実行計画の要旨

2017/3/29付 | 日本経済新聞　朝刊

働き方改革の意義

（今後の取り組みの基本的考え方）

最大のチャレンジは働き方改革だ。多くの人が改革はワーク・ライフ・バランスにも、生産性にも好ましいと認識しながら、トータルな形で本格的に改革に着手できてこなかった。変革には社会を変えるエネルギーが必要。目指すところは、働く一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることだ。

働き方改革こそが労働生産性を改善する最良の手段だ。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金上昇、需要拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。

雇用情勢が好転している今こそ、改革を一気に進める大きなチャンスである。世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。長時間労働を自慢するかのような風潮がまん延・常識化している現状を変えていく。さらに単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。

（本プランの実行）

働き方改革実現会議は、９分野で具体的な方向性を示す議論を行った。労働側と使用者側、他の有識者も含め合意形成をした。労働政策審議会でスピード感を持って審議し、政府は関係法律案などを早期に国会に提出することが求められる。

罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった。政労使が必ずやり遂げるという強い意志をもって法制化に取り組んでいかねばならない。

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

（基本的考え方）

仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者

（有期雇用、パートタイム、派遣の各労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す。欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とする。

同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力などの内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それにのっとった賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる。

（ガイドライン）

何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要だ。政府ガイドライン案の対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、根拠となる法律を整備する。

基本給は、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。昇給も、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

ボーナス（賞与）は同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。福利厚生施設の利用、慶弔休暇などは同一の利用・付与を求める。派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容などの事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施を求める。

（法改正の方向性）

パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正を図る。

不合理な待遇差の是正を求める労働者が、実際に裁判で争えるような実効性のある法制度となっているか否かが重要。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければいけない。

法改正では、事業者は、有期雇用労働者についても、雇い入れ時に、待遇の内容などの本人に対する説明義務を課する。

実際に裁判に訴えるとすると経済的負担を伴う。裁判外紛争解決手段を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

派遣労働者は同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定になることもありうる。十分保護され、以下の３要件を満たす場合、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めない。

(1)同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること

(2)派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと

(3)賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

賃金引き上げと労働生産性向上

最低賃金年率３％程度をめどとして、名目ＧＤＰ成長率にも配慮しつつ上げていく。全国加重平均が千円になることを目指す。中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50年ぶりに下請け代金の支払いについて通達を見直した。

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

（基本的考え方）

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるには、長時間労働を是正しなければならない。かつての「モーレツ社員」という考え方自体が否定される日本にしていく。労使が先頭に立ち、長時間労働の文化を変えることが強く期待される。

（法改正の方向性）

現行は労使が合意して特別条項を設けることで、上限なく時間外労働が可能となっている。現行の厚生労働大臣告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせ、労使が合意した場合であっても上回ることのできない上限を設定する。

（時間外労働の上限規制）

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を原則月45時間、かつ、年360時間とし、違反には特例の場合を除いて罰則を科す。

特例として臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合でも、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ年720時間以内で、一時的に事務量が増加する場合、最低限上回ることのできない上限を設ける。

(1)２カ月、３カ月、４カ月、５カ月、６カ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする

(2)単月では、休日労働を含んで、100時間未満を満たさなければならないとする

(3)加えて、時間外労働の限度の原則は月45時間、かつ年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は年半分を上回らないよう、年６回を上限とする。

（パワーハラスメント対策など）

職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策を検討する。メンタルヘルス対策などの目標も検討する。

（勤務間インターバル）

事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進へ、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

（準備期間の確保など）

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。法施行後５年を経過した後、必要があるときは所要の見直しを行う。

（適用除外）

自動車の運転業務は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の期日の５年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用する。将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。

建設事業は罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の５年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合、単月で100時間未満、２カ月ないし６カ月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。

（企業への監督強化）

違法な長時間労働などが複数事業場で認められた企業などに全社的な改善を求める。企業名公表制度について、複数事業場で月80時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

国会提出中の労働基準法改正法案は長時間労働を是正し、働く人の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものだ。この法改正について、国会での早期成立を図る。

柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは時間や空間の制約にとらわれず働けるため、子育てなどと仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能になる。副業や兼業は技術開発、起業の手段、第二の人生の準備として有効だが、長時間労働を招いては本末転倒。実効性ある政策手段を講じ、普及を加速させる。

女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

　雇用保険法を改正し、職場で求められるスキルに直結する専門教育講座の受講費用への教育訓練給付を拡充。上限額は年間48万円から56万円に引き上げる。働きたい人が就業調整を意識せずに働ける環境をつくる。配偶者控除などは配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図る。

病気の治療と仕事の両立

　病気を治療しながら仕事をしているのは労働人口の３人に１人。主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。不妊治療への支援は医療面だけでなく、就労・両立支援にまで拡大して実施する。

子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

　2017年度予算では、全ての保育士に２％の処遇改善を実施する。子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大２歳まで延長する。介護職員については17年度予算で月額平均１万円相当の処遇改善を行う。

雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

　再チャレンジ可能な社会とするには転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題。成長企業が転職者に行う能力開発や賃金アップへの助成を拡大する。総合的に職業情報を提供するサイトを創設する。

誰にでもチャンスのある教育環境の整備

　返還不要、給付型の奨学金制度を創設。無利子の奨学金は今年春から低所得世帯の子どもにかかわる成績基準を実質的に撤廃する。幼児教育は無償化の範囲を拡大する。

高齢者の就業促進

　65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実。将来的に継続雇用年齢などの引き上げを進めていく。

外国人材受け入れ

　高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の５年から世界最速級の１年とする「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設。専門的・技術的分野とは

評価されない分野の外国人材の受け入れは、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題だ。

10年先の未来を見据えたロードマップ

ロードマップの年次は、17年度から26年度の10年間とする。

本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は、日本経済新聞社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスに掲載の記事・写真等の無断複製・転載を禁じます。

Nikkei Inc. No reproduction without permission.