

## 同一労働同一賃金ガイドライン案

平成28年12月20日

1. 前文

## （目的）

- 本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。
- もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。
- 我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。
- 今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。
- 不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。
- このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

## （ガイドライン案の趣旨）

- 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

#### <問題とならない例①>

- ・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。無期雇用フルタイム労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるYは、その職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

#### <問題とならない例②>

- ・B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

<問題とならない例③>

- ・ C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

<問題とならない例④>

- ・ D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給（基本給）に差を設けている。

<問題となる例>

- ・ 基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が悪かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じた高額の基本給を支給している。

<問題となる例>

- ・基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合には行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

(注)基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様である。

③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

<問題となる例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

## (2) 手当

### ①賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

#### <問題とならない例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

#### <問題とならない例②>

- ・B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、支給していない。

#### <問題となる例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

#### <問題となる例②>

- ・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

## ② 役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### <問題とならない例①>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

### <問題とならない例②>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同じ（例：営業時間中の店舗の適切な運営）である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当（例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム労働者の半分の役職手当）を支給している。

### <問題となる例>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

## ③ 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

## ④ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝祭日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

## ⑤精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給するが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

## ⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。



## ⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

## ⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、所定労働日数が多い（週4日以上）無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、月額の定期代を支給するが、所定労働日数が少ない（週3日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

## ⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者であるXに支給している食事手当を、午後2時から5時までの勤務時間のパートタイム労働者であるYには支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

### ⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

### ⑪ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには全国一律の基本給体系である一方、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者であるYとパートタイム労働者であるZには、それぞれの地域で採用、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当は支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

### (3) 福利厚生

#### ①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

無期雇用フルタイム労働者と同一の事業場で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ②転勤者用社宅

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。

##### <問題とならない例>

- ・ A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

#### ④病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。

##### <問題とならない例>

- ・ A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合

法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要する。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、無期雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、労働時間に比例した日数を付与している。

#### (4) その他

##### ①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

##### ②安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

### 3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

#### <留意事項>

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

### 【参考海外判例】

本ガイドライン案の策定に当たっては、欧州での法律の運用実態の把握を行った。本ガイドライン案の内容を構成するものではないが、参考までに、本ガイドラインの各項目に関連する海外判例を以下に列記する。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ① 基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (a) 職業能力向上のための特殊なキャリアコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは、同一の状況にあるとはいえない。(Cass. soc. 3. 5. 2006, n. 03-42920 (フランス))
- (b) 前職での職業経験の違いは、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化しうる。(Cass. soc. 11. 1. 2012, n. 10-19438, inedit (フランス))
- (c) 待遇差を正当化するためには、使用者側が資格・経験等を証明する必要がある。(BAG vom 18. 3. 2014 - 9AZR 694/12 (ドイツ))

#### ② 基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (d) ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならない。(Cass. soc. 4. 12. 1990, n. 87-42341 (フランス))

#### ③ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (e) 仮に両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間（勤続年数）の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。(Cass. soc. 17. 5. 2010, n. 08-43135 (フランス))

### (2) 手当

#### ① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (f) 労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべき。(BAG vom 28. 3. 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687) (ドイツ))

#### ⑨ 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当に関するもの

- (g) 食事手当の金額の差異は、職務上のカテゴリー（幹部職員／非幹部職員）の違いだけでは正当化されない。(Cass. soc. 15. 10. 2014, n. 13-18006 (フランス))

### **3. 派遣労働者**

- (h) 派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。(Cass. soc. 14. 2. 2007, n. 05-42037 (フランス))



## 平成28年6月2日閣議決定 「ニッポン一億総活躍プラン」抜粋

### （4）本プランの実行

（必要な政策資源の確保と機動的な政策運営）

一億総活躍社会の実現に向けては、長期的かつ継続的な取組が必要である。そのため、「経済・財政再生計画」の枠組みの下、安定した恒久財源を確保しつつ、施策の充実を検討していくことが重要である。

日本にとって最も重要な課題をロードマップにおいて示し、真に効果的な施策に重点化して推進する。ここに盛り込まれた施策のうち、特に急を要するものについては、速やかに実施していくなど、機動的な政策運営を行うことが求められる。

また、一億総活躍社会を実現するためには、政府による環境整備の取組だけでは限界があり、多様な生活課題について住民参画の下に広く地域の中で受け止める共助の取組を進めることが期待される。

さらに、民間の各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。多様で柔軟な働き方改革をはじめとして、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

（フォローアップと施策の見直し）

また、本ニッポン一億総活躍プランで決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。この際、必要に応じて、フォローアップ会合を開催し、検討を行う。

## 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善）

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇

用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法<sup>1</sup>、パートタイム労働法<sup>2</sup>、労働者派遣法<sup>3</sup>の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げるができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、GDPの7割を占めるサービス産業の賃金を改善していくためには、生産性向上が不可欠である。サービスの質を見える化し、トラック運送、旅館、卸・小売業などの分野で、業種の特性に沿った指針を策定し、法的枠組みに基づく税制や金融による支援を集中的に行うことにより、サービス業が適正な価格を課することができる取引慣行を確立する。一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

#### （長時間労働の是正）

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なラ

<sup>1</sup> 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

<sup>2</sup> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）

<sup>3</sup> 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）

イフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

週 49 時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では 1 割であるが、我が国では 2 割となっている。このため、法規制の執行を強化する。長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法<sup>4</sup>・独占禁止法<sup>5</sup>違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、労働基準法<sup>6</sup>については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色<sup>そんしよく</sup>のない水準を目指す。あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法<sup>7</sup>、次世代育成支援対策推進法<sup>8</sup>等の見直しを進める。

#### （高齢者の就労促進）

日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法<sup>9</sup>の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

<sup>4</sup> 下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年 6 月 1 日法律第 120 号）

<sup>5</sup> 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年 4 月 14 日法律第 54 号）

<sup>6</sup> 労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）

<sup>7</sup> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号）

<sup>8</sup> 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号）

<sup>9</sup> 雇用保険法（昭和 49 年 12 月 28 日法律第 116 号）

希望出生率

1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）

⑧ 働き方改革の推進（その1）（※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・本意非正規の割合(2014年平均)  
 男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、  
 45-54歳18.3%、55-64歳16.9%  
 うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、  
 45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：  
 日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就業促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げている。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要がある、同一労働同一賃金を実現するため、
- ①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の法的な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策			ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出	ガイドラインの運用 新制度の施行									フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善			キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発基金の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの間知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進										本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下
													「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討

希望出生率

1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）

⑧ 働き方改革の推進（その2）（※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲）

【国民生活における課題】

<長時間労働>

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：

日 21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

<高齢者就業>

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）

（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正）

・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、

① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくなく長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。

② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、

・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が疑われる場合に、その取締りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。

・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。

③ 長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。

・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。  
・ テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。

（高齢者就業の促進）

・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかけを。

・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
長時間労働抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を抑制した事業者などに対する指導を強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用											週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑤に併記）		65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業の支援、実現マニュアルの策定・働きかけ											65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする

高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討

検討を踏まえた施策の実施