講演録

後編 全3回

策定側から見る「働き方改革実行計画」とその後

2018年1月16日（火）

白石 紘一（65期）
●Koichi Shiraishi
当会会員

〈略歴〉
2012年12月
弁護士登録（東京八丁堀法律事務所入所）
2016年9月～2018年9月
経済産業省 産業人材政策室（任期付き）
2018年10月
東京八丁堀法律事務所 復帰

CONTENTS

3 働き方改革第2章
1 「働き方改革」に至る流れ
2 「働き方改革第2章」とは何か
4 質疑応答

〈前々号掲載〉
1 はじめに
2 働き方改革実行計画
1 働き方改革実現会議
2 同一労働同一賃金（同一労賃）
3 長時間労働の是正

〈前号掲載〉
4 柔軟な働き方

3 働き方改革第2章

まさに今、働き方改革が進んでいますが、果たして本当に今の流れのみで十分なのか、更にやるべきことはないのかという問題意識から、「働き方改革第2章」と銘打っています。

1 「働き方改革」に至る流れ

そもそも、どうして働き方改革が必要になっているのかという背景事情と社会の変化を簡単に説明させていただきます。

現代社会は、「人生100年時代（100-Years Life Society）」及び「AI×データ時代（Era of Artificial Intelligence）」という2つのバックグラウンドを前提にして、働き方が変わりつつあります。

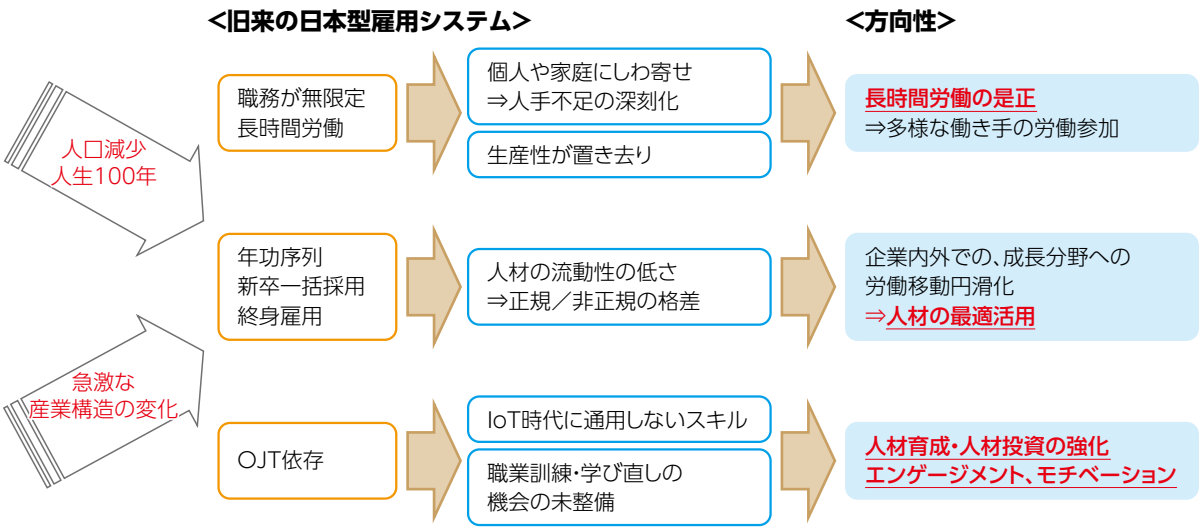
概要は 図表1 のとおりです。旧来の日本型雇用システム、すなわち、日本ではこれまで、「これ、やって。」と言われれば、「はい、何でもやります。何時間でも働きます。」という職務の無限定性や長時間労働、そのほか、年功序列、新卒一括採用、終身雇用、OJTに依存する育成というのが、ある種基本的な仕組みだったわけです。今まではこの仕組みで高度成長を支えて来たのですが、これらの日本型雇用システムが、図の左側にあるような社会の変化によって、不整合を来してしまっているのではないか。そこで、新たな方向性を目指さなければいけないのではないか、ということです。

❶人口減少と人手不足

背景となる社会の変化を2つお話しします。まず、図表2 のとおり、日本では総人口自体が減っていることに加えて、生産年齢人口が大幅に減少しています。一方で、高齢人口が増えています。こういう中で、人手不足が課題として恒常化しています。

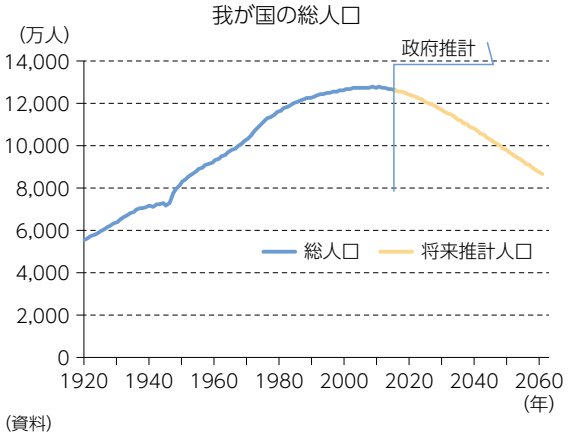
人手不足の現状は、詳しくは 図表3 のとおりです。このように、人手不足が倒産の理由にまでなっており、成長の最大の制約要因にな

