

働き方改革の今後の行方

法政大学 キャリアデザイン学部 教授 上西充子



1 「働き方改革」ってなんだろう？

(1) 安倍政権の「働き方改革」

昨年9月に働き方改革が本格的に動きだしましたが、3月に実行計画が取りまとめられ、労働政策審議会で内容を検討のうえ、この9月にその内容が固まりました。その固まった内容を秋の臨時国会に法案として提出予定でしたが、衆院解散、総選挙があったため、年明けの通常国会に、この法案が出てくると見込まれています。

(2) 「働き方改革」一括法案は、なぜ「対決法案」なのか？

8つの法律を一括で改正するのですが、中にとっても通せないものが混じっています。

1	労働基準法	時間外労働の上限規制 高度プロフェッショナル制度の創設と、裁量労働制の拡大(残業代ゼロ法案)
2	労働契約法	同一労働同一賃金
3	パートタイム労働法	
4	労働者派遣法	
5	雇用対策法	雇用政策の転換・縮小？
6	労働安全衛生法	労働者に対する面接指導／産業医に対する情報提供、等
7	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	休息時間(勤務間インターバル)の努力義務化
8	じん肺法	労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」の要綱(2017年9月15日答申)[上西による整理]

昨年9月に安倍首相が働き方改革について、「この問題は、社会問題である前に、経済問題です。我々は労働参加率を上昇させなければなりません。賃金を上昇させなければなりません。そして、労働生産性を向上させなければなりません。『働き方改革』が、生産性を改善するための最良の手段だと信じています。(中略)日本は加速しています。アベノミクスも加速しています。私は私の、ドリルの刃を研ぎ澄まします。日本経済の構造を変えるため、私のドリルの刃は、依然として高速回転中です」と語っています。ドリルの刃というのは、岩盤規制を打ち砕くということです。高度プロフェッショナル制度を導入し裁量労働制を拡大することによって、労働時間規制という岩盤を打ち破った働き方を実現可能にしたいのです。働き方改革というと「長時間労働の是正」、「同一労働同一賃金」が2つの柱のように見えますが、「労働参加率の上昇」と「労働生産性の向上」により、生産性を改善するための働き方改革が目的だと私は思っています。

(3) 経済政策としての「働き方改革」

日本は少子高齢化が進行中。労働力不足に対する解決策としての働き方改革なのです。

①労働参加率の向上

長時間労働の是正により、これまで働いていなかった人（育児中の女性や高齢者、病気を抱えた人など）にも労働市場への参入を期待するものです。イメージ図の左側の、誰でも入

って良い一般初心者用プールを作ることです。

②労働生産性の向上

イメージ図の右側の上級者用プールです。休憩時間なので上がってくださいとか言いませんので、好きなだけガンガン泳いでくださいというのが、

この法案要綱でいう高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の拡大です。上限規制をする必要がなく、むしろ上限規制をしたくないのです。

たくさんの人に労働市場に参入してもらうための上限規制をやりながら、一方で上限規制もせず残業代を払わなくても良いなどの色々な制約がない働き方を別のレーンで作ろうとしています。上級者の人たちには、意欲と能力に応じて頑張ってもらって、国際競争力を保つような労働生産性の向上に寄与してもらおうということなのでしょう。

働き方改革実行計画 p.2

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

「多様で柔軟な働き方」という言葉は、それぞれの事情に応じて左右のプールのどちらでも選んでくださいという意味だと思います。次に「企業文化や風土を変える」だけではなくて、「労働制度の抜本改革」となるのが、先程の労働時間規制の撤廃なのです。

働き方改革実行計画 p.15

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

具体的には、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

いわゆる残業代ゼロ法案を早期に成立を図ると書いてあり、高度プロフェッショナル制度の創設とか企画業務型裁量労働制の拡大が「意欲と能力ある労働者の自己実現」という言葉で語られています。プールの絵に戻ると、「では君はどっちで泳ぐの？意欲と能力のある労働者かな？それとも色々な事情を抱えた人かな？」と言われたら、上級者用のプールに行かないと評価されない気がします。そうすると、過労死防止もできなくなるし、バリバリ働く人と、そうではない人との身分差が生まれないかとの懸念が生じます。

今の法改正で予定されているのは、月あたり又は年あたりの上限ですが、本当は日々の休



息時間や労働時間の上限、終業が遅くなった日は次の始業開始までにしっかりと休みを取ってから勤務を始める勤務間インターバルを設けるべきと思います。今度の法改正では努力義務としては入りますけれども、連合は義務化すべきと求めています。

