

〈論文〉

一億総活躍社会と働き方改革の実現に向けた 政府の取組み

武田 康 祐

要 約

安倍内閣では、人口減少、少子高齢化に真正面から立ち向かうという強い決意の下に、「一億総活躍社会」の実現を最重要課題に掲げている。その最大のチャレンジとして位置づけられたのが「働き方改革」である。

働き方改革については、総理が議長、労使のトップを含む有識者からなる「働き方改革実現会議」を開催し、議論を積み重ね、合意形成した「働き方改革実行計画」を決定した。

「働き方改革実行計画」においては、同一労働同一賃金の実現に向け、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、いかなる待遇差が不合理なものでないかを示す政府のガイドライン案を示すとともに、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判で救済を受けることができるようにするための法改正の方向性を示している。また、長時間労働の是正として、経団連及び連合による労使合意を踏まえ、従来、上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない罰則付きの上限を設定することとしている。

その他、テレワークや副業・兼業など柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立など、その他の課題についてもその方向性を示している。

その後、労働政策審議会で法律案要綱が答申され、厚生労働省としては法案の国会提出を目指している。

キーワード：一億総活躍社会、働き方改革実行計画、長時間労働是正、同一労働同一賃金

はじめに

安倍総理は、政権の最大の課題として「一億総活躍社会」の実現を掲げ、2015年10月には一億総活躍国民会議を立ち上げ、その実現に向けた政策の検討を行い、2016年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」をとりまとめ、その政策の推進を図っている。また、一億総活躍社会に向けた最大のチャレンジは「働き方改革」であるとし、2016年9月には、働き方改革実現会議を立ち上げ、その政策の検討を行い、2017年3月に「働き方改革実行計画」をとりまとめ、関係法令の立案作業を進めている。筆者は2015年の内閣官房一億総活躍推進室の発足以降、同室企画官、内閣参事官として、さらには2016年9月の内閣官房働き方改革実現推進室の発足以降は総括担当の内閣参

事官として「ニッポン一億総活躍プラン」及び「働き方改革実行計画」の立案作業に従事してきた。本稿では、その背景、立案経緯、政府の取組状況などについて解説する。

1. 一億総活躍社会の実現に向けた取組みの背景

2012年12月の第2次政権発足以後、安倍政権としては、デフレ脱却に向けた経済政策を最重要課題として取り組んでいる。具体的には、3本の矢と言われている①異次元の金融緩和、②機動的な財政運営、③規制改革などの成長戦略である。

これによって、就業者数が200万人近く増加、有効求人倍率がすべての都道府県で1倍を超える、多くの企業で賃上げが4年連続で実現するなど、一定の成果が上がっている。

一方で、我が国は人口減少、少子高齢化に直面している。人口は2015年で1億2709万人であるが、現在の出生動向が継続すれば、2065年には8808万人、2115年には5056万人と急激な人口減少に直面することが推計されている。

こうした状況下では、市場が縮小していくという悲観から、内外の投資家も投資を控えるようになり、企業もなかなか賃上げしにくい。このことが、企業収益が過去最高水準を記録するなどアベノミクスのさまざまな成果が上がっているなかで、投資や消費に力強さが欠ける背景と考えられる。

2. 一億総活躍社会に向けた取り組み

(1) コンセプト

こうした背景を念頭に、アベノミクスの第2ステージでは、経済成長の隘路である人口減少、少子高齢化という構造問題に真正面から立ち向かうという強い決意の下に、「一億総活躍社会」の実現を内閣の最重要課題に掲げている。

「ニッポン一億総活躍プラン」（以下「一億プラン」という）に、

「日本が、少子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいかないかぎり、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第1ステージで得られた結論であった」

と閣議決定文章としては異例の表現で述べているのは、総理の強い決意を反映しての記述である。

一億総活躍社会は、「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域であらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である」と定義される。

その目指す経済社会像は、アベノミクスの成長の果実である税収・保険料収入増などを大胆に、子育て支援や社会保障の基盤強化などの将来不安の払しょくに分配することによって、消費の底上げ、投資の拡大と、労働参加率の向上、生産性の向上を図り、さらなる成長につなげていこうという「成長と分配の好循環」を作っていくことである。そのために、総理は、明確な三つの矢と的（目標）を掲げている。