図表1 「日本型雇用システム」そのものが大きく変わろうとしている

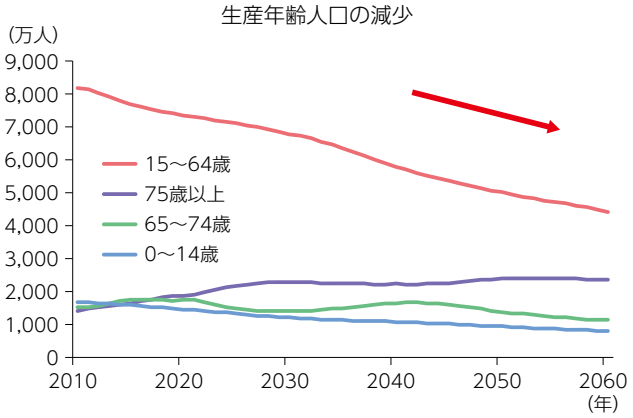


図表2 人口減少と人手不足～「新しい現実」

○我が国の総人口は2010年頃を境に減少に転じている。
○生産年齢人口は更に減少する（2060年にほぼ半減）一方で、高齢人口が増加していく。
○こうした状況を踏まえれば、人手不足は、恒常化しうる課題。



（資料）
総務省「人口推計」、
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」



（資料）
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

っているというのが、今起きている現実です。

❷第4次産業革命の波

まず、第1次産業革命は蒸気機関ですね。第2次が電気、更に第3次はITだと言われています。そして、現代の変革については第4次産業革命と言われていまして、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなどが、今、急激に発達を遂げています。スマホ1つとっても分かると思いますが、10年前までは、スマホのような手元の端末であらゆる情報にアクセスできる世界が訪れるなんてことは全く当たり前ではありませんでした。それが、たったこの10年ぐらいで当たり前になっている。実現不可能と思われていた社会がもう実現できるようになってきている。更に加えて、社会がここまで大きく変わると、産業構造や就業構造も劇的に変わる可能性が秘められている。具体的には、図表4 にあるとおりです。

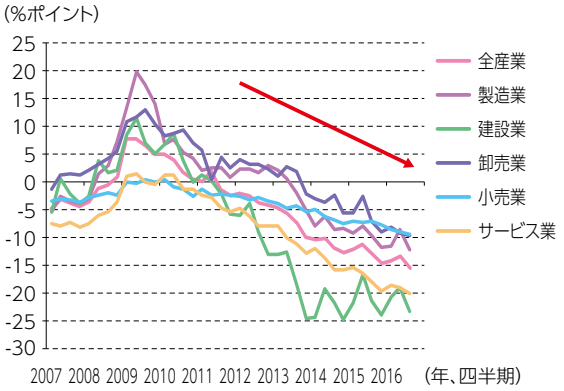
このように、第4次産業革命は、働き方も含めて大きく世界を変えていく、そういうことになります。

関連して少し補足すると、オックスフォー

図表3 人手不足の現状

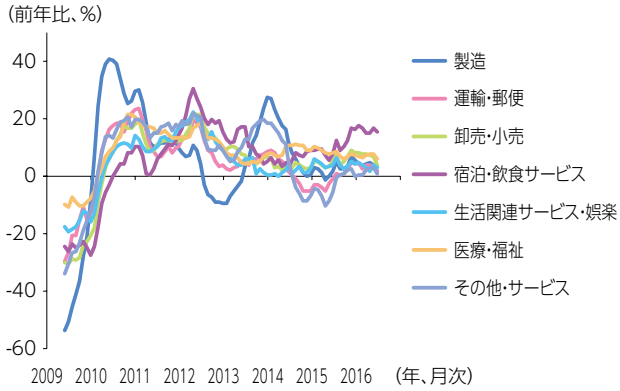
○あらゆる業種で、人手不足感が強まっている状況。業種別に見ると、サービス、運輸、建設など。
○女性や中高年など、これまで主たる働き手でなかった層の労働参画が不可欠。
○「人手不足」が、成長の最大の制約要因に。これからの「新しい常態(New Normal)」。

人手不足DI推移



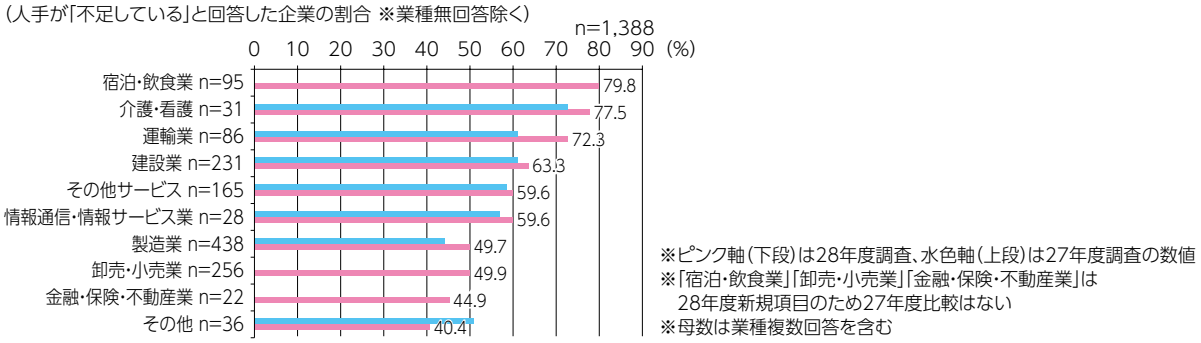
(出典)中小企業基盤整備機構「第145回中小企業景況調査」

新規求人数の動向(業種別)



(出典)厚生労働省「一般職業紹介状況」

業種別 人手不足感



※ピンク軸(下段)は28年度調査、水色軸(上段)は27年度調査の数値
※「宿泊・飲食業」「卸売・小売業」「金融・保険・不動産業」は
28年度新規項目のため27年度比較はない
※母数は業種複数回答を含む

