

# 第六回 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. 同一労働同一賃金「ガイドライン案」について



- 政府の同一労働同一賃金「ガイドライン案」は、「同一とすべきもの」と「差を認めるもの」の両方を明示したものとなっている。
- これは、不合理な処遇格差の是正だけでなく、正社員登用への道や多様な働き方に資する処遇体系も認めたものであり、労働者ニーズと日本の雇用実態を踏まえており、非常に評価できる。
- したがって、この「ガイドライン案」の実効性を高め、かつ、非正規社員のキャリアパスを阻害するような「職務分離」が起きないように留意して、法制化を進めるべきである。

## 2. ガイドライン案に関する法制化について①

- 「ガイドライン」の法改正施行までは、一定の期間をとるべきである。
- 今回の対応は処遇全般にかかわることであり、社内で納得のいくものを作ることが同一労働同一労働の実行力を高めることに繋がる。
- したがって、労使で納得感を得られるように十分に議論がなされるための時間は確保すべきである。

### 3. ガイドライン案に関する法制化について②

- 「賃金格差の合理性」を説明することは、誰であっても非常に困難であり、その説明義務を企業に求めるとなると大きな問題を引き起こす懸念がある。
- それは「職務分離」である。そもそも説明が困難なものについて、争いになったときに説明義務を負うとなれば、企業は非正規社員に補助的な仕事しか与えなくなる。
- これでは、従来以上に正規・非正規という2つの区分に集約・分離してしまい、多様な働き方や正社員登用への道といった目的から大きく後退してしまう。
- イトヨーカ堂では、全社員に処遇基準を公開。長年議論を重ね、納得感のある処遇制度を作り上げてきた。
- 現行法を更に進めた「定期的な賃金制度等の開示」によって「ガイドライン」の実効性は高まるのではないか。

## 4. 長時間労働について①

社員の健康を損なう「長時間労働」は早急に是正すべき



ただし、一律的な規制は問題がある

- 「もの作り」を担う社員からは「アイデアの創出やプロトタイプ作成に向けての試行錯誤には定型的な時間規制は馴染まない」といった声が出ています。
- 小売業では、お客様の波動が特定の月（12月）に極端に集中しており、「毎月同じ時間規制は馴染まない」といった声が出ています。



日本経済の武器である「おもてなし」や「創意工夫」を損なわないよう、多様な働き方の実現にも配慮した法規制へ

## 5. 長時間労働について②

社員の健康を損なう「長時間労働」は早急に是正すべき



ただし、法規制には考慮すべき点がある

企業が長時間労働是正の適切な措置をとっても、「生活残業」など、社員自らの意志で長時間労働をするケースも多々あるのが現状

企業の長時間労働是正措置の結果として、社外に業務量を移管したり、社外に緊急対応を求めるようなケースがみられる



企業が社員を就業規則で規制する必要性に留意して法改正を検討すべき

子会社や取引先に長時間労働のしわ寄せがいかないような措置も必要