

「均衡」の範囲を明確にすることが重要

小林 良暢

岡崎厚生労働審議官のレクは、大変丁寧な説明で政府の働き方改革がよく理解できた。ただひとつ、私が気になった点は、「正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し」というように、各所に「均等・均衡」という言葉が聞かれたことである。

じつは、これまで政府は「均衡」という言葉を使うのを慎重に避けてきた。昨年12月の実現会議に提出された「ガイドライン」では、前文の冒頭に「均等・均衡」と派遣労働者のところに使われていただけだったが、3月28日の「実行計画」は、基本給や各種手当、一福利厚生、教育訓練など全項目に「均等・均衡」が盛り込まれた。



労働界では「均衡」というと、「4/5ルール」が常識。安倍首相は「ドイツ並みの8割をめざす」と言っているが、8割のさらに4/5だとすると6・4割までもありで、これでは元の黙阿弥だ。これからは、「均衡」の範疇を明確にすることが重要だ。注視したい。

(「会報191号」(2017年5月25日発行))

膠着していた議論を労働時間は法的な縛り進めたことは評価

澤路 毅彦

実現会議の議事録を読むと、会議自体で深い議論がなされた形跡はない。重要だったのは事前折衝、特に、「同一労働同一賃金」と長時間労働規制にかかわる労使との交渉だ。

その結論の評価は難しい。「100点」とはとても言えないが、「0点」というのも、ないものねだりだろう。膠着していた議論を大きく進めたことは間違いないからだ。ただ、女性や高齢者が働きやすい環境を整えるという当初の目的を達成するには、今回の結論だけでは不十分なことははっきりしているように思う。

実行計画には、こっそりと(?)盛り込まれたテーマもある。個人的に注目しているのは、非雇用型テレワークの法的保護を検討することが明記されたこと。ヒアリングでも岡崎さんが言及していた。委託業務型の働き方の法的枠組みは、研究者間では議論されてきたが、政策レベルの議論はこれから。今後注目している。

(「会報191号」(2017年5月25日発行))

労働時間は法的なしばりをもっと厳格に

中村 章

私は、ミスター時短を任じていた時期があった。1990年代の半ば、労基法の改正が行われた時期である。当時、労働時間は単なる労働条件ではない。仕事の仕組み、人の使い方の善し悪しが反映されたものだ。時短は、仕事の仕組み、人の使い方の見直しを不可避にするから、結果として企業を強くする。監督行政は自信を持って時短を推奨すべきと言っていた。

この考えは、今も変わらない。そんな日で、今回の計画を見ると、何とも腰が引けた感が否めない。時間外労働の上限規制ひとつとっても、労基法70年の歴史の中での歴史的な大改革という割には上限時間の設定も甘いし、猶予業種がいくつもあって、時間管理についての定見のなさが露呈しているように思える。

賃金と違って、労働時間は法的に縛りをかけ、強制することができる。強制された産業界は仕事の仕組み、人の使い方の見直しをせざるをえなくなり、結果として体質強化が進む。働き方改革を言うのであれば、そんな腰の据わった視点が必要なのだと思う。

(「会報191号」(2017年5月25日発行))