(出典)日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」(平成28年6月29日)

図表4 あらゆる産業、あらゆる企業、あらゆる職種で、AI×データによる進化

AI × 産業・社会のニーズ		関連データ	革新的な製品・サービス
共通基盤技術(人工知能、IoT、ロボット) ×	運転制御技術 ×	事故データ、カメラ情報データ =	無人自動走行による移動サービス 無人自動走行車 等
	生産管理技術 ×	事故・ヒヤリハットデータ =	異常・予兆の早期検知等による安全性・生産性向上、保険・格付けの高度化 等
	バイオインフォマティクス / ゲノム編集 ×	生物データ =	新規創薬、機能性食品、先端材料製造、バイオエネルギー 等
	医薬品開発技術 介護に係る技術 ×	健康医療データ 介護データ =	個別化医薬品 自立に向けた介護ケアプラン 等
	エネルギー需要設備制御技術 ×	顧客データ =	エネルギーディマンドリスポンス、見守りサービス 等
	金融技術 ×	購買・商流データ、金融市場データ =	取引・決済データによる与信、資産運用アドバイスサービス高度化 等

ド大学のマイケル・A・オズボーン教授が2014年に公表した論文「未来の雇用」は、アメリカの仕事の47％は10年から20年後にAIに取って代わられる可能性が高いという、かなり衝撃的な内容になっています。この日本版が野村総研から出ていますが、それほど変わらない結果になっています。オズボーンレポートでは、AIで代替される可能性の高い職業（タスク）、低い職業（タスク）について、図表5のとおり記載されています。

野村総研が出している日本版では、確か、弁護士はAIで代替される可能性が低い方の職業とされていたので一安心です。ただし、代替されるかどうかは、正確には職業ではなくてタスク、すなわち、個別の業務が代替されるかどうかという話なのです。例えば、弁護士の業務の中で、判例検索は圧倒的にAIに代替される可能性が高いです。そういう意味では、少なくとも弁護士業務の一部がAIに代替される可能性は高いので、それはタスクベースで見るべきです。

タスクベースで見ると、例えば可能性が高い職業の一番最初にある、レストランの案内係というのも、確かに席に案内するだけなら誰でもできるということになりますが、超高級レストランの給仕のような、それこそおもてなしレベルのものは、AIに代替されないと思います。AIに代替される可能性が高いのは、あくまで「案内する」というタスクです。

やはり、AIが人間の雇用を奪うのではないか？と言われています。これも、正確にはAIが直ちに人間にとって代わるという話ではないのですが、経産省の「新産業構造ビジョン」図表6のとおり、何もやらないでいると左側

図表5　オズボーンレポート

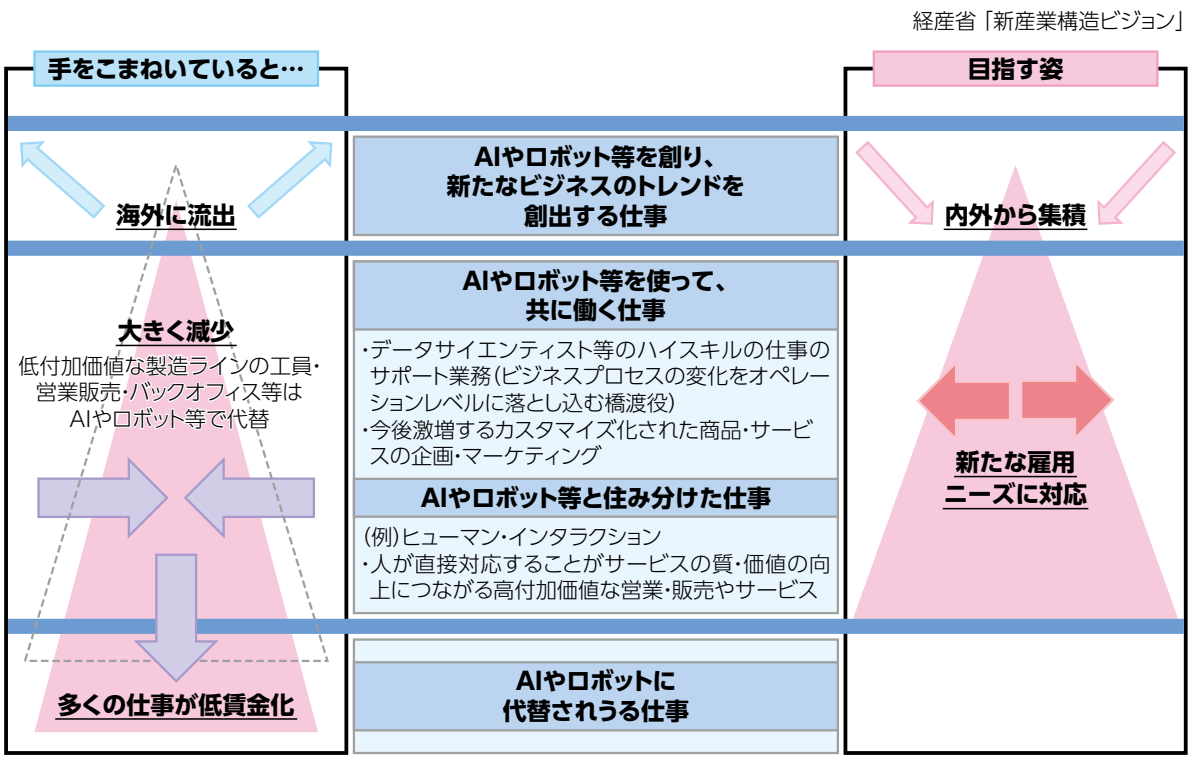
〔AIで代替される可能性の高い職業（タスク）〕

レストランの案内係	レジ係
自動車組立て工	公務員
新聞配達員	保険の審査担当者
銀行の融資担当者	

〔AIで代替される可能性の低い職業（タスク）〕

アートディレクター	経営コンサルタント
雑誌編集者	商品開発部員
内科医	ファッションデザイナー
大学教員	

図表6　AIが人間の雇用を奪う?



