

東京くらし方会議（2023年6月20日）

# 東京スマート2030

—東京から日本の働き方・くらし方を変えるための提案—

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

# I 「働き方改革」が目指してきたもの

## I-1 2018年働き方改革関連法（働き方改革phase 1）が目指していたもの

- ◎日本的な「長時間労働」と「正規・非正規格差」の是正
  - ➔○「日本的雇用システム」（正社員中心主義）の弊害の是正
  - ➔○日本の働き方の「ノーマル」化と「多様性」の推進

## I-2 現在の改革（働き方改革phase 2）の背景にあるもの

- ◎「デジタル化」の急速な進展と「少子化」の進行
  - ❏ この2つが労働社会に対してもつインパクト（第1次・第2次産業革命との異同）
    - 技術革新による生産プロセス・働き方の大きな変化
    - 新技術を利用するための資本等の必要性
    - 労働力の供給状況（労働力人口）
    - 人間の必要性（新技術がやってくれること）と必要とされる技能

## I-3 社会変化に適応していくための課題

- ◎1990年代以降の日本の停滞と世界的なデジタル化の進展
    - ➔「停滞」から脱却しつつ「技術革新」に適応した生産システムへの移行
    - ➔「迅速」かつ「円滑」な移行の推進
      - 変化に適応できていない法制度の改革
      - 変化を推進するための法的基盤の整備・誘導
      - 変化のなかで社会的公正さを確保するための法的ルールの方策
      - 競争力を失った者へのセーフティネットの整備
- =世界的に「労働法改革」（日本では「働き方改革」）が進められている

# Ⅱ 「働き方改革」の「いま」－働き方改革phase 1 / phase 2

## Ⅱ-1 働き方改革phase 1－2018年働き方改革関連法

### ◎時間外労働の上限規制（労基法36条）

○〔原則〕月45時間、年360時間

○〔臨時的な労使協定〕単月100時間未満、月平均80時間以下など\*

\*建設事業、自動車運転業務、医師等には猶予期間あり（2024年3月まで）。建設事業については、2024年3月で適用猶予措置が終了し、同年4月から一般的な上限規定が適用される（災害時の復旧・復興のための建設事業については、なお当分の間、適用猶予が残っている〔同法附則139条1項〕）。

自動車運転業務については、2024年4月以降も、当分の間、1年の上限時間を960時間以下とする規制が適用される（同法附則140条）。この年960時間の上限規制と併せて、①タクシー・ハイヤー運転手については、日勤の1か月の拘束時間を288時間以下、日勤の1日の休息時間を継続11時間以上を基本とし9時間を下回らないものとする等、②トラック運転者については、1年の拘束時間を原則3300時間以下（労使協定で一定要件の下3400時間まで延長可能）、1か月の拘束時間を原則284時間以下（労使協定で一定要件の下310時間まで延長可能）、1日の休息時間を継続11時間以上を基本とし9時間を下回らないものとする等、③バス運転者については、1年の拘束時間を原則3300時間以下（労使協定で一定要件の下3400時間まで延長可能）、1か月の拘束時間を原則281時間以下（労使協定で一定要件の下294時間まで延長可能）、1日の休息時間を継続11時間以上を基本とし9時間を下回らないものとする等と定めた改正改善基準告示が発出されている<sup>1</sup>（2024年4月施行）。

医師については、2024年4月以降も、医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める医師については、当分の間、厚生労働省令で定める上限時間によるとされている（同法附則141条）。この2024年4月以降の医師の上限時間は、都道府県知事により指定されるカテゴリー<sup>2</sup>に従って、一般的な診療勤務従事医（A）については年960時間以下・月100時間未満、地域医療確保暫定特例水準（B＝救急医療等に従事し長時間労働が必要となる医師、連携B＝地域医療確保のために派遣され通算で長時間労働が必要となる医師）については年1860時間以下（連携Bの個々の医療機関における上限は月960時間以下）・月100時間未満、集中的技能向上水準（C-1＝集中的に長時間の臨床・専門研修を積む必要のある研修医、C-2＝特定の高度技能の修得のために集中的に長時間修練する必要のある医師）については年1860時間以下・月100時間未満とされ、地域医療確保暫定特例水準（B、連携B）については2035年度末を目標に解消する、集中的技能向上水準（C-1、C-2）については将来に向けて縮減方向とすることとされている<sup>3,4</sup>。

1 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平元・2・9労告7号、令4・12・23厚労告367号改正）。

