

労働政策講義 2019

働き方改革の概要と課題

働き方改革の概要と課題

1. 働き方改革の概要

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の成立（平成 30 年法律第 71 号、2018 年 6 月 29 日成立、以下「働き方改革関連法」）

次の 8 本の法律を改正

- 労働基準法（長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現、高度プロフェッショナル制度の創設等）
- 労働安全衛生法（産業医・産業保健機能の強化）
- 労働時間等設定改善法（長時間労働の是正）
- じん肺法（産業医・産業保健機能の強化）
- 雇用対策法（働き方改革の総合的かつ継続的な推進、基本方針の策定）
- 労働契約法（不合理な待遇差を解消するための規定）
- パートタイム・有期雇用労働法（不合理な待遇差を解消するための規定）
- 労働者派遣法（不合理な待遇差を解消するための規定）

主な内容は次項以下に詳述

(1) 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等（労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法）

① 時間外労働の上限規制(労基法第36条、同条第2項1号、2号、3号、同条第3項、第4項、第5項、第6項)

これまでなかった時間外労働（残業時間）の上限規制が導入され、原則月 45 時間、年 360 時間を超える残業はできなくなる。臨時的な特別の事情があれば例外として年 6 回に限り特別条項を発動して、合計年 720 時間以内まで時間外労働が可能となる。ただし、時間外労働と休日労働につき 2～6 カ月の平均でいずれも 80 時間以内、かつ単月でも 100 時間未満に抑える必要がある。これらに反した場合、6 カ月以下の懲役または 30 万円の罰金が科せられる。施行期日は原則

として 2019 年 4 月 1 日だが、中小企業事業主については経過措置が設けられ、2020 年 4 月 1 日が施行日となる。なお、一部の事業・業務については適用が猶予あるいは除外される（下表参照）。

時間外労働の上限規制は労働者の生命健康の確保を目的とするものであるため、罰則が設けられた。

図表1 適用猶予・除外の事業・業務

建設事業	改正法施行 5 年間（2024 年 3 月 31 日まで）適用猶予。ただし、適用後も災害復旧・復興事業は、複数月平均 80 時間以内、単月 100 時間未満の要件の適用を除外し、将来的な一般則の適用について引き続き検討。
自動車運転の業務	改正法施行 5 年間（2024 年 3 月 31 日まで）適用猶予。ただし、適用後の上限規制は年 960 時間以内。将来的な一般則の適用について引き続き検討。
医師	改正法施行 5 年間（2024 年 3 月 31 日まで）適用猶予。ただし、具体的な上限時間等については医療界の参加による場で検討予定。
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行 5 年間（2024 年 3 月 31 日まで）適用猶予。
新技術・新商品等の研究開発業務	時間外労働の上限規制は適用除外。ただし、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を講じる必要あり。

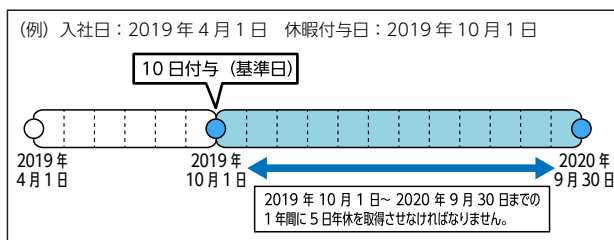
出所：厚生労働省「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」
<http://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
 (last visited May 5, 2019)

② 年5日の年次有給休暇(年休)の確実な取得

使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者について、年5日の年休を取得させなければならない(労基法第39条第7項)。この中には裁量労働制が適用される人、管理監督者、有期雇用労働者も含まれる。使用者は労働者ごとに、年休を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければならない。なお、時間単位年休および特別休暇は、「年5日の年休の確実な取得」の対象にならない。施行日は2019年4月1日。

我が国における年休の取得率は低く、いわゆる正規社員の約16%が年休を1日も取得していないという調査結果もある¹。そこで、年5日以上有給休暇の取得が進む仕組みが導入されることとなった。

