

「働き方改革」をどう評価すべきか

総合政策学部教授 朴勝俊

2018年4月6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」が国会に提出された。これはおおむね2017年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」にそった法案と言える。「働き方改革実行計画（工程表）」と題された資料によれば、検討テーマの9分野は、「1. 非正規雇用の処遇改善」、「2. 賃金引上げと労働生産性向上」、「3. 長時間労働の是正」、「4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」、「6. 外国人材の受入れ」、「7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「8. 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充実」、「9. 高齢者の就業促進」であり、それに対する対応策として19項目が挙げられている。テーマがあまりに多岐にわたるので、本稿では「改革の必要性」、「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」に絞って論文等を紹介し、検討したい。

「改革の必要性」について、安藤(2017)は「働き方改革実行計画」の方向性や具体策には合理的な根拠があると論じている。その理由は、第1に、人口減少による人手不足の深刻化、第2に、技術進歩による失業の増加である。技術進歩によって人手不足の問題がおのずと解決されるわけではない。これまでは熟練した高齢者が従来の仕事を続け、若者は別に生み出される仕事に就くことも可能だったが、技術進歩のスピードが加速すると、定年まで働けず、仕事を失った人々が「後ろ向きの転職」を余儀なくされ、収入は減り、生活は不安定化するおそれがある。そのため、人手不足と失業が共存する可能性もある。従って、第1の問題については女性や高齢者、障害者の雇用環境改善、労働時間規制による健康被害防止が求められ、第2の問題については転職や再就職の支援、求人と求職のミスマッチ解消の必要性が論じられる。ただ安藤は、働き方改革の議論に足りないものとして、働く人たちの不安を解消するための取り組みが十分に議論されていないと指摘している。

「同一労働同一賃金」は、北浦(2017)によれば、これは全産業の労働者の均等均衡化を図ったものではない。産業別労働協約が結ばれるフランスやドイツ、労働市場の柔軟性が高く賃金相場が形成されるイギリスと違って、日本は企業別に労働条件が設定される。そこで日本での同一労働・同一賃金の方向性は、企業内での均等均衡化をめざすものである。「同一労働同一賃金ガイドライン案」によれば、「同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである」とされている。企業内で、業務内容や責任の程度などにより合理的に説明できる待遇差は許容されるが、説明義務が課されるというわけである。北浦は、このアプローチは、「欧米のような方策がとりにくいわが国の現状からみて現実的なものといえる」と言いつつ、「雇用のあり方そのものを問うことが不可欠である」とも述べている。正規と非正規、有期雇用と無期雇用の差異について

問い直し、正社員と非正社員の垣根を取った社員区分原理を追求すれば、企業の人事管理の枠組みを大きく転換させ、企業行動・企業組織の大変革にもつながる。これは、労働だけに特化した形では解決できない問題となると、北浦は論じる。

「長時間労働の是正」については、これまで、労使の「36^{サプロク}協定」さえあれば無制限の残業が可能で、いわば無法状態だったのに比べれば、罰則を伴う時間外労働の上限規制は間違いなく「改善」である。しかし三谷(2017)は「・・・特例の上限(残業月100時間未満)は過労死に至るほどの労働時間を参考に定められたものであり、あまりに長い」と指摘する。ドイツ在住の熊谷(2017, p.134)も、1日10時間を超える労働がそもそも禁止され、長期の休暇も保証されるドイツの事情と対比しながら、この規制は「労働者を過労死や過労自殺から守るという点では、実効性に欠ける」と批判し、高橋幸美さん(電通事件の被害者、高橋まつりさんの母親)の言葉を紹介している(熊谷の引用は正確ではないため、以下、吉川2017に紹介された「働き方改革推進計画」を批判したコメントより引用する:「過労死を予防するための法案なのに、過労死ライン以上の100時間とするのは、過労死をさせよ!と、いうことを認める法案でしょうか。)。ちなみに、労働界などが「残業代ゼロ法案」(鹿田2017)と呼んで批判していた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(適用範囲の拡大)は、「働き方改革実行計画(本文)」の中で節を立てて論じられているわけではなく、この「長時間労働の是正」の中で(第4節、15ページ)でたった一行触れられているだけであった。これには筆者も違和感を覚えた。裁量労働制の方は厚生労働省の調査データ不備問題によって法案からは削除されたが、高度プロフェッショナル制度は国会提出された法案に含まれている。

「働き方改革」をめぐる議論と法改正のゆくえは、学生諸君が将来、自らが希望する仕事に就き、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら充実した人生を送ることができるかどうか、大きく関わってくる。せわしない就職活動の最前線に放り出される前に、参考文献や資料に触れて、一度この問題についてゆっくりと考えてみてはいかがだろうか。

<参考文献>

- 安藤至大(2017)「働き方改革が金融業務に与える影響 多様な労働者が共存する世界に」『金融ジャーナル』2017.10、pp.40-43
北浦正行(2017)「働き方改革実行計画の課題」『賃金事情』No.2745、pp.30-35
熊谷徹(2017)『5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人』SB新書
鹿田勝一(2017)「「残業代ゼロ法案」をめぐる政労使攻防の焦点」『経済』2017-10、pp.12-15
三谷直紀(2017)「働き方改革」『商工金融』2017.8、pp.1-2
吉川慧(2017)「高橋まつりさん母、残業上限100時間未満に「過労死をさせよ!と認める法案でしょうか」」『The Huffington Post』NEWS、2017年03月28日

<参考資料>

- 首相官邸(2017)「働き方改革実行計画(概要、本文、工程表)」、首相官邸HP「働き方改革の実現」より入手可(2018年4月25日アクセス)
厚生労働省(2016)「同一労働同一賃金ガイドライン案」、厚生労働省HP「同一労働同一賃金ガイドライン案」より入手可(2018年4月25日アクセス)
厚生労働省(2018)「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」、厚生労働省HP「「働き方改革」の実現に向けて」より入手可(2018年4月25日アクセス)