

第11 労働法制の改革

1 はじめに

2017（平成29）年9月28日、本原稿の依頼を受けた時点では予想できなかった衆議院の解散が行われ、さらには新党の結成、野党の再編等が起こり、2017（平成29）年秋の臨時国会での成立が見込まれていた労働基準法等の改正も先行き不透明となっている。しかし、政権交代等がない限り、安倍首相の肝いりで策定された「働き方改革実行計画」（2017〔平成29〕年3月28日付 働き方改革実行実現会議決定）に沿った労働法制の改革が行われるものと思われる。そこで、厚生労働省が、2017（平成29）年9月8日に、労働政策審議会（会長 樋口美雄 慶応義塾大学商学部教授）に諮問した「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案要綱（以下、「法律案要綱」という）」に沿って、今後実施されるであろう労働法制の改革等について、概略ではあるが、触れることとする。なお、法律案要綱にはかなり詳細な規定があるが、「注」部分を除いては、すべて法律として規定される予定との情報を得ている。今後の流れとしては、労働政策審議会から厚生労働大臣への答申を踏まえて、厚生労働省では、法律案を作成し、次期国会への提出の準備を進めるとのことである。

2 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（労基法改正）

我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいで推移している。仕事と子育てや介護との両立、ワークライフバランスを確保するために、長時間労働の是正が検討されている。その背景には、日本のGDPが2016（平成28）年は世界第3位であるにもかかわらず、その生産性の悪さが問題となり国際競争力低下の要因として指摘されていることに対応し、長時間労働を是正し、労働の質を向上させることによって生産性向上を実現する狙いもある。

具体的には、労働基準法36条所定のいわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を定める労働基準法の改正が検討されている。すなわち、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間（休日労働を含む）を限度とするものである。

3 高度プロフェSSIONAL制度（高プロ）の創設（労基法改正）

労働基準法で労働時間については1日8時間、週40時間以内と法定されている（法定労働時間）。この法定労働時間を超えて働く場合には残業代の支払いが義務づけられているが、労働基準法の改正によって導入が検討されている高度プロフェSSIONAL制度では、ホワイトカラーを対象に年収1,075万円以上の高い収入がある専門的な職業を、労働時間の規制や残業代、休日・深夜の割増賃金の支払い対象から除外するとされている。具体的には、法律案では、「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業務」に就き、かつ、1,075万円以上の年収があるものが対象となる。想定されている対象としては、金融ディーラーや研究開発職といった「働いた時間と成果の関連性が高くない仕事」が挙げられている。しかし、実務界（労働者側）からは、今後、業務乃至年収要件が緩和され、規制除外の対象が拡大されていくのではないかという懸念の声もある。この高度プロフェSSIONAL制度に関して、容認する方針を示した連合が、傘下の労組から反対を受けて態度を一変し、撤回を表明したことは記憶に新しい。

なお、第1次安倍内閣においても、労働ビッグバンの一環としてホワイトカラーエグゼンプションが議論されていたが、今回導入が検討されている高度プロフェSSIONAL制度の内容は類似ではあっても、同一ではない。

4 その他

(1) 月60時間を超える時間外業務に関する猶予措置の撤廃（労基法改正）

現行法上、月60時間を超える時間外業務に係る割増賃金率（50%）について、中小企業に関する猶予措置が規定されているが、3年後にこの猶予措置を撤廃する。

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

現在、全雇用者の4割を占める非正規雇用労働者の処遇改善策の一つとして同一労働同一賃金制度の導入が検討されている。これについては、一部に誤解もあるようであるが、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（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）間の不合理な待遇格差の解消を目指すものであり、合理的な待遇格差は許容するものである。また、立法に先行して何が不合理な待遇差なのかを具体的に明示する「ガイドライン案」が出ているところに特色があるが、立法に伴いこれがそのままガイドラインとなるのかは、未だ流動的な部分もあるようである。

なお、同一労働同一賃金に関して注目を集めた「長澤運輸事件」は、東京高裁で原判決取消・請求棄却という判決が下され、現在上告及び上告受理申立て中とのことである。

(3) 賃金

最後に、労働法制の改革自体ではないが、賃金の点について触れたい。

我が国経済の景気回復は4年10か月にわたり、「いざなぎ景気」越えと報道され、数字上は景気が上向き、企業収益も過去最高となっている。これに伴って労働需給が数十年ぶりの水準に到達し、売り手市場となっている一方、経済成長率や賃金の伸びは低い水準にとどまっており、労働者が受け取る賃金の上昇は十分とは言えない。

このため、政府は最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつこれを引き上げ、全国加重平均が1,000円になることを目指している。実際に、東京都の最低賃金は2017（平成29）年10月1日付をもって、従前の932円から958円に引き上げられている。

最低賃金は都道府県別に定められ、また、随時変動するものなので、最低賃金が問題となる案件では、タイムリーなフォローが必要である。