

寄稿

働き方改革関連法制が企業実務に与える影響に関する一考察

廣 石 忠 司

概 要

2018年6月に制定された、いわゆる働き方改革関連法は時間外労働を制限すること、同一労働同一賃金を図ること、高度プロフェッショナル制度を導入すること、の三点を重要項目としており、従来の企業実務に対して様々な側面から影響を与えるものとなっている。本稿はこの法律の内容を概観し、企業実務がこれをいかに対応しようとしており、また対応すべきか検討を試みるものである。

数名の人事労務担当者に聞き取りを行った結果では、コンプライアンスの観点から法制度を順守する方向性のもと、各種施策を展開していることがうかがわれた。しかしながらこれら施策に対して施行後1年を経過していない時点ではその有効性に関する評価は明らかではない。そしてこの法律の本旨である企業システム自体の転換を意識した動きについては今後の企業の動向を見守ることになる。

I はじめに

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（以下本稿で「働き方改革関連法」と略す）について検討する前提として、この法律ができるまでの経緯を振り返っておきたい。

少子高齢化時代を迎え、第2次安倍内閣は対応策として「一億総活躍」プランを打ち出した。それに基づき、同一労働同一賃金論を提示し、2016年9月には働き方改革実現会議を総理大臣の私的諮問機関として設置、その中で2017年3月に「働き方改革実行計画」が決定された。これを具体化したものが2018年6月に制定された働き方改革関連法ということができる。

一方、2015年12月の電通における自殺事件¹⁾や、日本放送協会における2013年の過労死事件²⁾が2017年になってようやく公表されたことなども過労死問題を考える再度の契機となり、長時間労働の削減が問題とされたこともあり、時間外労働の制限もあわせて働き方改革関連法に盛り込まれることとなった。

このような経緯で制定された働き方改革関連法であるが、内容的には労働基準法のみならず、労働契約法、労働安全衛生法など多くの法律の改正を含み、それらを一つの法律にまとめたという体裁をとっている。これらの改正法はいかなる影響を企業の実務に与えるものであるのか、あるいは与えないものであるのか、本稿は施行後1年を迎える段階で検証を試みるものである。

1) 2016年10月8日 日本経済新聞 朝刊

2) 朝日新聞デジタル版2017年10月4日 <https://www.asahi.com/articles/ASKB46CRVKB4ULFA02G.html> (2020年1月3日閲覧)

巷間この法律の重要な項目として挙げられているのは、①時間外労働の制限、②同一労働同一賃金、③労働時間規制をはずす新たな枠組みとしての高度プロフェッショナル制度である。これらの論点についてまず改正点を概観し、それをうけて実務への影響を検討していきたい。

II 時間外労働の制限

1. 従来の制限

これまで労働基準法（以下本稿で「労基法」と略す）上で時間外労働については、36条で定められている時間外・休日労働に関する協定を締結していれば、時間外労働を命じることができるとされ、上限は明示されていなかった。なお、解釈上労働契約で時間外労働についての合意が必要とされており、この点は2018年改正後も変わらない³⁾。

ただし大臣告示によって月45時間、年360時間という限度時間が定められており⁴⁾、これが行政指導の根拠とされてきた。しかしここには特別条項という例外規定があった。「特別な事情がある場合」にはそれ以上の時間労働させることができ、企業実務においては事実上無制限に時間外労働を命じることができたのである（同告示3条1項但書）。

2. 改正法

(1) 上限時間の設定

今回の改正法では規制の仕方は多岐にわたるが、順に述べていく。

まず大原則として、月45時間、年360時間という制限が従来大臣告示というレベルで発せられていたことが、法律本文に明記されたことである。これにより規制の根拠がより明確になった。

そして特別条項の存在は残されたものの、この特別条項についても上限が法律によって定めることとされた。これは企業実務に大きく影響するものと思われる。そしてこの特別条項の上限に違反した場合には刑事罰が用意されている（労基法36条6項、同法119条1号）。