（４）企業にとっての「働き方改革」

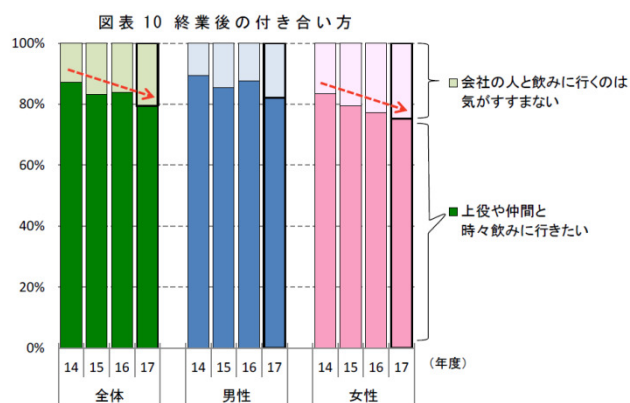
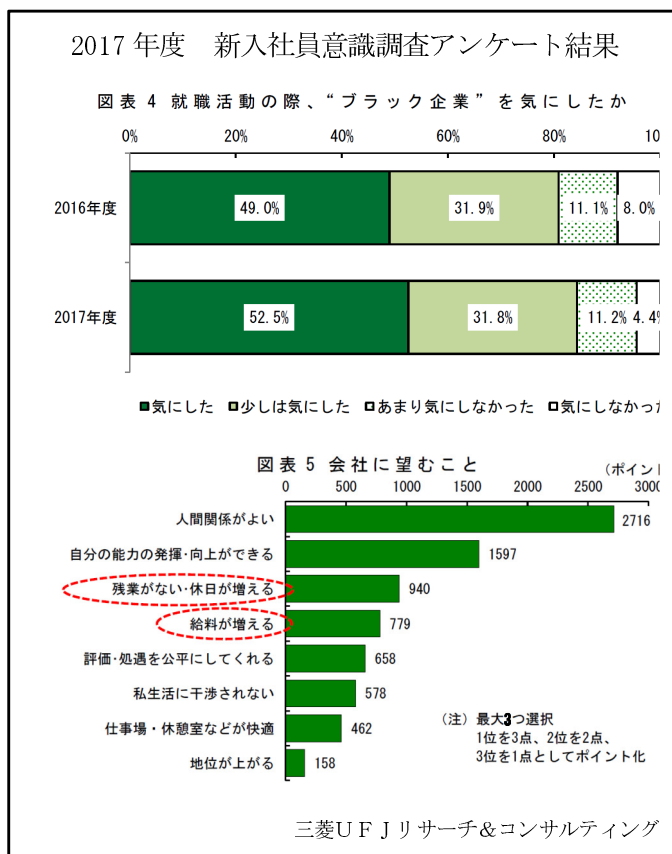
生産性の向上、業務の効率化、残業の削減、テレワークの推進、会社に行かなくても外であるいは家で仕事ができるようにといったことが、働き方改革という名の下に進められています。

（５）学生と新入社員にとっての「働き方改革」

右アンケート結果は大卒の人を中心とした1,327名の回答結果です。就職活動の際にブラック企業、劣悪な働き方を気にしたかどうかという、「気にした」と「少しは気にした」の合計は80%を超えています。労働条件、働き方について、就職活動の時点からかなり若い人のテーマになっています。

そして入社後の調査「会社に望むこと（図表5）※最大3つ選択」では、①「人間関係がよい」、②「自分の能力の発揮・向上ができる」、③「残業がない・休日が増える」が「給料が増える」よりも高いポイントにあります。①「自分の能力の発揮・向上ができる」は高い割合ですが、割合としては減少傾向です。④「給料が増える」は横ばいですが、③「残業がない・休日が増える」を選ぶ人の割合がぐっと増えています。⑥「私生活に干渉されない」も近年ぐっと増えています。

この調査結果は「自分ファースト」という言葉を添えて発表されましたが、終業後の付き合い方（図表10）の「会社の人と飲みに行くのは気がすすまない」と「上役や仲間と時々飲みに行きたい」を見ると、確かに「気が進まない」が増えてはいますが、大半は時々飲みに行きたいと思っているのです。過度な拘束や過度な残業は嫌だし自分の時間は大切に



