

○植村分科会長 ただいまから、第89回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

本日は、江口委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

今回は、ペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いします。

○中井企画官 本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットを委員の皆様のお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がございますので、一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は、議事次第から始まりまして、資料1から資料9及び参考資料となっております。御不明点がございましたら、事務局までお申しつけください。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面下の「リアクション」の中の「挙手」ボタンにてお知らせください。分科会長、または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど、不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

(カメラ頭撮り終了)

○植村分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

最初の議題は「(1) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱について【諮問】」、「(2) 同法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱について【諮問】」、「(3) 同法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱について【諮問】」、「(4) 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱について【諮問】」、「(5) 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱について【諮問】」、「(6) 同法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整

備等に関する告示案要綱について【諮問】」です。

議題（１）から議題（６）について、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行いたいと思います。資料１から６について、事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野でございます。

まず、資料１でございます。労働施策総合推進法等の一部改正法の施行期日を定める政令案要綱についてでございます。

１枚目に、先ほど分科会長からのご発言にもありました、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛ての諮問文をおつけしております。

２枚目が要綱でございます。内容といたしましては、労働施策総合推進法等の一部を改正する法律の施行期日は、令和８年10月１日とすることとしております。

次に、資料２を御覧いただければと思います。改正法の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱についてでございます。

こちらも１枚目に諮問文をおつけしております。２枚目以降が要綱となります。

まず、「第１ 職業安定法施行令の一部改正」についてでございます。職業安定法に基づく公共職業安定所等が、法律の違反に関し公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みを受理しないことができる法律の規定の範囲を定めた職業安定法施行令の規定に、改正法により労働施策総合推進法に新設された、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務などの規定、同じく改正法により男女雇用機会均等法に新設された、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務などの規定を追加することとしております。

次に、「第２ 行政手続法施行令の一部改正」でございます。行政手続法における意見公募手続、すなわちパブリックコメントでございますが、その実施を要しない命令等として、職場におけるカスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置等に関する指針と、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置等に関する指針を追加することとしております。

次の「第３ 船員職業安定法施行令の一部改正」については、第１に準じた改正を行うものでございます。

その次、「第４ 労働政策審議会令の一部改正」でございますけれども、労働政策審議会令において定める雇用環境・均等分科会の所掌事務に、労働施策総合推進法第33条第5項において準用する労働施策総合推進法第31条第4項の規定により審議会の権限に属させられた事項、すなわちカスタマーハラスメント防止指針に関する事項になりますが、これを処理することを追加することとしております。

そのほか、第5として、所要の規定の整備、第6として、施行期日を改正法の施行の日から施行することについて規定しております。

以上が資料２でございます。次に資料３でございます。改正法の施行に伴う関係省令

の整備に関する省令案要綱についてでございます。

こちらも2枚目からが要綱となっております。

第1は、均等法施行規則の一部改正でございます。改正後の男女雇用機会均等法第13条第1項の規定の「求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」のうち「その他これに類する者」は、求職者以外の者であって、次に掲げる者とするとして、1の「事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者」、2の「教育実習、看護実習その他の実習を受ける者」を規定することとしたものでございます。

第2として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正でございます。プラチナえるぼしの認定基準に、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止のための措置に関する情報を厚生労働省のウェブサイト公表していることを追加することとしております。

第3として、その他の所要の規定の整備、第4として、改正法の施行日から施行すること等について規定しております。

以上が資料3でございます。

続きまして、資料4でございます。「事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」でございます。

こちらも2枚目以降が要綱となります。こちらにつきましては、指針案として、12月10日の分科会で提示した全文を要綱の形にしたものでありまして、一部技術的な修正を行っておりますが、内容的には変わっておりません。

簡単に内容を説明させていただきますが、1ページ目の中ほどから「2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容」ということで規定しております。

(1)として、職場におけるカスタマーハラスメントが①から③までの要素を全て満たすものをいうこと、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではないことなどを規定しております。

さらに、(2)として「職場」、(3)として「労働者」の定義を記載した上で、2ページの中ほど辺り、(4)として「顧客等」の定義ということで、例なども入れながら内容を記載しております。

その下の(5)ですけれども、「社会通念上許容される範囲を超えた言動」についてでございます。判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当であることなどを記載した上で、2ページの下辺りから4ページの上の辺りまで、「言動の内容」と「手段や態様」が社会通念上許容される範囲を超えるものの典型的な例をそれぞれ示して内容を記載しているところでございます。

4ページの(6)は、「労働者の就業環境が害される」ことの内容を記載しております。

その次の「3 事業主等の責務」は、法律の規定に沿って、事業主の責務、労働者の責務をそれぞれ記載したものになります。

それから、5ページからですけれども、「4 事業主が職場における顧客等の言動に起

因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」でございます。冒頭、消費者の権利や障害者差別解消法の不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供義務などに留意することなどを規定しております。

真ん中の辺りから、措置の具体的な内容として、（１）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発を記載しておりまして、イといたしまして、職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発することのほか、６ページのロといたしまして、カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めたカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知することを、対処の内容の例などもお示ししながら記載しております。

