

第 5 回働き方改革実現会議／2016.12.20

「同一労働同一賃金ガイドライン案」について

日本労働組合総連合会
会長 神津里季生

- ガイドライン案を示すことは有益
賃金や手当など具体的な項目についての考え方を示すことは、職場の労使の協議を進める上で有益

- 労働政策審議会での速やかな議論を
よりわかりやすく、現場の実情を踏まえたものとなるよう、労働政策審議会での議論すべき。

- 基本的な考え方の提示が必要
どのような職場においても、本来の姿に立ち返り参照できる基本原則を示すべき。

- 処遇差の合理性の立証責任は使用者
「いかなる待遇差が合理的であるかまたは不合理であるか」を素直に示し、処遇差の合理性の立証責任は使用者が負うものとすべき。

- 賃金・手当等の実態・性格に即して判断を
処遇制度は職場ごとに多様であることから、名称にとらわれることなく、実態やその性格に即して判断されるべき。
退職金や家族手当などについても、均等や均衡を考慮すべき。

- 職場の集団的労使関係での話し合いが重要
法律で基本的な原則を明らかにするとともに、職場の集団的労使関係の中で、実質的な話し合いを行い、納得性のある処遇にすべき。

以 上