前述した3本の矢を束ねた新第1の矢が「希望を生み出す強い経済」で、その的が「GDP600兆

円の実現」。新第2の矢が「夢をつむぐ子育て支援」でその的が「希望出生率1.8の実現」。新第3の矢が「安心につながる社会保障」でその的が「介護離職ゼロの実現」である。

それぞれの的の考え方は、「GDP600兆円」は、2015年度に500.5兆円だったGDPが年率実質2%、名目3%成長を実現すると2020年代初頭に実現するGDPであり、その成長率は財政再建や社会保障制度の持続可能性を確保していくために必要なものとされている。人口減少下にあっては、労働参加率の向上と生産性の向上が鍵となる。

「希望出生率1.8」は、結婚したい人は9割、持ちたい子供数は2人であるが、実際には合計特殊出生率は1.45で、人々の希望を実現する、希望を阻んでいる原因を取り除いていくことによって実現しようとする的である。

「介護離職ゼロ」は、毎年、親の介護などを理由に離職する者が10万人程度、特別養護老人ホーム自宅待機者も2013年で15万人。団塊世代がそろそろ介護が必要になってくる中で、団塊ジュニア世代が介護離職のリスクにさらされることになり、早急に、必要な施設や在宅サービスの整備、介護と仕事が両立できる職場環境を整えていく必要がある。

(2) 緊急対策と2015年度補正、2016年度予算編成

こうした基本的なコンセプトの下、2015年10月に内閣官房に一億総活躍推進室が設けられ、具体的な政策策定作業が始まった。同月末には関係閣僚と有識者からなる一億総活躍国民会議（以下、「国民会議」という）が立ち上がり、3回の議論を経て、11月に「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（緊急対策）が取りまとめられた。それにしたがって、保育所や介護サービスの受け皿拡大、保育士や介護人材の確保策などの2015年度補正予算が編成され、一億総活躍関連として約1兆1600億円が盛り込まれた。また、2016年度予算が編成され、一億総活躍関連として約2兆3650億円が盛り込まれた。

労働関係法案としては、雇用保険法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法、高齢者雇用安定法などが第190回通常国会に提出され、成立した。

(3) ニッポン一億総活躍プランの策定

2016年に入り、春に取りまとめることとされた、中長期プランである一億プランの策定に向けた議論が国民会議で本格的にスタートした。総理はそれに先立つ1月22日の施政方針演説で同一労働同一賃金の実現に踏み込むことを表明し、1月29日の第4回国民会議では、「働き方改革」として、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、定年延長企業の奨励等の高齢者雇用促進、総労働時間抑制等の長時間労働是正を取り上げることを指示し、議論が行われた。

これは「日本の働き方」、特に正社員の長時間労働や、それを避け、育児中の女性や高齢者が非正規を選択した場合の処遇の著しい低さなどが、新第一の矢の課題である多様な人々の労働参加や労働生産性の向上を阻み、また、第2の矢で克服しなくてはならない、少子化の原因や女性活躍、男性の育児参加を阻む原因となっており、また第3の矢の課題である介護離職の原因の一つともなっているからである。

国民会議における議論を経て6月2日に一億プランが閣議決定された。そこには、「GDP600兆円の実現」「希望出生率1.8の実現」「介護離職ゼロ」に向けたさまざまな施策がおおむね10年間

の具体的な工程表で掲げられた。「働き方改革」についても、「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題」「最大のチャレンジ」として大きく位置づけられた。

イ) 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

同一労働同一賃金については、欧州は職務給、日本は職能給が一般的な中で、これまでその実現は難しいとされてきた。しかし、欧州の法制を見ても、同一労働同一賃金とは「客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない」(水町¹⁾)と規定されている。また、欧州は90年代に立法され、さまざまな裁判例が出ており、例えば、労働の質の違いなどによる処遇差が「合理的」と認められているように「合理的な処遇差」「不合理な処遇差」の考え方が示されてきている。さらに、職務給、職能給と言われる賃金決定の差も欧州と日本両者では近づいてきているとの見方もある。

