

2017年3月17日

働き方改革実行計画（骨子案）について

フューチャー株式会社
代表取締役会長兼社長 金丸恭文

1. 働く人の視点に立った労働制度改革について

国も企業も個人も変化対応力向上こそが安定と成長の礎である。

労働制度改革は経済社会の未来の変化や AI を中心とした技術革新を視野に入れて進めるべきである。

今回の時間外労働上限規制に関する労使合意は評価するが、経団連に所属していない多くの企業、特に成長分野に属する企業、また連合に属していない多くの労働者の意見も反映させるべきである。

また、働く人、働く動機、働き方も多様化する中で、一律的な規制制度には限界があり、イノベーションを牽引する専門性・市場価値が高く自主的、自律的に働きたい労働者への対応も考慮すべきである。

将来に希望を持って挑戦する個人の自主性、自律性を制約しない法制度にすべき。

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正について

罰則付き上限規制の導入とともに、高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡充は3点セットで実現すべきであり、実行計画に盛り込んで働き方改革を実効性あるものにすべき。

監督指導対象となる事業場数は 428 万事業場、対象労働者数は 5,209 万人。労働基準監督官数は 3,241 人（平成 28 年度）に過ぎない。

本人の希望を前提としたエグゼンプションや職務によるオプトアウトなどを導入して、保護すべき労働者の対象を明確にすることにより、監督指導を集中しないと守るべき人を守れない。

従って適用除外等の取扱については業種・業務の特性、グローバル競争の観点から抜本的に見直し、適切な適用除外を決定すべき。

意欲と能力ある労働者本人が自主的・自律的な働き方を望む場合、本人の同意により適用が除外できる仕組みも用意すべきである。その際、優越的地位の濫用がないよう、第三者機関もしくは労働基準監督署への届出とチェック機能の整備があれば可能ではないか。

また、事前に予測できない災害等については、社会的にインパクトの大きい事象に柔軟に対応できる特別ルールを決めるべきである。

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備について

テレワーク、兼業、副業については、ニーズや本人の置かれている状況が多様であるため、性急に一律的、硬直的な法制度を整備すれば、むしろ柔軟な働き方を制約することになる。今回は、柔軟性のあるガイドラインの設定にとどめ、社会の変化にあわせて改善・整備していくのが望ましい。

副業・兼業の目的は様々であり、複数企業で働く場合の労働時間を安易に通算することは副業・兼業の促進を妨げるため、労働者の視点から制度設計を考えるべき。

6、9、10. 生涯活躍できるための環境整備について

多様な人材ひとりひとりが好きで得意な道を選び、活躍できる社会を実現できるよう、技術革新を活用し場所や時間の概念にとらわれない遠隔教育や高等教育などを充実させるべきである。

また、社会の変化により市場価値を失った職務・職種については自身が望む、より良い働き方ができるような再教育の仕組みを整え、そのための職業教育、訓練を受けることに対する財政的な支援を充実させるべきである。

7、8. 病気の治療・子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労について

病気・育児・介護をとりまく個人の状況は多様である。企業はひとりひとりの状況にあわせて働き方をカスタマイズできるような仕組みを整え、政府は企業が柔軟にカスタマイズできるよう支援を行うべきである。

11. 高齢者の就業推進について

前期高齢者納付金の算出において、65歳以上75歳未満の被保険者数・扶養者数が大きく影響するために65歳以上の雇用を阻害する可能性があり、また健保組合の財政上の負担も限界にきている。

高年齢者の就業促進を実現するためにも前期高齢者納付金制度については抜本的に見直しが必要である。

13. 10年先の未来を見据えたロードマップについて

今回、労働時間の上限規制について欧州並みにすべきという議論が中心で進んだが、その欧州では労働者保護とともに、解雇規制の緩和も進んでいる。もちろん、経営者の流動性向上もあわせて必要である。

これらについても、早急に議論を始め、10年以内には個人・企業とも多様性を前提とした上で安定と変化対応のバランスのとれた制度に改めるべきである。

以上