性について周知をしていくべきという考えはあるが、現行のガイドラインについては、こういった事情を踏まえた記載となっているため、特段の修正の必要はないのではないか。

(6)「その他の事情」の明確化

- ガイドラインが運用面での情報提供ということを考えるならば、「その他の事情」を明確化していくことが良い。
- 分かりやすく労使に情報を伝えるという観点から重要。
- 通達にある具体的な内容をガイドラインに記載することは企業の担当者にとっても分かりやすくなるため、有効な見直しと考える。併せて、最高裁で示された登用制度の有無のほか、労働組合や自主的に労使協議を行っている組織との労使交渉、合意などが重要となることなどについても盛り込んで、企業の適切な取組を促すべき。
- ガイドラインの注釈の後段に記載されている、定年後再雇用であることだけで、直ちに待遇差の不合理性が否定されるわけではないという点をガイドラインで一層強調する必要がある。
- 「その他の事情」の例示を豊富化させることについては、慎重であるべき。例えば、施行通達で例示されている「経験」は、どうしても正社員よりパート・有期雇用労働者のほうが経験の長さなども含めて浅くなりがちであり、待遇改善につながりにくくなるのではないか。合理的な労使慣行や労使交渉についても、単純にそれらがあることをもって判断要素とするのではなく、中身が重要。専ら使用者側の予見可能性を高めるという理由で例示を増やすということは、「同一労働同一賃金」の趣旨に逆行する。
- 定年後再雇用について、使い勝手がいいように直すのであるならば、同意できる。

(7) 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者

- 「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。
- 労契法 3 条 2 項に定められているということを根拠として、多様な正社員や無期雇用フルタイム労働者にこのガイドラインの考え方を波及していくということについては、異論はないが、パートタイム・有期雇用労働法で措置するというのではないのか。
- 多様な正社員や無期フルタイム労働者に「同一労働同一賃金」の考え方やガイドラインを波及させていくことは一歩前進であるが、それでは不十分であり、立法的な手当、具体的には無期転換後の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、あるいはパートタイム・有期雇用労働法 8 条や 9 条の準用規定を設けるなどの措置が必要ではないか。
- 法律改正には時間が掛かって、社会の実態のほうがどうしても早いので、ほかにカバーされる法律がないならば、そういったいろいろな働き方の人たちについても、考える際の参考となるように、このガイドラインを作るということをしてもいいのではないか。
- パートでも有期でもない労働者についても、場合によってはパート・有期法の趣旨が考慮されるべき、考慮していくことが望ましいというレベルの書き方はできるのではないか。
- 新しい資本主義の実行計画に書かれているとおり、正社員転換の受皿になり得ると、多様な正社員やこういったガイドラインの考え方を波及させる対象として捉えてもよい

