

「働き方改革」の実現に向けたポイント—労働法学の視点から

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

- 日本の働き方をめぐる最大の課題：
 - ① いわゆる「正社員」・「非正社員」間の待遇格差問題
 - ② 「正社員」の長時間労働問題

＝ この2つ問題は、相互に密接に結びつきながら負の連鎖をもたらしている。
→ この2つの問題に同時に対策を講じていくべき。

 - 待遇格差問題（①）の是正：
 - ・ 同一労働同一賃金原則を実現する法律改正とガイドラインの策定

【ポイント】

 - ④職務分離等によってルールの適用を免れることができないようにする
 - ⑤長期安定雇用による幅広く深い技能（熟練）の形成と共存できるようにする

→ 「包括性」と「柔軟性」のあるルール作り

 - 長時間労働（②）の是正：
 - ・ 労働時間の上限時間を法律上設定

【ポイント】

 - ④働く人にもわかりやすいシンプルな法規制とする
 - ⑤ルールを形骸化させないような監督体制の整備・強化

・ より短い労働時間で多様な働き方を実現している企業の支援

←女性活躍推進法等の手法（認定マークの活用、データベースによる企業情報の見える化、公共調達における優遇など）による支援の拡大

 - 1つの企業・産業という枠を超えた雇用の安定、生産性の向上
- ←雇用吸収力・生産性の高い産業への再就職・転職支援（働く人の立場から）
- ＝ 労働市場や社会制度全体として整合性のとれた形で総合的・一体的に改革を推進

「テレワーク」「兼業・複業」「病気治療と仕事の両立」等のポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

1. 「テレワーク」

- 働く側も働かせる側も安心してその利用・普及を図ることができる環境の整備
 - ・ 情報通信機器を利用した労働時間の把握・管理のあり方
 - ・ GPS の利用等をめぐる労働者のプライバシー保護のあり方
- = 法的ルールの整備と明確化
- 業務委託・個人請負など非雇用型のテレワーク等
 - ・ 家内労働法の適用拡大など実態に応じた法的枠組みの整備について検討

2. 「兼業・複業」

- 裁判例・学説→「使用者は競業行為や本務への支障などやむを得ない事由がない限り労働者の兼業・副業を制限できない」という法的ルールの明確化
- 複数の仕事で生計を立てている人が社会保険に加入できないという状態の解消
 - = 社会保険の適用要件における労働時間の合算について検討

3. 「病気治療と仕事の両立」

- 障害者雇用促進法上の位置づけの明確化
 - = がん等の継続性のある病気にかかり、その病状や治療のために仕事上相当の制限を受ける者も、同法の適用対象である障害者（「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け（る）者」等）に該当しうるものとして、同法の差別禁止、事業主による合理的配慮の対象とすること等について検討

4. 「多様な就業形態」「多様な選考・採用機会の提供」「女性リーダーの育成」等

- 女性活躍推進法、若者雇用促進法で縦割りとなっているデータベースの統一・充実
 - 学生や転職希望者が、より簡単にわかりやすい形で、これらの項目に関する企業情報を見ることができる環境の整備＝企業情報の「見える」化の推進
- その他、認定マークの普及、公共調達における優遇の拡大など、前向きな取組みを進めている企業を支援するインセンティブ政策の強化

5. 「働き方に中立的な社会保障制度・税制」等

- 税制上の配偶者控除制度の見直し
- 社会保険のさらなる適用拡大
- 企業の配偶者手当制度の見直し

以上

「教育訓練」「成長力のある産業への転職・再就職支援」等のポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

1. 職場における教育訓練 (OJT) の重要性

- 企業内で教育訓練の機会が与えられにくい有期契約労働者・派遣労働者など非正規的な労働者に対し均等・均衡に教育訓練の機会が付与されるよう法制度化
- 子育てのためにいったん離職した女性などが再び仕事に就いてキャリアの形成・展開を図れるよう、企業の「再雇用」実績の公表（女性活躍推進法上の情報開示の必須開示項目化）等の方法で企業の積極的な取組みを促進

2. 職場外での教育訓練 (Off-JT) の社会的基盤の整備

- さまざまな状況に置かれた人への学び直しの機会の付与
- より成長力のある産業や職種への移動の支援

⇒ 職場外での教育訓練の機会の充実とそのための社会的基盤の整備

- ① 一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付（雇用保険法）について、制度の濫用を防止するための十分な注意を払いつつ、さまざまな状況にある人がそのニーズや社会の変化に沿った形で柔軟に教育訓練を受けられるよう、講座・プログラムの内容、その期間・時間帯、受給要件などの見直し（多様化）を図る。
- ② これまで特定の企業でしか通用しない「企業特殊的能力」と考えられてきた技能のなかにも企業を超えて通用する汎用性が認められないか十分な検証を行い、汎用性の認められる技能についてはホワイトカラーの仕事も含めて技能検定制度（職業能力開発促進法）の対象を拡充していく。

→ 基本的な技能とキャリア展開の「見える」化の推進

⇒ これらの政策を複合的かつ統一的に積み上げていくことによって、OJT と Off-JT のバランスのとれた展開を総合的・体系的に促していく。

以 上