

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の審議における  
 主な国会会議録（同一労働同一賃金関係）

平成30年4月27日	衆議院本会議	1
平成30年5月 2日	衆議院厚生労働委員会	4
平成30年5月16日	衆議院厚生労働委員会	8
平成30年5月18日	衆議院厚生労働委員会	15
平成30年5月23日	衆議院厚生労働委員会	18
平成30年6月 4日	参議院本会議	23
平成30年6月 5日	参議院厚生労働委員会	26
平成30年6月 7日	参議院厚生労働委員会	46
平成30年6月12日	参議院厚生労働委員会	49
平成30年6月14日	参議院厚生労働委員会	57
平成30年6月19日	参議院厚生労働委員会	69
平成30年6月26日	参議院厚生労働委員会	73
平成30年6月28日	参議院厚生労働委員会	80

## 平成30年4月27日（金）衆議院本会議

### ○堀内詔子君

（略）次に、同一労働同一賃金についてお尋ねいたします。

安倍総理は施政方針演説におきまして、非正規という言葉がこの国から一掃すると力強く語られました。子育てや介護など、さまざまな事情を抱える方々が、雇用形態にかかわらず意欲を持って働くことができる、そういう社会の実現のためにも、ぜひ今回の法案を成立させる必要があると思っております。

そこで、今回の法案に盛り込まれている同一労働同一賃金の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための改正の意義について、厚生労働大臣にお尋ねします。

もう一つ大事な視点は、働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者の方々への支援です。我が国の雇用の七割を担う中小企業、小規模事業者で取組を進めていただくためにはどのような環境整備が必要か、政府・与党の支援策の内容について、厚生労働大臣に伺います。

最後に、働き方改革は最大のチャレンジであると力強くおっしゃられている安倍総理のこの法案成立に向けた強い意気込みを伺い、私の質問を終わらせていただきます。（略）

### ○内閣総理大臣（安倍晋三君）

（略）また、同一労働同一賃金の実現により、雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、非正規という言葉がこの国から一掃してまいります。

さらに、高い交渉力を有する高度専門職に限って、健康を確保しつつ、自律的な働き方を可能とする制度として、高度プロフェッショナル制度を創設します。

子育て、介護など、さまざまな事情を抱える皆さんが、意欲を持って働くことができ、誰もがその能力を發揮できる、多様で柔軟な労働制度へと抜本的に改革します。戦後の労働基準法制定以来、七十年ぶりの大改革であり、これを実現する本法案の成立に向けて、安倍政権として全力を傾注してまいります。（略）

### ○国務大臣（加藤勝信君）

（略）同一労働同一賃金についてのお尋ねがありました。

今回政府が導入しようとしている同一労働同一賃金は、同一企業、団体における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであります。

今回の法案においては、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、不合理な待遇や差別的取扱い等を禁止するとともに、通常の労働者との間の待遇の相違の内容、理由等を説明することを事業主に義務づけるほか、行政による裁判外紛争解決手続の整備などを行うこととしています。

今回の法案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、自分の能力を評価されているという納得感や働くモチベーションを高め、労働生産性の向上にも資するものであります。（略）

### ○佐藤茂樹君

（略）非正規雇用労働者の処遇改善について伺います。

今月より、有期雇用で働く人が同じ企業で五年以上勤務すると無期雇用へ移行できる、いわゆる無期転換ルールが本格的に実施されています。公明党は、政府に対し、五年手前での雇いどめの防止や企業への積極的な情報提供など、同制度の円滑な施行を訴えてきました。政府においては、引き続き無期転換ルールに関する取組を徹底していただきたいと思いますが、加藤大臣の答弁を求めます。

全労働者のうち非正規雇用が約四割を占める中、不本意に非正規雇用で働く人たちの正社員化や、同一労働同一賃金の実現など、非正規雇用労働者の処遇改善は喫緊の課題です。

本法案には、不合理な待遇差を解消するための規定が設けられており、待遇に関する説明義務の強化や、行政による履行確保措置などが定められています。これらにより、具体的にどのように非正規雇用労働者の

処遇が改善されるのか、安倍総理から国民への丁寧な説明を求めます。(略)

○内閣総理大臣 (安倍晋三君)

(略) 非正規雇用労働者の処遇改善についてお尋ねがありました。

まず、正規、非正規という雇用形態によって不合理な待遇差がある場合には、その是正を求める労働者が裁判で争えることを保障する規定を整備します。

また、裁判や労使の話合いにおいて、待遇差の是正を求める労働者が不利にならないよう、企業側しか持っていない情報を知ることができ、労働者が待遇の異なる理由の説明を確実に受けられるようにします。

さらに、実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRを整備し、労働者が身近に、無料で利用できるようにします。

こうした措置を講じることで、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、多様な働き方を自由に選択できる社会を実現してまいります。(略)

○浦野靖人君

(略) 終身雇用、年功賃金といった日本型雇用慣行の構造改革を進めることで労働市場の流動性を高めることは、企業の競争力向上と経済成長につながると考えています。日本維新の会は、成果給への転換法案や解雇ルール明確化法案等を議員立法として提案してきたことから、政府の働き方改革は、構造改革を進めるものであり、一定の評価をしています。

正規雇用者は一度採用されたら基本的に解雇されない一方、全体の四割近くを占める非正規雇用者は、景気動向や会社都合により雇いどめされる不安定な状況に置かれています。正規雇用者が既得権益化し、非正規雇用者が割を食うのではなく、同一労働同一賃金のもと、多様な働き方が可能な社会であることが必要です。

しかし、同じ企業内で働く正社員と非正規労働者間で、賃金については待遇差の是正に向けた取組が進められることになる一方、退職金や住宅手当等の各種手当などの福利厚生については明記されていません。

同じ職場でこのような待遇差が生じると、モチベーションの低下にもつながります。賃金以外の部分に係る待遇格差の是正について、今後どのような取組が必要とお考えでしょうか。総理大臣、お答えください。

また、本法案が目指す本来の目的から逸脱し、大企業によって、同一労働同一賃金が、下請となる中小零細企業に対してのコスト引下げの口実として濫用されないことが必要です。政府として、同一労働同一賃金を適正に普及させていくため、具体的にどのような取組を進めていくのでしょうか。総理、お答えください。

(略)

○内閣総理大臣 (安倍晋三君)

(略) 同一労働同一賃金のもとでの待遇差の是正についてお尋ねがありました。

同一労働同一賃金の実現に向け、今回の働き方改革関連法案の国会審議を踏まえて最終的に確定するガイドラインの案を、平成二十八年十二月に公表しました。このガイドライン案は、不合理な待遇差に関する原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう典型的な事例を示したものであり、基本給や賞与のみならず、役職手当や通勤手当などの各種手当、教育訓練、福利厚生施設の利用なども対象とされています。

御指摘の退職金や住宅手当などがガイドライン案に記載されていないのは、その性格に照らして、どのような待遇差が不合理であるかについて一律にルールを設けることが難しいという理由によるものです。

今回の法案は、ガイドライン案に記載されていない待遇差を除外することなく、御指摘の退職金や住宅手当などを含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えることを保障しています。

また、賃金以外の待遇差の是正に向けては、今回の法案による法律上の措置以外にも、キャリアアップ助

成金などを通じた待遇改善といった取組を行っており、引き続きその充実を図ってまいります。

同一労働同一賃金を実現し、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、どのような雇用形態を選択しても、自分の能力が評価されているという納得感が得られ、働くモチベーションが高まる処遇を受けられるようにしてまいります。

同一労働同一賃金の適正な普及についてお尋ねがありました。

大企業による働き方改革のしわ寄せが、下請の中小企業、小規模事業者に及ぶことのないようにすることが重要です。このため、下請Gメンの体制を増強し、継続的に取引実態の把握を行っていくとともに、商慣行の見直しや取引条件の適正化を一層強力に推進していきます。

これに加え、全国四十七都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、中小企業、小規模事業者の個別相談に当たるほか、キャリアアップ助成金を拡充して、人手確保を支援していきます。

このような取組を通じ、中小企業、小規模事業者の皆さんを始め、同一労働同一賃金の実現に向けた取組を政府として全力で支援してまいります。(略)

平成30年5月2日（水） 衆議院厚生労働委員会

○大岡委員

（略）そうした前提のもとに、私から、特に同一労働同一賃金の部分につきまして幾つか質問させていただきたいと思います。

まず一つ目、いわゆる賃金格差には、同じ企業で同じように働いているのに、正社員だとか非正規だとか、そういった身分に近いような待遇の差による格差。それから二つ目、同じような職務内容ではありますが、企業が違うから、収益力や生産性が違うから、給料の格差がついてしまっているという場合。また三つ目として、地域による格差。つまり、東京と沖縄で、同じ仕事をしていても給料が違う、このような格差。主にこの三つの種類の格差があると思いますが、今回の法案で格差是正の対象となっているのは一体どこまでなのでしょう。

○宮川政府参考人

今回、政府が導入しようとしております同一労働同一賃金でございますが、同一企業、団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者、有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものでございます。

○大岡委員

ありがとうございます。

つまり、企業が違う、あるいは企業体がお役所なのか民間なのかによる違い、あるいは地域による違い、これは今回、大きく是正はされないということになりますが、是正されない部分について少し聞いていきたいと思います。

私は、企業が違うことによって生産性が違う、したがって人件費が違う、これは一定程度容認するべきだ、当面の間は一定程度容認するべきだと思っています。というのも、これまでの日本の経営の要諦の一つが、労使関係をしっかりと議論して、そして、企業別労働組合が中心になって、待遇だけではなくて、生産性の向上等も含めてしっかりと議論をして、労使関係をつくっていくということがございました。これがまさに日本の各企業の国際競争力をつけ、産業国家としての日本をつくり上げてきた、私は、これはまがうことのない事実だというふうに思っております。

しかし一方で、我が国は、高度成長の時代、あるいは年功序列賃金、終身雇用の時代をいよいよ卒業する段になってきますと、ヨーロッパのような、職種別にある程度分厚い労働市場の整備を着実に進めなければならぬ時期に来ていると思います。

これまでの日本の経過を踏まえまして、日本らしい、日本型のアプローチによる労働市場の深化についてどのように考えておられるのか、教えていただきたいと思います。

○田畑大臣政務官

お答えをいたします。

今御指摘ございましたように、EUの諸国におきましては、産業別の労働協約によりまして、企業横断的に賃金水準が決定をされ、同一の賃金等級表が雇用形態を問わず適用されている傾向がございます。

一方、我が国では、労働者の雇用管理を企業単位で行う慣行があり、各社の戦略に応じ、能力や経験など、さまざまな要素を考慮して、労働者の待遇が決定をされてきております。

大岡委員も労働組合に所属をして勤労されていた時代もあったとお聞きをしておりますが、その強みは御自身でも感じていらっしゃるのではなからうかと思えますし、私も労働組合員として働いた経験がございまして、まさに日本型のそうした慣行というのは、非常に強みを生かして、高度経済成長にマッチしてきたのではなからうかとも考えます。その面は人材育成の面でも大変すぐれていたことがあろうかと思

ます。

そこで、今回の法案においては、こうした我が国の雇用慣行の強みを踏まえまして、企業の自由度を生かしながら、個々の待遇の性質、目的に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求めていくこととしたものでございます。

これによりまして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な格差の解消を目指してまいりたいと思います。

#### ○大岡委員

(略) 次に、待遇差に関する説明義務についてお尋ねをいたします。

今回の法案で、待遇差に関する説明義務が付されることになって、これは私、非常に重要なポイントだというふうに思っています。説明しろと言われると、それはもう不合理なことはできなくなって、結果として格差が是正されるというふうに考えております。

あわせて、待遇差が納得いかないという場合は裁判でも争いやすくなるわけですが、一方で、それによって紛争がふえるんじゃないか、あるいは、逆に居直られてしまった場合、裁判は費用も時間もかかるので、結局不利だという声もあります。

そこで、この説明義務を強化する意義とあわせて、紛争がふえる、あるいはそれへの対応についてどのように考えているか、教えていただきたいと思います。

#### ○田畑大臣政務官

お答え申し上げます。

御指摘ありましたように、待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課すとともに、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することを今回の法案に盛り込んでいるところであります。

非正規雇用労働者がみずからの待遇をよく理解をし、納得するためにも、また、非正規労働者が待遇差について納得できない場合に、まず労使間で対話を行って不合理な待遇差の是正につなげていくためにも、待遇差に関する説明義務を課すことには意義があるというふうに考えているところであります。

また、今回の法案におきまして、個々の待遇ごとに、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されるべき旨を明確化すること、また、ガイドラインを整備し、どのような待遇差が不合理であるか否かを明確化することで、待遇差が不合理と認められるか否かについて予見可能性を高めることといたしているところであります。

こうした取組は、不合理に低くなっている非正規雇用労働者の待遇の改善を促し、紛争の未然防止につなげることになると考えているところであります。

また、今回の法改正に関しまして、均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は、行政による報告徴収、助言、指導等を行うことといたしているところであります。

さらに、仮に労使間で紛争が生じる場合であっても、労働者が実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、法曹の資格者等を調停委員とする裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政のADRを整備をし、無料で利用できることといたしているところでございます。

#### ○大岡委員

これにつきましても、非常に重要なことですので、ぜひ国民への周知を進めていただきたいというふうに思っております。

次に、派遣労働者について伺いたいと思います。

今回の改正、当然のことながら、パートであろうと有期雇用であろうと派遣であろうと対象ということになっていますが、派遣の場合、ちょっと難しい点があるんですね。

それは、派遣先の会社で均等・均衡待遇を目指すのか、それとも派遣元の会社で、派遣元というのは、A社にもB社にもC社にも派遣している、そうすると、派遣元の方である程度均等・均衡待遇を目指すのか。これは、派遣する企業の収益力や生産性で当然待遇が変わってしまうことがあり得るわけで、一体どちらでもって均等・均衡待遇を目指していくのかというのが非常にわかりにくい点がございます。

そこで、この派遣につきまして、今回どのような対応をするべきだと考えておられるのか、教えていただきたいと思います。

#### ○田畑大臣政務官

お答えを申し上げます。

不合理な待遇差を解消するための規定の整備に当たりまして、派遣労働者につきましては、一つに派遣先の労働者との均等・均衡方式か、二つに労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式かの選択制といたしているところでございます。

このような選択制としているのは、派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である一方、派遣先との均等・均衡による待遇決定は、派遣労働者の所得が不安定となったり、派遣労働者の中長期的なキャリア形成支援が困難となったりすることを踏まえたものでございます。

労使協定による待遇決定方式の場合、この労使協定は、一つには、同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金水準と同等以上の賃金であること、能力等の向上があった場合には賃金を改善すること、段階的、体系的な教育訓練を実施すること等を要件としているところであります。

いずれの方式を選択した場合であっても、派遣労働者の皆さんの待遇改善がしっかりと図られるものとなるというふうに考えているところでございます。

#### ○大岡委員

選択制ということですが、不合理あるいは不利益な選択がなされないように、ぜひ皆様の方でも注視をしていただきたいというふうに思っております。

それとあわせて、次の質問に移りますが、派遣と似た形態に、請負というものがございます。

まず、請負はこの法案の対象になっているのかどうか、教えていただきたいと思います。

ここで、ことしの所得税法の改正を皆さん思い出していただければと思うんですが、ことしの所得税法の改正は、まさにこの請負、そしてフリーランスとサラリーマンとの公平を図ったものなんですね。具体的に言うと、給与所得控除を圧縮をして、そのかわり基礎控除をふやすという改革を行いました。

当然、同様に、請負、とりわけフリーランスの人たちにつきましては、一定程度の労働者保護的な考え方が必要だと考えますが、今後、こうした政府のその他の施策との整合性をどのようにとっていかれるお考えか、教えていただきたいと思います。

#### ○宮川政府参考人

お答えいたします。

議員御指摘のいわゆる請負従事者につきましては、今回の労働者派遣法の対象とはなりません。一方、請負事業主に雇用される正規雇用労働者と非正規雇用労働者との待遇差につきまして、今回の法案による改正後のパート・有期法の適用を受けまして、当該請負事業主に雇用されているパートタイム労働者又は有期雇用労働者であれば、保護の対象となるところでございます。

また、事業主に雇用されていない請負従事者につきましては、非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑みまして、働き方改革実行計画に基づき、いわゆるフリーランスなどの雇用類似の働き方についての法的保護の必要性を含めた中長期的検討をしていくこととしております。

このため、その実態などを把握、分析し、あわせて、このような働き方に関する課題整理を行い、その保

護等のあり方について検討しているところございまして、引き続き、中長期的に検討してまいりたいと思っております。

## 平成30年5月16日（水）衆議院 厚生労働委員会

### ○高橋（千）委員

（略）安倍総理は、二〇一六年の施政方針演説で、本年取りまとめるニッポン一億総活躍プランでは、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えでありますと発言しました。

翌二〇一七年には、同一労働同一賃金を実現します、ガイドライン案を策定しました、その根拠となる法改正について、早期の国会提出を目指し、立案作業を進めますと言いました。

そして、働き方改革国会と言われる今国会、施政方針演説では、長年議論だけが繰り返されてきた同一労働同一賃金、いよいよ実現のときが来ました、ここまで強調されました。

まさに総理肝いりの案件であり、労働者の中にも期待はありました。

大臣に伺いますが、法案にはその同一労働同一賃金の名前さえないのはなぜですか。

### ○加藤国務大臣

今、高橋委員、総理の施政方針演説で言及をいただきました同一労働同一賃金は、同一企業、団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指そうというものでありまして、そういった意味において、総理は、例えば百九十三回の国会でも、不合理な待遇差を個別具体的に是正するという事を申し上げているわけでありまして、それについて、今回、この中身について、もうこちらから申し上げませんが、そうした中身を入れているということでありまして、法案には同一労働同一賃金という言葉は使っておりませんが、これらの改正内容が、まさに同一労働同一賃金の実現、すなわち、正規と非正規で働く方の間の不合理な待遇差の改善を目指すというものであるということになります。

### ○高橋（千）委員

労政審の建議にも、同一労働同一賃金の実現に向けてとちゃんと銘打っていたわけですよね。それででき上がったものが要綱が資料の一枚目にあるわけですが、それがない。

ないということは、同じなんだ、今おっしゃっている、不合理な差をなくすんだということで、同じ意味なんだと言っているのか、あるいは、我々がイメージしている以上に、もっと広い意味で正規と非正規の違いをなくすんだとおっしゃっているのか、曖昧になっているような気がしますが、いかがですか。

### ○加藤国務大臣

まさに今委員が出していただいたこの資料の上の方の箱書きにありますけれども、企業内にある正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図っていくということが、今回の法案の目的であります。

### ○高橋（千）委員

私は、何一つ変わっていないと思います。総理が何回も実現しますと言って、私たちとともに運動している労働者の皆さんも、もしかしてと期待をしていました。だけれども、ふたをあけてみたら、パート労働法に有期雇用契約労働者を加えたこと、同じ趣旨を派遣法に盛り込んだだけじゃありませんか。

パート法第九条、差別的取扱いの禁止の対象となり得るパート労働者はどのくらいなんですか。全体のパート労働者数と割合で教えてください。

### ○宮川政府参考人

お答えさせていただきます。

全体のパート労働者、いわゆる一週間の就業時間が三十五時間未満の者という労働力調査のものでござ

いますが、千六百八十三万人でございます。

今回、平成二十八年パートタイム労働者総合実態調査によれば、正社員とパートの両方を雇用している事業所において、職務、これは業務の内容及び責任の程度でございますが、職務が正社員と同じであり、かつ、人事異動等の有無や範囲も正社員と同じパートの割合は一・五％となっているところでございます。

#### ○高橋（千）委員

そうなんです。一・五％、余りに少なくないですか。これはパート労働法を議論したときにも、一体何人がその対象になるのよという話をしていました。そのころよりも少ないような気がします。全然変わらないじゃないですか。違いますか。

#### ○宮川政府参考人

今回の法律改正は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者につきまして不合理な待遇差、差別的取扱いを禁止するというところでございまして、具体的には、現行パート労働法におきます八条の均衡規定と九条の均等規定。今先生の御指摘になりました、いわゆる差別的取扱いの禁止、九条につきましては先ほど申し上げた数字が対象となりますが、第八条、これは全てのいわゆる非正規雇用労働者が対象となるところでございます。

#### ○高橋（千）委員

今、全てのパート労働者が対象になる、有期も入りますからね、という意味でおっしゃったと思うんですけども、今、パート法にある八条、不合理な待遇の禁止、これを均衡処遇と呼ぶと。九条、差別的取扱いの禁止、これを均等待遇と呼んでいるわけですよ。

だけれども、今までは、全てのおっしゃったように、短時間労働者の待遇の原則としていたわけです。それが、不合理な待遇の禁止に変わったのはなぜでしょうか。また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法第二十条を削除して、パート法の八条に含めました。これまでとどう違いますか。二つを一つで聞いています。

#### ○宮川政府参考人

御指摘の今回の見出しの問題で、現行のパートタイム労働法八条の見出しは、御指摘のとおり、短時間労働者の待遇の原則となっております。また、現行の労働契約法第二十条の見出しは、期間の定めがあることによる不合理な待遇の禁止となっております。

現行のパートタイム労働法は、第八条から第十二条までが待遇に関する規定であります。同法九条から十二条までの規定は一部の短時間労働者又は一部の待遇を対象とすることに対しまして、パートタイム労働法第八条は全ての短時間労働者の全ての待遇に関する規定であることも踏まえ、現行規定では、短時間労働者の待遇の原則としているところでございます。

今回の改正におきまして、労働契約法第二十条を新しいパート・有期労働法第八条に統合することといたしておりますが、改正後の新第八条の見出しにつきまして、この第八条が不合理な待遇差を禁止するものであるという趣旨がより明確になるように、現行の労働契約法第二十条に倣いまして、不合理な待遇の禁止としたものでございます。

また、二問目の方を引き続き説明させていただきます。

パート法に有期雇用労働者が組み込まれ、労働契約法二十条が移されたわけでございますが、今回の改正によりまして、現行の労働契約法は、パート・有期労働法では第八条に統合されます。現行パートタイム労働法第九条の規定については、有期雇用労働者も新たに対象となる。

このほか、今回の改正法案によりまして、有期雇用労働者につきましても、本人の待遇に関する説明、そ

れから正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等に関する説明が事業主に義務づけられます。さらに、有期雇用労働者に関する均等・均衡待遇規定について、行政による助言指導などや、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRの対象とする、このような形になるわけでございます。

○高橋（千）委員

まず、八条にこれを入れたことによって、不利益な条件の禁止をより明確にするものだとおっしゃいました。でも、全ての短期間、短時間労働者の待遇を均衡待遇ということで改善していこうというときに、逆に、この不利益な条件の禁止ということで三要件を張りつけて、かつ、その他の事情、これは職務の成果とか能力とか経験ということが例示をされていますよね。これは結果として、不利益な条件の禁止に当たるものが狭められたと言えませんか。

それと、労契法の場合は、これまで均衡処遇しかありませんでした。それが禁止規定に入る、均等待遇に入る、それはあると思います。だけれども、やはり労契法の二十条を根拠として戦っている人たちがいるわけです。日弁連などは、これによって私法的効力が後退するのではないかと心配しております。それについて、そんなことはない、だとすれば、それを明確にしていきたい。

○宮川政府参考人

お答えいたします。

今回の改正法案におきましては、パートタイム労働法第九条を改正し、有期雇用労働者も新たにその対象とすることといたしました。この規定は、職務の内容及び職務の内容、配置の変更範囲が通常の労働者と同一である有期雇用労働者に対して、全ての待遇の差別的取扱いを禁止するものでございます。

また、今回の改正では、現行の労働契約法第二十条をパート・有期労働法第八条に統合することとしておりまして、この改正後のパート・有期労働法第八条の規定におきましては、現行の労働契約法第二十条と同様に、個々の待遇によっては、職務の内容や職務の内容、配置の変更範囲が異なる場合であっても、相違を設けることが不合理であると認められ、同一の取扱いが求められるものもあると考えられるところでございます。

○高橋（千）委員

今のお答えは、私法的効力が弱まるものではないということでもいいんですね。

○宮川政府参考人

私どもの考えとして、このパートタイム労働法に統合するというところでございますので、法的効力に変化はないものと考えております。

○高橋（千）委員

確認させていただきました。

これまで、同一労働同一賃金については、田村元厚労大臣が何度も答弁をされておりました。欧米の職務給と比べ、日本は職能給だから単純な比較はできないということを何度も何度もおっしゃってございました。そのことをこの間ずっと議論してきたわけですよね。検討会もやり、労政審もやり、そういう中で、結果として乗り越えられていなかったのかなと思うんです。だけれども、私は、やはり現実に裁判が多数行われていて、労働者の現場の中、実態の中にこそ同一労働はあるんだということを言いたいなと思うんです。

資料の二枚目を見てください。

これは見出しがまずちょっと衝撃的な見出しですけども、「正社員の待遇下げ格差是正」と。ちょっと大変な見出しですよ。朝日の四月十三日付です。

二十四万人を擁するJP労組が、ことしの春闘で、組合員の半分を占める非正社員の待遇改善を図るために、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するように求めたのだそうです。それに対して会社側は、一部の正社員の住居手当を廃止、これは対象になる人が五千人以上いらっしゃいます、寒冷地手当の削減を提案してきた。それで、要するに、正社員を下げ非正規に近づけた。これで同一労働同一賃金だと言われたらたまりませんよねという話なんですよ。

めくっていただいて、資料の三枚目。

通信文化新報、四月三十日付。「注目される最高裁の判断」という論説がありますけれども、まさに今私が質問した労契法二十条の法案先取りのような訴訟が今相次いで争われているということが三段目あたりに紹介をされています。でも、何か法案に合わせたのかどうかわからないんですが、最高裁の判決は六月一日に出るそうであります。

その中で、今言った日本郵政の非正規労働者の起こした裁判、裁判の方が先ですよ、言っておきますが、について、下から二段目に書いています。東京地裁、大阪地裁はそれぞれ、住居手当の、東京は六割払いなさいと言った、大阪は十割払いなさい、こういうふうな判決を出しているわけなんです。もちろん、住居手当だけではなく、さまざま、全く認められなかったものもあるわけですけども、そういうのがあったんです。

でも、これは地裁だから、これから争うわけなんですよね。ところが、春闘という形をもって手当をなくしちゃったといたら、比べるものがなくなっちゃって判決の効力が失効してしまう、そういうことに今なっているわけなんです。

それで、ここから先は一般論で大臣に伺いますが、このように、正社員の待遇を下げ非正規労働者と均等待遇にするというのは法の趣旨とは違うと思いますが、いかがですか。

#### ○加藤国務大臣

今、委員から一般論としてということでございますので、ちょっと個別の件に関してはコメントは差し控えたいと思いますけれども、まさに一般論としては、同一労働同一賃金の目的は非正規雇用労働者の待遇の改善であり、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るわけでありまして、ならばばいいというものではないというわけでありまして。

したがって、正規雇用労働者の待遇を引き下げようとするなど労働条件を不利益に変更する場合、これは、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要になります。

また、労使で合意することなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らして合理的な変更でなければならないとされているわけでありまして、いずれにしても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消に向けて、まずは各企業において処遇体系全体を労使の話合いにおいて確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有していることが肝要だということでありまして、基本的には、同一労働同一賃金に対応するために、まさに各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることとは望ましい対応とは言えない、こういうふうに思います。

#### ○高橋（千）委員

しっかりと答えていただきました。望ましい対応とは言えないということだと思います。当然ですよ、これまで非正規の待遇を改善するんだということで訴えてきたわけですからね。

原告の一人、二〇〇七年から九年間、十九回も契約更新をして集配業務に従事していたAさんからお話を聞きました。集配の仕事に正規、非正規の違いはないんですよね。シフトローテーションも全く同じなんです。慢性的な人手不足の中、繁忙期でもある夏季、冬季の休暇もとれずに、国民の祝日も関係なく働いて業務を支えてきたのに、病気になって休めば無給になるわけです。余りにも格差が大き過ぎると訴えました。

