

「働き方改革」に関する提案
(第 6 回働き方改革実現会議)

慶應義塾大学 樋口美雄

- 同一労働同一賃金の法制については、正規・非正規の不合理な待遇差がなくなるように労使で十分に話し合い、最終的には裁判で、しっかりと是正される必要がある。
- 長時間労働の是正については、これまでの青天井で時間外労働が可能となっている制度を見直し、法律で強制力のある上限を設定することが必要。

1. 同一労働同一賃金の法制について

- ・ 正規と非正規の待遇差については、ガイドライン案で示された内容のみならず、ガイドライン案に記載されていない待遇の項目や、問題となる例・問題とならない例として示されていないケースも含め、最終的には、裁判で争われる際に、不合理な待遇差が是正される制度とすることが必要。
- ・ 待遇差の理由などに関し、使用者側のみが有している情報を労働者が必要とする場合がある。このため、使用者側に、労働者の待遇差について、説明義務を課し、その内容について、労使間の情報の非対称性をなくしていくものとする。
- ・ 不合理な待遇差は、最終的には裁判で是正されるとしても、コストなどハードルが高い面もある。裁判を提起する前段階で、労働者が活用できる ADR の制度を整備することも必要。
- ・ 派遣労働者については、単に派遣先の労働者と待遇を比較するやり方だけでは、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、労働者にとって不安定であり、派遣元による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招きかねない。

2. 長時間労働の是正について

- ・ 過労死や過労自殺が問題になっているが、こうした悲劇を二度と繰り返してはならない。
- ・ 現在の法制度では、いわゆる 36 協定を締結すれば、法定労働時間を超えて働かせることができるが、この時間外労働の目安として厚生労働大臣告示があるが、強制力がない。

- ・ さらに、労使で特別条項を締結すれば、ほぼ青天井で長時間労働をさせることが可能となっている。
- ・ 現在の我が国の長時間労働を是正するには、同業他社との競争下にある企業の自主的な取組に任せているのでは進まない。法律で強制力をもった上限を設定することが必要。
- ・ 上限を検討するにあたっては、労働者の健康確保の観点はもちろんのこと、ワークライフバランスの推進や女性や高齢者が働きやすい環境となる視点も大事。
- ・ 時間外労働の上限規制を行うと残業代が減るとの批判もあり得るが、残業代が減った原資を基本給に加味するなど、残業を減らすことが労働者の手取り減少につながらない賃金制度を企業は構築すべきではないか。

○法改正の内容については、同一労働同一賃金や長時間労働の是正に関し、実現会議で実行計画を定め、実務に根差した議論ができるように、その具体化について労政審でしっかり議論すべし。