

第9回及び第10回部会での主なご意見について（未定稿）

【短時間・有期雇用労働者】

〈同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（短時間・有期雇用労働者）〉

「第1 目的」について

- 「短時間・有期雇用労働者等」とあるが、派遣労働者も併せて列記すべきではないか。
- 「同一の事業主における通常の労働者」とあるが、派遣労働者を読み込めないのではないか。
- 派遣労働者は、派遣先の変更によって賃金の変動したりキャリア形成が困難になったりする等、特有の課題がある。これらの現状・課題について記載すべきではないか。
- 欧州型の同一労働同一賃金が最終的な目標との誤解を生まないよう、「同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。同一労働同一賃金は、」という箇所を削除し、「雇用形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一の事業主における通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱い等（以下「不合理な待遇の相違等」という。）の解消を目指すものである。」としたほうが使用者側にとって何をすべきかが分かりやすくなるのではないか。
- 「欧州の制度の実態を参考にしながら～示唆を得た」との記載は削除すべきではないか。
- 小規模事業者にとっても分かりやすいものとなるよう、「キャリアパス」や「雇用管理区分」といった文言を分かりやすく書き直してはどうか。
- 参議院の附帯決議三十三、三十二に関する記載は、「第1 目的」ではなく、「第2 基本的考え方」に移動すべきではないか。
- 附帯決議三十二については、附帯決議にあるとおり、「労働条件の不利益変更法理に抵触する可能性がある」旨を明確に記載すべきではないか。
- 労働条件の不利益変更法理については、一方的変更であっても合理的であれば変更ができるということになっており、たたき台の文案で問題ないのではないか。

「第2 基本的考え方」について

- たたき台には、退職手当や家族手当等の記載がないが、「なお、本指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、～」の部分に「退職手当、家族手当等本指針に～」といった形で例示してはどうか。

「第3 定義」について

- 通常の労働者の規定について削除していただきたい。また、その他の定義規定も法律と同じ定義を置いているのであれば、改めて記載する必要はないのではないか。
- 通常の労働者の定義について、所定労働時間が最も長い者を通常の労働者とする、無期転換した人も通常の労働者になってしまうため、内容を検討いただきたい。

「第4 短時間・有期雇用労働者」「1 基本給」について

- 「(1) (問題となる例)」中、「Xのこれまでの経験はXの業務に関連性を持たない。」について、例えばエンジニアであった正社員が営業職に異動するような場合、それまでの経験は、現在の業務との関連性において考慮されるのか。
- 「(2) (問題とならない例) 口」の「ペナルティ」という文言は労働基準法で禁止されている減給等を想起させるため、表現を検討すべきではないか(「2 手当(1) (問題とならない例) 口」も同様。)
- 「(注)」は「1 基本給」の後に記載されているが、賃金全体に係るものであることが分かるよう、記載を工夫すべきではないか。
- 「(注)」には、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者で賃金の決定基準やルールが違う場合が読み込まれるということを、わかりやすく記載すべきではないか。
- 「(注)」の文章が長いため、小見出しを付けてはどうか。
- 本指針は行政指導の根拠に過ぎず、裁判所を拘束するものではないと考える。このことを踏まえると、補充効について記載することは、適切ではないのではないか。
- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者であっても、労働契約法第20条、改正後の短時間・有期雇用労働法第8条が適用されることを明記すべきではないか。
- 「(4) (注)」について、最高裁判決では定年後に継続雇用された者であることがその他の事情として考慮される事情に当たりうるとされており、短時間・有期雇用労働法の適用があるという記載だけでは、司法判断がどのようなものだったのか伝わりにくい。

「第4 短時間・有期雇用労働者」「2 手当」について

- 「(1) 賞与」については、一般的に会社の業績等への貢献に応じて支給す

るものだという考え方もあれば、賃金の後払いや勤労意欲の向上等多様な目的に資するものだという考え方もあり、その性格について様々な考え方があ
る。一方で、例えば、(問題となる例)ロでは、「通常の労働者には職務の内容
や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支
給していない」ことを問題としている。これは、賞与一般について問題となる
のか、「会社の業績等への貢献に応じて支給する」賞与についてのみ問題とな
るのか、解釈が明確でないのではないか。