のではないか。

- このガイドラインは、同一労働の人たちに同一賃金、均等な処遇、均衡な処遇を与えるというのはどういう考え方なのかということを示しているガイドラインだと思われるため、このガイドラインがパート・有期の労働法だけをカバーするものではなく、もう少し広くこの考え方を普及するものだとして位置付けてもいいのではないか。
- 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場合には、労契法 3 条 2 項の趣旨を明記し、均衡を考慮した待遇の設定、改善を確保すべき。併せて、企業実務の混乱を避けるため、無期転換労働者や多様な正社員はパートタイム・有期法の対象ではない旨を明記すべき。
- 現状についてはまだ波及するということは難しいと考えられるため、今後に向けての検討という位置付けになるのがよいのではないか。
- 無期転換した者が、その瞬間、「同一労働同一賃金」の法規の枠組みから外れてしまうことは非常に問題。そのため、無期転換労働者と正社員との間の合理的な理由のない待遇差の法規定を改めて整理していくべき。また、「同一労働同一賃金ガイドライン」でも、無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者も「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえて処遇改善をする必要があること、有期雇用時の待遇差が違法である場合、無期転換後もその状態が継続しているのであれば違法であるということを明記すべき。
- 「多様化する労働契約のルールに関する検討会 報告書」を踏まえ、フルタイムの無期転換者についても、労働契約法第 3 条第 2 項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していただいたにも関わらず、無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者と正社員との間に待遇の相違が存在しているという実態がある。この課題を解決するためには、立法面も含めて対応が必要。
- 法改正をして、無期雇用労働者間の均等均衡待遇の考え方を規定する必要はない。有期契約時に待遇の均衡が確保されていることがまずは重要。その後の待遇改善については、従事する業務の高度化や無期転換社員からの限定正社員、正社員への転換を通じて進められることが基本。そうした意味でも正社員転換制度の促進が重要。仮に無期転換後の労働条件について、「合理的な理由のない待遇差を禁止する」といった規制が設けられれば、5 年を越えて有期契約を更新することを控える方向に力が働きかねず、大きな影響が生じる事も留意すべき。新たな措置としては、無期転換労働者や多様な正社員については、労働契約法第 3 条第 2 項の趣旨を、ガイドラインに明記する対応を検討すべき。ガイドラインに明記されることが事業主としては大変重みのある対応と考えており、高い周知効果が期待できると考える。
- 無期転換する前に、パートタイム・有期雇用労働法を活用し処遇を改善する、その上で無期転換していただくというのが労働契約法とパートタイム・有期雇用労働法の基本的な立場と言える。まずはこのように、無期転換する前に法を活用しなければいけないといったことを、何らかの形で周知、広報していくことが考えられる。安定的な雇用の

ために無期転換を優先することもあると思われるため、労働契約法第3条第2項などを根拠にしながら、待遇の均衡について考慮してもらうということはセットで考えられる。

- 現実には、無期に転換する際に自分の労働条件は低すぎるからここで交渉しておこう、
ということとはなかなか難しいと思われる。法律上は無期転換者がパートタイム・有期雇
用労働法から外れても、ガイドラインで同一労働同一賃金の考え方を示していく中で、
この考え方はパートタイム・有期雇用労働法外の労働者にも適用するものだということ
をきちんとガイドラインの中に書き込むことによって、無期転換者の労働条件を担保で
きるのではないか。ガイドラインは少し柔軟に考えても良いのではないか。
- 無期転換して雇用が安定したことと引換えに、待遇については「同一労働同一賃金」
の法の規定の対象外となって、保護を受けることができないというのは課題ではないか。
無期転換を含む無期雇用フルタイム労働者について、「正社員と同じ基準で昇給であっ
たり、一時金、退職金がある」と回答した割合が 15%前後にとどまっており、こうした
格差の実態を見ると、法律上保護されないというのは不合理であり、立法的な手当が必
要ではないか。

(8) その他

- 平成30年の「同一労働同一賃金」の法規定について、年収ベースでバランスしているから問題ないといったような概括的な判断ではなく、個別の待遇ごとに性質や目的に照らして合理、不合理を判断することを明確にした点は重要であった。その意味で、ガイドラインに書き込むことはよいのではないか。
- 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。
- 充実した労使の話し合いが重要であって、中身が伴わない労使の話し合いというのは、むしろその待遇差の不合理性を肯定するような要素となるというような視点が必要。
- 労使で集団的な協議を行ったから、あるいは個別の労働者の意見は一応聞いたからということだけで、待遇差の不合理性が否定されるようなことがあってはならない。いずれも中身が伴って納得性のあるものである必要があり、その点を記載すべき。
- 手続的理性は重要であり、労使の話し合いについて、実質的に話し合いをしっかりとっていくということが、様々な待遇について考える上でも、また、全ての土台としても重要。ガイドラインの目的や基本的な考え方など、そういったところにしっかりと盛り込むべき。
- 労使の話し合いについて、教育の訓練の強化と併せて考えてみてもよいのではないか。教育訓練を受けることで、話し合いの気運を高めるきっかけになるのではないか。
- 労使の話し合いの重要性について、各種待遇について労使で話し合うことが基本であり、