一方で、日本においては、2013年施行の「労働契約法」、2015年施行の「パートタイム労働法」に「不合理な労働条件相違の禁止」の規定が入ったものの、立法から日が浅く、判例の積み上がりが少ない状況で、「不合理な差」とは何か明確でなく、立法はなされたものの、企業が行動を変えるに至っていないとされている。

そうしたことから、一億プランにおいては、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるためには、我が国の約4割を占める非正規労働者の待遇改善は待たなしの課題である」

「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」

「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かでも挙げることができる。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」としている。

ロ) 長時間労働の是正

長時間労働は、一億プランにおいても、「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」とされている。日本においては、労働基準法において週40時間、1日8時間以内の労働時間を原則としつつ、労働基準法36条に基づく労使協定、いわゆる「サブプロク協定」を結んだ場合、労使協定で定めるところによって労働時間を延長することができることとされている。その際、労使で時間外労働の延長の限度を定めることとされており、その限度時間について、厚生労働省の告示で基準を定めており、週15時間、月45時間、1年間で360時間を超えてはならないとされているが、臨時的な場合に対応して、それを超える限度時間を定めることができるとされる。これがいわゆる「特別条項」とされる

が、それが事実上青天井となっていることが問題視されている。実際、大企業の14.6%、中小企業の1.9%が特別条項で定める月の特別延長時間が複数月の脳・心臓疾患の労災認定基準とされる月80時間を超えている。

こうしたことから長時間労働の是正について一億プランでは、

「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・独占禁止法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」

としている。

3. 働き方改革に向けた取り組み

(1) 実現推進室および実現会議の発足

一億プランの策定によって、その推進は実施段階に移行しているが、中でも「働き方改革」については大きな困難な課題を伴うものとして、総理自らが先頭に立って進めることとし、8月3日の内閣改造で加藤大臣が「働き方改革担当大臣」に任命され、9月2日には内閣官房に働き方改革実現推進室が設置された。また、総理を議長とし、関係閣僚、連合神津里季生会長、経団連榊原定征会長、日商三村明夫会頭、全国中小企業中央会大村功作会長といった労使団体のトップ並びに有識者からなる「働き方改革実現会議」（以下「実現会議」という）が同月27日に第1回会合を開催した。

総理は、働き方改革実現推進室の看板かけ式で、

『働き方改革』によいよこれから我々は着手するわけですが、一億総活躍社会を目指す私たちにとって『働き方改革』は最大のチャレンジであります。同時に、まさに働き方は人々のライフスタイルに直結するものであり、そして経営者、企業にとっても大変大きな課題であります。それだけに大変困難が伴うわけですが、私も先頭に立って取り組んでいく決意であります。世の中から『非正規』という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢する社会を変えていく。かつての『モレツ社員』、そういう考え方自体が否定される。そういう日本にしていきたいと考えている次第であります。人々が人生を豊かに生きていく。同時に企業の生産性も上がっていく。日本がその中で輝いていく。日本で暮らすことが素晴らしい、そう思ってもらえるような、働く人々の考え方を中心にした『働き方改革』をしっかりと進めていきたいと思っております」

とその強い意欲を語っている。

第1回実現会議で安倍総理は、今後のテーマとして、①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性の向上、③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題、⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑦高齢者の就業促進、⑧病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立、⑨外国人材の受入れの問題の9つを当面のテーマとして議論すると表明し、議論が

行われた。実現会議は、10回開催され、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」を決定した。

(2) 「働き方改革実行計画」の決定

「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）については、以下のURLで参照できるので、詳細は参照いただきたい。

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html#headline>

ここでは、議論の経緯とポイントについて解説する。

イ) 働く人の視点に立った働き方改革の意義

総論である当該項目については、総理による国会や実現会議における「働き方改革」に関する意義についての発言を中心に構成している。

基本的な考え方は、前述のような経済社会の現状を踏まえると一億総活躍社会の実現が必要であり、日本経済の再生に向けて最大のチャレンジは働き方改革であるとしている。働く人の視点に立って労働制度の抜本的改革を行い、企業文化や風土をも含めて変えていくことにより、働く方一人一人がより良い将来の希望を持ち得るようにすることが目的である。