- 「(1) 賞与(問題とならない例)ロ」について、ペナルティの有無の違い
により、有期雇用労働者に賞与を全く支給しないのは問題ではないか。
- 賞与の性質は一義的に定めにくいため、「手当」には含めず、「基本給」や「手
当」と並列して記載すべきではないか。
- 「(2) 役職手当」について、「役職の内容(責任の程度)」という表記は分
かりにくい。
- 「(2) 役職手当(問題とならない例)」については、所定労働時間に比例
した役職手当が事例として挙がるのは、責任の程度という観点から外れてお
り、不適切ではないか。
- 「(8) 通勤手当及び出張旅費手当(問題とならない例)イ」については、
そもそも短時間労働者であることを理由として通勤手当の上限を設定して採
用すること自体が、ハマキョウレックス事件の最高裁判決に照らして問題で
はないか。
- ハマキョウレックス事件の最高裁判決は、あくまで個別の事例に関する判
断であるため、ガイドラインに抽象的に記載するのは避けたほうがよいので
はないか。

「第4 短時間・有期雇用労働者」「3 福利厚生」について

- 「(4) 病気休職」について、病気休職の期間は労働契約期間終了までで良
いとする例を「問題とならない例」に挙げるのは不適切ではないか。

その他

- 不合理な待遇の相違について、誰と誰を比較するのかが分かりにくいとい
う声が多い。正規雇用労働者間や非正規雇用労働者間の待遇の相違は対象外
であることや、無期転換後の短時間労働者が保護の対象となることを明記す
べきではないか。
- 例えば待遇の中でも、健康保険組合や互助会が実施する慶弔金等は、短時
間・有期雇用労働法第8条の対象外であることが分かるよう明記すべきでは
ないか。

- 以下の事項について、指針や解釈例規において明らかにすべきではないか。
 - ・ある待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たっては、他の待遇の内容等を踏まえて判断される場合もありうること。
 - ・「その他の事情」として考慮されるものは、「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の範囲」に関する事情に限られるものではないこと
 - ・いわゆる補充効が否定されたこと
- （事例を追加すべきとの意見について）個々の待遇の性質に関しては、司法において判断される場所であり、事例を増やすとしても判例の蓄積を待つてからの方が良いのではないか。
- 準備すべき内容を示した手順書を作成し、判例や行政 ADR の事例を盛り込んでいただきたい。

〈待遇の相違の内容及び理由の説明について〉

- 比較対象となる通常の労働者の考え方について、事例は示しつつ、現場が回るようある程度の幅を持たせたものとすべきではないか。
- 待遇の内容がきちんと説明されなかったり、比較対象となる通常の労働者として適切でない者との説明がされたりした場合は、都道府県労働局に事業主に対する指導を求めることができるのか。非正規雇用労働者が説明に納得できない場合の取扱いについて、通達において明らかにすべきではないか。
- 「(3) 説明の方法について」において説明に当たっては「資料の活用の上」ではなく「文書の交付の上」とすべきではないか。
- 説明の方法として文書の交付を義務付けると、事業主にとって過度の負担となるため、「資料の活用の上」でよいのではないか。
- 事業主により十分に説明義務が果たされなかった場合には、待遇の相違が不合理なものとして認められるか否かを判断するに当たり、十分に説明義務が果たされなかったことが「その他の事情」として考慮されうる旨、指針に明記すべきではないか。
- 説明義務について、中小・小規模事業主だと、比較対象労働者が特定されるおそれがあるため、どのような配慮をすべきか例示していただきたい。
- （使側の就業規則は機密事項という発言について）就業規則は使用者、労働者が守るべきものであり、周知が必要なもの。基本的には機密事項というわけではないという理解は共有していただきたい。
- 就業規則については、センシティブな内容がある。社員に分かりやすい説明は重要だが、説明のしやすさや事業主の負担感等も考慮して、柔軟な方法がとれるようにしていただきたい。

- 説明義務については、きちんとした説明の内容の根拠が求められる。就業規則を必ず示せとまでは言えないかも知れないが、根拠を示さないと、説明が不十分だという争いになる可能性があることには留意すべきではないか。
- 説明義務とその根拠を示すのは義務を果たす上で必須だが、就業規則は社外秘・取扱注意として取り扱っているところが多いと思うので、その点は理解いただきたい。

【派遣労働者】

〈同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台（派遣労働者）、パート又は有期雇用である派遣労働者について〉

「第5 派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。）」について

- 派遣労働者の待遇決定については、参議院の附帯決議でも、労使協定方式は例外だということを丁寧に周知すべきと言われている。ガイドラインにもこの考え方を明記すべきではないか。また労使協定における賃金の定めは就業規則にも明記すべきことをガイドラインに明記していただきたい。
- 原則・例外の話については、労使協定方式が適切に運用されなければ派遣先均等・均衡方式に戻るという、法律の構成だったと思うが、実際はどちらの方式によるかというのは労使で議論して決めていただくものである。

