

東京労組 学習会
安倍「働き方改革法案」の本質

東京労組顧問 近藤昭雄

安倍「働き方改革法案」の本質－（１）

はじめに

2017.9.15 労働政策審議会－労働大臣に対し、「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案要綱」を答申

i. ところが、その基になった4つの「分科会」からの答申は、同月14日、あるいは15日、そしてまたその基である「部会」からの「分科会」宛答申は12日

もっとも、労政審労働条件部会の「今後の労働時間等の在り方について」なる「報告書」（2015年2月13日提出）*で、今回「答申」とほぼ同一内容の提言がなされている

ii. 8法案一括提案という粗雑さ

法案の作成過程のそのような様を反映して、その内容も、重大な問題点をはらんでいる。そこで、以下、2回に分けて、労働基準法とパート労働法に関する改正提案部分を中心に、「要綱案」のはらむ問題点について指摘するとともに、それらに対する、労働組合運動の対応課題について、考察していくことにする。

*これについては、2015.3.15「労働時間法制改革の動向」として、学習会

I. 時間外労働の上限規制

1. 時間外労働の上限規制に関し、労働基準法の改正内容として示されている要点は、次の3点で

①36協定において定めることができる時間外労働の「限度時間」を「1ヶ月について45時間及び1年について360時間」とすること

②36協定においては、「通常予見することのできない業務量の増加等に伴い臨時的に上記「限度時間」を超えて労働させる必要がある場合」について、時間外労働・休日出勤をさせることができる旨を定めることができ、その場合の限度時間は、上記限度時間と合わせて、上限「1ヶ月100時間・1年720時間」とすること、その場合には、45時間を超えることのある「月数」を定めること

③上記限度規制については、「工作物の建設の事業・自動車運転の業務・医業に従事する医師」については、法律施行の日から「5年間」、その適用を猶予すること

2. しかし、これは、基本、従来と、本質的变化はない

①時間外労働時間数規制の軌跡

i. ～1981年 制限なし

ii. 1982年～1998年 労働省告示に基づく、「目安時間」の時代

・1ヶ月45時間・1年360時間規制の始まり

・建設・運輸の適用除外

iii. 1999年～

・36条の改正－2～4項に根拠付けられた労働省告示による規制

基本的内容は、82年告示と変わらず－むしろ、「特別の事情」がある場合の無制限な延長の容認

②限度時間数の労基法本文への明示は初めて

しかし、「厚労省告示」によるとはいえ、36協定で定めた「限度時間」を超えた時間外労働は、基準法32条違反で処罰される――確かに、現行労基法では、「厚労省告示」の遵守は、労使の努

力義務に止まってはいる（36条3,4項）。→労使の「やる気」の問題

↓

「やる気」のないところでは、法を変えても、現実には、何も、変わらない

- ③「特別の事情」がある場合の上限超えにつき、現行「厚労省告示」には、「上限規制」がない——
それに対し、上限規制を加えるのは、一定の前進——しかし、それも、「過労死」水準

II. 労働時間規制の「弾力化」の一層の促進

「弾力化」とは——1日8時間・1週40時間という労働時間規制の「枠」を外して、「それ以上の期間（例えば、1ヶ月）の総労働時間が、『法定労働時間』以下であればよい」とするやり方

その導入・拡大は、89年改正に始まる

各種変形労働時間制（32条の2・32条の4・32条の5）、フレックスタイム制（32条の3）

1. フレックスタイム制の拡大

「フレックスタイム制の清算期間の上限を3ヶ月とする」とともに、清算期間が1ヶ月を超える場合には、1ヶ月を平均して、1週間あたりの労働時間が50時間を超えない範囲で労働させることができるものとし、平均50時間を超えた場合には、割増賃金を支払うべきものとする

2. なし崩しの長時間労働の危険性

従来型の「1ヶ月単位のフレックスタイム制」（32条の3）の場合

1ヶ月の「法定労働時間」[小の月（大の月）－171.43……（177.14……）h]の範囲内で、「労使協定」で、1ヶ月の総労働時間を決めて、労働者が、自分で出・退勤の時刻を決定しながら、その総労働時間を働く、というもの