働き方改革こそが労働生産性を改善する最良の手段と位置づけ、日本の労働制度と働き方に存在する課題として主に三つの観点で整理を行っている。一つ目は正規、非正規の不合理な処遇の差である。これが頑張ろうという意欲をなくしているのではないかという問題意識である。この不合理な差を埋めていけば、自分の能力の評価に対する納得感が醸成され、働くモチベーションが増して、労働生産性が向上していく。

二つ目は長時間労働である。健康の確保だけではなく仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、男性の育児参加を阻む原因になっている。これが是正されると、女性や高齢者が働きやすくなり労働参加率が向上する。経営者はどのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性の向上につながる。これは、時間に制限がないことが業務の無駄や不効率を温存していたり、意思決定プロセスが長いことがイノベーションを阻む原因の一つにもなっているのではないかという問題意識である。単に労働時間を減らすというだけではなく、事業の見直しや業務の見直しを通じて生産性を上げる、イノベーションを湧きやすくするといったことも狙っている。

三つめは単線型の日本のキャリアパスである。ライフステージに合った仕事の仕方が選択しにくいのでこれを変えていく。転職が不利にならない柔軟な労働市場、企業慣行を確立すれば、個人のキャリア設計も可能になり、付加価値が高い産業への転職、再就職を通じて国全体の生産性も上がっていく。

働き方改革は単に社会政策的な意味だけではなく、経済政策として生産性の向上のために取り組んでいる。総理も再三言及しているように、生産性向上の成果を働く人に分配して、成長と分配の好循環を形成していく。それによって中間層が厚みを増し、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。それを目指して働き方改革を行おうというものである。

通常、労働政策は厚生労働省の労働政策審議会で議論が行われるが、時間外労働の上限規制のような難しい課題はなかなかこれまで結論が得られなかった。今回の実現会議は総理自らが議長となり、労使のトップが参集し、有識者議員も含め合意形成したものである。今後は関係法案を早期

に、国会に提出していくこととしている。

ロ) 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

欧州諸国と比べると、日本ではフルタイムに比べてパートの賃金が60パーセント未満で、欧州が70～90パーセントに比べると差がある。また全雇用者の約4割は非正規で、うち半数はパートである。35歳以上の女性が結婚や子育てを理由に、自ら非正規を選択する率が高い。これは長時間労働である正規の仕事は難しいという理由で自ら選択してパートになっている。

総理は度々「非正規という言葉がこの国から一掃する」と発言しているが、その意味するところは、非正規という働き方をなくしていくということではなく、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組を通じて、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、最大限能力を発揮できるようにするということを眼目としている。

(同一労働同一賃金のガイドライン)

このため、欧州の実態も参考にしながら、我が国の労働市場全体の構造にも留意し、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、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示す政府の同一労働同一賃金のガイドライン案を2016年12月20日の実現会議に提示した。

ガイドライン案は、以下のURLから参照できる。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryous3.pdf>

このポイントは、このガイドライン案は、基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めている。その上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求めている。正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差を認めないが、我が国の労働慣行には、十分に留意したものとしている。

また、その対象も、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。さらに、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。

ガイドライン案については、関係者の意見、改正法案についての国会審議を踏まえ、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとしている。

(法改正の方向性)

さらに、実行計画では、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判(司法判断)で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行うこととしている。具体的には、パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正を行うこととしている。

① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。

この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。

今般の法改正においては、事業者は、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。

また、雇入れ後に、事業者は、労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。

一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる。このため、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結し、実際に履行されている場合に派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。

〈1〉同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。

〈2〉派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと。

〈3〉賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

ハ) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

実行計画では、長時間労働の是正について、

「仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。」

としている。

(議論の経緯)

実現会議では、第7回会合で、時間外労働の上限規制についての事務局案が提示され議論が行われた。最後に総理から、

「誰に対して何時間の上限とするのかは、非常に重要な議論であり、多数決で決めるのではないと考えています。つまり、皆様全員の賛同を得て初めて成案として出したいと思っております。特に、労働側、使用者側には、しっかりと合意を形成していただく必要があります。」

