

「働き方改革」に関する提案
～非正規、高齢者、障害者～

慶應義塾大学 樋口美雄

<同一労働同一賃金の実現>

- 正規労働者と非正規労働者の処遇の格差を是正するために、日本の雇用慣行を踏まえて、「同一労働同一賃金」について検討。
- 欧州も、一般的には「同一労働同一賃金」「均等待遇」と言われているが、賃金差を正当化する客観的な理由が認められている。欧州の事例などを参考に、どのようなものが合理的か、どのようなものが不合理なのか、ガイドラインなどで明確にする。
- 欧州の事例の収集を行い、専門的、法的な論点を整理するため、法律家などの専門家による検討の場を設ける。

<高齢者雇用>

- 高齢者雇用安定法において、65歳までの雇用確保措置が義務づけられているが、現実には、定年の廃止や定年の引き上げを行っている企業は2割足らずで、8割以上の企業は継続雇用制度を導入している。
- 一方、60歳代前半の就業率は6割程度まで高まっていることから、次の対応として、65歳までの定年引き上げや65歳以降の雇用継続を行う企業を支援し、実態を変えていくことによって、将来的に定年を引き上げる環境整備を図るべき。
- 高齢者雇用安定法改正案に、地域において高齢者の雇用就業機会の確保・提供を図るため、自治体と関係機関からなる協議会の設置等が定められることから、こうした協議会を活用して、様々なニーズに応じた就業機会の提供を図るべき。

<障害者雇用>

- 精神障害者が2018年より法定雇用率に算入されることを踏まえ、「障害者就業・生活支援センター」や「ジョブコーチ」の拡充を図るべき。