図表2 年5日の時季指定義務



出所: 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「年5日の年次有給休暇の確実な取得—わかりやすい解説」(2019年4月1日)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf> (last visited May 5, 2019)

③ フレックスタイム制の見直し

労働時間の清算期間が、これまでの1カ月から3カ月になる(労基法第32条の3、第32条の3の2)。3カ月の平均で法定労働時間以内に収めれば、割増賃金の支払いは必要ない。たとえば、6月に法定労働時間を超えて働いた時間分を、8月の休んだ分に振り替えることができる。施行日は2019年4月1日。

これはフレックスタイム制の下で、子育てや介護、自己啓発等様々な生活上のニーズと仕事との調和を図り

つつ、メリハリのある働き方を一層可能にするための改正である。

④ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(1075万円以上を想定)を有する高度専門職に就く労働者(高度プロフェッショナル)が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、労働基準法に定める労働時間規制の対象から除外する(労基法第41条の2)。施行日は2019年4月1日。

この制度の目的は、自律的で創造的な働き方を希望する人が高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方ができるように本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意することである。

対象者は高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務(①金融商品の開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤研究開発業務)に就き、高い収入を得ているごく限定的な人のみであり、かつ、この制度の適用を希望する人のみである。適用にあたっては、本人の同意が必要である。制度導入の際には法律に定める企業内手続きが必要となる。

なお、対象となる高度プロフェッショナルについては、年間104日以上かつ4週につき4日以上有給休暇を確保しなければならない。さらに、①勤務間インターバル制度の導入、②在社時間等の上限の設定、③1年につき1回以上の2週間連続の有給休暇取得、④臨時の健康診断の実施のいずれかの措置を講じなければならない。

また、事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者(新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する者)のうち健康管理時間が週40時間を超え、その超えた時間が月当たり100時間を超えた人に対し、医師による面接指導を行わなければならない。

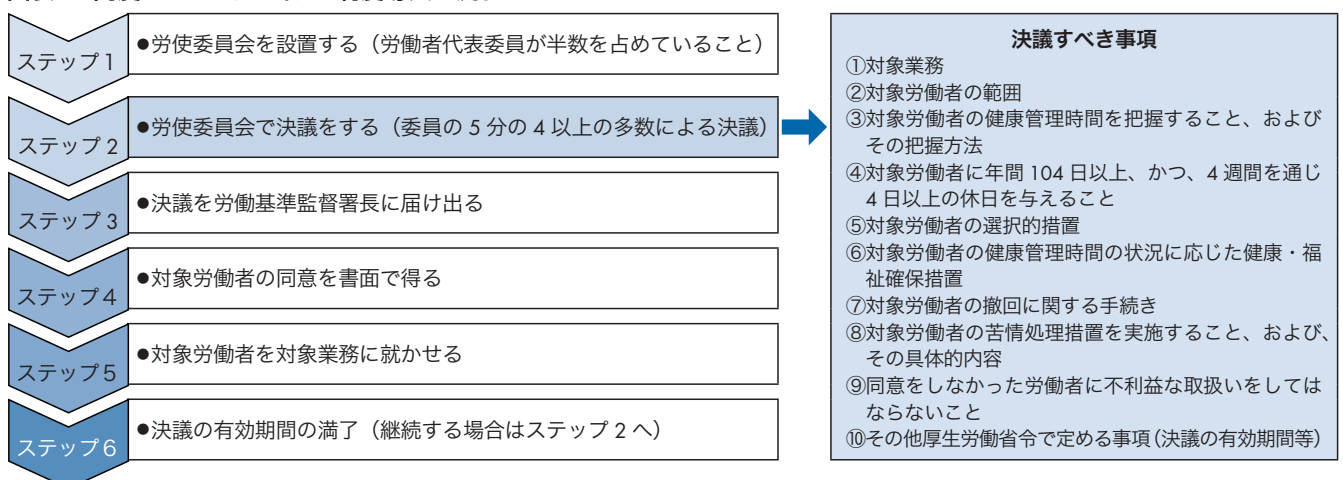
1 独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)

