

イントロダクション 報告書

労働政策

鳩 友理 栗山瀬菜
吉 時雨 佐藤響也 鳥越一平

目次

第1章 アベノミクスの方角転換

第2章 少子高齢化問題の深刻さ

第3章 一億総活躍社会

第4章 人づくり革命

4-1. 人づくり革命とは

4-2. 教育無償化問題

第5章 労働政策における初期アベノミクスと後期アベノミクスの違い

第6章 働き方改革

6-1. 働き方改革の目標

6-2. 長時間労働の是正

6-3. 同一労働同一賃金

6-4. 高度プロフェッショナル制度

第7章 働き方改革の評価

第1章 アベノミクスの方角転換

アベノミクス第一ステージ(2012年12月～)は円安・株高をもたらして企業業績を改善した。しかし、企業収益は賃上げや設備投資には向かっていないため、個人消費は伸びておらず、自律的な経済回復には至っていない。

アベノミクス第一ステージでは財政政策と金融政策を中心に取り組んできたが、日本には少子高齢化という構造的問題があり、少子高齢化が進行することによって労働供給の減少だけでなく将来の経済規模の縮小に繋がる。政府はこの労働力人口の問題が経済成長の制約になっているという認識に転換し、2015年に新たに第二ステージのアベノミクスを打ち出し、少子高齢化という日本の構造問題に取り組むこととなった。

第2章 少子高齢化問題の深刻さ

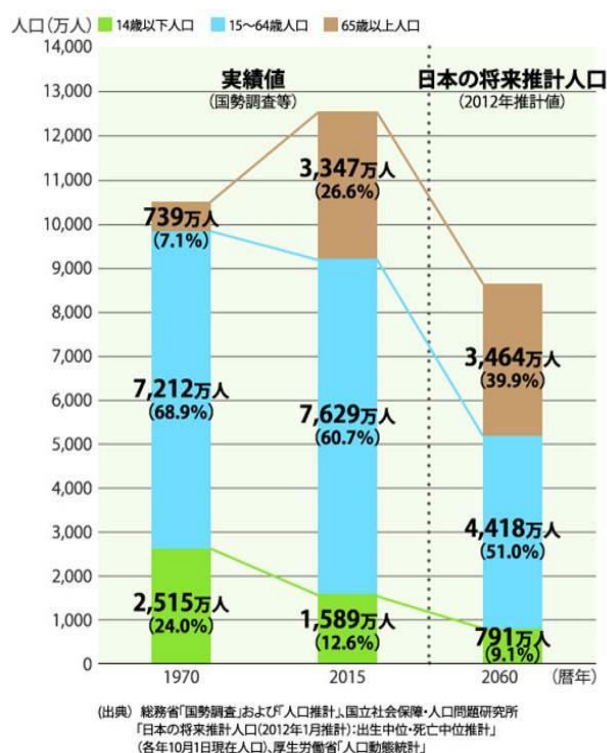


図 1

引用:政府広報オンライン 少子高齢化という社会情勢の変化
(<https://www.gov-online.go.jp/tokusyu/syaho/naze/haikai.html>)

現在の日本では急速な高齢化と少子化が同時に進んでいる。図1は日本の将来推計人口を表している。2015年の65歳以上人口は3,347万人で全体の26.6%となっているが、2060

年になると 3,464 万人に増加し、全体の約 40%となると予想されている。このまま少子高齢化が進むと、世の中の経済を支える現役世代（生産年齢人口）の割合が減少することに繋がる。日本が少子高齢化に必死で取り組まない限り、日本の経済の持続可能性は期待できないのである。

第 3 章 一億総活躍社会

少子高齢化によって日本の経済の持続可能性が危ぶまれている一方、日本には活躍が期待できる女性や高齢者がたくさんいることに注目された。女性や高齢者などの潜在力とアベノミクス第一ステージで得られた結果を活かし、アベノミクス第二ステージは日本の構造的な問題である少子高齢化に取り組んでいく。これまでの三本の矢の経済政策を一層強化し、子育て支援や社会保障の基盤を強化することによって経済の持続可能性を広げていく。

そこで、2015 年 10 月に発足した第三次安倍信三改造内閣は「一億総活躍社会」という目玉プランを打ち出した。このプランは少子高齢化に歯止めをかけ、50 年後も人口 1 億人を維持し、家庭・職場・地域で誰もが活躍できる社会を目指す。ただ人口 1 億人を維持すればよいのではなく、日本の経済が成長していくとともに国民一人一人がそれぞれの人生を豊かにしていくことを目指していくのである。

具体的な内容として、同時に発表したアベノミクスの新しい新三本の矢を掲げ、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の実現を目指している。

新たな第一の矢である「希望を生み出す強い経済」は、賃上げによる労働分配率の向上、生産性革命による設備投資の拡大と生産性の向上、働き方改革による労働参加率の向上、イノベーションによる生産性の向上などによって名目 GDP600 兆円の実現を目指す。