問題は、この「上限」が極めて厳しく設定されていることである。労基法36条6項によると最長は月100時間未満である。100時間に達してはいけない。なぜなら1か月100時間の時間外労働は脳心疾患の労災認定基準に達するからである（平成13年12月12日基発1063号）。さらに1年では720時間という制限がある。ただしこの720時間には休日労働は含まれない。「月100時間」には休日労働時間も含まれるのである。そして同項3号では、「対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えないこと」（表記を改変した）とされている。一見すると甚だわかりにくいだが、2か月から1か月ごとに平均して月80時間を超えないようにせねばならないのである。シミュレーションしてみればわかるが、一回、月80時間を超える時間外労働をさせた場合にはその前後6か月間は、再度月80時間を超える時間外労働をさせることができない。これを個人別に管理することは、企業実務にとって大きな負担となる。当然のことながら、労働者個人としても自分がこの限度時間を超えたかどうか、自らも管

³⁾ この解釈にあたっては、たとえば菅野和夫（2019）『労働法』（第12版）弘文堂515頁

⁴⁾ 旧労基法36条2項を受けた「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）

理せねばならないのである。

（2）労働安全衛生法（以下本稿で「安衛法」と略す）関係

その他時間外労働についての施策として次のような内容が規定された。

まず例外規定とされている研究開発の業務（労基法 36 条 11 項）に従事する者につき 1 週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が月 100 時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導をうけさせる事業者の義務が定められた（安衛法 66 条の 8 の 2，労働安全衛生規則 52 条の 7 の 2）。この違反に対しては安衛法 120 条で罰則が定められている。ちなみに従来から時間外労働が 80 時間を超えた労働者に対する面接指導に関しては規定が存在していたが（安衛法 66 条の 8），これには「疲労の蓄積が認められる者」という要件が付加されている（労働安全衛生規則 52 条の 2）。

そして使用者の労働時間把握義務が管理監督者、みなし労働時間制適用対象者にも拡大されることとなった（安衛法 66 条の 8 の 3）。これまでもみなし労働時間制適用対象者や管理監督者以外については厚生労働省のガイドライン⁵⁾で労働時間を把握するように定められていたが、同条では後述する高度プロフェッショナル制度該当者以外の全労働者について範囲を広げ、かつガイドラインではなく法律本文に規定するという厳しい規制をくわえたのである。これにより、労働者の裁量によって労働するはずの裁量労働制適用者の労働時間も把握せねばならない、という見方によっては奇妙なことになった。

Ⅲ 同一労働同一賃金

この部分の改定は多岐にわたる。有期・短時間労働者の部分と派遣労働者の部分についてわけて述べよう。

1. 有期・短時間労働者

まず有期・短時間労働者であるが、法律の名称そのものが変更される。従来は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」であったが、これが 2020 年 4 月より「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」（以下本稿で改正パート労働法と略す）となり、従来労働契約法で部分的に規定されていた有期雇用労働者についても様々な保護措置が規定されることとなった。

これを受けて、「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」ならびに「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という概念が導入された（改正パート労働法 9 条）。これまでも同様の概念は「短時間労働者」には規定されていたが、これが「有期雇用労働者」にも拡張されたのである。いわゆる正社員（法律上の表現は「通常の労働者」、以下同じ）と職務内容が同一の短時間・有期雇用労働者が「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」であって、さらに職務内容・配置の変更の範囲が正社員の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の短時間・有期雇用労働者が「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」ということになる。こうした正社員と同視すべき短時間・有期雇用労働者については処遇について正社員と差別してはならない（同条）。この均等待遇規定と、処遇が異なる場合には職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するという「均衡」待遇規定が併存している（改正パート労働法 8 条）。従来も短時間労働者には類似の規定があったが、

⁵⁾ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日策定）

有期労働者にも広げられたのである。

そして、有期・短時間労働者については雇入れ時に雇用管理上の措置の内容、待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務（改正パート労働法6条、14条1項）、労働者から求めがあった場合には正社員との待遇差の内容・理由などを説明する義務（改正パート労働法14条2項）が設けられた。なお、説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いの禁止（改正パート労働法14条3項）も同時に定められた。

2. 派遣労働者

さらに複雑になったのが派遣労働者である。派遣労働者については派遣先事業所の労働者との均等・均衡を求められることになった。派遣元会社の負担は小さいものではない。

原則は改正労働者派遣法30条の3に定めた通り、派遣労働者の賃金、賞与などの待遇につき、当該派遣労働者が派遣される派遣先の正社員との間で不合理なものであってはならず、当該派遣労働者の待遇が職務内容、配置などが同一の正社員との間で不利なものであってはならない、としたのである。従来は「均衡」を考慮した待遇であることを要した（旧労働者派遣法30条の3）が、一歩踏み込んだ規制となった。