に書いてあるようになってしまうので、右側を目指しましょうということです。

振り返ると、昔の工事現場では、人がスコップで掘って、出た土は人がリヤカーで運ぶ世界でした。それが、テクノロジーの発達であっという間に、土を掘るのはショベルカーだし、運ぶのはダンプカーだし、重い物はクレーン車で何トンでもつり上げられるようになったわけです。では、土木工事に従事していた人の雇用が奪われて、不幸な人が増えたのかといったら、そのような実感はないのではないかと思います。テクノロジーの発達によって、新しいものができていく。例えば東京スカイツリー®のような、人手だけでは非常に難しかったものを造れるようになっている。そういったものを造っていける世界観を、どのように描いていき、そのためにテクノロジーをどのように使っていくのかということが、本来目指すべき世界であるということです。

❸変革のトレンド

ここまでを踏まえて、今後の変革のトレンドを整理しておきます。

（少子化・高齢化）
- 人口が減る日本。「働き方の多様化・柔軟化」により労働供給の間口を拡げることと、生産性の向上は、待ったなし。

（Winner-takes-all 経済への移行）
- 第4次産業革命、Society 5.0の進展。産業構造は変化し、「ゲームのルール」が変わってきた。

（付加価値の源泉が変化）
- 競争力と付加価値の源泉が、「産業」「企業」から「人材」に。必要とされるスキル、コンピテンシーも非連続変化。

まず1つ目は、少子化、高齢化、総人口が減っていく、生産年齢人口が減っていくという中で必要なのは、労働供給の間口を拡げることと、1人当たりの生産性を増やしていくことです。

2つ目の、「Winner-takes-all」とは、勝者総取りという意味です。グーグル（Google）やアマゾン（Amazon）などのように、現代社会ではトップを取ったところが総取りをする世界になりつつあり、産業構造がそれだけ変わってきているということです。それを踏まえて、働き方も変えていかなければならない。

3つ目は、企業の競争力の源泉が変わってきているという話です。競争力の源泉は、一昔前は“モノ”、すなわち機械です。その次に来たのが、“カネ”、すなわち資金をどう活用するか。そして、今、企業の偉い方が口をそろえるのが、現代社会では、競争力の源泉は“ヒト”、すなわち人材であると。ただでさえ生産年齢人口は減っており、しかもイノベーションを起こしていくのは結局人でしかないので、今や競争価値の源泉であり、希少材であるのは人材だと言われるようになってきています。

また、これだけ変化が激しい世界だと、10年程度で必要なスキルが変わってしまいかねない。習得したスキルが、わずか10年後にはもう時代遅れのものになるという可能性も高くなっているということで、スキルの非連続変化ということもあるでしょう。

2 「働き方改革第2章」とは何か

以上も踏まえつつ、「働き方改革第2章」とは何かという話に入ります。

働き方改革第1章とは何かというと、長時間労働への規制強化というところにスポットが当たってきたと思います。働き方改革の達成度も、時間外労働を何パーセント削減できましたというような感じで語られることが多かったわけです。

長時間労働は、健康面含め様々な悪影響を生じさせますし、また、先ほど申し上げたとおり、生産年齢人口が減少しているため、いろいろな働き手が参加できる社会にしないといけない。今までの男性中心の社会では、家庭は妻に任せて、僕は何時間でも働けますよという世界でしたが、いろいろな人が働きやすい世界をどう作っていくかを考える必要があるわけです。したがって、ファーストステップとして、長時間労働の是正は絶対必要です。

しかし、長時間労働の是正は、例えるなら、ボウリングのファーストピンなんです。働き

方改革で目指すのは、ファーストピンを倒すことではなくて、あくまでストライクです。長時間労働の是正そのものがゴールということではなく、そのファーストピンを倒した更に先に目指すべきものがあるということです。では、ストライクを目指すために何をすることが必要かというのが、「働き方改革第2章」の話です。

❶「生産性」と「エンゲージメント」

まず、何も考えずに労働時間を減らすだけだと、企業のアウトプットが減り、業績が落ち、全部賃金に跳ね返ってきて、働き手が不幸になってしまい、負のスパイラルが生じかねません。そこで、労働時間を削減して多様な働き手の労働参画を促しながら、より高い付加価値を生み出していくことが必要です。そのために何が必要かというと、「生産性」と「エンゲージメント」の2つの視点です。

生産性は、要するに同じ時間でのアウトプットをどう高めていくかという話です。

エンゲージメントとは、今、アメリカの人事業界では大流行しているワードで、日本でも流行してきています。エンゲージメントとは何かというと、従業員それぞれが、会社が実現しようとしている戦略や目標を理解し、納得して、自らの力を発揮しようとする自発的な貢献意欲、というような意味です。すなわち、従業員が企業と同じ方向を向いて、かつ自分から頑張ることができるかどうかということです。

