



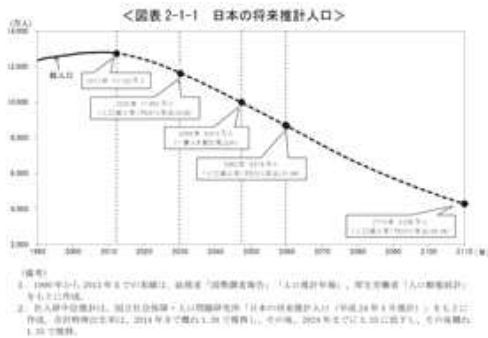
『働き方改革とは』

宮川安江

働き方改革とは、「一億総活躍社会」実現に向けた取組のことで、安倍晋三首相は2016年9月、内閣官房に、「働き方改革実現推進室」を設置し、働き方改革の取組を提唱しました。

一億総活躍社会とは、少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域で誰しも活躍できる社会」です。

今のタイミングで一億総活躍社会を目標に掲げた背景には、「生産人口が総人口を上回るペースで減少していること」が挙げられます。



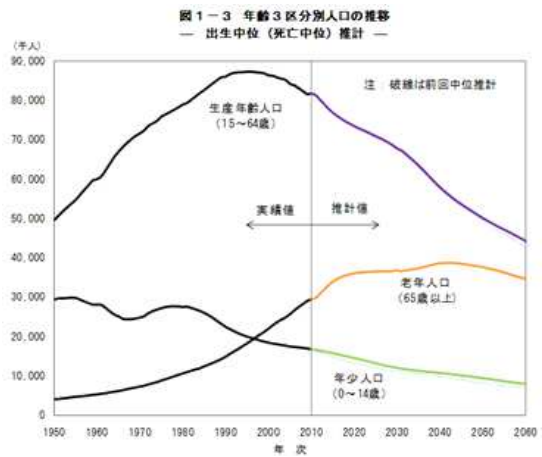
現在の人口減少率のままでは、2050年には総人口9,000万人前後、2105年には4,500万人まで減少すると言われていています。

実際に働き手となる「労働人口」は、第二次ベビーブームに生まれた団塊ジュニアが労働力として加わった24年前がピークでした。

平成7年（1995）年には8,000万人を超えていましたが、それ以降は減少の一途をたどっています。

国立社会保障・人口問題研究所が発表し

た出生中位推計の結果によれば、生産年齢人口は、平成25年（2013）年には8,000万人、平成39（2027）年には7,000万人、平成63（2051）年には5,000万人を割り、平成72（2060）年には4,418万人となる見込みです。



このままでは、国全体の生産低下・国力低下は避けられないとして乗り出したものです。

○労働力不足の3つの対応策は

- ・働き手を増やす（労働市場に参加していない女性や高齢者の活用）
- ・出生率を上げて将来の働き手を増やす
- ・労働生産性を上げる

に取り組むというのが「働き方改革」の概要です。

これらを実現するための課題として

- ・長時間労働をなくす
- ・非正規雇用と正社員の格差をなくす
- ・労働人口不足をなくす（高齢者の就労を促進させる）

これらが、働き方改革の最重要課題です。

●課題（1）長時間労働の改善

日本の長時間労働については、2013年に国連から、「多くの労働者が長時間労働に従事している」「過労死や精神的なハラスメントによる自殺が職場で発生し続けていることを懸念する」と言った内容の是正勧告がなされていました。

国際的に見ても日本の長時間労働は深刻で、働き盛りの30～40代の長時間労働の割合が特に多い状態です。そして、残業や長時間労働だけでなく、転勤・配転の命令にも応じなければならない実情があります。これを拒否すると、有期契約社員やパートとして働くことを余儀なくされることもあります。

非正規と正社員の格差も「非正規への選択肢を選びにくくする」という点で、長時間労働・正社員の負担増加に関わっているわけです。

また長時間労働の問題は「出生率」にも影響していると考えられています。長時間労働を望まれる年齢と、出産・育児年齢が重なるためです。女性がキャリアの中断や育児との両立の不安から出産に踏み切れなかったり、男性も育児・家事への協力がしにくいという現象につながります。