これに対応し、派遣先企業の義務として、派遣元企業に対し、「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報…（中略）…を提供しなければならない」と定められている（改正労働者派遣法26条7項）。仮に当該情報が提供されない場合は「派遣元事業主は…（中略）…労働者派遣契約を締結してはならない」（同条9項）のである。

このような定め方だと派遣先事業ごとに派遣労働者の賃金が異なる。そこで派遣元企業では労使協定において、①当該協定で定める待遇が適用される派遣労働者の範囲、②賃金決定の方法（同種の一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上であること）、③教育訓練の実施などを定めた場合には、労使協定によって派遣労働者の待遇を決定することも認められた（改正労働者派遣法30条の4）。厚生労働省のホームページでは前者を「派遣先均等・均衡方式」後者を「労使協定方式」と呼んでいる⁶⁾。

問題は労使協定方式の場合、賃金決定の額を「派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする」（改正労働者派遣法施行規則25条の9）ことである。つまり業務、経験、地域という三種の要素を取り入れねばならない。この点を指示した通達⁷⁾は大変煩雑であるが、前述した厚生労働省のホームページより計算式をダウンロードできるようになっており、それによって「東京都千代田区」における「3年勤続」「総務事務員」「通勤手当実費支給なし」「退職費用分上乘せ」という条件で「求人賃金」を基準とすると、時給1823円という数字が得られる（2020年1月現在の試算である）。従って、この水準以上の賃金を支払うことが派遣元企業には求められ、派遣先から派遣元に支払われる派遣料金もこの賃金を基本に算出されることとなる。

⁶⁾ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html 2020年1月12日閲覧

⁷⁾ 令和元年7月8日職発0708第2号

IV 高度プロフェッショナル制度

1. 制度趣旨

基本的な考え方は以下のとおりである。製造ラインのように「機械が動いている間は製品ができる」仕事においては労働の成果（＝製品）は労働時間に比例して生産されるため、労働の成果に対応して賃金を支払うとすれば、労働時間に対応した賃金を支払うことが合理的である。法定労働時間を超えた労働時間には割増賃金を支払うという、現行労基法はこうした考え方に立つ。しかし頭脳労働では、労働の成果は必ずしも労働時間に比例しない。仮に何かの企画を立てる場合、有能な者は短時間で立案できるのに、能力が劣る者は立案までに長時間かかるかもしれない。後者の場合、法定労働時間を超えてしまうなら、時間外労働割増賃金を支払うことになり、月次としての収入は「能力が劣る者」の方が多くなる。これは不合理であり、自分で労働時間の裁量ができる頭脳労働者は労働時間の制限をはずすべきだ、という発想である。

この制度はかつて「ホワイトカラーエグゼンプション」という概念で議論されていたものであるが、今回「時間でなく成果で評価される」労働者については労働時間・休日・休憩などの適用を一切受けないとした制度として創設された。かつてこうした労働者に対する労働時間法制としては、2006年に「自律型労働時間制」（石田（2019）^{8）}は「自己管理型」と記述している）として議論されたが、労働側から反対されて法制化には至らず、また2015年には「ホワイトカラーエグゼンプション」として国会に上程されたが、審議未了で継続審議となった。このように紆余曲折を経た制度であり、難産だったわけだが、その主たる理由としては「残業代ゼロ法案」として受け止められたからである⁹⁾。

こうした制度は悪用される可能性もたしかに高い。何をもって「成果」とするのか明確でなく、実質的に命令される可能性など業務の裁量性にも疑問が生じうる。そのため今回の立法に当たっては厳しく要件を定めることとなった。

2. 要件

この制度を活用するにあたっての要件は多岐にわたる。以下順に述べる。

（1）労使委員会の設置（労基法第41条の2第1項本文）

まず労使委員会の設置ならびにそこによる決議が必要である。労使委員会については企画業務型裁量労働制の導入要件と同一である。

（2）対象労働者

業務と収入の両面から規制される。

業務については、「前提として高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの」（労基法第41条の2第1項第1号）であり、施行規則で①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、②資産運用（指図を含む。以下同じ。）

⁸⁾ 石田信平「裁量労働制の意義と課題」法律時報2019年2月号26頁

⁹⁾ 2006年10月6日読売新聞朝刊、2016年1月28日日本経済新聞朝刊など

の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務、③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務、の5種に限定された(労基法施行規則第34条の2第3項)。年収については年収1,075万円以上である(労基法第41条の2第1項第2号口、労基法施行規則第34条の2第6項)。

