

「働き方改革関連法」拾い読み

はじめに

「働き方改革実行計画」(2017年3月「働き方改革実現会議」決定)を受けて、「働き方改革関連法」が2018年6月に成立し、2019年4月から順次施行されています。この法律は、働き方改革に関連する法律を一括して改正するもので、「長時間労働の是正等」と「同一労働同一賃金」を二つの大きな柱としています。

建設コンサルタント業界におかれても、残業時間の上限規制等について既に対応済みのことと思われませんが、これからの雇用管理のあり方を考えるに際し参考となる条文も見受けられますので、働き方の主要な要素である労働時間に関するものを取り出し、拾い読みしてみたいと思います。

勤務間インターバル制度

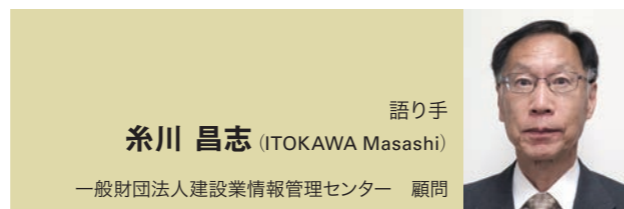
○労働時間等設定改善法第2条第1項

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及び終業の時刻の設定、健康及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指針<抜粋>

勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること)は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。

この制度は、勤務状況に応じて翌日の始業時刻に柔軟性を持たせるものといえます。EUの制度に倣ったもので、EUでは加盟国に対し、1日24時間につき最低連続



1952年福岡県生まれ。1975年東京大学法学部卒。同年建設省(現国土交通省)入省。国土交通省大臣官房審議官(総合政策局)、財団法人海洋架橋・橋梁調査会(現一般財団法人橋梁調査会)常務理事、西日本建設業保証株式会社常務取締役、一般財団法人建設業情報管理センター理事長などを歴任し、2019年7月より現職。

11時間の休息時間を確保することを義務化しているとのこと。ただし、様々な業務において適用除外があるようです。

我が国においては、認知度は低く、制度を導入している企業はごく少数のようですが、2020年までに労働者数30人以上の企業のうち導入している企業割合を10%以上とするとの数値目標を掲げ、普及促進を図っています(過労死等の防止のための対策に関する大綱(2018年7月閣議決定))。

休息時間数については、厚生労働省の中小企業に対する助成措置では、「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」としています。

同一労働同一賃金

○パートタイム・有期雇用労働法第8条<抜粋>

事業主は、その雇用する短時間・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、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の

- ①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(「職務の内容」)
- ②当該職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情

のうち、当該待遇の性質及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。

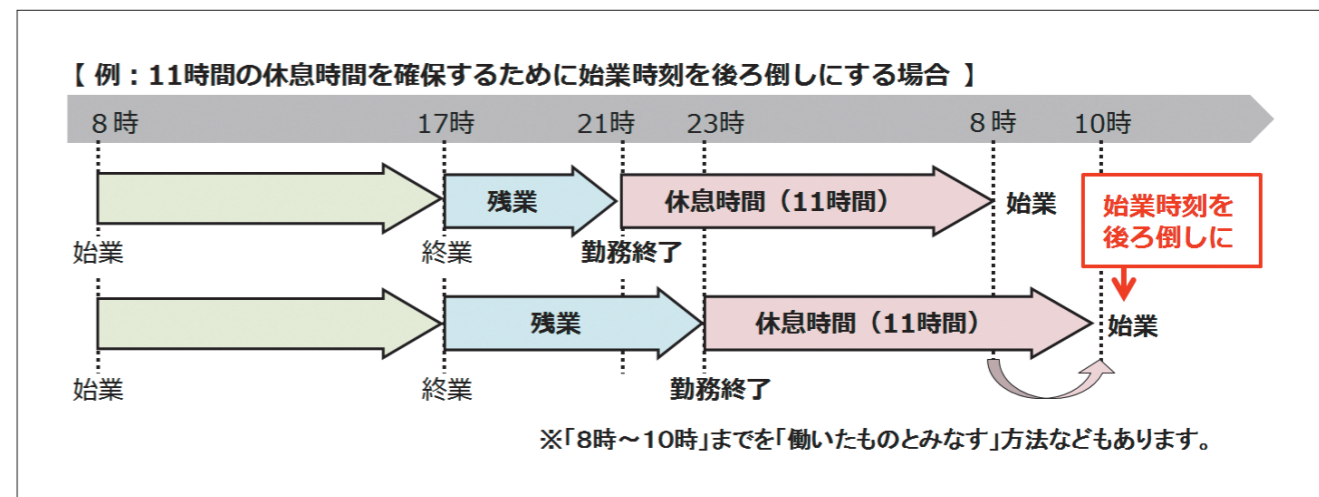


図1 勤務間インターバル制度の概要(出典:厚生労働省のパンフレットより)

表1 就業者数の推移(単位:万人)

	男女計			男			女		
	総数	15～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	65歳以上
2009年	6,314	5,750	565	3,666	3,315	351	2,649	2,434	214
2019年	6,724	5,832	892	3,733	3,202	531	2,992	2,630	361
増減	410	82	327	67	▲113	180	343	196	147

(資料:総務省統計局「労働力調査(基本集計)2019年平均(速報)結果」より)

同様の規定は従来もありましたが、有期雇用労働者をパートタイム労働法の対象に加え、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、「均衡待遇規定」が整備されました。また、同法第9条では、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いを禁止する「均等待遇規定」も整備されています。

「同一労働同一賃金」は、短時間労働者等について、通常の労働者と同様の待遇を行うことによって、通常の労働者と同様の働き(労働生産性)を期待するものと捉えることができます。

これらの規定に関しては、その判断基準を明確にするため「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されており、基本給、賞与、手当、福利厚生等の待遇ごとに、基本的な考え方や、問題とならない例と問題となる例が具体的に示されています。

多様で柔軟な労働時間の設定

2019年の出生数は、見込みよりも早く90万人を割り込み、統計開始以来最少の86万人に留まりました。20年前に比べて約30万人、10年前に比べて約20万人の大幅減です。少子化が進む中で生産年齢人口(15～64歳)も減少していますが、就業者数は女性と高齢者の労働参加によって、ここ数年増えています。

女性については、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性は約240万人います。子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約5割の女性が離職します。また、出産・育児等による離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多い状況にあります(女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(2019年12月閣議決定))。

高齢者については、高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用確保措置に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するための高年齢者就業確保措置を講ずる努力義務が設けられました(2021年4月から施行)。

「働き方改革」は、一億総活躍の国創りという文脈の下、「一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する」ものです。

少子高齢化が進む中、担い手確保の観点からも、働く人それぞれの事情を考慮した職場環境を整えていく必要があると思われます。雇用管理が複雑になるといった課題はありますが、テレワークやワークシェアリングなども含め、多様性・柔軟性を持たせた労働時間のあり方について検討してみることも一考に値するのではないでしょうか。