

---

## 【特集】働き方改革関連法の問題点と課題

---

### 特集にあたって

沼田 雅之

---

いわゆる働き方改革関連法（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）は、2018年4月に国会に提出され、同年6月に一部修正のうえ可決成立し、7月6日に公布された。かなりのスピード審議であったといえよう。労働者にとって重要な改正が多いだけに、もう少し慎重な審議が必要だったのではないだろうか。

この働き方改革関連法によって法改正された内容は多岐にわたる。その主なものを整理すると下記のとおりになる。

#### 第1 雇用対策法の改正（2018年7月施行）

- ・法律名称の変更（「雇用対策法」→「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」）
- ・国が講ずべき働き方改革を推進するために必要な施策として、「労働時間の短縮その他の労働条件の改善」「雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保」「多様な就業形態の普及」「仕事と生活（育児、介護、治療）の両立」を明記

#### 第2 労働基準法の改正（2019年4月施行、中小企業への労働時間の絶対的上限規制は2020年4月施行、中小企業への割増賃金猶予措置の廃止は2023年4月施行）

- ・労働時間の絶対的上限規制の導入
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）の中小企業への猶予措置廃止
- ・フレックスタイム制の清算期間の延長（最長1か月→最長3か月）
- ・高度プロフェッショナル労働制の新規導入
- ・一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者による時季指定）

#### 第3 労働安全衛生法の改正（2019年4月施行）

- ・産業医制度の機能強化
- ・労働時間状況の客観的把握

#### 第4 労働時間設定改善法の改正（2019年4月施行）

- ・勤務間インターバル制度の導入促進
- ・短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないようにする配慮努力義務の規定

#### 第5 パートタイム労働法の改正（2020年4月施行。中小企業へは2021年施行）

- ・法律名称の変更（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」）

→「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム有期雇用労働法 ※この特集ではパート有期法）」

・均等、均衡待遇規定の整理

## 第6 労働者派遣法の改正（2020年4月施行）

・派遣労働者と派遣先に雇用されている労働者との間の均等・均衡待遇規定の整備

この特集は、これら多岐にわたる改正点のうち、①労働時間の絶対的上限規制の導入、②年次有給休暇に関する新たな制度（一定日数の年次有給休暇の確実な取得）、そして③パートタイム労働法・労働者派遣法の改正という、きわめて重要な改正部分に焦点をあてて、その内容と課題について検討したものである。

なお、改正点の第1は、就業形態の多様化（雇用形態の多様化ではない）を見据えて、国の施策を、これまでの「雇用」を中心とした施策から広く「職業生活」全般にその対象を拡大するように企図した法改正である。この点は、沼田雅之「労働市場法の現状と課題」（『大原社会問題研究所雑誌』2018年712号3頁以下）を参照していただきたい。

それぞれの論文の概要はつぎのとおりである。

細川良「労働時間の絶対的上限規制について」は、タイトルどおり労働時間の絶対的上限規制について取り上げており、改正内容の第2～第4に該当する。

改正内容第2～第4は、主に労働時間規制の強化をねらったものである。官邸が労働時間規制の強化に関心を持ちはじめたのは、2014年ごろであったらしい（澤路毅彦・千葉卓朗・賀川俊『ドキュメント「働き方改革」』（旬報社、2019年）14頁）。しかし、この労働時間規制強化の動きを加速させたのは、電通で発生した女性新入社員の自死事件とあっていいだろう。澤路ほか前掲著74頁は、「『電通事件』は、世論や政府内の雰囲気を変えて大きく変えることになった」としているからである。この不幸な事件をも一つの契機として、これまで課題とされてきた労働時間の絶対的上限規制が導入されたのであった。日本の時間外休日労働規制は「軟式労働時間制」（寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社、1950年）224頁）と解されてきており、その実効性には批判が多かった。もちろん、労働時間に絶対的な上限規制がない点についても、はやくからその問題点が指摘されてきている（たとえば、有泉亨『法律学全集・労働基準法』（有斐閣、1963年）331-332頁など）。

細川論文に転じよう。細川は、まず、この労働時間の絶対的上限規制が導入されるに至った背景や立法過程、そして導入された規制の内容について詳細に論じる。そのうえで、今回の改正を慢性的・恒常的な長時間労働を一定程度抑制する機能を果たすことが期待されると評価する。一方で、細川は、①「働き方改革法」は、その経済的側面に着目した「経済政策」としての性質が濃いとしつつ、これを労働時間の絶対的上限規制導入の目的（ワーク・ライフ・バランスの改善、女性や高齢者の就労促進を通じた労働参加率の向上、労働生産性向上）に含まれていることについて批判し、②絶対的上限の時間はいわゆる「過労死認定基準」と同水準であるとして、その時間数の引き下げが必要であることを指摘し、さらに、③改正後も猶予措置と適用除外が認められていることに懸念

を示す。

藤木貴史「年次有給休暇の確実な取得制度の検討——立法趣旨と解釈上の課題の探求」は、改正内容第2の中での年次有給休暇の問題に特化した論文である。

年次有給休暇制度は、①法律あるいは就業規則等の要件を満たせば労働者に年休権が発生し、②付与された年休権の範囲（年休日数）の範囲内で労働者が時季指定権を行使することによって、③指定された日の労働義務が消滅する、という構造を持つものと理解されてきた。つまり、労働者が「〇月〇日～●月●日に年休を取得する」との意思表示によってはじめて年休を消化できるとされているのである。しかし、働き方改革関連法により、一定日数とはいえ、この年休権の構造に変化がもたらされたのである。すなわち、はじめて使用者による時季指定が認められることになった。

藤木論文は、この新たな制度の立法過程を詳細に分析するものとなっており、まずは資料的価値が高いことが指摘できよう。また藤木論文は、新制度の解釈問題についても詳細に分析する。とくに、使用者の時季指定の際の労働者の意見尊重義務（労基則24条の6第1項、同2項）という実際上の課題に挑んでいる点が注目される。

拙著「同一労働同一賃金」法の意義と実際——「同一労働同一賃金」法は非正規労働者を救うか」は、改正内容の第5・第6を扱ったものである。

改正内容の第5・第6は、総称して、同一労働同一賃金法とよばれることがある。本稿では、同一労働同一賃金法がせいぜい日本型「同一労働同一賃金」としか評価できない中身であり、派遣労働者に関する均等・均衡規定の新設をのぞけば、「同一労働同一賃金」法施行後も大きな変化は生じないことが確認されている。また、「同一労働同一賃金」法の実効性を高めるためには、労働契約法20条に関して判断したハマキョウレックス事件最高裁判決を活かすことの必要性についても検討する。さらに、本稿では、派遣労働者の「同一労働同一賃金」に関して労使協定方式という重要な例外を認めていることについて、労働者派遣法の趣旨に相容れないとして批判的な分析がなされている。

労働安全衛生法の改正内容も、労働時間規制の規制強化との文脈では重要である。この点の論考を掲載できなかったことは、本特集に残された課題である。

（ぬまた・まさゆき 法政大学法学部教授）