エンゲージメントは、「会社と従業員の相思相愛」や、「向かおうとしている方向性の一致」といった言われ方をすることもあります。要するに、指示待ちの人ばかりの会社と、会社と同じ方向を向いて、どんどん自分でやろうとしている人ばかりの会社と、どちらの方がアウトプットが高まるか、というと、後者ですよね。

この点、日本の働き方の問題点は、図表7のとおりです。生産性が低いということは今まで散々言われています。更に大きな問題は、エンゲージメントは非常に低く、「熱意あふれる社員」の割合が6%しかいないことです。これは、139か国中132位なんです。アメリカでは32%いるのですが。さらに言うと、「周囲に不満をまき散らしている無気力な社員」が24%、「やる気のない社員」が70%いるというのがギャラップという有名な調査会社の調査で出ています。

❷「一人ひとり」がいきいきと働けること

先述した労働環境を踏まえたときに、長時間労働の是正と、生産性及びエンゲージメントの向上は、セットで行う必要があります。そのためには、大まかに言えば、「一人ひとり」がいきいきと働ける環境をどうやって作っていくかということが一番大きいテーマです。ポイントとしては3つあると考えています。

ポイント1：「成果」と「スキル」による人事評価

1つ目は、「何時間働いた」とか、「何年会社にいる」ということではなくて、アウトプット、すなわち「成果」とそれを支える「スキル」によってその人を評価しないとやる気は出ません。

これは、決して超競争社会を促そうとしているわけではありません。成果をしっかり評価するためには、その人の達成目標をどう設定するかが非常に重要になってくるわけです。みんながみんな同じ高度な達成目標を講じればいいということではなく、その人に応じた達成目標をきちんと見極めなければいけません。そういう意味で、今後は中間管理職、マネジャーの人事評価系のスキルも非常に重要

図表7　日本の「働き方」の問題点

生産性　・・・低い

- 日本の時間当たり労働生産性は、**OECD35か国中、20位**
  ※米国の約6割の水準
- 1人当たり労働生産性は、**OECD35か国中、22位**
  ※2015年OECDデータより

エンゲージメント　・・・非常に低い

- **「熱意あふれる社員」の割合は、6%。139か国中、132位。**
  ※米国は32%
- 「周囲に不満をまき散らしている無気力な社員」の割合は、24%
- 「やる気のない社員」の割合は、70%
  ※2017年ギャラップ社調査より

になってくると思います。

ポイント2：働く人のニーズや価値観の多様化に対応

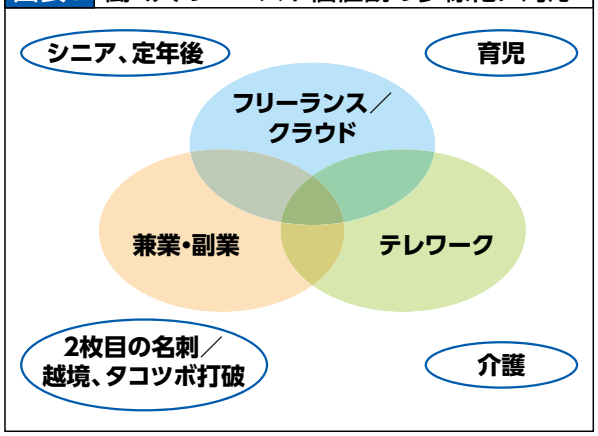
2つ目は、図表8にあるとおり、働く人のニーズや価値観の多様化に対応していく必要があるということです。先述のとおり、現代社会は、「何時間でも働いて、何でもやります」という男性ばかりではなくて、いろいろな働き手がいます。そういったいろいろな価値観に対応できるような制度を整えましょうということです。育児をしている人、最近増えている介護をしている人、そういう人も含めて、いきいきと働ける環境をどう作っていくのかということです。

ポイント3：人材投資「一億 総学び」時代に

3つ目は、最後のポイントです。本音を言えば、過重労働が自分の成長につながってきたという感想を持っていらっしゃる方も多いと思います。そこで、労働時間の短縮と一緒にやらなければならないのは、育成の質の高度化、人材投資です。その関連で、政府において、「人生100年時代構想会議」というものが平成29年9月から始まっています。

人生100年時代とは何かというと、ロンドンビジネススクールのリンダ・グラットン教授の『The 100-Year Life』（邦題は『LIFE SHIFT』）という著書の中で触れられている話です。2007年以降に日本で生まれた子の50％以上が107歳まで生きると書かれています。そうなると、20歳くらいまで勉強して、65歳まで働いて、その後は引退して余生を過ごす、というキャリア観は、当然のものではなくなり、キャリア観や生き方が多様化していくのではないか、という議論があるわけです。

図表8 働く人のニーズや価値観の多様化に対応



図表9のとおり、日本では大学を卒業したら勉強は終わりという風潮があり、大学や大学院といった高等教育機関に入学する社会人の割合が諸外国に比べて低いです。しかし、今後の社会では、リカレント教育、要するに学び直しです。働きながら学んで、学びながらまた学びを生かすために働くということが必要になってくるのではないかということです。

弁護士の皆さんは、法改正や裁判例のアップデートなど、自分で勉強することについて抵抗がない方々だと思いますが、いろいろな調査によると、国際的に見ても、日本は社会人が自分の学習に対して投資をするという意識はとても低いようです。

なぜ社会人が学習に自己投資をしないかというと、原因の1つは、会社がそれを評価しないからというところもあります。会社は、せいぜい資格を取得したら資格手当を10万円ぐらい支給するとかその程度で、自分の出世に役立つかといったら、そうでもない会社が多いように思います。