また、７ページ、上の辺りからでございますが、（２）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備についてございまして、イとして、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。ロとして、相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることなどを規定しております。

さらに、７ページの下からが、（３）職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応となっております。内容は８ページにございますが、イの事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、ロとして、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、ハとして、再発防止に向けた措置を講ずることなどを規定しております。

それから、９ページの下からが、（４）職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置でございます。カスタマーハラスメントのうち、特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備しなければならないことなどを規定しております。

さらに、（５）として、プライバシーを保護するために必要な措置など、（１）から（４）までの措置と併せて講ずべき措置を規定しております。

それから、１１ページに入りまして、中ほど、「５ 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力」に関しての規定。

さらに、その下ですけれども、「６ 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容」を記載しております。

この望ましい取組については、カスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために行う取組や、業種・業態における被害の実態や業務の特性等も踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることなどを望ましい取組として記載しております。

なお、この１２ページ、下の（４）についてでございますが、前段の３の「事業主等の責務」の内容に沿って記載されている部分につきましては、１２月１０日の分科会でお示しした指針案から、より３の責務の記載ぶりに沿った表現にするなどの技術的修正を行っており

ます。

さらに、13ページからが、「7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容」の記載をしております。

最後に、「8 適用期日」として、改正法の施行日から適用することを規定しております。

以上が資料4でございます。

続きまして、資料5でございます。「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」でございます。

こちら2枚目以降が要綱となります。こちら指針案として、12月10日の分科会で提示した全文を要綱の形にしたものでございます。内容的には変わっておりません。

1ページ、中ほどからが「2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容」ということで、これらに関する定義等を記載しております。(2)で、「求職活動等」について例を示しながら記載しており、その下、(3)「労働者」、(4)「性的な言動」を規定した上で、2ページの中ほど辺りからが(5)「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」について典型的な例を示しつつ、規定しております。

それから、4ページが「3 事業主等の責務」ということで、事業主の責務、労働者の責務について、法律の規定に沿って、それぞれ記載しております。

その次の4でございますが、「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」でございます。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発といたしまして、イとして、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容や、行ってはならない旨の方針の明確化、周知・啓発をすること、それから、4ページの中ほどのロとして、セクシュアルハラスメントを行った者について厳正に対処する旨の方針等を規定し、周知・啓発すること、それから、4ページの下のアとして、求職活動等におけるルールをあらかじめ明確にしておき、労働者や求職者等に周知・啓発することを、例を示しつつ規定しております。

5ページ、(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備については、イとして、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること、ロとして、相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることなどを規定しております。

それから、6ページでございますが、(3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応については、イとして、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、ロとして、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、ハとして、行為者に対する措置を適正に行うこと、それから、7ページの上に移りますが、ニとして、再発防止に向けた措置を講ずることなどを規定しております。

7ページの中ほど、(4) は、プライバシーを保護するために必要な措置など、(1)

から（３）までの措置と併せて講ずべき措置を記載しているものとございます。

それから、８ページ、中ほど、５として、事業主が行うことが望ましい取組といたしまして、求職活動等を行う学生の所属する大学等の相談窓口等と連携して適切に対応すること、求職者等から顧客等からのセクシュアルハラスメントに類する相談があった場合には、適切に対応することなどを記載しております。

次の「６ 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容」でございますが、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮すること、求職者等から相談があった場合に適切に対応するよう努めることなどについて、望ましい取組として規定しております。

それから、９ページの７の「適用期日」といたしまして、改正法の施行の日から適用することとしております。

以上が資料５でございまして、最後に資料６でございまして、改正法の施行に伴う関係告示の整備に関する告示案要綱でございまして。

こちらから２枚目からが要綱の内容となります。

第１は、セクハラ防止指針の一部改正でございますが、事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関して行うことが望ましい取組の内容から、求職者等に対する言動を削除することとしております。

第２は、パワハラ防止指針の一部改正でございまして、１として、商品の買い取り強要等に関連する言動について、職場におけるパワーハラスメントの３要素を全て満たす場合にはパワーハラスメントに該当する旨を示す。２として、労働者が自身の性的指向・ジェンダーアイデンティティについて他者に開示するいわゆる「カミングアウト」を強要する又は禁止する行為が、パワーハラスメントに該当し得る旨を示す。３といたしまして、事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容を削除することとしております。

次の第３に記載している改正は、改正法と直接関係するものではございませんが、新型コロナウイルスの関係で時限的なものとして定めていた内容を、期間満了に伴い削除するものでございます。

第４ですけれども、「派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正」でございまして、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情として、カスタマーハラスメントが含まれることを明確にするものでございます。

それから、第５の青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主等の関係者が適切に対処するための指針の一部改正でございますが、募集及び採用に当たって講ずべき措置や職場への定着促進のために講ずべき措置に、それぞれ求職活動等におけるセクシュアルハラスメントやカスタマーハラスメントに関する措置等の規定を追加するものでございます。

最後に、第６として、その他の所要の規定の整備、第７として、適用期日について規定

しております。

以上、資料1から資料6についての説明でございます。説明は以上でございます。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は、挙手をお願いいたします。