続いて新第二の矢である「夢を紡ぐ子育て支援」は、若者の雇用安定・待遇改善、仕事と子育てを両立できる環境、子育てまで切れ目ない支援などによって希望出生率 1.8 を目指す。

新第三の矢である「安心につながる社会保障」は、介護離職ゼロという目標を掲げ、現世代が安心できる社会保障制度へと改革を進めていく。

第 4 章 人づくり革命

4-1. 人づくり革命とは

2017 年 12 月、「人づくり革命」と「生産性革命」の実現を目的に「新しい政策パッケージ」が策定された。「人づくり革命」とは、子どもや若者から社会人まで、生涯切れ目なく質の高い「教育」を受けられるように国が資金を提供したり、高齢者向けの給付が中心となっている社会保障制度を、誰もが利用できる全世代型の「社会保障」に変えたりすることを行う。

4-2. 教育無償化問題

人づくり革命の内容の一つに教育無償化がある。2018 年 12 月、政府では教育無償化の関係閣僚会議が行われ、幼児教育無償化と高等教育の無償化について具体策が決定された。幼児教育・保育の無償化は 2019 年 10 月から行われ、大学の無償化は 2020 年 4 月から低所得者を対象に実施される。この教育無償化の財源は、2019 年 10 月に予定する消費税率 10%への引き上げによる税金の増収分から 1.7 兆円を充てる。大学や専門学校などの高等教育は住民税非課税世帯の授業料や生活費を国費で支援する。

教育無償化に伴って、保育料の支払いがなくなれば、これまで保育所や幼稚園に預けていなかった世帯も利用するようになり、さらに受け皿不足が深刻化したり、保育士が不足したりする問題が考えられる。

第 5 章 労働政策における初期アベノミクスと後期アベノミクスの違い

アベノミクスの労働政策は初期と後期で比較すると根本的な部分が異なっている。「高度プロフェッショナル制度」や「労働移動支援助成金」、「派遣労働規制緩和」等の規制緩和によって 1 人あたりの労働時間を増やそうとしていたのが初期アベノミクスであった。一方で「長時間労働是正」や「同一労働同一賃金」によって 1 億総活躍社会を目指し、労働人口を増やそうとしているのが後期アベノミクスである。

第 6 章 働き方改革

6-1. 働き方改革の目標

後期アベノミクスが上に挙げた目標を達成するために取り組んでいるのが働き方改革である。政府は働き方改革の目標について以下のように述べている[厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>]。

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっています。「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々

の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

6-2. 長時間労働の是正

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が平成 30 年 7 月 6 日に公布された。後期アベノミクスの政策がどれだけ実現されたのか今回公布された法律の中からいくつか紹介していく。まず、長時間労働の是正についての法律を見ていく。一つ目は時間外労働の上限規制の導入である。時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定された。二つ目の法律は中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しである。月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止した。三つ目は一定日数の年次有給休暇に関する法律である。使用者は、10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととした。四つ目は労働時間の状況の把握の実効性確保についての法律である。労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととした。

6-3. 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金については次のように法律化された。まず、有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。次に、派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。そして、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化とした。

6-4. 高度プロフェッショナル制度

高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）とは、職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度である。この制度は規制緩和路線であった初期アベノミクスの制度だったが、今回の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に組み込まれた。しかし、そのままの制度では後期アベノミクスが目指す制度とは正反対のものになってしまうためいくつか修正された。まず、健康確保措置として、年間 104 日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1 月又は 3 月の在社時間等の上限措置、③2 週間連続の休日確保措

置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化した。

第7章 働き方改革の評価

今回公布された法律により、残業時間の削減や有給休暇の消化促進が行われ長時間労働の是正が実現されるかもしれない。しかし、企業の業務量は変化しないので、企業は新たな労働者を雇うか、業務量を減らすしかない。新たな労働者を雇った場合、その業務内容は今まで正規雇用者が行っていたものと同じになる可能性が非常に高い。ここで働き方改革の一つである同一労働同一賃金がさらに企業を追い詰めることになる。業務内容が正規雇用者と同じということは、どのような形態で雇ったとしても待遇は正規雇用者と同じになる。つまり、中小企業等の資力が乏しい企業は新たな労働力を追加することは難しく、業務量を既存の労働力でこなせるように削らなくてはならないが、いつか無理が生じるであろう。

また、同一労働同一賃金にも懸念点がある。長時間労働是正も相まって企業の負担が重くなっている。そのような状況で考えられるのは、非正規雇用者の給与を現在の正規雇用者の給与に引き上げるのではなく、正規雇用者の給与を非正規雇用者の給与まで引き下げる可能性があるということだ。国は長時間労働是正や同一労働同一賃金といった政策とともに、それによって起こる企業の負担を軽減する方法も考えるべきではないだろうか。