

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについての検討課題と主な御意見

総論

- パートや有期、派遣で働く労働者の待遇は正規雇用との間に大きな格差があり、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という「同一労働同一賃金」の目的を達成できているのか疑問。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という意見
- 法施行後、待遇改善は着実に進展しており、今回の見直しに当たり、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という意見
- 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果たされているかどうかにかんして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という意見
- 均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の待遇が大きく改善していると認識。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、好事例の共有などを積極的に進めていくことが必要という意見

第1 パートタイム・有期雇用労働法関係

1 労使の取組促進

（1）均等・均衡待遇

〔論点〕法第8条（均衡待遇）及び法第9条（均等待遇）の規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

⇒ 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化（別途議論）

⇒ 上記のほか、均等・均衡待遇規定を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

- 労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは難しく、使用者が待遇差の合理性を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という意見
- 不合理性の立証責任については、欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み。現行の枠組みを維持して、法の安定性を確保すべきという意見

（２）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第 14 条）について、説明を求めたことがある労働者の割合が低い一方で、説明や書面交付があった場合の方が現在の勤め先や仕事への満足度が高い等の調査結果が見られるが、このことについて、どのように考えるか。

⇒ 説明義務や労働条件明示（法第 6 条）等の改善について、どのような方策が考えられるか。

（説明義務・労働条件明示）

- 例えば、法第 14 条第 2 項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、待遇差の説明義務の一層の強化が必要という意見
- 「求めがあったときは」の削除については、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という意見
- 説明のタイミングは雇入れ時や労働条件の変更時とし、その後は労働者からの求めにより説明することとすることが適当という意見
- 学生など多様な労働者がいる中、これから就労する方に説明を尽くしたとして、効果が得られない懸念があること、また、労働条件の変更時に説明する場合、変更内容や回数などは様々であり、変更の都度、説明することは職場で説明を担う管理職の負担になることなどから、慎重な検討が必要という意見
- 使用者として労働者を雇用する以上、待遇について説明することは当然の義務であるとの意見
- 「求めがあったときは」を残した上で説明義務を強化することで、説明を受け、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という意見
- 法第 14 条第 3 項の不利益取扱いの禁止について周知を行い、労働者が待遇差の説明をより求めやすい環境に向けた取組を進めていくべきという意見
- 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く、法第 14 条第 2 項に基づき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加えることとすることが適当という意見

（説明方法）

- 「資料を『活用』し、口頭により行うことが『基本』」とされているが、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という意見
- 書面の交付が義務付けられている労基法 15 条の労働条件明示や法第 6 条の労働条件明示とセットで書面交付を行えば良いのではという意見
- 「資料を『活用』」では、説明後に回収されて説明を受けた労働者に何も残らないリスクがあるため、資料の「交付」を要件化すべきとの意見
- 短期契約など様々な労働条件で働く労働者がおり、企業実務を踏まえると、書面を交付し説明することの義務化は事業主に負担が生じるため、書面の交付は推奨事項とし、実施状況をフォローすることが適当という意見

(3) その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第 10 条の賃金に係る努力義務（事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、賃金を決定するよう努めるものとする）の履行の前提になると考えられる公正な評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

⇒ 「パートタイム・有期雇用労働者の人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させることを政策的に促すこと」や「その際、法第 10 条で賃金に関する事業主の努力義務が規定されていることが積極的に生かされるべき」という意見について、どのように考えるか。

- 正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で賃金制度が分断していると待遇改善が難しいため、人事・賃金制度の接合を政策的に促すことも有用という意見
- 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という意見

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に当たって、パートタイム・有期雇用労働者の意見をより反映させるための方策について、どのように考えるか。

- 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という意見
- 義務にすると過剰な手続になるため、現行の努力義務を維持すべきという意見
- 意見の集約は過半数代表だけが担うものではなく、事業主によるアンケート調査等による意見集約も考えられるという意見