- ①この構図に合わせて、「3ヶ月単位」ということになると、

3ヶ月の法定労働時間は、

大・小・大の組み合わせで、525.7……h

小・大・小の組み合わせで、520h

ということになり、労働者の自主決定に基づく、

とはいえ、超長時間の超連続勤務が可能になってしまう

- ↓ ②そこで、「1ヶ月を平均して、1週間あたりの労働時間が50時間を超えない範囲」のものとする

しかし、これでも、総労働時間数は、

小の月－214.2……h 大の月221.43……h

そして、1日当たりの労働時間の制限はないから、1日・23時間勤務や、1日10時間・

12日連続勤務といった事態も、可能となる

したがって、「労働者の自主決定」に名を借りた、このような超長時間の超連続勤務を可能にするような「3ヶ月単位のフレックス」などという構想は、断固、阻止すべき

- ③それが不可能なら、せめて、

i. 現行「1年単位の変形労働時間制」（32条の4）における採用条件（労基則12条の4・③項）

イ. 1日10時間 ロ. 1週52時間限度 ハ. 毎週1日の休日の保障 ニ. 連続勤務は6日限度
のような制限を付けるべき

ii. 労働者の自主決定権の保障——本来のフレックスタイム制の確保

iii. 厳密・正確な出・退勤管理の確立

Ⅲ. 労働時間の法的規制の放擲——裁量労働時間制の拡大

1. 裁量労働時間制の拡大

1) 「企画業務型裁量労働制」(労基法38条の4)の「対象業務」に、

- ①「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該業務の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」と、
- ②「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」の2つを追加すること、

2) 「企画業務型裁量労働制」において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に、「始業及び終業の時刻の決定」が含まれることを明確化すること、

3) 一方、「対象業務」に従事する労働者の健康・福祉を確保するための措置については、いわゆる「インターバル制」、「労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇の付与、健康診断の実施等」について、「労使委員会が決議したものを使用者が講じるものとする」とに止めている。

2. 裁量労働時間制の歩みと、その本質

1) 裁量労働時間制の導入——89年改正

概念・趣旨のあいまいなままの導入

この制度は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示をすることが困難なもの」として、労基則で定めた「専門的業種」の労働時間数については、「労使協定」で定めた「労働時間数」とみなし、処理するというもの

しかし、何故これが必要なのか、32条を中心とする労基法の労働時間規制の枠組みの中で、どう位置づけられるのか、等について不明確なまま、強行的に導入

2) 「成果主義」イデオロギーの強調と裁量労働時間制の拡大——99年改正

「成果主義」イデオロギーの強調→サラリーマン労働への一律的適用の主張

その結果としての、「企画業務型裁量労働制」（「事業の運営における事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」）の登場

↓

専門的業務型における「仕事のやり方についての労働者の裁量可能性」要素は、すっ飛ばされて、事務労働に一般化

3) 事務労働全般への適用の完成と、営業職への適用拡大

今回改正案により、事務労働全般がカバーされ、さらに営業労働にまで拡張されることになる

↓

サラリーマン労働については、全面的に、裁量労働時間制の適用下に入る

↓

サラリーマンの労働時間は、実質、「労使協定」の規制下に置かれる

それは、労基法による労働時間規制の放擲である

安倍「働き方改革法案」の本質－（２）

はじめに

安倍「働き方改革法案」の本質－（１）で、「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案要綱」の労働時間法制関連の問題について、論及した

ここでは、労働基準法の労働時間法制関連の残された問題と、労契法・パート労働法の改正問題の２点取り上げ、検討する

I. 高度プロフェッショナル制度

１．労使委員会が、５分の４の多数を以て、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」（対象業務）に該当するものと決議し、労働者の「書面による同意」に基づき、その業務に従事させた労働者については、労基法３２条の労働時間規制、週休制の原則、休憩時間に関する規定、深夜労働に対する割増賃金支払いに関する規定全てが、適用除外とされる。

①上記対象業務としては、「今後の労働時間等の在り方について」と題する２０１５年２月１３日付労政審労働条件部会報告書によると、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、研究開発の業務等が予定されている。

