

資料9

同一労働・同一賃金の法制化のポイントと時間外労働規制の課題

東京大学教授
岩村正彦

I 同一労働・同一賃金の法制化について

- 有期雇用は高齢者の雇用創出や欧州では若年者の雇用創出という有益な機能もあり、パートタイム雇用とは必ずしも問題が同じではない(私の第4回、第5回提出資料参照)。有期雇用が持つ上記のような効用を損なわない条文とすべき。
 - ❖ たとえば、争われている手当以外の支給状況や雇用保険・年金から支給される給付の受給状況が処遇格差が不合理であるかの判断にあたって考慮要素となることを明記するのが適切。
- 第4回・第5回提出資料でも指摘したように、非正規従業員の処遇改善を着実に、かつ混乱や弊害を発生させずに推進させるためには、賃金体系全体の見直しを非正規労働者も含めた労働者の代表や労働組合と使用者とが協議・交渉によって進めることを促す規定を盛り込むことが適切。改正法の施行時期もこうした労使協議・交渉のための時間の確保を見込んで設定すべき。
- 加えて、上記のような労使の協議・交渉を促すために、処遇格差が不合理であるかの判断のための考慮要素として、争われている手当等の処遇に関する労使協議・交渉の経緯も含めることが適切。
- 具体的な法律案の作成にあたっては、企業の賃金・処遇の実情を熟している労使を含めた三者構成の労働政策審議会で、労使の意見も聞きつつ議論をし、それにもとづいて成案を練り上げることが肝要。

Ⅱ 時間外労働の規制について

- 労働者の健康・安全の確保と私生活時間確保の見地から、常軌を逸した恒常的な長時間残業は規制していくべき。
 - 新製品・新商品の開発意欲等を維持し、経済活動の活発さを損なわないようにする配慮とともに、やる気ある労働者の能力やモチベーションを削がないようにする配慮も必要。
 - 長時間残業問題への対策を考えるにあたっては、上記の2つの要請のバランスをうまく取ることが肝要。
- 効率的な働き方を実現し、かつ労働者の健康・安全を確保するという観点からは、一定期間(たとえば1年)内の総労働時間の上限を設定し、過度の残業をさせることのないように歯止めを掛けつつ、当該期間内で柔軟な時間配分ができるようにすることが適切。
- 労働者の健康・安全の確保と私生活時間確保の見地からは、休日を確実に取れるようにするという視点も重要。残業代(割増賃金)は残業を促進する効果もあるので、割増率を上げるよりは、代償休日の仕組みを使いやすさを考えるべき。
 - ❖ たとえば、休日労働については代償休日を原則とするなどの新しい発想も必要。また、労働基準法35条2項の変形休日制も要検討。
 - ❖ 定額残業代の仕組みも残業を促す効果があるようであり、検証とその結果によっては対応策を考える必要がある。
- 長時間残業が起きる背景には、様々な要因があり、規制強化だけでは、規制回避行動とさらなる規制強化のいたちごっこを招き、根本的な問題解決には繋がらない。
 - ❖ 業界の商慣習、とくに納期への過剰なこだわり、頻繁な仕様変更を許容する発注者・受注者関係、消費者の過度の要求への対応等や、頻繁な会議・ミーティングの開催、開始時刻や終了時刻を配慮しない会議等の時間設定、そのための膨大な資料や過度に凝った資料の作成要求等々が長時間労働の要因。
 - 長時間労働が問題となっている業種・職種ごとに、労使および発注側の協議のテーブルを設定し、上記のような慣習等の見直しを積極的に推進することが肝要。
- 上記と同じ観点から、個々の企業内でも、仕事の仕方や働き方を点検して長時間労働を発生させる要因を把握し、対応策の構築・実施を進めさせることが必要。その見地からは、企業の集团的労使関係を通じた交渉・協議によって、企業の労働時間政策全体の見直しを促進させるが必要であり、そのための制度枠組みを構築することが適切。
 - ❖ わが国では残業代(割増賃金)は労働者の生活費に組み込まれ、それを前提に労働者が生活設計をしていることが多く、残業のあり方の見直しは、労働者の経済状態に影響を及ぼす。労働分配率と絡めて議論すべきであり、この見地からも、上記のような仕組みを構築することが肝要
 - 企業名の公表による労働市場のメカニズムを通じた長時間残業抑制策も有益。
- 実効性のある長時間残業抑制策や働き方の見直し策の具体的内容は、企業・産業の働き方や労働時間設定の実務・実情を熟知している労使を含めた三者構成の労働政策審議会でも議論して、固めることが肝要。