(3) 労使委員会での決議内容

労使委員会では次のことを決議せねばならず、かつ決議内容を労基署長に届け出ることが必要である(労基法41条の2第1項本文)。決議すべき事項は、①対象となる業務、②対象労働者の範囲、③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法、なお健康管理時間とは業場内にいた時間と事業場外で労働した時間を指し、把握の方法はタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握されたものであることが求められる。労働時間とは異なった概念が導入されたことになる。④対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を与えること、⑤対象労働者の選択的措置、内容は後述する。⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置、内容は後述する。⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続、⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容、⑨同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと、⑩その他厚生労働省令で定める事項(以上労基法41条の2第1項各号)である。

(4) 労働者本人の同意

そして、この制度を導入する際には、当該労働者の口頭だけではなく、書面等で得られた同意が必要である(労基法41条の2第1項本文)。

(5) 選択的措置、健康・福祉確保措置

前述した「選択的措置」と「健康・福祉確保措置」について触れておこう。まず選択的措置とは、次のいずれかに該当する措置である。①始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保せねばならないとする、いわゆる勤務間インターバルの確保と1か月に4回以内の深夜業の回数制限。②健康管理時間につき1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること。③1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること。ただし本人が請求した場合は連続1週間で2回以上与えればよい。⑤1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者に対する臨時の健康診断実施義務。

健康・福祉確保措置は①上記「選択的措置」のうち決議で定めたもの以外のいずれかの措置、②医師による面接指導、③代償休日又は特別な休暇の付与、④心とからだの健康問題についての相談窓口の設置、⑤適切な部署への配置転換、⑥産業医等による助言指導又は保健指導、のいずれかとされている。

つまり「選択的措置」「健康・福祉確保措置」については列挙されたうちのどれか一つを選択していればよいことになる。

（6）労働安全衛生法上の措置

労働安全衛生法第66条の8の4において、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた対象労働者については、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければならない、とされた。

（7）その他

この制度が実施された場合、使用者には実施状況を労基署長に対し報告する義務がある。

3. 制度適用の効果

この制度が適用された場合、労働時間、休憩、休日、深夜割増賃金に関する規定は適用されない。特に深夜割増賃金の適用がないことが、労基法41条2号に定める「管理監督者」や裁量労働制と最も異なるところである。

V 年休を取得させる義務

今回の法律改正に伴い、労働者に年5日の年休を取得させる使用者の義務が新設され、年休取得管理簿を作成せねばならないとされたことも付記しておく（労基法39条7項）。

VI 企業実務の対応—担当者の方向性

こうした働き方改革関連法であるが、実務にどのようにうけとめられているのだろうか。これらの制度のうち時間外労働の制限は2019年4月1日より大企業において施行されているなどすでに動いている制度もあるが¹⁰⁾、本稿執筆時点では施行後まだ1年を経過しておらず、調査もなされていない。そのため、企業の人事担当者の方向性を把握することを意図して、2019年5月から7月にかけて、筆者が所属している研究会メンバーの人事労務担当者3名ならびに弁護士と労働組合担当者それぞれ1名にインタビューを実施した結果をもとに検討を進めたい。以下はインタビューの概要であるが、重複した見解は削除してある。なお、全員が「私見であり、会社や属する組織の公的見解ではない」とのことであったことを付記しておく。

A氏（エネルギー関連企業人事課長）

「このインタビューに際し、研究会メンバー数名にも意見を聴取した。その内容も含めて述べる。まず企業トップはコンプライアンスを大変強く意識しているということである。もっとも、このコンプライアンス意識は従来からすると大きく変わってきたともいえる。トップは労働法をあまり意識していなかったかもしれない。しかしながら電通事件をはじめとする過労死問題がクローズアップされ、またいわゆるブラック企業という言葉も喧伝されたことに触発され、労働法を意識しだしたようにもうかがえる。

そのため人事担当者としては今回の働き方改革関連法についても順守することは当然である。ただし、

¹⁰⁾ 施行期日は制度によって、また企業規模によって施行時期が異なる複雑な方式になっている

大きな問題として、組織風土は簡単には変わらないという点がある。組織風土は構成員に共通した思考形態、行動様式にとらえられるが、法律が変わったからといって、行動様式をすぐに変えることはできない。