図表3 高度プロフェッショナル制度の対象となる5業務

	具体的な対象業務	対象にならないと考えられる業務
金融商品の開発業務	金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務	<ul style="list-style-type: none"> 金融商品の販売、提供または運用に関する企画立案または構築の業務 保険商品または共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務 商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務 専らデータの入力または整理を行う業務
金融商品のディーリング業務	金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務または有価証券の売買その他の取引の業務	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次の業務 ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務 金融機関における窓口業務 個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務
アナリストの業務	有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析または評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務	<ul style="list-style-type: none"> 一定の時間を設定して行う相談業務 専ら分析のためのデータ入力または整理を行う業務
コンサルタントの業務	企業の事業運営についての調査または分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務	<ul style="list-style-type: none"> 調査または分析のみを行う業務 調査または分析を行わず、助言のみを行う業務 専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない相談業務 商品・サービスの営業・販売として行う業務
研究開発業務	新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ることまたは技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるもの	<ul style="list-style-type: none"> 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務 既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務 既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務

出所：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度一わかりやすい解説」（2019年4月1日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf> (last visited April 27, 2019)

図表4 高度プロフェッショナル制度導入の流れ



出所：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度一わかりやすい解説」（2019年4月1日）をもとに筆者作成

⑤ 勤務間インターバル制度の普及促進(労働時間等設定改善法)

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業および終業の時刻の設定、健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない(労働時間等設定改善法第2条)。施行日は2019年4月1日。

インターバル時間や適用対象者の範囲の設定は、各企業の自由である。

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、労働者の疲労回復や心身の負担軽減に、重要なオフ時間を確保するというものである。なお、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主を支援するものとして時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)があり、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部が助成される。

⑥ 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

今回の改革では、産業医・産業保健機能を強化する条項が労働安全衛生法等に盛り込まれた。

具体的な内容は、産業医の独立性・中立性の強化、産業医に対する情報提供、産業医の権限の明確化、産業医の勧告の実効性の確保、健康情報の取扱いルールの明確化・適正化、産業医等に直接健康相談ができる環境整備等である。施行日は2019年4月1日。

(2) パートタイム・有期雇用労働法

① 法律の名称および適用範囲等の変更

法律の名称が、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法)に変更され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者もその適用対象とされることになった。

② 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

同一企業内において正規社員と非正規社員との間で、基本給や賞与等あらゆる待遇について不合理な差を設けることは禁止される。

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム・有期雇用労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。また、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない(パートタイム・有期雇用労働法第9条)。施行日は2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)。

厚生労働省は今回の改革を受けて、2018年12月

28日に「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」を発している（厚生労働省告示第430号）。

同一労働同一賃金に関しては、2016年12月に政府が改正法に向けて、基本給、昇給、賞与、各種手当だけでなく、福利厚生や教育訓練も含む原則となる考え方や具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表していたが、2018年6月1日に最高裁が出した長澤運輸事件およびハマキョウレックス事件の判決もこのガイドラインに沿った内容となっている²。

③ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者との待遇差の内容や理由等について説明を求められた場合、説明をする義務がある。また、説明を求めたパートタイム・有期雇用労働者に対して不利益取扱いをしてはならない。施行日は2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）。

④ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争

解決手続(行政 Alternative Dispute Resolution (ADR))の整備

今回の改革では、行政による助言・指導等や行政ADRの規定が整備された。パートタイム、有期雇用労働者、派遣労働者を対象に、都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明も、行政ADRの対象となる。施行日は2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）。

(3) 派遣労働者の同一労働同一賃金

(労働者派遣法)

