

働き方改革

——関連法案の帰結とその評価

野川 忍

1 「働き方改革関連法」の基本的意義

(1) はじめに

2018年6月29日に参議院本会議で可決、成立した「働き方改革関連法」(以下「関連法」)は、正式には「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」と称し、労働基準法(労基法)、労働契約法(労契法)など総計36本の法律の改正により構成される広範な内容を有するが、実定法の新たな制定は伴っていない。その多くは2019年4月1日の施行が予定されている。

かつての労契法などのように、新たな実定法が制定され、そこにおいて改革の内容が整備された形で示されているのであれば、当該法規の意義や目的、内実について包括的な位置づけや評価が可能であるが、今回の関連法のように具体的内容が非常に多くの法令に関わる場合には、総体としての意義を画定することが困難である。そこで本稿では、関連法の出自を確認したうえで、全体に通底する傾向や性格を抽出し、個々の法改正の内容及び今回の改革がもたらす今後の労働法制の展望については、本特集のそれぞれの関連論考に譲ることとする¹⁾。

(2) 関連法案提出までの道筋とその特徴²⁾

関連法が誕生するまでの経緯の端緒をどこに置かかは必ずしも統一的な認識があるわけではない

が、第二次安倍内閣において2016年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、これを実現するための横断的課題の一つとして「働き方改革が必要」とされた時点で、その後の政策課題として働き方改革の必要性が明確に認識されたと考えてよいであろう。

この閣議決定を受けて、同年9月27日に「働き方改革実現会議」が設けられ、①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性の向上、③時間外労働の上限規制のあり方など長時間労働の是正、④再就職支援、人材育成、⑤テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方、⑥働き方に中立な社会保障制度、税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑦高齢者の就業促進、⑧病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、⑨外国人材の受け入れの問題、の9つのテーマが設定され、これらについての議論が重ねられた。

同会議は、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」を決定し、上記の各テーマに対する具体的な対応措置・計画を策定したうえで、「誰にでもチャンスのある教育環境の整備」なども列挙し、最後に「10年先の未来を見据えたロードマップ」を掲げた。そこでは、勤務間インターバル制度の普及促進や、テレワークに関するガイドラインの必要性なども示されて、これらが有識者会議の設定やガイドラインの作成などにより具体化されていった。

1) 働き方改革に関する文献は枚挙にいとまがないが、関連法が成立した後のものとして、政府の立場を代表する岡崎淳一『働き方改革のすべて』(日本経済新聞社、2018年、以下「岡崎」)、批判的立場からの文献として、久原穂『「働き方改革」の嘘——誰が得をして、誰が苦しむのか』(集英社、2018年)、また関連法成立前の文献として、「特集 働き方改革の実現に向けて——時間外労働規制、同一労働・同一賃金を中心に」ジュリスト1513号(2017年)14頁以下、「特集 『働き方改革』はどこへ向かうのか」季労258号(2017年)2頁以下、北岡大介『「働き方改革」まるわかり』(日本経済新聞社、2017年)。

2) 岡崎・18頁以下は、内閣官房働き方改革実現推進室長代行補という立場にあった実務担当者として、以下の経緯を要領よく鳥瞰している。