したいのだが、自分の生活が第一ではなく会社の中で人間関係が良いことは望んでおり、そのためには時々飲み会があっても良いという意識なのです。

（６）労働者にとっての「働き方改革」

労働者は働き方改革に期待する一方で、業務は全然減らず、形だけの残業削減、持ち帰り残業などに対する反発も出てきています。また、非正規労働者の人にとっては同一労働同一賃金により、自分の処遇が改善される期待もあり、誰がどういう意味で働き方改革という言葉を口にしているのか、それぞれです。働き方改革といっても思っていることと全然違うかもしれませんので、コミュニケーションを図ることは、非常に重要です。

（７）立場の違いによって、異なる意味づけがされている「働き方改革」



経営者の方は、この一番左の絵の働き方を望んでしまう傾向はあると思います。バリバリ働いているうちに、長時間労働の人の方が健康やメンタルヘルスを害しやすく、無理を続けているうちに社員がうつ病になってしまったら企業も苦慮します。

左の絵のような働かせ方を期待して、真ん中のような働き方に労働者を追い込んでいくことがないためには、適正な労働時間、仕事量で、やる気を持って働いてもらうという、右側の絵のような働き方が、労使共に望ましい働き方ではないかと思っています。

2 長時間労働の是正

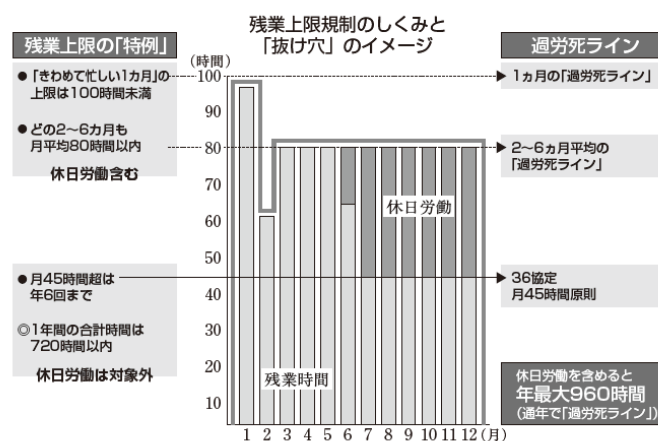
（１）法案要綱における時間外労働の上限規制（罰則つき）

労働基準法による労働時間は1日8時間、1週間40時間までです。残業は就業規則に明記があり、36協定で残業時間を労使で決め、割増賃金を適切に払えば残業ができます。残業時間の基準は基本的に月45時間ですが、特別条項を結べばそれを超えて働かせることもできます。ただし6カ月まで、というのが現状です。

現状で過労死ラインの月80時間、100時間を超える上限設定をしている企業が、大手企業でも結構あり、繁忙期はそのぐらいになってしまうというような企業もあるようです。

実質上限がない状況を変え、上

図表3 働き方改革実行計画の残業上限規制のしくみ



資料：わたしの仕事8時間プロジェクト作成

限を決めて上限を超えた場合には罰則を付けるのがこの法改正の内容です。上限の決め方については、図表3のような形で規制されます。

時間外労働は、休日労働を含まずに年720時間以内です。時間外労働と休日労働と合わせると最大で単月100時間未満であり、2～6か月平均で時間外・休日労働合わせて、月平均80時間以下となっています。

休日労働もうまく使うと、年間を通して月80時間までは時間外労働・休日労働をさせることが可能になるのがこの法案要綱なのです。年に720時間となっていますが、休日労働を含めると、実質、図表3の右下にあるように、年に最大960時間の残業、休日労働をさせることができます。過労死ラインが80時間、直近1ヶ月が100時間ですが、その過労死ラインぎりぎりまで働かせることを法律で認めるに等しいのです。

また、多くの適用除外と適用延期があります。

①適用除外：新製品の研究開発業務

確かに国際競争力とか企業の競争力というのでは大事ですが、エンジニアの方や研究者の方も無理をすると体を壊します。

②適用延期：自動車の運転業務・工作物の建設の事業（5年先送り）

運転業務は過労死が非常に多く、工作物の建設の事業も新国立競技場で過労自殺の事例がありました。労働者の健康というより経済の論理を優先したのかと思います。

③医師や教員についても対策は先送り

過労死ラインに上限を設定することにより、そこまでは大丈夫という緩みが出る恐れがあります。80時間をちょっと下回る時間外労働でも過労死や過労自殺が起きて労災認定されている例もあるので、企業の安全配慮義務が疎かにならないかとの懸念があります。また、拡大した裁量労働制を適用してしまう流れになる恐れもあります。月あたりの上限はありますが、週あたりの上限や勤務間インターバルもないので、徹夜が3日、4日と続くことでも大丈夫となる問題があります。