① 情報提供義務

派遣先は、「派遣労働者が従事する業務ごとの比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報」を、派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣元事業主に提供しなければならない（派遣法第26条第7項）。派遣元事業主は上記の情報提供がなければ、派遣契約を締結してはならない（派遣法第26条第9項）。また、派遣先は、上記の規定に基づき提供した情報に変更があったときは、遅滞なく派遣元事業主に対して情報の提供を行わなければならない（派遣法第26条第10項）。

なお、これらの情報提供は書面の交付等により行わなければならない。派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない。施行日は2020年4月1日。

② 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

派遣法第30条の3が改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。すなわち、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者を比較して、不合理と認められる相違を設けることはできない（派遣法第30条の3第1項）。不合理の判断は、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情の3つのうち、当該待遇の性質および目的に照らして適切と認められるものを考慮してなされる。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第8条に相当する。

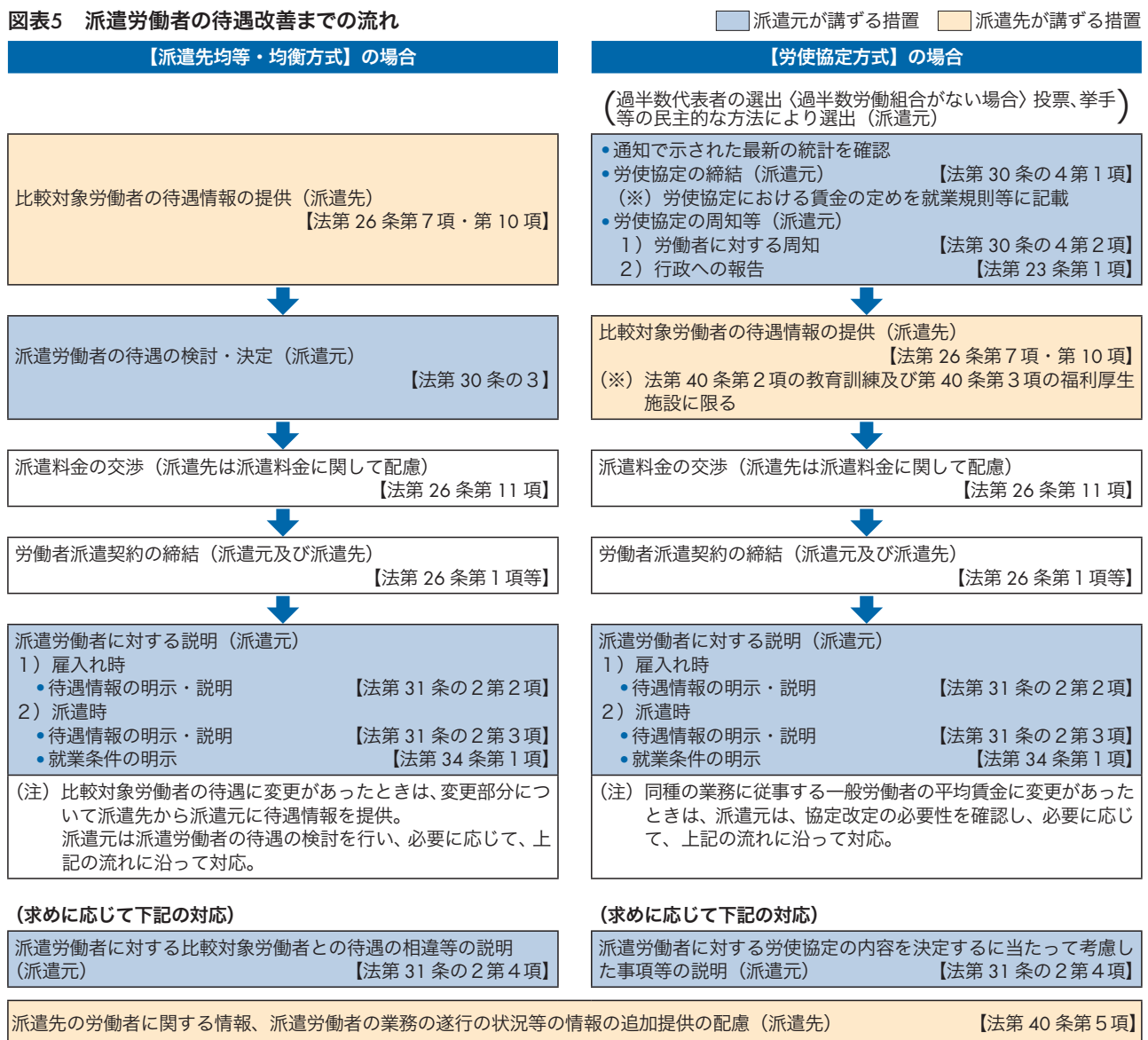
また、派遣労働者と派遣先の通常の労働者を比較して、①職務の内容、②派遣就業が終了するまでの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が同

