

働き方改革実現会議 第5回

同一労働同一賃金について

(株)日本総合研究所
理事長 高橋 進

政府ガイドライン案

- 日本の雇用慣行を踏まえれば、ガイドライン案のように、職業経験、能力、勤続年数等に応じた処遇を前提とした同一労働同一賃金の導入を進めることが、現時点では最良の選択
- 将来的には、職務内容の明確化が進み、仕事・役割・貢献度を重視した賃金制度へ移行していくことが期待される
- 結果として、女性や高齢者の就業促進や、労働のモビリティの向上にもつながる
- 非正規労働者にとって、自らが評価されていないと感じ、現在の処遇に不満を感じる要因としては、昇給・賞与・教育機会がないことが大きい
- ガイドライン案では、非正規労働者にも、これらを支給しなければならないことが明示されている点が、特に評価できる

法制度化に向けて

- ガイドライン案の内容をもとに、早急に法改正の議論を開始し、改正法案を示すべき
- 趣旨・性格が様々であり、一律な考え方を示しにくく、ガイドライン案が取り上げていない処遇（退職金など）についても、労働者が不満を感じれば、裁判所に訴えることができる仕組みとすべき
- ガイドライン案に列挙させている「問題とならない例」「問題となる例」のみならず、具体例が示されていないケース（グレーゾーン）についても、改正法案では、裁判所に訴えることができる仕組みとすべき
- 特に中小企業について、同一労働同一賃金の導入に伴って、情報の開示や説明義務などの手続き的な負担が増加しないようにすべき