労働時間を管理するガイドラインはありますが、管理監督者と裁量労働制は除外です。しかもそれはガイドラインなので、法的な義務化ではないのです。

労働時間管理について、自己申告だと上司の圧力などにより操作ができてしまうので、自己申告ではない客観的な労働時間管理が必要です。

（2）長時間労働の悪影響

法改正が行われ、先程の80時間、100時間に上限が設定されとしても、各企業はより短時間の上限を設定し、長時間労働の是正に取り組んだ方が自分の会社にとっても良いはずです。

「平成28年度厚生労働省委託 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書概要」には、次のことが書かれてあります。

- ・『残業時間を0時間に近づける』ことが、「年休日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆
- ・残業を行う場合に『所属長の指示による残業』は、「残業時間の減少」により寄与することが示唆

要は上司、所属長がきちんと残業を把握して管理することが大切ということです。

それから、連合総研「第32回「勤労者短観」調査結果の概要（2016年10月実施）」によると、実労働時間が50時間以上や60時間以上と長くなるほど顕著に体調が悪いという状況が出ています。上司の管理としては、労働時間を把握していない方、業務量を調整していない方、業務指示が明確でない方、健康配慮していないと思う方が、いずれも体調を崩している割合が高く、業務を現場に丸投げにしていると良くない結果が出ています。

(3) 法案要綱に含まれる、「高度プロフェッショナル制度」(特定高度専門業務・成果型労働制)

図表6は労働基準法上の規制をまとめてあります。一般労働者は○が全部付いていますけど、高度プロフェッショナル制度は殆ど×が付いていて、労働時間規制は関係なしの働かせ方です。8時間の労働時間、週休2日、割増賃金、休憩のいずれも関係なしです。労働時間管理もしない、それで残業代も払わない、思う存分働いてくださいという働かせ方です。

図表6 労働時間等規定の適用状況の比較

	一般労働者	管理監督者	裁量労働制対象者	高度プロフェッショナル制度対象者
労働時間	○	×	△(※)	×
休日	○	×	○	×
割増賃金	時間外	×	△(※)	×
	休日	×	○	×
	深夜	○	○	×
休憩	○	×	○	×
年次有給休暇	○	○	○	○
独自の健康確保措置	-	-	○	○

○は適用対象、×は適用除外

※「みなし労働時間」が8時間を超える場合には、三六協定の締結及び雇出、割増賃金の支払が必要となる。

成嶋建人「今後の労働時間法制の在り方について」『立法と調査』2015年6月

① 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外（エグゼンプション）とする働き方 → 「長時間労働の是正」とは真逆

仕事を断る権利はなく、繁忙期にはたくさん働いてもらう働かせ方です。ただし、ある程度限定を付けることにより、多少の歯止めのようなものはあります。

② 労使委員会の委員の5分の4以上の議決により各事項を決議し、行政官庁に届出

（各事項）対象業務、対象業務に就かせようとする労働者の範囲（職務の明確化と年収要件あり）等

③ 労働者の同意が必要

④ 一部専門職だけが対象（労働者の4%ぐらい）と言われるが・・・

法案要綱では「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせる業務」と書かれています。高度の専門知識とは多くの人が必要ですし、従事した時間と成果の関連性は、工場のラインとは違うので通常正比例はしません。労働法は工場のラインなどを想定した働かせ方であるとして、本来の目的は高度プロフェッショナル制度をホワイトカラーに広く広げたいのだと思います。

⑤ 「働いた時間ではなく成果で評価するとして、労働時間の規制から外す制度」（NHK）と言われるが・・・

成果型賃金に関する規定はなく、各社の賃金体系の問題となります。

⑥ 年収1075万円以上が対象と言われるが・・・

要綱に基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準の労働者が対象と書き込まれていますが、具体的に1,075万円という金額はありません。塩崎大臣も「小さく生んで、大きく育てる」という趣旨の発言をしていましたので、これは1回入ると拡大をしていくと思います。