と発言し、これを踏まえ、連合会長及び経団連会長による労使協議が行われた。

2017年3月13日に連合会長及び経団連会長による「時間外労働の上限等に関する労使合意」が成立し、同日、両会長は総理官邸に安倍総理を訪問し、その報告を行った。

同労使合意では、「特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の上限に近づける努力が重要である」としている。

これを受け、3月17日、第9回実現会議において、内閣官房、厚労省、連合、経団連による労使提案が他の議員に示され、これを踏まえ、実行計画には以下のように記載されている。

(法改正の方向性)

今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添2のとおり労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

(時間外労働の上限規制)

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

(勤務間インターバル制度)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、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旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

(見直し)

政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

二) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができる手段である。副業・兼業はオープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効である。長時間労働を招かないようにするとともに、ガイドラインの制定などで柔軟な働き方の普及を加速していくこととしている。

雇用型テレワークについては、検討会を開催してガイドラインを本年度中に刷新する。現行のガイドラインは自宅での勤務のみを想定しているため、これにサテライトオフィスやモバイル勤務などを追加していく。中抜け時間、移動時間の取扱い、事業場外みなしの適用方法などを明確化し、躊躇なくテレワークを活用できるようにしていく。また長時間労働の防止策を対処例として明示していく予定である。

非雇用型テレワークは、報酬の安さなど、様々なトラブルが生じてきているため、雇用類似の働き方について有識者会議を設置し、法的保護の必要性を中長期的に検討していく。また、現行のガイドラインは、クラウドソーシングのような仲介事業者を想定していない。そうした仲介業者の守るべき事項についてもガイドラインに盛り込んでいく。非雇用型も2017年度中にガイドラインを制定して普及を加速していく。

副業・兼業については、判例や学説では、本業への労務提供や業務運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合、制限することができるが、それ以外は認めるべきであるとされている。そうした判例や学説を紹介するガイドラインを策定するとともに、モデル就業規則も改定する。

副業・兼業についても、どのように労働時間を管理し、長時間労働を防いでいくのかという課題がある。労働者が自ら確認するツールの開発や、如何に企業側が労働時間の管理や健康の確保を図っていくべきかについて、2017年度中に検討を行い、ガイドラインに盛り込んでいく。

ホ) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

女性・若者の働きやすい環境整備については、これまでも取り組んできているが、注目しているものとしてリカレント教育がある。一部の大学で既に行われているものだが、一旦、結婚や子育てで離職した方が、半年や1年、リカレント教育を受講して、大学の就職支援を受けて再就職している。こうした取り組みを全国的に展開していく。また経済的な支援として、雇用保険法が改正されて専門教育講座の受講費用への給付率が6割から7割になり、上限額も上がった。これまでは離職後1カ月以内に手続きを取れば、受けられる期間が4年まで延長できたが、これからは離職後20年まで受けられるようにする。また1カ月以内の手続きも不要にする。保育に預けながら、土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できるような講座を増やしていく。

また、女性活躍推進法で企業情報の見える化を行っているが、必要な情報の公開を強化する方向で検討していく。企業の配偶者手当についても、国家公務員も見直しが行われたが、見直しを働き掛けていく。一回辞めた女性が復職できる企業を積極的に広げていくため、ハローワークの求人票に項目を追加して、復職制度があることを広めていくことや、復職に積極的な企業を助成金により支援していく。

ヘ) 病気の治療と仕事の両立

病気の治療と仕事の両立も今後の大きな課題である。

働く方や家族が企業と直接、復帰等について話し合わねばならず、薬の副作用のことなど、なかなか企業側に理解を求めることが難しい場合もある。どのように復帰して病気の治療と仕事を両立させるか、悩まれる方を支援するために両立支援コーディネーターを育成・配置していくこととしている。社労士や医療ソーシャルワーカーなどに医療と労働の両方の知識を身につけてもらい、主治医の意見も聞きながら企業の中にも入って、働く方に寄り添いながら、その方の病状や治療法に合った復帰、両立プランを医療機関と企業で一緒に作っていきこうという仕組みである。