その大切さを明示すべき。例えば、「基本的な考え方」の「各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」との記載について、「待遇の決定に当たり、パートタイム・有期雇用労働者の意向を事業主が様々な方法で把握し、均等・均衡を考慮した待遇の体系について議論することが望まれる」といった表現に修正し、事業主が労働者の意向を尊重することが望ましいといったことを明確化することが考えられる。

- 有識者ヒアリングの中でも、正規雇用の者とパート・有期雇用労働者の間で支給決定基準が違う場合の課題が指摘されていたことを踏まえれば、基本給の「注」について、現在のガイドラインの決定基準が違うという場合の対応について、もう少し改善を促すような形で書き込むなどの方策が必要なのではないか。
- 基本給の「注」について、現在、注として独立し目に付きやすいため、ほかの場所に移して、ほかの項目と並んで記載されることで分かりづらくなることも懸念されることから、その点は工夫が必要。
- 第 4、第 5 の派遣労働者に関する記載については、第 3 の方向性が固まってきた段階で改めて確認することが適切。
- 昇給については、ガイドラインでは「昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの」とされているが、現実としては、正社員は毎年定期的に昇給するのに対して、パートタイマーや契約社員には昇給制度といったものがないというケースも少なくはなく、それ自体が問題だという声も挙がっている。ガイドラインの記述を見直すというのであれば、そもそも昇給制度があるかないかもフォーカスしてはどうか。
- ガイドラインでは福利厚生において、健康診断時の有給保障が記載されており、これはとても大事であるが、受けることができる健康診断のメニューやオプションの診断費の補助の範囲が違うということが不合理ではないかといった声も挙がっている。有給ということももちろん大事であるが、費用補助についても踏み込んで記載してはどうか。
- 社員食堂の利用料金の差の課題は派遣労働者だけ問題ではなく、パート・有期雇用労働者にも共通するものであり、ガイドラインでの記載が必要。
- 「基本的な考え方」に「事業主が、第 3 から第 5 までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。」といった記載があるが、より分かりやすくする観点から、当該待遇の相違が最終的に司法により不合理と認められる等の可能性があるといった記載に修正すべき。
- ガイドラインの内容に関しては、派遣先が派遣料金の交渉に応じ、適切な派遣料金が設定されていることが前提であるため、派遣料金の配慮義務についてガイドラインでも言及する必要があるのではないか。
- ガイドラインでは、交替勤務を含む特殊勤務の手当について、交替勤務手当の見合い分を基本給に上乗せして支払う場合は「問題とはならない」としているが、派遣の現場では、交代勤務手当を基本給に上乗せするというをあらかじめ明確にせず、後にな

って質問があったときに、実は上乘せをしていると説明をする派遣元もいる。労働者に説明がされていない場合は問題になるという例として記載していただきたい。

- 派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との福利厚生施設の利用を認めなければならない、という記述があるが、利用料金の差についても記載すべき。例えば、社員食堂について、派遣先に雇用される通常の労働者より、派遣労働者の方が高い料金設定をされている場合などは、事業場で働く者の福利厚生という性質や目的に照らして不合理であると考えられるので、問題となる例として記載するなどしてほしい。なお、福利厚生施設の利用については派遣先に義務づけられているものの、利用条件も含めて派遣先の労働者と同様の扱いを受けるものとする。利用料金の差に関して、金額の多寡によらず、区別をされているのではなく差別されていると感じ、同じ職場で働くにもモチベーションが下がるという意見が現場から多数寄せられている。利用料金の差についてはガイドラインに記載するにとどまらず、業務取扱要領に記載するなど明確化していただき、派遣先における適正な運用を促していただきたい。
- 病気休職について、ガイドラインでは派遣先均等・均衡方式の派遣労働者について、期間の定めのある派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて病気休職の取得を認めなければならないとあるが、労働契約の期間と派遣契約の期間が異なる有期雇用派遣労働者の場合、病気休職も派遣期間終了までという記載となっており、不合理であると感じている。派遣先均等・均衡方式の範疇を超えるかもしれないが、派遣期間が終わったとしても雇用契約が続いているのであれば、病気休職を認めてもらえるような書きぶりにするべき。