畠山委員。

○畠山委員 畠山でございます。御説明ありがとうございます。

カスハラ指針案要綱及び求職者セクハラ指針案要綱について、これまでの分科会における意見が反映されたと受け止めています。法の施行後は、効果の検証を行うことなど、法の実効性の確保に向けた取組も重要であると考えております。

また、今回の法改正によって、仕事の世界におけるハラスメント根絶に向けた一定の法の整備がされたものと理解しております。

一方で、今回、望ましい取組にとどまりましたフリーランスに関するカスハラ防止措置義務に加え、特に中小企業などへの防止措置義務の徹底など、課題はまだ残っていると認識しています。今後も改善に向けた整理が必要であるということも、この場で申し添えておきたいと思っております。

最後に、一昨年この審議会において、使用者側の委員の方からも前向きな御意見があったかと思いますが、ILO190号条約の批准に向けた検討もお願いしたいと考えております。

以上です。

○植村分科会長 オンライン参加の清田委員。

○清田委員 御説明ありがとうございます。日商 清田でございます。

内容につきましては、これまでの議論によるものと承知してございます。その上で1点だけ、周知に関してお願いでございます。なかなか複雑なものも多く、具体例が必要なものも多い内容かと思っております。分かりやすいリーフレットや就業規則など、方針の明示の参考例のような形で、ぜひ具体的な、かつ丁寧な周知をお願いしたいと思っております。

また、今回の改正は全て10月1日ということでございますので、企業も体制や方針の検討など、対応のための準備が必要であり、かつ従業員への周知や意見の聞き取りなども踏まえると、なかなか時間も厳しいものと承知しております。周知ツール等の作成について、できる限り早めの検討をいただけたらと思っております。

私からは以上です。

○植村分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

今回、お示しいただいた政省令案、指針案、告示案につきましては、いずれもこれまでの分科会における議論が適切に反映されており、妥当な内容と考えております。これらを踏まえて、本年10月の施行に向けて、これから企業は準備を進めていくこととなります。

経団連としましても、会員企業への周知に取り組んでまいりたいと思いますが、特にカスタマーハラスメントは、従来のハラスメントと異なる特性がありますので、都道府県労働局あるいはハラスメント事案解決の支援事業を通じたサポートをぜひお願いしたいと思っております。

また、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントについては、指針案に大学等との連携について記載がありますが、ぜひ大学等を通じた学生への周知にもお取り組みいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

○植村分科会長 内田委員。

○内田委員 御説明ありがとうございました。

私からもお願い事項になりますが、まず、資料5、求職者等のセクハラ指針要綱について、本分科会で審議した内容が反映されていると受け止めております。今後は、ホームページやSNS等のオンラインでの発信に加え、セミナーや説明会などのオフラインの場も積極的に活用しながら、きめ細かく求職者に周知することを事業主に促すようお願いいたします。

併せて、文部科学省等とも連携の上、とりわけ学生にとって身近な求職活動のアドバイスをしてくれる高校、大学、専門学校などの教育機関に対しても、必要な情報が確実に行き届くよう周知・徹底をお願いします。

また、昨今、1年を通してインターンシップ活動が実施されていることを踏まると、時期を問わずに速やかに周知していただくよう、重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

○植村分科会長 菊池委員。

○菊池委員 資料4のカスタマーハラスメント指針案要綱について、ほかの委員の皆様からも意見があるように、これまでの審議の内容が反映されていると受け止めております。カスタマーハラスメント対策は、一般消費者や取引先等、事業主の雇用管理が及ばない範囲が含まれており、私の所属する航空業界におきましても、一般消費者である旅客からの機内や空港における暴言のほかに、空港ハンドリング業務におきましては、外国航空会社からの受託業務において、契約の範囲を超えるような対応を求められて苦慮しているというような職場の実態があります。ハラスメントを行ってはいけないということの社会における規範意識の醸成に向けて、中小企業を含めて足並みをそろえて一体的に取り組むことが重要だと考えております。

消費者庁、警察庁など、政府関係省庁間の連携強化によるマニュアル作成などの業界団体の支援、消費者や公共機関の利用者に対する意識啓発のほか、消費者教育なども着実に進めていただきたいと思います。

また、私たち労働組合としても、事業主に対して防止措置義務の徹底のために積極的に働きかけていきたいと考えております。

私からは以上です。

○植村分科会長 矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

今回の諮問内容については、これまでの審議結果を踏まえてお取りまとめいただき、ありがとうございました。1点、カスタマーハラスメントの指針に関して、この内容がどうしても個人の消費者がカスハラを行うケースが想起されて、会社対会社のケースが想起されにくいのではないかという意見を以前も私は申し上げまして、今回のパブリックコメントでもそうした意見が出てきているようですので、会社対会社のケースも含まれているということが十分理解されるような周知をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○植村分科会長 他に御発言ありませんでしょうか。

それでは、幾つか御意見をいただきましたが、当分科会としては、いずれも「妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することといたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

