

# I 日本型同一労働同一賃金のあり方

- ❑ わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難
- ❑ 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき
- ❑ 直面する3つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組むべき

## 3つの課題

- ① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい
- ② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい
- ③ 非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすい

## 日本型同一労働同一賃金

- 職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、**さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本とする**
- **ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の活用等**により、現行法の実効性を高める
- 正規化や教育訓練の充実など、**非正規従業員の総合的な処遇改善**を推進

雇用形態にかかわらず  
均等・均衡待遇の確保  
につながる

出典：日本経済団体連合会「同一労働同一賃金の実現に向けて《概要》」（2016年7月19日）