ところが、驚いたことに、このAさんの裁判のときに、右陪席が、裁判官の一人ですよ、Aさんに聞いて

たそうです。なぜ正社員にならないんですか、そうすれば同一労働同一賃金になるのにと。Aさんは驚いて、私はもう何年も正社員登用試験を受けましたが、でも受からないのですとお答えになりました。

かんぽ生命のコマーシャルは人生夢だらけなどうたっていますが、これを支える現場の労働者は夢も希望も奪われているんです。正社員に望んでなれるなら苦労しませんよね。

郵政民営化以来、毎年登用試験はやられていて、ことし四月でいえば三千四百五十二人が正社員になりました。でも、その何倍も試験で落とされて、依然として、グループ全体の半分に迫る十九万二千人以上の非正規労働者によって維持されているのが職場なんです。

こうした現場の実態を見て、正しい判決が出ることを強く望みたいと思います。これ以上個別の話はいたしません。

それで、もう一つ伺いますが、パート法第二条の定義における、比較対象労働者と非正規の労働者の、比較するときの同一の事業主というのは、現行法では同一の事業所となっていますが、その違いと趣旨を述べてください。

#### ○宮川政府参考人

現行のパートタイム労働法第二条におきましては、短時間労働者、これは同一の事業所に雇用される通常の労働者との所定労働時間の比較により定義されておりまして、適用単位は事業所でございます。

均等待遇あるいは均衡待遇規定につきましても、同一の事業所に雇用される通常の労働者と比較することとされておりまして。

一方、現行の労働契約法第二十条は、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者と比較することとされており、適用単位は事業主であります。

昨今は、同一の事業所内には待遇を比較すべき正規雇用労働者が存在しないケースも見られるなど、事業所単位では十分に保護が図られない場合が生じていると考えられることから、労働契約法第二十条をパート・有期労働法第八条に統合することも踏まえ、事業主単位とすることとしたものでございます。

これによりまして、他の事業所の正社員との比較が可能となり、結果として不合理な待遇差の解消が進む効果が期待されるところでございます。

#### ○高橋（千）委員

私も、この事業所と事業主というのを考えたときに、要するに、一つの事業所にパート店長とアルバイトの学生しかいなかったりして比較のしようがないよねとか、そういう場合には確かに有効かなと思いましたが、でも、その逆もあるんですね。

資料の四枚目、朝日新聞の二〇一四年七月十一日付です。メトロコマース、地下鉄の売店業務に従事していた契約社員が、労働契約法二十条違反を争った裁判を紹介した記事です。

売店四十八店舗、正社員十九人に対し、契約社員は八十一人。一番上の段に少し仕事の内容を書いています。商品の発注や、売れ残った新聞や雑誌の返品、売上金の管理など、正社員と契約社員で仕事の中身や責任は変わらない、これは容易に想像ができると思うんですね。制服なども全く一緒、外から見て何一つわからないわけです。

ところが、次をめくっていただいて、資料の5、この裁判、契約社員側が地裁判決で敗訴いたしました。二〇一七年三月二十四日付の産経新聞です。吉田徹裁判長は、契約社員と正社員は責任が大きく異なるなどと指摘をし、原告側の訴えの大部分を棄却したと報じています。

実は、裁判長は、今述べたように、同じ売店業務、専ら売店業務だけに従事している正社員がいるにもかかわらず、さまざまな業種に従事している正社員六百名、いろいろな人がいる、指導的な人もいる、そういう人たち全部と比較をして、差別を合理的と判断をしたのです。

ちょっとだけ売店をやることがあっても、主には違う、指導的な仕事をしている、そういう人もひっくる

めて比較して、差別は当然、正社員の方が責任が重い、合理的だと。これをやられたら、大ベテランで同じ重さの仕事をしている契約社員であっても、もっと指導的な立場の正社員がいるよとなったら、何も変えることができません。

またここから一般論で大臣に伺いますが、まず、比較可能な労働者の範囲が問われると思います、今回の法案の中でも。まずは、業務が同じ、職務の内容が同じ、そこから、一致するところから見ていくものだと思う。極端に違うことを、違うのがわかっているのを比較するというのは違うと思いますが、いかがでしょうか。

#### ○加藤国務大臣

一般論になりますけれども、改正後のパート・有期労働法においては、非正規雇用労働者と待遇を比較することとなる通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者ということになります。

このパート・有期労働法第八条では、事業主に対して、非正規雇用労働者の待遇について、職務の内容等が近い通常の労働者との間の不合理な処遇差を禁止をする、また、職務の内容等がかけ離れた通常の労働者との間には不合理な待遇差を禁止するというので、これは非正規雇用労働者の待遇改善に資するというふうに考えております。

非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際には、通常の労働者の中でどの労働者との待遇差について争うのか、これについては選ぶことができるというふうに考えているところでございます。

#### ○高橋（千）委員

ということは、かけ離れた、見てすぐわかるような、いわゆる職務の内容が違う人を比較するということはまず考えられないと。今、選ぶことができるというふうなことをおっしゃいましたよね。それでよろしいんですね。

#### ○加藤国務大臣

ですから、かけ離れた人を選ぶ中でも不合理差というのはあるわけでありますから、ただ、どの人を選択して不合理だというのは、その、今後は事業主ですから、事業所じゃなくて事業主全体の中で働いている中において比較する人をピックアップして、そこと、この人と違うというなら、この人ということは、これはまさに訴える側が選ぶことができる、こういうことであります。

#### ○高橋（千）委員

ですから、ごめんなさい、この人と基本は同じ職務なのに待遇が違うということは、訴える側が選べる、そういう意味ですよ。

#### ○加藤国務大臣

多分、私が言ったことと同じことをおっしゃっているというふうに思います。

#### ○高橋（千）委員

ありがとうございます。確認をしました。

それで、やはり、合理的でなければならないのか、不合理であってはならないのかということが随分議論をされてきたと思うんですが、最後の資料で、これは、二〇一六年七月十九日に経団連が同一労働同一賃金の実現に向けてと発表していますが、その概要なんですね。

まず私、言っておきたいんですが、上の段の四角が三つあるんですが、この真ん中、現行法の基本的考え

方を維持すべきと経団連は言っているわけ。だから、何だ、結局変わらないのかということをお願いしたくなるし、そのとおりに進んじやったら困るじゃないのということが言いたいわけです。

左の下に、日本型同一労働同一賃金というのがあります。さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とする、こう言っちゃうと、結局、同一か差があるのかというのは会社が決めるんだという話になっちゃうわけですね。これでは救うことができないわけでありまして。

これは、違いが合理的であるとするなら、企業の側が立証するべきだと思うが、いかがでしょうか。

#### ○加藤国務大臣

立証責任の話と経団連の考え方の話、一緒に御質問されているんですが、経団連は二十八年七月にはこうしたことを言われたわけでありまして、その後、経団連も参画した働き方改革実現会議や労政審の議論を踏まえて今回の内容のものが出てきているということでありまして。

例えば、処遇についても、これは総合的にというふうに書いてありますけれども、処遇ごとに見ていくというふうにならぬように明文化してあるわけでありまして、そういったことも含めて、今回の法案が取りまとめられたということでありまして。

他方で、裁判上の立証責任について、どちらが負うかという議論、これはこれまでもこの委員会の場等でもあったように記憶をしておりますけれども、ただ、いずれにしても、訴訟においては、訴える側も訴えられる側もそれぞれが主張して立証していくということになるわけでありまして、それが当然なのではないかなというふうに思います。

ただ、待遇差に関しては企業側しか持っていない情報が多々あるわけでありまして、非正規雇用労働者もそれを知ることができて、そして訴訟において不利にならないようにしていくということが必要でありますので、今回の法案では、非正規雇用労働者が事業主に求めた場合、正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等についても説明義務を事業主に課す、また、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することを明文化しているわけでありまして。

## 平成30年5月18日 衆議院厚生労働委員会

### ○高橋（千）委員

（略）それで、次の質問に入りますが、十六日の委員会で同一労働同一賃金について質問しました。改正労働契約法十八条により無期転換した労働者は、フルタイムであれば同一労働同一賃金の対象になりません。それどころか、比較対象労働者、つまり、比較される側になるわけですから、もともとの処遇が固定化し、かつ、その無期転換した労働者と比較した方は更に低い処遇が固定化する、言ってみれば、負のスパイラルみたいになっちゃうわけですね。これは見直すべきじゃないでしょうか。もともと非正規労働者の待遇改善という趣旨に照らして、均等・均衡処遇の範囲を拡大すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

### ○加藤国務大臣

今回の改正法案による改正後のパート・有期労働法においては、パートタイム労働者及び有期雇用労働者が保護の対象となっております。無期雇用のフルタイム労働者、これは、今おっしゃった無期転換した人も含めてということですが、保護の対象になりません。このため、有期雇用フルタイム労働者がということでございます。

これは、我が国においては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に大きな待遇差があることから、この不合理な待遇差の解消を目指すということでもあります。

ただ、もっとも、無期転換する有期雇用フルタイムの方についても、有期雇用労働者の間にとすることは、もちろんありますね、当然、その対象になります。また、無期雇用労働者に転換した後についても、キャリアアップ助成金など対象に、多様な正社員に向けてこれを促進していく、そんな措置も設けさせていただいているところでございます。

また、対象になるというのは、無期雇用フルタイムの方もなりますけれども、どこを対象にするかというのは、またそれぞれにおいて決めていくことができる、こういう仕組みになっております。

### ○高橋（千）委員

それは、前回お答えいただいたわけですね。だけれども、無期転換の人しかいなくなってしまったときに、そうなっちゃうわけですから。今回はまだ、五年たって、無期転換が始まったばかりだと。私自身も、東北大学の問題など、何度も質問をしてきました。まずは安定雇用という第一歩を踏み出したわけですから、だから、まずはと思ったんです。でも、それがずっと固定化したり、あるいは負のスパイラルになってはいけない、この問題意識はぜひ大臣に共有していただきたいと思います。もう一回質問しますので、このことは後で。

それは何かというと、派遣労働者の均等待遇の問題なんですね。

これは資料の5に書いてあります。不合理な待遇差を解消するための規定の整備とありますけれども、派遣労働者と派遣先の労働者の均等・均衡待遇を実現するためには、派遣先事業主から比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報を得る必要があります。

派遣先の企業は、情報の提供を拒むことはできません。拒むと派遣労働者を受け入れることができないというふうに書いています。だけれども、派遣先が、比較対象労働者はうちにはいないよというのを情報として提供した場合はどうなるでしょうか。

### ○宮川政府参考人

情報提供に係る比較対象労働者につきましては、均等・均衡待遇規定の実効性を高める観点からは、職務内容等が派遣労働者と近い者とするのが考えられますが、他方で、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであるとして、職務内容が類似する派遣先の労働者が存在しないケースがあるなど、派遣労働の実情を踏まえ

たものにする必要がございます。

比較対象労働者につきましては、厚生労働省令で定めることとしておりますが、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更範囲が当該派遣労働者と同一である者がいない場合に情報提供が不要になるわけではなく、そのような者がいない場合には、職務の内容は派遣労働者と同一であるが、職務の内容及び配置の変更範囲は異なる労働者ですとか、職務の内容は派遣労働者と異なるが、職務の内容及び配置の変更範囲は同一である労働者などに関する情報提供を義務づけることが考えられます。

このため、お尋ねのように、派遣先が、比較対象労働者がいないという情報を提供することは認められないこととなると考えておりました、いずれにいたしましても、比較対象労働者につきましては、改正法成立後に、労働政策審議会における議論を経た上で考え方を明確にすることとしておりますが、職務の内容等が類似する派遣先の労働者がいない場合にも、不合理な格差が解消されるよう取り組んでいきたいと思っております。

#### ○高橋（千）委員

まず、認められないという答弁をいただきました。これは確認をしたいと思えます。

それで、均等待遇がもし条件としてあるのかなということを知りたけりけれども、派遣元事業主は、平均三割程度のマージンを得ていると聞いています。均等待遇に該当した場合、派遣労働者が受ける賃金は、当然、マージン部分を控除しても、比較対象労働者と同等の賃金になるという意味で理解してよろしいか。また、現実にそのような派遣労働者がいるんでしょうか。どのくらいいるとお考えか、伺います。

#### ○宮川政府参考人

今回の改正法案により改正後の労働者派遣法第三十条の三第二項におきまして、派遣先の労働者と職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一である派遣労働者の待遇につきましては、当該派遣先の労働者の待遇に比して不利なものとしなことを派遣元事業主に義務づけることとしております。

また、派遣料金につきましては、今回の改正法による改正後の労働者派遣法第二十六条第十一項におきまして、派遣先に対し、均等待遇規定などに基づく措置に要する費用を賄うに足りる派遣料金の額となるように配慮することを義務づけることとしております。

これらの規定によりまして、派遣先の労働者と職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一である派遣労働者の賃金について、当該派遣先の労働者の賃金に比して不利なものとならないというふうを考えております。

後段の、均等待遇の対象者の数についてでございますが、派遣労働者につきましては、企業横断的な専門性を生かして、さまざまな職場で働くことが想定されます。また、派遣先も、企業内で長期的に人材育成していく職種とは異なる分野で、あるいは臨時的、一時的に派遣労働者の能力を活用しようとすると考えられることから、派遣先の労働者と派遣労働者との間で職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一であることは、その性格上、やはり限定されるものと考えております。

その一方で、今回の法改正の趣旨は、雇用形態にかかわらず、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするものであり、パートタイム労働者あるいは有期雇用労働者とできる限り同じ取扱いとするという観点から、派遣労働者についても均等待遇規定を設けてございます。

今回の改正法案による改正後の労働者派遣法第三十条の三第二項の、通常の労働者と同視できる派遣労働者の数につきましては、適当な統計資料がなく、推計するのは困難ではございますが、ただ、事業所が一つしかない企業に派遣される場合など、派遣先の労働者に職務の内容及び配置の変更がないような場合には、通常の労働者と同視できる派遣労働者と言えることがあり得ると考えているところでございます。

○高橋（千）委員

あり得るということで、パーセントも言えないくらい、パートの一・五%も驚きの数字ですが、それより少ないのかなと思います。

改正派遣法により、本年九月三十日以降で、個人単位の期間制限の期限が到来する派遣労働者に、雇用安定措置を講じなければならなくなります。この周知がどうなっているかということをもまず通告しておりますが、時間の関係で、続けて言います。

実際に、この雇用安定措置を、多分、派遣先が避けたのかなと思われるケースです。

派遣先に直雇用を希望していた元専門業務だった派遣社員が、ことし秋から派遣会社の無期雇用になりました。メールをいただきました。この方は四十代、いわゆる二十六業種と言われた専門業務派遣で、CADオペレーターです。十月から派遣会社の無期雇用ですが、希望は派遣先だった。だけれども、法改正後、直雇用を避ける道を探していたようだ。この先、一生、ボーナスも手当も退職金もなく、マージンを取られ続け、将来は不安しかないと。

無期雇用となっても、派遣社員であることには変わらないわけですね。ですから、派遣先は何のリスクもなく使い捨てすることが可能なわけです。これは、雇用安定措置の次善の策として四つのうちの一つにあったわけですが、本当にこれが雇用安定措置になるのかなど。しかも、今言ったCADオペレーターは派遣しか求人がないので、同一労働同一賃金の恩恵もない、こういうふうなことを指摘をされています。

こうした事態がこれから起こってくるのではないか。やはり雇用安定措置と言った以上は、私たちは随分、これじゃ実効力がないと言いましたけれども、何らかの手だてをするべきだと思っておりますが、いかがでしょうか。

○小川政府参考人 お答え申し上げます。

平成二十七年の労働者派遣法の改正によりまして、同一の組織単位での就業見込みが三年となる有期雇用労働者につきましては、委員御指摘のとおり、派遣元事業主が雇用安定措置を講ずることを義務づけており、これにより、派遣労働者が無期雇用派遣労働者となる場合がございます。

無期雇用派遣労働者につきましては、まず雇用が安定するというメリットがあると考えております。さらに、二十七年労働者派遣法改正におきまして義務づけられた段階的かつ体系的な教育訓練の実施に当たり、特に無期雇用派遣労働者につきましては、その職業生活の全期間を通じて、その有する能力を発揮できるよう配慮することを求めるなど、キャリアアップが図られる仕組みとしております。

今回の働き方改革法案におきまして、派遣労働者について、不合理な待遇差を解消するための規定の整備に当たり、派遣先の労働者との均衡・均等方式か、労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式かを選択する労働者派遣法の改正を盛り込んでおります。

以上のような取組によりまして、無期派遣労働者を選択した方についても、適切な待遇が確保されることになると考えております。

## 平成30年5月23日（水）衆議院厚生労働委員会

○西村（智）委員

（略）そういう中で、やはり同一労働同一賃金、非常に重要です。私の立場からすれば、男女間の賃金格差を是正するためには、もうちょっと踏み込んで、均等待遇を実現するために、もっと政府案からは踏み込んでもらいたかったというふうに思っております。足りない部分は、ですから立憲民主党の私たちの案に入れ込んだつもりなんですけれども、政府案に対してきょうは伺いたいと思っております。

同一労働同一賃金、これは、働き方改革の実行計画にあるとおり、非正規雇用で働く人の待遇改善によって実現すべきだと考えております。

正社員の労働条件の引下げによる同一労働同一賃金の実現は、法の趣旨に合致しないということでもよろしいかどうか。そして、同一労働同一賃金は、正社員の労働条件の引下げによることなく、非正規労働者の処遇改善によって行われるべきことを法律上明らかにすべきと考えますが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣

同一労働同一賃金の目的は、非正規雇用労働者の待遇のまさに改善ということですから、不合理に低くなっている方の待遇の改善は、これは図るべきだというふうに思います。

また一方で、労働条件の不利益変更については、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要とされております。また、労使で合意することなく、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らして合理的な変更でなければならないということで、現行においても、そうした一方的な不利益変更については法的な整備がなされております。

また、同一労働同一賃金に対応するために、労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げる、これは望ましい対応とは言えないというふうに思います。

ただ、いずれにしても、各企業において、処遇体系全体を労使の話し合いによって確認をし、あるいは構築をし、そして非正規雇用労働者を含む労使でその点を共有していくことが大事だというふうに思っております。

○西村（智）委員

私どもの対案の中では、雇用対策法に、労働者の待遇についての格差の是正が、通常の労働者の待遇の低下によることなく、通常の労働者以外の待遇の改善により行われるようにするというふうに明記をしております。やはり、法律上、きちんとかういう形で書くことが私は必要だと思っております。

次に、非正規労働者が裁判で不合理な待遇差の是正を訴えるためには、自分自身の待遇や正社員との待遇差の内容、理由、こういったものを正確に知っておく必要があります。

その意味で、待遇の説明義務の強化は重要だというふうに思いますが、閣法では、説明方法についての定めがありません。結果として、口頭説明あるいは不十分な資料に基づく説明も容認されてしまうことが懸念されますが、これについてはどう考えておられるでしょうか。

○加藤国務大臣

その点については、今、現行法においても類似の規定があります。

その説明方法については、通達において、口頭によることが原則、説明すべき事項を記載した文書を交付することによってもその義務を履行したと言える、また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した文書をあわせて交付することが望ましい措置である、こうしたことを規定をしているわけですから、そういったことを含めて、この法案が成立した段階において、そうした内容も詰めていきたいというふうに考えております。

○西村（智）委員

望ましいというような形で、労使の力関係に結局委ねられるようなやり方ではだめだと思えます。

書面での説明の義務づけ、それから正社員の待遇に関する説明で用いる資料が既にある場合は同じ資料を用いるとか、そういう形で実効性を担保、確保していく必要があると考えております。私たちの対案では、同じ資料を用いるというふうにもきちんと規定をさせていただいております。

次に、そもそもそういった理由、背景の説明がされていない場合や、説明されていたとしてもその内容が不十分であるなど、待遇の説明義務が十分に果たされていない場合の法的効果、これについて、政府としてはどういうふうにご考慮されておられるでしょうか。

そうなりますと、結果として、労働者が裁判で待遇の不合理性を立証することが不可能になります。これでは、同一労働同一賃金が有名無実化しかねません。説明義務を果たしていない場合の法的効果として、きちんとそのことを、不合理性を基礎づける要素となることを明らかにしておくべきだというふうにご考えますが、いかがでしょうか。

○加藤国務大臣

まず、非正規の雇用労働者が説明を求めたにもかかわらず説明されない場合には、各労働局において指導監督等を行い、待遇差に関する説明が確実に受けられるようにしていくということであります。

他方、今お話がありました、待遇差について事業主が十分な説明をしていない場合に、今申し上げた労働局の対応を待たずに非正規雇用の方が裁判に訴えるということも、これはあり得るというふうに思います。

待遇差に関する説明は、説明を求めた非正規雇用労働者と事業主との間における待遇に関する話合いが前提となり、事業主が十分な説明をしなかったと認められる場合には、当該非正規雇用労働者との間で真摯な話合いはなされていない、あるいはなされているとはいいたくないということになります。

最終的にはこれは司法判断ということになりますが、現在でも、不合理な待遇差か否かの判断に当たっての考慮要素の一つであるその他の事情というのがございますが、これには労使交渉の経緯等が含まれるというふうに解釈をしております。

この点は労働政策審議会の建議においても書かれておりますが、この待遇差について十分な説明をしなかったと認められる場合にはその事実、そして、していなかったという事実もその他の事情に含まれ、不合理性を基礎づける事情としてこの司法判断において考慮されるものと考えているところであります。

○西村（智）委員

確認させていただきました。

昨年六月の労政審の建議では、説明義務に関する比較対象となる正規雇用労働者は、職務内容、職務内容・配置変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者とされていますが、労働者が事業主が選んだ正規労働者との比較を納得できない場合にどのような措置をとることができるでしょうか。

また、当初の説明時に比較対象に異議を唱えなかったとしても、裁判では、労働者側が当初とは異なる比較対象となる正規雇用労働者を選定して待遇差の是正を訴えることは可能でしょうか。

○加藤国務大臣

今、二つお話があったと思います。説明をする時の話と訴訟の時の話と、二つあったと思います。

待遇差の説明については、全ての正規雇用労働者との待遇差を説明するということになる、これはなかなか事業主の負担が大きいという問題があります。また、その点を全く自由にするということになれば、全く関係ない、かけ離れた人でもよいのかということで、これ自体が意味のないということになるわけでありまして、パートタイム労働者や有期雇用労働者の指定する者との待遇差の説明を一律に求めるということになりますと、その中身においては、個人情報保護に関する問題もあるという点も指摘をされております。

そこで、建議においては、事業主が業務の内容等が最も近いと判断する者を説明時の比較対象とし、また、最も近いと判断した理由をあわせて説明することが考えられるとされているところであります。

そういった意味で、今回、今お話がありましたように、非正規雇用労働者として事業主の待遇差に関する説明あるいは対象者について納得ができない場合、また、その理由の説明が不十分であって説明義務が履行されていないと考える場合には、労働局に対する、指導等を求めていく。

また、事業主に対して特定の者との待遇差について任意で求めるということも考えられるところでありますけれども、事業主は、非正規雇用労働者から特定の者との待遇差について説明を求められた場合であっても、その特定の者との待遇差について常にそれを説明しなければならないわけではありませんが、他方で、事業主が比較対象として選定した者が最も近いと判断した理由は、先ほど申し上げた、説明をすることが求められているわけでありまして、いずれにしても、説明義務における比較対象となる正規雇用労働者については、建議においても、個別事案に応じた対応を含め、施行に含めて考え方を整理していくとされているところでありますので、法案成立後、労政審における審議、議論をいただいた上で、先ほど申し上げた指針あるいは通達ということで明らかにさせていただきたいというふうに思っております。

また、もう一つ、訴訟のときの話でありますけれども、今回は、非正規雇用労働者と待遇を比較することとなる通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者でありますけれども、この非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際、通常の労働者の中でどの労働者との待遇差について争うかは選ぶことができるものとされているところでありまして、したがって、御指摘のように、例えば説明を受けたときにはAという人であったとしても、そしてBという人については求めなかったとしても、裁判所においては、通常の労働者の中で、例えばBとの比較で待遇差を争うということもできるというふうに考えているところであります。

#### ○西村（智）委員

政省令の中できちんと書き込んでいただくことになると期待をいたしておりますけれども、ちょっと今の御答弁だとまだまだわからないこともあるなというふうに思います。

それで、通常の労働者の定義についてももう少し聞いていきたいんですが、やはり重要なのは、誰と比べて同じ賃金にするかということであります。

誰と比較すべきかということを考えるに当たって、今回の改正案の中によく出てくるのが通常の労働者という言葉なわけですが、これはどういう人のことを指すのか、御答弁ください。

#### ○加藤国務大臣

今回の改正案をベースにして申し上げさせていただきますと、通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者ということであります。

#### ○西村（智）委員

現行の通達では、雇用形態、賃金体系等が通常の労働者の判断基準に入っています。この点は大きな問題だと思います。

長期雇用を前提とするということになれば、今回、新たにパート法に入る有期の人が除外されます。すると、パートで働く人、これは多くは女性ですが、これも除外されることとなります。長期雇用だから待遇がいいのだという考え方が法案の趣旨に入っているとすれば、これは同一労働同一賃金などあり得ない。果たして、非正規で働く人の処遇改善につながるのか、これは大きな疑問であります。

関連して伺いたいんですが、通常の労働者の定義というものが書かれているパート法、現行法の第二条の通達には、比較対象者の選定方法についても詳細な規定が盛り込まれておりますが、これは今回の改正でも維持されるという理解でよろしいでしょうか。

○加藤国務大臣

現行のパートタイム労働法の通達において、例えば、事業所において同じ業務に従事する者の中にいわゆる正規型の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者等々を通常の労働者としているという規定があります。

ただ、今回の改正法では、パート・有期労働法の適用単位を事業所単位から事業主単位に変更しているということ、それから、有期フルタイム労働者も保護対象とし、無期フルタイム労働者等を比較対象としているということ、こうした点がございいますから、そうした変更点を踏まえて、今の通達、それについては必要な見直しはあるというふうに思います。

○西村（智）委員 法律の性格も変わるということで、比較対象者の選定方法についてもこれまた今後変わってくるということなんですね。ここはととても大事なところだと思います。

誰と比較するのか、誰と同一の賃金とするのか、誰と不合理な格差がないと判定するのか、ここがずれてしまうと、非正規で働く人たちの実質的な待遇改善にはつながらない、つまり、今回の改正が意味をなさなくなってしまうというふうに思います。

ですが、今の答弁ですと、現行の通達がなくなってしまう可能性もあるということですよ。通達がなくなれば、誰と比較すればいいのか、具体的な手がかりはなくなります。働く人の側としては、誰と比較をすればいいのかわからなくなるのではないのでしょうか。

加えて、厚生労働省としても、誰に行政指導してよいかわからなくなるのではないのでしょうか。今の御答弁ですと、今回、法律を改正したとして、行政指導は恐らくこれまでどおり行っていくということだと思います。通達をなくして行政指導ができるのか。全ての非正規で働く人が裁判を起こせるわけではない以上、行政指導というのが本当に重要な救済手段だというふうに思うんです。

通達は維持すべきだというふうに考えますが、いかがでしょうか。それから、行政指導への影響はないのか。この点について伺います。

○加藤国務大臣

先ほど、別に今の現行通達をなくすということを申し上げたのではなくて、現行の通達において、今回改正をした部分、これを踏まえた必要な見直しをするということを申し上げさせていただいたということですので、そういった意味では、引き続き、所要の見直しは当然、法案との整合性をとる必要がありますから、させていただきますけれども、それを踏まえた通達をベースに行政指導等を行っていくということになります。