○植村分科会長 皆様、御異論ないようですので、そのように進めることといたします。

それでは、事務局において、労働政策審議会への報告文案を用意していただいていますので、案文の配付をお願いいたします。

(報告文(案)を配付・投影)

○植村分科会長 報告文につきましては、ただいまお手元に配付された案のとおり、労働政策審議会会長宛てに報告することとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(委員首肯)

○植村分科会長 ありがとうございます。では、そのように進めさせていただきます。

続いて、議題7「雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について」及び議題8「短時間・有期雇用労働者対策基本方針(案)について」です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の竹野でございます。

議題7と議題8について御説明いたします。

まず、議題7ですけれども、こちらは同一労働同一賃金部会の報告についてです。いわゆる同一労働同一賃金の施行5年後見直しにつきましては、労働政策審議会職業安定分科会と雇用環境・均等分科会に置かれる同一労働同一賃金部会で御議論いただくということについて、昨年1月の本分科会で御報告させていただきました。その上で、昨年2月から部会で議論を開始いたしまして、12月25日に報告が取りまとめられました。

資料7-1の3ページ目になりますけれども、12月25日の日付で同一労働同一賃金部会長から両分科会長宛て報告がなされました。

その前のページになりますけれども、同じ日に雇用環境・均等分科会長から労働政策審議会会長宛ての報告もなされております。これは同一労働同一賃金部会の議決をもって分科

会の議決とするということが、本分科会の運営規定に定められているということによるものです。

資料7-1の4ページ目以降に部会報告の全文をおつけしておりますけれども、本日はその主なポイントを資料7-2のほうで御説明させていただきます。資料7-2をお願いいたします。

いわゆる同一労働同一賃金と言っておりますけれども、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るものです。働き方改革関連法により規定が整備されまして、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、部会で議論し、12月25日に取りまとめたということです。

総論として、非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきましたが、依然として賃金格差があるとして、さらなる待遇改善に向け、省令・告示等の見直しを求める内容となっております。

この部会報告を受けまして、厚生労働省において省令・告示等の改正作業を行い、令和8年秋と書いておりますけれども、令和8年10月に施行を考えているということです。

内容について、大きく4つに分けております。派遣の関係もございまして、パート・有期の内容を中心に御説明させていただきます。

1は均等・均衡待遇で、(1)同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化ということです。この同一労働同一賃金ガイドラインは、いかなる待遇差が不合理で、いかなる待遇差が不合理でないかの原則となる考え方、それから具体例を示したガイドラインになります。

こちらのガイドラインについて、①ですけれども、この間の裁判例などを踏まえまして、ガイドラインの記載の充実・新規追加を行うものです。例として書いていますけれども、賞与・退職手当につきましては、待遇の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償などの様々な性質・目的が含まれ得ること。家族手当につきましては、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給すること。住宅手当につきましては、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給するといった内容を、裁判例を踏まえて追記することとしています。

②は、待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡の取れたものとするのが求められることの明確化。

③は、無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化というような内容です。

2は、説明義務の改善です。

(1)は、雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」といったことを追加する。こちらは省令改正での対応になります。

(2)は説明方法について、現行では「資料を活用し、口頭により説明することを基本」となっておりますけれども、これを見直しまして、「資料を活用し、口頭により説明」する方法、又は説明する事項を全て記載した資料を交付する方法のいずれかとするというふうに見直しをするということです。

3の(1)は、短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務の内容等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づく決定が望ましいことを明確化する。

(3)は、短時間・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況等について、ウェブサイトで公表することが望ましいことを明確化する。

4は行政による履行確保ということで、都道府県労働局による報告徴収等を通じて履行確保を図るといったことが書いてあります。

以上が、同一労働同一賃金部会の報告の主なポイントとなります。

議題7については以上です。

続きまして、議題8です。資料8をお願いいたします。資料8は、「短時間・有期雇用労働者対策基本方針(案)」ということです。この基本方針ですけれども、パートタイム・有期雇用労働法第5条に基づきまして、厚生労働大臣が告示で定めるものとなっております。

具体的な内容ですけれども、資料8の2ページの3段落目に「この基本方針は」というパラグラフがございますけれども、この基本方針は、国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すというものです。

現行の基本方針は、令和2年に策定されたものでして、その運営期間は令和6年度までとなっております。既に運営期間を終了しておりますけれども、同一労働同一賃金部会での議論を踏まえまして、この基本方針の見直しについても改めて御議論いただくということを、昨年1月の本分科会で報告させていただいたところです。今回、同一労働同一賃金部会報告を踏まえた見直し、あるいは各種データの時点修正などを行った上で、新たな基本方針として策定したいと考えております。

以下、基本方針の内容について順次説明させていただきます。1ページに戻っていただきまして、この基本方針、大きく3つのパートに分かれておりまして、1つ目が「はじめに」、2つ目が「第1 職業生活の動向」ということで、ここは主にデータを記載した部分です。それから、3つ目が「第2 施策の基本となるべき事項」、この3つのパートに分かれているということです。

まず、「はじめに」では、これまでの制度改正の経過などを記載しております。平成5年にパートタイム労働法が制定されまして、平成19年、平成26年に法改正が行われ、均等・均衡待遇等の規定が整備されてきたということ。

