

## 第11 労働法制の改革

### 1 はじめに

近時、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を図るとの視点から、派遣労働者、有期契約雇用者等の非正規社員の待遇改善に関し重要な法改正がなされてきた。特に、2007（平成19）年のパートタイム労働法の改正に始まった非正規雇用労働者の不安定性・正規雇用労働者との処遇格差・職業能力形成の不十分さ等の是正を目的とした法改正が進められてきた。

もともと、厚生労働省HP掲載の2015（平成27）年のデータをもとにした「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」によれば、非正規雇用労働者の全体の労働者に占める割合は37.5%と高い水準にあり、非正規雇用労働者の問題が社会的関心事となってからも、非正規雇用労働者の数は年々増加傾向を示している。そのため、非正規雇用労働者の雇用の不安定性や正規労働者と比較して低い処遇の改善など、非正規雇用労働者を巡る問題は、今後も重要な課題であることに変わりがない。

近時の法改正案では、後記の労働基準法の改正案にみられるように、健康で効率よい働き方が可能な労働環境の整備に加え、柔軟かつ多様な働き方の実現に向けた動きがある。また、現在、少子化傾向が進み、労働人口の減少に対する政策が急務であるところ、就労と介護、あるいは、就労と結婚・出産・子育てとの二者択一構造を解消するとともに、仕事と家庭の両立支援制度を見直し、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現することが急務となっている。

今後は、近時の法改正の趣旨を踏まえ、企業の現実の運用において、その改正趣旨に沿った運用が実現されるとともに、新たに顕在化した問題点について迅速かつ適切な改正がなされるよう、今後の立法・行政の動きに注視する必要がある。

### 2 労働者派遣法の改正

労働者派遣法の改正は、社会的にも様々な議論がなされ、第187回臨時国会に改正法案が提出されたものの成立するに至らず、その後、いったん廃案になった後、2015（平成27）年3月6日、第189回通常国会において、再度、改正法案が提出され、同年9月11日に成立し、同月30日に施行となった。

今回の改正により、労働者派遣事業は許可制に一本化され、これまでのような一般労働者派遣事業（従前は許可制）と特定労働者派遣事業（従前は届出制）の区別が廃止され、全ての労働者派遣事業が許可制になった。また、これまで派遣期間は、専門業等のいわゆる26業種か否かによって区別をしてきたが、改正後は、全ての業務について派遣労働者個人単位の期間制限（3年間）と派遣先の事業所単位の期間制限（3年間）を設けることとされた。さらに、雇用安定措置やキャリアアップ措置などの制度が設けられた。

従前より、労働者派遣制度は、本来、長期間の勤務を前提としないものであるにもかかわらず、実際の運用では、派遣労働者の雇用を不安定にしたままで、低賃金で正社員と同等の業務をさせるなどの問題点が指摘されてきた。

今回の改正案についても、3年間の派遣の後、派遣先事業所の「課」等の組織単位を変えることにより、雇用が不安定なまま、派遣労働者が長期間雇用されることにはならないか、あるいは、いわゆるクーリング期間を悪用し、労働者派遣終了後、3ヶ月以上の期間において、再度、同一労働者を派遣することにより上記の期間制限の適用を免れることが行われぬかなど、運用上問題点は残っている。

そのため、新たに顕在化した問題点について迅速かつ適切な改正がなされるよう、今後も立法・行政の動きに注視する必要がある。

### 3 育児・介護休業法の改正

子育てや介護と仕事の両立に向けた制度整備に向けて、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）を改正する法律が2016（平成28）年3月29日に成立、同月31日公布、2017（平成29）年1月1日から施行されることとなった。

この育児・介護休業法の改正では、介護休業93日の分割取得、有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し、半日単位での子の看護休暇の取得を認めるなど、これまでの制度をより利用しやすくするための改正のほか、介護終了までの期間、所定外労働の免除を求めることができる制度（ただし、労使協定等により除外できる場合がある。）の新設等があった。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする不利益取扱いの禁止を徹底するため、事業主に妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じる義務を認めた。

今回の育児・介護休業法の施行後、法改正の趣旨に沿って、労働者のワーク・ライフ・バランスが実現されるよう、事業者における運用を注視していく必要がある。

### 4 労働基準法の改正

労働基準法等の一部を改正する法律案は、第190回通常国会においても成立するに至らず、現在、継続審議となっている。

その内容は、長期労働時間の抑制や年次有給取得の促進など、労働者が健康で効率的に働ける環境整備（長時間労働抑制政策・年次有給休暇取得促進策等）のほか、労働者のライフスタイルに合わせたフレックスタイムの見直しなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けた制度設計（多様で柔軟な働き方の実現）が大きな柱とされている。

前者については、一定日数の年次有給休暇の確実な取得や、これまで猶予措置が採られてきた中小企業に対する月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）を3年後に廃止す

るなど、中小企業で働く労働者に正当な割増賃金を保障するとともに、過労死などの社会問題を解消するための政策といえよう。

後者については、フレックスタイムの見直しなど、多様で柔軟な働き方を目指した政策であり、労働者のライフスタイルに合わせた勤務形態が可能となると予想されるが、一方で、結果的に、労働者が長時間労働やサービス残業を強いられる懸念もあり、今後の立法・行政の動きを注視する必要がある。特に、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションについては、一定の年収以上の労働者については割増賃金等の規程を適用除外とするものであり、同制度の導入により、割増賃金等の規定の適用が除外された結果、長時間労働が常態化する可能性も否定できず、年収金額や健康確保措置等の要件の検討はもちろんのこと、制度導入の是非を含めて慎重に議論されることが望まれる。