ウ 情報公表の促進

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けては、企業が自社の取組を自社ＨＰ等において情報公表をする例がみられる。こうした情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進とした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

- 求職の段階で知りたい情報が得られることが必要であり、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という意見
- 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であり、自社ＨＰでの公表も可能とする形での促進が適切という意見

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局と労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。こうした取組を含め、都道府県労働局による報告徴収や行政ＡＤＲ、事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。

- 行政ＡＤＲについて、出頭権限を与える又は過料を科す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という意見
- 法８条の均衡待遇違反を一律に公表対象から除外するというのではなく、性質・目的がある程度明確である通勤手当、食事手当などについては現に行政による助言指導が行われているため、法違反が明確な場合は公表するという整理が必要ではないかという意見
- 法違反に係る公表について、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という意見
- 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という意見

第2 労働者派遣法関係

1 労使の取組促進

(1) 均等・均衡待遇

〔論点〕法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）、法第30条の4（労使協定方式）及びこれらに関連する規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

（均等・均衡待遇規定について）

- 原則である派遣先均等・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すべき、また、労使協定方式は例外であるため厳格に運用されることが当然であり、原則と例外の関係について法令等に位置づけるべきという意見
- 「同一労働同一賃金」の原則である派遣先均等・均衡方式からの逸脱（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という意見
- 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であるという意見
- 派遣労働者を対象とする調査において、約半数が法改正前後で「待遇が変わらなかった」という回答があることを踏まえれば、法規定の一層の強化が必要であるとの意見
- 派遣労働者の自由な選択という観点からは、労働協約ではなく、労使協定方式をベースとすることが考えられるという意見

（派遣先均等・均衡方式）

- 比較対象労働者の待遇情報の提供について、記載漏れや更新時の提供漏れに対する指導監督が行われている状況を踏まえ、適切な情報提供が行われるよう、契約更新時にチェックすべき事項のリスト化やパンフレット等により周知・徹底していくべきという意見

（労使協定方式）

- 一般賃金の算出方法については、賃金構造基本統計調査を用いた算出では、初任給との差の調整による12%程度の引下げが問題であり、職業安定業務統計を用いた算出では、ハローワークの求人賃金の下限額を集計しており、実際に労働者が働く場合の賃金と同一ではないことから、改善すべきという意見
- 一般賃金の算出方法については、制度創設時の議論を踏まえた一定のコンセンサスがあり、これまでも派遣労働者の待遇が改善していることや、複雑な制度の安定性を確保する観点から、現行制度を維持して、引き続き施行状況のフォローアップを行うべきという意見
- 一般通勤手当について平成25年の調査を使い続けているということは課題であり、アップデートすべきという意見

- 能力・経験調整指数のあてはめが適切に行われるよう、労使協定のイメージ等の書きぶりを強化すべきという意見
- 一般賃金通達に記載されている「昨今の経済・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等により実行性を担保するべきという意見
- 一般賃金の算出に用いられている統計と実際の適用とのタイムラグについては、一般賃金通達の記載により適切に手当てされているという意見
- 労使協定の周知が進んでいないという状況を踏まえ、また、一般賃金の履行確保という観点からも、雇入れ時や労使協定の締結・更新時に派遣労働者に対する労使協定の書面などによる周知を義務化し、周知義務違反の場合は違法・無効と解すべきとの意見

（派遣料金への配慮義務）

- 配慮義務の実効性を強化するため、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を派遣先指針に格上げするなど、指導の強化が必要という意見
- 派遣元が交渉を要望するよう政策的な誘導が必要という意見
- 派遣先は要望を受け派遣料金を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、改めて法の趣旨を周知していくべきという意見

（２）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕派遣労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第31条の2）について、説明に対する一定の納得感はあるものの、説明を求める労働者の割合は低い。説明を求めたことがない理由（待遇差に大きな不満なし、正社員の待遇をよく知らない、説明を求めることができることを知らなかった、特に理由はない等）も踏まえ、説明義務の改善について、どのような方策が考えられるか。