2 長澤運輸事件最2判平30.6.1民集72巻2号202頁、ハマキョウレックス事件最2判平30.6.1民集72巻2号88頁

一と見込まれる場合、派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、正当な理由なく不利なものとしてはならない（派遣法第30条の3第2項）。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第9条に相当する。施行日は2020年4月1日。

なお、派遣労働者の待遇について派遣元事業主は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかを確保することを義務付けられる。

図表5 派遣労働者の待遇改善までの流れ



出所：厚生労働省・都道府県労働局「平成30年労働者派遣法改正の概要(同一労働同一賃金)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf> (last visited May 4, 2019)

③ 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者の待遇等について、派遣元事業主の説明責任も拡充された。雇入れ時において、労基法に基づく労働条件通知書で明示する事項だけでなく、派遣則で定める事項についても文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された（派遣法第31条の2第2項）。また、労働者派遣をする際にも、雇入れ時に文書の交付等により明示すべき事項のうち、一定のものについて改めて文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された（派遣法第31条の2第3項）³。さらに、派遣労働者から求めがあった場合には、派遣労働者と派遣先の比較対象労働者との待遇の相違の内容および理由、ならびに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければならない（派遣法第31条の2第4項）。派遣元事業主は、このような求めがあったことを理由として、派遣労働者に対して、解雇その他の不利益取扱いをすることもできない（派遣法第31条の2第5項）。

3 ただし、労使協定がある場合は、派遣する際の説明は不要。

2. 課題

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制

働き方改革関連法はこれまでの日本人の働き方を変貌させ得る抜本的な改革であり、労働基準法制定以来70年の中で画期的かつ歴史的な改革ともいわれる。労働基準法改正という観点では、時間外労働の上限規制、年5日の年休の確実な取得、フレックスタイム制の清算期間の引き上げ、高度プロフェッショナル制度の導入等が主要な改正点である。中でも、時間外労働の上限規制は、過労死・過労自殺を防ぎ、長時間労働を抑制する切り札として導入された。

これまでも労働基準法はたびたび改正されているものの、時間外労働に関する規制は限定的であったため、特に36協定の特殊な機能や割増率の低さについては批判が繰り返されてきた⁴。それを考えると、今回の法改正で初めて時間外労働の上限時間が強行規定として法定されたという点は評価でき、これにより過剰な長時間労働がある程度削減されると期待できる⁵。しかしながら、特別条項を発動すれば年6回に限り720時間まで時間外労働を可能とするという例外を設けている点は、今後も議論の対象となるだろう。

一方、「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（日本・東京商工会議所）⁶によると、上限規制に向けて対応済み、あるいは、対応の目途がついている企業は45.9%にとどまっており、現場での対応に苦慮する企業が少なくないことがわかる。違法な時間外労働

4 和田 肇「労働時間規制改革の法的分析」日本労働研究雑誌 No.702（2019年）9頁

5 和田前掲注4 10頁、山本 勲「働き方改革関連法による長時間労働是正の効果」日本労働研究雑誌 No.702（2019年）30-35頁

6 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（2019年）
<https://www.jcci.or.jp/20190109%20for%20press.pdf>
(last visited April 30, 2019)

