

変わるか、日本の働き方

日本における人々の「働き方」が大きな転換期を迎えている。少子高齢化や人口減少が進み、人手不足が顕在化する中で、(1) 正社員と大きな格差のある非正規雇用者の増大(2) 正社員の長時間労働をどう解消するのか(3) 既婚女性や高齢者にどのように職場を確保するのか(4) 労働不足を補うために外国人労働者をどの程度、受け入れるのか、——などこれまで先延ばしにしてきた問題が解決されないと日本社会や日本経済が立ち行かなくなってきたからだ。



厚生労働省 働き方改革特設サイト (支援のご案内)



無料相談窓口

働き方改革推進支援センター



厚生労働省は「働き改革」特設サイトを開設

政府や国会でも、こうした問題意識の高まりの中で、法整備に取り組み、「働き方改革関連法」を成立させ、今年4月から施行した。

このうち長時間労働は、第2次大戦後、日本が高度成長期を経て現在に至るまで抱え続けてきた問題だろう。月々の残業時間が200時間を超えるような「モーレツ社員」が当たり前の状態が繰り返され、過酷な条件で働かされて自殺に追い込まれたケースも多々あって社会問題化してきた。低成長期になったこの20年ほどの間でも、そうした“日本病”と呼べるような病はなかなか解消されなかった。

今回の働き方改革関連法では、青天井だった時間外労働（残業）に初めて罰則付きの上限

規制を導入した。一般労働者の場合、基本的には月 45 時間、年間 360 時間以内という上限が設けられた。特に繁忙な時期には、例外として残業時間は 1 か月 100 時間未満、2~6 か月平均で 80 時間以内という特例が設けられた。これに違反すると企業や労務担当者に罰金などが科される。当面、大企業が対象で、中小企業にも 2020 年 4 月から適用される。

ただ、この規定をクリアしたとしても、月 100 時間というのは「過労死ライン」とされている労災認定基準と同水準であり、依然として長時間である。今後、この上限時間をさらに引き下げていかないと、本当の意味での「働きすぎ」の解消にはつながらないだろう。

なかなか消化されない年次有給休暇（年休）については、最低でも 5 日取得させることが企業の義務となった。年休自体、労働者の権利であり、取得できないことの方が問題なのだが、これまではそれすら、取得できないのが現実だった。法律の施行に伴って、多くの企業では、従業員の年休取得に関して神経を尖らせており、大企業だけでなく中小企業でも年休消化を進めつつあるようだ。

過労死の防止策として効果が期待されるのが、勤務間インターバルの導入だ。終業時間と次の始業時間との間に例えば 11 時間とか 12 時間といった一定の休息時間を義務付ける制度であり、これについて法律では企業の「努力義務」とした。厚生労働省の調査によると、これまで同制度を導入した企業は全体の 2%ほどに過ぎない。長時間労働が続く職場では、良いアイデアや商品開発はできないだろう。労働時間を短縮して効率的に働くことは、働く人にとっても企業側にとってもメリットが大きいことを労使双方で自覚して時間短縮を進めていくべきだろう。

人口減少や若年労働者の減少といった現実を踏まえて、高齢者や既婚女性に労働機会を広げていこうとする動きもみられる。高齢者に関しては、このほど政府の未来投資会議で、70 歳まで働く機会を確保することを企業の努力義務とする方針を打ち出した。来年の国会には関連法案が提出され成立を目指すことになりそうだ。

現行法では、希望者全員を 65 歳まで雇用するよう企業に義務付けている。具体的には 1) 定年の廃止 2) 定年延長 3) 継続雇用制度の導入——のいずれかを実施する必要がある。今回の政府案は、65 歳までは現行制度を維持したうえで 70 歳までの就業機会の確保を努力義務にした。1) ~3) に加えて、4) 他企業への再就職 5) フリーランス契約への資金提供 6) 起業支援 7) 個人の社会貢献活動への資金提供——といった七つの選択肢を示し、どれを選ぶのかは、企業が労組や本人と話し合っ決めていくことになる。

こうした選択肢を用意したとしても、高齢者の場合、体調、意欲、能力など個人差が大き

い。働くのが当たり前といった機運を盛り上げるのではなく、働きたくない人や働けない人の処遇をどうするのかも合わせて検討していく必要があるだろう。高齢者にどのように働く意欲を持ってもらうのかの工夫も求められる。後進への指導やこれまで培った技能や経験を活かしやすい立場やポストの提供なども企業は検討していくべきだろう。

女性の社会進出も近年進んでいるとはいえ、男性に比べてパートや非正規雇用といった賃金の低い仕事が圧倒的に多いのが現状だ。結婚や子育てでいったん家庭に入った女性が職場に戻ったり、新たな仕事に就いたりした場合にも、男性社員に比べて不利な扱いを受けないように企業や社会の「常識」を変えていくことが求められよう。そうした立場の女性の中でも、優秀な働き手には男女の差別なく処遇していく判断力が、企業の上司には求められるだろう。

外国人労働者に関しては、これまで日本は「単純労働者、原則受け入れ禁止」の立場をとってきた。にもかかわらず外国人労働者数はこの数年、急激に伸びてきた。これは、技能実習者、資格外活動（留学生など）などの立場で、実際は外国人労働者として働いてもらうという「苦肉の策」を取ってきたからだ。特に技能実習制度は、使用者側にとって技能実習という名目で安い賃金で働かせている。しかも実習生にとっては、職場を変更するなどの選択肢がなく過酷な労働条件の下で働かされて、そこから逃げ出して不法就労するケースが特に顕著になり、社会問題になってきた。