- 例えば、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、待遇差の説明義務の一層の強化が必要という意見
- 「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という意見
- 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であるため、明示義務に待遇に関する説明を求めることができる旨を追加し、労働者に注意喚起していくことが重要という意見

（３）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第 30 条の 5 の賃金に係る努力義務（派遣元事業主は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するように努めなければならない）の履行の前提になると考えられる公正な評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

また、公正な評価の本人へのフィードバック、職務の成果等の評価に相応しい職務へのアサインなど、派遣労働者のキャリア形成や処遇向上につなげていく仕組み・工夫について、どう考えるか。

- 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であり、派遣先から派遣元に対して評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要という意見
- 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。派遣労働者のキャリアを皆が考えるという機運を醸成していくべきという意見

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

〔論点〕派遣労働者のキャリア形成に資する就業機会や、より高度な業務に就く機会等を拡大しつつ、上記アの公正な評価と相まって、派遣労働者の処遇を向上させるためには、どのような仕組み・工夫が考えられるか。

また、派遣先や行政による協力・支援として、どのようなものが考えられるか。

- 現場実態や働き方は多様であるため、法令で厳格に決めるのではなく、企業の好事例を積極的に共有することが効果的という意見
- 派遣労働者の中長期的なキャリア形成の観点からは「雇用安定措置」の実効性確保が重要であることから、派遣労働者の希望にあった措置が講じられているか検証すべきではないかという意見
- 従事する業務の高度化に向けて、派遣労働者の意識への働きかけも重要という意見

ウ 派遣労働者の意見の反映

〔論点〕派遣労働者の待遇改善に当たって、労使協定方式の締結主体となる過半数代表者の適正選出を徹底した上で、過半数代表者に派遣労働者の意見をよりの確に反映させることができるようにするための方策として、どのようなものが考えられるか。

- 過半数代表者の適正選出について、労働条件分科会における議論を踏まえて適正化に向けた見直しを行うべきという意見
- 適正選出等の措置を講じたとしても、過半数代表者が派遣労働者の待遇改善の協議等を行うことは現実的に困難であることから、労働組合がその主体となるべきとの意見

- 派遣は就業場所が異なるケースが多く、適正選出や意見集約に一層の配慮や工夫が必要であるため、配慮の具体的内容について法令等に明記すべき。また、適切な配慮がなく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という意見
- 労使協定を見たことがない等と答える派遣労働者が多いため、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という意見
- 派遣労働者の意見反映について、派遣元で丁寧な対応が行われているため、現行の仕組みを見直す必要性は低いという意見
- 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という意見

エ 情報公表の促進

〔論点〕 求職活動中に必要とした情報が充分には得られなかったと回答する派遣労働者が一定割合見られるが、情報公表に係る企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

- 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という意見
- 派遣労働者の待遇を考える上で重要となるマージン率については、インターネットでの情報公開を促進していくべきという意見

3 行政による履行確保

〔論点〕 現在、都道府県労働局において、派遣元事業主及び派遣先に対する監督指導に加え、派遣労働者からの相談・申告対応の機能を発揮し、また、労働基準監督署とも連携して、同一労働同一賃金の遵守を徹底している。こうした取組のほか、行政ＡＤＲや事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。

- 行政ＡＤＲの利用しやすさのＰＲや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という意見
- 派遣を受け入れている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いう意見

第3 同一労働同一賃金ガイドライン関係

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

改正パートタイム・有期雇用労働法の施行後に示された、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違に関する裁判例を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

(1) 最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

〔論点〕 現行のガイドラインに記載がない待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 「退職金」、「住宅手当」、「無事故手当」及び「夏期冬期休暇」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 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という意見
- ガイドラインの充実は、「同一労働同一賃金」の目的を踏まえるべきであり、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という意見

⇒ 「家族手当」についても、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されている一方で、「配偶者手当」については、パートタイム労働者の就業調整につながっているとの指摘があることから、企業において見直しを進めることが求められている。こうした状況を踏まえ、家族手当に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 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という意見