5. その他

(1) 教育訓練・リスクリング

- 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（リスクリング支援）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な。
- 事業主が、職業能力開発促進法第4条により、職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない責務を負っていることについて、雇用管理指針に示すことはキャリアアップに対して事業主の認識を高める効果があると考えられる。
- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練については、中小企業ではこうした機会を提供することが難しいことも多いので、ぜひ全国展開を進めてほしい。その際に正社員への転換等に繋がりやすい運用を図ってほしい。
- 正社員や限定正社員への転換を希望する労働者を増やすことも重要。家庭の事情やい

わゆる年収の壁の問題などにより、転換を望まない方が一定程度いらっしゃる。企業や労働者に対する支援のほか、政府として、働き方に中立的な社会保障制度への見直しを進めていただきたい。

- 非正規雇用で働くことを希望するパートタイム・有期雇用労働者のキャリアをきちんと形成していくことが重要ではないか。
- 企業内の育成に関しては、有期雇用労働者については事業主が育成のインセンティブを持ちにくいので、無期転換はその意味で有効な方策と思うが、現状、無期転換がただ無期になっているだけという部分もあるため、無期雇用フルタイム労働者がキャリアアップできるような仕組みも重要ではないか。
- eラーニングの活用は、勉強する時間・場所の制約を受けないので有効。(鳥越委員)
- 非正規雇用労働者にも職業訓練の機会が設けられることは重要だが、ただ単に訓練を受けるだけではなく、訓練を受けることでより高い仕事に就ける、それに応じて賃金上がるということがない限りはあえて訓練を受けたりしないと思われるため、そのような情報や仕組み作りの支援も必要なのではないか。
- 必ずスキルアップしなければいけないのか、と考えている労働者もあり、今の仕事をそのまま淡々とやりたいといった希望を持つ労働者に対してどのように関わっていくのかということも、本来考えなければいけない問題。

(2)「多様な正社員」制度の普及促進

- パート・有期・派遣労働者の正社員転換の受け皿としては「多様な正社員」ではなく「正社員の働き方の多様化」を促進すべき。そもそも正社員とは何か、多様な正社員とは何かといった共通理解がないまま「多様な正社員」という雇用管理区分を新設すると、従来の正社員より労働条件が低い正社員区分に労働者を押し込めるといったことにもなりかねず、企業の労務管理も煩雑化する。正社員転換の受け皿としては、労働条件の引下げが行われない形で安定雇用に導く、つまり「正社員の働き方の多様化」を進めることが必要ではないか。
- 正社員という名前が重要なのではなく、色々な労働者の希望がある中で、それぞれがそれぞれの希望に応じて正当な評価を受けられることが必要。
- 多様な正社員はいわゆる正社員に比べ、労働条件や処遇がやや下回る。いわゆる正社員、多様な正社員の考え方を一度整理した方がいいのではないか。パートタイム・有期雇用労働者が参照する正社員が、限定された働き方の正社員で、もともと労働条件が低い人達ということになると、何のための「同一労働同一賃金」の議論なのか分からなくなる。多様な正社員の処遇の向上も合わせて考えていくべき。
- 多様な正社員は規模の大きい企業に多く、規模があまり大きくない企業で、どのように普及していくかは課題。公的機関や専門家にサポートしてほしい。
- 中小企業は大企業に比べ、多様な正社員制度を導入するハードルが高いので、キャリ

アアップ助成金による支援のほか、労働者のニーズや企業の実態調査を踏まえたコンサルティング、セミナーなど公的機関の支援が必要。

(3) その他

- 無期雇用フルタイム労働者という表現について、呼称をしっかりと明確化することが議論のための第一歩。そこが定義されないとアンケート調査をとっても同一のものを指していない可能性がある。