

働き方改革実現会議 第 6 回

同一労働同一賃金、長時間労働是正について

(株)日本総合研究所
理事長 高橋 進

同一労働同一賃金の法制的整備

- 正規と非正規の間の不合理な待遇差については、ガイドライン案で取り上げられていない処遇（退職金など）も含め、裁判で争われ、是正されることが可能となる実効的な制度とすべき
- 最終的には裁判で解決されるべきものであるが、裁判にはコストがかかるため、労働者側が容易に利用できる紛争処理スキーム（ADR）も整備すべき
- 労働者派遣については、現行制度上、不合理な待遇差を禁止する規定が存在しない。派遣先の従業員との比較での不合理な待遇差を禁止することを基本とする制度を設けるべき
- この際、派遣先の従業員の処遇に関する情報を持たない派遣元事業者がルールを順守するためには派遣先企業から派遣元企業への情報提供が必要となることなど、有期雇用やパートにはない視点も含め、実効性のある制度とすべき

長時間労働是正

- わが国は、長時間労働を当たり前のごとく捉えてきた働き方の下、国際的にみても長い労働時間が常態化し、労働生産性が低迷している。また、男性の長時間労働が女性・高齢者の労働参加を阻害している。こうした慣行を断ち切り、長時間労働を是正することが、成長戦略の大きな柱
- 長時間労働を是正することで、ワークライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなる。また、経営者は、労働者にどのように働いてもらうかに関心を高め、労働者は、自己啓発等を図ることも期待され、労働生産性が高まっていく
- 企業の間には長時間労働是正の機運が高まり、取組みも広がってきているが、長時間労働を続けるアウトサイダーが存在すれば、日々競争に晒されている企業の自主的な取組みだけでは限界もある

- 労使協定（36協定）を締結すれば、上限なく時間外労働をさせることが可能である現行制度を改め、時間外労働について、法律で強制力のある上限を設けることが必要。また、安易に例外規定を認めるべきではない
- この際、経済の好循環を進める観点から、長時間労働の是正が、時間外手当の減少を通じて、労働分配率を低下させることになってならない。企業においては、時間外手当が減少した分を基本給に振り替える、他の手当を充実させるなど、賃金体系の見直しも必要