

# 第八回 働き方改革実現会議資料

株式会社イトーヨーカ堂 田中弘樹

# 1. 「多様な働き方」について

- 働き方改革は「多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組む政策」と位置付けられている。
- 「多様な働き方」とは、議論でも取り上げられた、育児・介護等ともなう短時間勤務、テレワーク・モバイルワーク、兼業・副業といったものだけではない。
- 勤務時間・曜日・転勤範囲・業務の責任度などに制約を設けて働きたいというニーズ・価値観は非常に多く、不本意な非正規社員だけでなく、制約のある働き方を自ら希望している人もいる。
- 今後、更なる「多様な働き方」を実現するためには、このような制約のある働き方を阻害しないように留意した政策が求められる。

## 2. 「職務給」「高齢者納付金」について

- 同一労働同一賃金のガイドラインは、正規と非正規の不合理な格差を是正するのに効果的であり、日本の労働慣行を踏まえた非常に評価できるもの。
- ただし、このガイドラインは「職能給」の否定や「職務給」の推奨を意図するものではない、ということに注意すべき。
- あくまでも、賃金は労使で協議して決定されるべきであり、それが「職能給」か「職務給」かは問題ではなく、不合理な格差がなく労使で納得感が得られるものであることが重要。
- 前期高齢者納付金等が各健康保険組合の財政を大きく圧迫しており、この納付額の算出には65歳以上の被保険者数・扶養者数が大きく影響するため、多くの企業が65歳以上の雇用を抑制しているのが現状。
- 高年齢者の雇用を阻害しないよう、この高齢者医療制度における負担金の基準について見直しを検討すべき。