

「働き方改革」に関する基本的な考え方

2017年1月27日

一般社団法人新経済連盟

Hello, Future!



◆趣旨：

本ペーパーは、今般の政府による「働き方改革」について、会員企業の意見や理事・幹事による議論を踏まえ、新経済連盟としての考えをまとめたもの。

今後、政府での議論の進展等も踏まえ、追加で意見を提出していくことがあることを申し添える。

1. 多角的な観点からの議論の必要性

- ✓ 賃金格差是正や長時間労働是正といったことだけでなく、第4次産業革命、AI、ロボティクス、オートメーション化等による時代の大変革の中で、働き方の多様性をどう確保し、雇用の流動性をどう高めていくのかという議論が必要とされている。
- ✓ 「日本再興戦略」で述べられた成長戦略（起業率アップ、シェアリングエコノミー促進、デジタルファースト、AI利活用等）と働き方改革の連関性をわかりやすく示すことが必要である。
- ✓ 当連盟としては、世界中から優秀な人・モノ・カネ・データを日本に集める「インテリジェント・ハブ化構想」を提唱している。外国人材の受入れについても、その推進のための幅広く国民的な議論が必要である。

2. 制度設計の方向性

- ✓ 歴史上でも類を見ない少子高齢社会に真っ先に突入する日本においては「イノベーション」こそが極めて重要な成長要素であり、「イノベーション」を生み出す働き方を促進することを大前提とすべきである。
- ✓ 成果志向のプロフェッショナルな働き方、「脱時間給」の働き方をさらに促進する枠組みが必要とされている。
- ✓ 一律的な規制強化だけでは、国際競争力が衰退するおそれがある。業務内容や業種、実態等に応じたルール作りでのきめ細かい対応が必要である。
- ✓ 時間・場所にとらわれず、ひとりひとりがどれだけクリエイティブな仕事ができるか。そこにこれからの日本がグローバルな戦いができるかどうかがかかっている。

〔参考〕働き方に関する当連盟の基本的な考えを示すものとして以下の資料がある。

2015年2月12日 規制改革会議「公開ディスカッション」資料 http://jane.or.jp/topic/detail?topic_id=328

「同一労働同一賃金」について

「同一労働同一賃金」について

●ガイドライン案について

(総論)

- 企業における個々人に対する基本給・手当といった待遇については、さまざまな要素・基準の組み合わせによって総合的に決定されている。そのうえで、今回のガイドラインは、「経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」といったそれぞれの評価基準に照らしたときに、いわゆる「正社員」とそのほかの雇用形態の間で不合理な差があってはならないことを示したものと理解している。
- 企業側が働く個人との対話を続け、客観性・透明性のある形で待遇・賃金の決定に関する評価の基準・方法を提示していく努力は引きつづき必要と考える。
- 同時に、皆が「無期雇用フルタイム」という正社員としての雇用を望んでいるわけではなく、派遣や有期契約社員など多様な働き方を求めていることも重要である。それぞれの多様なニーズに応えられる、柔軟な制度設計が認められるべきと考える。
- 政府が一律的な「同一労働同一賃金」を求めることは、働き方・雇用のあり方を変えて硬直化させるリスクも伴うため、制度の立案にあたっては、企業実態や働き方の実態を十分に踏まえたバランスが必要である。

「同一労働同一賃金」について

● ガイドライン案について

(各論)

● 手当_賞与について

中途採用の場合、有期雇用で賞与という形で支給が無かったとしても、賞与を含めた年収ベースで月額設定をされているケースがある。一律に賞与支給の有無で判断されるべきではなく、年収もしくは月額給与の決定背景等も含めて判断されるべきと考える。

● 手当_各種手当について

通勤交通費については、複数期間の定期代を支給している場合、有期であることによって過払いリスクがあるため、契約期間に応じた支払いは認められるべきと考える。

● 病気休職について

有期雇用労働者については、その雇用契約の本旨が文字通り「予め定められた期間における労務提供を約する」ものであることを踏まえると、疾病により労務提供できない場合に、病気休職の付与を適用しないこと自体が即不合理とい切れない場合もありうることに十分留意し、画一的な運用がなされるべきではないと考える。

「同一労働同一賃金」について

● ガイドライン案について

(その他)

● 「同一労働同一賃金」の結果生まれる処遇について

不合理な待遇差については当然解消されるべきである。一方で、「同一労働同一賃金」に基づく処遇のテーブルを作り、公正に人材を評価し、処遇を決定した結果、現状よりも低い処遇をせざるを得ない場合について、これまでの判例等によれば企業側が不利となる可能性もある。「同一労働同一賃金」によって結果的に生じた不利益についてどう扱うのかについても十分な検討が必要である。

● 解雇規制について

ガイドラインでは欧州との比較および「非正規」という言葉の一扫が述べられているが、欧米諸国は日本と比較して雇用関係の解除が比較的容易と指摘されている。解雇することに大きなハードルがある日本の法制下では、雇用の流動性が低く、古い産業から新しい産業への人材の移動が起こりづらい。衰退産業に多くの人材が滞留すれば国の競争力が低下する状況を招くため、解雇に対する柔軟性の問題もあわせて検討されるべきと考える。