両立支援コーディネーターの養成、配置、各種のマニュアルを整備していく。具体的には両立支援コーディネーターを、各都道府県にある産業保健センターに配置して、求めに応じて医療機関、それから企業側に出向いて、両立支援の橋渡しをしていく。将来的にはがんの中核病院などにも配置をしていき、多くの方がこうしたサポート体制を受けられるようにしていく。

ト) その他の課題

実行計画では、他に、企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、誰にでもチャンスのある教育環境の整備、高齢者の就業促進、外国人材の受入れなど、幅広い分野について具体的な方向性を示しているが、紙幅の関係で今回は説明を割愛させていただく。実行計画本体を参照いただきたい。

4. 労働政策審議会などでの議論

今後については、実行計画において、

- ・本実行計画はその議論の成果であり、働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。
- ・労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

とされている。総理は、第10回実現会議において

「関係大臣におかれては、本実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って、関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出していただきたいと思います。安倍政権は、法案の成立に全力を傾注してまいります」

と強い指示を行っている。

(1) 労働政策審議会の建議のとりまとめ

これを踏まえ、2017年4月以降、労働政策審議会では関係法案の在り方について審議が行われた。

まず、時間外労働の上限規制等については、6月5日に労働政策審議会の建議が出された。ほぼ、実行計画の内容に沿った内容であるが、適用除外することとされる新技術、新商品等の研究開発の業務については、従事する労働者の健康確保措置として、時間外労働が月100時間を超えたものに対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務付けることが適当とされた。

また、現行適用除外とされている厚生労働省労働基準局長が指定する業務について、原則として罰則付きの上限規制の一般則を適用することが適当であるが、業務の特殊性から直ちに適用することが難しいものについては、その猶予についてさらに検討することが適当とされた。

さらに、労働基準法に基づく新たな指針については、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定することが適当とされた。

そのほか、過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を省令に規定することが適当とされた。

また、同一労働同一賃金に関する法整備については、6月16日に労働政策審議会の建議が出さ

れた。ほぼ、実行計画の内容に沿った内容であるが、司法判断を求める際の際の根拠となる規定の整備については、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断すべき旨を明確化すること、考慮要素として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当とされた。また、ガイドラインの策定根拠となる規定を設けることが適当とされた。

また、現行適用除外されている建設業と自動車運送業については、長時間労働の是正に向け、全政府的な取り組みが必要なため、支援策等を議論する関係省庁連絡会議が野上官房副長官を議長として6月29日に設置され、8月28日に当面の取り組み方針として、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組むべき施策』」を取りまとめた。

(2) 労働政策審議会における法律案要綱の答申

また、実行計画及び上記建議を踏まえ、厚生労働省では立法作業が進められ、9月8日に「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」

が労働政策審議会に諮問され、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申があった。

その内容は、おおむね実行計画及び建議を踏まえたものであるが、追加点について簡単に説明する。

労働基準法に関しては、労働基準局長指定業種である鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業について3年間は単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しないこととされたが、他の指定業種は一般則が適用されることとされた。また、現在提出中の労働基準法案の内容も、企画業務型裁量労働制の業務範囲の明確化や高度プロフェッショナル制度の健康確保措置の強化が図られた上で、組み込まれた。

また、雇用対策法を改正し、題名を「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」と改め、働き方改革に関する基本的な考え方が盛り込まれるとともに、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)を定めることとされた。

また、同一労働同一賃金については、パート労働者と有期雇用労働者に関する法律について「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と一本化された(現行労働契約法20条の規定は削除)。

詳細は <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html> を参照されたい。

5. 今後の取組み

厚生労働省としては、この答申を踏まえて法律案を作成し、国会への提出準備を進めるとしていたが、その後2018年に入り、労働時間に関するデータの不備が国会等で問題となり、2018年3月1日に安倍総理が裁量労働制に係る改正内容を全面削除するよう指示し、それ以外の部分について国会への提出を行うこととしている(3月6日現在)。

また、実行計画には各項目について10年先の未来を見据えたロードマップを掲載しており、現会議を改組したフォローアップ会合において、フォローアップしながら、継続的に取り組んでいくこととしている。

〈注〉

- 1) 第5回国国会議 水町勇一郎東京大学社会科学研究所教授提出資料

(原稿受付 2017年10月28日)