2 この都道府県知事による指定を受けるために、各医療機関が作成・提出した医師の労働時間短縮計画を評価センター（医療機関勤務環境評価センター）が評価し、その評価結果を踏まえた指定申請に基づいて都道府県知事がB、連携B、C-1、C-2の指定を行い、医療機関による36協定の締結を経て実際に業務が開始されるといふ、医師の労働時間短縮に向けた取組みの手順も定められている。

3 令4・1・19厚労省令5号。

4 この上限時間の設定と併せて、月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置（共通）、連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット（B・連携B・C-1・C-2については義務〔臨床研修医（C-1）については連続勤務時間制限を強化・徹底〕、Aについては努力義務）等の追加的健康確保措置も定められている。

## ◎年休の付与義務（労基法39条）

○使用者に年5日の年休付与を義務化（罰則付き）

## ◎正規・非正規労働者間の待遇格差の是正

○短時間・有期雇用労働者の不合理な待遇の禁止（パート有期法8条）

- ・同一労働同一賃金ガイドライン（平成30・12・28厚労告430号）
- ・待遇の相違の内容・理由についての事業主の説明義務（パート有期法14条2項）

○派遣労働者の公正な待遇の保障

- ・原則：派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法30条の3第1項）
- ・例外：労使協定方式（労働者派遣法30条の4）

## II - 2 働き方改革phase 2 - 2018年働き方改革関連法に続く主な改革

### ◎テレワークの推進

#### ○2018年2月「雇用型テレワークガイドライン」

- 十分に定着しないまま、コロナ危機が到来し、見切り発車でテレワークに突入
- テレワークを利用した働き方を「新常態（New Normal）」に

#### ○厚生労働省「テレワークの在り方を議論する有識者検討会」（2020年8月～12月）

- 「テレワークガイドライン」の改定（2021年3月）

### ◎副業・兼業の推進

#### ○「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018年1月策定）

#### ○2020年労災保険法改正（2020年9月施行）

- 「複数業務要因災害」について法制度の整備

#### ○2020年雇用保険法改正（2022年1月施行）

- 65歳以上を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を創設

#### ○2020年9月「副業・兼業ガイドライン」改定

- 労働時間の通算と管理のあり方についてルールを規定

#### ○2022年7月「副業・兼業ガイドライン」改定

- 副業・兼業の条件等について企業HP等での情報公表を推奨

## ◎高齢者の就業促進

### ○2020年高年齢者雇用安定法改正（2021年4月施行）

→65歳から70歳まで高年齢者就業確保措置を講じることを努力義務化

### ○2020年年金制度改正法（2022年4月施行）

→・在職老齢年金制度の支給停止基準の引上げ（月額28万円から47万円に）

・年金の支給開始時期の柔軟化（選択肢を60歳～75歳に拡大し、繰上げ受給の減額率を1か月0.5%から0.4%に引下げ、繰下げ受給の増額率は0.7%に維持）

### ○2020年雇用保険法改正（2025年4月施行）

→高年齢雇用継続給付の給付額を原則15%から原則10%に縮小

## ◎フリーランスの法的保護

### ○2021年「フリーランスガイドライン」を策定（内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名）

→・独占禁止法、下請法の適用に関する考え方を整理し明確化

・実質的に「雇用」に該当する場合には労働関係法令が適用されることなど法令の適用関係を明確化

### ○2021年労災保険法施行規則改正等

→労災保険の特別加入制度の対象の拡大（自動車および自転車による運送事業・柔道整復師の事業・高年法上の創業支援等措置に基づき高齢者が行う事業の自営業者、芸能従事者、アニメ作業従事者、情報システム設計等情報処理作業従事者など）

○2023年フリーランス保護法（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」）。  
公布日〔2023年5月12日〕から1年半以内の政令で定める日）

- ・個人で業務委託を受けている者（個人事業者で従業員がいないもの、または、法人で代表者以外に役員や従業員がいないもの）を保護対象たるフリーランス（「特定受託事業者」「特定受託業務従事者」）と定義し、このフリーランスに業務を委託する事業者（「業務委託事業者」、「特定業務委託事業者」）に保護措置を義務づけ
- ・取引の適正化という観点から、①契約書の明示、②60日以内の報酬支払い、③優越的地位の濫用的行為の禁止（法律上遵守事項を明示）を義務づけ（公正取引委員会、中小企業庁長官が所管し指導・勧告・命令・公表等を行う）
- ・就業環境の整備という観点から、①募集情報の的確表示、②妊娠・出産、育児・介護に対する配慮、③ハラスメント行為に係る必要な体制の整備等、④継続的業務委託の契約解除・不更新の30日前までの予告を義務づけ（厚生労働大臣が所管し指導・勧告・命令・公表等を行う）

