

五. 「働き方改革関連法の光と影―長時間労働と雇用格差は是正できるか―」

龔 敏

1. 働き方改革関連法の成立までの経緯と主要な改正点

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」)は2018年6月に成立し、2019年4月から順次施行することになった。こうした働き方改革関連法の誕生は、第二次安倍内閣において閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」を実現するために働き方改革が政策課題として認識されたことが発端となっている。これを受けて設けられた「働き方改革実現会議」では、時間外労働の上限規制のあり方など長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善を含む9つのテーマについて議論が重ねられた。2017年3月に具体的な計画を策定した「働き方実行計画」が決定され、その後、労働政策審議会で働き方改革の土台となる基本法が必要という観点から、2017年特別国会に働き方改革関連法案が提出された。紆余曲折はあったものの、ようやく2018年の通常国会で成立に至った。

今回の法改正の内容と実務への影響は、多岐にわたるものであるが、とりわけ注目されている①労働時間の上限規制、②年休取得の確実化、③雇用格差の是正について、概要を見たうえで、その意義と課題についてそれぞれ指摘する。

2. 労働時間の上限規制

まず、労基法上の労働時間の上限は原則として1日8時間、週40時間とされているが、三六協定と呼ばれる労使協定を締結した場合、1か月45時間、1年360時間の限度で時間外労働が許容され、さらに、三六協定において特別条項が設けられる場合には、この限度を超える時間外労働も可能となり、実質的には青天井と揶揄されてきた。これに対し、今回の労基法

改正により、時間外・休日労働は「1か月100時間未満」、「2～6か月を平均して80時間以内」、「年720時間以内」でなければならないこととなった。上記ルールに違反した場合、三六協定の範囲内であろうが範囲外であろうが、刑事罰が科されることになる。これと併せて、努力義務ではあるものの、諸外国において労働者に保障されている「勤務間インターバル制度」も実定法された。

このように、罰則付きで時間外労働の上限を設定したことは、極端な長時間労働の抑制という視点から、一定の意義を有する。しかし、行政による認定基準では、過労死の直接的な死因となる脳・心臓疾患について、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価でき」、過労死と判断される（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（平13.12.12基発1063号）。そのため、1か月100時間の時間外労働は、「過労死ライン」とも呼ばれている。今回の法改正で設けられた時間外労働の上限基準は、過労死ラインと同じ数値になっており、その妥当性が問われる。さらに言えば、今回の改正により明文化された時間外労働等の規制は、労働者の健康への配慮にのみ着目しており、労働者の生活時間の保障等の視点が欠落していると言わざるを得ない。

3. 年次有給休暇の使用者による時季指定

これまで、年休権の具体的な取得は、労働者の時季指定か労使協定による計画的特定に委ねられてきた。ところが、労働者の年休取得率は、長年低迷しており、2017年によく50%の壁を越え、2018年には51.1%になっていた。政府は、2007年12月に策定した「ワークライフバランス憲章」などの2010年6月の改定では、「2020年までに70%」という目標を掲げているものの、少なくとも改正前までには、その達成はほぼ不可能な状況になっていた。

今回の法改正は、使用者による時季指定を新たな年休時季指定方式とし

て取り入れた。具体的には、使用者は、年休取得日数10日以上 of 労働者に対して、5日について、年休の1年ごとの付与日（基準日）から1年以内に、時季指定を定めて与えなければならない。管理監督者、パート有期労働者（2020年4月以降）、高度プロフェSSIONALの労働者も対象者に含まれている。また、使用者が時季指定に際して労働者の意見を聴かなければならず、その意見を尊重するように努めなければならない。

こうして使用者に積極的な年休指定付与義務を課したことは、年休の取得率を向上させる効果が期待されている。他方で、時季指定の手続きは改正労基法に明記されておらず、省令に委ねられる点では、その効果が半減されることが懸念される。また、こうした指定付与義務は、連続して指定することが求められてないため、使用者は、5日分をバラバラに付与することも可能である。本来、年休制度の本質は、一定の連続した期間に休むという発想から誕生した制度であり、こうした真の年休制度の実現に向けた抜本的な改革とは程遠いかもしれない。

4. 雇用格差の是正

最後に、非正規労働者と正社員間の雇用格差の是正に向けての法改正も行われた。派遣労働者に関しては、労働者派遣法の改正を通じて、派遣先の通常の労働者との均衡・均等待遇の確保が図られるなどの改正が行われた。他方で、パートタイム労働者と有期契約労働者については、正社員との労働条件の格差が別々の法律で規制されていたが、改正法により、パート有期労働法に一本化された（2020年4月1日施行）。また、労働者に対する待遇に関する情報提供や説明義務も強化されることになった。

改正法は、労働者が多様な働き方を自由に選択できるようにし、雇用形態にかかわらず公正透明な処遇を実現することを目的としている。そして、労働者の処遇を改善し、不合理な待遇の相違を解消するための取り組みが強化されたと言える。また、合理的に説明できる賃金体系の構築を促す効果も期待されている。しかしながら、今回の法改正は、非正規と正規労働者間の不合理な待遇の相違を禁止するものであり、「同一（価値）労

働同一賃金」に関する国際基準とは異質なものと指摘できよう。さらに、どのような相違が「不合理」といえるかについて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示430号）が出されたとはいえ、その解釈は容易ではなく、労使が理解しやすい基準になっているかが疑わしい。

5. まとめ

このように、働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の政策目標に応える形で内容形成してきた。

様々な側面で労働者保護の強化を図った点では、積極的に評価したいが、以上見てきたように、法制度の抜本的な改革というより、政策による直接の介入が多いがゆえに、その内容や方向性については、疑念を抱く点も少なくなかった。そして、当初政策課題として挙げられたテーマに関して、法改正という形で対応したのは、主に長時間労働や雇用格差等一部の課題に過ぎなかった。とはいえ、少なくとも、長時間労働の是正と雇用格差の解消に関して、働き方改革関連法による一定の効果を期待したい。ただ、改正法の全面的な施行に伴って、解釈基準、履行確保の手法をめぐって、様々な課題が浮かび上がってくる可能性もあろう。