それから、有期雇用労働者に関しましては、労働契約法の平成24年の改正において、無

期転換ルールや、期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件の相違を禁止する規定の整備が行われた。

それから、平成30年の働き方改革関連法で、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消等の規定の整備が行われたこと、併せて同一労働同一賃金ガイドラインが策定されたということを記載しております。

2 ページ目に行っていただきまして、「さらに」の段落ですけれども、働き方改革関連法附則に基づく検討結果。すなわち、議題7で御説明させていただきました同一労働同一賃金部会の報告を踏まえまして、今回、省令・指針を改正することとしております。その改正の施行・適用と同じく、本年10月にこの基本方針も適用する前提で、今般の見直しの経過を記載しているということです。

それから、少し下に行っていただきまして、「なお、本基本方針の運営に当たっては」という部分でございます。ここは現行の基本方針では運営期間が定められておりましたけれども、この運営期間につきましては、今回の見直しに当たって、終期を定めず、労働政策審議会において、諸施策の実施状況等を定期的を確認し、変更の必要性があると判断した場合には、見直すということにしたいと考えております。これは令和5年に策定されました男女雇用機会均等対策基本方針と同様の取扱いにするものでございます。

次に、第1の「職業生活の動向」です。主として、現状のデータ等を記載している部分です。

1の経済社会の動向等では、今後、労働力供給が制約される日本では、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会の実現に向け、それぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要ということを記載しております。

3 ページ目、次の段落ですけれども、不本意非正規雇用労働者が一定程度存在するとした上で、減少傾向にあるものの、25歳から34歳までの層の割合が高いこと。それから、雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあるなど、待遇改善の取組は着実に進められているものの、依然として賃金格差があるといったことを記載しています。

次、2の部分ですけれども、短時間・有期雇用労働者の数は長期的には増加傾向にあること。内訳について見ると、女性が短時間労働者の約7割、有期雇用労働者の約6割を占め、55歳以上の高年齢者がそれぞれ4割超を占めていること。一方で、若年者や就職氷河期世代なども存在しており、その態様が多様であることを記載しております。

3は短時間・有期雇用労働者を雇用する理由です。有期パート、無期パート、有期フルに分けて理由を記載しておりまして、有期パートでは、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」。

次のページへ行っていただきまして、無期パートでは「労働者自身が希望したため」、有期フルでは「定年退職者の再雇用のため」との回答割合が高くなっているということです。

それから、4の(1)のイでは、職場における役割を見ると、定型的で軽易な職務に従事する者だけでなく、基幹的役割を担う短時間・有期雇用労働者が一定数存在する。「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業や、役職については、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職まで」の役職者がいると回答した企業も一定割合存在するといったことを記載しております。

それから、次のページ、5ページのロですけれども、賃金については、まず、正社員・正職員の一般労働者と比較して、正社員・正職員以外では7割弱の水準になっているということ。それから、「基本給の算定に当たり考慮している要素」としては、「職務」と回答した企業の割合が高くなっていること。

「また」の段落ですけれども、「基本給の算定基準」について、「正社員と同様の算定方法・付与基準である」と回答した企業の割合は1から2割程度。「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業の割合は7から9割程度になっているということに記載しております。

それから、ハは通勤手当、賞与及び退職金についてでありまして、「通勤手当」についてはおおむね9割超、「賞与」については6から7割程度、「退職金」については2から3割程度の企業でパート・有期労働者に支給されているということに記載しております。

(2)は教育訓練、福利厚生についてです。

「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)」の実施割合は75%前後。他方で、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」の実施割合は3割前後になっているというデータを記載しております。

7ページです。福利厚生施設については、給食施設などございますけれども、おおむね9割超の企業でパート・有期労働者にも利用を認めているという回答になっています。

それから、5は、労働者側に尋ねた調査結果になります。

(1)、現在の就業形態を選択した理由を見ますと、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が一番高く、次いで、「勤務時間・日数が短いから」ということで、自らの希望する時間に働ける働き方を求めて短時間労働が選択されている面があること。また、「就業調整」や「家庭の事情」などを理由として選択している方もいるということに記載しております。また、「正社員としての募集が見つからなかったから」との回答もあり、非自発的にパート・有期労働者になった方も一定おられるということに記載しております。

8ページ、(2)今後の働き方の希望ですけれども、「現在の雇用形態で仕事を続けたい」と回答した方の割合が6から8割程度。「正社員になりたい」と回答した方の割合が1から2割程度となっておりまして、特に若年層において「正社員になりたい」との回答割合が高くなっているということに記載しております。

それから、正社員になる際に「多様な正社員」を「選びたい」と回答した方の割合は68.2%となっておりまして、「多様な正社員」を希望する方が一定程度存在するということに記載しております。

(3) 仕事及び待遇等に対する意識ですけれども、現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無について、「不満・不安がある」と回答した労働者は5から7割程度となっております。その理由については、「賃金が少ない」と回答した割合が最も高いといったことを記載しています。