◎2023年労基法施行規則改正（令和5・3・30厚労省令39号）

- 多様な正社員等の労働条件の明確化を図るという観点から、「就業場所と業務の変更の範囲」、有期労働契約の無期転換ルール等の認識を広めるという観点から、「更新上限の有無と内容」および「無期転換申込機会と無期転換後の労働条件」を、労基法15条に基づく労働条件明示事項として追加（2024年4月施行）
- 専門業務型裁量労働制につき、銀行・証券会社における顧客への合併・買収等の考案・助言業務の追加、本人同意要件の追加など、企画業務型裁量労働制を含む裁量労働制全体につき、同意をしなかった労働者への不利益取扱いの禁止、同意の撤回手続、同意と撤回の記録の保存などを規定（2024年4月施行）

# Ⅲ 「働き方改革」の到達点と課題

## ◎長時間労働の是正

- これまでの改革の主な目的は「生命・健康の確保」
- 「ワークライフバランス」や「ノーマルな（残業のない）働き方」は未実現  
⇒日本の「働き方」「暮らし方」を変えられない最大のネック

## ◎休暇の保障

- 年休付与義務は年「20日」のうちの「5日」

## ◎正規・非正規労働者間の格差是正

- 諸手当はある程度改善（→整理・再編の進行）
- 日本的な正社員制度の本丸（基本給・賞与・退職金）では壁に直面  
⇒「ジョブ型雇用」「職務給」制度の議論へ

## ◎テレワークの推進

- アフターコロナのなかで「ニューノーマル」と「対面回帰」の二極化
- 労働時間管理・健康管理をめぐる課題も

## ◎副業・兼業の推進

- 「長時間労働」の壁に直面
- フリーランスなど水面下で広がりも
- 副業や労働時間の把握・管理をめぐる課題も

## ◎高齢者の就業促進

- 65歳・70歳への雇用・就業延長のなかで日本的な正社員制度（年功賃金）との調整の問題に直面
- 年功賃金ではない企業では高齢者の円滑な活用も

→「法律による強制」を超えて、よりスマートな働き方・暮らし方を実現していく企業の前向きな取組みを促すための「インセンティブ」と「サポート」、その取組みを東京から強力に推進していくという明確な「メッセージ」が必要ではないか

# IV 「東京スマート2030」の提案

- ◎ 「東京スマート」企業の認定（●は必須、○は選択的）
  - 「スマート」企業＝月平均実労働時間は170時間以下、○は6つ以上実現
  - 「プレ・スマート」企業＝月平均実労働時間は180時間以下、○は4つ以上実現
- 残業のない働き方の実現
  - Ex) 正社員（通常の労働者）の月平均実労働時間が170時間以下（プレ・スマートは180時間以下）である
- 転勤のない働き方・暮らし方の実現
  - Ex) 転居を伴う転勤命令はしない（必要な転勤は社内公募制など本人の希望・同意に基づいて行う）
- 休暇をとりやすい働き方・暮らし方の実現
  - Ex) 正社員の平均年休取得日数が15日以上である
- 働く人たちの能力を生かせる賃金・処遇制度の実現
  - Ex) 職務内容に応じた評価・賃金制度（転勤・残業・勤続年数によらない基本給制度）を導入している
- 多様な働き方の実現
  - Ex) すべての労働者を対象に（育児・介護等を問わず）短時間勤務、週休3日制など多様な働き方を選択できる制度を導入している
- テレワークの推進
  - Ex) テレワークを選択できる制度を導入し、実際にテレワークを行っている人がいる

○副業・兼業の推進

Ex) 副業・兼業を行うことができる制度を導入し、実際に副業・兼業をしている人がいる

○高齢者の就業促進

Ex) 年齢にかかわらず賃金制度を導入し、65歳以上の方が能力・経験を生かして就業している

○働きやすい就業環境の実現

Ex) 従業員の定着率が9割以上（離職率が1割未満）である

●スマートな働き方・暮らし方の普及

Ex) 上記の制度（概要）や数値を企業のHP等で一般に公表している

◎認定企業等に対する「インセンティブ」「サポート」と社会への「メッセージ」

○認定企業に認定マークを付与し、広報等での利用に供する

○認定企業に対し公共事業入札における優遇ポイントを付与する

○認定企業のうち特に優良な企業を表彰する

○スマートな企業作りのための各種セミナーの開催など実用的な情報提供を行う

○就業規則の整備など各制度の導入・改定のための専門家（社労士等）による無料のサポートを提供する

○就職しようとする者（学生、転職希望者）等に対して本制度の周知・広報を行い、「東京スマート」企業の普及を図る