〔論点〕 現行のガイドラインに記載がある待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

⇒ 「賞与」及び「病気休職（病気休暇）」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決において示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加し、又はガイドラインの記載を見直すことについて、どのように考えるか。

- 賞与については、労務の対価の後払い等の趣旨や有意な人材の確保等の目的があると判示しているので、こうした内容を反映すべきという意見
- 賞与については、最高裁判決の結論をそのまま記載するのではなく、パート・有期・派遣労働者の待遇を改善していく視点で記載を検討すべきという意見
- 病気休職（病気休暇）については、休暇時の有給、無給の差についても言及すべきとい

う意見

- 「病気休職（病気休暇）」については、「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となることを記載とすべきという意見

（２）いわゆる「正社員人材確保論」

〔論点〕非正規雇用労働者と通常の労働者との間に待遇の相違がある場合に、当該相違の要因として「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」との目的が存在する場合があることが、最高裁判決で示されている。こうした目的があることのみをもって、直ちに通常の労働者と非正規雇用労働者との間の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と考えられるが、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 正社員人材確保論が過度に重視されて不合理性が否定されるべきでなく、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という意見
- 正社員人材確保論が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、企業に均等・均衡待遇の実現状況の再確認を促す方向に持っていくべきという意見

（３）下級審判決

〔論点〕最高裁が判断を示さず確定した下級審の判断を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 最高裁判決が判断を示した８事件において争われた待遇のうち、高裁で判断が示されており、かつ、最高裁が判断を示さなかったもので、現行のガイドラインに記載がない待遇として、例えば「褒賞」があるが、これに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 下級審判決は今後も判断が変わり得ることも踏まえると一律に記載することは適当でないが、褒賞については判断基準が明確であり、記載が適当という意見

2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

〔論点〕待遇の見直しに当たり、「正社員の待遇を減額・縮小」した等の回答が調査結果において見られる。この点に関し、現行のガイドラインでは、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、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、望ましい対応とはいえない」と記載されていることについて、どのように考えるか。

- 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ことを記載すべきという意見

- 「同一労働同一賃金」の目的を踏まえれば、労使の合意の有無にかかわらず「通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とは言えない」とすべきという意見
- 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場合もあるため、現在の記載は基本的に維持した上で、趣旨の周知を強化すべきという意見

3 「その他の事情」の明確化

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」については、行政通達においてその具体例を示している。こうしたことを踏まえ、労使の当事者にとって予見可能性をより一層高めていく観点から、「その他の事情」の解釈をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 「経験」はパート・有期雇用労働者のほうが浅くなりがちであるとともに、「合理的な労使の慣行」や「労使交渉」についても中身が重要であるため、例示の豊富化は慎重であるべきという意見
- 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という意見

4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者

〔論点〕平成30年改正前のパートタイム労働法に基づく雇用管理指針においては、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。」と規定されていた。また、労働契約法第3条第2項においては、「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する。」と規定されている。これらのこと等を踏まえ、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」や、所定労働時間が通常の労働者と同じであり、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も、ガイドラインの考え方を波及させていくことについて、どのように考えるか。

- 無期転換労働者と正規雇用の者との合理的理由のない待遇差の禁止規定を整備するといった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という意見
- 無期雇用フルタイム労働者の有期雇用時の待遇差が違法である場合、無期転換後も状態が継続していれば違法である旨をガイドラインに明記すべきという意見
- 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べきではない。「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ないことにも留意すべきという意見

- 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ことを検討すべきという意見

5 その他

〔論点〕上記の論点のほか、ガイドラインの趣旨の明確化や記載の分かりやすさの観点からガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

⇒ 平成30年の法改正により、非正規雇用労働者と通常の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については、待遇のそれぞれについて、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断することとされた。この改正の趣旨を明確化する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 平成30年の法改正で、年収ベースなどではなく、個別の待遇ごとに性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断することを明確にした点は重要であり、ガイドラインに書き込むことは適当という意見

