

# 【概要】「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告（平成28年12月16日）

本報告書の目的：日本において「同一労働同一賃金」原則に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現する方向性を提示

## 欧州諸国からの示唆

- ◆ 欧州諸国(特に仏・独・英)の実態等を検討した結果、労働市場構造により、同一労働同一賃金の実現方法には大きな違い。
  - 仏・独：産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割。労働者が賃金決定方法を容易に知り得る。
  - 英国：高い雇用流動性が一つの鍵。
- ⇒ 各国の構造にあった対応策がとられることが重要。

## 日本における「ポイント」

- ◆ 日本では、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心。雇用流動性もそれほど高くない。これらの移行・改革も長期的には必要。  
⇒できるだけ早期に待遇改善を実現させるためには、次の3つが柱。
  - ①正規・非正規社員両方の賃金決定ルール・基準の明確化
  - ②職務や能力等と賃金など待遇水準との関係性の明確化
  - ③能力開発機会の均等・均衡による一人ひとりの生産性向上

## ガイドラインの位置づけ／民間(労使)の取組等

- ◆ 本来は、賃金決定は民間(労使)に委ねるべき。本検討会では、ガイドライン「案」は、第一義的には現行法解釈の明確化と位置付け。ガイドラインの制定・発効には、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。
- ◆ ガイドラインが待遇改善に役立つためには、民間(労使)による積極的な取り組みが不可欠。賃金決定を客観化・透明化し、正規・非正規間を比較可能にすることが重要。
- ◆ 民間(労使)の取組が十分出来ていないと、職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響のおそれ。ガイドラインの制定・発効には過不足のない時間軸の確保が重要と同時に、民間の積極的な取り組みを促す方策も必要。
- ◆ 具体的取組は、手当を優先的に。（比較的決まり方が明確。職務内容等に直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能）
- ◆ 基本給部分は、段階を踏んだ取組が必要。（決まり方が複雑。賃金表の作成等を通じ、決まり方の明確化、比較可能にすること等が必要。）
- ◆ 企業規模や歴史的経緯、非正規社員比率など企業の実情に合わせた丁寧な対応が必要。
- ◆ 労働者派遣については、まず派遣元内の待遇差の是正が必要。派遣先社員との均等・均衡待遇は、丁寧な制度設計が必要。
- ◆ 待遇改善には、非正規社員のキャリア形成や能力開発が重要、生産性向上等を通じた待遇改善の視点を取り入れていくべき。

《**検証プロセスの重要性**》ガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないのか等を定期的に検証・評価するプロセスが重要。そのための、エビデンスの収集・分析も必要。

《**非正規をなくす**》上記のような取組を通じ、様々な雇用期間や労働時間のすべて「社員」という考え方に整理されていく必要がある。