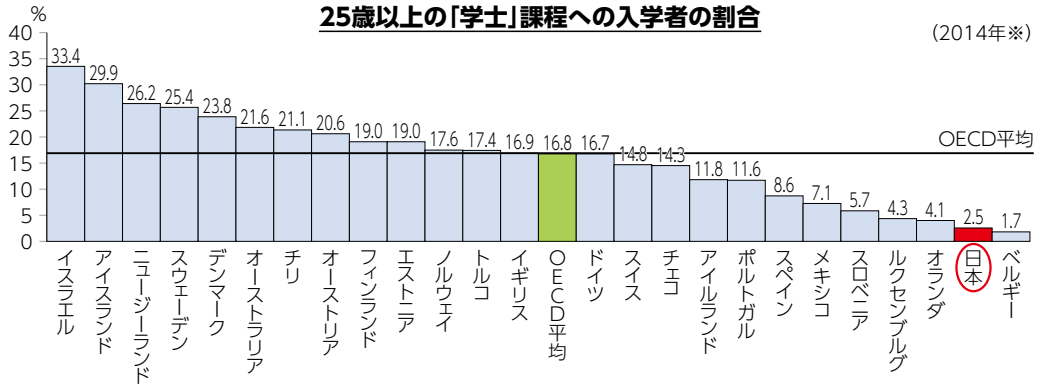
今後必要な能力に関しては、図表10にあるとおり、4段構えになると思います。まず、一番下は、マインドの問題です。頑張ろうとする意思。そこからだんだん能力を積み重ねていって、語学や専門知識は上の方になります。下の方のマインドや基幹能力も高めていく必要があります。

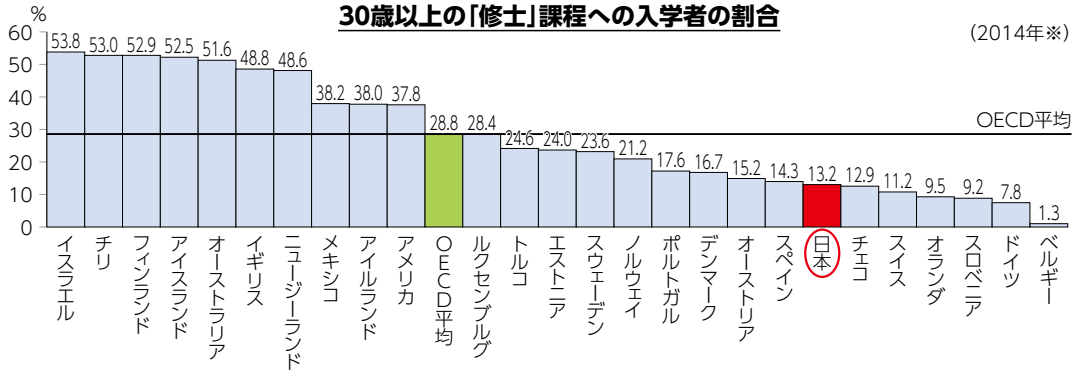
先述のとおり、活用可能なスキルが10年程度でどんどん入れ替わってしまう時代だと、1つのスキルを伸ばすというよりは、どんどん新しいスキルに挑戦するというマインドを持っているかどうかの方が重要になってくるということです。同じようなことがリンダ・グラットン教授の『LIFE SHIFT』でも書かれていまして、「新しい経験に開かれた姿勢」、要するに変身をすることができる資質を身に着けていかなければならないわけです。

キャリアに関する考え方も変わってくるわ

図表9 高等教育機関における25(30)歳以上入学者割合の国際比較(リカレント教育)

●日本の「学士」課程及び「修士」課程における社会人入学者の割合は、低いものにとどまっている。(2014年)





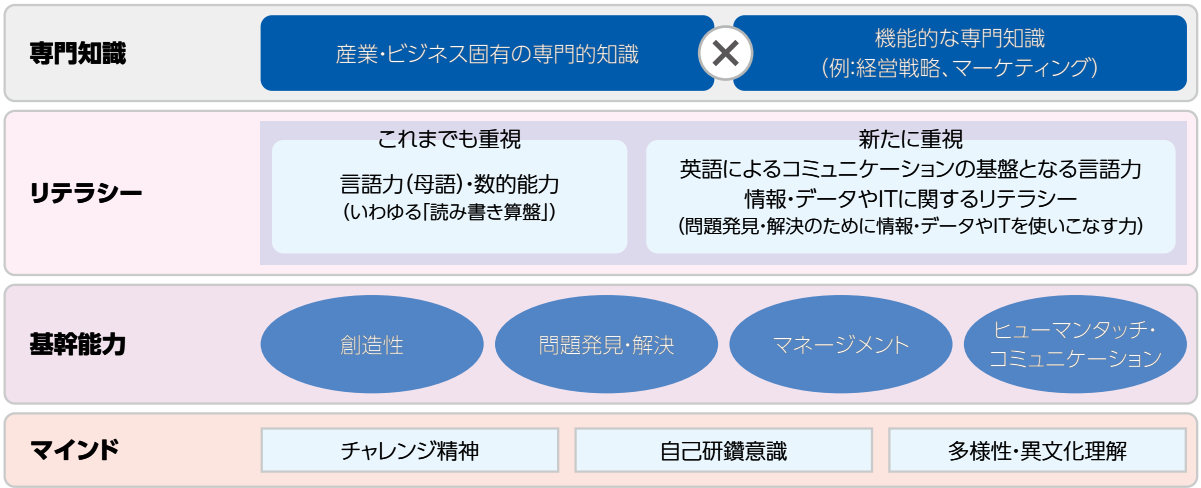
※日本の数値は2016年。
出典:OECD Education at a Glance(2016)(諸外国)及び「平成28年度学校基本統計」(日本)。
日本以外の諸外国の数値については、高等教育段階別の初回入学者の割合(留学生を含まない)。
日本の数値については、それぞれ①短期大学、②学士課程、③修士課程及び専門職学位課程、④博士課程として算出(留学生を含む)。