「第5 派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。）」「3 福利厚生」について

- 「(1) 福利厚生施設」は労働者派遣法第40条第3項で派遣先が利用の機会を与えなければならないこととなっているが、たたき台の表現だと派遣先と派遣元とでどちらが義務を負うのかがわからない。同じことは「4 その他(1) 教育訓練」についても言え、整理していただきたい。

「第7 短時間・有期雇用労働者である派遣労働者」について

- 短時間・有期雇用である派遣労働者については、本来であれば短時間・有期雇用労働法と労働者派遣法の両方が適用されるということだが、職務の内容に密接に関連するかどうかということも個々の会社の実態によって様々。厳格に分けずに、二重適用となる事実だけを書いて、あとは現場に任せたほうが良いのではないか。
- 個々の待遇が職務に密接に関連するかどうか、一刀両断に判断するのは難しい。
- 「特段の事情がない限り～」というのは一般の方にはわかりにくい。基本的に短時間・有期雇用労働法と労働者派遣法の両方の適用があり、個別の待

遇によって問題となるかならないかが判断されるという二段構えになっていることが分かるよう工夫をしていただきたい。

- 実態は様々ある中で、ある程度パターン化したものを例としてとりあげて解決を明らかにしているものと理解している。基本的な発想や考え方を示すものであり、あとは当事者同士で話し合ってもらふ趣旨のものである。

その他

- ガイドラインの派遣労働者に関する部分については、非正規雇用労働者も含めて職場の労使の話合いを進めていただきたいという趣旨であるならば、労働者にとってもわかりやすいものにすべき。
- パートタイム・有期雇用労働者に関する部分よりも当事者が多いので、せめて主語を記載してほしい。パート・有期部分をトレースするのであれば、読替え規定を置くだけでいいのではないか。
- 派遣の場合は当事者が多く出てくるのでどうしても複雑になる。ただ、法律の委任に基づく指針であるため、書きぶりに制約が多く、限界がある。図を使うなどして、分かりやすい情報提供をお願いしたい。
- 派遣労働者の待遇改善という目的を踏まえて作っていく必要がある。ガイドラインを元にどのような事務フローで均等・均衡が図られていくのかイメージできない。
- 派遣労働者について、パートタイム・有期雇用労働者の事例を全て置き換えるのが適当なのかということは検討していただきたい。
- ガイドラインに基づく派遣制度の運用は、派遣先、派遣元のコストアップにつながるため、派遣先の配慮義務をしっかりと運用してほしい。コストアップを回避するために派遣元事業主が派遣労働者を社会保険に加入させないなどの脱法行為がないよう、取り扱いを厳格化していただきたい。

〈労使協定について〉

- 「Ⅰ. 労使協定の締結に関する手続き」について、過半数代表者の選出手続きに違反があった場合の協定は無効であって、派遣先均等・均衡方式になる旨を記載いただきたい。
- 「Ⅱ. 労使協定の対象とならない待遇」について、安全管理についても派遣先との均等・均衡方式によらなければ、実質的に意義を果たせないのではないか。職場での実態と乖離が生じる。

- 「Ⅱ. 労使協定の対象とならない待遇」について、事業所内保育施設についても、実質的に派遣先均等・均衡方式でなければ意味をなさないため、省令において明記していただきたい。
- 「Ⅲ. 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲」の定め方は、重要である。8 ページ目にある「特段の事情」とは何か。例えば、派遣先から労使協定方式でないと契約を結ばないと言われたから方式を変える、といったことは労使協定の趣旨から逸脱することとなり、あってはならないと思う。派遣先からの要望で派遣労働者の待遇決定方式を変えるのは「特段の事情」に当たらないことを省令で規定していただきたい。
- 「Ⅲ. 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲」を定めるに当たっての、職務内容、労働契約期間等の「客観的な基準」について、中小企業の見直しに資するよう、その内容を明らかにしていただきたい。
- 「Ⅵ. 労使協定の有効期間」について、「1 年以内」とすべきではないか。労使協定は毎年度事業報告として添付するということであるし、一般の労働者の賃金水準で参考とすることとなるであろう賃金統計は1年に1回の公表となっている。
- 有効期間を必ず1年で区切る必要はない。個別の労使で話し合って決めればよい。
- 「Ⅶ. 労使協定の周知」について、労使協定の内容と有効期間について、受け入れる労働者にどのように適用されるかというのは、派遣先があらかじめ知っておく必要がある。労使協定の内容等についての通知を派遣元事業主から派遣先にするという規定が必要ではないか。
- 「Ⅶ. 労使協定の周知」について、文書の交付を原則とすべき。「2 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること。」については、印刷できるようにすることが必要である。また、「3 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。」については、1の書面の交付等の方法で併せて周知するのが協定の概要のみというのは適切ではない。協定本体を確認できるようにすべきではないか。