

## 同一労働同一賃金ガイドライン案に対する意見

フューチャー株式会社  
代表取締役会長兼社長 金丸恭文

政府・企業・従業員の役割についての基本方針

### ① 政府の役割について

個別企業の人事政策や給与体系は企業の経営戦略そのものである。

同一労働同一賃金は机上の空論になりがちで、欧州の実情を見ても失業率、格差は日本より大きいことを鑑み、過剰な民間への介入は慎重に対応すべき。

よって、今回の正規社員と非正規社員の待遇差改善についての政府の役割は、明確で解釈に差が生じない分かり易いガイドラインを示し、民間主導で待遇差改善が推進されるきっかけ作りに徹すべきである。

### ② 企業の役割について

企業は採用に至る前段階で人材戦略や人材募集に関する情報開示を日頃より実施した上で、採用時の職務・待遇等の内容説明を適正に本人に行うこと。

採用後は正規・非正規等にかかわらず評価を定期的に行い、本人にフィードバックを行うこと。これを継続することにより適正な待遇となるよう努める。

また、教育や従業員本人の能力向上に資するチャンスは、平等に与えること。

### ③ 従業員の役割について

従業員本人はチャンスを活かし、成果を出し、360度から評価されるよう研鑽を惜しまない。

### 今回のガイドラインについて

世の中には多様な新興企業・成長企業が存在している。

そのような成長過程にある企業においては、新卒一括採用だけで人材を確保することは困難であり、中途採用や適材適所の有期雇用を組み合わせることで人材を確保している。

このような企業には主として新卒一括採用、固定的な賃金体系を採用している企業と同じ基準を当てはめることは無理がある。

今回、拙速的に基本給を対象とするよりは、明確で解釈の差が生じない通勤手当等の手当・福利厚生等の平等な提供を実施する方が得策である。

実態にあわないガイドラインによって、成果に基づく民間企業の評価の実際を体験していない行政（現場の監督官）と企業との間に「なにが合理的か」をめぐる不毛な時間と労力を費やすことを強く懸念するものである。

ガイドライン案の最終決定に至るまでには委員間の議論が尽くされることを要望する。  
また、ガイドライン決定後も定期的の実態との乖離を幅広く検証し、実効性あるガイドラインに更新していくことが重要である。

以上