をなくすためには企業努力が不可欠である。加えて依然として横行しているサービス残業の根絶に向けての対策も必要であり、今回の改革は長時間労働是正のための長い道のりの第一歩である。

② 年5日の年次有給休暇(年休)の確実な取得

2018年の就労条件総合調査によると、2017年の年休取得率は51.1%でかろうじて5割に到達した程度である⁷。政府は2020年までに年休取得率を70%にまで引き上げる目標を掲げているが、達成できる見込みは低いと言わざるを得ない。国際的にみると、日本の数字は非常に低いのが現状である。Expedia有給休暇国際比較調査2018によると、ドイツ、ブラジル、フランス、スペインは30日の年休で取得率が100%、英国は26日の年休で取得率が96%、イタリアは28日の年休で取得率が75%などで、日本の50%という数字は21カ国中最低である⁸。

こうした年休取得率の低い状況の中で、今回の改正では、労基法第39条第7項で年休の取得促進を図るために使用者に対して時季を確定して労働者に年休を付与する義務を設けた。罰則規定付きである(30万円以下の罰金)。これについては、同項が年休日の指定方法について定めをおかないため、事業の閑散期など使用者にとっては都合が良いが、労働者がほとんど望まないような時季に年休が確定され、付与されるといった事態が実務で起こり得ると指摘されている⁹。その一方で、同項は管理職も対象となるため、「年休を取らない人や取りにくい立場にある人」に5日の年休を付与するのが、実務ではなかなか難しいとも思われる。

③ 勤務間インターバル制度

今回の改革では、終業から始業まで一定の休息時間を確保する勤務間インターバル制度について、企業に努力義務が課されることになった。勤務終了後に一定以上の休息時間を確保し、ワークライフバランスの実現を目指すものだ。

しかし、2018年の就労条件総合調査によると、勤務間インターバル制度を導入している企業はわずか1.8%であり、しかも89.1%の企業は「導入予定はなく検討をしていない」という¹⁰。「超過勤務の機会が少なく、制度を導入する必要性を感じない」ことを理由に挙げる企業が約半数(45.9%)だが、「人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」(9.4%)、「夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため」(7.9%)、「当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため」(6.2%)といった回答をする企業もあり、制度導入へのハードルは高い。

EU諸国では、EU労働時間指令(2003/88/EC)に基づき、24時間につき最低連続11時間の休息を付与するという規定が設けられており、今回の勤務間インターバル制度の努力義務は、これをモデルにしたものであるといわれる。しかし、今回の規定はあくまでも努力義務であり、インターバル時間や適用対象者の範囲の設定も各企業の自由となっているため、本制度の導入に踏み切る企業がどれだけいるかは先の調査結果からみてもあまり期待できない。時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)の周知を図りつつ、長期的には義務化が必要なのかどうかも考慮すべきかもしれない。

7 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」(2018年)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf> (last visited April 30, 2019)

8 Expedia, "Expedia Vacation Deprivation by Country 2018 Final," Oct. 16, 2018.

9 和田前掲注4 12頁

10 厚生労働省 前掲7

④ 高度プロフェッショナル制度の創設

高度プロフェッショナル制度は、柔軟な働き方を進め、労働生産性を高めることを可能とする仕組みとして導入された。もともとは米国のホワイトカラーエグゼンプション制度をモデルにしたもので、2005年3月閣議決定の「規制改革・民間開放推進3か年計画」において提起されたことがある。当時はマスメディアや労働組合等から、「残業代ゼロ制度」等と強い批判を受け、この制度の導入案が国会に提出されることはなかった。

今回の制度導入に際しては、高度プロフェッショナル制度が「残業代ゼロ制度」として悪用されないよう、対象業務を限定し、健康確保措置や労働者の同意・撤回権が規定され、手続き要件として労使委員会の設置と決議ならびに決議の労基署への届出が義務付けられた。しかしながら、依然として批判の声は大きい。その代表的なものは、健康確保措置が十分でないという点、政府が想定する「交渉力のある労働者」と現実に乖離があるという点等である。