⑦「働く人の健康を確保しつつ」というが・・・

働く人の健康を確保する措置は一応ありますがかなり不十分だと思います。

ア 健康時間（事業場内にいた時間＋事業場外において労働した時間）の把握

労働時間ではなく健康時間です。ただし事業場内でもお昼ご飯食べているとか他のことをしている時間は除いても良いとされ、特に上限がある訳ではありません。

イ 年 104 日以上かつ 4 週 4 日以上 の休日（週休 2 日に相当）

残りの 5 日については特に時間の上限はありません。（24 時間勤務でも可）

ウ 以下のいずれかの健康確保措置を講ずる

◇ 休息時間（勤務間インターバル）の確保＋深夜業の回数制限

◇ 健康管理時間による 1 か月または 3 か月の上限規制

◇ 年 1 回以上の継続した 2 週間の休日付与

◇ 健康管理時間等が要件に該当する者の健康診断の実施

「いずれか」なので、上限規制も休日付与もなく、一定の健康管理時間の健康診断の措置を選ぶと、他は週休 2 日相当の休日だけになってしまいます。

⑧効率よく働いても、業務量のコントロールができなければ、早くは帰れない・・・

仕事がたくさんあると、効率よく働いても帰れないということになる恐れがあります。

（４）法案要綱に含まれる、企画業務型裁量労働制の適用拡大

①裁量労働制とは

実際の労働時間とは別に、労使協定あるいは労使委員会であらかじめ決議した時間だけ働いたものとみなす「みなし労働時間制」です。今は専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制ですが、これを拡大しようとしています。

例えば 8 時間働いたものとみなす場合、実際 10 時間働いていても 2 時間の残業代が払われません。業務量によっては長時間労働を助長すると言われています。

②企画業務型裁量労働制の適用拡大

これまでは、企業の中核部分など重要な部署で、企画立案などの重要な業務をしている人に適用ができるものでしたが、2 つ新たな類型を設けようとしています。

ア PDCA サイクルを回す業務（Plan, Do, Check, Action）

要綱では「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともにこれらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」と書かれています。今回は企業の中核部門でなくても良く、グレーゾーンが非常に広く取られる恐れがあります。

イ 法人提案型営業

「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」と書かれています。結構多くの営業の仕事が当てはまります。企業の中のスタッフ部門、営業職などホワイトカラーの人たちに拡大したいのだと思います。

③**労使委員会の委員の5分の4以上の議決により各事項を決議し、行政官庁に届出**
(各事項) 対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、健康・福祉確保措置 等
制限としての機能ですが、高度プロフェッショナルと違い、本人同意は不要

④**以下のいずれかの健康確保措置を講ずる**

- ◇ 休息時間（勤務間インターバル）の確保
- ◇ 労働時間の上限規制
- ◇ 追加の有給休暇の付与
- ◇ 健康診断の実施、等

⑤**「高度プロフェッショナル制度」と異なり、年収要件なし**

→ **ホワイトカラーに幅広く拡大？**

検討の過程で、入社3年未満の人たちは除外する予定に変わりました。逆に言うと入社して3年の20代後半で残業代なしの働かせ方になっていく可能性があります。

⑥**対象範囲が曖昧 → 労働基準監督署の是正指導が困難**

裁量労働制の適用の適否についての判断は難しく、判例も少ないと言われています。

⑦**時間配分につき、具体的な指示をしない**

→ **しかし、仕事量のコントロールの裁量権なし ⇒ 「定額働かせ放題」になる危険**

いつやるかという裁量はあっても、仕事量のコントロールの裁量権がないと、一定額の給与で働かせ放題となる危険性について、日本労働弁護団などが指摘しています。

⑧**時間管理がおろそかになりがち → 長時間労働の助長の恐れ・訴訟の困難**

時間管理されていないので、訴訟時に証拠がないことにもなりがちです。

実際の調査結果を見ると、裁量労働制の人は、満足度は高いのですが、一方で長時間労働になりがちです。喜んで長時間労働をやっているとしてもメンタルヘルスは悪化します。管理する側は、気を付けてあげなければいけないと思います。