たとえば、顧客の意向を第一に考えるとすると、翌日までに企画書を提出するためには残業をせざるをえないこともある。これに対し時間外労働を削減するため、顧客の意向を無視してよいかといわれれば、それは難しい。そうすると「表に出ない残業」も生じる可能性がある。

こうした中で具体的な点について述べると、時間外労働の削減にあたっては、根本要因である業務量を減らすことができるかが焦点になる。ホワイトカラーの仕事において生産性を格段に上げる方策は考えにくいからである。ただし従来日本企業では「仕事をやめる」ことはしてこなかったのではないだろうか。発想の転換が求められるところだ。

働き方改革で先行した企業ではたとえば、営業職は事業場外みなし労働時間制を全廃し、すべて勤務実績に基づく時間外労働割増賃金を払い、他方では事務職には、テレワークや“中抜け”、つまり中間の自由な休憩時間を大きく取るなどした結果、時間外割増賃金は全体として大きく減少した例もある。

その反面、柔軟な働き方を導入した結果、個業化が進んだとの実感が従業員内にあり、日本的働き方の長所である助け合い・チームワークが希薄になったとの懸念がある。個人単位の仕事になると、チームで仕事をしていることに慣れた者に対するメンタルケアが必要になるかもしれない。

同一労働同一賃金においては、手当の問題に注目している。労働契約法 20 条では有期労働者と正社員との不合理な待遇格差が禁じられており、この解釈をめぐっては長澤運輸事件（最二小判平 30. 6. 1 労働判例 1179 号 34 頁）、ハマキョウレックス事件（最二小判平 30. 6. 1 労働判例 1179 号 20 頁）といった裁判例を見る限り、一方の社員に手当を支給しているのに、他方には支給しないというのは違法であると判断されている。その判断の重要な要素は手当の趣旨である。意識の高い企業ではそれぞれの手当が非正規雇用の職務内容・人材活用の仕組みの違いから説明できるものか否かの検証を行っている。ただし「合理性」が問題となる部分は最高裁など判例の蓄積をまつことになるだろう。

高度プロフェッショナル制度についてはまったく使うイメージが持てない。立法者の意識としては全く労働時間の規制をしない労働者という枠組みを作ってみた、ということにあるのではないだろうか。」

B 氏（労働者派遣を含むサービス業経営企画室長）

「労働者派遣事業を行っている会社にとって大変大きな問題は同一労働同一賃金論が労働者派遣事業にも適用されていることである。派遣先均等・均衡方式を採用するか、労使協定方式を採用するかで選択を迫られるが、同様に労働者派遣事業を行っている企業の担当者によれば派遣先均等・均衡方式を採用している例は聞いたことがなく、ほとんどの企業が労使協定方式を採用しているのではないか、ということであった。当社も労使協定方式を採用する。

しかしこれは結局派遣料金の上昇につながっていく。賃金があがればそれを派遣料金に反映させねばならない。すると派遣労働者を使用することが直接雇用よりも高コストになることも予想でき、労働者派遣を求めるニーズがなくなってくるのではないかとの懸念を抱いている。現在のところ、労働者派遣を敬遠する動向は表れていないが、大変心配しているところである。」

C 氏（経営コンサルティング会社コンサルティング部長）

「基本的に相談を受けている限りでは、全般的に A 氏の見解の通りのように思われる。A 氏の話にあっ

た通り、就労が地下に潜る、つまり表面上の記録は時間外労働を削減したような形をとりながら実態はタイムカードを押した後で仕事を継続するような形をとるのか、もしくは無闇に仕事を減らして結局企業の弱体化を招くのか、という問題が生じる。このことは経営者も認識しているようだ。これは労務リスクとも言ってよいだろう。

それよりも経営者には少子高齢化対策が大きな課題と認識されているように思われる。これは一言でいえば生産性の向上ということにつきよう。今後は数少ない人数で大きな付加価値を生んでいくことが求められる。その結果として時間外労働の削減といった効率化が果たされていくことになるのではなかろうか。

経営層としては労務リスクを抑えながら、生産性を向上させていきたいところである。一方人事担当としては重要業績評価指標として時間外労働時間を設定する以外に何ができるのか、時間外労働の削減は管理職にしわ寄せがいくのではないかと、現場で若手層を育成する余裕がなくなるのではないかとという危惧を抱いているとみている。」

