

相談者（Aさん） 四月から町民相談室に赴任しましたが、働き方改革関連法の相談が難しいのです。弁護士の方に体系的な知識を教えて頂きたいと思ってきました。

弁護士 「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」が平成三〇年七月六日に公布されました。それに伴っていくつもの法律が改正されたのです。改正された主たる法律は、次のとおり八つにも及んでいます（法令名は略称）。①労働基準法、②じん肺法、③雇用対策法、④労働安全衛生法、⑤労働者派遣法、⑥労働時間設定改善法、⑦パート・有期雇用労働法、⑧労働契約法。

Aさん 働き方改革関連法といっても、今紹介されたように改正された点が非常に多種多様ですので、全体として判りにくいのだと思います。まずは概観を理解したいのです。

弁護士 たしかに「働き方改革」といっても問題が多岐にわたり、具体的なイメージを持ちにくいかもしれません。そこで思い切った単純化して次の三つを働き方改革の大きな柱と位置づけて考えてみることにしましょう。

- ①長時間労働の是正―労働生産性の改善
- ②正規・非正規労働の不合理な格差の解消
- ③労働者にとって柔軟な働き方の実現

Aさん この改革が必要となった背景にはどのような事情や目的があったのですか。
弁護士 三つの視点からお話しします。

法律に強くなる！

連載【まちづくりの法律相談】

第95回

働き方改革 関連法について 1

一つ目は少子高齢化による日本の人口、とりわけ生産年齢人口（一五歳～六四歳人口）が継続して減少していることです。二〇一三年末に三二二万八〇〇〇万人を下回り、今後の予想では二〇五〇年に五〇〇〇万人にまで大幅に減少するという予測です。国民生活を支えるべき労働者数の減少は由々し

い事態です。しかもわが国の労働生産性は諸外国より低い水準になっていくという統計が紹介されています。それらの状況に対しては、少ない人員でも成果を出せるように業務を効率化したり、労働生産性を改善・向上させる対策が必要になります。また、生産年齢を超えた高齢者にも働く意欲と能力のある方には働く場を提供することが有意義です。そのためにも、上記の3つの柱を中心とした働き方の改革が急務になってきたわけです。

二つ目は長時間労働と過労死問題です。日本の戦後のめざましい復興の大きな原因の一つに企業や役所のために全てを犠牲にして労働する「企業戦士」がいて、社会もそれを美德と受けとめる風潮がありました。サービス残業が当たり前という職場も少なくなかったようです。しかしながら、時代の流れと共に、企業や役所としても労働法制におけるコンプライアンスを無視できなくなってきました。二〇一六年には大手広告代理店の新入社員が、入社した年の一二月に自殺し、それが過重労働が原因の労働災害であると認定されたことがマスコミによって大きく報道され、世論を動かしました。その結果、長時間労働については行政指導ではなく、法律の規制によって上限を律していくしかないという意識が社会に広がっていったのです。経団連と連合は二〇一七年三月一三日に時間外労働の上

限について、取り決め、それらを労働基準法に明記し、罰則付きで実効性を担保するという労使合意を取り交わしました。この労使合意が労働基準法における労働時間制度の見直しのベースになりました。

三つ目は上記の人手不足を想定して、有期雇用・パートタイマー・人材派遣といった非正規雇用の人材に目を向けて、より幅広い人材の活用を図るという方向です。これまでの非正規雇用は身分的に不安定であり、景気変動に応じて雇用調整の対象になるという立場でした。しかも現在は非正規雇用が全労働者の三七%をも占めるようになってきています。更に、従来の非正規雇用は家計を補助する立場のものが多かったのに、近時は生計を維持する立場のものが増えてきているのです。そして、このような非正規雇用の待遇面には正社員と比べて大きな格差が存在しています。正社員は年功的に賃金が上昇するのに対して、非正規雇用は多くが時給制であるため、同じ仕事をしている限り賃金は横ばいであり、長く勤めれば勤めるほど、正社員との給与格差が広がっていくことになります。こうした状況を受けて、従前、パート労働法や労働契約法において有期労働契約の無期転換制度の創設や有期雇用と無期雇用の不合理な格差を禁止する規定が定められたのです。それが、今回の働き方改革関連法に繋がったわ



けですが、この点については「同一労働同一賃金」というスローガンが展開されています。このスローガンが現実にとどのような意味を有しているのかについては、次回以降に説明したいと思います。

Aさん ようやく働き方改革関連法の目的や意義が解ってきたように思います。法律の具体的な中身については、次回以降にご説明頂くことにして、改革関連法で定まった事項をまとめて教えて頂けますか。

弁護士 労働時間法制については、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」実現のために次のような見直しが行われました。

- ① 残業時間の上限を規制
- ② 勤務間インターバル制度の導入
- ③ 五日間の有給休暇取得を企業に義務づけ
- ④ 月六〇時間を超える残業の割増率引上げ
- ⑤ 労働時間状況の客観的把握
- ⑥ フレックスタイム制の拡充
- ⑦ 高度プロフェッショナル制度の新設

また、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保については、同一企業における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにする次のような措置が講じられることになりました。

- ① 不合理な待遇差をなくするための規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明義務強化
 - ③ 行政による助言・指導や紛争解決手続整備
- Aさん** 概要がつかめてきたように思います。次回は各法律の具体的な中身について教えて下さい。

◎執筆者 **佐藤 裕一** (さとう ゆういち)

弁護士法人杜協同 阿部・佐藤法律事務所
東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員