※文部科学省将来構想部会(第9期～)(第1回)配付資料より抜粋

図表10 第4次産業革命への対応に必要となる能力

●新しい内容の仕事に対応するため、必要なマインド・基幹能力・基本リテラシー・専門知識の再定義が必要。

第4次産業革命で求められる能力・スキルのイメージ



出所:経済産業省新産業構造部会の議事等より作成

けです。かつては“キャリアラダー”、すなわち、キャリアとは、会社のいうとおりにやることであって、それは会社の作った1本のハシゴを上るだけでした。例えば転勤命令に従わないなど、ハシゴを下りたら出世できないという完全2択だった世界です。そうではなく、これから重要になってくるのは、“キャリアGPS”、すなわち、自分の中に羅針盤を持って、自分がどこにいるか、どこに行きたいかを、自分で見定めて、どこにでも行こうとするという、そういう姿勢が必要になってくるだろうと思います。

❸人材戦略＝経営戦略

ここまで働き手の目線で説明しましたが、企業から見た場合、企業と働く人の関係というのがコマンド&コントロールの世界ではもうなくなってきており、パートナーシップに近づいてきている中で、人材戦略、すなわち人材をどう扱っていくかということが、経営戦略そのものになってきています。どういう人材に、どういう業務を振り分けていくのか。いろいろな人がいる中で、その人に合った人事、すなわち「個別最適」をどう目指していくかが、今後の人事のトレンドです。

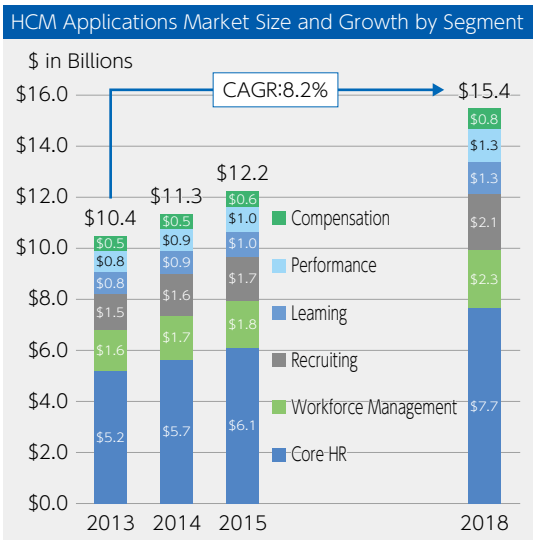
そういうことに関連して、HR（ヒューマンリソース）テクノロジーというものがあります。これは要するに、人事業務にAIやビッグデータなどのテクノロジーを活用していこうというものですが、最近、非常に流行り始めています。今までの人事業務は、この人をどこに配転しようかということも、鉛筆なめなめ、将棋の駒を動かすみたいな勘と経験の世界でした。人によっては「勘」と「経験」と「度胸」で「KKD」なんて言ったりするのですが、そういう世界でした。ここにテクノロジー活用の余地が出てきています。

図表11のとおり、HRテクノロジーの市場規模は、アメリカでは既に約100億ドル、すなわち約1兆円市場です。年平均成長率は約8％の勢いで増えています。2018年には約150億ドルになると予想されています。日本でも、アメリカに比べると規模は小さいものの、2年続

図表11 HRテクノロジーの市場規模

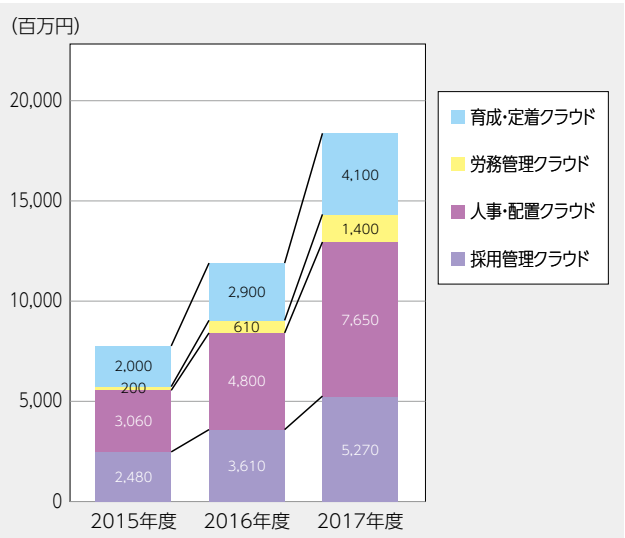
- アメリカでは、**既に100億ドル市場。年平均成長率も8%超**。
- **2018年予測では150億ドル。2022年には220億ドルになる**との予測もあり。
- **日本のHRTechクラウド市場も急成長中**。2015年度:77億円、2016年度:119億円、2017年度:184億円（予測）※講演当時。**2年続けて50%超の伸び率**。
- **2021年度予測では613億円**。