それから、今後は、これまで事業所という部分もありましたが、これは事業主ということですから、指導対象は事業主になるというふうに考えております。

○西村（智）委員

じゃ、行政指導には影響はないということで確認させていただいてよろしいですか。

○加藤国務大臣

そういう意味での対応をさせていただきますので、そうした意味で的確に行政指導が行い得るように措置をしていきたいと思っております。

○西村（智）委員

現行の通達、なくすことはないけれども、見直すことはするということですよ。

ぜひここは、私、やはり本当にこれで同一賃金、均等待遇が実現できるのか、ちょっと疑問に思っております。比較対象者ができるだけ多くの人にわかるように、今の基準を最低限維持しつつ、次の通達の見直しについても議論していただきたいというふうに思っております。

関連して、比較対象についてなんですけれども、これも何度か議論になっておりますが、通常の労働者と比較する場合に、一人でも働き方が同じような通常の労働者がおられれば、その方と均等待遇になるということによろしいでしょうか。

○加藤国務大臣

例えば、あるパートタイムで働く方あるいは有期雇用で働く方について、その事業主のもとにおいて、一人でも職務の内容、職務の内容及び配置の変更範囲が同一の通常の労働者が存在すれば、当該通常の労働者との間での取扱いが問われる、そして、そこにおける差別的な取扱いは禁止をする、こういう規定であります。

○西村（智）委員

個人で構わないということで、よろしいということで確認いただきました。

では、現行のパート法九条は行政指導の対象条文となっておりますけれども、個人の通常の労働者との比較において改正九条違反が認められた場合に行政指導を行うということで、これも確認させていただいてよろしいでしょうか。

○加藤国務大臣

新たな九条ということでございますよね。（西村（智）委員「そうです」と呼ぶ）当然対象になります。

## 平成30年6月4日（月）参議院本会議

### ○三浦信祐君

（略）日本では、働き方の多様化が進み、あらゆる雇用形態が存在します。その中で、全労働者のうち、非正規雇用労働者が約四割を占めています。しかし、非正規労働者の待遇は正社員の時給換算賃金水準の約六割にとどまり、欧州の約八割には及ばず、非正規と正社員との格差が著しい状況です。業務内容が同一でも待遇差があるのが現状であり、不合理な待遇差の解消は社会的課題です。同一労働同一賃金の実現が国民生活の安心、安定につながると考えます。本法案では、同一企業内において有期雇用でも均等待遇、均衡待遇の規定の明確化が図られるとしています。

本法改正によって非正規労働者がどのように処遇改善されるのか、また、雇用主が取り組まなければならないことは何かを国民に対して明確に示すべきです。安倍総理の説明を求めます。（略）

### ○内閣総理大臣（安倍晋三君）

（略）非正規雇用労働者の処遇改善についてお尋ねがありました。

まず、正規、非正規という雇用形態によって不合理な待遇差がある場合には、その是正を求める労働者が裁判で争えることを保障する規定を整備します。

また、事業主に説明義務を課すことにより、裁判や労使の話し合いにおいて待遇差の是正を求める労働者が不利にならないよう、企業側しか持っていない情報を知ることができ、労働者が待遇の異なる理由の説明を確実に受けられるようにします。

さらに、実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRを整備し、労働者が身近に無料で利用できるようにします。

こうした措置を講じることで、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、多様な働き方を自由に選択できる社会を実現してまいります。（略）

### ○小林正夫君

（略）政府は、いわゆる同一労働同一賃金の実現を図るとしてありますが、我が党も、衆議院における対案を通じ、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇格差の是正を求めています。非正規雇用労働者の待遇改善は待ったなしの課題であると総理も述べられておりますが、こうした格差の解消が正規雇用労働者の待遇の低下で実現されるようなことがあってはならない。同一労働同一賃金の実現により、非正規雇用労働者の待遇改善が確実に行われるよう求めますが、政府の取組と総理の決意を伺います。

また、自らの職務が適正に評価されていると実感するためには、非正規雇用労働者が、自身の待遇や正規雇用労働者との待遇差の内容、その理由を明確な形で知ることが重要です。その意味で、待遇の説明義務の強化は同一労働同一賃金の法整備の中で重要な点であると思いますが、閣法では説明方法についての定めが規定されておられません。

説明義務の実効性を確保しなければ、口頭での説明や不十分な資料に基づく説明がなされる懸念もあります。しかし、不十分な説明で果たして非正規雇用労働者の方々の納得が得られるのでしょうか。言った言わないではなく、やはりきちんと書面で説明することが必要なのではないかと考えます。説明の方法についてどのようにお考えなのか、厚労大臣の答弁を求めます。（略）

### ○内閣総理大臣（安倍晋三君）

（略）非正規雇用労働者の待遇改善についてお尋ねがありました。

同一労働同一賃金の目的は、非正規雇用労働者の待遇改善であります。このため、まず、正規、非正規という雇用形態によって不合理な待遇差がある場合には、その是正を求める労働者が裁判で争えることを保障する規定を整備します。

また、裁判や労使の話合いにおいて待遇差の是正を求める労働者が不利にならないよう、企業側しか持っていない情報を知ることができ、労働者が待遇の異なる理由の説明を確実に受けられるようにします。

さらに、実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRを整備し、労働者が身近に無料で利用できるようにします。

こうした措置を講じることで、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、多様な働き方を自由に選択できる社会を実現してまいります。(略)

○石橋通宏君

(略) 第五に、同一労働同一賃金について質問します。

まず、安倍総理は、同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金との違いについてどのように理解をされているのか、御答弁ください。

ILO第百号条約は、男女間の賃金格差を解消するために、同一価値労働同一賃金の実現を批准国に求めています。なぜ同一価値労働が求められているのか、総理、解説をお願いします。

それなのに、本法案は、同一価値労働同一賃金の実現を目指しておらず、これでは、男女間や業種間の抜本的な格差解消にはつながりません。総理、見解を示してください。(略)

○内閣総理大臣(安倍晋三君)

(略) 同一労働同一賃金についてお尋ねがありました。

同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金は、論者、学者により様々な異なる解釈があると承知しています。

いずれにせよ、大切なことは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、どのような雇用形態を選択しても自分の能力が評価されているという納得感が得られ、働くモチベーションが高まる処遇を受けられるようにすることです。今回の法案により、これを実現してまいります。なお、同一労働同一賃金は、労使トップが合意した働き方改革実行計画に基づいて法案化したものです。

また、ILO第百号条約は、加盟国に対し、男女労働者に対する同一報酬の原則の適用を求めているものであり、これは、男女間に賃金について差別のないことを要求するものであると承知しています。(略)

○山下芳生君

(略) 政府は、同一労働同一賃金を実現すると言います。しかし、法案には同一労働同一賃金という文言がありません。なぜ法案に明記しないのですか。

また、法案によって均等待遇になるパート労働者と有期労働者はどのくらいになるのですか。(略)

○内閣総理大臣(安倍晋三君)

(略) 同一労働同一賃金についてお尋ねがありました。

今回政府が導入しようとしている同一労働同一賃金制は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を埋めるものであります。

今回の法案には、同一労働同一賃金を表すものとして、雇用形態による不合理な待遇差を禁止する規定を明記しており、この規定に基づき、不合理な待遇差がある場合には、その是正を求める労働者が裁判で争えることを保障しています。

現在、我が国においては、パートタイム労働者は千六百万人程度、有期雇用労働者は千六百万人程度であり、これらの方々は、本法案により同一労働同一賃金の保護を受けることとなります。

欧州諸国では既に同様の制度が施行されていますが、例えばドイツ、フランス、イギリスでは、パートタイム労働者の賃金水準はフルタイム労働者の七〇%台から八〇%台となっており、いかなる待遇差が不合

理とされ、いかなる待遇差が合理的なものとして残るかは、産業構造の違いの影響などにより、国によって異なっています。

このため、本法案により、我が国においてパートタイム労働者と有期雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差がどの程度是正されるかをお答えすることは困難ですが、不合理な待遇差の解消を図ってまいります。(略)

○東徹君

(略) 同一労働同一賃金について伺います。

類似の業務にもかかわらず、雇用形態の違いのために、賃金などに生じている大きな格差を是正することは重要です。しかし、定年までの雇用保障と年功賃金が保障されている現在の正社員制度では、低コストの非正規労働者を雇用の調整弁とすることによって維持されており、このような正規と非正規の労対立こそ問題の本質です。

正社員制度の見直しがなければ、安倍総理の言う非正規という言葉がなくすることはできないと考えますが、安倍総理の見解をお伺いいたします。(略)

○内閣総理大臣 (安倍晋三君)

(略) 同一労働同一賃金についてお尋ねがありました。

御指摘の正社員制度に関する年功序列賃金といった雇用慣行の在り方については、基本的に、各社の労使で話し合い合意して選択すべき事項と考えています。

人生百年時代においては、新卒で皆が一斉に会社に入り、その会社一社で勤め上げて、定年で一斉に退職して老後の生活を送るという単線型の人生は、時代に適合しなくなっていると考えます。それを一斉に皆で送るということではなく、誰もが、幾つになっても、学び直しをしながら新たなチャレンジをする選択肢を確保できるようにすべきと考えています。

こうした中で、どのような雇用形態を選択しても納得が得られるよう、得られる処遇を受けられる、多様な働き方を自由に選択できる社会を実現していく必要があります。今回の法案を通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の理由のない待遇差を埋め、非正規という言葉を一掃してまいります。(略)

## 平成30年6月5日（火）参議院厚生労働委員会

○小川克巳君

（略）続いて、同一労働同一賃金についてお尋ねをいたしますが、時間の関係で一つ飛ばさせていただきますと思います。

非正規雇用労働者に対する制度の周知についてお伺いをいたします。

正規雇用と非正規雇用の間における不合理な待遇差を実効的に是正していくためには、事業主の理解だけでなく、労働者側の理解も不可欠であると考えています。

本法案では、不合理な待遇差を解消するための規定が整備され、待遇に関する労働者への説明義務が設けられ、労働問題に発展した場合に速やかに解決が図られるよう行政ADRなどが整備されるとしており、しっかりした制度構築がなされることは理解できますが、一方で、こうした制度を用いる側への周知やその理解を深める努力をしていかなければなりません。

そこで、非正規雇用の方々に対する制度の理解を深めるための政府の取組についてお伺いします。また、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されましたが、労働者側からの説明に対する同意といった考え方についての見解をお尋ねします。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正におきましては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正するために、不合理な待遇差を禁止するだけではなく、待遇差に関して企業側しか持っていない情報を非正規雇用労働者も知ることができ、訴訟において不利にならないようにする必要があると。このために、一つは、非正規雇用労働者が事業主に求めた場合、正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課すと、それから、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することといたしております。

これは非常に重要な内容でございますが、こういうことにつきまして、まずは、非正規雇用労働者の方々がこのことを、事実を知らなければならないということは先生御指摘のとおりでございます。そのためにも、労働局での相談のほか、厚生労働省におけるホームページ、あるいはパンフレット、リーフレット等、様々なツールを使いましてこの周知を図っていきたいと考えております。

また、この説明義務でございますけれども、説明義務としておりますので、その内容につきまして、その方法、待遇差の内容、理由等に関する説明義務の具体的内容につきましては、今言った趣旨を生かしつつ、どこまで果たせば義務を果たしたかという点につきましては、労働政策審議会の建議におきましても、実効ある労働者の保護の観点と実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当であるとされていたところでございますので、改正法成立後に同審議会において議論をいただきまして説明義務の具体的内容を明らかにしていくこととしておりますが、その内容につきましては、事業主に対して十分に理解されるよう、しっかり周知してまいりたいと考えております。

○三浦信祐君

（略）まず初めに、正社員と正社員以外の労働者との格差是正について質問をさせていただきます。

データブック国際労働比較二〇一八によれば、諸外国のフルタイム労働者に対する短時間労働者の賃金水準について、フルタイム労働者の賃金を一〇〇とした場合、日本ではこれと比較すると短時間労働者の賃金水準、五九・四となっております。約六割と大きな格差です。同一労働同一賃金が浸透している欧州諸国では、正社員と短時間労働者との賃金差は七から八割が中心であります。

また、厚労省による平成二十九年の賃金構造基本統計調査において、雇用形態別の賃金カーブは、正規社員が年齢とともに上昇しピークが五十から五十四歳、一方で、非正規雇用では年齢上昇でも賃金上昇はなくフラットのままとっております。すなわち、正社員職員では年齢で賃金が上昇していくのに対して、正社員職員以外では企業の規模を問わず上昇していかないのが現状であります。

将来設計できる、将来に安心をもたらすことができる社会構造をつくるためには、この賃金格差を解消することが絶対不可欠だと私は思います。今後、この本法改正を含めて、雇用形態による賃金格差、年齢上昇による賃金格差が拡大していくことを解消する具体的対策と取組について、加藤大臣に伺います。

○国務大臣（加藤勝信君）

賃金等の待遇、これは労使によって決定されるということが基本ではあります。しかし、今委員御指摘のように、諸外国、もちろんいろんな意味で単純な比較はできませんけれども、やはりフルタイムで働く方とパートタイムで働く方の時間給当たりで見たこの格差、これはやはり日本はかなり大きいというふうに私どもも認識をしているところであります。

このため、今回の改正法案では、個々の待遇の、ですから正規、非正規というこの相対ではなくて、そこで払われている一つ一つの処遇ごとに見て、それがその処遇の性質あるいはそういう処遇を行うことの目的、それに見て実態に違いがなければ同一、違いがあれば違いに応じた支給を求めるということにしています。

今、勤続年数のお話がありましたけれども、正規と非正規の間で勤続年数に基づき賃金を決定する場合には、勤続年数が同一であれば、これは当然同一になっていくわけでありまして。ですから、また違いがあれば違いに応じた支給と、これが原則になります。したがって、勤続年数に基づき賃金を決定している範囲においては、勤続年数が違っていればどのような差でも許容されるということにはならないということになり、その部分に関してはということです。

今回の法案は、勤続年数に基づき賃金を決定する場合を含めて、今申し上げた現在の賃金格差を追認するというものではありません。個々の待遇ごとに不合理な待遇差の是正を図る、そして不合理に低くなっている方の待遇の改善、これを図っていくというものであります。

今回の法案を通じて理由のない待遇差を埋めて、それぞれの皆さんの能力がきちんと評価される、そしてそれに基づいた賃金が支払われる、こういった納得感、そしてそれによるモチベーションの向上、そして更に労働生産性が上がっていく、こういったことをしっかりと図っていきたいというふうに思っております。

○三浦信祐君

待遇を改善していく、大変重要なことですので、進めていかなければいけないと思います。

その上で、正社員と正社員以外の労働者では賃金格差があるだけではありません。正社員以外の労働者の退職金制度適用者は僅か九・六％です。賞与支給適用者も三・一％です。これに対し、正社員は八割がいずれも適用となっております。労働者には支えるべき家庭もあります。また、御自身の老後の生活もあります。ライフプランにとって重要な住宅購入など、また将来設計、退職後の生活設計に多大な影響を及ぼすこれらの待遇差の解消も欠かすことはできません。

例えば、銀行でローン借りるといっても、様々な背景によってその瞬間に大きな未来の展望絵図が変わるというのも今の日本社会の実態であると思います。これについて具体的な取組が必要だと思えます。これについていかがでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

お答えいたします。

退職金制度は労働者にとって大変重要な待遇の一つでございますが、その支給の実態は今先生が御指摘のとおりでございます。ただ、その内容、性格が様々なものであるところから、今回お示ししておりますガイドライン案においても記載されていないところでございます。

一方、今回の改正法案でございますが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に待遇差がある場合、個々の待遇ごとに、職務の内容、あるいは職務の内容、配置の変更範囲、職務の成果、能力、経験などのそ

の他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認めるものを考慮して不合理なものであってはならないとされているところをございまして、御指摘の退職金につきましてもこの不合理な待遇差の禁止の対象となり得るものと考えているところをございします。

○三浦信祐君

将来、日本の若者が今後高齢化社会を支えていく時代でもありますので、是非いろいろところでアドバイス機能を強化をしていただきたいというふうに思います。

次に、同一労働同一賃金の実現へ向けての取組について質問をいたします。

政府は、一億総活躍プランの中で、非正規雇用労働者の待遇改善は待たなしの重要課題との認識の下、労働契約法、パートタイム労働法、労働派遣法の的確運用を図るために、同一労働同一賃金ガイドライン案を平成二十八年十二月に示しています。

その内容を拝見させていただきました。率直な感想として、もう少し具体的かつ現場に即した内容へと充実した方がよいのではないかなというふうに思います。業種、業態、資本によって考え方に差異があり、当然取組も異なります。同一会社内でも業種によって具体的対策は違います。生産業、サービス業、営業、開発等、個別具体的に作成しなければ解釈をしづらと思います。

加藤大臣、是非、改善かつ充実に取り組んでいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君）

御指摘の同一労働同一賃金のガイドライン、これは案として出させていただいたということで、最終的にはこの国会での御審議、あるいは先日最高裁の判例もありました、そういったもの、あるいは関係者の御意見、それらを踏まえながら、法案の成立後、労働政策審議会で御議論いただいた上で最終的に確定をしたいというふうに思っております。

また、並行して、今年度の事業として、非正規雇用労働者の数や割合が高い業界を中心に、各企業が賃金制度も含めて待遇全般の点検等を円滑に行えるよう、業界ごとに非正規雇用労働者が担っている業務や責任の程度などの特性を踏まえた同一労働同一賃金導入マニュアルを作成し、その周知啓発を図ることとしておりますが、そういう作業を通じて、先ほど申し上げた非正規雇用の労働者の方々が担っている業務や責任、それがどういったものなのか、こういった実態の把握もしていくわけでありますので、そうしたことも踏まえながら、先ほど申し上げた、最終的には労政審の審議でより実態に即したガイドラインを作っていくべく努力をしていきたいと思っております。

○三浦信祐君

ありがとうございます。

本法案では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解決を目指すこととしております。不合理な待遇や差別的取扱い等を禁止し、また待遇の相違の内容と理由等を説明する義務を事業者に課すこととなります。

そもそも、パートタイム労働者、有期労働者が正社員との不合理格差の環境で働いていると知り得るのは、結局のところ、企業の情報開示による情報に頼るしかありません。情報開示は、不合理格差を生み出さないための入口です。この重要性を企業側、経営者や人事担当者に理解していただくための具体的取組はどのようなになっているのでしょうか。

また一方で、労働者側も大切です。その前提に立った上で、使用者側に立った不合理と合理的判断等の基準などを記したガイドラインを作ることも働き方改革には不可欠だと考えます。具体的にこれはやっちゃいけないよということが明示されているかないかによって、この経営者側にとっての心理的ストレスも解消できるのではないかなというふうに思います。

加藤大臣、是非、使用者側に立ったようなイメージでも是非このガイドラインを作ることも検討をさせていただきませんか。

○国務大臣（加藤勝信君）

今御指摘ありますように、今回の改正案では、やはり正規と非正規の間の待遇差を改善していくというためには、非正規で働く方々に対して、現状そしてその理由、そういったことがしっかりと説明されていかなければ是正が図られていかないと、こういうことになるわけで、その説明義務を事業主に課し、また説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止するというようにしております。

待遇差に関する説明、これについては、委員御指摘のように、その内容、理由等に関してどう具体的にそれを行っていくのかと。労政審の建議でも、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当であるということでもありますので、この成立後、労政審において説明義務の具体的な内容などを明らかにしていきたいというふうに思っておりますけれども、現行、今パートについては、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明については局長通達というのが出されているわけでありましてけれども、そうしたものも踏まえながら、今委員御指摘の点をしっかりと議論をしていきたいと思っておりますし、また、その内容について、これはその決まった後でありますけれども、事業主に対して十分理解するよう周知を図り、また個々の労働者の方々にもその旨をしっかりと周知していきたいと思っております。

○三浦信祐君

是非、中小企業がこれ実効性を担保してもらうためには、中小企業の経営者の方がやっぱり不合理であるということもなくしていくという努力をすると同時に、仮にその差があることに対しては合理的に説明ができるということがこの法を実際に社会の中に生かしていくことにつながっていきますので、より具体的に現場がどうなっているかということを引きちと政府でも把握をしていただいて、ガイドライン的な、ようなものを是非作っていただきたいというふうに思います。

次に、労働者の均等待遇、均衡待遇への取組について伺います。

本法案では、これまで短時間労働者にのみ規定をされていた均等待遇規定を有期雇用労働者へも適用することとしております。労働者に対する均等・均衡待遇とするに当たり、事業主、雇用主にとってみれば、非正規社員への給与上昇を図る必要があります。人件費の原資は急に生まれるわけではなく、経営改善や収益増加等が必要であることから、本法改正では経営上での人件費捻出圧力となります。

そのような中で、正社員の従来給与を引き下げることの有期雇用者等への財源を捻出して格差解消を図ることも決して想像には難くありません。昨日の本会議でも、小林理事からも正規雇用労働者の待遇の低下で実現するようなことがあってはならないと明確に質問をされました。この考え方についての見解はいかがでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

均等・均衡待遇の取組の目的は非正規雇用労働者の待遇改善であり、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えております。

今回の均等待遇、均衡待遇の取組への対応として、正規雇用労働者の待遇を引き下げようとするなど労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要となるわけでございます。また、労使が合意することなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らして合理的な変更でなければならないこととなります。

このように、正社員の待遇を一方的に不利益に変更することについては既に法的な整備がなされているところでございますが、基本的には、この均等・均衡待遇に対応するために各社の労使で合意することなく

正社員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考えているところでございます。

いずれにいたしましても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消に向け、まずは各企業において処遇体系全体を労使の話し合いによって確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要であると考えております。

#### ○三浦信祐君

これは是非しっかりモニターしていただかないと、極めて重要な問題であると思いますので、厚生労働省がきちっと社会にこの法律を生かしていくんだという決意、覚悟が必要だと思います。是非、今後しっかりと我々も質問していきたいと思っております。

同一待遇とする際に、大学卒業か高等学校卒業であるか、いわゆる学歴差によって給与差が決められる場合があります。例えば、非正規雇用の社員が、今般の働き方改革、人材確保策として全員が正規雇用に変わったケースがあります。その中で、高校卒業であることを理由に給与が下がったケースがあると伺いました。非正規での経験年数によって昇給していた中で生活をしてきたため、瞬間的には正社員になっていいなと思ったんですけども、同額の給料ではなくて下がってしまったがゆえに、その給料に戻るまで数年掛かった、大変苦労したとの話でありました。若年層にとってみれば、ただでさえ決して給料は高い状態じゃない中での変動というのは極めて大きな課題であると思います。これらの対策を明確にしておかないと、長期的ビジョンなしに目下の待遇を気にせざるを得ない場合には、瞬間的に非正規を選ぶケースがあると思っております。これは解消しておくべき課題だと思っておりますけれども、これについて御見解をいただきたいと思っております。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の均等・均衡待遇の取組の目的は非正規雇用労働者の待遇改善でありまして、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えております。

正規雇用に転換する際の待遇の在り方につきましては、その対象となる方の納得感ですとかモチベーション、あるいは安定感などの観点も含めまして、まずは各企業におきまして処遇体系全体を労使の話し合いによって確認いただき、非正規雇用労働者を含む労使でそれを共有することが肝要であると考えております。

また、今回の法案、御指摘のように、自ら非正規雇用を選択される方も含め、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇が受けられ、多様な働き方の選択肢を待遇の差を気にすることなく選べる社会を実現することを目的としているというところでございます。

以上でございます。

#### ○浜口誠君

(略) 昨日も本会議で、我が会派の小林理事の方からも質問をさせていただきました。先ほども三浦委員の方からもありましたけれども、まず、同一労働同一賃金、この観点についてお伺いしたいと思います。

先ほども議論ありましたけれども、今回の同一労働同一賃金、やはり法の趣旨は、非正規の方の処遇改善、これを図ることによって同一労働同一賃金をやっぱり達成すべきだと、正社員の方の処遇、労働条件を引き下げて達成するというものではないと、これが本来の法の趣旨だというふうに思っております。先ほどの三浦委員の質問の中でも政府の方から答弁ありましたけれども、やはりそれが本来の法の趣旨であれば、やはりその観点を、非正規の方の労働条件の、待遇の改善によって同一労働同一賃金を達成するんだと、その法の趣旨をやはり法律に書き込む、あるいは省令等にしっかりと規定をしていく、そのことが重要ではないかなというふうに思っておりますが、その点について、まず加藤大臣のお考えをお伺いしたいと思います。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

基本的には、それぞれ労使で処遇の体系、賃金体系、それぞれをお決めをいただくということでもありますけれども、しかし、同一労働同一賃金に対応するために労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げ、そういった対応は決して望ましいものではまずないというふうに考えております。その上で、今回は不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るということですから、低くなっている方の待遇の改善を図るところにポイントはあるわけでありまして。

ただ他方で、現行の法制度の中でも、正規で働く方の待遇の引下げをしようとするという場合には、労働条件を不利益変更ということになるわけでありまして、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要になるということ、また、労使で合意することなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らして合理的な変更でなければならない、こういうふうにされているわけでありまして、不利益変更そのものについては既に法的には一定の整備がなされているというふうに思います。

その上に立って、先ほど申し上げたように、同一労働同一賃金に対応するために各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げること、これは望ましい対応とは言えないというふうに考えているところでございます。

いずれにしても、この不合理な待遇の格差の解消に向けて、各企業において処遇体系全体を労使の話合いによって確認をし、あるいは調整をし、非正規雇用労働者を含む労使でそのことを共有していくことが非常に大事だというふうに思います。

#### ○浜口誠君

今大臣の方から説明いただきましたけれども、労使でしっかり話し合った上でということですが、なかなか、労働組合の組織率も一八%という状況にもありますし、従業員組合で対応しているところもあると。会社とやっぱり働く皆さんとの関係を考えると、やはりどちらが強力を持っているかというところ、これはもう一般的には会社の方がいろんな面で力があるというのが、これももう世の中の皆さんが普通感じている労使の基本的な力関係だというふうに思っております。

そう考えたときには、やはり法の趣旨はこうなんだということを経営者の皆さんにしっかりと伝えていく意味でも、法律の中あるいは省令の中に、こういうことなんですと、今回の同一労働同一賃金というのは、非正規の方、不合理に低い処遇の方の水準を底上げをして実現すべきものなんだというところをちゃんと書き込んでいくことに私はすごく意味があると思うんですよ。そこをもう一回、厚労省の中でも考えていただく必要があると思いますが、いかがですか。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

まず、法律上明記するか云々ということについては、先ほどお話し申し上げましたように、不利益変更等々については一定の法的な整備がなされているということでもあります。また、基本的には労使の話合いによって全体としてのそうした処遇体系、そういったものもしっかりと議論をしていただくということでありまして、一律にこうだと、処遇、労使でお決めになる話について法律等で一律にお決めすることがいかなものなのかという観点はずるあるんだろうというふうに思います。

ただ、その上で、先ほど申し上げた、今回の措置は不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものだというところは我々も常に申し上げているわけでありまして、そういった観点からなされるべきものなんだということは様々な場所においてしっかりと周知あるいは啓発に取り組んでいきたいと思っております。

#### ○浜口誠君

非常にやっぱり言葉だけだと伝わらないというのは正直あると思いますね。実際に経営者の方に、そういう大臣の思いだとかこの法の趣旨が本当もう幅広く一人一人の経営者の方に伝わるのかというところは、やはり大きな疑問があります。したがって、この場では決着付かないかもしれませんが、やはりそう

いう疑念があるというのは重く受け止めていただいて、しっかり同一労働同一賃金の趣旨が広く経営者の方も含めて行き渡っているのかどうか、これをちゃんとフォローアップしていただきたいと思います。

もし、やっぱり駄目なんだと、なかなかそれは伝わり切らないということであれば、やはりしっかりと法律なり省令なりに書き込んでいくということをやっぴりちゃんと視野に入れておく必要があると思います。もうそんなの必要ないんだということが議論の出発点では僕はいけないというふうに思いますので、是非その点をお願い申し上げておきたいというふうに思います。よろしいですか、大臣、その点は。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