安倍晋三首相は「モーレツ社員という考え方自体が拒否される日本にしていきたい」という発言をしています。

戦後の高度経済成長期以来、働けば働くほど待遇があがっていく状況の中で「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が生まれました。しかし、終身雇用あつての「モーレツ社員」は今や時代に合わない思想です。

その前提のもと、働き方改革では次の取組を実施していくことになります。

- ・法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

- ・健康で働きやすい職場環境の整備

特にポイントになるのが「法改正による時間外労働の上限規制の導入」です。

日本では、フルタイム労働者の年間実労働時間は2,000時間前後で20年近く横ばいとなっています。

本来であれば、1日8時間・週40時間を延長する労働のためには労使協定書「36協定」が必要です。その延長時間にも上限基準があり、1ヶ月45時間・1年間360時間までしか残業させてはいけない決まりです。しかしこれには問題があり「特別条項」という条件を労使協定に加えることで、極論無制限に労働時間を延長できます。労使合意があれば、どれだけ残業しても良い仕組みになってしまっていたのです。

この特別条項に関する法律を見直すのが働き方改革の取組の一つです。残業時間の特例は、1ヶ月100時間、2～6ヶ月平均80時間に制限されることになりました。

同時に、労働基準監督署の立ち入り検査対象も増加させています。また大企業を対象に、月60時間を超える時間外労働賃金の割増率を50%とする労働基準法の規定が既に適用されています。

●課題（2）非正規と正社員の格差是正

日本の非正規社員の待遇は、正社員の時間給換算賃金の6割に留まります。欧州では8割ほどであることから、非正規・正社員の格差は激しいと言えます。そして育児や介護の負担を抱える女性や高齢者が、正社員のようなある意味「制限なし」の働き方を選ぶのは限界があります。結果的に非正規として働き方を選ぶことになり、生産性を発揮する機会を損失しているのです。非正規で働く方は労働者全体の約4割を占めています。この層の待遇・働き方を改善するのに、待ったなしの状況にきていることを政府も認めています。

働き方改革では「非正規社員の待遇改善」に向けて、次の取組を挙げています。

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

非正規社員の賃金を、正社員に対して6割という今の現状から、欧米並みの8割まで引き上げようと目標を掲げています。

最低賃金の引き上げも、これまでの取組を継続し、最低賃金 1,000 円を目指す意向です。

労働によって、同じ付加価値をもたらす人には同じ賃金を支払うべき、という考え方が「同一労働同一賃金」です。

政府はこれを働き方改革の目玉として位置づけています。福利厚生・教育なども含めた改革のため「同一労働・同一待遇」と言う表現も出来るでしょう。たとえば、非正規のベテラン社員の給与が、新卒正社員よりも格段に安いといった場合、是正されるべき方向で検討されています。その目的は「将来的に非正規という枠組み自体をなくし、ライフステージに合わせた働き方を選べるようにする」と言うことです。

政府が「同一労働同一賃金」に取り組むのは経済的な理由があります。それは「デフレの解消」です。

政府は、物価上昇率2%を目標に掲げていました。しかし日本では、諸外国に比べて長い間賃金が上がっていません。賃金が上がらず、節約志向が改善されない限りデフレからの脱却は難しくなっています。消費を促進し、インフレに向かっていくためにも、労働力の4割を占める非正規層の待遇改善は必須と言うことです。

●課題（3）高齢者の就労促進

今の日本では、高齢者の約7割が「65歳を超えても働きたい」と考えていることが国の調査で判明しています。しかし、現状実際に働いている高齢者は2割ほどに留まります。生産年齢人口の減少に反比例し、老年人口は上昇する予測で、2060年には

約 3,500 万人前後となります。

「非正規の格差改善」によって出産・育児・介護による女性の働き方の制限をなくしていくことに加え、現在労働市場に入っていない高齢者の労働参画も重要です。

働き方改革では、次の2つが大事な取組となります。

- ・継続雇用延長・定年延長の支援
- ・高齢者のマッチング支援

「働きたい」と考えている高齢者に就労環境を整えていく必要があります。65歳以降の継続雇用延長や、65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援が検討されています。また、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化なども含まれます。