(5) 裁量労働制の適正な運用には労働組合の関与が重要

情報労連傘下の4つの組合の事例ですが、きちんとコントロールする必要があります。

①**裁量労働制の対象者は、労使で話し合いのうえ管理職一歩手前の役職に就く者にする。**

「上司から細かな指示を受けていないか」や「本当に裁量を発揮しうるような業務に従事しているのか」といったことを、個別に判断する。

②**実際に適用された後も、適用されている状況をきちんとチェックをする。**

夜遅くなるまでの仕事量を抱えているなど

③**裁量労働制が適用されている労働者に無理があれば「適用除外」**

→ **制度適用対象の大幅縮小**

(6) 休息時間（勤務間インターバル制度）の積極導入を

情報労連傘下のKDDIが、2012年10月に裁量労働制の導入の際に、裁量労働従事者に対して勤務間インターバルを適用（1日の労働時間が最長13.5時間に達した場合は、裁量労働であっても次の勤務まで8時間以上を空ける）することを労使交渉によって決定しています。その後、最低ラインとして8時間を就業規則に定め、安全衛生の観点からは、11時間という勤務間インターバルを安全衛生規程に定めて、それが実現できたかどうかチェックをしながら

ら改善を図ることもされているようです。

このようなチェックを欠いたまま、組合のないところが法改正により裁量労働制の適用対象にしてしまうと、野放しに長時間労働が広がってしまうという恐れがあると思います。

(7) 労働時間の客観的な把握を

業務量とともに労働時間をきちんとチェックをすることが現場では大切だと思います。

3 同一労働同一賃金

(1) 非正規雇用の広がり

1990年代前半から非正規の人たちが増えてきました。非正規の人たちは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などで、もとは主婦、学生などの生活の補助やお小遣い稼ぎでしたが、今ではフルタイム非正規も増えてきています。

(2) 低い非正規の賃金

賃金カーブを見ると、短時間労働者（パート、アルバイト）の人たちは、殆ど横ばいで年齢が上がっても賃金は上がりません。

契約社員の人たちは、短時間労働者よりは若干賃金は高いが、上がりません。

短時間労働者のうち短時間正社員という人たちは、若干上がるけど正社員とはかなり差がある状況です。若いうちはあまり変わらないのですが、30代、40代になっていくと、かなり差が開いてくるので、結婚が難しい、子育てができない、自分の生活もギリギリで健康保険も払えないといった非常に先行きが不安な働き方になっています。

(3) 不本意非正規

本当は正社員で働きたいのに非正規で働いている人たちが不本意非正規です。不本意非正規の割合は15パーセントぐらいです。バブル崩壊後の就職氷河期世代の人たちは、40代になっても不安定なままです。そのための同一労働同一賃金でもあります。

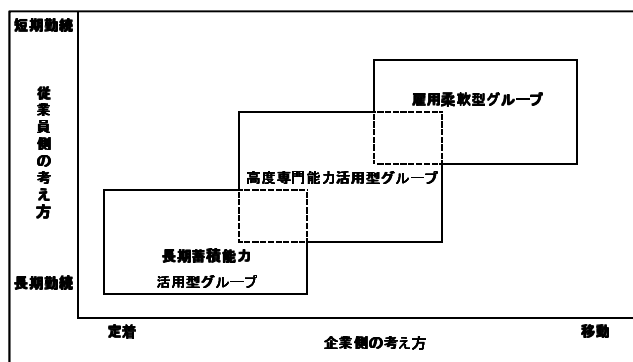
(4) 非正規雇用の広がりに、かつての「雇用ポートフォリオ」提唱者は

1995年に日経連が提唱したものです。企業側としては、長く働いて欲しい人とそうでない人もいます。従業員の方も、定着して定年まで働きたい人とそうではない人もいますので、扱いを分けるということです。

長期蓄積能力活用型グループと、高度専門能力活用型グループと、雇用柔軟型グループに分け、それぞれの特性を生かし組み合わせて活用します。

事務職あるいは現業部門的なところは、正社員として一般職を雇う必要がないとして、契約社員、派遣社員で置き換え、非正規が広がったわけです。

日経連の常務理事として、この考え方の提言に関わった成瀬健生さんが、20年後の2015年に「もし、いま日経連があるなら、今度は非正規の正規化を提言しているだろう」とおっしゃったそうです。企業としては人件費を節約できたかもしれませんが、不安定で先行きの見えない人たちが広がり、現場を非正規や契約社員、派遣社員などに任せた結果、情報の流