以上が、第1の「職業生活の動向」についてです。

続きまして、資料の9ページになります。第2の「施策の基本となるべき事項」です。ここも1で課題、2で施策の方向性、3で具体的な施策という大きく3つに分けて記載しております。

まず、1の課題では、「第1で見たように」としまして、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間には、依然として、賃金格差や待遇の相違等がある。また、現在の勤務先や仕事に対して「不満・不安がある」と回答した方が一定程度存在しているといったことも踏まえると、不合理な待遇の相違の解消を図るとともに、労働者が納得して働くことができるよう、更なる取組が求められる状況にあるといったことを記載しております。

その上で、6つの課題に取り組むということを記載しておりますけれども、これらにつきましては、現行の基本方針の整理を踏襲しております。(1)から(6)まで順に申し上げますと、働き・貢献に見合った公正な待遇の確保、明確な労働条件等の設定・提示、納得性の向上、通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ、法の履行確保、その他の労働関係法令の遵守、以上の6つの課題となっています。

2の「施策の方向性」では、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、待遇の改善を推進するとともに、不本意非正規雇用労働者を含め、希望する方の通常の労働者への転換等のための取組を一層進めるといった方向性を記載しております。

「このため」以下の段落では、関連法令に基づき均等・均衡待遇規定を徹底し、不合理と認められる待遇の相違の解消を図ることなどを記載しております。

それから、3の「具体的施策」として、(1)から(4)までの4つに整理しておりますけれども、(1)の均等・均衡待遇の確保等のイでは、法等の周知について記載しております。パンフレット等の配付、説明会の実施等により積極的な周知を図ること。また、令和8年の規則等の改正内容も含め、積極的な周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるよう促すといったことを記載しております。

ロの的確な行政指導等の実施では、都道府県労働局において報告徴収、助言、指導等により、法令の履行確保に取り組むということを記載しております。雇用環境・均等部(室)を中心に、労働局内で連携を図ることにより、報告徴収等の実効性を高めるといったことを追記しています。

ハでは、更なる取組ということでありまして、雇用環境・均等部(室)に配置する指導員の活用、働き方改革推進支援センターによる支援、インターネットサイト上のツールの活用、取組手順書・マニュアル等の活用促進、職務分析・職務評価の導入支援などの取組を進めるといったことを記載しております。

(2) は基本的な法令の履行確保ということで、労働に関する法令の遵守について周知徹底を図るということを記載しております。

イでは、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件明示や年次有給休暇の付与等を行うこと。

ロでは、有期雇用労働者について、労働契約法等に基づく無期転換ルールや「雇止め法理」の周知・啓発を図ること。

ハでは、定年に達した後に継続雇用される有期雇用労働者について、パート・有期法の適用を受けることから、高年齢者雇用安定法の趣旨も踏まえつつ、労働条件を決定することなどを記載しております。

ニは労働安全衛生法の関係、ホは育児・介護休業法等についての記載です。

ヘの部分では、雇用保険、健康保険、厚生年金保険について。これは令和6年の雇用保険法改正でありますとか、昨年の年金法改正によりまして、それぞれ適用拡大が行われておりますので、そうしたことについて記載しているものです。

(3) はキャリアアップの推進等です。

イの部分は通常の労働者への転換の推進ということで、パート・有期法に基づく正社員転換措置の履行確保等について記載しております。

ロでは「多様な正社員」の普及ということで、働き方改革推進支援センターで制度導入に関するコンサルティングを実施しておりますので、そうしたことなどを記載しております。

ハの能力開発、職業紹介の充実等と、ニのキャリアアップのための情報提供等については、現行と同様の記載となっておりますけれども、多様な職業訓練等の実施、ハローワークにおけるマッチング強化、インターネットサイトの活用といったことについて記載しております。

それから、同一労働同一賃金部会の報告を踏まえまして、ホの情報公表の促進と、ヘの無期雇用フルタイム労働者についての記載を追記しております。無期雇用フルタイム労働者については、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきことの周知・啓発を図るといったことを記載しております。

最後、(4) のイでは、行政体制の整備ということで、都道府県労働局において、雇用環境・均等部(室)を中心に、局内での連携を図り、行政体制の整備に引き続き努める。

ロとしては、都道府県等の関係行政機関等との連携を図るということを記載しております。

基本方針(案)の内容については以上でして、本日の分科会で御意見をいただきました後、パブリックコメントに付したいと考えております。その結果を踏まえて、改めて本分科会のほうにお諮りしたいと考えているものでございます。

説明は以上です。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお

願いたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

齋藤委員。

○齋藤委員 御説明ありがとうございます。

議題7の同一労働同一賃金部会報告、また議題の8、短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）に関し、意見を申し上げたいと思います。

今回の報告の内容は、同一労働同一賃金部会で1年近く議論を積み重ねた結果として、私も部会委員として参画させていただきました。まずは、ともに真摯に御議論いただきました部会委員の皆様方に、この場をお借りして改めて感謝申し上げたいと思います。