長時間労働の是正について

法的な上限規制の導入について

- 36協定で定めた上限は、当然ながら守られなければならない。一方で、一律的な上限の設定は日本の競争力を失わせかねない。
- 現行の「時間外労働の限度基準」においても、例えば、「新技術・新商品等の研究開発」等については適用除外とされている。これは仕事の内容等によっては一律的な時間規制がなじまないことが社会的な共通認識であるものと理解する。
- 新技術・新商品を含め、「新サービス」全般を創造することは企業にとって根幹である。そういった現場を支えるため、十分な健康管理等の措置を講ずることを前提に、一律的な時間規制としないことが求められる。
- インターバル制度については、働き方の実態と合わない画一的な導入は成長を阻害する要因となりうるため、健康の確保を前提として、業種や業態ごとの実態等を十分に踏まえた柔軟な時間管理ができる環境を実現するべきである。

時間にとらわれない働き方の拡大について

- 「ベンチャー企業」「知識社会型対応企業」等の企業類型を設定し、これらに該当する企業は、企業単位で、労働時間・休日・休憩・割増賃金がいずれも適用されない新たな労働時間制度の創設についても検討すべきである。
その際には、一定の時間・日数を超えた労働時間については複数年単位で積み立て有給休暇に振り替えられる「労働時間貯蓄制度」やリフレッシュや自己啓発のための長期休暇を取得できる「サバティカル制度」の導入、あわせて健康管理の枠組みの整備についての検討が必要である。

〔参考〕2015年2月12日 規制改革会議「公開ディスカッション」資料（前掲）において、個別の対応が必要な例として、スタートアップの事例、クリエイティブワークの事例、グローバル対応、テレワーク等の事例を説明している。

長時間労働の是正について

時間にとらわれない働き方の拡大について（つづき）

- 裁量労働制は実際の労働時間は個人の裁量に任せられる制度だが、適用対象となっているのは全労働者のうち数パーセントに過ぎない。対象業務の拡大や手続の簡素化、高度プロフェッショナル制度の創設については、早期の実現とともに実態に合わせた不断の見直しが必要である。
- 現在は裁量労働制等は例外的な働き方だが、長期的にはこれが逆転し、時間で管理される働き方や業種が縮小されていく可能性がある。そのため裁量労働制の対象業務については、例外的に認める業務を列挙する形（ポジティブリスト）から、裁量労働を認めない業務を列挙する形（ネガティブリスト）へ転換することも検討が必要と考える。
- あわせて、社員の職務範囲の明確化や決定権限の付与・裁量の拡大などの職務の見直しが不可欠である。さらに、社員の創造性を高めるための社内施設や座席配置のあり方など見直しなどの環境整備も、各企業において行なっていくことが重要である。

AIの発展と労働の変化について

➤ **AIが急速に発展していく中で、働き方の問題は以下のような点も踏まえて検討していく必要がある。**

- **代替可能性**

定型的な業務や高度な判断を必要としない業務については、AIによる代替の可能性が高いといわれる。また従来は専門的な職能が求められていた分野であっても今後は代替の可能性があり、その分野に必要な人員は減少する可能性がある。

- **教育・人材育成の重要性**

代替される職業があったとしても、それに代わる新たな産業・職業も創出されるため、これへの労働力の円滑なシフトが求められる。その際に必要とされる公的な措置は、単なる所得補償ではなく、教育・職業訓練など、将来につながる人的な投資であることが重要である。

- **職業の再定義**

AIによって代替される「仕事」があったとしても、それは「職業」そのものではなく部分的なものであることも考えられる。それは「職業」がいったん分解され再定義されるということであり、そのとき人には何が求められるのかを問い直すことが必要となる。

AIの発展と労働の変化について（つづき）

- **個人に求められるもの**

人が単純労働から解放されるとすれば、より創造的な業務を担うことが求められる。働く個人には創造的な力、AIを活用する力、自身の力を最大限に発揮できる仕事を選択していく力が必要になる。

- **企業に求められるもの**

AIの活用成功した場合、単純労働・長期労働・重労働が減少し、高付加価値な労働への移行が起こりうる。企業は雇用の再配置や、テレワーク等による時間や空間に制約されない働き方を進める必要がある。

- **政府に求められるもの**

労働の本質的な変化に対して、従来の法律の解釈で対応が十分か、修正が必要か、新しい法律が必要か、あるいは法律の概念自体を変えて抜本的に再編成する必要があるか等々、従来の法体系や制度の根本的な見直しが必要となる。

(参考)

本件と関連する当連盟の調査レポートは以下の通り：

- 少子化・人口問題検討 P T 『少子化・人口減少とこの国の未来』（2017年1月11日）

<http://jane.or.jp/pdf/20170111jinkoumondai.pdf>

- 働き方におけるダイバーシティ実現PT『パートナーシップ型新たな働き方研究WG 研究レポート①』（2016年12月28日）

http://www.jane.or.jp/upload/topic574/topic_1.pdf

Hello, Future!