今回、スタートした制度は、「特定技能」の在留資格を創設し、外国人労働者受け入れを拡大しようとの狙いがある。人手不足に対応するため高度な専門人材に限ってきた受け入れを単純労働分野にまで拡大。建設業、介護など14業種を対象に5年間で最大34万5千人受け入れる想定をしている。

ただ、制度設計や内容を十分に詰めないまま、拙速にスタートした感は否めず、疑問や懸念を抱えたままだ。報酬額は同じ業務についている日本人と同等以上などと規定しており、転職の自由も保証されている。その点はこれまでに比べて改善はされているが、その結果、利便性の高い都市部に外国人労働者が集中し、地方の人手不足の解消にはつながらないことが懸念される。また外国人への生活支援など、受け入れ地域と共生していく仕組みも整備されたとはいいがたい。

もう一つ、日本社会で大問題となっているのが、現在30代半ばから40代後半の「ロスジェネレーション」と呼ばれる人々をどうしていくのかだろう。この世代は、1993年から2004年ごろの新卒の求人倍率が極めて低かった時期に社会に出た世代を指す。第2次団塊ジュニアを中心とした約1700万人がそれに相当する。この時期は、就職氷河期世代とも

呼ばれ、当時、就職率が極めて悪く、多くの対象者が正社員ではない不安定雇用で就いて低賃金に甘んじてきた。政府の資料によると、この世代の定職に就かずアルバイトなどを続けるフリーターが 52 万人、それ以外の非正規雇用者が 317 万人いるとされる。

これらの人々は現在、社会で働き盛りの年代に当たるが、こうした不安定な状況にあることで、社会的にも大きな問題となっている。子供の教育費や自宅購入などで本来、消費が盛んなはずの年齢層なのだが、その上の世代に比べて支出額が低く、経済成長の足を引っ張っている。子供を産みたくても産めずに人口減少に拍車をかけるといった悪影響も出ている。戦後すぐの第 1 次ベビーブーム世代（団塊の世代）と、その子供世代に当たる第 2 次ベビーブーム（団塊ジュニア）では、その時期に出生数の山ができたものの、団塊ジュニアたちが作るとみられた戦後 3 度目の「ベビーブーム（出生数増）」は起きなかった。不安定な雇用と低賃金が次世代の命を育む力を奪ったのも大きな要因だったと言えよう。

政府が打ち出した支援策としては、今後 3 年間で集中支援期間として都道府県が経済団体や業界団体と連携する新しい枠組みを作り、実施計画や目標を設けて「就職氷河期」世代の採用や処遇改善を後押しする。具体的には、民間業者に教育訓練を委託し、ハローワークに専門窓口を設置する。短期間で就職に有利な資格の取得を支援し、企業への助成金も拡充するという。支援対象を約 100 万人とし、3 年間で正規雇用者を 30 万人増やすという数値目標を定める。

「就職氷河期」世代が高齢化する 20～30 年後、彼らを支えねばならない現役世代の人数は大幅に減少、介護や医療を支える人手がこのままでは絶対的に不足する。これからも不安定な雇用が続けば、老後に生活保護を受ける人の数も急増することは間違いない。

変わる「働き方」に関する法則など

*** 残業時間 罰則付き上限規制を導入**

上限は原則「月 45 時間、年 360 時間」、特に忙しい月でも「100 時間未満（休日労働を含む）」、2～6 か月平均で「月 80 時間以内」。これを超えて働かせた場合、6 か月以下の懲役か 30 万円以下の罰金を科す。当初大企業が対象、中小は 20 年 4 月から適用する。

*** 年次有給休暇 企業にとらせる義務**

仕事を休んでも賃金が払われる年休を年 10 日以上与えられている働き手に対し、最低年 5 日以上消化させることを企業の義務に。達成できないと働き手 1 人当たり最大 30 万円の罰金を科す。

*勤務間インターバル制度 企業の努力義務に

仕事を終えてから次に働き始めるまでに一定の休息時間を確保する制度を導入する。
企業の努力義務に。

*高度プロフェッショナル制度の導入

年収 1075 万円以上の一部専門職(金融商品開発、ディーリングなど 5 業種)について、
労働時間規制の対象から完全に外すことが可能になる。本人の同意と労使による委員会
での決議が必要。「年 104 日以上、4 週間で 4 日以上の休日確保」の健康確保措置がある。

*同一労働同一賃金の導入

正社員と非正規雇用者という雇用形態にかかわらず、同一労働には同一賃金とすべき
だとの厚生労働省のガイドライン。両者の間に待遇差が存在する場合、いかなる待遇差が
不合理なものかを示している。

*外国人労働者の受け入れ 改正出入国管理法の施行

新設された在留資格「特定技能」によって、建設や外食など人手不足に悩む 14 業種に
今後 5 年間で最大約 34 万人の受け入れを見込む。

*高齢者の働き口の確保

年齢にかかわらず働くことができる環境、企業の拡大を図る。雇用環境の整備に取り
組む企業への支援を充実する。シルバー人材センタの活用などにより地域における高齢
者の多様なニーズに応じた就業機会を確保する。高齢者が安心して再就職支援が受けら
れるようハローワークにおいて職業生活の再設計に係る支援や就労支援を実施する。

文 [泷川进](#)

翻译・编辑修改 客观日本编辑部