

第9回働き方改革実現会議

相模女子大客員教授 白河桃子

時間外労働の上限規制等に関する政労使提案について。

政労使一体となった努力で、ここまでの合意にいたったことを評価する。特に「インターバル規制」が入ったことを評価する。努力義務ではあるが、過重労働を防ぐ効果が高い施策として知られている。努力義務から法律になった「男女雇用機会均等法」の例もある。施行後5年の見直し時期に、インターバル規制についても導入例における効果を検証し、法律になる可能性があることも書いてほしい。ANAなど「人の命を預かる」現場ではすでに何年も実行されており、シフトを組むシステムなども充実しているので、やれないことはない。

今後の実効性を高めるための提言をいくつか行いたい。まずは国民の理解、そして使用者である経営者への働きかけが重要である。

1) マスコミ

マスコミの報道としては「100時間」という数字だけが注目されてしまうだろう。本気度を示すためにも実行計画に「罰則」付きの「罰則」が何か、例などを交えて書き込み、労政審での審議をすると明記してほしい。「今までは大臣告示だったが、今後は例えば99時間を超えたら罰則である」「労使協定を結ばずに月45時間を超えたらすぐに罰則である」と周知徹底することが必要だ。「時代が変わった」という強いメッセージを発信する実行計画となってほしい。

2) 経営者

労働時間に関する法改正は「残業を前提とした無制限な働き方をベースにしたビジネスモデル」の見直しを迫るもの。ヤマト運輸の例を見ても、すでに長時間労働ベースのビジネスモデルが立ち行かないことは明らかだ。

働き方改革先進企業の社長のインタビューで以下のことを言われた。

「労働時間の施策はかなりの覚悟が問われる。経営者にはリスクが高く、やらなければと思わせることが必要だ」

違法残業、過労死やサービス残業の賃金不払いなどが出た企業は、「不正会計」と同じく経営者の責任を遡って追求するような強い姿勢が必須だという。経営者に「やらなければ」という気を起こさせるためにも厳しい罰則は必要だ。

また改革の努力を示す経営者は人材を集められるよう、「女性活躍推進法サイト」に「労使の結んだ繁忙期の労働時間上限」を公表することが、健全な競争をもたらすだろう。

3) 「実労働時間の把握義務」

実労働時間の把握義務が使用者側にあると法律に明記してほしい。下記ガイドラインはあるが、ガイドラインは通達と同レベルで、軽視する使用者もいる。通達から法律になった例もある。

参考：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）

4) 対中小企業向け「まちひとしごと」の交付金の活用

ブレア政権の中小企業向け支援策には学ぶところが大きいので、「まちひとしごと」の「地域の実情に即した「働き方改革」の実現」のための交付金などを活用し、中小企業の「労働時間」への取り組みを支援してはどうか？

参考：ブレア政権の労働時間施策の交付金の例

2000年3月に始まった「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」の目的は、従業員にも企業にもメリットのあるワーク・ライフ・バランス施策を広めることにある。ワーク・ライフ・バランスには、長時間労働などの「英国の労働文化」(working culture)の変更が必要と考えており、経営者の意識変革を求めている(注釈29)。そこで、具体的な企業の取組からワーク・ライフ・バランス施策がビジネスにも有益であることを示そうとしている。ワーク・ライフ・バランス施策は企業にも有益で

あるという認識が広がれば、企業は自主的に取り組むようになる。この好循環が働き方を変えていくと考えている。

同キャンペーンの中核にあたるのは、「チャレンジ基金 (The Challenge Fund) プログラム」である。これは、ワーク・ライフ・バランス施策の導入を検討する事業主に対して、無料コンサルティングの機会を与える制度である。企業は、専門家の力を借りることによって、個別企業の実情に合った最適なワーク・ライフ・バランス施策の導入を期待できる。

無料コンサルティングを希望する事業主は、申請書を貿易産業省に提出して審査を受ける。企業規模に関係なく、公的機関、ボランティアセクターであっても申請できる。

(平成 17 年度 少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書 (HTML 版) > 第 4 章 2 より)