

## 働き方改革雑感

働き方改革に関し、資料1、資料2として整理する中で感じた事項を以下ランダムに述べておきます。

### (全体的な感想)

○新聞報道などにおいては、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金」といった日常生活に身近な課題が取り上げられているのみですが、働き方改革の全体像は、現行の雇用制度の多岐の分野にわたっており、労基法をはじめとする戦後雇用制度の大改革と言ってもいいと思います。

○こうした大規模な制度改正を行うに当たっては、「政」「労」「使」の十分な議論が必要と思いますが、各課題の議論の場となった「産業競争力会議」「規制改革会議」の民間議員(有識者委員)に「労」の意見を代弁するような人材が選任されていないのはどうしたものでしょうか。

○「産業競争力会議」や「規制改革会議」などの議論を経て、2015年に国会提案された「労働基準法一部改正案」は現時点(H29/04/28)でまだ継続審議中ですし、その後の政府としての意思表示たる「ニッポン一億総活躍プラン」「働き方改革実行計画」もまだ閣議決定レベルであり、具体の制度改正にはまだ時間を要します。今後「労」側の意見がどのような場面で出され、改正案にどのように反映されるのか、どの程度反映されるのか、注目していきたいと思う。

### (個別的な感想)

○「行き過ぎた雇用維持型から労働力移動支援型への政策転換」(2013年版再興戦略)は、直感的に「中途退社、解雇」という言葉を連想し、重たい気分になりました。

また、言葉尻を取らえるような言い方になりますが、「行き過ぎた」はどんな意味で使われているのでしょうか。「労」にとっては「使」の隠された本音と感ずる表現ではないのでしょうか。

終身雇用という概念は、派遣法において職種制約が撤廃されて以降、事実上薄れつつあると思いますが、「雇用維持型から労働力移動支援型へ」の文言を公式文書の活字として見せられると、終身雇用制度の終焉を国として宣言したように感じてしまうのですが、どうでしょうか。

今後、労働者は、長期的な生活の安定をどんな形で確保して行くのだろうか、それを即座にイメージすることは難しいです。労働移動(中途退社、解雇)の際に生ずるであろう生活上の軋轢に対するセーフティネットと対の議論でなければと思うのですが。

○上記の政策転換は、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」（2014年版、2015年版、2016年版再興戦略）と抱き合わせで考える必要があると思っています。「解雇無効」の判決時における「金銭救済制度」の在り方が検討されており、解雇無効でも金銭支払いで雇用契約終了？これでは、労働契約法の解雇権濫用法理は無用のものになってしまいます。

2015年10月設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会（厚労省労働基準局）」で学識者による詳細な検討が現在も続けられていますが、その方向性によっては不当な解雇の増大につながる、という心配が杞憂に終わればいいのですが。

○高度プロフェッショナル制度の早期実現（2016年版再興戦略）は、現時点で対象業務の範囲未定、年収要件1,075万円以上として検討されていますが、これらの要件は法律事項でなく省令で定めるとのことです。

派遣法の施行時、法適用26業種が法律本文でなく政令規定とされた結果、あっと言う間に全業種に適用されていったことを社会は、あるいは労働者はどのように受け止めているのでしょうか。

高度プロフェッショナル制度の年収要件1,075万円は中小企業で言えば役員クラスであり、対象になる労働者は現時点ではほとんどいないとの説明もあるようですが、年収水準や業務範囲が省令規定されるのであれば、政令規定より更に改正が容易であり、ほとんど歯止めとしての意味はないと言ってもいいでしょう。

同趣旨の制度がアメリカにあり、年収水準は現在200万円にまで引き下げられている、との話しも聞きます。制度を施行するのであれば大事な要件は、最低限、法律事項でなければならないと思っています。

○長時間労働の是正（2014年版、2015年版、2016年版再興戦略）や裁量労働制の拡大（2014年版再興戦略）は、今後の労働環境を考えるに当たっては避けて通れない課題ですが、「労」側の意見がどの程度反映されているのか不明であり、まだ制度具体化まで時間があるので、議論の途中経過も含め、運用レベルでのもう少し分かり易い説明が必要だと思います。

○同一労働同一賃金のガイドライン案が2016年12月に働き方改革実現会議において示され、連合から6項目の意見が示されたところですが、実効性のあるガイドライン（場合によっては法律事項とすることを含め）なくして、働き方の多様化を進めるべきでないと思っています。

重たく、難しいテーマですがフランス、ドイツなどの先進事例なども踏まえて、「労」「使」が共に納得できる制度を期待したい。

**(働き方改革全体を通じての懸念)**

○働き方改革を調べる中で感じた懸念を、細かな説明抜きでザックリ述べておきます。

働き方改革は、いわゆる第三の矢たる政府の成長戦略の数多くの項目の一つですが、2013年版～2016年版を通じて示されている最も中心的な戦略は、企業による投資拡大であり、また、そのためのコーポレートガバナンスコード、スチュアートシップコードといった企業統治手法の強化、投資家との関係改善及び世界水準の自己資本利益率（ROE）の確保等による企業体質の強化です。

こうした取り組みを進めることによって企業価値の創造、企業収益力の増強を図り、賃金上昇につなげ、好循環を実現しようというものです。

しかし、現在議論されている働き方改革の項目の中には、端的に言えば、企業重視、株主重視という主たる概念に貢献する従たる概念とも言い得るような、本来的には雇用者、従業者の利益と相容れない制度が含まれていると考えています。

特に気になるのは「雇用維持型から労働力移動支援型へ」「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」「働き方の多様化」「高度プロフェSSIONナル制度の早期実現」といった項目です。

これら項目を横並びで眺めると、どうしても、「終身雇用の終焉」と言ったら言い過ぎかも知れませんが、少なくとも長期雇用という雇用慣行の長所に対する評価が捨て去られようとしているように思います。

そして、それは雇用者5,500万人、我が国社会の中核といってもいいと思いますが、これらの人々の中長期の生活の安定を損ない、彼らの消費需要を縮減し、経済成長、デフレ脱却には至らず、従って好循環に結び付くことなく、成長戦略の目指す姿とはかけ離れた結果に至る可能性が大きいのではないかと考えています。

\*\*\*\*\*

とみます労務行政総合オフィス

〒006-0851 札幌市手稲区星置1条1丁目9番8号

特定行政書士 宅地建物取引士 社会保険労務士

富 舂 和 夫

Tel: 011-215-6972 Fax: 011-215-6973

E-mail: k-tmms@f7.dion.ne.jp

<http://ktmms.s17.xrea.com/>

\*\*\*\*\*