健康確保措置として、①勤務間インターバルの確保(11時間以上)・深夜業の回数制限(1カ月に4回以内)、②健康管理時間の上限定(1週間当たり40時間を超えた時間について、1カ月につき100時間以内または3カ月につき240時間以内)、③年に1回以上の2週間連続の休日取得(本人が請求した場合は連続1週間×2回以上)、④臨時の健康診断の実施という選択肢があるが、企業はこの中から1つの措置を講じるだけでよく、十分な健康確保措置とは言い難い¹¹。

また、政府はこの制度は「交渉力のある労働者」にのみ適用されると説明するが、会社から制度の対象となることを打診されて拒否できる人がどのくらいいるのだろうか。サービス残業代ですら申告しにくい日本の企業風土の中で、同意・撤回権が法的な歯止めとし

て有効に機能するかどうかは疑問である¹²。

もともと、高度プロフェッショナル制度の適用条件は厳しく、当面は導入に慎重になる企業が多いと思われる¹³。

⑤ 同一労働同一賃金

今回の改革では、パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法へと改められるとともに、労働者派遣法の改正も行われ、非正規と正規の雇用形態による労働条件格差是正が図られている。有期雇用労働者の不合理な待遇の禁止を定める労働契約法第20条が、パートタイム労働者と有期雇用労働者の双方に適用されるパートタイム・有期雇用労働法第8条に移された点、差別的取扱いの禁止が有期雇用労働者にも適用される点(パートタイム・有期雇用労働法第9条)、通常の労働者との待遇の相違の内容と理由についての説明義務が新たに設けられた(パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項)点、が主な変更点である。また、パートタイム・有期雇用労働法第8条と第9条にあたる規定が、労働者派遣法にも設けられ(労働者派遣法第30条の3第1項と第30条の3第2項)、派遣労働者の処遇が派遣先において均等・均衡が図られることが明文化された。

改正法は、従来パートタイム労働者にのみ規定されていたルールを有期雇用労働者にも適用する等、均等・均衡待遇ルールを強化する内容になっているが、柱となる労働条件の均等・均衡待遇ルールの内容に関しては改正前後で実質的に大きく変更されるわけではなく、改正後も司法判断の根拠としては不安定なものであると思われる¹⁴。

12 週刊エコノミスト 2018年7月17日号 26-27頁

13 日経産業新聞(東京) 2019年3月29日A2

14 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌No.701(2018年)27頁

11 和田前掲注4 12-14頁など

また、ハマキョウレックス事件判決等では特に各種手当についての不合理性が厳格に判断されているため、これまで正規社員に支給してきた手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給して、総額ベースで正規と非正規の間に格差を設けるという対応を取る企業や、あるいは均衡待遇の実現のために、非正規社員の労働条件を正規社員の労働条件まで引き上げるのではなく、正規社員の待遇を引き下げる企業が出てくる可能性がある¹⁵。

一方、三者間の労務供給関係を前提とする派遣労働についても均等・均衡待遇が義務化されたのはインパクトが大きい。しかし、派遣労働に派遣先均等・均衡ルールを導入することでのコストアップを避けるために、派遣労働の一部を規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負や自営業等の就業形態に移行する企業が出てくると予想される¹⁶。今後は請負やフリーランスという働き方への待遇改善と社会的保護といった対応が必要である。

15 島田前掲注14 25頁

16 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」日本労働研究雑誌No.701（2018年）37-38頁

Works University 労働政策講義 2019

働き方改革の概要と課題

執筆

Keiko Kayla Oka（リクルートワークス研究所 客員研究員）

監修

村田弘美（リクルートワークス研究所）

発行日

2019年7月1日

発行

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座 8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

（最終リンク確認：2019年5月）

Works University 2019

労働政策講義 2019
働き方改革の概要と課題

リクルートワークス研究所
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
リクルートGINZA8
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/