アメリカのHCM市場規模



(出典)SHEA & COMPANY

日本のHRTechクラウド市場規模



(出典)(株)ミック経済研究所

けて50％超の伸び率で市場が成長しており、2017年度には約184億円になると予測されています（※講演当時）。

経産省もHRテクノロジーに非常に注目しており、平成29年7月25日には「HR-Solution Contest ～働き方改革×テクノロジー～」というコンテストを開催するなどして盛り上げを図っています。

HRテクノロジーでは、例えば次のことが既に実現されています。

- **AIによるエントリーシート選別**
- **過去データ及びAIの活用による採用選考**
- **データ･統計を用いた、従業員異動後の活躍予測**
- **配置換えシミュレーションによるチームの業績予測**
- **AIによるキャリア開発支援、トレーニングの推奨**
- **人事･勤怠管理データ等から精神状態への悪影響状況を検出**
- **出勤時間の微妙な変化や遅刻、残業、早退、打刻忘れからの退職可能性予測**

一番上のものは、実際はAIで合否を完全に決めているわけではなく、合格した人は通過させ、不合格だった人は人事が再度見直して通過させるかどうかを決めるという形にしているようです。データとAIの組合せによって合格者を選抜し、それによって削減できた人事部の労力は、内定を出した人の引き留めに使うという会社などもあるようです。ほかには、退職者予測などもできるようになっています。

❹働き方改革の本質

このように、HRテクノロジーも広がっている中で、働き方改革の本質は、次の3点になっていくのだろうと思います。

①成果、生産性に基づく評価へ

- 「一億総制約」を前提として、長時間労働の是正と生産性の向上をセットで。
- 「何時間働いたか」、「何年勤続してきたか」ではなく、「成果」と「生産性」で評価される仕組みへ。

②「時間」「場所」「契約」にしばられない、柔軟かつ多様な働き方の実現

- 兼業･副業、雇用関係によらない働き方（フリーランス、アライアンス）、テレワークなど、働き方を多様化。

③「人生100年時代」のスキルの生涯絶え間ないアップデートと「キャリア･オーナーシップ」によるプロフェッショナル化

- 「人財」という資産のROA（Return on Asset）を最大化。

弁護士の皆さんは士業なのでプロフェッショナルだと思いますが、今後は従業員も士業のように勉強を重ね、プロフェッショナル化することが必要になってくるのではないかと思います。

4 質疑応答

Q AIで生体情報を取り、血流等で労働者のやる気などを測ろうという議論がありますが、一方で、プライバシー侵害にもなり得るような話だと思っています。そのあたりについて経産省内部で話があれば教えていただきたいと思います。

白石 今のところ、経産省を含め国としてこのHRテクノロジーについて、盛り上げを図っていく時期ということで、法的な規制をすることは考えていないという状況ではあります。ここからは私個人の見解ですが、結局は個別法の問題になると思います。プライバシーであれば個人情報保護の問題です。

したがって、会社として従業員の情報を取るという場合には、個人の同意を取ってやっているというのが基本です。また、労働法的な観点でいえば、解雇する人をAIが選別するとして、労働法的に問題ないのかというと、AIの判断をそのままうのみにしているわけではなく、AIの出してきた情報を参考に人間が判断しているので、AIだけが判断しているわけではないと。ただし、AIの判断があまりにブラックボックス化してしまうと少し問題であろうと思います。結局、ビッグデータは過

去のデータなわけです。したがって、例えば、過去に差別があった場合、そのデータを使うとその差別の焼き直しが起きてしまうのではないかという議論は起きているので、そういったところは気を付けていかなければいけないだろうとは思います。ただ、経産省としては、今のところそれほど表立った動きはないです。

Q 同一労働同一賃金で1点質問があります。法律要綱案のところで、労契法第20条を削除し、パートタイム労働法と合体するとのことですが、例えば、有期雇用やパートの人が正社員との待遇の差が不満で争いを起こすといったときに、労契法から削除されてしまうと、民事上の争いにならなくなるということでしょうか。合体するというパートタイム労働法の方は行政法ですよね。行政ADRか何かに申し出てもらい、助言や指導で解決していくという理解でいいですか。

白石 いえ、これは訴訟上の根拠になります。現行のパートタイム労働法の第8条や第9条、不法行為等に基づいて請求していると思いますが、そういう意味では直接その違反で賃金請求することは可能です。請求が可能な形で整理することになっています。実行計画に「不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する」とあるとおりです。

東京美術倶楽部®　〒105-0004 東京都港区新橋 6-19-15　TEL.03-3432-0191　http://www.toobi.co.jp

創業111年の歴史を持つ当倶楽部は、東美ミュージアムでの展覧会の企画・開催、展示ホール・茶室など催事会場のご提供、及び、美術品の評価・売却、著作権管理など、様々な活動を通じて日本の文化の創造と発展に貢献しています。
なお、東京美術倶楽部に於いて行ってまいりました美術品鑑定は、2018年10月1日より一般財団法人東美鑑定評価機構に移管されました。

美術品鑑定
TCFA 一般財団法人 東美鑑定評価機構
日本画・洋画・工芸
東京美術倶楽部で40年以上蓄積したノウハウと、実績を継承し更に向上を図る
〒105-0004 東京都港区新橋 6-19-15
TEL.03-3432-0713　http://toobi-tocf.co.jp/
東美鑑定評価機構

催事・貸会場
TOBI MUSEUM 東美ミュージアム 東京美術倶楽部
展覧会・和室庭園・発表会ほか

評価・売却　著作権管理
東京美術倶楽部®
査定・売却代行・作家権利許諾
東京美術倶楽部