

「働き方改革の実現に向けて」

東京大学社会科学研究所教授
水町 勇一郎 氏

12月5日(火)12時00分から、ホテルニューオータニにおいて第467回月例会を開催した。当日は、東京大学社会科学研究所教授水町勇一郎氏より「働き方改革の実現に向けて」と題する講演が行われた。出席者は64社74名であった。講演要旨は次のとおり。

「働き方改革は、戦後2番目に大きな労働改革である。一番大きいのが、昭和20～22年に制定された労働三法によって労働関係の近代化が図られたことであるが、それに次ぐ規模であるといえる。また、その推進のスピードは、人事労務管理の管理職や労働組合の執行委員長クラスの方々から見て、20～30年分の大改革を2年で行おうとしているような感覚である。今後2回の春闘を迎えるにあたって、10人分の作業を1人で行わなければならないぐらいの大変さがあり、関連部署の方は覚悟を決めて臨む必要がある。

総理が議長となり、とり進められている働き方改革実現会議は、昨年の9月に設置され、まだ1年ほどしか経っていない。昨年の9月末から本年の3月までに10回会議を開き、本年3月末に『働き方改革実行計画』がとりまとめられた。『同一労働同一賃金ガイドライン案』もこの働き方改革実行計画の中で実行計画の一部として既にとりまとめられている。

働き方改革の中で、即座に法律改正をし、強制力を持って進めてもらわねばならないものが大きく分けて二つある。一つが三六協定であり、時間外労働に上限を設定し労働基準法を改正するもの、もう一つが、同一労働同一賃金で正規と非正規の格差を是正のため、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法を改正するものである。その他、労働安全衛生法等、関連法を含めると、合計で8つの法律の改正が働き方改革の中に含まれている。

働き方改革関連法案は、本年秋の臨時国会で審議される予定だったが、本年9月に衆議院の解散があったことから先延ばしになっている。予定では、来年3月に国会に提出され、早く進めば来年6月頃には成立する見込みだが来年の通常国会では中心となる法案のため、遅くとも来年の夏には成立するのではないと思われる。施行は現時点では2019年4月とされている。アベノミクスと密接に関わっているため、なるべくスピーディーに進められようとしている。また、経済状況が良い時にしかこうした労働改革はできないため、2020年の東京オリンピック・パラリンピック後に景気の反動がくることを考えると、オリンピック・パラリンピック前までには



水町 勇一郎 氏

施行されるのが現実的だろう。

具体的に施行後に注意すべき点がある。時間外労働の上限規制においては、月45時間かつ年360時間という限度を超える場合は、ある程度規制を緩和する特別条項を年6回まで適用出来るようになるが、特別条項を適用したとしても月45時間以内の残業を年6回維持する必要がある、この制限を遵守することは年に数回の繁忙期を迎える部署において、現場の調査結果から考えても非常に難しい。これまでは、労基署から内部調査が入った場合に長くとも半年分の労働記録の提出で済むことが大半だったが、2019年の施行後は、一年分の提出が求められる可能性が高く、生産性向上をはかる体制づくりが早急に求められる。

非正規、正規の賃金格差についても、正社員の賃金を下げることで格差是正ではなく、非正規を上げることが重要である。非正規は、人手不足の補充のための位置付けではなく、正社員と同等の高度な能力を持ち、有期契約等で働く社員として認識を深めることが重要だ。

アベノミクスにおいて、「働き方改革は本気で進めようとしている施策なのか」という疑問の声があることもあるが、「働き方改革実行計画」の本文には、「働き方改革は社会問題であると同時に経済問題である」と記載されていることから、本気で取り組み、我が国の経済成長へつなげようとする意図が見受けられる。また、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段であり、賃金の上昇や需要の拡大を通じた成長を図る『成長と分配の好循環』が構築される」旨の記載もある。この『成長と分配の好循環』はアベノミクスの最大の課題であり、この部分からも本気度が伝わってくる。

働き方改革関連法が2019年に施行されるとした場合、もはや余裕はなく、十分な時間が残されていないとは言えない。関係各所で必要な準備は山積みではあるが、覚悟をし、スピード感をもって対応を模索していかなければならない。」 (文責：事務局)