先ほど申し上げた点、これは総理の答弁の中でも、同一労働同一賃金の目的は非正規雇用労働者の待遇改善であり、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものと考えているということは、総理が国会でも答弁をされているわけであります。そのことをどういう形で示していくのかという意味での御指摘なんだろうと思います。

そこら辺の御指摘も踏まえながら、そして、先ほど申し上げた、法律として書くのはなかなか難しいという状況の中でどういう対応があるのか、その辺をしっかりと我々も議論したいと思います。

#### ○浜口誠君

是非よろしく願い申し上げたいというふうに思っております。納得はしていませんけれども、次の議論にも行かないといけないので。

参議院はやっぱり良識の府ですし、いろいろしっかりと法的な意味合いも確認をしていく必要があるもので、次はその点に関して幾つか質問させていただきたいと思います。

まず、有期契約労働に関して、今回、均衡待遇規定、これは労働契約法にこれまで規定されていたんですけども、今回の改正でパート法の方にその規定が移るということになります。

この労働契約法は、法の性格として私法上の効力を有しているというのは、これ一般的にそう受け止められております。その一方で、このパート法の方は、どちらかというところ、事業主に対して一定の行為だとかを要求したり禁止をしたりして、行政が指導監督しているような紛争を解決するという行政取締法的な色彩の強い法律だというふうに言われております。したがって、今までは労働契約法だったのが今回から均衡待遇規定がパート法に移動することによって私法上のこの効果というのが曖昧になるのではないかと、こんな指摘もあります。

具体的に言うと、例えば、行政の取締りの対象とはなるんですけども、差額の賃金請求権、こういったものは発生しないと、こういった私法上の効果を否定するような使用者側の主張というのをこれ誘発する危険性があるんじゃないかと。

こういう指摘に対して、政府としての所見、見解があれば伺いたいなというふうに思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正法案では、現行の労働契約法第二十条をパート・有期労働法第八条に統合することといたしております。

今月一日の最高裁判決におきまして、労働契約法第二十条の規定につきまして、「私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される。」と判示されたと承知しております。

私ども、この現行パートタイム労働法第八条を作るに当たりましては、これは、第八条は労働契約法第二十条に倣った規定であるということを確認に考え、かつその旨を施行通達で明示してございます。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があるものと認識しております。

○浜口誠君

じゃ、私が申し上げたような疑念、そういった問題点の指摘は当たらないと、今の労働契約法と同じ位置付けの効力がパート法でもあるという理解でよろしいですね。確認です。

○政府参考人（宮川晃君）

同じものだと認識しております。

○浜口誠君

一点確認が取れました。

じゃ、続きまして、使用者が、非正規労働者の方に説明義務が今回課される、これは本当非常に重要なことだと思います。非正規労働者の方が正規労働者の方と比べてどういう処遇差があるのか、あるいは自らの処遇の内容がどうなっているのか、これがしっかりと使用者の方から説明がある、その義務が使用者の方に課されるというのは大きな前進だというふうに受け止めております。

ただ、その一方で、法律の中には説明の方法が全く規定されていないんですね。口頭での説明でもいいんじゃないか、あるいは資料が不十分な中でも説明ができると。こういった説明の方法が規定されていないため説明方法に対して懸念が指摘されておりますが、この点について政府としてどのようなお考えを持たれているのでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正するためには、不合理な待遇差を禁止するだけでなく、待遇差に関して企業側しか持っていない情報を非正規雇用労働者も知ることができ、労使間の話合いや訴訟において不利にならないようにする必要がございます。

このため、今回の改正法案におきましては、非正規雇用労働者が事業主に求めた場合、正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課すと。あわせて、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することとしております。

非正規雇用労働者が求めた場合の正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明方法につきましては、例えば、書面では理解しにくい内容を口頭で補足しながら説明した方がより理解あるいは納得感が増す場合もあることが考えられるなど、一律に説明方法を定めるのではなく、非正規雇用労働者が求める説明内容や説明方法など、個別の事情に応じた対応を可能とすることが適切であると考えられております。

なお、現行法における説明方法につきましては、現在、通達において、口頭により行うことが原則とされつつ、説明すべき事項を記載した文書を交付すること等によっても義務の履行と言える、口頭による説明の際に説明する内容を記した文書を併せて交付することは望ましい措置としているところでございます。

待遇差の内容、理由等の説明方法に関しては、改正法成立後に具体的内容について詰めていきたいと考えておりますが、いずれにいたしましても、都道府県労働局において指導等を行い、待遇差に関する説明が確実に受けられるようにしていきたいと思っております。

○浜口誠君

確実に受けられるようにということでしたけれども、えっ、現行は口頭による説明というのは認めていないんですか。ちょっと聞きづらかったので、そこをもう一回お願いします。

○政府参考人（宮川晃君）

失礼いたしました。

通達におきまして、口頭によることは、行うことは可能となっております。可能となっております。

○浜口誠君

やっぱりその口頭での説明が可能と、説明してもいいですよという範囲が残っていると、やはり十分な説明に至らないというその懸念はこれ払拭できないと思います。やはりしっかりと書面による説明をもう義務化させるとか、あるいは正社員の方のいろんな処遇の説明資料があるのであれば、その資料をしっかりと示しながら、この正社員とあなたの違いはここなんですよということをちゃんとそういった資料に基づいて説明していくというようなことをやっていく必要があると思うんですね。今がこうなっているからその延長線上で考えるのではなくて、今回一步踏み出して説明の義務化というのをやろうとしているわけですから、もっとそれがしっかりと実効性が担保できるようにいろんな面で見直しを図っていくべきだというふうに思いますけれども、その点いかがですか。

○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申しましたとおり、待遇差の内容、理由等の説明の方法につきましては、一律に説明の方法を定めるのではなく、個別の事情に応じた対応を可能とすることが適切であると考えられます。

また、正規雇用労働者の労働条件の説明に用いた資料をそのまま非正規雇用労働者への説明に用いること、これを例えば義務付けるという点につきましては、個人情報保護の観点など様々な懸念、論点があると考えられておりますが、いずれにいたしましても、この待遇差の内容、理由等の説明方法に関しては改正法成立後に具体的な内容について詰めていきたいと考えております。

○浜口誠君

いや、それ一律にならないんじゃないですか。要は、口頭じゃなくて、ちゃんと書面を使って、書面で説明してくださいと。どういう書面を使うかというのは、それぞれ企業によって説明の仕方があるというふうに思いますので、その幅はあってもいいと思うんですが、ちゃんと書面で説明しなさいということは、もうやっぱり使用者、事業主の方にちゃんと義務化するぐらいの踏み込んだ対応をしないと、せっかくいいことをやろうとしているのが、それが曖昧になっちゃって、本来の説明義務がしっかりと果たされない。やったやった、どんなことをやったんですか、いや、口頭でちらっと伝えておいたわということじゃいけないんですよ、今回の場合は、ちゃんと伝えるということに意味があるわけですから。

これまでのような対応を延長しないで、もう一回、働いている皆さん、非正規の方の立場に立って有効な説明のやり方は何なのかということのをこれ考えていただきたいと思います。どうですか、その点。

○政府参考人（宮川晃君）

形式的に、説明の方法として、ペーパー、書類によって行うという形だけのものを義務付けるという形のものによって、内容的なものが必ずしも適切ではない場合もあるかと思います。

いずれにいたしましても、個別事情に応じた対応を可能とすることが適切である方法につきましては、改正法成立後に具体的な内容について詰めていきたいと考えております。

○浜口誠君

いやいや、説明の中身が、それはやっぱり、逆に、使用者は紙を使ってやろうと思ったらしっかりやろうとしますよ、普通は。紙を作るんだったら、ちゃんとその中にしっかりとした情報を書き込んで伝えようと思いますよ。それを何か、紙は作ったけれどもその中身がいいかげんだったらやる意味がないからやらないんだというのは、何の説明にも僕はならないと思います。

逆に、その中身も、ちゃんとこういう中身を書いてくださいねというところまで指導するのが厚労省の役

割じゃないですか。何かそれが、最初からその紙自体が意味がないからやらない方がいいんだというのは、僕は説明になっていないと思いますけれども、いかがですか。

○政府参考人（宮川晃君）

繰り返しになりますが、まずはこの説明義務をきちっと果たしていただくということが我々としては重要だと思っております。そのための手法として何が適切かについては様々な議論を踏まえた上で考えたいと思いますが、いずれにいたしましても、一律の説明方法を定めるのではなく、個別の事情に応じた対応が可能とするような方向の中で適切な方法について具体的に考えてまいりたいと思います。

○浜口誠君

いや、大臣、いろんな議論を聞いていただいて、いや、僕が間違っただけを言っているんだしたら、おまえ間違っていると教えてください。本当、教えてください、本当に。

○国務大臣（加藤勝信君）

浜口委員のおっしゃっているのは、要するに、実効性のある形で行われなければ意味がないということだというふうに思います。じゃ、具体的にどういう形が実効性があるのか。例えば、紙使って、紙ぼんと渡して勝手にといても、これはやっぱり意味がないんだろうというふうに思います。

ですから、どういう形がいいのか、やっぱりその辺我々もしっかり議論はさせていただきたいというふうに思いますが、ただ、それぞれの業況とか規模とか、やっぱり態様によってそれはまちまちになってざるを得ないと思うんですね。ですから、一律にというのはなかなか難しい面があるんじゃないのかなというふうに思いますが、その辺も含めて、いずれにしてもこれ労政審で議論をさせていただくことになっておりますので、こういった御議論がこの委員会審議においてあったということも踏まえて議論をしていただこうというふうに思います。

○浜口誠君

是非、ここは大臣の御判断で方向を示すことができるこれ項目だと思いますので、是非、大臣として、やっぱりこういうことで行こうと、一歩踏み込もうと、今までの延長線上ではなくて、それがやっぱり今回の、説明義務まで課すわけですから、課す以上はしっかりと事業主の方、使用者の方にやってもらおうというこれ意思表示にもなると思うんですよ。やっぱり政府は本気だなと、じゃ、俺たちもちろんと非正規の方に、その差が何なのか、どういう理由で発生しているのか伝えなきゃいけないなど、これ大きなメッセージになると思いますので、そこは踏み込んでいただきたいと思いますけれども、もう一度お願いします。

○国務大臣（加藤勝信君）

いずれにいたしましても、どういう形でやるのが非常に実効性があるのか、そして、先ほどから申し上げましたけれども、企業の規模によってもそれはいろいろあるんだろうというふうに思います。その辺を踏まえて、また、今委員から一歩踏み込んだ対応と。

今、パートタイムの場合は自分の分だけの説明ということになっていますから、今度は自分ではなくて、比較される正規、正規というか、正社員を含む正規労働者の方の働き方がどうなっているかということをお示しをいただくという新たな分野になるわけですから、それについて、実効性が上がるような形でその説明がなされるように、しっかりと労政審での議論を当たっていきたい。その際には、今委員、踏み込んでという御意見もあったということもしっかりその場においても御説明させていただきたいと思います。

○浜口誠君

是非、もう今日はここでやめておきますけど、あと時間がないので、あともう聞かないといけないこといろいろあるので。(発言する者あり) 難波委員からももっとやれという激励いただきましたけれども、ちょっとほかにもやらないといけないことがあるので。

でも、本当、労政審の中でしっかりと議論していただいて、ここ大事だと思うんですよ、本当大事だと思います。やっぱり非正規の方の立場に立って、厚労省としてはここまでやる必要があると思っていますと、そういう説明を逆に書面でちゃんとやる、それを義務化するぐらいのことをやらないといけないという、その方針を労政審の中でも厚労省として言うていただくぐらいの心積もりで、決意で、是非今後の議論につなげていただきたいなというふうに思います。

今の話がかみ合わないとか次の質問を聞かざるを得なくなっちゃうんです、これ。そもそも、その使用者の方が説明をしてくれない、あるいは説明はあったんだけど不十分といったときに、これ、待遇の説明義務が十分なされていない場合の法的効果、これを確認しておかないといけません。いや、今やりますと、確実にやらせますというんだったらこんなこと聞かなくていいんですけども、そうじゃないということであれば、今言ったような説明がされていない場合の法的効果、これどう考えるんですか。

#### ○政府参考人(宮川晃君)

待遇の説明義務の法的効果でございますが、待遇差について事業主が説明しない、あるいは十分な説明をしない場合に、一つは都道府県労働局における指導、勧告というラインがあるわけですが、それを待たずに非正規雇用労働者が裁判に訴えることもあり得ると考えております。待遇差に関する説明は、説明を求めた非正規雇用労働者と事業主との間における待遇に関する話合いの前提となるものでございまして、事業主が十分な説明をしなかったと認められる場合は、当該非正規雇用労働者との間での真摯な話合いがなされているとは言い難いと考えられるところでございます。

したがって、最終的には司法判断ではございますが、現在でも、この不合理な待遇差か否かの判断に当たっての考慮要素の一つであるその他の事情には労使交渉の経緯等が含まれると解されていることを考えると、この待遇差について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実もその他の事情に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されるものと考えております。

いずれにいたしましても、非正規雇用労働者が待遇差に関する十分な説明が受けられるようにすることが何よりも重要でございますので、都道府県労働局においてしっかりと履行確保に取り組んでまいりたいと考えております。

#### ○浜口誠君

今、重要な御発言ありました。要は、十分な説明がなされていない場合については非合理性を基礎付ける要素として認めるということになると、そうおっしゃいましたよね、趣旨は。

これ、大臣もその考え方でよろしいですか。裁判等でそうなったときには、非合理性を基礎付ける、そういう要素になるんだと、説明がしっかりなされていない場合は、そういう考え方、認識でよろしいですか。

#### ○国務大臣(加藤勝信君)

これ、労政審の建議でも、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれ得るということを明確にするようにという御指示もいただいております。もちろん、最終的には司法判断でありますから、司法がどう判断するかということはあるんですけども、待遇差について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実がその他の事情に含まれ得るといったことについて、それを明確化する必要があると労政審からも指摘を受けていますから、それを、これはお通知という形になるんでしょうか、そういった中においてお示しをするという方向で検討していきたいと思っております。

○浜口誠君

だから、こういった裁判にならないようにするためにも、その入口の段階でしっかりと説明責任を事業主の方にも果たしていただいて、お互いがしっかり理解、納得した上でその処遇を非正規の方にも受け入れていただく、そのプロセスが極めて重要だと思います。だからこそ、先ほどの議論にまた戻りますけれども、書面を義務付ける、あるいは丁寧な丁寧な説明を事業主の方から非正規の方に、処遇差はこういうことなんだと、納得してくださいねと、いいですかということをしっかりとやっていただくというのが物すごく重要になってくるというふうに思っておりますので、いや、どちらも不幸ですよ、裁判なんかになったら、時間も取られますし、お互いいいこと何もないと思います。そうならないためにも、事前の対応として説明責任が果たせるような、あるいは非正規の方が納得できる説明になるように書面の説明を義務付ける、こういったところをしっかりと考えていただきたいなというふうに思います。

じゃ、続きまして、次の質問に行きます。

昨年六月の労政審の建議におきまして、説明義務に関連してですけれども、比較対象となる正規雇用労働者、これについては、事業主の方が、職務内容ですとかあるいは配置の変更の範囲、これが最も非正規の方に近い、こういう無期雇用のフルタイム労働者を比較対象にするというふうになっています。ただ一方で、労働者の側からすると、いや、その人は私の比較対象じゃないです、納得できませんと、こういうことも現実起こってくる可能性があるというふうに思うんですけれども、このような場合こういった措置がとることができるのか、この辺詳しく教えていただきたいと思います。

○政府参考人（宮川晃君）

御説明申し上げます。

正規雇用労働者との待遇差の説明につきましては、説明すべき内容が多岐にわたるため、全ての正規雇用労働者との待遇差を説明することとすると事業主の負担かなり大きくなるということがあり、事業主の負担を考慮する必要があると考えております。

その一方で、比較対象とする正規雇用労働者を事業主の全くの自由とする場合、業務内容の懸け離れた者との比較でもよいこととなり、パートタイム労働者、有期雇用労働者にとって意味のある説明にならないおそれがあります。また、パートタイム労働者や有期雇用労働者の指定する者との待遇差の説明を一律に求めますとした場合、正規雇用労働者の個人情報保護等の点で問題が出てくる可能性もあると。

このため、パート・有期労働法に関しては、労働政策審議会の建議において例示されているように、事業主が業務の内容等が最も近いと判断する者を説明時の比較対象とし、この最も近いと判断した理由を併せて説明するということが考えられると思っております。

非正規雇用労働者としては、事業主の待遇差に関する説明に納得できない場合には、その理由や説明が不十分であり、説明義務が履行されていないと考える場合には、都道府県労働局に対して事業主への指導等を求めることのほか、事業主に対して特定の者との待遇差について任意で説明をすることを求めることなどが考えられます。事業主は、非正規雇用労働者から特定の者との待遇差について説明を求められた場合であっても、必ずその特定の者との待遇差について説明しなければならないわけではないとは思いますが、事業主が比較対象として選定した者が最も近いと判断した理由を説明することは求められると考えられます。

いずれにいたしましても、説明義務における比較対象となる正規雇用労働者につきましては、労働政策審議会の建議におきまして、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくということとされておりまして、今申し上げましたような点を考慮しながら、改正法成立後に労働政策審議会において議論いただいた上で、通達等で明らかにしたいと考えております。

○浜口誠君

いろいろ御説明いただきましたけれども、例えば労働者の方が、事業主の方はこの人と比較をするんで

す、最も業務内容も近いし、あるいは配置転換の範囲なんかもあなたと極めて近いんでと、そういう提示があったとします。でも、一方で、労働者の方からすると、いや、その人は私の比較対象じゃなくて、違うこの方と比較するのが適当ではないですかというようなことは、労働者の側から事業主の方にはそういうような意見は言えるというふうに思っていてよろしいんですかね。

○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申しましたように、義務としての説明をまずした上で、それが、特定の者との待遇差について任意で説明を求めたいと、説明をしてくださいということを求めることは可能だと考えております。

○浜口誠君

分かりました。そこは労働者側からもこの人でということは提案できる、説明を求めることができるということですね。

それに対して、事業主側は、その求められた者に対し説明をしなきゃいけない義務はあるんですか。

○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申し上げましたように、特定の者との説明をする場合に、場合によっては個人情報との関係の問題も出てくるなど、様々な問題が考えられます。あるいは、その方が考えられているほど近いとは思えないという考え方もあろうかと思えます。

いずれにいたしましても、この特定の者との待遇差について説明が求められた場合であっても必ずその説明をしなければならぬわけではないわけですが、説明した者が近い人のことを説明しているんではないかと、近さの理由を説明するということが求められると思われま

○浜口誠君

あと、考えられるケースとして、その申出、説明があったときには、この人はちょっと比較対象としてふさわしくないということを何も言わなかったと、その最初に説明受けたときは、ただ、そこから話がこじれて裁判になったときに、その労働者の方が、比較すべきはこの人ですと、この人ではないですかということ

○政府参考人（宮川晃君）

改正後のパート・有期労働法におきましては、非正規雇用労働者と待遇を比較することとなる通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者でございます。また、非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際、通常の労働者の中でどの労働者との待遇差について争うかを選ぶことは

できません。したがって、お尋ねのように、非正規雇用労働者が通常の労働者との待遇差の内容や理由等について説明を受けたときに、別の通常の労働者との待遇差の説明を求めなかったとしても、裁判においては通常の労働者の中でどの労働者との待遇差について争うかは選ぶことができると考えております。

○浜口誠君

分かりました。じゃ、裁判になったときは、その非正規の方は選ぶことができると、その説明時点と違う人でも争うことはできるということが確認できました。ありがとうございます。

では、続きまして、またちょっと観点変わりますが、同じ非正規の方の労使協定に関して少しお伺いしたいと思います。

労使協定もいろんな中身をこれ決めていかなきゃいけないということになるかと思いますが、派遣労

働者の労使協定ということで、これ派遣法の三十の四の改正に当たっては、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、これを厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額を労使協定で定めると。ちょっと長くて、本当、僕もこれ読んでいても、要はあれなんですよ、非正規の方と、非正規の方の業務と同じような業務をやっている一般の労働者の方の平均的な賃金の額、これと同等以上の額を労使協定には明記をしなきゃいけないということになっています。

確認したいのは、この一般の労働者の平均的な額、これは何を以てその額を算出するのか。これは当然、公式的な統計を以て僕はやるべきだと。例えば賃金センサスですとかあるいは職業安定業務統計、こういった公式なもので当然やるべきだというふうに思っているんですけども、そういう認識でいいのかな。よもや、派遣業界が出しているような統計数値を使うとか、そんなことは考えていないんでしょうねというのを確認したいと思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正法案におきましては、改正後の派遣法の規定に基づきまして、労使協定の要件、今先生がおっしゃられましたようなものと同等以上の賃金の額となるものであることを定めることとしております。

これに関して、職種ごとにある程度詳細な賃金水準を把握できる統計としては、今先生が御指摘になりました賃金構造基本統計調査等が、あるいは職業安定業務統計等がございますが、しかし、例えば賃金構造基本統計調査では全ての職種ごとの賃金を把握していないとか、調査によって職種等の定義が異なるといった事情も踏まえ、利用するデータを検討する必要があるかと思っております。

このため、業界独自のデータなど公的統計以外の活用を認めるか、認める場合に当該データはどのようなものでなければならないかも含めて議論が必要だと考えております。

こうしたことから、建議におきましても、一般の労働者の賃金水準につきまして、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当とされておきまして、改正法成立後に労働政策審議会における議論を経て定めることとしております。

#### ○浜口誠君

今後の議論を経てということではございましたけど、やっぱり公式統計を用いるということを基本にしていかないとこれいかぬと思っておりますけど。

先ほど、全てが賃金センサスの中に載っていない可能性もあるから業界団体が出している統計なんかもあるというお話がありましたけれども、これ、今後の議論の中で、それらはもう使わないと、もう公式な統計をベースに一般の平均的な賃金というのは考えていくんだというところをやっぱりベースにさせていただきたくないというふうに思いますが、もう一回そのスタンスについて確認したいと思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申しました統計ですと、例えば、賃金構造基本統計調査は業務内容の区分が製造工程を中心とした百二十九職種に限られていること、それから、職業安定業務統計は、業務内容の区分はいわゆる職業分類の中分類で行っておりますけれども、勤続ゼロ年、求人時点の数字しかないことなど、かなり制約的なものもあります。そういう意味で、どのようなものがデータとして使うべきなのか、認める場合にはどのようなものでなければならないのか、この点について実効ある労働者保護の観点と実務上現実に対応できるようにする観点の双方から検討を深めるという形で労働政策審議会でご議論をいただきたいと考えております。

#### ○浜口誠君

労政審の議論に今後委ねられるという御説明ですけれども、やはり私は、もう一度繰り返しますが、公的統計をベースに、一般の労働者の平均的な賃金というのはそこから引いてくる、そこをベースに考

えるということを是非お願いをしたいというふうに思っております。

続きまして、もう一点、同じ労使協定についてですけれども、これ、労使協定、ひな形についてはやっぱり示されていないんですね。どういう中身をその労使協定の中に入れていくのか、どんな書きぶりで入れていくのかというのが示されておりません。これをしっかりと示していく必要があるのではないかなというふうに思っております。

例えば、賃金の水準なんかについても、先ほど言ったような長い言葉で表現するのではなくて、具体的な、こういう業務で、勤続年数何年だったら〇〇円以上とか、こういう中身をちゃんと労使協定の中には具体的な金額水準として書き込んでいくことが非常に重要ではないかなというふうに思っていますけれども、この点に関して政府の、厚生労働省の見解があればお伺いしたいと思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

労使協定に盛り込む事項につきましては、改正後の労働者派遣法三十条の四第一項に規定されておりますとおり、協定の対象となる派遣労働者の範囲、待遇の決定の方法、その他の厚生労働省令で定める事項となっておりますのでございます。

労使協定におきましては、例えば賃金の決定方法につきましては、一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上といった記載ですとか、本人の職務内容、技能等を考慮して各人別に決定するといった抽象的な記載では十分ではないと考えておまして、第一に、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上の賃金となるものであること、それから第二に、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上に対応して賃金を改善する仕組みになっていることといった要件を満たす具体的な賃金の決定方法を記載することを想定しておりますが、いずれにいたしましても、この労使協定の具体的な内容につきましては、改正法成立後に労働政策審議会における議論を経て定めることとしたいと考えております。

#### ○浜口誠君

じゃ、もう一回聞きますけれども、具体的な水準を書き込むということ、それがベースになるということによろしいんですね。今いろいろ御説明されましたけど、その点に関して明確にお答えいただきたいと思えます。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

先ほど答弁させていただいたとおり、抽象的な記載では十分ではないということと、ではどこまで書くかということにつきましては、労政審において議論させていただきたいということでございます。

#### ○浜口誠君

抽象的な表現では駄目だということなんで、抽象的でない以上はしっかりと水準を、金額を、あるいは勤続年数や職務内容をちゃんと書き込んでいただくことをお願いを申し上げておきたいというふうに思います。

じゃ、もう一点、これも労使協定の関係で、昨年六月の労政審の建議にも書かれておることなんですけれども、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、政省令において労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることとされております。具体的に、この建議の中に書かれておる労使協定の適正性を確保するための措置、これほどのようなものを考えているのか、お伺いしたいと思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

私どもも、御指摘のとおり、労使協定が適正に運用されているかについては、行政としても把握する必要

があると考えております。これに関しまして、労働政策審議会の建議におきましても、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当であるとされたところでございます。これを踏まえ、派遣元事業主に対しては、労働者派遣法二十三条に基づく事業報告により労使協定の状況等を行政に報告させるということが考えられるところではございますが、具体的な取扱いにつきましては、労働政策審議会における議論を経て定めていきたいと考えております。

○浜口誠君

じゃ、まだ今は何も厚労省としても腹案みたいなのは無いということですか。具体的にこういうことをやろうというのはいないということよろしいですか。

○政府参考人（宮川晃君）

ただいま申し上げましたとおり、これでという案ではないんですが、一つは、労働者派遣法二十三条で事業報告というものがございます。その際、事業報告に併せてというか、事業報告でというのが正しい言い方かもしれませんが、その労使協定の状況等を行政に報告させるということが一つのアイデアとして考えられるところではございますが、これに決めたというわけではございませんので、労働政策審議会における議論を経て定めていきたいと考えております。

○浜口誠君

ありがとうございます。

事業報告も一つのやり方だと思いますけれども、しっかりと適正性が確保すると、これ大事な観点だというふうに思いますので、そこが担保されるような仕組みづくりを是非しっかりと労政審の中でも議論いただきたいというふうに思っております。

もう一点ですけれども、その労使協定によって定めた事項の実効性、これをどう高めていくかというのもこれ非常に重要な観点だというふうに思っております。これ実際、労使協定で結ばれた事項が労働契約として履行されないと、こういった場合の救済をしていくという観点ももちろん大事ですし、また、そういった、しっかりとした実行に移させるという意味でも労使協定の内容を就業規則の記載事項にしていくということが非常に重要ではないかなというふうに思っておりますけれども、この点に関して厚労省の見解があればお伺いしたいと思います。

○政府参考人（宮川晃君）

今御指摘いただきましたように、労働基準法第八十九条におきましては、その第二号で、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項、これは就業規則を作成して行政官庁に届け出なければならないとされているわけでございます。

労使協定により定められましたこの賃金の決定方法、これは就業規則に記載されることが必要だと考えておまして、記載されていない場合にはこの労働基準法第八十九条違反になると考えております。

○難波奨二君

(略) 最高裁の判決が出ました。非正規労働者が何でこんなに生まれてきたか。自戒あります、私も自戒がある。

しかし、導入当時と今の非正規労働者の現状というのは大きく変わってきたんですよ。正社員と非正規労働者というのはきちっと役割分担があって、そして法的にも、その根拠となるように、経営の側は、あるいは企業というのはその導入を進めてきた。しかし、今は正社員も非正規労働者も全く同様の仕事をさせ、そ