その上で、報告で示された内容ですが、パート・有期で働く方々の待遇改善に資する重要な項目が含まれている一方で、働き方改革の施行5年後見直しという点でいえば、必ずしも十分とは言えない点があります。いわゆる非正規雇用で働く方々の3人に2人が女性であるということからすれば、雇用形態間格差の解消はジェンダー平等の観点からも極めて重要な課題です。

一方で、現状を見ますと、報告の基本的な考え方にもありますとおり、正社員の賃金を100とした場合、それ以外の者の賃金は66.9にとどまっており、同一労働同一賃金の法規制施行以降も依然として格差が解消していない実態があります。こうした同一労働同一賃金の実現が道半ばであるという状況を踏まえ、現行法では十分とは言えず、法規制の強化をしていくことが必要であると認識しています。

しかしながら、この法規制の強化という点につきましては、労働側代表委員からも3か所に意見をつけているように、法規制の強化に至らず見送られたところ。具体的には、立証責任の在り方、待遇差の説明義務、無期雇用フルタイム労働者の待遇の3か所です。

この法規制の強化に至らなかった点につきましては、十分ではないという一方で、報告にはガイドラインの強化、また待遇の説明義務の運用改善など、まさに待遇改善に取り組もうとしている現場が直面している課題への対応に資する見直しが示されています。こうした見直し項目を労使で真摯に協議し、同一労働同一賃金を着実に職場に定着させていくということが重要であると考えております。こうした労使の取組を厚生労働省としてもしっかり支援していただきたいと思ひますし、適宜、指導なども行っていただくよう要請したいと思ひます。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ありませんでしょうか。

矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

同一労働同一賃金部会の皆様には、かなり難しいテーマを、時間をかけて丁寧に御議論いただき、ありがとうございます。その内容の中で、当分科会のメインの検討課題である両立支援との接点の部分で少し気になるところがありまして、今後の検討課題として意

見を申し上げさせていただきたいと思います。

6 ページに教育訓練の実施状況というところがございますけれども、正社員でも、育休の後に育児期の短時間勤務制度利用というところに進んでいる人が今、多いのですけれども、企業によって実態をいろいろ調査してみますと、正社員の短時間勤務制度利用が困難な状況にある、あるいは実態として短時間勤務制度を選んでも短時間で帰れないというような状況がある場合に、本人が希望してパートタイムに変換するということがまだまだ起こっていると。そうした中で、特にその背景として、時間当たり賃金についてはそれほど正社員と非正社員との差がないというような業界において、特にそれが促されやすいというようなことがあります。

ただ、そうなってしまった場合に、短期的に見ればそれほど賃金に差が出ていないのだけれども、6 ページに書いてあるような教育訓練の実施というのが、パートタイム・有期の方の場合、3割前後しか企業において実施されていないということを考えると、その正社員から非正社員への転換が、長期的に見たときに非常に待遇差、特に先ほど御意見があったように、女性が対象になっていることが多いわけで、男女の賃金差にも大きく影響してくるということで、同一労働同一賃金ということを背景にしながら、育児期の制度利用ということが困難な状況というのを、あるいは実質的に利用しても短時間勤務での両立ということに有効でないような環境を、企業としてそのままにしないようにということをこれからも周知徹底していく、あるいはそのための確認等を行っていくことが必要ではないかと考えます。

そして、15ページのほうには「多様な正社員」の普及ということについて言及されていますけれども、こちらについては、正社員に関しては、賃金体系等、短時間になったとしても、短時間正社員は通常勤務者と時間当たり基本給や賞与は変わらないのだということが書かれていますけれども、賃金構造基本調査などのデータを見ますと、実態としては、正社員で短時間になった人が、フルタイムの通常勤務者に対して、時間当たり賃金や賞与においてかなり格差がある業界というのが見受けられます。ですので、こういったことについても、この問題はどちらかというと当分科会での今後の検討課題だと思いますけれども、引き続き検討が必要かと思えます。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言はございますか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

私からは、短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）についての意見を述べたいと思います。ただ、今回お示しいただいた案の内容というよりは、将来的な運用に関わる意見というような内容のものです。

まず、今回の案については、特に第2の部分の具体的な施策については、ある意味当たり前ではあるかと思いますが、現在の法律で定められた内容を着実に遂行していくという

ことが骨子になっており、これはそのようなものとして着実に進めていくというのが基本になると思います。同時に、法律については、定期的な見直しというのはもちろん必要であり、政策の方針である基本方針についても同じことが言えると考えているところです。

そのような観点から、以下、具体的な中身は、参考資料 2-2、現行のものと今回の改正案を対照しているものを見ながら述べたいと思うのですが、まず、「はじめに」の最後の部分で、運営期間について明確な期間を定めるのではなくて、適宜見直しということで、これは方向性としてはいいと思いますが、私、以前に男女雇用機会均等基本方針を同じように内容を変えるときにも同じような意見を述べたように記憶していますが、見直しについては適宜に行うということでもいいけれども、その見直す必要があるかどうかを確認するために、定期的に政策あるいは制度の運用についての情報が当分科会などに示されるということは大事だということ。これは今回の案についても言えることだと思いますので、その点を述べたいというのが1つです。

