

# 「働き方改革をめぐって」 (レジュメ)

2022年12月15日

西谷敏 (大阪市立大学名誉教授)

(元奈良県労働委員会公益委員)

はじめに

## 一 第一段階の「働き方改革」

### 1. 主たる「改革」の内容

#### (1)労働時間関係

- ①時間外労働 (三六協定にもとづく) の限度時間の法定
- ②フレックスタイム制の柔軟化 (清算期間の3ヶ月への延長)
- ③個人ごとに5日間の年休の時季を指定して付与することを使用者の義務としたこと
- ④高度プロフェッショナルについて労働時間制度の適用除外としたこと
- ⑤使用者の労働時間把握義務を明記したこと
- ⑥勤務時間インターバル制度導入の努力義務を定めたこと

## (2)正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇を拡大

- ①パート法の適用対象者に有期雇用労働者を加え、パート・有期法とし、有期雇用労働者の不合理な待遇格差禁止条項を労働契約法 20 条からパート・有期法 8 条に移したこと、
- ②派遣労働者と派遣先の通常労働者の均等・均衡待遇（派遣法 30 条の 3）もしくは派遣労働者の待遇に関する派遣元での一定の要件を満たす労使協定の締結（派遣法 30 条の 4）を義務づけたこと
- ③均等・均衡待遇等に関する説明義務を強化したこと

## 2. 積み残された課題

- 時間外・休日労働
- 裁量労働制
- 高度プロフェッショナル制度
- 実質的な均等待遇（同一労働同一賃金）

## 二 第二段階の「働き方改革」

### 1. 「働き方の多様化・柔軟化」

#### (1)「働き方改革フェーズⅡ」とは

## (2) 「多様化・柔軟化」の具体的内容

- ①テレワーク；働く場所（および労働時間）の柔軟化
- ②裁量労働制の適用対象の拡大：労働時間（および時間と賃金の対応関係）の柔軟化
- ③兼業・副業の促進：雇用主の複数化（柔軟化）
- ④選択的週休3日制などの促進：労働日数もしくは労働時間の柔軟化、
- ⑤フリーランスの利用拡大：契約形態の柔軟化
- ⑥解雇の金銭解決：解雇規制の柔軟化（労働移動の促進）

## 2. 「多様化・柔軟化」と規制緩和

働き方の「多様化・柔軟化」は、部分的には、労働法的規制の緩和を必要とする。

## 3. 労働者の「エンゲージメント」を高める

「経団連特別委報告（2021）」の標題は、「エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す」

「エンゲージメント」とは、「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、『働きがい』や『働きやすさ』を感じる職場環境のなかで、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念である」（6頁）。

要するに、労働者の「働きがい」意識と企業経営への積極的参加意欲

### 三 労働者の「働きがい」と「エンゲージメント」

#### 1. ディーセント・ワークと「働きがい」意識

○「やりがいの搾取」（本多由紀）か？

○働きがいは、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の一内容

#### 2. 就労形態と労働者の希望

○パート・アルバイトと労働者の希望

○テレワークと労働者の希望

○「柔軟化・多様化」の条件

### 3. 「働きがい」意識の内容

#### (1)仕事の社会的有用性

○エッセンシャルワークその他

←→ ブルシット・ジョブ（どうしてもいい、役に立たない仕事）

○仕事内容と労働組合のとりくみ

#### (2)働きがいと仕事の裁量

○経営者も、「エンパワーメント」として推奨

○裁量労働制との関係

#### (3)適切な報酬

○仕事への「評価」と働きがい

○仕事への社会の評価

ケア労働（介護、看護、保育）の給与はなぜ安いのか。

(4)仕事を通じての社会的結合

○働きがいの源泉としての人間的なつながり

上司、同僚、顧客など

○ハラスメントの位置づけ

4. 「働きがい」をめぐる対立軸

○経営者団体のいう「エンゲージメント」と労働者の「働きがい」

「組織目標の達成」と一致するかどうか。

食い違うことがありうることを前提に対策を。

四 労使関係・労働法の課題

## 1. 法律による最低基準の確立

○第一次働き方改革は、法律の過剰な介入か

## 2. 労使協定による集団的基準の確立

○最低基準としての法律と、労使自治

## 3. 労働者の同意

○働き方の「柔軟化」は、私生活と密接に関係

# 五 柔軟化と労働法・各論

## 1. テレワーク

### (1)テレワークの諸側面

## ○テレワークのメリット

- ①労働者の通勤負担をなくし、
- ②移動困難者に就労の機会を与え、
- ③コロナ感染拡大期には通勤時や職場での感染リスクを回避するのに役立つ。
- ④家族的責任と仕事の両立を容易にするというメリットをもつ。

## ○テレワークのデメリット

- ①家庭という私的空間に労働を持ち込んで、公私の境界をあいまいにさせ、家庭生活にさまざまな障害を及ぼすおそれがあり、
- ②プライバシー侵害の危険性を増大
- ③時間的にも仕事と私生活の境界をあいまいにし、長時間労働をもたらす可能性
- ④テレワークが同僚労働者とのつながりを切断し、労働者の孤立感を深める。

## (2)労働法・労働運動の課題

### 3つの課題

- ①労働時間規制の原則を維持
- ②企業の実情に即した合理的なルールを労使で協議、決定
- ③労働者の自由意思の尊重



## 2. 裁量労働時間制と新たな労働時間制度

○裁量労働制の適用拡大

○新たな弾力的な労働時間制

## 3. 兼業・副業

○兼業・副業の諸側面

○労働法の課題

## 4. 解雇の金銭解決制度

○制度の意義

○金銭解決制度は労働者の自己決定を広げるか

## 5. フリーランスの拡大

○フリーランス拡大の意味

○フリーランスの保護

○フリーランスの組織化