

第9回から第12回までの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ふ、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、あとは現場に任せよ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う趣旨のものである。

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〉

賃金を除く部分について

- 「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ただけでよい。
- 「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。

賃金部分について

- (一般労働者の賃金水準及びそれと比較する派遣労働者の賃金(案)について)
- 職業安定業務統計は求人賃金の下限を使用、とあるが、求人賃金の上限と下限の平均の平均値が適切ではないか。
 - 率直な感想として、今回の提案はあまりに複雑で俄には理解ができず、実務に馴染むのかが非常に疑問。
 - 賃金構造基本統計調査を一律に12%減額したことにより、多くの職種で最

低賃金を下回っている。このこと自体が一律に 12%減額する方法に課題があることを示しているのではないか。

- 賃金構造基本統計調査の 12%減額や勤続年数指数など数字に関して、今回の事務局提案には算定根拠が決定的に不足している。算定根拠を明示してもらわないと議論も深まらないし、現場での理解も進まない。
- 退職金の算定について、統計調査により算出した 6.02%から小数点以下を切り捨てて、退職金分 6%としているが、計算を単純化させる趣旨であれば切り捨てる必要はない。
- 所定内給与に特別給与を足して計算しているが、特別給与は業績等により大きく変動するため、別にして計算した方がよいのではないか。
- 勤続 0 年の基準値の算定について、学歴計の初任給と比較することにより、大卒の場合は基準値が低くなり、高卒の場合は高くなってしまふのは問題ではないか。
- 特別給与の額は毎年の景気等により大きく変動する。基準値は毎年政府が公表とあるが、人の出入りが激しい 3 月・4 月以外の時期に示していただけるのか。
- 独自統計の使用について相談に対応できる体制を整備していただきたい。
- 退職金の調査について、東京都の調査対象は中小企業、中労委の調査対象は大企業を対象としている。これを「一般の労働者」の水準として局長通達に示す統計とするのはふさわしくないのではないか。
- 退職金をどのように支給するのかについては、事業の特性によって設定が異なる。平均値しか使えないという事情は理解するが、現場が混乱しないようわかりやすくお願いしたい。
- 同じ派遣元において実費で払うと安い人には実費で支払い、高い人には 71 円を払うといった運用や、通勤手当を支給する代わりに基本給の額から通勤手当分を減額するといった運用がないようにしていただきたい。

(職種別、勤続年数別の所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額(時給換算)について)

- 附帯決議に書かれているとおり、政府の公式統計を用いることが原則、独自統計は例外ということを省令又は指針で明記していただきたい。
- 賃金構造統計基本調査と職業安定業務統計のデータで職種に重複があり、それぞれ賃金が異なるが、例えば、公認会計士について、前者と後者とでは 1341 円とかなり乖離しているが、どちらの数値を用いるかは労使に委ねられると認識している。その場合に、同一企業内で賃金が低い方を用いるような恣意的な使い分けを省令等で禁止すべきではないか。また、職種ごとに分類を使

い分けるような運用も省令・指針等で禁止すべきではないか。

- 賃金構造統計基本調査と職業安定業務統計で重複する職種については、各企業によりふさわしいものを労使で決めるということだが、利用すべき1つの統計を示す努力をしていただきたい。
- 一部の業種・分野で現在の派遣料金と乖離しているものがある統計を一律にあてはめると、企業の操業や派遣労働者の雇用自体にも影響が大きい。影響を精査して議論すべきであり、派遣事業者の声を考慮すべきではないか。
- 既存の公的統計の職業分類は、派遣労働者を念頭に置いていないため、マッチしない。ある職種では派遣労働者の実態と合う小区分がある一方、別の職種では合う小区分がないためにため大区分を使う等した場合に、恣意的な使い分けといわれることのないよう、許容される場合とされない場合を明確に示していただきたい。また、複数の統計を加味して使う場合にも、許容される場合とされない場合を示していただきたい。
- 本来であれば、政府としてこの制度のために細かい職種の統計を作るという対応があるべき。業務を細かく見るには、すでに各業種団体で行っている、より実態に即した調査を利用できるようにすべきではないか。
- 最低賃金を下回る区分について、例えば理容師では職業安定業務統計では金額が出ている。賃構で最低賃金を下回る場合であっても「－」ではなく、参考数値として記載すべきではないか。
- 最低賃金を下回る部分が「－」になるということについて、例えば、理容師・美容師が最低賃金を下回っているという誤解を生む可能性があるため、注において、12%をかけることによって下回っているということが分かるように書いていただきたい。
- 全国加重平均の最低賃金を下回る数字を出さないというのはおかしいのではないか。
- 産業計の指数を職種別賃金にかけて算出した値は実態からかけ離れているのではないか。賃金構造基本統計調査については、全職種を網羅するような見直しが検討されているようだが、その見直しも踏まえて検討していただきたい。
- 勤続0年の基準値だけでなく、基準値を算出する前の統計の数値も並べて記載すべきではないか。