それから、次に、第1の項目のところで、特に政策を行う前提になるデータの把握、取りまとめの部分についての意見です。前回のものと今回のものを比べると、例えば参考資料 2-2 でいうと、5 ページの3番の最初のところを見ると、今回は同一労働同一賃金調査というものを使っていて、前回のものは働き方等調査です。事前に事務局にも質問させていただいて、私なりに理解したところでは、これは必ずしも連続性のある調査ではないということで、前回と今回で差し替わっているということかと思います。

そのほか、例えば7ページのロのところ、賃金構造基本統計調査は幅広く行われている調査ですが、今回出てくるものを見ると、前は雇用期間の定めの有無でデータを区切っているのに対して、今回参照している令和6年のものは、正社員・正職員かどうかというところで分けているように、対照の区別の仕方が内容的に変わっている部分もあります。

この辺りは、ほかの委員からも御意見出ていたように、この問題はさらなる検討をしていくべき課題がなおあるということだと思いますので、その際には、政策効果を検証するためにデータを参照しながら課題を見つけ出して検討していくことが必要になってきます。そのためのデータについては、一面、新しい問題なので、どういう調査を設計したらいいのかということについてその時々で新しい考え方が出てくる可能性があり、そういうところは対応していく必要がある一方で、できるだけ継続性のあるデータが示されて、それを基に検討していくということが大事だと思います。これを将来的な課題として重要なのではないかとということで、意見として述べたいと思います。

長くなりましたが、以上です。

○植村分科会長 他に御発言はございますか。

それでは、議題7及び議題8については、本日出ました委員からの御意見も踏まえて、事務局においては適切に対応いただくようお願いいたします。

続いて、議題9は「令和8年度予算案（雇用環境・均等局関係）について」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○篠崎総務課長 資料9、雇用環境・均等局部分の「令和8年度予算案の概要」について説明させていただきます。

1 ページ目が一般会計、労働保険特別会計の概要です。まず、一般会計は、対前年度比99.7%、金額ではマイナス131.9万円と、対前年度、ほぼ同額となっております。労働保険特別会計については、対前年度比101.9%、金額ではプラス約29億円の増額となっております。

2 ページを御覧ください。重点事項（ポイント）でございます。内容・金額ともに概算要求とほぼ同様でありまして、キャリアアップ助成金、両立支援等助成金といった助成金や、ハラスメント対策の推進やフリーランスの就業環境の整備など、各種事業に関する必要なものは政府予算案として認められております。

1点、概算要求したものの、今回の予算案の資料には盛り込めなかったものは、「各地域における賃金引上げ機運の醸成」です。内容としては、各地で開催される地方版政労使会議に関する広報など情報発信をする経費でございます。新規に一般会計で約6000万円の要求を行いました。これについては、予算案としては認められませんでした。地方版政労使会議の機運醸成は、それぞれの地域のメディアで取り上げていただく工夫を行うことにより対応することもできますので、そういった工夫を引き続き行うことにより、各地域における賃金引上げ機運の醸成に努めていきたいと考えております。

次に、資料が変わりまして、参考資料3を御覧ください。政府の成長戦略の動きについての御紹介です。資料は日本成長戦略会議の第1回と第2回の抜粋ですが、具体的には、3枚目にあります成長戦略の検討体制を御覧ください。左にあるように、AI・半導体など17の分野や、右にあるような分野横断的課題への対応について、それぞれ責任大臣を定め、検討していくものでございます。右の分野横断的課題の⑤の労働市場改革や⑥の家事等の負担軽減、⑦の賃上げ環境整備が主として関係する部分になると考えております。今後、政府の検討状況を踏まえて、必要に応じて雇用環境・均等分科会にも状況報告や御意見を伺うこともあると考えております。本日は、政府の検討体制についての状況を御説明させていただきました。

説明は以上となります。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

秋山委員。

○秋山委員 御説明ありがとうございました。

私からは、令和8年度予算案におきまして、両立支援等に関する助成金について、1点要望です。仕事と子育てや介護、治療との両立など、多様な働き方を実現するための助成金の拡充は、事業主による両立支援の取組を後押しするためにも重要です。私の所属するUAゼンセンにおきましても、加盟組合に、会社側に対して積極的な活用を働きかけるよう

呼びかけているところです。

その中で、制度を活用したいと考えている現場からは、自社の課題や労働者のニーズに照らして、どのような助成金を活用することが有効かという判断が難しかったり、まずはどういった制度があるのか探して、そこから申込みの様々な手続を行っていく、というところまでに相応の手間がかかり、対応するための部署がない中小企業などでは、手続きに労力を割くことが難しいという声や、制度があることは知っているものの、活用することがなかなか難しいという実情についても聞き及んでいます。

このような課題を解決していくためにも、周知に引き続き努めていただきますのはもちろんのこと、制度の活用事例、具体的な事例の共有や、人手の足りない中小企業でも申込みをしやすい制度の設計など、そういった活用をサポートするための工夫をお願いしたいと思います。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言ございますか。

それでは、御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○中井企画官 本日は、御審議いただき、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡いたします。

また、本日の議事録につきましては、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いたします。

○植村分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了します。

皆様、お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございました。