

「働き方改革」に関する提案  
(第5回働き方改革実現会議)

慶應義塾大学 樋口美雄

- 項目ごとに、「問題とならない例」「問題となる例」が具体的に列挙されており、具体性のある、分かりやすいものとなっており、透明度が大幅に向上。
- 今後は、このガイドライン案の内容の実効性を担保する観点から、法改正の立案作業を進めていくことが必要。

## 1. ガイドライン案について

特に、以下の点について、評価できる。

- ・ 賃金に限らず、教育訓練、福利厚生など広く対象としており、賃金についても、基本給や、賞与を始めとする各種手当を広く対象としている。
- ・ 正規労働者と非正規労働者との間に、待遇の趣旨・性格に照らして違いがある場合、待遇の差は、その違いに応じたものとしなければならないことを明記している。
- ・ 基本給の趣旨・性格は、職業経験・能力、業績・成果、勤続年数など様々であるとの我が国の実態を踏まえ、それぞれの趣旨・性格で場合分けをして整理しており、日本の雇用慣行を考えると、現在では、この形での導入が最適。
- ・ 待遇の項目ごとに、ルールを明確に示すとともに、典型的・具体的な事例を「問題とならない例」と「問題となる例」に整理し、数多く列挙しており、具体的で分かりやすい構成となっている。現在は法律の条文も抽象的で裁判例の蓄積も少なく、各企業にとっては、いかなる待遇差が不合理となるかを見通すことが難しかったが、ガイドライン案により、大幅に透明度が高くなり、企業の適切な対応が後押しされる。
- ・ 正規労働者と非正規労働者に待遇差があり、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがある場合、「正規労働者と非正規労働者では、将来の役割期待が異なる」という主観的・抽象的な説明では足りず、職務内容・人材活用の仕組みなど客観的・具体的な実態に照らして不合理であってはならないことを明記している。「正社員」という区分に属することだけで待遇差を設けている企業は決して少なくないと思われるが、そのような企業は見直しが必要であり、そのことを明示する意義は大きい。

## 2. 法改正に向けて

- ・ ガイドライン案で示された内容は、改正法が成立・施行された後、最終的には、裁判において担保される。
- ・ このため、ガイドラインに照らして問題となる待遇差が生じている場合、訴訟を提起できることが重要であり、例えば、訴訟の提起に必要な情報を労働者が入手できることが必要。
- ・ また、退職金など、考え方が様々で一律のルールが示しにくく、ガイドライン案に明記されていない待遇の項目や、事例として明示されていないグレーゾーンも含め、訴訟の対象となる仕組みが必要。
- ・ 今後は、以上の点を踏まえ、このガイドライン案の内容の実効性を担保する観点から、早急に法改正の立案作業を進めていくことが必要。

(以上)