してその結果、成果も同じものを求め、それが今の企業じゃないですか。何でこんなに我が国に非正規労働者が増えてきたのか。四割、二千万人、賃金は六割、雇用の調整弁、労働力の調整弁。企業優先で全てこの非正規労働者の問題というのは、今の現状が生まれてきたんですよ。

そういう中で最高裁の判決が出たわけですけども、私は重ねて申し上げたいというふうに思いますけれども、労働行政というのは、働く者の側に立ったやっぱり行政というものをきちっとやるべきだと。そして、企業の側にも求めるものは求めなくちゃならないですよ。フィフティー・フィフティーの関係でなくちゃ、制度上は。

しかし、戦後作られた労働三法、ずっとお話があるように、働く者というのは弱い立場だから、法律によって働く者を守っていくんだというのが私は労働三法だというふうに理解をしておりますけれども、それを伝統的な労働法だなんて言うようなことを、厚労省自らそんな報告書を認めて、そして今回の裁量労働制の拡大、そして高プロの導入に一瀉千里進んでいるというふうに私は指摘をせざるを得ないというふうに思います。

正社員という概念がなくなるんですよ、この報告書でいくと。正社員という概念は全くなくなる。雇用労働という形態も、当事者間の自由な契約によって成り立つという、成立するという、そういう中身なんです。正社員という概念なくして、そして個人の請負、そういう制度を我が国に導入しようとしていることに対しては、重ねて私は強い憤りを持って訴えてまいりたいというふうに思います。

そして、今回の法改正は、先ほど来からも議論が出ているんですけども、基本的にはこうなんですよ、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争える根拠となる法律を作ろうというふうにこれ言われているんです。これ分かっていただけだと思いますけれども、私労働組合で飯食ってきましてけれども、もう労働組合無用論なんですよ、これ。集団的労使関係というものを形骸化して、個別的労使関係というものを重要視する、こういう考え方なんです。

実は、近年の裁判の判例というのは、集団的労使関係で起きた問題というのはほとんど裁判所は認めてくれないんですよ、実は。ほとんど認めてくれないんです。だけど、難波奨二が訴えた不合理な事案については、これ裁判所はもうこの間随分認めてきているんです。だから、今回の最高裁の判例というのは大体予測されたとおりでいいですね。

本当に、判例主義、こうしたものを、我が国のこの労働の中にそういう概念というものを持ち込んで、労使の議論というものを、あるいは労使の約束事というものを重要視しないような、そういう社会をつくっていいのかどうなのか。

自戒を込めて言うと、労働組合の組織率ももう一七%なんです。御案内のとおりでございます。つまり、組織された労働者をいかに守っていくかというのは、ある意味、どちらかという、もう……（発言する者あり）そこまでは私は申しませんが、これはなかなかやっぱり、これは労働界にも大きな問題があるとは思いますが、私は、限界がそろそろ出てきている。だから、個人の組織されない労働者が増えてきたものだから、労働組合にそこは組織できないのならばこれはいわゆる司法に様々な問題を、解決を委ねようという考え方がそこに生まれてくるというのは、それは正直なところしょうがないかなというふうに思っているんです。これは労働組合のまさに弱さであるわけですけども。

しかし、そういう現状の中にあっても、申し上げておりますように、経営者に何も求めることなく働く側ばかりに様々な制度の改正というものを、私は、それも、働く者にとってウインの問題ならいいけれども、決してそうじゃないものを、労働行政を進めていくというのは大きな間違いだというふうに思うんですね。

質問する時間が全くないわけですけども、大臣、今まで申し上げたことに対してどういうお受け止めをされておられますか。感想をお聞きしたいと思います。

○国務大臣（加藤勝信君）

まさに日本の労働あるいは労働問題に対してどう対峙すべきか、対応していくべきか、本質的な議論をお

聞かせいただいた。まさに労働組合側としてこの問題にいろいろと関与をされてきた、携わってこられた難波委員ならではのお話と、ある意味では自戒という話もされておりましたけれども、そういうお話なんだろうと思います。

ただ、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権、いわゆる労働三権、これは、法律、もちろん憲法によって保障されているわけでありまして、労働組合は大変重要な役割を担っておりますし、実際、労使自治という中で、労働側としてやっぱりそこに積極的に関与していくという意味において、労働組合の果たす役割というのは大変大きいものがあるんだろうというふうに思っておりますし、私どもとしても、そうした良好な労使関係を通じて労働者が安心して働ける社会の実現を図っていくということは大変重要だというふうに思います。

しかし一方で、今委員御指摘のように、全ての企業に組合があるわけでもありませんし、全ての方が組合に入っているわけでもありません。それから、元々、労働契約そのものは、使側と労働者個人の契約、これがベースになっているわけでありまして、その契約においてそれが適正になされていく、そういった意味において正規と非正規との間に不合理な格差を是正をしていく、そういった意味でこの法律を出させていただいたということでもありますから、別にこの法律が今言った労働組合の役割を否定しているわけでもありませんし、また、労働契約法を始めとした労働関係、様々な法律は、やっぱり労使等、特に労使協定等、労働組合をベースとした、そういったものの上に成り立っているわけでありまして、その上において今回のような形のを是正をしていくという形で提案を、あくまでも提案をさせていただいている、こういうのが私どもの認識であります。

#### ○難波奨二君

時間がなくなりましたので、一点だけ。

もう是非、大臣、答弁、前向きな答弁をお願いをしたいんですけど、申し上げておりますように、働く者は立場が弱い。そして、今回のこの法改正というのは、やっぱり同一労働同一賃金というのは我々も望むところなんですよね。先ほど来ありますように、今回の最高裁判決を踏まえて、やはり非正規労働者の処遇を正社員に合わせるということは、企業にとってはやっぱりこれは人件費の高騰につながるわけでありまして、できればそうしたくないんですよ、だから非正規で雇ってきたわけですから。だから、この正規労働者の処遇を引き下げて非正規労働者の処遇に合わせるという下方平準化あるいは低位標準化、そうした方式というのは私は許されたいというふうに思っています。是非、やっぱり高いレベルに合わせていくんだという、そういうことでないと、この同一労働同一賃金というのはもう全く意味のないことなんです。是非、先ほど来からも御発言ございますけれども、明文化してくださいよ、明文化を。上位に合わせると、下位に合わせるんじゃないんだと。正規に非正規を合わせるんだと、正規に非正規を合わせるんだと、引上げなんだと。ということを是非私は明文化していただきたい。

重ねて答弁を求めたいというふうに思いますが、前向きな答弁を、大臣、お願いします。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

先ほど法律上の明記ということに対してはなかなか難しい点があるということは申し上げさせていただきましたが、また、再三再四でありますけれども、今回の同一労働同一賃金の目的は非正規雇用労働者の待遇の改善ということでありまして、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものだということ、これは総理を始め我々も幾度となく申し上げております。したがって、それにのっとった形で今回の同一労働同一賃金というものが対応されていくということは当然必要でありますので、それをどういう形で具現化していくのかというお話だというふうに思います。

我々も、先ほど申し上げた様々な事例等々をお示しをしながら、そういった前向きな対応をしていただいている、そして、そういうところでは非常にうまく経営上もプラスに行っている、そういったことも含め

て大いに周知をしていくとか、様々な対応も図っていく必要があるんだろうというふうに思いますし、また今回の、特にこの同一労働同一賃金における目的が何なのかということ、そういったものをどういう形で明らかにしていくことができるのか、その辺は少し考えていきたいと思います。

#### ○難波奨二君

今回の最高裁の判決、出ました。この判決によって恐らく想定されるのは、企業業績のいい企業というのは、この不合理なものを一定程度正社員に分配しようという話になるでしょう。しかし、経営が非常に厳しい企業というのは、この訴訟リスクというものに対応することに労使が腐心するんですよ。裁判に訴えられたら負けるから、だから裁判に負けないようにどういう制度にしようかということを考えるんです。はっきり申し上げますが、私の出身の企業はそういう選択をしつつあるわけですよ。

本当にそれが大臣がおっしゃられているような今回の改正の大きな目的であるのかというと、全く違って、本来の目的とは違う方向性になるろうとしているわけですよ。訴訟リスクにどう対応していくか、ならば、裁判に負けない制度をつくっていかう、これが労使が考えることなんですよ。でも、そんなことがあっちゃならないから、そして、私が申し上げたそういう事例も実際出てきているから、何らかのやっぱり明文化をして、正社員の処遇に非正規労働者というものを引き上げていくんだという、この立て付けを是非つくっていただきたい。

これはもう大臣、重要なところでございますので、私ももう何回も質問に立てませんから、延長してずうっとまたこの論議やってくれるんなら私も大臣にしつこく問うけれども、大臣、是非明確な御答弁くださいよ。お願いします、もう一度。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

今委員から御自身の出身云々というお話がありますので、ちょっと個別の事例について私の方からコメントするのは差し控えさせていただきたいと思いますが、ただ、今委員の御指摘の部分の中で、あるいは最初からお話があった労使、あるいはその場合でいえば組合がどう対応しているのかという話と個別の話が、ややもすると今の話は矛盾するようなお話なのかなというふうに私、聞かせていただきました。結果的にそうせざるを得ないということなのかもしれません、結果においてはですね。ですから、その辺はよく見ていく必要があると思いますけれども、いずれにしても、私どもとして、先ほど何度も申し上げていますが、今回の趣旨がどこにあるのか、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るところにあるんだということ。

ただ一方で、そうした処遇を含めた賃金体系全体は基本的には労使によってお決めされているという、こういう実態もあるわけでありまして、その上に乗りつつも、今申し上げた今回の趣旨、それをどう徹底していけるのか、経営側、あるいはまた働く方々に対しても、こういう趣旨なんだということを、どういう形でそこをお示ししていけるのか、そういったことをしっかり検討させていただきたいと思います。

#### ○東徹君

（略）定年後の継続雇用については、我が国では、一般的に同じ仕事をしていても賃金がこれ大幅に下がる傾向があるんですね。今回の法案では同一労働同一賃金というのが、これは含まれているわけですが、よく聞くのは、定年になって再雇用になって、仕事は全く同じなのに給料下がったんですよという話でよく聞くんですね。これって、同一労働同一賃金が導入されると同じ金額になるのかなというふうに思ったりするわけですが、これはどういうふうなことになるのか、お伺いしたいと思います。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

済みません、先ほど、定年制は、定年年齢は六十歳以上としなければならないというのが今の日本の法律

でありますので、ちょっと訂正させていただきたいと思います。

その上で、継続雇用後の賃金について、J I L P Tの企業調査、これ二〇一六年五月でありますけれども、六十歳直前の賃金を一〇〇とした場合に六〇から七〇未満になる企業が一八・三%と最も多く、次いで七〇以上八〇未満の企業が一六・四ということでありますから、この二つを加えても三分の一以上においてそういった低下した状況になっているということが言えるわけであります。

今回政府が導入しようとしております同一賃金は、同一企業・団体におけるいわゆる正規と非正規の方の間の不合理な待遇差の解消を目指して、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくということでありますから、当然、定年延長されていけばもうその方というのは基本的には正規の社員ということになって、定年をされていけば別ですが、継続雇用という形で有期雇用の労働者という形になれば、当然それが、その方も保護の対象になっていくわけであります。

具体的に、このガイドラインにおいては、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給等を勘案することが許容されるか否かについて今後検討を行うものとしているわけであります。今回、最高裁の判決も出たところありますから、そういったことも踏まえつつ、法案成立後、ガイドライン案、これ全体を作っていくこととなりますけれども、作り直していくことに、今のガイドライン案をガイドラインという形にしていく必要があるわけでありますけれども、今回の最高裁での判決も踏まえて、法案成立後に労政審においてその点も含めてしっかり議論をさせていただきたいと思います。

平成30年6月7日(木) 参議院厚生労働委員会

○石橋通宏君

(略) 今日、時間がなくなりましたので、これの関係、まだもう無尽蔵に質問あるんですが、ちょっと今日、パート・有期雇用労働法関係で少し確認をしておきたい事項がございますので、これ何点かカバーしておきたいと思います。

前回、浜口委員がこの関係でいろいろと問題点、課題点、質問していただきました。今日、お手元に配付をさせていただいた資料で、今回の肝であります八条、それから九条、一体どういう立て付けで、どういう整理になっていて、どういう均衡待遇、均等待遇が求められて、その懸念点、問題点、疑問点がどこにあるのかということ整理をさせていただきました。これ、これからの審議の中で全部、全て問題点明確にしていきたいというふうに思っておりますけれども。

一つまず確認をさせてください。

八条の対象者のところですが、これ、全ての非正規雇用労働者、パートの皆さんだろうが有期の皆さんだろうが、全てのこのパート、有期の皆さんがこの均衡待遇の対象とされて、全ての労働者について、その待遇が不合理なものではないのか、通常の労働者と比較してどうなのか、その説明責任が事業主には求められる、それでよろしいですね。端的にイエス、ノーをお願いします。

○政府参考人(宮川晃君)

今回の改正法案によります改正後のパート・有期労働法第八条の適用対象となるのは、先生御指摘のとおり、全てのパート・有期雇用労働者でございます。

また、全てのパート・有期雇用労働者は、改正後のパート・有期労働法の規定に基づきまして、通常の労働者との待遇差の内容、理由等についての説明を求めることができ、事業主はその求めに応じて説明する義務を負うということになっております。

○石橋通宏君

ここ大事です。例外なく全てのパート労働者、短時間労働者、そして有期契約の方々、全員が対象なんだということです。その上で、この通常の労働者がやっぱり肝になるんですね、比較対象となる。これは大臣も重々御存じだと思います。

例えば、イギリスなんかでは、この通常の労働者を、まあ脱法行為なんでしょうね、避けるために、あえてダミーの通常労働者、本来元々なかったのに、通常の労働者ですと新たな雇用管理区分をつくったり新たな労働者グループをつくったりして、ここが比較対象なんです、通常の労働者なんですと言って、それを逃げる、そういう脱法行為と思われませんが、多発していると聞いております。

どうでしょう、今回、この提案されている法案、こういった脱法行為、違法行為、明らかに逸脱した行為、ダミーを使って通常の労働者をつくり上げるようなことは、断固許さない、許されない、そういうことでよろしいですか。

○政府参考人(宮川晃君)

今先生の御指摘になりましたイギリスにおける例でございますが、イギリスの場合、日本の法制とかなり違うところがございます、いわゆる日本でいう均等規定の問題につきまして、学識経験者の方からの指摘としましては、イギリスにおきまして、比較要件を満たすが労働条件がそれほど高くない、いわゆるダミーの比較対象労働者を置いて労働者の権利行使を制限するような場面が見られるという指摘があることは私どもも承知しておりますが、我が国では、イギリスと異なりまして、業務内容等が異なる無期雇用フルタイム労働者との間でも不合理な待遇差を禁止することとしております。

今回、パート・有期労働法第十四条に基づく待遇差を説明する際の比較対象となる正規雇用労働者につき

ましては、改正法成立後に労働政策審議会の議論を経て考え方を整理したいと考えておりますが、説明時の比較対象者が誰であるかにかかわらず、均等・均衡待遇規定における比較対象労働者、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者全体でございますので、このため、仮に業務内容等が近いけれども待遇が良くない無期雇用フルタイム労働者がいたとしても、それによって、非正規雇用労働者の待遇が他の無期雇用フルタイム労働者と比べて不合理に低くなることが許されるわけではないと考えているところでございます。

○石橋通宏君

宮川さん、分かりやすく、基本的には、正社員と比較するんだと、正規の労働者と比較するんだと。いや、日本でもあり得ると思いますよ、十分に。この法律ができたら慌てて新たに、新しい労働者の雇用管理区分つくって、いや、ここと同じだから、ここと比較するんだって、十分あり得ると思いますよ。

だから重ねて聞いているんです。そういうことは許さないし、比較すべきはその企業における通常の労働者、いわゆる正規の労働者であって、それが比較対象とすべきなんだ、そういうことでよろしいですねと確認しているんです。

○政府参考人（宮川晃君）

非正規雇用労働者は、不合理な待遇差の是正を求める際、いわゆる正規雇用労働者も含めた通常の労働者の中で、どの労働者との待遇差について争うかは選ぶことができますので、今先生おっしゃったとおりのことになろうかと思っております。

○石橋通宏君

是非それを明確にしてほしいんです。

この間も、争うんだ、裁判に行くんだ。どれだけの非正規の方々が実際に裁判行けるんですか。裁判行けないでしょう。裁判に訴えなきゃ分からない、結果出ない。それじゃほとんどの方々は結局闘えないんですよ。だからここを、明確にこの質疑の中で、ここで、明らかにしていく。いや、それは脱法行為だ、そんなこと許さない、法律の立法趣旨と違うんだ、それ、ちゃんと言ってもらわなきゃ困ります。

宮川さん、もう一度。

○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申しましたとおり、通常の労働者の比較対象のもの全体の中で、どの労働者を比較対象として不合理の差を争うかということは、どの労働者を選ぶこともできることになっております。その点については明確にしていきたいと思っております。

○石橋通宏君

ここも具体的にどう明確にするのか、これもまた書面でいただいて質疑させていただきたいと思いますが。

これ、なぜこだわるかという、例えば労契法十八条との関係があります。この間、無期雇用に転換をしていただいた方々、でも、現行の法制度上はそのまま労働条件持込みでもいいということになっていて、多くの方々が労働条件持込みのまま、単純に有期から無期転換をしているのではないかというふうにも想定されます。

例えば、この通常の労働者、無期転換されて、ただ、労働条件、それまでと同じだった、持ち込んだと、そういう方々も入っちゃうんでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正法案によります改正後のパート・有期労働法八条、九条、均衡規定と均等規定でございますが、ここで言う通常の労働者というのは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者を指すこととしております。

このため、有期雇用フルタイムの労働者が無期転換ルールに基づき無期雇用に転換した場合には当該労働者も通常の労働者に含まれるわけですが、もっとも、そのパート・有期雇用労働法第八条におきましては、事業主に対しまして、非正規雇用労働者の待遇について、職務の内容等が近い通常の労働者との間の不合理な待遇差、これは禁止するわけでございますが、職務の内容が言わば離れているような通常の労働者との間でもいわゆる均衡規定という形で不合理な待遇差を禁止するものでございまして、これによりまして非正規雇用労働者の待遇改善に資するものと考えているところでございます。

○石橋通宏君

だから、これ、大臣、本来は、この無期転換になった、いや、これは我々も法案作りしましたので一步前進だと、十八条の効果として。ただ、本来、無期転換をしていただいた、でも、まさに無期転換されても、正社員と同じ職責でしっかり頑張っていたに、労働条件そのまま持ち込んで、正規の社員と格差がある、そういう実態が結局十八条の効果としても現在生まれているのではないかと。こういう方々の均衡待遇、均等待遇もこれ併せて本来確保していかなくちゃいけないんです。

ところが、そこが比較対象となってしまう、今回の。となると、本当にこれが非正規、不合理な方々、今の処遇の改善につながるのか。実質的な底上げにつながるのか。これ許しちゃったら本当に甚だ疑わしいことになりますよ、局長。それは重々お分かりだと思います。なので、ここも厳格に対応していただかなきゃいけない。これも今後の審議の中で具体的にどうされるのか、もう少し突っ込んで確認はしておきたいというふうに思います。

最後、もう一点だけ。

今回の第九条、これ有期の皆さん含めていただいたわけですが、これまでも、第九条、パート法の下での第九条、適用対象範囲がやっぱり著しく狭い、ごく一部のパートの方々しか九条の適用にならないのではないかと、そういう批判があった、批判をしてきたわけです。

では、今回九条で有期の方々を含めましたけれども、じゃ、一体どれだけのパート、有期の方々がこの九条の対象となるのか、なるように想定しているのか、なるように政府挙げて努力されるのか、周知徹底されるのか。これ、大臣、局長、どういうふうに厚生労働省としては考えておられるんですか。

○政府参考人（宮川晃君）

改正後のパート・有期労働法第九条によりまして通常の労働者との差別的取扱いが禁止されますのは、通常の労働者と一つは職務の内容、もう一つは職務の内容及び配置の変更範囲、これらが同一である短時間労働者及び有期雇用労働者でございます。今回の改正法案では、パート・有期労働法の適用単位を事業所単位から事業主単位に変更すること、また有期フルタイム労働者も保護対象とし、無期フルタイム労働者を比較対象労働者とする点を変更しているところでございます。

先生御指摘のその改正後のパート・有期労働法第九条のいわゆる均等待遇に当たる短時間労働者及び有期雇用労働者の数というようなものは、残念ながら適切な統計がないことから、お示しすることは困難な状況でございます。

## 平成30年6月12日 参議院厚生労働委員会

○伊藤孝江君

(略) 今回の法案の中では、短時間労働者、有期契約労働者、また派遣労働者から求めがあった場合には、正規雇用労働者との待遇差の内容、またその理由などについて事業主が説明をする義務を負うこととなります。

ただ、特に、待遇差の理由を説明するというのはなかなか困難かと思えます。一応、例示の中では、例えば非正規社員だから幾らですよというのには足りませんというふうには挙げられてはいるんですけども、じゃ、どんなふうにしたらいいのかというところはよく分からないところでして、どのように説明をすることが求められているのでしょうか。また、十分な説明であるというふうには認められるかどうかの基準ないしは説明の仕方を、大臣、具体的に示していただけませんか。

○国務大臣（加藤勝信君）

今回の改正法案では、非正規雇用労働者に求められた場合の正規雇用労働者との待遇差の内容、理由等の説明義務を事業主に課しております。

具体的なその説明、待遇差の内容や理由等の説明方法については、やはり非正規雇用労働者が理解できるような説明にすることが大変大事だというふうに思います。どのような説明方法が良いのか、実効ある労働者保護の観点、そして実務上現実的に対応する観点の双方を踏まえて、この法案成立後、労働政策審議会において具体的には御議論いただきたいというふうに考えておりますけれども、いずれにしても、非正規雇用労働者の方が理解ができる、こういうような説明方法ということを考えていかなければならないというふうに思います。

また、待遇差に関する説明の内容については、労政審の建議では、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差、当該待遇差の理由、当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働者に最も近いと判断した理由を説明することとされているところでございます。

いずれにしても、この具体的な内容についても労政審において議論をしっかりとさせていただきたいと思っております。

○伊藤孝江君

従業員の方が理解ができる説明をということだったかと思えますけれども、ただ、なかなか納得がいくまでというような基準というのはちょっとまた違うかなというふうにも思いますし、具体的にどのように説明をするかというところが一義的にはなかなか規定はできないとしても、具体例として、例えばガイドラインになるのか例として示すものなのか、事業主の方、説明をする側にも少なくとも分かるような形の示し方が厚労省の方からあった方がいいかと思うんですが、済みません、この点も通告はしていない分なんですが、そのような示し方を事業主の方に対してされる御予定なり御意向なりがあるかどうかということについて、併せていただけますでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君）

具体的には労政審の審議を踏まえていくことになるわけでありましてけれども、この委員会でも、この説明というのは大変大事だという御指摘もいただいております。

そういった意味において、事業主の方に対してもどういう説明をすればいいのか。納得いくまでといっても、これなかなか実務的にも難しい点もありますけれども、しかし、じゃ、勝手に打ち切っているというものでまたこれはないんだろうと思っておりますので、そういった点も含めて、やっぱりどういう形でどういう説明の方法、具体的にどういう内容が求められるのか、それが事業主にとっても分かるような、そ

ういったやり方はやっぱり考えていく必要があるというふうに思っておりますが、それをどう具体的に指示をしていくのかというようなことについても労政審とよく御相談をしながら考えていきたいと思っておりますけれども、いずれにしても、そういったことを明示していくことは必要だというふうに思います。

○浜口誠君

(略) 今日、先週もこの場で同一労働同一賃金の観点について議論をさせていただきました。今日は、先回の質疑も踏まえて、もう少し深掘りであったり、さらに確認をしたい部分がございますので、その点を中心に今日はさせていただきたいというふうに思っております。

まず最初は、非正規労働者の方への待遇差の説明ということについて、先回も、口頭ではなくて書面で何とかできませんかと、省令とかに書面でやるというのを規定していただいてやっていただくのがやっぱり必要じゃないですかというお話を強く求めさせていただきました。結果として、先回の議論の中では、宮川局長からも加藤大臣からも踏み込んだ御答弁にまでは至らなかったかなど。それは、現在のルールは口頭で説明するというのが原則になっていると、そのルールがあるために先回の議論の中では踏み込んだ発言にはなっていないと。

一週間たちましたので、その後、省内でもいろいろ御議論もいただいたかもしれませんが、もう一度、その点について確認をしたいんですけれども、今のパート労働法においては、施行通達で、待遇を説明するときには口頭が原則と、書面の交付であっても義務を履行したこととするというふうになっています。それは私も承知していますけれども、そもそもなぜそういうルールになっているのかどうか、そこをまず確認したいと思います。

○政府参考人(宮川晃君)

お答えいたします。

委員、今御指摘の現行のパートタイム労働法の施行通達におきましては、第十四条第一項に基づく説明は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を短時間労働者が的確に理解することができるよう、口頭により行うことが原則であるが、すなわち的確に理解することができるようという形で記されております。その後、続きまして、説明すべき事項を漏れなく記載した短時間労働者が容易に理解できる内容の文書を短時間労働者に交付することなどによっても本項の義務の履行と言えることとしておりまして、漏れなく記載したものを容易に理解できる内容という辺りがポイントかと思われませんが、また、それに併せまして、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した文書を併せて交付することは、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を短時間労働者が的確に理解することができるようにするという観点から、望ましい措置と言えることとしておりますことから、的確に理解するという点はその理由と考えられるところでございます。

○浜口誠君

先ほど伊藤委員の方からも議論があつて、質問があつて、加藤大臣の方からは、理解できる説明方法が大事なんだという御答弁もありました。本当、そこが非常に大事だと思います。

今回も、口頭だとどうしても言った言わないとか、こういうことも起こるでしょうし、実際、非正規の方が正社員との待遇差に対して不満があつたときに司法解決みたいなものにどう移行していくのか、その根拠規定みたいなものもしっかり整備していくことも非常に重要であるとは思っています。

そのときに、実際にその書面があつて、それが証拠となつて裁判にも訴えることができるということになつていくと思います。そういうのがないと裁判にすら持ち込めないということが弱い立場の労働者の僕は位置付けだというふうに思っていますので、是非、しっかりとした書面、先ほど宮川局長からも、分かりやすく容易に理解できるそういうちゃんとした書面を基に説明をしていただく、これはやっぱり原則だというふうに思います。

それができれば、理想は省令とかにちゃんとそれを書き込んで、事業者側にそれを意識してもらって、ちゃんとその省令に基づいて行ってもらおうというのがもう基本中の基本だと思いますけれども、もう一回そこ、厚労省としての今後の非正規労働者の方への説明という点について、お考えをお伺いしたいと思います。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

今委員からお話がありましたように、現行パート法がそういうふうになっているということ、それについて今ちょっと説明をさせていただきました。

また、説明においては、例えば書面だけ渡すというのが本当にいいのかどうかというまた問題も別途あるんだらうと思います。そういった意味で、本当に非正規雇用労働者にとって理解できるような説明というのはどういうものなのか、これは労働者側からいってもそうですし、やっぱり使用者側も現実的に対応できる方法でなければ、これはなかなかフィージブルなものという事は言えないんだらうと思います。

そういった双方の観点から、労政審でということをや前々から申し上げてまいりましたけれども、労政審で議論いただく際にも、こういう場においてちゃんと出した方が、今言った労働者にもつながるし、逆に言えば使用者側も一応説明責任を果たしたことになる、そういうチェックにもつながるのではないかと、こういう御指摘があったような点、それから、実際、今、先ほど、パートタイム労働法において口頭でやっておりますけれども、それがどういうことになっているのか、そういったことも含めてしっかりと議論させていただいて、先ほども申し上げておりますけれども、非正規の雇用労働者にとって理解しやすい、そして日常的にも対応できる、日常的というか、使用者側も対応できる、こういったやり方を考えていきたいと思っております。