出やデータの偽装などの問題が出る状況になっています。

(5) 法案要綱の「同一労働同一賃金」

正社員とパート労働者などの間の処遇の均等・均衡に関する法整備です。事業主に対して、合理的な差や待遇に関する説明義務を課すものです。

もともと労働契約法第 20 条に、有期労働契約を締結している労働者の条件が、期間の定めのない労働契約を締結している労働者と比べて、色々な面で不合理と認められるものであってはならない旨が規定されていました。有期労働契約だけでなく短時間労働者、パートタイムの人たちも含めて統合するのが法改正の主な内容です。労働契約法 20 条は削除して、パートタイム労働法に統合する予定です。パートタイム労働法には、パートタイムの労働者と正社員が同じ仕事をしているのであれば、同じ処遇をする均等待遇、差があるのであればその差の程度に応じて処遇も均衡ある差にする均衡待遇というのが、規定されています。殆どの場合は何か差があり、どのぐらいの差を付けることが合理的なのかというのは、労働契約法に三つの考慮要素が書いてあります。

①業務の内容と責任の程度（職務の内容）

（日頃は全く同じ仕事をしているが、何かあったときに責任を取るのは正社員など）

②職務の内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）

（正社員は転勤があるが、契約社員はないなど）

③その他の事情

以上、全く同じような仕事をしていても違うと言える余地があるのが現行の労働契約法です。その部分をできるだけ明確に、処遇を改善されるようガイドラインを作っています。これは手当と基本給や賞与の二つに大きく分かれています。

手当について、一部の手当（通勤手当とか食事手当）は同一にしなければならないことが、はっきり書いてあります。ただし、全ての手当についてではなく、住宅手当、家族手当、退職金などには踏み込んでいません。

給与、賞与については、一定の基準があればその基準に応じて支給するなどです。例えば、基本給について、例えば労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合には、正社員と同じだけの職業経験能力を蓄積しているパートタイム労働者などには、職業経験、能力に応じた基本給の支給を、一定の違いがある場合は、その相違に応じた支給をしなければいけません。

しかし、多くの場合はアルバイト、パートの時給は地域の労働市場で決めています。正社員の方は能力と職務の内容などで決めていて、全く賃金の決め方が違うので、そうすると格差があっても容認されてしまいます。

改正されることが明らかなのは、さっきの手当ぐらいとなります。多少改善されるかもしれないが、今とあまり変わらないのです。

法律には不合理と認められるものであってはならないと規定されていますが、合理性の立証責任は企業側に課されていません。また労働者側が立証することは、正社員の人々の給料などが分からないと難しいと思います。

派遣労働者の方は、仮に派遣先で正社員の人と同じ仕事をやっていたとしても、派遣元と

の関係で非常にややこしいため、労使協定による均等、均衡対応規定の適用除外が設けられることになっています。

非正規の人は雇い止めの不安がある故に、言いたいことも言えないという問題があると考ええると、無期雇用化や正社員雇用化など不安定雇用の問題に働き方改革は踏み込むべきだと思います。しかし、生産性の高い産業分野、業務に労働者が円滑に移動できるように、定着よりは移動に着目されているのです。けれども、個々の企業で、そういう非正規の人たちの不安定な状況について、是非考えていただきたいところです。

(6) 労働組合が同一労働同一賃金の取り組みを先導（事例）

広島電鉄が、契約社員の無期雇用化、そして正社員と同じ賃金の決め方を適用して、同一労働同一賃金を実現しました。正社員の人の処遇の引き下げを一定程度呑んだようですが、きちんと労使で話し合いをして納得のうえ、正社員も処遇の改善を勝ち取っていったとい話があります。非正規の人も含めて組合としてカバーをして、経営側ときちんと話し合って、経営側は正社員、契約社員、それぞれと意思疎通をして納得できる水準に処遇改善していくということが非常に重要だと思います。

(7) 有期契約労働者の無期転換

労働契約法は既に法改正され、来年の4月から無期転換の申込権が発生します。例えば、1年契約の人が更新を続け、契約が5年経過したところで無期に転換できる申込権が発生します。これは自動ではなく、本人が申込しないと申込権は発生しないのですが、申込をすれば使用者側は断れないので、長く働いている人は無期に転換ができる狙いです。人手不足により、法改正を待たず無期転換を積極的に進めている企業もたくさんあります。

一方で、無期転換の申込権を発生させないための雇い止めや、働ける上限の設定、クーリングの期間を広げて通算できないようにするなどの動きも目立ってきています。

派遣も来年、法改正後3年を迎えますので、同じ職場で同じ人が働けなくなります。一方で企業の側からすれば、人を変えればその仕事に派遣社員を使い続けられるので、派遣職場ができて、それが広がるかもしれません。非正規の人もしばしば不安定な状況にあり、無期転換や同一労働同一賃金という法の趣旨に反するような動きも出ています。