D 氏（弁護士）

「弁護士の立場からすると、趣旨は結構だが、大変企業現場に負担の大きい立法と評価せざるを得ない。労働時間の把握を行い、時間外労働規制を守ろうとすると手作業では難しい。コンピューターを利用したシステムにせざるを得ないだろうが、中小企業には大きな負担となりうる。また企業が労働時間管理を適正に行っているかを労働者自身も確認せねばならないだろう。

こうした時間外労働の制限を設けるよりも、本来ならば勤務間インターバル制度を活用すべきだと考える。しかしながら、これは努力義務にとどまっており、普及は望み薄であろう。」

E 氏（労働組合関係シンクタンク）

「労働組合の立場からすると、なぜ時間外労働を規制せねばならないのかという立法趣旨から問い直したい。それは労働者の健康の保持と、ワークライフバランスの維持であろう。その観点からすると、今回のような時間外労働の規制より、勤務間インターバル制度の導入の方が効果的ではないだろうか。ちなみに、高度プロフェッショナル制度については、裁量労働制の柔軟な導入で足りるのではないかと考えている。

また、同一労働同一賃金論については、大変中途半端な立法になった感がある。『均等』と『均衡』とはどう違うのか、結局は主観が入らざるを得ない。これではケースバイケースとしか言いようがないのではなかろうか。」

Ⅶ 働き方改革関連法の企業実務への影響

前項のインタビューはわずか5名ではあったが、こうした見解があったことをふまえて、今回の立法に係る諸制度が企業実務にいかなる影響をあたえるものか、若干の考察を加えたい。

1. 時間外労働規制

今回の立法の主眼はここにあると感じるところであり、特別条項においても上限規制を行い、時間外労働の上限を労働基準法の明文で記載したことは注目に値する。しかしながら、企業実務では特別条項

の存在の意味は大きい。従来「残業の規制は無制限」と言われていた¹¹⁾由来はこの特別条項にあるからだ。しかしながら、今回の制限の仕方は複雑で企業実務に対して必要以上の負担をかけるものではないかとの懸念がぬぐえない。

具体的に述べよう。今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれない一方で、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要がある。つまり「特別条項」分は休日労働時間を含めるのだが、こうした規制は大変わかりにくい。そしてこの労働時間を労働者個人別に管理する必要がある。これだけでも大企業はともかく、中小企業にとっては大きな負担になるであろう。

さらに規制の実効性にも疑問がある。時間外労働の削減については業務を減らすか、人を増やすか、もしくは生産性の向上しか理論上ありえない。こうしたことなしに時間外労働はなくなるはずである。各企業現場は根本的な施策を講じているだろうか。もし講じることなしに表面上法を順守しているという形をとるのであれば、時間外労働は表に表れない、いわゆる「サービス残業」と化すか、自宅に持ち帰るか、もしくは中間管理職にしわ寄せされるかということにならざるを得ないのである。規制が先行しても、実態を急に変えることはできない¹²⁾。

2. 同一労働同一賃金

また同一労働同一賃金では「正社員と同じ職務の非正規労働者」がどのくらいいるのか不明であるし、そもそも「均等」「均衡」の説明も果たしてどこまでできるのか、という疑問が残る。結局主観的な判断にならざるをえないのではないだろうか。

この点、契約社員にも退職金支払いを認めたメトロコマース事件高裁判決（東京高判平31.2.20 労働判例1198号5頁）のように、制度の有無ならまだわかりやすいが、金額の差異についてどこまでなら妥当なのか、判断は困難である。このメトロコマース事件においても退職金について長期勤続契約社員に対して、同期間勤続した正社員の4分の1が相当としているが、なぜ4分の1なのか説明がない。結局は裁判を提起しなければどの程度が妥当なのかかわからないという、予見可能性が全くないという状況に陥るのである。

なお派遣社員における問題については改正労働者派遣法が2020年4月1日に施行されることになっており、今後の展開を待ちたいが、一つ想定されるのは派遣社員の直接雇用化である。派遣労働者に対する賃金は、労使協定方式によると地域の賃金水準に左右されることとなるであろうし、これに従って派遣料金も今後高くなることが予想され、派遣労働者を使用することがかえってコスト高になってしまうことが推測できるのである。そうであるなら社会・労働保険料、退職金積立金相当額をはじめとする労務管理コストと比較して、直接雇用の方がかえってコストが低くなることも想定できる。もっとも、これはプロフェッショナルやごく短期の労働力の手当を想定していた労働者派遣制度の本来の姿に戻る