(職業安定業務統計による地域指数について)

- 省令の規定案について、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域」は都道府県単位とすべきではないか。
- 地域指数を都道府県単位とすると、地域経済が厳しい地域であればあるほ

ど中小企業が背伸びをした経営をしなければ行けなくなり、負担が大きくなるので配慮が必要。

- 地域指数をHWごとに定めるとのことだが、労使協定が複雑化し、過半数代表に負担がかかる。最低賃金を都道府県単位で設定することがよいのではないか。

(退職手当について)

- 平成24年の派遣労働者実態調査によると、派遣労働者が同一の事業所に通算して派遣されている期間は8割が3年以内、5割が1年以内となっている。一方で、一般の労働者が退職金を受け取ることのできる最低勤続年数は3年が最多である。にもかかわらず勤続年数計の数値で退職費用分6%を計算しているが、勤続年数ごとに計算すべきではないか。また、派遣労働者が短期間でやめている実態を踏まえると、勤続3年以下の派遣労働者にも6%を支給するのは過大である。
- 退職手当の導入割合等の相場について様々な統計が示されているが、統計によって支給内容にもばらつきがあり、どれに依拠すればよいのか分かりづらい。また、待遇によって参照する調査が異なり、継ぎ接ぎ感が否めない。ある意味最低賃金のように機能するものであるため、統一的な数値を示していただきたい。

(労働者派遣法第30条の4第1項第3号の「公正な評価」について)

- 「当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額」について、派遣労働者であっても勤続により経験が上がることを、一般労働者と同様に評価すべきではないか。
- 勤続年数を機械的に当てはめるのではなく、派遣労働者の経験を踏まえて決めるということを、少なくとも同じ派遣会社において配慮するよう、省令・指針において担保していただきたい。少なくとも同じ派遣先であれば、派遣労働者も一般労働者と同様に経験を考慮した賃金テーブルに当てはめるべきではないか。
- 派遣労働者の勤続期間を通算すべきとの意見について、法律上、「同種の業務に従事する一般の労働者」と規定されているが、一般の労働者が転職した場合には通算されるものとはなっていないのが現状。派遣労働自体が需給調整機能の一翼を担っているという観点からも検討すべきではないか。

(その他)

- 協定についてはひな形を早期に示していただきたい。特に、一般の労働者の

賃金水準と同等以上の賃金額を表示すべきことについては省令等で明記すべきではないか。

- 統計による一般労働者の平均賃金水準は、業種別の最低賃金を定めるものではなく、あくまでも派遣元において、賃金の平準化を図る手がかりとなるものであり、一定程度のところではコンセンサスを取り、あとは労使に委ねた上で、悪用されることのないよう、対応することが必要と理解している。
- 統計による賃金水準はあくまでもベースであり、勤続年数によって機械的に上がるわけではなく、能力・経験を踏まえて最終的に決定されることが伝わるようにすべきではないか。勤続年数＝能力という誤解を生まないよう、「勤続年数指数調整」ではなく、「能力経験調整指数」とすべきではないか。
- 派遣労働者の待遇を急激に改善すると、その雇用をなくしてしまう恐れもある。入り口は現実を勘案しながら決める一方で、経験・年数に応じて待遇が上がっていくということが重要である。勤続年数で機械的に上がるわけがないにせよ、特にエントリーレベルのところでは派遣労働者の処遇改善という趣旨を示していくことが必要ではないか。
- 協定方式や統計による一般賃金水準の算出は初の試みなので、しばらく運用してみて、一定期間後に見直しを考えておくべきではないか。

〈派遣先から派遣元への待遇情報の提供について〉

- 比較対象労働者について、パート・有期雇用労働者や、新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者となることが、限定的なケースということを想定しているのであれば、その旨を通達やパンフレットに記載いただきたい。
- 「個人情報保護の観点から、派遣先は、情報提供を受けた派遣元事業主等において、比較対象労働者が特定できないことにならないよう配慮する必要がある」と書かれており、待遇情報の提供については、幅を持たせた個人情報に配慮した提供でよいものと理解している。
- 賃金というのは労基法 11 条の賃金を指すのではないかと思うが、その中には手当などいろいろな対価が入ってくる。それぞれについて情報提供するという場合、現場が混乱しないような工夫が必要。
- 個人情報保護法第 19 条に、個人データを利用する必要がなくなったときには当該データを遅滞なく削除する努力義務があるが、今回の情報提供義務においても同様の扱いを指針あるいは通達等に盛り込んでいただきたい。
- 変更時の情報提供については、そもそも派遣労働者における均等・均衡のス

