

第9回から第14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となってしまうため、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ほう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。
- 説明義務が十分に果たされなかったことが不合理性を基礎づける事情になることを明記することについて、企業名公表以上の対応として、行政上の措置を超えて民事上の効果によって実効性を担保することには、最高裁判決が出ていない以上、極めて慎重に検討すべきではないか。

- 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、あとは現場に任せたほうが良いのではないか。
- 二重適用の場合の考え方を通達等で示すに当たっては、個々の手当の性質等は各企業によって様々であることについて誤解のないようにしていただきたい。
- 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し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。
- わかりやすい平易な表現で記載されたパンフレットを作成し、広く周知していただきたい。
- 目次をもう少し細分化して、中小企業が気になる手当を早く見ていただく工夫をしていただくと大変ありがたい。
- 厚生労働省のホームページに掲載する際に、リンクを張る等の工夫をしていただければ、実務的にも使えるのではないか。

#### 〈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。
- 協定の概要について、少なくとも賃金や手当の額については記  
載されているべきでないか。
- 過半数代表選出から協定を結んで派遣契約を結ぶまでの一連  
の作業フローチャートを作成いただきたい。
- 労使協定方式においては、比較対象とされている一般労働者の  
賃金水準というものが制度設計上重要な項目であり、派遣労働者  
にとっても重要な情報。協定の概要のひな形の「賃金の決定方  
法」という項目に、自らの賃金の比較対象となった一般労働者の  
賃金水準についても記載したほうがよいのではないか。
- 概要の周知の方法については、各派遣会社や事業所によって適  
切な周知方法を選べるということが重要であり、概要の記載事項  
に縛りをあまりかけると、概要の送付と合わせて事業所への備付  
けで周知する方法が使いにくくなり、選択肢として機能しなくな  
るのではないか。
- 協定の概要については、あまり記載すべき事項を詰め込むの  
ではなく、要点を盛り込むほうが、周知するには効果的ではないか。
- 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額が局長通  
達で示されることが、事務フローの中で重要なこと。労使協定方  
式のフローチャートについて、局長通達で最新の統計をチェックす  
るというプロセスを、労使協定の締結の最初のところに記載すべ  
きではないか。
- 労使協定について行政に実際に届出を行う場合、法律上の要  
件を満たしていれば「労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基  
づく労使協定（イメージ）（素案）」の様式に限らないというこ  
と、派遣労働者の方々の賃金とか労働条件とかを定めている既存  
の労働協約や就業規則を破棄してゼロから労使



協定を締結し直すことまでは求められていないこと、既存の労働協約や就業規則でカバーしていない法定事項部分のみ追加的に締結すればよいことについて、通達やパンフレット等でわかりやすく周知していただきたい。

### 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。今回は最低のレベルを決めるものであるため、切り上げがふさわしいのではないか。
- 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う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なのか。
- 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。
- 賞与指数の計算に用いられている勤続0年の年間賞与とされている額には、1月の賞与が反映されておらず、実際には夏季賞与の代わりに支給される寸志のようなものに近いのではないか。このような事情についても精査して検討が必要ではないか。
- 各統計は一定の規模を超えた企業を対象とする調査であり、退職金割合の計算における現金給与額については勤続0年目の一般労働者の実勢からすると上振れしている。統計データの不完全さは上記の賞与指数に限られず、賞与指数について補正をかけるならば、この点についてもあわせて検討が必要ではないか。
- 賞与は業績によってかなり変動するため、例えば過去5年間の平均をとることとしたほうが納得性があるのではないか。
- 通勤手当については、個人によるばらつきが大きいので基本給とは別に計算していると理解しているが、実際に労使で決める際の基準として、通勤手当の支給パターンや上限の平均値などを参考情報として示してはどうか。
- 労働者の従事する業務の中には、技能や経験を要しない全くの初心者でも行うことができるものもある。局長通達で示す統計以外を用いる場合の運用に当たっては、その点に配慮いただきたい。
- 通勤手当の計算で用いているJILPTの調査は5年前のもので、定期的  
に実施されている調査ではないため、今後の対応を検討いただきたい。
- 今の統計は、職種の区分の限界があり、比較対象とする一般労働者の賃金水準のデータとしては十分ではない。統計の限界により、このような基準を示すしかないとしても、将来的な課題として、派遣労働者が比較対象とする一般労働者の賃金水準を正しく把握・設定できるような統計のあり方を検討していただきたい。
- 事務局案は、一定のルールのもとで退職金、賞与、通勤手当といったものの水準をオンする仕組みになっており、水準としては総じて高く、派遣労働者の処遇改善にもつながる仕組みと理解している。
- 賃金構造基本統計調査・職業安定業務統計でおおよその職種をカバーし得る中で、それ以外の独自統計を用いる場合には、統計の確からしさと信頼性を担保することが肝。独自統計を用いる場合の標本数は概ね30以上という説明があったが、30の標本数でその職種における一般労働者の賃金水準としていいのか感覚的には疑問を覚える。調査内容や手法等について、より合理的な基準の設定がなされるよう、考え方を示すべきではないか。

- 行政が独自統計の確からしさを担保するプロセスが必要。それを過半数労働組合や過半数代表者、司法判断に委ねられるとするならば、現実が追い付いてこないため、何らか検討すべき。
- あくまでも一般労働者の平均賃金は労使協定の最低基準であり、これを理由に賃金を引き下げるという話ではないことは、周知の段階で明確にしていたいただきたい。また、経験豊かな専門性の高い派遣労働者の方もいる中で、派遣会社が変わると勤続0年に戻ってしまうことのないように、その能力・経験をきちんと評価して、賃金も上がっていくことを目指した取組であることを、派遣会社や派遣先の皆様に十分理解いただけるような周知の方法を考えていただきたい。