⇒ 待遇の決定に当たっての労使の話合いの重要性に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

- 充実した労使の話合いが重要であって、中身が伴わない労使の話合いは、むしろ不合理性を肯定する要素となるというような視点が必要という意見
- 労使の話合いの重要性について、各待遇について労使で話し合うことが基本であるため、その大切さを明示すべきという意見

⇒ 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「1 基本給」の「注」（「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱い」「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」）について、待遇全体に係る内容になっているにもかかわらず、記載位置が分かりにくいとの指摘があることを踏まえ、当該注釈の記載内容を、例えば「第2 基本的な考え方」に移行することについて、どのように考えるか。

- 基本給の「注」について、独立し目に付きやすいため、ほかの場所に移して、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という意見
- 賃金の決定基準・ルールに相違がある場合でも、パート・有期・派遣労働者の待遇改善をはかる必要があることを書き込むべきであるという意見

⇒ 「第4 派遣労働者」及び「第5 協定対象派遣労働者」の記載のうち「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様に記載されているものについては、「第3 短時間・

有期雇用労働者」と同様の見直しをすることについて、どのように考えるか。

- 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という意見
- 派遣先による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という意見
- 基本給に交代勤務手当があらかじめ上乗せされていることについて、労働者に説明がされていない場合は問題になる旨をガイドラインに記載すべきという意見
- 福利厚生施設の利用料金の差についてもガイドラインに記載すべきという意見
- 有期雇用派遣労働者の病気休職は派遣期間終了までの期間を踏まえることとされているが、雇用契約が続いていれば派遣期間終了後も病気休職を認めるという旨を記載すべきという意見

第4 正社員転換支援等関係

1 正社員転換支援等

(1) 正社員転換支援

〔論点〕 正規雇用を希望する非正規雇用労働者が、その希望に応じた働き方を実現できるようにする観点から、正社員転換に向けた企業の取組を促進し、更に実効あるものとするための方策について、どのように考えるか。

⇒ パートタイム・有期雇用労働法第 13 条において、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、同条各号のいずれかの措置を講じなければならないと規定されているところ、当該措置を講じる際に、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、どのように考えるか。

- 労働者の意向が配慮されるようにすることについては適当であるという意見
- 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という意見

⇒ 正社員転換制度等に関する情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。

- 情報公表について、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、一律に義務を課すことについては慎重に検討すべきという意見
- 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への情報開示加算の新設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という意見

⇒ 上記のほか、正社員転換を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

- パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の措置は、欠員補充ではなく、一定の基準を満たすと正社員転換できる措置を取るべき旨を指針に記載すべきという意見
- 正社員転換を実効性あるものとするためには、正社員や限定正社員への転換を希望する労働者の母数を増やすことが重要という意見

(2) 「多様な正社員」制度の普及促進

〔論点〕「多様な正社員」制度は、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得るものであるところ、その普及促進を図っていく上で、どのような方策が考えられるか。

(参考) 令和7年度から、働き方改革推進支援センターにおいて、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施している。

- 「多様な正社員」について共通理解がなければ、より労働条件が低い区分に労働者を押し込めることになりかねず、企業の労務管理も煩雑化する。「多様な正社員」として雇用管理区分を新設するのではなく、「正社員の多様な働き方」というアプローチが重要であるという意見
- 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いわゆる正社員に誘導していく仕組みが必要という意見
- 「多様な正社員」制度は、中小企業での普及に課題があることから、公的機関や専門家のサポートが必要という意見

2 キャリアアップの促進

〔論点〕企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進するため、どのような方策が考えられるか。例えば、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理指針において、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の措置等を講ずるに当たり、職業能力開発促進法上の責務を踏まえるべきことを明確化することについて、どのように考えるか。

- 事業主が非正規雇用労働者の職業能力の開発等について職業能力開発促進法上の責務を負っていることを明確化することは、認識を高める上で効果的という意見