

## ■「働き方改革実行計画」決定

### ～真に「働く人の視点に立った働き方改革」とは

2017年3月28日、働き方改革実現会議は、「働き方改革実行計画」を同会議決定として発表しました。同計画では、「働く人の視点に立った働き方改革」を標榜しており、労働者にとって意義あるものも含まれる反面、問題のある事項も多数内在しており、具体的な検討及び今後の議論への注視が必要といえます。

### ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

同計画は、まず同一労働同一賃金の実効性を確保する制度とガイドラインの整備が必要であるとして、昨年末に政府が示したガイドライン案を元に、基本給・各種手当・福利厚生や教育訓練において均等・均衡待遇の確保を図り、更にパートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を行うとしています。その内容は、均等待遇規定の創設ないし明確化、非正規労働者の待遇差にかかる事業者の説明義務化、ADRの充実化などをうたっています。また、派遣労働者に関しても、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元に提供する義務規定を整備するなどとしています。ただし、一方で、派遣労働者と派遣元が以下の条件を充たす労働協約を締結している場合、派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を求めないとするなど、脱法的、実効性に疑問のある制度も内在しており、真に非正規雇用の処遇改善となるのか、検討が必要といえます。

- (1) 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- (2) 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと
- (3) 賃金以外の台風について派遣元正規雇用者の待遇と比較して不合理でないこと

## 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

先日の労使合意から時間外労働の上限を原則月45時間かつ年360時間を罰則付きで規定します。しかし、臨時的な特別の事情がある場合の特例として年720時間（月平均60時間）【休日労働含まず】とし、さらに最低限上回ることでできない上限として、① 2～6か月の平均でいずれも休日労働含め80時間未満、② 単月休日労働含め100時間未満、③ かかる特例の適用回数を年6回までとしています。過労死ラインまでの労働を認める上限規制、月45時間上限には休日労働が含まれないなど問題があります。

また、同時に高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務裁量労働制の見直しなどの法案の早期成立を図るとされており、これらとセットで上限規制を導入する政府の姿勢が明らかとなりました。労働時間規制緩和を許さない取り組みが今後ますます求められます。

その他にも、「非雇用型」のテレワークの推進や労働移動の促進などの項目もあり、今後の労政審などでの議論にも注視していく必要があります。

## ■ シェアリングエコミーってなんだ！？

### 「ライドシェアから考える」4.26院内集会

【日時】 4月26日（水）17時30分～

【場所】 衆議院第1議員会館大会議室

ライドシェアのもたらす社会への影響、安全面や労働条件などについて、アメリカの当事者の方など、現場の声を聞くことができる貴重な機会です。ぜひご参加ください！

【発信元】 日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館 4階  
TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790