

梅ちゃん先生の 法律相談

第19回

「働き方改革」 とは何か

梅本寛人 (弁護士)

1 最近よく聞く「働き方改革」という言葉

最近よく耳にするのが「働き方改革」という言葉です。

皆様も報道等にてご承知のとおり、現在開かれている国会においては、この「働き方改革」を実現するための各種法律の改正案が上程され(平成30年4月6日に法案提出)、審議が継続しています。

さて、この「働き方改革」とは一体何なのでしょう？

現在の日本における働き方の一体何が問題であり「働き方改革」によって何がどのように変わるのでしょうか？

そして、この「働き方改革」によって、現在の労働環境は改善され、労働者が働きやすい社会が果たして実現するのでしょうか？

今回のコラムから数回にわたり、政府が現在進めようとしている「働き方改革」について、その内容をご紹介しますとともに、今後の課題等につきましても若干お書きしたいと思います。

2 「働き方改革」の概要

「働き方改革」とは、政府の説明によりますと「労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現すること」を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる(厚生労働省の資料から一部を修正し抜粋) 施策であるとされています。

このような「働き方改革」の実現が求められる理由について、政府は以下のように説明しています(厚生労働省のホームページから抜粋)。

- わが国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面している。
- こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっている。

→「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

要するに、今後、生産人口が減少していく中、経済成長を維持し、活力ある社会を実現するためには、技術面での生産性向上を図ることはもとより、働く人々にとって多様な働き方を実現し、充実した労働環境を実現することが重要であり、そのための「働き方改革」であるということです。

ということで、「働き方改革」の理念は、以上のとおりとなりますが、「働き方改革」の具体的な施策(現在国会において審議されている「働き方改革」

関連法案の内容)とは、どのようなものなのでしょうか？

「働き方改革」の具体的な施策の概要は、以下のとおりです(厚生労働省のホームページから抜粋)。

(1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする(雇用対策法)。

(2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

① 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

・ 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。

(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。ま

た、使用者は、10日以上
の年次有給休暇が付与される
労働者に対し、5日について、
毎年、時季を指定して与
えなければならないことと
する。

・ **高度プロフェッショナル制
度の創設等を行う**(高度プロ
フェッショナル制度における
健康確保措置を強化)。

・ 労働者の健康確保措置の
実効性を確保する観点から、
**労働時間の状況を省令で
定める方法により把握しな
ければならないこととする**
(労働安全衛生法の改正)。

② **勤務間インターバル制度の
普及促進等(労働時間等設
定改善法)**

・ 事業主は、前日の終業時刻
と翌日の始業時刻の間に一
定時間の休息の確保に努め
なければならないこととす
る。

③ **産業医・産業保健機能の強
化(労働安全衛生法等)**

・ 事業者から、産業医に対し
その業務を適切に行うため
に必要な情報を提供すること
とするなど、産業医・産業
保健機能の強化を図る。

(3) **雇用形態にかかわらず公正な
待遇の確保**

① **不合理な待遇差を解消する
ための規定の整備(パート
タイム労働法、労働契約法、
労働者派遣法)**

・ 短時間・有期雇用労働者に
関する正規雇用労働者との
不合理な待遇の禁止に関し、
個々の待遇ごとに、当該
待遇の性質・目的に照らして
適切と認められる事情を考
慮して判断されるべき旨を
明確化。併せて有期雇用労働
者の均等待遇規定を整備。
派遣労働者について、
①派遣先の労働者との均
等・均衡待遇、②一定の要件
(※)を満たす労使協定に
よる待遇のいずれかを確保

することを義務化。また、こ
れらの事項に関するガイドラ
インの根拠規定を整備。

(※)同種業務の一般の労働者の平
均的な賃金と同等以上の賃金であ
ること等

② **労働者に対する待遇に関す
る説明義務の強化(パート
タイム労働法、労働契約法、
労働者派遣法)**

・ 短時間労働者・有期雇用労働
者・派遣労働者について、
**正規雇用労働者との待遇差
の内容・理由等に関する説
明を義務化。**

③ **行政による履行確保措置及
び裁判外紛争解決手続(行
政ADR)の整備**

・ 1の義務や2の説明義務に
ついて、**行政による履行確保
措置及び行政ADRを整備**

以上が、政府が実現しようとしてい
る「働き方改革」の概要です(もっとも、
今後の国会審議において内容が修正
される可能性もあり、特に「高度プロ
フェッショナル制度」については野党
の反対が強いところです)。

さて、「働き方改革」のイメージは湧
きましたでしょうか？

要約すると、上記の「働き方改革」
関連法案の内容は、大きく分けて3つ
あり、(1)長時間労働の是正、(2)多様
・柔軟な働き方の実現、(3)非正規労働
者の待遇改善、です。

そして、それぞれに、いわば“目玉商
品”と呼ぶべき施策があり、(1)長時間
労働の是正に関しては、**時間外労働の
上限の設定(原則月45時間、年360
時間)**であり、(2)多様・柔軟な働き方
の実現に関しては、**高度プロフェッ
ショナル制度の創設**であり、(3)非正規労働
者の待遇改善に関しては、非正規
労働者と正規労働者との不合理な待
遇差別の禁止(具体的には、**同一労働
・同一賃金の実現**)、です。

現在国会において審議されている「働
き方改革」関連法案の内容は以上の
とおりですが、法案には盛り込まれて
はいないものの、厚生労働省が推進し
ている施策もあり、情報通信技術を利用

した事業場外勤務(テレワーク)の
**適切な導入、副業・兼業の普及・促進、
病気の治療と仕事の両立、など多岐
にわたっています。**

さて、以上の説明だけでは、「働き方
改革」の具体的な内容はまだまだ理
解できないものと思います。各施策に
ついての詳細な説明については、次回
以降お書きしたいと思います。本コ
ラムにおいては、「働き方改革」の概
要、特に上記で述べた“目玉商品”に
ついて、キーワードだけでも覚えてお
いていただければ幸いです。

3 本気に働き方は変わる必要は あるのか？

「働き方改革」の目的・理念は、先
に述べたとおり、生産人口の減少とい
う現実を克服するために、多様な働き
方を実現し、充実した労働環境を目
指すというものです。

しかし、その理念を達成する手段と
して、先に掲げたような施策を実行す
ることが果たして有効なのかは、議論
のあり得るところと思われます。例え
ば、ここに、仕事によって自らのスキル
アップを図りたい、将来はその仕事に
よって得た知識、技能、経験をもとに
して、さらに大きく活躍したいと思う若
者がいたとします。この若者にとって、
例えば「時間外労働は月45時間まで」
という規制は意味のあることでしょう
か?「スキルアップ」の機会を奪うこと
にはならないでしょうか。もとより、長
時間労働がすべて良い訳ではなく、過
重労働による心身への悪影響は、厳
に排除しなければなりません。他方
で、「多様な働き方の実現」というので
あれば、仕事と生活の調和(ワークラ
イフバランス)も重要である一方で、
「やりがい」のある仕事に思い切り打
ち込める環境を実現することも重要で
あるはずで。

考え方が分かれ、正解のない問題
といえますが、皆様にとっても身近な
この大きな問題に対し、政府が進める
「働き方改革」は、具体的にどのような
施策によってこれに対処しようとして
いるのか、次回以降、具体的内容につ
いてお書きしたいと思います。