#### ○浜口誠君

もう一度確認ですけれども、厚労省始め政府の方の基本スタンス、基本的な考え方として、あるべき姿、非正規の方に使用者の方、事業主が説明するときのあるべき姿は、きちんとした書面をもって説明すると、それがあつべき姿だというお考えでよろしいですか。それを省令に書き込むかどうかはいろいろこれからの労政審の議論はあると思っておりますけれども、やはりしっかりと、待遇差を説明するときには書面をもって、そしてしっかりと説明をそれに加えて、書面を渡すだけじゃこれはいけませんので、そこにちゃんと説明をしていくというのがあるべき姿なんだと、これが基本的な政府の、厚労省の考え方なんだということを確認したいと思います。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

私どもの基本的な考え方は、先ほど申し上げておりますように、非正規の雇用の労働者、要するに説明を受ける側がしっかりと理解できる手法はどういうことなのかということで、ですから、今委員御指摘の、例えば、じゃ、あるべき書面とおっしゃるそのあるべき書面がどういうものなのかということもあるんだらうと思いますね。それがかなり個々の話について、例えば非正規で働いている人のある個々の具体的な条件ということになると、これはなかなか個人情報の問題としても難しいという面があったりとか、あるいは余りにも詳細であればなかなかそこまでお示しできないという、そういった意味で、あるべき書面というものがどういうものなのかということも含めてやっぱり議論していかないと行かないのではないかなというふうに思います。

そうでないと、先ほどから申し上げているように、本当の意味で、分かりやすいのと同時に使用者側もそれなりに対応できる、そういう仕組みにはなかなか得ないということではございますから、そこは最終的にはやっぱり労政審、労働者と使用者側が出てきている場においてそれぞれの考え方を決めて最終的には決めていく必要があると思っておりますけれども、ただ、先ほどから申し上げておりますように、やはりその第一としては、やっぱり非正規雇用の方々説明を受けやすい、理解しやすい、そういったものがどうあるべ

きなのかといったその点に立って考えていくべきだと思います。

○浜口誠君

今大臣の方から御説明いただきましたけれども、じゃ、大臣は口頭でもいいと言われているんですかね。僕は、口頭ではやっぱりいけないと。口頭だと望ましくないから、その書面の書きっぷりはいろいろありますけれども、書面を基にちゃんと説明をすると、そこがやっぱり求められているんですよというところはしっかり言っていたかかないと。何か今のお話聞いていると、もう口頭でもいいよというようなニュアンスに受け取れるんで、それだと全然駄目だと思うんですよ。ちゃんと必要な書面を交付して、で、説明をするというのがやっぱりあるべき姿、基本なんですということをしっかりと行っていただく必要あると思います。

○国務大臣（加藤勝信君）

ですから、先ほど申し上げておりますように、まずそのあるべき書面というのはどういうものなのかという、そこもやっぱり議論していかないと、そこが多分使用者側から見れば、じゃ、一体どこまですればいいんだらうか、こういう議論にもつながっていくんだらうというふうに思います。

ですから、私は書面を出して説明すること自体を否定するつもりは全くありませんし、そういった説明というのも非正規雇用労働者の方にとっては分かりやすいという場合もあるんだらうというふうに思います。ですから、そこを否定するつもりはありませんが、ただ、物事として決めという中においてどこまで決められるのか、あるいはどこまでが望ましいという話になるのか、そういった部分も含めて労政審で議論していただくということでございます。

○浜口誠君

別にこの場で何か書面に書き込むとか、別に書面の中身を僕議論したいわけではなくて、実際に使用者の方が非正規の方に説明するときには書面に基づいてしっかりと説明すると、そこが最低限求められるんですよ、その考え方を厚労省、政府としても持っておられますよねと。そこを否定されちゃうと僕ら、えっという感じになっちゃうんで、そこは少なくとも書面で説明すると、そこはもう原則、それは政府としても基本的な考え方として持っていますと、そこだけは認めてくださいよ。その中身がどうのこうのは、それはいろいろ幅があると思いますけれども、最低限そこは政府としてもその考え方にはアグリーしますと、同意しますということを言っていたかかないと、何かもう口頭でも何でもいいというような感じに、ここの国会の議論ではそういう幅を持たせたくないの、是非そこは同意をしてほしいと思います。

○国務大臣（加藤勝信君）

今の最初に委員がお話しになったパートタイム労働者については口頭でということになっているわけですよね。ですから、そういった流れのことも踏まえながら議論を、当然それは多分労使でいろんな議論があってそうなったという経緯があるんだらうというふうに思いますから、やっぱり今回においてもどういう形にしていくのかというのはやっぱり労使にしっかりと議論していただくかやならないと思っています。

ただ、先ほどから何回も申し上げますように、しかしやはり、第一義的には今回どういう趣旨でこれが入ってきているのか、そういった意味において非正規と正規のその格差を是正していくためにも、非正規雇用労働者がそういった説明を受けることが非常に大事である、また、それが非常にこの仕組みにおけるある意味ではコアでありますから、そこをどう担保していくのかと、そこはしっかりと議論をしていただきたいというふうに思いますし、その上において、紙をまず出さなければ説明をしたことにならないんだというところまで今私と言えるかという、そういう状況にはなっていないということでございます。

○浜口誠君

正直ちょっと残念ですし、今回、使用者側に説明の義務を課すということを考えれば、やはり説明方法についてもしっかりとしたもの示していく、政府としての考え方はしっかり持っていたいただきたいなということは、本当これ、もう強く求めておきたいと思います。ちょっとこればかりやってもこれで終わっちゃうので、また次回やります。また一週間あつたら、また省内でいろいろ御議論が。

では、続きまして、お手元、資料配ってあるので、ちょっとそこを見ていただきたいんですけども、これ、短期ですか、有期の派遣労働者の方がどういった、今回の法律で均衡・均等待遇が確保されるのかというのを少し絵に落としたものです。

同じ派遣会社の中であれば、ここにあるケース1、これはパート・有期法の均等・均衡待遇規定八条、九条が、この中のケース1の場合はここで規定されると。一方で、派遣先にこのAさんが派遣元から派遣されたときには、派遣先の会社において、このケース2のような、向こうの派遣先の通常の労働者との間で均等・均等待遇の規定、これは労働者派遣法の方で適用されると。

要は、このAさんからすると、いろんな仕事の態様があるんですけども、それぞれ二つの法律の規定に基づいて均等・均衡待遇が適用されて、いろんな行政への救済ですとか、あるいは司法解決、こういったものを求めることができる、それぞれの規定において求めることができると、こういう理解でいいかどうか、これは確認です。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正後、派遣労働者がパートタイム労働者又は有期雇用労働者にも当たる場合、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、ただし、その場合、労使協定の対象となる場合の労使協定の部分は除きますけれども、労働者との均等・均衡待遇と、それから派遣元の通常の労働者との均等・均衡待遇の双方が求められることとなります。その際、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先でありまして、派遣労働者の納得感を考慮する上で派遣先の労働者との均等・均衡待遇は重要な観点であるとして、労働者派遣法で派遣先の労働者との均等・均衡待遇を義務付けていることから、待遇のいかにかわらず派遣先の労働者との差がある場合にそれが不合理か否かという問題になると考えられますが、その一方で、派遣労働者と派遣元の通常の労働者とは職務内容を含めた就業環境や指揮命令関係が大きく異なります。

したがいまして、基本給など職務の内容に密接に関連する待遇については、特段の事情がない限り、派遣元の通常の労働者との待遇差が問題にはならず、一方、通勤手当など雇用関係や人事管理に密接に関連する待遇につきましても、特段の事情がない限り、派遣元の通常の労働者との待遇差が問題になると考えております。

こうした点につきまして、必要に応じまして、施行段階において労働政策審議会で御議論いただいて考え方を整理し、通達等で考え方を明らかにしていきたいと考えております。

#### ○浜口誠君

いや、いろいろ専門的な御説明いただいたのを、もっとシンプルに我々に説明いただきたいんです。

私は、このAさんは、二つの法律、パート・有期法と、今回、労働者派遣法、それぞれどういう仕事をするかによって適用される法律は変わるかもしれませんが、このAさんにとっては二つの法律によって均等・均衡待遇、いわゆる同一労働同一賃金についてはちゃんとその規定が適用される、そういう労働者になるんですねということを聞いているだけなんです。それに対してイエスかノーかだけで教えてください。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

そういう観点、適用という観点では適用されます。

○浜口誠君

適用されるということですので、このAさんにとっては、二つの法律に基づいて同一労働同一賃金というのはいしかりと適用の対象になるということは確認できたと思います。

じゃ、続きまして、派遣労働者の方、これも先回、宮川局長と議論させていただいて、労使協定に織り込む派遣労働の方の賃金、これ一定の水準を上回らないといけないと。この水準は何かというと、同じような仕事に従事している一般の労働者の方の平均的な賃金、これを上回らないといけないと。じゃ、その一般の労働者の方の平均的な賃金は何に基づいて決めるんですかと、こういう議論をさせていただきました。

そのときに、私は、公的統計、賃金センサスですとかあるいは職業安定業務統計、こういった公的統計を使ってしかりとした金額を一般の労働者の方の平均の賃金ということで算出すべきだと、こういうことを強く求めました。それに対して、宮川局長からは、公的統計だけではカバーできない部分もあるので、いわゆる業界データなんかも使わざるを得ないかもしれないと、こういう考え方が示されました。これ、裏を返して言うと、公的統計があるところはしかりその公的統計を使いますと、ただ、やむを得ず、公的統計がないところはもうやむを得ないので業界データを使うと、そういう理解でいいですか。

使えるところは公的データをちゃんと使うということを政府としても考えておられるのかどうか、ここを確認したいと思います。

○政府参考人（宮川晃君）

先日お答えしましたとおり、職種ごとにある程度詳細な賃金水準を把握できる統計といたしましては賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計がございます。

しかしながら、賃金構造基本統計調査は業務内容の区分が製造工程を中心とする百二十九業種に限られているということ、それから、職業安定業務統計については勤続ゼロ年の数値しかないなどといった事情もございます。このため、業界の独自データなど公的統計以外の活用を認めるのかどうか、どのような場合に認めるのか、認める場合に当該データはどのようなものでなければならないのかを含めて議論が必要と考えております。

こうしたことから、労働政策審議会の建議におきましても、一般の労働者の賃金水準について、実効ある労働者の保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当とされておまして、改正法成立後に労働政策審議会における議論を経てその点について決めさせていただきたいと考えております。

○浜口誠君

先回の答弁繰り返さなくていいですよ、全く同じことを先回聞いているんですから。僕らはその先を議論したいということを言っているわけです。

その上で、公的データがあるところはちゃんと公的データを優先して、公的データあるわけですから、賃金センサスとか。そこはちゃんと活用できるところはそこを優先的にしかり活用するんですよと、その確認を今日は取りたいということなので、そこに対してちゃんと答えてください。

○政府参考人（宮川晃君）

繰り返しになり恐縮でございますが、業界の独自のデータと公的統計以外の活用を認めるかどうか、どのような場合に認めるか、認める場合には当該データがどのようなものでなければならないのかも含めて議論が必要と考えておりますので、労働政策審議会における議論を経て定めたいと考えております。

○浜口誠君

いやいや、ちょっと待ってください。それは公的データがあっても使わないということを行っているのと

等しいですよ。それはいかぬですよ。やっぱり公的データがちゃんとあるんだったらそこを使うと言ってくださいよ。でなければ、そんなのどンドン、もう派遣労働者の方の賃金なんて低く抑えられますよ、そんなの、当然。政府がそんな態度でいいんですか、それはいかぬと思いますよ。

○政府参考人（宮川晃君）

失礼いたしました。

例えば、職業安定業務統計の分類の一つに一般事務の職業があるわけですが、その中に秘書とかコールセンター、オペレーター、医療事務員などが含まれておりまして、秘書に限定した業界独自のデータがある場合にその利用を認めないのかどうかという細かい議論の点もありますので、ただ、原則、もちろんそういうデータ、公的データがあればそれを優先させるという思想の下の中で、先ほど申しましたように、公的統計の活用を認めるのか、どのような場合に認めるか、認める場合には当該データはどのようなものでなければならないのかと、まさにその範囲の問題だと思っております。

○浜口誠君

ようやく公的データを優先させると言っていただきましたが、もうこれがもらえなかったら僕は何のためにこの三十分議論しているんだという話になりましたので、少しは安心しました。

その一方で、やむを得ず業界データを使うといった場合においても、この業界データの信憑性だったり、そのデータが本当に事実に基づいたデータかどうかというのはこれはちゃんと担保していかないといけないというふうに思います。

やむを得ずです、やむを得ず、公的統計データがないのでここは業界のデータを使うとなった場合において、その信憑性、そのデータの正当性、これを、じゃ、厚労省としてどう確保しようと考えられていたんですかね。そこはちょっと明確にしてほしいと思いますし、仮にその業界データを使うに当たっても、厚労省としてこれは使っていいデータなんだと、そういう認定をするだとか、保証を与えた上でそのデータを使ってもらおうというような、やっぱり管理するスキーム、仕組みをこれ考えていく必要があるというふうに思いますけれども、その点に関して現時点でのお考えを聞きたいと思います。

○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申し上げましたとおり、改正法成立後に独自のデータの活用を認めるか、認める場合に当該データがどのようなものでなければならないか、これは議論をさせて定めることになるわけですが、仮に業界の独自のデータを認める場合であっても、これを労使協定において比較対象とした一般労働者のデータの出典等について記載を求めることも含めて検討しているところでございまして、そのデータが適切なものであるか等については、行政として指導監督を行っていくつもりでございます。

○浜口誠君

しっかり、使う場合も、厚労省としてそのデータの中身、精査していただいて、使っていいものだという確信を持った上で業界の方に使っていただくようにしていただきたいなというふうに思います。

では、もう一点、最後になるかもしれませんが、先回の質疑の中で、労使協定がちゃんと締結されているかどうか、行政としてどのようにその適正性を確認するんですかという議論をさせていただきました。そのときに、派遣労働法の二十三条に基づいて派遣元の事業者が年一回、厚労省の方に事業報告ですかね、これをやると。その中で、労使協定がどういう締結状況になっているのかというのを報告させるというのも一つの考えとしてはありますというお話をいただきました。

ただ、この事業報告は、単に派遣労働者の方の労使協定、我が社は結んでいますと、その事実だけを書いてあるだけではこれ何の意味もないと思っていまして、しっかりと、この労使協定に書き込まないといけな

い五つの項目について、賃金決定方法ですとかあるいは派遣労働者の範囲ですとか、こういったものをきめ細かく明確にその事業報告に書き込ませると、それをもって確認するということによろしいですね。

○政府参考人（宮川晃君）

お答えいたします。

先日御答弁させていただきました、一つの考え方としての事業報告により行政に報告させると。ですから、この点につきましても、労働政策審議会において議論をいただかなければならないわけですが、仮に事業報告によることとする場合に、どのような事項をどの程度報告させるかといった事項についても併せて労働政策審議会における議論を経て定めてまいりたいと思いますが、いずれにいたしましても、行政として、労使協定が適正に運営されているかについて適切に把握できるようにしてまいりたいと思います。

○浜口誠君

適正に適切にどこまでやるんですか、その意味をもう一回詳しく丁寧に説明してください。

○政府参考人（宮川晃君）

この届出に代わる事業報告によりまして協定の内容等が適切に把握できるようにするという観点から、その報告内容については考えさせていただきたいと思います。

平成30年6月14日 参議院厚生労働委員会

○三浦信祐君

(略) 本法改正では、正規雇用者と非正規雇用者との待遇差の合理性について、雇用主に労働者に対して説明義務を課しております。

近年、正社員として勤務し退職した後、定年後の再任用で採用され働く方が増加をしております。再任用の方は、それまでの能力、経験を生かして勤務をしている中、正社員時よりも給料が低くなるのが一般的です。これについてどのような合理的説明を企業が行っていくことになるのでしょうか。先般、最高裁にてこの課題について判決が出ております。判例との関係性を含めて、考え方をどのように整理されていくのでしょうか。

また、正規雇用と非正規雇用との差をなくす過程で、通勤手当等の諸手当の取扱いについて、同日、最高裁判決がありました。この事実と本法改正に基づき、経営者、使用者が踏まえるべき点について、また今後の対応について、加藤大臣に伺います。

○国務大臣（加藤勝信君）

今回の二つの最高裁判決、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差について個々の手当ごとに判断するというところで、現行の労働契約法第二十条の解釈適用について判断をされたものでありますが、今回の法案による改正後の規定の解釈にも示唆を与えていただける、こういうものだというふうに認識しております。

判決を踏まえて法案の文言の修正をする必要は特になく考えておりますが、今後策定する同一労働同一賃金のガイドライン、また通達においては、この判決におけるもの、必要なものはしっかり取り入れていく必要があると考えております。例えば、今お話がありました定年後再雇用の有期雇用労働者に関する均等・均衡待遇の考え方ですが、既にお示しをしたガイドライン案においては、退職一時金及び企業年金、公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行うとされていたところでごさいます、そういった意味では、今回の判決というのはそれ一つの示唆を与えていただいているわけですから、それを踏まえてこの点についても何らかの認識を示していく、ガイドラインで示していくということで検討していく必要があるというふうに考えております。

いずれにしても、このガイドライン案あるいは通達については、関係者の意見、またこの国会における様々な御議論も頂戴をしておりますから、それを踏まえて法案成立後に労働政策審議会においてしっかりと議論させていただいた上で作り上げていきたいと、こう考えております。

○三浦信祐君

大臣から、そのガイドラインの重要性ということを逆に言っていたと思います。しっかり審議をして決めていただきたいと思います。

本委員会で法案審議を行っていく中、今後、労政審での議論を行っていただきとの答弁が多岐にわたって多数あります。厚労省側から一方的にこれを審議してくださいと範囲を狭めて議論していただくことではないと承知している上で、確認ですけれども、労政審で議論していただく項目は幾つになるのでしょうか。また、国会審議での各種論点はどう反映をされていくことになるのでしょうか。基本的な質問ですけれども、加藤大臣に伺います。

○国務大臣（加藤勝信君）

今の御質問の中で、基本的に省令について労働政策審議会でご議論いただくということですから、この今の法改正案におきます新設、改正された条項において省令で定めることとされているものについて、

それを一つ一つ数え上げさせていただきますと、六十程度になるということでございます。これについては法案の成立後に労働政策審議会において議論をいただくということでもあります。

また、このほか、法案において新たに設けるとされた指針、これについても併せて労政審で議論の対象になるものというふうに考えております。

#### ○三浦信祐君

(略) 本法案では、基本的には民間と民間との労使関係についての規定をしていることと承知をしております。したがって、公務員は対象となっておりません。しかし、公務員は労働者であり、生活者でもあります。御家族があり、健康確保も必須です。この環境なくして国民に奉仕をする仕事はできません。公務員の働き方改革も不断の努力が必要だと私は思います。

その上で、公務員主体の官公庁での非正規職員の処遇は本法改正でどのように扱われていくのでしょうか。また、労働法制を所管している厚生労働省が模範となっていくべきであり、非正規職員の方々に対する具体的対応、取組はどうなっていますでしょうか。加藤大臣、よろしくお願いいたします。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

この法案における同一労働同一賃金、これは基本的には民間の労働者の方を対象とするもので、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すということではありますが、そのまさに目指すという点においては、この国における非正規で働いているの方々についても同様に取り組んでいく必要があるというふうに思います。

国の非常勤職員については、昨年五月に、内閣人事局主導の下、平成三十年度以降、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給をするなど、段階的な処遇の改善に取り組んでいくことについて各府省間で申し合わせたというふうに承知をしております。実際、それぞれの取組は各府省間で必ずしも均一ではなくて、ばらばらでありました。そこを均一を取って、また同時に、これ予算が必要でありますから、予算の手当てをしつつこういった対応をしていく必要があると思います。

厚生労働省本省でありますけれども、本省においては非常勤職員に対する期末・勤勉手当に相当する給与は、これは支給をしておりますが、都道府県労働局の非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与、これはこれまで支払っているわけであり、支給しているわけであり、本申合せを受けて、本年度から新たに勤勉手当に相当する給与の支給も開始することとさせていただいたところでございまして、引き続き、国家公務員における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差がないようにしっかりと取り組ませていただきたいと思います。

#### ○山本香苗君

(略) 非正規の賃金が正社員の八割程度、欧州各国ではと。日本においては六割と、格差が大きいと。この格差是正が喫緊の課題であると。

そこで改めて伺いますが、今回、この同一労働同一賃金、導入することによりまして、どの程度このいわゆる一〇対六、改善することになるのでしょうか。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正法案におきましては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差がある場合、個々の待遇ごとに、職務内容等、当該待遇の性質、目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理なものであってはならないとされているところでございまして、どの程度の待遇改善が見込まれるかにつきましては、実際に各企業における正規雇用労働者と非正規雇用労働者が担っている職務内容等によって待遇差が不合理であるか否かとの判断が異なることとなりますので、一概にお答えすることは困難であると考え

ております。

今後、今回の改正を踏まえた事業主の取組等やそれを受けた各種統計調査の動きにつきましては、厚生労働省としても注視してまいりたいと思います。

○山本香苗君

同一労働同一賃金につきましては、この委員会で何度も各委員が御質問されていらっしゃいましたが、待遇内容、理由等の説明義務につきまして、この間の質疑の中でも、待遇内容等について労働者が的確に理解できるよう容易に理解できるような方法で説明すると繰り返し答弁されておりましたけれども、聞いていても、全く具体的にどのような形で説明義務が果たされるのかイメージが湧かないんです。

是非、労使双方がイメージが湧くようなひな形作ってもらえませんか。それで、できる限り書面で説明できるようにしていただきたいんですが、いかがでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

待遇差に関する説明の内容につきましては、労働政策審議会の建議において対応の例示なども示されておるところでございますが、具体的に分かりやすいものという観点で先生御指摘のひな形を作るということでございますが、実効ある労働者保護の観点と、あるいは実務上現実に対応できる観点、双方から、先生御指摘のひな形を作ることも含めて検討していきたいと考えております。

また、どのような説明方法がよいかにつきましては、非正規雇用労働者が理解できるようなものとなるよう、これまた様々な、両方の観点から改正法成立後に労働政策審議会において御議論いただきたいと考えております。

○山本香苗君

分かりやすくという中で、是非、障害のある労働者への説明責任、説明義務というのはどのように果たされるのでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

非正規雇用労働者が求めた場合の正規との待遇差の内容、理由等の説明方法につきまして、非正規雇用労働者が理解できるようなものにするということが重要であると考えております。

また、障害者雇用促進法第三十六条の三におきまして、事業主は、合理的配慮を提供するため、過重な負担とならない範囲で、労働者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならないこととされております。こうした趣旨も踏まえ、例えば、視覚障害のある労働者の方に対する説明に当たっては、拡大文字、音声ソフトなどを活用して説明することも考えられるところでございます。

このように、障害のある労働者に対しても、それぞれの障害特性に応じた方法で説明を行っていただきたいと考えております。

○山本香苗君

最後にお伺いしますが、昨日の公聴会でも公述人の方から、労働者が知らないことによって恩恵が受けられないようなことがあってはならないというような話もありました。セミナー、広報等しっかりしていただくということも大事なんですが、と同時に、やっぱり個々の労働者によって状況は異なります。是非、この同一労働同一賃金に関して労働者が安心して相談できる窓口というものを各労働局に、しっかり旗立てて、やっていますという形でつくっていただけないでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

御指摘のとおり、労働者が安心して相談できるような体制を整備していくことは重要であると認識しております。

非正規雇用労働者が正規雇用労働者との待遇差などについて安心して相談いただけるよう、この同一労働同一賃金の趣旨や法改正の内容とともに各都道府県労働局の相談窓口についてしっかりと周知し、労働者からの相談に対して丁寧に対応してまいりたいと思います。

○山本香苗君

いや、周知するという話じゃなくて、そういう窓口つくってねという話なんです。

○政府参考人（宮川晃君）

窓口をつくった上で周知していくということでございます。

○小林正夫君

（略）次に、同一労働同一賃金についてお伺いいたします。

六月四日の本会議で、労働者に対する待遇に関する説明について、きちんと書面で説明することが大事だと、このように私、本会議で質問をいたしました。厚労大臣から、書面では理解しにくい内容を口頭で補足し、一律に説明方法を定めずと、こういう旨の答弁がありました。

私は、書面でないと曖昧になると、このように思っております。今日の午前中の山本委員からも同じような指摘もございました。私は、この書面にすることを義務化にする、これが大事じゃないかと思います。そして、昨日の地方公聴会でもやはり書面にすべきだと、こういう意見が出ておりました。

この指摘は、六月五日の委員会と六月十二日の委員会と同僚の浜口委員からも指摘がありました。大臣からは、書面を否定するものではない、委員会で書面にすべきと意見があったことを労政審に伝えたいと、こういう旨の答弁がありましたけど、私は、書面化を義務化にして、そしてそのフォローをいろんな方法でやっていくと、このような方法で行えばいいんじゃないかと思いますけど、いかがでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君）

前も申し上げたように、書面による説明自体を否定をするつもりもありませんし、基本的には、書面で説明をした上で、書面だけ渡すというだけでもこれは不十分だと思いますから、口頭で補足をしていく、そういういった考え方があるんだろうと思います。

前回、今委員お話しのようなことを答弁させていただきましたけれども、基本的には、非正規雇用労働者が理解できるような説明とすることが重要だという観点から、資料を活用しながら口頭で説明することを基本に望ましい説明の方法の仕方について検討したい。したがって、議論していただくときに、資料を活用しながら口頭で説明していくということを基本にひとつこの説明方法を考えていただきたいということで労政審で御議論いただきたいと、こういうふうに考えております。

○小林正夫君

是非義務化にすべきだと、このことを改めて強く言っておきます。

そして、そういう状況にありますから、厚労省としても、この書面を用いることは否定しないし、書面も一つの活用方法だと、このように考えているということですので、現段階では書面を作る場合にはどういう内容の書面を作るべきだと考えているか、お聞きをいたします。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の法案におきましてその説明義務を課したわけでございますけれども、労働政策審議会の建議にお

きましてこの説明義務の対応の例示として挙げられていますのが、事業主に説明を求めた非正規雇用労働者と職務内容、職務内容・配置変更範囲等が最も近いと事業主が判断する無期雇用フルタイム労働者ないしその集団との待遇差、それから当該待遇差の理由、それから当該無期雇用フルタイム労働者ないしその集団が当該非正規雇用労働者に最も近いと判断した理由を説明することとされておりまして、例えば、ある待遇に差がある場合について、その理由が職務の内容の違いである場合にはその職務の内容の違いについて具体的に説明することなどが考えられるわけですが、いずれにいたしましても、この建議において、待遇差に関する説明義務の具体的内容につきましては、実効ある労働者保護の観点、それから実務上現実的に対応できるようにする観点の双方から施行段階において検討を深めることが適当であるとされているところをごさいますて、改正法成立後に詰めていきたいと考えておりますが、今朝ほどの議論も含めて、午前中の議論も含めて考えていきたいと思っております。

#### ○小林正夫君

今答弁があった内容をやはりきちんと書けばより分かるんじゃないかと、私は今答弁を聞いて思いました。ですから、それが、やはり義務化して基本的にやっていくべきだと、このように思いましたので、是非、今答弁をされた内容を、書面で用意をしているということならば、それを義務化にしていく必要があるということをごさいますて強く申し述べておきたいと思っております。