- キーム自体が複雑であるため、分かりやすい形で広く周知をお願いしたい。
- ここで言っている待遇情報というのが、個人情報の類いだから一切提供できないということを認めることではないということに留意すべき。
 - 比較対象労働者が、パート・有期雇用労働者や、新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者である場合に、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠について、派遣労働者の求めに応じて説明しなければならないのであれば、派遣元事業主が求めなくても、あらかじめその根拠を派遣先が派遣元事業主に対して情報提供することとすべき。
 - 派遣先が提供することを求められているのは、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報なので、比較対象労働者が誰かということと、それについての待遇がどういうものかということの情報提供が求められるだけであり、比較対象労働者がパート・有期雇用労働者である場合にそれが均衡のとれたものであるかどうかということは、条文を厳密に読んでいくと、提供する情報には入ってこないのではないか。
 - 現状、派遣労働者の賃金は、派遣契約の相対の中で決まる部分もあると思うが、比較的その時々派遣の相場により決められることも多かったと思う。ただ、法改正後は均等・均衡方式であれば派遣先から提供された情報、待遇であり、仕事内容が同じ方のデータに基づいて決めていくことが大切であり、それが派遣先均等・均衡方式を定着させる上でも重要。
 - なかなか中堅中小企業ではモデル賃金を示すようなものがなく、モデル者もない。賃金表があったとしても昇給表だけで絶対額を示すようなものがない。モデル者の周知も大切だが、モデル者以外の場合にも対応できるような周知をお願いしたい。
 - 派遣先が虚偽の情報を提供して、その結果として派遣先の比較対象労働者との間での均衡がとれていないという結果になったときには、それで直ちに派遣労働契約そのものが無効になるということには、法律の立て付け上、おそらくならないと思う。
 - 派遣労働者が、派遣先の労働者の賃金が変わったことを知る機会が必要であるが、法律上そのような規定はないため、そのようなことは派遣労働者にも伝えるということ、派遣元指針などで記載いただきたい。
 - 待遇はありとあらゆる待遇であり、派遣先の待遇情報の変更は春季労使交渉が終わった後に集中することが想定される。派遣元事業主が変更情報を通知するのが望ましいというところは否定するものではないが、厳格なルールづくりまで求められると、実際問題としてワークしないのではないか。
 - 故意で虚偽の情報を提供するのは言語道断だが、一定の平均を出すときに

計算ミスをしてしまうことがあり、その訂正を行うこともある。これが派遣契約そのものを無にするぐらいの重大な内容なのかどうかという斟酌も必要なのではないか。

- 法律が要求しているのは不合理な待遇差を設けてはならないということであり、派遣労働者を派遣先の処遇より有利にすることを禁じているわけではない。派遣先の処遇が下がった場合に、派遣労働者の待遇を維持するということはあり得るし、下げるということであれば労働条件の不利益な変更となる。派遣労働者であれば就業規則の変更ではなく、派遣労働者の同意をもらうことによるしかないのではないか。
- 派遣元、派遣先は、それぞれ複数の企業を相手にすることになるため、なるべくシンプルにしていきたい。

〈待遇の相違の内容及び理由等の説明について〉

- 派遣先から派遣元に対して提供された情報が正しく派遣労働者に伝わるといことがない限り、派遣労働者は結果として待遇差の是正を求める機会も逸してしまう。資料1と資料2を見比べると、派遣先から提供される情報と派遣元から派遣労働者に対する説明の内容に差があると思うが、待遇情報の提供項目と待遇の説明項目は同一にすべき。
- 説明すべき待遇には安全管理の基準も含まれる。ガイドラインの議論と同様だが、説明においても派遣先の労働者や職場の状況を説明することが望ましいといった旨を、指針等で示していきたい。
- 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。

〈その他労働者派遣法に関する改正事項について〉

- 派遣契約の記載事項となる責任の程度というのは、派遣契約ごとに千差万別と思われるため、記載例を周知していきたい。
- 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限る場合には、派遣先は、その協定が有効であるということを知っておく必要がある。協定の有効期間が切れて新たに協定を結ぼうとした場合に、何らかの理由によってその協定が結ばれないということになると、派遣先均等・均衡方式となるため、情報提供の範囲が増えるなどの影響が出る。協定の有効期間を超えないように派遣契約を定めるといった、個別の判断にも関わってくるので、協定の有効期間については、インターネット等による周知よりもレベルを上げていきたい。