②また、賃金の額が、「１年あたりの賃金額に換算した額が基準年年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月決まって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人あたりの給与の平均額をいう）の３倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。」が条件であるとされ、同じく、上記「労働条件部会報告書」によれば、１０７５万円程度が予定されているという。

２．胚胎する鬼子

これは、労基法の労働時間規制規定の全てが適用除外されるというとんでもない制度であるが、対象業務は特定の職種に限定され、かつ、賃金額が一般の労働者の平均年収の３倍を相当程度上回る相当の高額所得者を対象とするということで、影響は、さ程のものでないように見えてくる。

しかし、これは、労基法の労働時間規制の枠組みを全面破壊するとんでもない要素をはらんでいる。

１）労基法３２条——「労働時間」は、１日８時間・１週４０時間を超えてはならないものとする
そして、この「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう」とされる（三菱重工長崎造船所事件・最１小判平１２・３・９）

↓

すなわち、労基法の労働時間規制の基本コンセプトは、「使用者の指揮命令下にある時間の長さの規制」——その対概念としての、「休憩時間の自由利用」

その時間が長くなると、労働者の肉体・精神に過重な負担となり、また、市民としての生活時間が奪われるから

|

このことの「価値」は、従事する業務内容や、所得の多寡によって左右されるべきものではないところが、高度プロフェッショナル制度は、この価値基準を否定し、全く異なった理念、

枠組みにおきかえようとするもの＝労基法の労働時間規制枠組みの全面否定



この鬼子を誕生させてはならない

2) 「悪法」の歩みは、いつも、こっそりと始まり、後に牙をむく——歴史に学べ！

例えば、

- i. 派遣法——1986年、16の専門業種に始まる→99年、一般化（ポジティブリストからナガティブリストへ）→2003年、「製造業」への拡大
- ii. 1989年、3ヶ月単位の変形労働時間制の導入→99年、1年単位へ拡大
- iii. 89年、フレックスタイム制の導入→3ヶ月単位への拡大の画策
- iv. 89年、「専門業務型裁量労働時間制」の導入→「企画業務型裁量労働時間制」の追加＝事務労働への拡大

3) この制度は、「サラリーマンイグゼンプション制度」の亜種として登場したもの

II. 労契法20条削除とパート労働法への統合

1. パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の名称を、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と、名称変更し、有期雇用労働者の労働条件差別に関する問題をパート労働法に組み入れるとともに、労働契約法20条を削除する。

これに伴い、

- ①「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して相違を設けてはならない」という規定を入れ、
- ②パート労働法9条の後段部分を変更して、「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情から見て、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（…「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」…）については短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」修正する。

2. 統合に名を借りた正規・非正規平等化の放棄

1) 規定の「あいまい化」による有効性の後退

労契法20条——両者の労働条件に相違がある場合に、「当該労働条件の相違は、労働者の業務の種類及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」



前記①の規定——「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの

を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」

2) 正規・非正規峻別肯定判決の論理への接近

労働条件格差の不合理制判断に際して、考慮されるべき要素として、「当該待遇を行う目的」が明示

|

正規・非正規間の労働条件格差につき、日本的人事管理制度の下での、企業における正規・非正規の人事管理上の位置づけの違いを根拠に、その正当性を肯定した一連の判決の論理につながり、また、非正規労働という形態を利用して生産コストを引き下げるといふ、経営側の論理を格差正当化の根拠として認めることに道を拓くもの

3) 格差の比較対象、したがって救済対象の限定

救済対象が、「基本給、賞与その他の待遇」と、具体化され、限定化された

↓

労契法20条に関する厚労省通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」（厚生労働省労働基準局長発 都道府県労働局長あて）（20条において救済対象となるのは、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する。）が否定される危険性

4) 正規・非正規峻別の肯定化の危険

前記②（パート労働法9条）は、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」（「当該事業所における慣行その他の事情から見て、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる」）に限定しての差別取扱い禁止＝通常の労働者と「同視できない労働者」については、差を設けてもよい→正規・非正規差別の正当化、固定化
パート労働法3条の経験を見よ

2018 年 1 月 13 日 東京労組本部