午前中の三浦委員からの質問もありましたけれども、六月一日に最高裁で非正規社員と正規社員の賃金格差を是正するように求めた判決が出て、報道では、主な内容として、正社員と非正規社員の賃金格差が不合理かどうかは賃金項目ごとに個別に判断すべき、そして、賃金格差が不合理だとしても正社員と同じ賃金そのまま非正規社員に適用されるわけではないと、このように言われております。

同一労働同一賃金の実効性を確保するガイドラインを整備するというようになっておりますけれども、今回の判決を受けて、基本給や各種手当の均等・均衡待遇の確保ではどういうことが示されると考えているのか、お聞きをいたします。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の判決は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差に関しまして、個別のそれぞれの手当ごとに判断するなど、現行の労働契約法第二十条の解釈、適用について判断されたものであり、今回の法案による改正後の規定の解釈にも示唆を与えていただけるものと考えているところでございます。

この判決を踏まえまして、先ほど、午前中に大臣からも答弁させていただいたとおり、法案の文言を修正する必要はないと考えておりますが、今後策定しますこのガイドライン、案を取るガイドラインですね、それや通達におきまして必要なものは取り入れていこうと考えております。

いずれにいたしましても、ガイドライン等につきましては、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえ、法案成立後に労働政策審議会において議論をしていきたいと思っております。

また、各社の労使間で十分な話し合いが行われ、労使双方の納得の下、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消が実現されるよう、改正法の内容やガイドラインの考え方について、労使団体の協力も得ながらしっかりと周知してまいりたいと考えております。

#### ○小林正夫君

ガイドラインの作成は大変必要だと思います。ただ、その内容がみんなに分かりやすくないとなかなか理解が進まないと思っておりますけれども、分かりやすいガイドラインを作る、こういうように受け止めていいですか。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

先ほど申しましたように、ガイドライン案は既に示されているところでごさいます、先ほどの内容を踏まえた形でのガイドラインを作るわけですが、このガイドラインを踏まえた形での例えば業界団体ごとのマニュアルですとか、さらに、中小の商工団体の中からは、このガイドラインを踏まえた形での一種の手順書みたいなものを作成したらどうかという御提案もごさいますので、それらも含めましてこのガイドラインが使えるようなものにしていきたいと考えております。

○浜口誠君

(略) それでは、法案の審議の方に入らせていただきます。

今日は、まず先週の持ち越し課題、少し最後時間がなくて中途半端で終わっている部分がありますので、そこをまず確認をさせていただきたいと思ひます。

それは、派遣労働者の労使協定、これを行政がどう適正に把握していくかと、この議論が先回最後になっちゃって余り詰め切れていないので、そこを確認をさせていただきたいと思ひます。

宮川局長の方からは、事業報告の中で適正に把握するようにしていきますと、これ派遣法の二十三条の中に、派遣の事業主が厚労省の方に年一回、事業報告というのを出すんですけども、その中で労使協定が結ばれているかどうかを報告をしてもらおうと。私からは、その中には、単に労使協定結んでいませうというような事実関係では不十分であるから、実際にこの五つの項目を労使協定の中に入れていかないといけないんで、結んでいかないといけないんで、その五つについて詳しく事業報告の中に書いていただいて報告を受けるべきではないですかと、そのことを強く申し上げました。

やはりそこが少なくとも担保されていないと、行政として正しく労使協定の内容を把握したということにはならないというふうに思ひますので、その考え方についてももう一度確認をさせていただきたいと思ひます。

○政府参考人（宮川晃君）

お答えいたします。

労使協定が適正に運用されているかを把握することは重要だと認識しておりまして、可能な限り適正に労使協定の状況を把握することが必要であろうと考えております。

先日も申し上げましたとおり、事業報告により行政に報告させるか否かにつきましては労働政策審議会における議論により定めてまいります。仮に事業報告によるものとする場合には、単に派遣労働者に関する労使協定を締結しているという事実だけではなく、法三十条の四第一号から第五号までの各号に係る内容についての報告を求めることについて、これは具体的内容については、実効ある労働者保護の観点あるいは実務上現実に対応できるようにする観点の双方から労働政策審議会にて御議論いただきたいと考えております。

○浜口誠君

労政委員会で議論するというのは分かりますけれども、その一番から五番まで、これをしっかりと書いていただく、その方向でしっかりと議論するというのでいいですね。厚労省としてはそこはしっかりと担保していくんだと、そのことでいいですね。

○政府参考人（宮川晃君）

今申し上げましたとおり、それぞれ各号、一号から五号と、各号に係る内容についての報告というふうに考えております。その場合には、やるとした場合にはということだと思ひます。

○浜口誠君

その条件付けなくていいですよ。しっかりそこを担保していくということを言ってください。

○政府参考人（宮川晃君）

そのとおりで結構です。

○浜口誠君

時間が余らないので、是非、そう思っているんなら最初からそう言ってください。（略）

○山添拓君

（略）次に、いわゆる同一労働同一賃金について伺います。

安倍首相は、二〇一六年六月一日に発表した談話の中で、同一労働同一賃金を実現し、非正規という言葉がこの国から一掃しますと述べました。非正規雇用は今や全体の四割に達し、賃金、労働条件の不公正な格差のために、平均給与で三百十五万もの格差が生じています。

この格差は、非正規雇用が有期契約や間接雇用で不安定なために、使用者と対等に交渉したり権利行使をしたりするのが困難であることから生じたものにほかなりません。非正規労働者は、非正規であるがゆえに弱い立場にあるわけです。本来、雇用は、直接、無期の雇用が原則です。本気で格差是正を言うのであれば、非正規雇用そのものをなくす、減らすための法改正が必要だと考えますけれども、大臣の認識はいかがですか。

○国務大臣（加藤勝信君）

今のその年収について、多分年収をおっしゃったというふうに思いますけれども、これはやっぱり、例えばパートで、パートというか時間によっても変わってくるわけなんで、それは直ちにということにはならないと思いますが、ただ、我々が申し上げているように、フルタイムで働く場合とパートで働く場合の時間当たりの賃金、これで見ると、海外、これは一律には機械的には比較できませんけれども、海外と日本を比べると日本の方が格差が広がっている、このことは一つの問題意識として今回の法案も提出をさせていただいているわけであります。

ただ、今委員おっしゃるように、もちろん正規で働きたいという方が正規で働けるようにそうした形での雇用を促進をしていく、あるいはその必要な能力開発について助成をしていく、これは当然やっていくべき課題だというふうに思います。しかし同時に、様々な制約条件があるわけでありますから、その制約条件の中で働ける働き方を用意していくということもまた必要なことではないかと。ただ、それにおいて、先ほどお話があったように、処遇が余りにも違い過ぎる、不合理な格差がある、これは是非是正をしていきたいということで今回の法案を出させていただいているということであります。

したがって、総理も言うておりますけれども、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方の選択肢を待遇差を気にすることなく選べる社会を実現していくということで今回の法案を出させていただいているということでございます。

○山添拓君

安倍首相は、非正規という言葉がなくすと言うだけで、非正規の働き方、不当な待遇そのものをなくすとは言いません。企業にとって安上がりで簡単に切り捨てられる使い勝手の良い非正規雇用の増大を野放しにすることは、これは政治の姿勢が問われることを指摘したいと思います。

雇用形態による格差の是正について初めて正面から認めた裁判例が、丸子警報器事件です。長野地裁の一九九六年の判決です。

二か月契約を四年ないし二十五年にわたって反復継続してきた女性の臨時社員が、女性正社員と同じ組

立てラインで同じ仕事に従事してきた。所定労働時間が正社員より十五分短く設定されておりましたが、実際には、その分残業扱いで同じ時間働き、QCサークル活動にも正社員と同様に参加をしていました。一九九七年当時、勤続二十五年の女性正社員の年収は三百二十三万八千八百円、臨時社員は二百十四万五千八百七十円。正規の六六%でした。

判決は、この格差が公序良俗に違反して違法だとしたんですが、どのような理由でそう判断したのですか。

○政府参考人（宮川晃君）

御指摘の事件は、平成八年三月の長野地裁上田支部における判決ということでございますので、現行の労働契約法第二十条やパートタイム労働法八条、九条は規定されていない時代の判決でございます。この判決については、お読みの方がよろしゅうございますか、判決を。

同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないでよいというわけでは決してない。けだし、労働基準法第三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原則と考えるべきものである。（中略）したがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、一つの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと見て、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきであるとの判断がなされております。

○山添拓君

二十年前の判決で示された、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念、この位置付けは均等・均衡待遇を保障しようという本法案を審議する上でも重く受け止めるべきだと考えます。

資料の四ページに、パート法八条の改定案をお示しいたします。

パート・有期労働者の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者との関係で不合理な相違があってはならないとしています。政府は、この通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイムの労働者であるとし、非正規労働者は不合理な待遇差の是正を求める際、通常の労働者の中でどの労働者との待遇差について争うかを選ぶことができると説明をしてきました。その根拠は何ですか。

○政府参考人（宮川晃君）

議員御指摘のとおり、改正後のパート・有期労働法第八条の規定における通常の労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者全体をいいます。したがって、裁判において非正規雇用労働者は、パート・有期労働法八条に基づいて不合理な待遇差の是正を求める際、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者の中でどの労働者との待遇差について争うか選ぶことができるものであると考えております。

なお、働き方改革実現会議においてお示しした同一労働同一賃金ガイドライン案におきましても、待遇の比較対象となる無期雇用フルタイム労働者について、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭に置いているとするなど、先ほど申し上げた考え方についてはこれまでもお示ししてきたところでございます。

○山添拓君

いや、全体ということになると、これは不都合が起きるんですね。

衆議院で我が党の高橋千鶴子議員も指摘をいたしました。現行の労働契約法二十条、無期と有期の不合理な格差是正を求めたメトロコマース事件の判決の中では、裁判所が勝手に比較対象を設定しています。東京地裁の二〇一七年三月二十三日の判決です。東京メトロの売店業務に従事してきた契約社員が、正社員との本給、賞与、各種手当などの差額を請求した事件です。原告は、原告らと同じく専ら売店業務に従事する正社員十八名との格差を問題にしたわけですが、裁判所は、様々な業務に従事する正社員六百名全体と比較をいたしました。これでは、労働者が比較対象を選ぶということになっていないわけです。この比較の在り方は今度の法案では許されないということですね。

○政府参考人（宮川晃君）

現行法規における一つの裁判の判断でございますので、今回私どもが考えておりますのは、どの労働者との待遇差について争うこともできるという考え方を示したものとして、今回立法しているものでございます。

○山添拓君

今後は違うということでありました。

法案は、不合理かどうかを判断する考慮要素として、業務の内容及び責任の程度、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を挙げ、どの要素を考慮するかは、問題となる待遇の性質や目的に照らして適切なものを選ぶとしています。

メトロコマース事件の地裁判決では、基本給、賞与、各種手当、いずれの格差についても、会社側の主張、長期雇用関係を前提とする正社員に対する福利厚生を手厚くすることにより、有為な人材の確保、定着を図る目的だと、この会社側の主張に一定の合理性があるといたしました。

しかし、こうした使用者の主観的な意図や目的で格差がよしとされるのであれば、均等・均衡待遇など使用者の説明次第で幾らでも認められることになりかねないと思います。

不合理かどうかについての判断は客観的、具体的な実態に即して行われるべきで、使用者の主観によって判断されるべきではないと考えますが、大臣、いかがですか。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の法案によりまずパート・有期労働法第八条の規定、職務の内容、職務の内容、配置の変更範囲、職務の成果、能力、経験などのその他の事情のうち、その目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとされております。

これらの事情につきましては、当然のことながら、客観的、具体的な実態ということでございますが、委員御主張の事業主の主観というものがどのようなものであるかというのは必ずしも判然といたしません。いわゆる具体的、客観的に認められるようなものということを私どもとしても考えております。

○山添拓君

メトロコマース事件の原告は、専ら売店業務にしか従事していない正社員、同じ業務に従事している正社員との格差を問題としたわけです。ところが、判決は、大半の正社員が売店以外の様々な業務にも従事している、配置転換や出向を命じられることもあるんだと言い、専ら売店業務にしか従事していない正社員についても就業規則上は配置転換があり得ると、こう言って、配置転換のない原告ら契約社員とは職務内容と配置の変更範囲に大きな相違がある、だから格差は合理性があると、こういう認定をしてみたわけです。実際には、正社員であっても勤務先はみんな都内なんです。一か所だけ千葉の西船橋がありますが、転居を伴

う配転などないにもかかわらず、そこに大きな相違があると裁判は認定しています。

こういう形式的な判断は、先ほどの御答弁に照らせば、客観的、具体的な実態に即して行われていないと言うべきだと思います。就業規則上、配置転換や出向を命じ得るような規定があったとしても、現実に配転の実績があるか、され得るか、こういう実態に即して判断されるべきだと考えますが、大臣、いかがですか。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

基本的には、先ほど局長から答弁させていただいたところでありますけれども、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が不合理であるか否かを判断する際、職務内容、配置の変更範囲などを考慮するに当たっては、客観的、具体的な実態に照らし判断すべきものと考えておりますし、その判断に当たっては、就労規則等に明文化された定めがあれば、それも一つの参考資料になるとは考えられますけれども、それだけではなくて、過去の転勤の実態など、当該事業主における職務内容や配置の変更の実態、これを基に判断することになると考えております。

#### ○山添拓君

これは、私、形式だけでも判断されるということになれば、使用者は幾らでも格差を合理化できると思うんですね。正社員についてのみ就業規則で配置転換の可能性を入れておけばよいということになってしまいます。実際には配転など命じなくても、規定上の抽象的な可能性だけで職務内容と配置の変更範囲に相違がある、人材活用の仕組みが違うんだと、格差は不合理でないと言い得ることになってしまいます。こういう詭弁を許さないような法律にするべきだと指摘しなければなりません。

実際、メトロコマースは裁判を起こされてどういう対応を取ったと皆さんお思いですか。直営の売店を廃止したんですね。ローソンメトロスという委託型の店舗に変えました。正社員は売店業務から外して、原告ら契約社員は新たに作った直営の土産物屋店勤務といたしました。

正規と非正規の格差が問われると、比較対象の正社員をなくしてしまうのが企業のやっていることです。やってきたことなんです。大臣たちは、先ほどから、労使間の話し合いによって各企業間で正されていく、そういう悠長なことを言っている場合じゃないと。格差をきちんと正していくという実効ある仕組みが求められています。

労働契約法二十条について、日本郵便を相手に争われた二つの事件の判決があります。資料の五ページに比較を付けておきました。いずれも時給制や月給制の有期雇用の契約社員が複数の手当について正社員との待遇差を争ったものです。東京地裁の二〇一七年九月十四日の判決と、大阪地裁二〇一八年二月二十一日の判決です。いずれも年末年始勤務手当、住居手当について契約社員に全く支給しないのは不合理だとし、大阪の事件では扶養手当についても不合理といたしました。

ところが、原告の損害をどこまで認めるかについては判断が分かれました。大阪地裁は正社員と同じだけ払うべきだといたしました。東京地裁は、年末年始勤務手当は正社員の八割、住居手当は正社員の六割だとしました。同じ企業と同じ業務に従事する労働者の同じ賃金項目について、格差が不合理だとされながら損害が異なる。これでは均等・均衡待遇どころか、裁判によって同じ非正規の間で新たな格差を生むことになってしまいます。

大臣、この結果を容認されるんですか。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

個別の事案につきましては政府としてはコメントを差し控えたいと思いますが、一般論として申し上げますと、最終的には司法判断ではございますが、現行の労働契約法第二十条に基づきまして、どのような待遇差が不合理と認められるか、不合理性が認められた場合にどの程度の請求が認められるかといった点につきましては、どの事情をどの程度考慮するか、当該事情に関する実態をどのように認定するかなど、個々

の事案に応じた判断によるものと考えております。

○山添拓君

要するに、そうして判決によって違いが出てもしようがないと言うんですよ。これのどこが同一労働同一賃金なんですか。

なぜこうしたことが起きるかといえば、例えば、パート法の改定案八条でも不合理と認められる相違を設けてはならないと定めて、九条では差別的取扱いをしてはならないと定めていますが、これ以上にはないわけです。

格差是正を実効性あるものとするには、不合理な労働条件の定めが無効とされるだけではなくて、不利益な取扱いがなければこうなるという労働条件が認められるべきです。あるべき労働条件を補充する、いわゆる補充的効力を認めて、労働者が使用者に対して合理的な労働条件の確認とその履行を求められるようにすべきだと考えます。

これ、大臣、いかがですか。

○国務大臣（加藤勝信君）

多分、委員の御指摘はいわゆる補充効の議論なんだというふうに思います。

不合理と認められる相違等がある場合にどのような内容の労働条件を認めるか、これは個々においてまた判断、個々の状況においていろいろあると思いますし、なかなか判断が容易ではないというふうに考えますので、法律で一律的に無効の場合には直ちにこうだというのを決めることはなかなか難しいと考えますし、したがって、そうした規定をすることには慎重な検討が必要だと考えております。

○山添拓君

それでは実効性がないということを指摘してきているわけです。

私は、単にこれは格差がなくなればよいというものではない、非正規に強いられる不公正な賃金や労働条件を是正することが重要だと考えます。

メトロコマース事件の原告の皆さんからお話を伺いました。判決では、全ての正社員と比較されて、職務内容やその変更範囲に相違があるとされましたが、実際には売店業務が一番つらくて、正社員がやりたがらない仕事だとおっしゃいます。皆さんも東京メトロを御利用になることあるかと思います。朝六時までに出勤をされます。地下鉄ホームが職場です。走行する電車から鉄粉が飛びます。商品や店内に付着をするために、手は真っ黒です。マスクをしていても、鼻の中も真っ黒だと言います。商品は売る直前まで二重包装しておかなければならない。一人勤務ですと、トイレに行こうにもシャッターを下ろして行くことがなかなかできない。正社員はお昼を外に食べに行くことができますが、契約社員の皆さんは節約のためもあってホームのベンチで食べるそうです。車内から乗客が視線を送ってくる、それがつらいとおっしゃいます。

原告のお一人は、手取りは月十三万から十六万です。時間外、賞与、期末手当を合わせて一年間の手取りは百九十八万円余りと言います。同じ年齢で東京二十三区の生活保護支給額は、生活扶助と住宅扶助の合計で月十三万円、年間百六十万円程度です。社会保険料の負担がない分、全額が可処分所得です。この原告の場合には百九十八万円の手取り額から公共料金や医療費や二年ごとの借家の更新料も支払う、まさに生活保護水準です。だから、非正規の尊厳を取り戻そうと立ち上がっているというお話でした。

単に格差を是正すればよいということではありません。ましてや、正社員の住居手当をなくそうという日本郵便のように、正規の労働条件を引き下げて同一労働同一賃金を実現するなどのもってのほかです。格差是正と同時に、最低賃金の引上げなど非正規の労働条件を底上げする必要があると考えますが、最後に大臣の認識を伺いたいと思います。

○国務大臣（加藤勝信君）

非正規の雇用労働者の方の待遇改善という観点では、正規雇用労働者との待遇差の是正、これはもとよりでありますけれども、全体的な賃金の底上げも大変重要でありまして、最低賃金の引上げについては、昨年三月に取りまとめた働き方改革実行計画に沿って取組を進めているところでありますけれども、この安倍政権発足以降の五年間では時給で約百円の引上げがなされたところでございます。

引き続き、年率三%を目途として引き上げ、全国の加重平均で時給千円、これを目指していきたいというふうに思っているところでございます。

こうした取組とともに、先ほど申し上げたこの非正規と正規の不合理な待遇差の解消に向けたこの法案の着実な施行、こういったことによって非正規雇用労働者の待遇改善を更に進めていきたいと考えております。

## 平成30年6月19日 参議院厚生労働委員会

○難波奨二君

(略) 次は、同一労働同一賃金。これは、その方向性というのは、私もこれは必要でありますし、長年の課題だったというふうに思っているんですね。そして、もう一方で忘れちゃならないのが、この同一労働同一賃金に関係することでございますけれども、男女の賃金格差の現状なんですよ。この問題抜きに、私は、同一労働同一賃金の完成形といいますか、全てオーソライズされたその対処方針になったということには今回の法律ではないというふうに思っています。

随分、男女の賃金格差というのも改善といいますか、進化をしてきたのも、均等法等々の法律で随分変わってきたのは事実なんですけど、依然として男性と女性の賃金格差というのはあるわけですよ。

この現状について、まず厚労省の方から、男女の賃金格差の現状、課題、どういう御認識をお持ちなのか、これは厚労省の方で結構ですから、御説明をお願いしたいと思います。

○政府参考人（宮川晃君）

男女間の賃金格差について御答弁させていただきます。

男女間の賃金格差、今委員が御指摘のように、ある程度の期間を見た場合には縮小傾向にあるというふうに認識しているところでございますが、今、現実におきましても、約七割強の男女間の賃金の比べたときの数字が出ているわけございまして、この要因として最も大きいものとしては、一つは、まず役職の違い、いわゆる管理職比率というものがああります。それから、次いで勤続年数の違いというふうな形で認識しているところでございます。

○難波奨二君

たったそれだけですか。それじゃ、余りにもやっぱり厚労省として私は認識が甘いというふうに思いますが、もう一度お答え。

○政府参考人（宮川晃君）

現状ということで御説明させていただきましたけれども。

今回、私ども、政府が導入しております同一労働同一賃金という問題もございまして、まずはその前に、男女の賃金格差につきましては、労働基準法第四条におきまして、使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないと、こういう規定がございます。

これによりましていわゆる男女同一賃金ということが法的には規定されているわけですが、具体的には、先ほど申しましたように、管理職の違いですとかコースの違いですとか様々な問題がございます。それから正規、非正規の問題もございまして。

また、今回の法案におきまして政府が導入しようとしておりますいわゆる同一労働同一賃金、この同一企業・団体におけるいわゆる正規と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものでございまして。非正規雇用として働く女性の割合、男性と比べて高いと。

具体的に申しますれば、非正規雇用労働者に占める女性の割合が六八・二％という数字がございまして、この点から見れば、同一労働同一賃金の実現に向けまして、この正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の理由のない待遇差を埋めることはこの男女間の賃金格差解消につながる側面があると考えております。

また、労働者の職種、資格等に基づき、複数のコース、いわゆる総合職とか一般職ですね、そういうものを設定し、コースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行いますいわゆるコース別雇用管理につきましては、事実上の男女別雇用管理とならないように、コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針を作成いたしまして周知に取り組んでいるところでございます。男女雇用機会均等法に照らして問題がある場合には、企業に対し助言、指導等を行っているところでござい

す。

#### ○難波奨二君

今御説明いただいたとおりでございまして、課題については、つまり、これ私、前々回の委員会でもその均等待遇についてお話ししましたが、企業はやっぱり勝手なんですよ、私に言わせると。自分たちの都合のいいように制度を使うんですよ。だから、私が申し上げたように、正規労働者のその処遇に対して非正規労働者の、普通ならですよ、引き上げなくちゃならないんだけど、これ均等待遇を考えていく場合に非正規に合わせちゃうという企業がこれはもう出てくる心配というのは、これは考えられるんですよ。

同じように、今コース別の話とかございました。企業は、総合職、一般職という、これも極めて不明瞭な勝手な都合のいい制度をつくってですよ、地域限定型の社員なんていうものもつくって、そして転勤がないんだから総合職よりも給料安いというような制度を勝手につくっていくわけですよ。

私は、この同一労働同一賃金をやっぱり我が国の中に根差していく、そしてこの同一価値労働同一賃金といった考え方もこの我が国の中に根付かせていかなくちゃならないというふうに思うんですよ。

したがって、この同一労働同一賃金の問題と男女の賃金格差の問題、企業が都合勝手ないいような解釈の下に制度を運用していくというようなことをやっぱりなくすんだという、そういう労働行政を是非やっていただきたいと思いますが、局長、どうぞごまじしょう。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

ただいま申しましたとおり、男女間の賃金格差の問題は大変重要な課題だと考えております。先ほど申しました今回の法案によります同一労働同一賃金に基づきまして、この同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消、これは確実に目指していきたいと思っておりますし、また、現行男女雇用機会均等法に照らして問題ある事案につきましては、企業に対する指導を行ってまいりたいと思っております。

#### ○東徹君

（略）続きまして、同一労働同一賃金についてお伺いをいたします。

今回の法案の柱の一つでありまして、同一労働同一賃金は我々も、維新の党の時代でしたけれども、法案を出させていただいたことがありました。同一労働同一賃金は正規、非正規の格差を是正するために必要なわけですが、非正規労働者の待遇を改善していくためには現状の格差を追認するだけの規定にならないようにしていかないといけないわけでもありますけれども、元々、雇用形態別の賃金カーブというのは、一般的には正規労働者は年齢とともにこれは上昇していくわけですよ。で、非正規労働者はフラットで、賃金が余り上昇しないということから、同じ勤続年数であっても賃金格差がこれ生じてしまうということ、さらに、有期雇用を繰り返す非正規労働者の人たちなんかは、相対的に勤続年数を比較すると短くなってしまおうという傾向がこれあるわけです。

大臣も、違いがあれば違いに応じた支給を求めるというふうに答弁されておりましたけれども、年功賃金の定着している我が国では、勤続年数が違うから賃金が違うということで、結果的にこの今の賃金格差を法律上も認めるだけになるのではないのかなというふうに思うわけですが、今回の同一労働同一賃金が本当に賃金格差の解消にこれつながっていくのかどうか、是非お聞きしたいと思っております。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

我が国においては、人事雇用慣行、長期雇用の中で配置転換しながら幅広い職務遂行能力の向上を促していき、それに対応した賃金とする、いわゆる年功賃金等ですね、人を大切にするという優れた面もあるわけでありまして、また能力や経験など様々な要素を考慮して労働者の待遇というものは決定をされていくわ

けであります。

今回の法案では、我が国の雇用実態にも配慮しつつ、個々の待遇の性質、目的に照らして、要するに、個々の待遇ごとに見て、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた待遇を行うということにしているわけでありまして、で、正規、非正規のそれぞれの労働者に関して、勤続年数に基づき賃金が決定される場合という、そういった給与であり処遇であれば、勤続年数が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給が求められるということになるわけでありまして、勤続年数が違っていけばどんな差でも許容されるというわけでは決してないということがまずあります。

それから、有期雇用労働者に関しては、雇用契約ごとの勤続期間、これは短くなっていますね、一年契約とかもっと短い場合もあります。ガイドラインにおいては、労働者の勤続年数に応じて基本給を支給しようとする場合には、勤続年数を当初の雇用契約開始時から通算せずに、その時点の雇用契約、したがって通算すれば十年なんだけど一年ずつ輪切りになっているから一年という、そうした評価による支給というのは、これは問題になるケースだということを目指しているところでございます。

また、待遇の性質、目的によっては、勤続年数の違いにより待遇に差を設けることが認められない場合というのも当然あります。そうしたことも含めて、例えば通勤手当や食事手当などはそういった事例になるわけでありまして、したがって、今回の法案では、勤続年数に基づき賃金を決定する場合を含めて、現在の賃金格差を追認しようというものではなくて、先ほどから申し上げておりますが、個々の待遇ごとに見てそれが不合理な待遇差かどうか、そして待遇差、不合理なものであればその是正を図っていくということでございますので、それによって不合理に低くなっている方の待遇改善にもつながっていくものと考えております。

#### ○東徹君

ここは非常に分かりにくいんですけども、確かに勤続年数によって賃金が上がっていく、これは自分のところで働いてくれている労働者の方を大切にしていこうということで日本のいいことだろうというふうに思うわけでもありますけれども。

ただやはり、とはいえ、同一労働同一賃金ということで、正規、非正規の格差をやっぴり解消していかないといけないという中で、本当にそれが解消されるのかなど。その年功だけじゃないですよ、個々に見ていくということでもありますから、個々の能力に応じてということで、仕事の能力、同じ仕事で同じ能力を發揮していたらこれは同じ賃金をお支払いしますよということになるということによろしいんでしょうかね。

