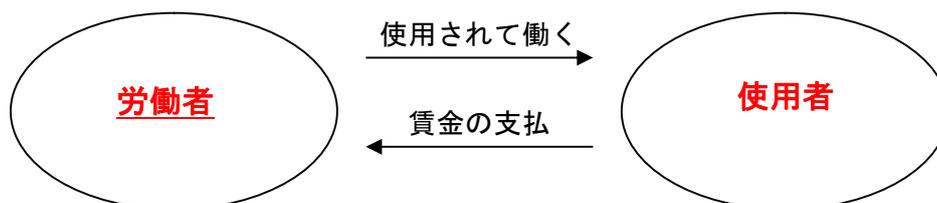


# 働き方改革関連法の意義と課題 — 船員法制との関係

190322 野川忍

## I. 労働法制の基本的前提

### (1) 雇用は契約



### (2) 実質的対等性の確保

- ・ 労基法の趣旨 → 最低条件の法定による市場原理の修正
- ・ 労組法の意義 → 交渉力の回復による実質的合意の実現

## II. 働き方改革への道

### (1) 第二次安倍政権の積極的姿勢

- ・ 日本再興戦略(2013年6月14日閣議決定)

↓

日本産業再興プラン「2. 雇用制度改革・人材力の強化」

失業なき労働移動の支援、多様な働き方の実現、女性の活躍推進、若者・高齢者等の活躍推進、グローバル化に対応した人材力強化 etc

- ・ 労働政策のための会議等の乱立

経済財政諮問会議、日本経済再生本部の雇用人材部会、規制改革会議の雇用ワーキンググループ、経済の好循環実現に向けた政労使会議 etc

### (2) 基本的特徴

- ・ 考え方としての規制改革 → 雇用維持から労働力異動へ、全員参加型雇用社会の実現へ、日本型雇用システムの漸進的改革へ

↓

背景にある危機としての深刻かつ極端な少子高齢社会、低迷する生産性対策としてのWLB、高度成長期に確立した雇用慣行の見直し、労使自治の再構築

- ・規模の大きさ → 国家戦略特区の創設、広範な雇用制度改革(解雇規制緩和論、ジョブ型正社員の提唱、労働時間法制の抜本改革、派遣法、労契法、育休法、雇用保険法等重要な法律を次々改正)
- ・「働き方改革」への収斂 → 目玉は長時間労働対策、非正規労働者対策(同一労働同一賃金理念への対応、各類型ごとの施策)  
他に、ハラスメント対策、解雇の金銭解決、外国人労働者対策、女活法の推進、

### Ⅲ. 柱となる政策

#### (1) 長時間労働の抑制と勤務インターバル制

##### ① 時間外労働の抑制

- ・週 40 時間、一日 8 時間の原則と刑罰による担保
- ・三六協定の意義と問題点 → 青天井・無限大の容認と適正手続きの欠缺  
↓
- ・原則として月 45 時間以内、例外的に年 720 時間、単月 100 時間、2～6 か月平均 80 時間の上限へ
- ・終業から始業までの間の休息时间確保 → 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の改正により事業主の努力義務へ

##### ② 年休の確実な消化へ

- ・従来 of 年休法制 → 「年休権と時季指定権」(自由年休＋計画年休)
- ・新制度 → 使用者による年休付与義務

##### ③ 労安衛法の強化

- ・産業医の活動環境の整備 → 事業者による産業医への情報提供、産業医からの勧告を受けた衛生委員会による実効性ある健康確保措置の設定
- ・労働者の健康確保のための措置 → 健康相談体制の強化、

#### (2) 同一労働同一賃金

- ・非正規労働者と正規労働者との労働条件格差の是正
- ・均衡処遇への統一(パート労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に共通の制度)

#### (3) 多様な働き方の実現

##### ① 高度プロフェッショナル制度

- ・労使委員会の決議と厳格な規制により、1075 万円以上の年収を受ける金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタ

ントの業務、研究開発業務等につき、労働時間、休憩、休日、深夜割増賃金の規制をはずす

- ② テレワーク、裁量労働制の拡充 → テレワークについては「情報通信機器を活用した在宅勤務の適正な導入及び実施のためのガイドライン」改正により普及の促進 → 労働時間の適正な管理等  
裁量労働制の拡充は先送り

③ 兼業・副業

- ・ガイドラインにもとづく就業規則への明記を奨励
- ・課題としての労働時間及び健康の管理

### Ⅲ. 船員の働き方への影響と課題

(1) 船員法下での就労の特質

- ・労働時間等労働条件規制の労基法との相違 → 上限規制、休息の確保、健康の確保と維持
- ・長時間労働の常態化、過酷な就労実態等の把握の必要性
- ・

(2) 労働契約法の船員への適用

- ・雇入れ契約も労働契約 → 原則的規定(1条～6条)の確認



労災に対する船主の責任、ハラスメントの違法性判断等

(3) 共通の課題と固有の課題

- ・共通の課題 → WLBの確立、労働者の健康維持、生産性向上
- ・固有の課題 → 荷主・オペレーター等関係者の協力体制の形成、船内労働の特殊性による課題(女性、若者への対応、外界との隔離の緩和、閉鎖空間におけるメンタルヘルスの管理)、専門職としての船員の育成、

### Ⅳ. 展望 — 労使自治による働き方改革の実現へ

- ・働き方改革の最大の課題 → 労使自治強化の方向性は希薄
- ・労働関係における「自治」は労働組合と使用者(団体)との話し合いが原則



労使自治衰退への対応としての従業員代表制の模索  
(日経新聞 3月18日記事参照)