●「同一労働同一賃金」ガイドライン案の検討

働き方改革の目玉である「同一労働同一賃金」のガイドライン案は、正社員と非正社員との労働条件の差について、典型的な事例をピックアップし、「問題とならない例」と「問題となる例」を具体的に示し、典型事例以外については「各社の労使で個別具体的事情に応じて議論していくことが望まれる」としています。

基本給について、日本では、基本給の構成は、勤続年数や年齢を基準とするもの（年齢給）、本人の職務遂行能力を基準とするもの（職能給）、本人が実際に発揮した能力を基準とするもの（業績給、成果給）、労働者に与えられた職務や役割基準とするもの（職務給、役割給）が組み合わさっている場合が殆どです。

ガイドライン案は、基本給が労働者の職業経験・能力、業績・成果、勤続年数に基づき決定されている場合、それぞれ正社員と、非正社員が同一の要素を蓄積していると評価できる場合は同一の支給をしなければなりません。昇給も同様な考え方です。

一方で同一でない場合には、その「相違に応じた」扱いをすることを求めるにとどめています。

基本給以外の手当については、ガイドライン案は、支給基準を客観的に充足する限り、非正社員にも、正社員と同じように支給しなければならないとしています。

ガイドライン案では、同一でない取扱が「問題とならない」とされている例もあげられています。(勤務時間が午後2時から5時までのパートタイム労働者に食事手当を支給しない、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者が本人の都合で圏外に転居したときの通勤手当に差を付ける場合等)。問題となるのは、正社員と非正社員との間で異なった基準に基づき基本給を決めることになっている場合の扱いです。現状では、非正社員の多くは、業種や職種についての市場相場に基づく時間給であり、正社員とは違った賃金体系となっています。

賃金の差の要因として決定基準・ルールの違いがあるときは「将来の役割期待が異なるため、賃金決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、職務内容、配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない」と述べています。「決定基準・ルールの違い」はガイドライン案では取り込まれていないとみるのが正しい評価だと思います。

福利厚生については、ガイドライン案では、福利厚生も対象にしており、特に食堂、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、健康診断に伴う勤務免除、有給保障、病気休暇、勤続期間に応じた法定外年休・休暇は、同一の企業に雇用されている以上、正社員と非正社員との間の異なる取扱は認めないという趣旨が鮮明に示されています。

教育訓練・安全管理については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するための

教育訓練、同一の業務環境に置かれている場合の安全管理に関する措置や給付について、非正社員にも同一扱いをすることを求めています。

基本給以外の手当については必ず支給しなければならないものではありません。企業が、正社員に対して手当を支給してきた主な理由は、長期雇用の正社員に対するインセンティブとなるからです。ガイドライン案ではインセンティブを与える必要のない非正社員も支給対象者としてなければなりません。そうすると、手当を廃止したり、導入を見送ったりする企業が出てくる恐れがあります。これは政府が意図しないガイドライン案の副作用になると思います。

ガイドライン案の前段に「わが国から非正規という言葉を一掃する」という文言がありますが、日本型雇用システムにおいて、職務を基準としないこれまでの働き方にはメリットもありました。配転権が広く認められるからこそ、企業は雇用保障をしやすかったし、賃金も職務から切り離して、勤続年数を重視した年功カーブになっていたからこそ安定的なものになっていました。こうした雇用が企業にとって景気変動に応じて雇用を柔軟に調整できる人材として有期雇用の非正社員が必要でした。ここから、正社員と非正社員との格差が生じてきたのです。

政府は非正社員を一掃しようとするには、日本的雇用システムを変えようという狙いがあるかもしれません。

そこまで深い考えはなくとも、ただ非正社員の賃金の底上げによって消費をあああり、デフレ脱却という経済的な狙いがあり、たとえ賃金に格差があったとしても、それが公正なものであればよく、労使双方が納得の上での施策が必要ではないでしょうか。