(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。
- 派遣労働者が従事する業務が、統計の職種区分のうちいずれに該当するのかについて判断に迷う部分がある。ある程度知識・経験を持った専門的な事務をする派遣労働者でも、全て一般事務に分類されてしまうと、待遇が低くなってしまわないかという懸念がある。労使関係がきちんとあるわけではなく、交渉で物事が決められていくような環境もないこともあり、現場の労使の判断に委ねることには問題があるのではないか。
- 法律上「同種の業務」と書かれている一方で、統計で用いられている区分はあくまでも「職種」であり、実態に合うよう、より細かく把握していかなければならないものである。賃金構造基本統計調査・職業安定業務統計のいずれにも「〇〇工」といった専門スキルを要する職種が含まれるが、派遣労働者の中には必ずしも専門性やスキルを持っていない方もいるため、両者の具体的な業務の内容の乖離が実態には大きいこともあるのではないか。統計上の限界がある中で、なるべく実態を踏まえた議論をしていくことが重要。
- 派遣労働者の方のほうが専門性やスキルを持っているケースもありうるため、一般的に「〇〇工」の方のほうがより専門性やスキルを持つとは言えないのではないか。
- 賃金構造基本統計調査等で示されているのは職種であって、業務ではないため、派遣労働者の行う業務を職種にどう当てはめていくのかについて、判断の材料となる考え方を示していただきたい。

(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。
- 地域指数をHW単位で定めた場合、例えばその地域で大型の工場の新設等により瞬間的に求人の賃金が上昇した場合、それにあわせて地域指数も上がることになるが、1年後にその工場の求人がなくなって求人賃金の平均が下落すると、再び地域指数も下落する。地域指数を細かく設定すればするほど平均賃金の変動幅も大きくなり、本当に労使協定方式が目的とする派遣労働者の処遇の安定を達成できるのか疑問がある。最低賃金も都道府県単位で設定されていることも踏まえれば、地域指数も都道府県単位での設定が妥当ではないか。
- 同じ県内でも相場・水準が違うということであれば、当然、より細かい係数を使うのが自然である。実態に近づいたデータを使うというのが法律の思想だと理解しており、HWごとの地域係数を使うことを原則に明記してもおかしくはない。派遣法の場合は、まさに同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金という比較対象がある話であるから、最低賃金と比較して議論することには違和感がある。地域係数をいずれの単位にするかについては一義的には派遣元の労使で考えるべき問題ではないか。
- 都道府県別、HW別の地域指数の使い分けについて、法の趣旨から逸脱したような運用が行われないう、合理的でないと判断されるケースや許容されるケースを通達やパンフレットで例示していただきたい。
- 基本的に労使協定で定めることは当事者自治の問題であり、使用者が一方的に定めるものとは性質が異なるため、行政が介入することにはある程度慎重であるべきではないか。
- 地域指数については実態に合わせてより細かく、という一方で、平均賃金については平均値ではなく勤続0年の調整をしていることに違和感がある。無期雇用などある程度専門性があるような事業での派遣の場合等は労使関係がきちんとあるところもあるが、そうでないところも多い。労使で決めただからそれで済むということではないということに配慮すべきではないか。

(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。
- 退職手当に関する統計調査として 5 つの統計が挙げられているが、いわゆる大企業を調査対象としている中央労働委員会の統計、中小企業を対象としている東京都の調査と、企業規模にそれぞれ偏りがあり、一般労働者の退職金として示すことには疑問がある。
- 5 つの調査を示して労使が選択するというのは過渡的な措置とすべきではないか。少なくとも、大規模な企業で東京都の中小企業の退職金調査を基準に使うといったことがないよう、通達等で周知すべきではないか。
- 退職手当に関する調査は参考であり、この数値以外を使ってはいけないという趣旨ではないことについて誤解のないよう、通達を出す際には、丁寧に説明文を入れていただきたい。

(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でないにせよ、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。
- 労使自治の話合いで決めたことについて相談した際に否定されてトラブルにならないよう、労使自治を重んじた現実的な対応をしていただきたい。
- 労使協定の正当性を上げるようなやり方として、過半数代表者を選ぶ時のプロセスについて、説明会を開くことなどの例を示してしていく、また、内容を周知するマニュアルを行政が作成するといったことが考えられるのではないか。
- 理想的には正規・非正規間の不合理性を一気になくすことが大事だが、一気に進めると、どうしても、それによって職を失ってしまうとか無用な混乱が起こるとい現実もあるため、現状をある程度配慮しないといけない。ただ、それを着実に賃金の上昇につなげていくことが重要。そのため、行政が、派遣事業者が出す事業報告を事後的にチェックし、ヒアリングをする、不適切なものについては行政指導をするといったことを組み合わせていくことも現実的な話なのではないか。

- どのような働き方であっても、きちんと働いていけば自分の生活を支えられることを目指すのが、今回の同一労働同一賃金の法整備の目的の一つであり、それにならった労使協定方式にしていくことが必要であるという趣旨も通達や周知資料などに記載していただきたい。

〈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る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、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、比較的その時々々の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、指針等で示していただきたい。
- 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、記載例を周知いただきたい。
- 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ただきたい。