

見直しか?

現行維持か!

議論深まる

「同一労働同一賃金」5年後見直し

— 〆部会論点、と「公・労・使」委員の意見、
争点を徹底整理

厚労省・労政審「同一労働同一賃金部会」で2025年2月にスタートした同一労働同一賃金の「施行5年後見直し」に向けた議論はその後、労使関係団体、有識者等からのヒアリングを経て、5月からは個別論点についての検討が行われている。本特集では6月25日開催の「労働者派遣法関係」の部会から、主に個別論点に対する出席委員の意見などを参考に、検討された論点における「見直し」、あるいは「現行の維持」の行方について、本誌なりに予測してみたい。

(本誌 伊藤秀範)





「公・労・使」委員の意見から「5年後見直し」の方向性を検証

「労使協定方式を採用しているがゆえに低い賃金になっている場合はないか」の意見も

部会で検討された「7つの論点」



6月25日開催の同一労働同一賃金部会「施行5年後見直し」で議論された論点を、それぞれ個別に整理すれば「7つの論点」に分けられる。

本稿では部会資料を基に、当日の出席委員の意見を交えながら、「議論された論点」の1から7までを順に整理・編集。特に各論点における「委員の主な意見」の一覧は、公益、労働者、使用者の各代表委員の「見直し」あるいは「現行の維持」におけるスタンスと熱量が、それぞれの意見の分布と過密度からもうかがえるよう、ビジュアル面にも考慮した。

「均等均衡待遇」について



まずは「議論された論点」の1、「均等・均衡待遇」についてから。部会で提示された論点案は、「派遣先均等・均衡方式、労使協定方式及びこれらに関連する規定（比

較対象労働者の待遇情報の提供、過半数代表者の適正な選出、労使協定の周知、派遣料金への配慮）について、施行後の状況を踏まえ、どのような考えか」とい

うもの。施行状況については14、15頁のカコミ欄を参照していた。ここでは部会の議論から、特に委員からの意見や質問が集中した内容に焦点を当てることで「見直し」か、それとも「現行の維持」という同一労働同一賃金5年後見直しの予測とともに、あらためてそのメリット、デメリットも含めた制度の施行状況の再確認も行ってみた。

派遣労働者の待遇改善に向けた労使の取り組みで、いつも議論的になるのが、待遇決定方式における「原則と例外」である。派遣労働者の同一労働同一賃金関連規定においては、原則の「派遣先均等・均衡方式」と例外の「労使協定方式」のいずれかの方式を選択することになるが、現状では、例外である「労使協定方式」が全体の約9割を占めている。

例外が原則を大幅に上回っている現状については、6月25日開催の部会でも、労働者代表委員からは

使用者側は「2つの待遇決定方式」の維持へ



遣先に左右されない待遇に設定できるから」で、54・1%と過半数を占めている。公益代表委員はさらに「その実態というものが、派遣労働者にとって不利益になっていないのかについて注意を払う必要がある」との問題意識とともに、「例えば、高い賃金水準が見込まれるところを、労使協定方式を採用しているがゆえに低い賃金になっている場合はないか」との懸念も示された。

約9割の「労使協定方式」における課題は？



らは「派遣先均等・均衡方式のみにした場合、派遣労働者の賃金の安定、それから円滑なキャリア形成に支障をきたすおそれがある。そういったことから、労使協定方式が設けられて選択できる制度になったと承知している。その状況に変わりはなく、どちらの方式であっても待遇改善が着実に進展している」と、現行の2つの待遇決定方式の維持に肯定的なスタンスを示した。

が最も大きいのは、「時給や基本給の水準」。つまり、賃金に対する関心度は労働者一般に比べて、派遣労働者はかなり高いことをデータは示している。「労使協定方式」が待遇決定方式の約9割を占める現状において、それゆえに「低い賃金になっている」という実態がもしあるとすれば、「時給や基本給の水準」に敏感な派遣労働者なら、無関心ではいられないだろう。

986人の派遣労働者を対象とした、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）（2023年）」によると、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・分からない」と回答した人は631人、つまり64%の派遣労働者は、自分の待遇が派遣先均等・均衡方式で決まっているのか、それとも労使協定方式で決まっているのか分からないと回答している。

一方で、派遣先均等・均衡方式の「比較対象労働者の待遇情報の提供」が困難な事例として、使用者代表委員の一人は「中小企業で考えた場合、人数が少ないという前提がある中で、正社員で同じ職務を行っている人が少なく、派遣先均等・均衡方式において求められる比較対象労働者の待遇情報の提供が困難な状況というものもあると思われる」と、派遣先側の事情を代弁する。さらに、他の使用者代表委員か

約9割を占める「労使協定方式」における検討課題として、先に例えば、高い賃金水準が見込まれるところを、労使協定方式を採用しているがゆえに低い賃金になっている場合はないか」という公益代表委員の意見を紹介した。これは後述する論点であるが、図表4の「求職中、現在の仕事を見つける上で重視したポイント」労働者一般（派遣労働者含む）と派遣労働者の比較」の棒グラフで、労働者一般と派遣労働者の割合差

もし仮に「労使協定方式を採用しているがゆえに低い賃金になっている」という実態があり、その情報が派遣労働者の間で流布した場合、派遣労働者はどのような行動を取るだろうか。そんな疑問と不安も少し脳裏をよぎった。

労使協定「平均賃金」算出にも要検討の声



「労使協定方式を採用しているがゆえに低い賃金になっている」という問題提起とのつながりでは、公益代表委員から「労使協定方式では、一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイントだと思われる。過去のデータを基に算出されるため、タイムラグはある。近年の最低賃金の引き上げといった状況などを見ながら、より納得性が高まるようなつくりにはどうしたらいいのかを、基本から議論していく必要があると感じる」との指摘もあった。

労使協定方式での一般賃金は、賃金構造基本統計調査や職業安定業務統計を基に算出されているが、他の公益代表委員からも「平均賃金についてはそもそもデータが周回遅れで出されている。それがもたらす影響をどう捉えるかが重要であり、検討が必要」との意見があった。さらに労働者代表委員からは、派遣労働者の賃金のベースとなる「一般労働者の平均的賃金」につ