11) 2016年9月28日日本経済新聞朝刊など

12) 積極的に時間外労働削減に取り組んでいる事例として、労政時報2019年8月9日3977号では代替要員の確保、タイムマネジメント研修、多能工化（三井化学）、「仕組み」「人事」「制度」面からの取り組み（アズビル）、「働き方改革推進チーム」の設置などの全社的な取り組み（三井住友海上火災）、時間当たり生産性の評価、ソフトウェアロボットの導入など（住友林業）を紹介している。経営トップの意向を前面に出し、全社的な運動として実施していることが共通点としてあげられよう

だけ、といえるのかもしれない。

3. 高度プロフェッショナル制度

この制度は前述した通り、大変複雑な規制が設けられているだけでなく、実質的に金融業界と経営コンサルティング業界そして研究開発業務だけが対象である。しかも管理監督者や裁量労働制対象者と異なる点は深夜労働割増賃金の適用除外のみであり、実務上の差異はほとんど存在しないように思われる。それに加えて適用者は年収1,075万円以上であり、非管理職でこれだけの年収を得ている者は限られてくることは容易に想像がつく。

そのためか、令和元年度末の決議の届出件数は全国で11件、413人となっている¹³⁾。結局この制度の意義は何であるのか。思うに、現行労基法が工場労働者を前提とした、使用者を規制する法律になっていることからの脱却を目指した象徴としての意味合いなのではないだろうか。ブルーカラー労働法からホワイトカラー労働法へと変化していこうとするのが政府の意思であるとするならば、今後ホワイトカラー労働に対していかなる保護が必要なのか、検討されねばならないだろう。

Ⅷ 残された課題

働き方改革はこれで終わりではない。少子高齢化社会、そしてAIをはじめとする一層のIT社会を迎える日本においては、従来の「一生懸命に」「カイゼン」による品質向上、コストダウンを目指した「製造業におけるものづくり」で各国を凌駕するという企業戦略が立ちいかななくなってきた。そのため、「イノベーション」による従来のビジネスモデルの創造的破壊を推し進め、いわゆるGAF Aに比肩するような経済成長をけん引する企業づくりを目指すところに働き方改革の本来の趣旨があったのではなかろうか。

つまり「働き方改革」ということは、従来の成功体験に裏打ちされた日本における企業システムを、根底から覆すものではなかったか。それが耳あたりの良い「時間外労働の削減」「同一労働同一賃金」「高度プロフェッショナル制度」という三本柱に矮小化されて喧伝されているように筆者の目には映る。こうした施策を超え、新しい企業システムにパラダイムシフトをなしうるかどうか。日本企業の未来はそこにかかっている。

さらに昨今、副業解禁など新たな動きが見えてきている。またコンビニエンスストアのオーナーとフランチャイズチェーンとの関係ははじめ雇用と独立自営との境界的な問題も検討されねばならないだろう。それに従って労働時間の通算に関する労基法38条の問題も検討されるであろうし、ドイツの「労働者類似の者（Arbeitnehmerähnliche）」概念も検討対象となるかもしれない。

この概念について若干敷衍しておこう。ドイツ法においては「労働者」の確たる定義は制定法上では存在しないが、判例によって労働者概念が形成されてきた。独立性がないこと、指揮命令拘束性、事業所への編入と言った要因が労働者性の判断基準となったのである。しかしながら、これでは救済できない「働き方」をしている者が多くなってきた。そのため、たとえば1974年労働協約法12a条では、労働者類似の者について「経済的従属性があり、労働者と比肩しうる程度に社会的要保護性のある者」と

¹³⁾ <https://www.mhlw.go.jp/content/000557489.pdf>（2020年2月11日閲覧）

の定義がなされ、労働協約締結権を認めているという¹⁴⁾。また、同様に我が国において法的概念としての労働者ではない者であっても法的保護を与えるべきか否かについての議論はことに多くなってきている¹⁵⁾。

このように今後の労働法と企業の人事労務には問題が山積している。人事激変の時代はまだまだ続くのである。

献辞 故岩出博先生にはご一緒させていただいた学会が複数あり、また個別に酒席でも様々なご教示・ご指導を賜った。今でもその際の笑顔が浮かんでくる。ここに拙稿を献呈し、ご冥福をお祈り申し上げます。

14) 皆川宏之(2005)「第1章(ドイツ)解題」『労働政策研究調査報告書 No. 18「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』労働政策研究・研修機構

15) たとえば鎌田耕一(2019)「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌706号4頁