#### ○国務大臣（加藤勝信君）

今お話があった同じ仕事で同じ能力、これなかなか難しいところがあると思います。実際の賃金の支払方も、先ほどから申し上げているように、様々なものでありますので、例えば、先ほど申し上げた年功の賃金でこういうものを正規の方に払っているとするならば、同じ考え方で非正規の方にも適用していただきたい。したがって、賃金の水準はいろいろあるかもしれませんが、十年たてばこういうふうになら上がっていきますよというものであれば、やはり非正規の方においても同じような考え方が取られてしかるべきではないか、逆にそうでないとそれは問題なんではないかということ先ほど申し上げました。

ただ、それ以外にも、あといろんな理由に基づいて支給がされておりますから、したがって、それぞれの支給されている目的等に応じて一つ一つ見ていって、その目的から見てこの差が合理的かどうか。先ほど申し上げた通勤手当などでいえば、それは別に正規であろうと非正規であろうと、通勤に掛かる費用を支弁するというのであれば同じように支弁されてしかるべきだと、こういうことでもあります。

#### ○東徹君

なかなか、その正規、非正規のその格差の解消というのは、本当に納得するようなものになるのかなど

いうところが非常に難しいなというふうに思います。

そもそも、今度、中小企業の場合なんですけれども、中小企業においては、そもそもそこで働いている人がこれ少ないわけでありますから、比較の対象とするふさわしい人というのがいないこともあると思うんですね。

こういった個々の労働者の待遇差、不合理かどうかを考える意味で、誰と誰を比較するか、非常に重要なんですけれども、この場合はどうなるのか。

もうこれで終わりにさせていただきたいと思います。

#### ○政府参考人（宮川晃君）

今回の正規雇用労働者との待遇差の説明につきましては、一つの考え方といたしましては、この説明すべき内容が多岐にわたるため、全ての正規雇用労働者との待遇差を説明すると、これは事業主の負担が大きい場合があるなど、事業主の負担を考慮する必要があるかと思いますが、一方で、比較対象とする正規雇用労働者を事業主の全くの自由とする場合、これは懸け離れた内容となるということもあるかと思えます。

先生御指摘のように、中小企業、零細企業、小規模事業者の場合ですと、パートタイム労働者、有期雇用労働者と職務の内容が同じ正規雇用労働者がいない場合も当然あり得ると思えますし、さらに、一律にその待遇差の説明を同じ者としていくと、いわゆる正規雇用労働者の個人情報の保護の問題もあろうかと思えます。このため、パート・有期労働法に関しましては、労働政策審議会の建議において例示されているように、事業主が業務の内容等が最も近いと判断する者を説明時の比較対象とし、最も近いと判断した理由を併せて説明するということが考えられております。

いずれにいたしましても、この説明義務における比較対象となる正規雇用労働者につきましては、労働政策審議会の建議におきまして、個別事案に応じた対応を含め、施行に向けて考え方を整理していくこととされておきまして、今申し上げました点を考慮しながら改正法成立後に労働政策審議会において議論いただいた上で、その内容を明らかにしていきたいと思っております。

平成30年6月26日（火） 参議院厚生労働委員会

○伊藤孝江君

（略）続きまして、同一労働同一賃金に関しまして、高齢者の再雇用の点でお伺いをしたいと思います。

今現在は、六十代後半、また働ける限りは働きたいという高齢者の方もたくさんおられ、定年後の再雇用、継続雇用も多いのが現実です。ただ、実際には、再雇用、継続雇用の場合に賃金が半分に減ってしまったというような御相談もたくさんお受けをしております。

これまでは、終身雇用という働き方が中心だったこと、また、退職金で住宅ローンを完済したり、年金で生活の安定が確保できるという時代ではあったけれども、そうではなくなってきた現在において、このような賃金の設定の仕方が、どのようにそれを考えるべきなのか、この点についてまだ明確な考えが示されていないというふうに考えております。

高齢者の活躍の観点、また労働意欲をしっかりと持ち続けていただくという点においても、定年後の再雇用、継続雇用における賃金の減額の問題についてはしっかりと考えていかなければならないというふうに思います。

この点について総理がどうお考えなのか、またあわせて、今後の検討がどのように進められていくのかについても御答弁いただけますでしょうか。

○内閣総理大臣（安倍晋三君）

働く意欲ある高齢者がその能力を最大限発揮できる社会をつくることが重要と考えております。

定年後の継続雇用の有期雇用労働者については、今回政府が導入しようとしている同一労働同一賃金の対象となります。このため、事業主には、個々の待遇の性質、目的に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をすることが求められています。労働者が使用者のこの判断に異論がある場合には、この法律に基づいて訴訟を提起し争う権利が保障されることとなります。この意味で、不合理な待遇差がある定年後の有期雇用労働者についても保護が与えられることとなります。

御指摘の、例えば公的年金の支給等が定年後の継続雇用における給与の減額に当たりどのように勘案されるかについては、個々のケースに応じて、法に基づいて司法において判断されるものと考えておりますが、なお、実際に裁判に訴えるには経済的負担を伴うため、裁判外の紛争解決手段、いわゆる行政ADRを整備し、労働者が身近に無料で利用できるようにする考えでございます。

○石橋通宏君

（略）その上で、済みません、ちょっと積み残しもありますが、パート・有期雇用労働法案関係も少し、まだまだ確認が足りないので、この点について、今日の残りの時間、確認をしていきたいと思っております。

まず、大臣、これ午前中総理に聞いたかったんですが、総理に聞けなかったので大臣に改めて聞きます。

この間、安倍政権でも雇用の安定化、これをずっと少なくとも表では言ってきたはずですが。今回の法案で、じゃ、いわゆる不本意ながら今非正規で働いて頑張っておられる方々、正社員転換、無期雇用転換、今年、労契法十八条も適用された、そういうことも含めて、本来は正社員で頑張りたい、正社員になりたい、正社員で働いていきたいと言っている皆さんがちゃんと正社員で働ける環境、無期にちゃんと処遇もされて転換できる環境、それが必要なはずですが。この法案、それ促進するんですか。いや、かえって、格差について説明さえ合理的にできれば非正規で構わない、非正規を固定化する方向に行ってしまうのかという懸念が巻き起こっています。

大臣、この法案は非正規固定化法案ですか、それとも、正規そして無期転換含めて、希望する方が正社員で働ける、それを促進、確保する制度ですか、どちらでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君）

そのどっちというのはよく分からないんですけども、というのは、それぞれにおいて事情があるわけですね。だから、フルタイムで働く事情が、働ける方もいるし、(発言する者あり) いやいや、ですから、希望に応じて、我々は、対応できる、そして例えば、いろんな制約条件があつて、パートあるいは有期のパートという選択肢、しかし、それにおいても処遇が不合理な格差があつてはならないということで、それを縮めて処遇を上げていきたいと思いますというのが今回の趣旨であります。

それから、今委員お話しになった不本意ながら非正規でおられる方、これに対しては正規への道筋をつくっていくというのは当然でありますので、まず一つは雇用、まず正規の雇用をいかに確保していくということで、現在、御承知のように、有効求人倍率、正規については一を超えるという状況をまず経済的につくっていくことが大事だろうというふうに思います。その上で、能力開発等、あるいはキャリアアップ助成金等を促進していく。

さらに、今回の法案について申し上げますと、通常の労働者への転換を義務付けるパートタイム労働法第十三条の対象には、今回、パートタイムだけではなくて有期雇用労働者も追加をすると、こういう規定にもなっておりますから、それも今委員御指摘の正規への転換の一助にはつながっていく部分があるんだろうというふうに思います。

○石橋通宏君

いや、大臣、大臣としてちゃんと、今私が質問したようなこと、いや、正社員転換、希望する方々が正社員として頑張る、そういう環境も促進していくんだと、そういうことも含めて、大臣の決意しっかり答弁いただければいいんです。そういう法制度を含めた対応をするんだということで確認をしていただければいいんですが、ごによごによごによごによ言われるので、余り最後の大事どころがよく分からない。

その上で、今回の一つの大きなポイントって、労契法二十条を削除するということです。これ、局長、まあ局長の答弁長くなるから、大臣にしようか。これ、労契法二十条を削除するということについて、今度、パート労働法をパート・有期雇用労働法ということで今回法案提起されているわけですが、労働契約法とパート法は法律の性質が違います。労契法二十条を削除するということは、これは結果的には、法的な効果としては労働者にとってマイナスになりませんか。労働者保護の観点からいくと労働者にとってはマイナスになるのではないかと思います、大臣、これいかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君)

今委員がおっしゃっているマイナスになる可能性というのは、多分、民事的効力ということでおっしゃっているんだろうというふうに思います。

これは今月一日の最高裁判決において、労働契約法第二十条の規定については、私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効になるものと解されるというふうに承知をしております。

また、現行のパートタイム労働法第八条については、これは施行通達でありますけれども、本条は、労働契約法第二十条に倣った規定であると、こういうふうにされているわけであります。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があると。要するに、現行のパートタイム労働法八条が労働契約法第二十条に倣った規定である、そして、今回の改正したものについても同様だというふうに認識をしております。

○石橋通宏君

民事効がある、さらには補充効がある、その辺のことは大事どころなんです、そもそもの法律自体の性格が違うのではないですかということを行っています。

パート労働法、これ、どういう法律ですか。労働契約法、これ、労働契約を総括して管轄する法律です。その違いを考えれば、法律の効果として労働者を守る保護のレベルが変わりませんか、そういうことを申し上げているんです。違いますか。

○政府参考人（宮川晃君）

お答えいたします。

労働契約法二十条は、民事的效果があるわけですが、端的に言えばいわゆる民法法でございます。一方、パートタイム労働法は、民事的效果もあり、かつ、行政による助言、指導その他の措置、それからADR、そういうものも付いているという形では法律の性格が違うというのは先生おっしゃるとおりだと思いますが、そういう意味で、新たにこの八条の方に統合することによりまして、有期契約労働者につきましても指導、助言、勧告の対象になるとかADRを使えるという効果があると考えているところでございます。

○石橋通宏君

書きっぷりが変わるわけです。労契法二十条と今回の法案の八条、書きっぷりが変わっています。対象労働者も、法律の条文の書きっぷりが変わりますので、適用がこれで変わるのではないかと、そういう懸念が示されているわけです。

今の答弁でいけば、いや、法律の効果として変わることはない、労働者の保護の観点からむしろ強まるんだということによいのか、それは明確にここで答弁しておいてください。

○政府参考人（宮川晃君）

まず、法律的な効果は今申し上げたとおりです。もう一つポイントといたしましては、比較対象労働者の範囲の点についてでございます。

従来の労働契約法というのは有期と無期との関係のみで対応していたわけですが、今回の法律は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差を是正するというものでございますので、従来、無期雇用パートタイム労働者はいわゆる比較対象の方であったわけですが、今回の法律によりまして保護の対象と位置付けることとなります。このため、無期雇用パートタイム労働者は比較対象から外れることにはなりますが、有期雇用労働者は、無期雇用労働者の中で所定労働時間が最も長い、いわゆるフルタイム、無期フルの中の方々の待遇差を争うという形でその待遇差を争うことができるわけでございます。

今回の改正によりまして、待遇差の内容や理由についての事業主の説明義務を課すこととなっておりますので、そういう意味で訴えやすくなるという点もあるということをつけ加えさせていただきます。

○石橋通宏君

ここも大変重要なところですので、これは明確にしていかなければいけないと思います。

その上で、もう一回確認ですが、これ、今回の第八条だけではなくて、第九条についても民事効プラス補充効が担保されている、そういうことでよろしいですね。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正でこの法律的な効果というものは変わらないというふうに考えております。

○石橋通宏君

なので、九条についても、補充効も含めて法律の効果として確認されるということでもいいんですね。

○政府参考人（宮川晃君）

民事的効力として確認されるということでございます。

○石橋通宏君

これも大変重要なところだと思いますので、今、明確にそこについても、九条についても確認をしていただきました。

その上で、これ既に委員会でも何回か議論をさせていただいておりますが、この八条、そして九条、この目的は、現在不合理な格差状態に置かれている非正規雇用の方々の処遇の改善、底上げなんだというふうに、これは政府、大臣も答弁をいただいております。つまり、正社員の方々、今の方々の賃金を引き下げたり手当を削ったりするような形で均衡待遇や均等待遇を確保することは脱法行為である、本法の立法趣旨に背く、反する行為であるということだと思います。

であるとすると、大臣、これ、この法律が本当に実効性ある形で、非正規、不合理な状態に置かれていた方々の処遇の改善につながったとすれば、企業の、これ当然ですが、労働原資、労働コスト、これは上がっていく、上がっていかねばならないと。労働者の平均賃金も当然上がっていくでしょうし、さらには企業の総額人件費も上がっていくだろうし、企業の労働分配率も上がっていくだろうし、そういうことが総体的に上がっていく。それがこの効果を見る上でも重要な指標になると、それを政府としても期待をしていると。企業が今まで、金もうけても労働者に分配しない、正社員削って、非正規で不均衡な処遇をして、人件費を下げた、労働コストを下げた、もうそれは許さないと。だから、これをしっかりやっていただければ企業はもうけをちゃんと労働者に分配するんだ、そうなれば、今申し上げたような指標によって明確にプラスの効果が出てくるはずだ、大臣、そういうことでよろしいですね。

○国務大臣（加藤勝信君）

まず、二つは切り分けて議論しなければならないというふうに思います。

今回の同一労働同一賃金の目的は、非正規雇用労働者の待遇改善、不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきと、こういうふうに考えているわけであります。

一方で、正規雇用労働者の、例えば今委員御指摘のように、待遇を引き下げようとするなど、労働条件を不利益に変更する場合には、労働契約法上、原則として当事者双方の合意が必要である。あるいは、当事者で合意することなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合は、労働契約法の規定に照らし合理的な変更でなければならない、こういうことになっているわけでありますから、正社員の待遇を一方的に不利益変更する、これは既に法的な整備がなされているわけであります。基本的には、同一労働同一賃金に対応するために各社の労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることは、これは望ましい対応とは言えないわけであります。

ただ、いずれにしても、各企業における処遇体系全体については、労使の話合いによって確認し、進められていくということが前提になるということでありますので、それを一律に、下げたから上げたからということ自体をもって一律に規制するというのはなじまないということはこれまでも答弁をさせていただいたと。

一方で、労働分配率のお話がありました。これについては、これまで総理からも春闘等で、春闘における賃金の引上げを言わば政府側から申し上げるということ、まあこれが通常の労使の関係に対してどうかという御議論はありますけれども、やはり現行の状況を考えれば、総理からも、常にこうした賃金の引上げ、あるいは、労働分配率が低いということをもってして、更に賃上げをしてほしい、こういったことを要請をさせていただいているわけでありますので、そういったことを通じて、今回の春闘でもそれなりの賃上げが実現されてきているわけでありますけれども、引き続き、そうした意味における賃金の引上げを通じて、そして労働分配率の上昇を伴うことにも当然なるわけでありますけれども、そういったことを通じて最終的

には経済の活性化を図っていく、こういう循環をつくり上げていきたい。これは別途、これまでも申し上げているスタンスでありますし、現状の状況下においてはそのスタンスに変わることはないというふうに思います。

○石橋通宏君

いや、だから、厚生労働大臣がこの場でそういう答弁するからちゃんとしたメッセージが伝わらないんですよ、何のための働き方改革なのか、何のための処遇改善なのか、何のためのこの同一労働同一賃金なのか。

絶対にそれは許さないんだ、この決意を、大臣、ここで明確にしない。立法意思ですよ、それ大臣の。そういう、効果を含めて、絶対に確保するんだと、空前絶後の利益を上げている企業、それをちゃんと労働者に分配させるんだと。好循環と言っているじゃないですか。好循環のためには処遇改善しないといけない、賃金上げなきゃいけない、不合理な格差は絶対に許さないんだ。さっき、正社員転換、不本意な方々の正社員転換もやるんだとおっしゃっているでしょう。そうであれば、ここで明確に、安倍政権の意思として、厚生労働大臣の意思として、この法律として絶対にそれをやるんだと、やらせるんだ、それを目指して頑張るんだ、そういう意思をここで明確にしてください。ごによごによ言わなくていいんです。

厚生労働大臣としての決意、もう一回お願いします。

○国務大臣（加藤勝信君）

いや、ですから、それは先ほど申し上げたように、賃金に関してはこれまでも、本来は労使で決定されるべきものなんです。しかし、現下の状況の中で、企業においても空前絶後の利益を上げ、他方で労働分配率が下がってきている、こういう現状を捉まえて、総理からも、春闘等のときには総理から経済界に対して賃金の引上げの要請を行っているわけにありますから、その姿勢に我々何らかれからも変わるわけではないということを申し上げているのと、それから他方で、今回のこの同一労働同一賃金については、非正規の雇用労働者の待遇を改善する、そして不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきものだというところはこれまでも申し上げさせていただいております。

ただ他方で、今委員のように、一律で下げたことを禁止する云々ということになれば、それは基本的に、それぞれの賃金、処遇体系、これは労使でお決めになる、これは原則でありますから、やっぱりそこは原則にのっとりながら、のっとりながらも、先ほど申し上げたこの不合理に低くなっている方の待遇の改善を図るべきということ、このことはしっかりと我々としても、労使、特に使用者側にはその法の趣旨はいろんな形で伝えていきたいと、こういうふうに思います。

○石橋通宏君

また残念な答弁で終わることになりますが、今日のところは時間が来ましたので終わりにさせていただきますけれども。

大臣、これ、非正規がどんどんどんどん増えていく、これはこの二十数年の話ですよ。政策の不作為なんです。むしろそういう政策を後押ししてきたんです。だからこうなったんです。そのことを踏まえれば、それをちゃんと是正するんだという政策意図を持ってこれをやっているんだ、それを堂々と明確にしていたかなければいけないということは重ねて申し上げて、今日も積み残した質問ありますので、引き続きの徹底審議、お願いをして、質問を終わりにします。

ありがとうございました。

○福島みずほ君

同一労働同一賃金についてお聞きをいたします。

何が変わるのか。格差は果たして是正されるのでしょうか。パート法があるにもかかわらず、なかなか格

差が是正されない、正社員とパートは一〇対六ぐらいの賃金である、変わらない。そして、労働契約法ができて、二十条、みんな期待しました。裁判もたくさん、というか、幾つか起きました。勝訴した場合もありますが、敗訴した場合もある。二十条、今回、この労契法二十条を削除する。じゃ、果たして、今回、この格差は是正されるのでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

お答えいたします。

今回導入いたしますこの同一労働同一賃金、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消を目指すものでございますが、今回の改正法案におきましては、現行の労働契約法第二十条、それからパートタイム労働法第八条におきまして、どのような場合に待遇差が不合理と認められるかどうか必ずしも明確ではないという課題があったわけでございまして、その点につきましては、まず第一に、条文上、待遇差につきまして、個々の待遇ごとに、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されるべきこと、これを条文上明確化いたしました。あわせて、どのような待遇差が不合理であることを示すガイドラインの根拠規定を整備いたしました。また、派遣労働者についても同様の趣旨による規定を整備したところでございます。さらに、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者につきまして、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、あるいは行政ADRの整備などを行っているところでございます。

これらによりまして、正規、非正規間の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていきたくと考えております。

○東徹君

（略）次、もう時間がありませんので、もう一点質問をさせていただきたいんですが、同一労働同一賃金ということで、多様な働き方がこれからやっぱりなされていくということもやっぱり大事だというふうに思っております。

安倍総理の方も、この法案が成立した場合、非正規という言葉が一掃できるというふうな御答弁をされておられました。本当に正規、非正規という、特に非正規という言葉がなくなって、本当に働き方、働くことについての誇りとかそういったものが担えるような、そういったことになるのかどうか、是非ここは安倍総理にお聞きしたいと思います。

○内閣総理大臣（安倍晋三君）

非正規という言葉を一掃するというふうに私が申し上げておりますのは、人々が自分のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにするために、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消するということであります。今回の法案によって、こうした待遇差を埋め、どのような雇用形態を選択しても自分の能力を評価されているという納得感が得られ、働くモチベーションが高まる処遇を受けられるようにするものであります。

つまり、様々な事情により働き方を選択するのでありますが、その働き方を選択した際に、非正規ということであって、同じ仕事をしているのに、あるいはまた同じ成果を出しているのに、非正規ということ差別されることがないようにすることによって、言わば人々が自由な選択を可能にし、そしてさらには、自分がやっていることがしっかりと評価されているということで頑張っていこうというモチベーションにつながり、結果としては生産性も上がっていくということにもなるんだろうと考えております。

○福島みずほ君

労働契約法二十条とパート法は構造が違います。労働契約法二十条を削除して、労働契約法二十条は、職

務の内容が必ずしも同一とは言えない事案でも、様々な事情を考慮して労働条件の相違が不合理であるかどうか判断され、不合理と認められれば労働条件の相違が違法となり、是正されるという、つまり、より適用対象が拡大され、柔軟な解釈が可能です。これはそのままパート法の中に入るという理解でよろしいのでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

今回の改正法案では、現行の労働契約法第二十条を新しいパート・有期労働法第八条に統合するという考え方でございます。

これによりまして、従来から労働契約法二十条に基づいて現行パート労働法八条を作ってきたわけですが、この八条におきましてパート労働者と有期労働者両方の規定となるという考え方でございます。

○福島みずほ君

八条は、まだ元の文章で、責任の程度や職務の内容という言葉があります。配置の変更の範囲その他の事情のうちという言葉もある。そして、九条の差別的取扱いの禁止のところにも、例えば、慣行その他の事情からというのがある。十条の賃金の、この改正法案ですが、均衡という言葉があって、結局、一番危惧するのは、パート法がありました、労契法二十条がありました、新たにパート法改正、今回します、でも、基準の物差しが一緒なので、責任の程度が違ふとか、例えば転勤が違ふとかいう理由で、結局、差別が是正されないんじゃないか、物差しそのものを変えるべきではないか。いかがでしょうか。

○政府参考人（宮川晃君）

今回のパート・有期労働法の考え方は、従来からの労働契約法二十条の考え方及びパート法八条の考え方をそのまま移しているものでございます。

したがって、こういう形で、従来からも、職務の内容ですとか人材活用の範囲ですとかその他の事情を考慮した形のもので判断しているというものは確保されていると考えているところでございます。

## 平成30年6月28日（木） 参議院厚生労働委員会

○小林正夫君

（略）次に、確認したいと思います。

六月十四日のこの質疑でも私は触れましたけれども、六月一日にあった二つの最高裁判決は、期間の定めによる不合理な待遇差を禁じた労働契約法二十条についての初めての最高裁判決でした。これは、不合理性の判断の枠組みを示した大変重要な意義を持つ判決だと私思っております。

今回の同一労働同一賃金の法整備では、この労働契約法二十条を削除して、パート法八条に移すという法的アプローチが取られています。さらに、パート・有期法八条と平仄を同じくして労働者派遣法も改正するとしております。この法的アプローチに関して幾つか確認をしたいと思います。

まず、パート・有期法八条の法的効果について質問をいたします。

今回の同一労働同一賃金の法整備では、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、「不合理と認められるものであってはならない。」という労働契約法二十条が削除されます。

その上で、短時間労働者の不合理な待遇の禁止を定めたパート法八条に移して、事業主は、その雇用をする短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇間において不合理と認められる相違を設けてはならないとなります。これにより、有期契約労働者に関わる不合理な待遇の禁止規定が、純然たる民事法規の労働契約法からパート法に移されます。そして、条文の主語も事業主はに変わって、比較対象も通常の労働者となります。

そこで質問なのですが、六月一日の最高裁判決では、労働契約法二十条について、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち、同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解されるとしました。この解釈は、行政としても、パート・有期法八条についても同様という認識でよいのか、確認をしたいと思います。

○国務大臣（加藤勝信君）

今、小林委員御指摘のように、今回の改正法案では、現行の労働契約法第二十条をパート・有期労働法第八条にこれは統合させていただいております。この現行の労働契約法第二十条については、今日一日の最高裁判決において御指摘のような判例が示されたというふうに承知をしているところでありまして、まさにこうした判例を積み重ねていくということは非常に大事なことだと思っております。

また、パートタイム労働法第八条については、これまでも施行通達において、本条は労働契約法第二十条に倣った規定であるということが明文化、明示されているところであります。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があるものと認識をしておりまして、お尋ねの点については御指摘のとおりという理解をさせていただいております。

○小林正夫君

そうすると、大臣、今の解釈は、派遣先に雇用される通常の労働者と不合理と認められる相違を設けてはならないとした労働者派遣法三十条の三第一項も同様であるということによいか、確認します。

○国務大臣（加藤勝信君）

今回の法案による改正後の労働者派遣法三十条の三第一項は、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間の不合理な待遇差を禁止するものであり、パート・有期労働法第八条と同様の趣旨のものであります。労働者派遣法三十条の三第一項は、パート・有期労働法第八条としたがって同様の効果があるも

のと認識をしております、お尋ねの点についても御指摘のとおりというふうに認識をしております。

○小林正夫君

次に、パート・有期法八条における不合理な待遇差の立証責任について確認をさせていただきたいと思えます。

立証責任の問題は、働き方改革実現会議などでも議論となったと伺っております。つまり、不合理な待遇差の是正を求める労働者側のみが立証責任を負うのか、それとも、労使双方が待遇差の不合理性の立証責任を負うのかという点であります。この点、さきの最高裁判決では、立証責任について、相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については、該当相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については、当該相違が同条に違反することを争う者がそれぞれ主張立証責任を負うものと解されるとして、労使双方が主張立証を行うという解釈が示されました。

この点について確認ですけれども、この最高裁の立証責任に関する解釈は、政府としても、パート・有期法八条についても同様という理解でよいかどうか、確認をいたします。

○国務大臣（加藤勝信君）

現行の労働契約法第二十条については、今お話があった最高裁判決において、立証責任に関し労使双方がその立証責任を負うということが示されたというふうに承知をしております。

今回の法案による改正後のパート・有期労働法第八条の規定は、先ほども申し上げましたが、現行の労働契約法第二十条と同様の効果があるものと認識をしておりますので、この立証責任についても、お尋ねの点については御指摘のとおりというふうに認識をしております。

○小林正夫君

そうすると、今の解釈は、労働者派遣法三十条の三第一項も同様であるということでしょうか。

○国務大臣（加藤勝信君）

労働者派遣法三十条の三の第一項についても、先ほど申し上げたとおり、パート・有期労働法第八条と同様の効果があるというふうに認識をしております、お尋ねの点については御指摘のとおりということでございます。

○小林正夫君

次に、いわゆる均等待遇を定めたパート・有期法九条と、派遣法三十条の三第二項の法的効果について確認をしたいと思えます。

パート・有期法九条は、通常の労働者と職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の短時間労働者、有期契約労働者の待遇は、短時間・有期雇用労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならないとした規定であります。他方、派遣法三十条の三第二項は、派遣先に雇用される通常の労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の派遣労働者の待遇は、正当な理由がなく不利益なものにしてはならないとしたものであります。

両規定は、同じいわゆる均等待遇を定めた規定であるものの、規定ぶりが今言ったように異なっております。

この点について確認ですけれども、両規定については、行政としても同じ均等待遇規定であり、かつ私法上の効力を有する条文であると考えているのかどうか、確認をいたします。

○国務大臣（加藤勝信君）

今、小林委員御指摘のとおり、今回の法案による改正後のパート・有期労働法の第九条と労働者派遣法第三十条の三第二項では規定ぶりが異なっているところがあります。

労働者派遣法第三十条の三第二項において差別的取扱いという文言を用いていないのは、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇を決定する立場にないということによるものであり、この規定の趣旨は、パート・有期労働法第九条と同様であるというふうに考えております。

したがって、労働者派遣法第三十条の三第二項、パート・有期労働法第九条のいずれについても、いわゆる均等待遇規定であり、また私法上の効力を有するものであるというふうに認識をしておりますので、お尋ねの点については御指摘のとおりということでございます。