4 多様な働き方

法案要綱の雇用対策法の改正において、「多様な就業形態の普及」が盛り込まれています。

①雇用型テレワーク

（自宅のパソコンや社外のモバイル機器を活用して働くことです。）

②非雇用型のテレワーク

（雇用されている人ではなく、ネットで仕事を請け負ってくるような働き方です。）

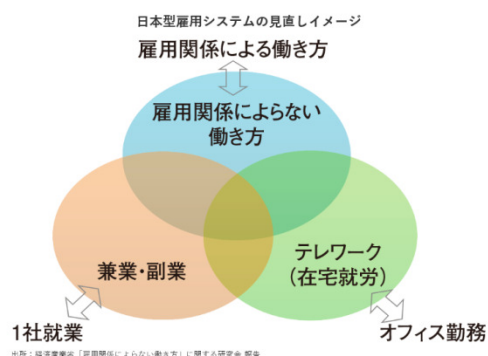
③副業、兼業の促進

これらは、労働時間の規制を取り崩す内容を含んでいます。例えば雇用型テレワークは、パソコンにカメラを付けて監視もしない限りは仕事をしているか分かりませんので、みなし労働時間制の適用についての動きがあります。みなし労働時間制になると、仕事量によっては仕事から逃れられなくなり、労働時間管理がおろそかになる恐れがあります。また、非雇用型のテレワークは、非雇用なのでそもそも労働基準法や最低賃金は関係なく、報酬も低

くなりがちです。調査結果として、時間当たりになると、最低賃金下回ってしまうような働き方もたくさんあります。

右図は、経済産業省が出した「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告の抜粋です。

長時間労働の是正、同一労働同一賃金という働く人のための改革の一方で、雇用関係によらない働き方、テレワーク、兼業・副業を促進しています。「雇用関係による働き方」の反対の矢印に「雇用関係によらない働き方」と書いてありますが、「テレワーク」は「オフィス勤務」と、「兼業・副業」は「1社就業」と反対です。1社が責任をもって従業員を雇い、労働法を適用して、労働保険を払って雇用責任を負うという日本型雇用を見直そうという方向性を、国が率先して進めようとしています。兼業・副業についても、労災とか安全衛生上の責任の所在が曖昧で、社会保険、労働時間管理など



色々な懸念が出されており、自分の会社のノウハウが流出する恐れがあります。

5 おわりに

①職場の実態と労働者の事情を踏まえた、あるべき「働き方改革」とは？

働き方改革は法改正の問題であると同時に現場の問題であり、職場の実態、職場で働いている労働者の実状を踏まえた働き方改革をそれぞれの現場で推進していかざるを得ません。

また、非正規の人の処遇についても大きな課題です。色々な事情を踏まえて、あるべき働き方改革を是非労使でコミュニケーションを取って考えていただきたいと思います。

②個人の事情に応じた柔軟な働き方が、低処遇で不安定な働き方や、労働者の分断をもたらさないためには

現実に子どもをもった女性は、これまでの正社員の男性と同じ働き方はできません。男性の正社員の長時間残業を減らし、男性も女性も同じ働き方で、より能力を発揮して働けるようにもっていく方が、社会全体としては望ましいと思います。

介護を抱えた男性でも同じだと思いますが、個人の事情を聞いてあげる代わりに分断するのではなく、誰もが事情を持つ労働者であると考えていくことが、本来求められる働き方改革ではないかと思います。

6 その他

この3月に職業安定法の改正がありました。募集要項などにいい加減な内容を書いて、実際はそれと違う契約をさせる求人トラブル、求人詐欺、詐欺求人が問題になっています。

新たに指針が設けられ、募集・求人の際に、給与の中に一定の残業代分を含ませている固定残業代制を採用しているときや裁量労働制を取っている場合は、その旨を明示することになりました。

固定残業代制を採用しているところは、見かけの賃金が良く見えます。逆に固定残業代制なしであれば、積極的に企業説明会とかでアピールして欲しいのです（例：初任給 20 万円、残業代は別途支給。固定残業代制なし）。労働条件を気にする若い人たちに適切に説明することによって、まともな会社に優秀な人が来る流れを、現場から作っていただきたいと思います。