

# 過労死と職場における差別の根絶を求める請願署名 安倍「働き方改革推進法」の問題点と署名のポイント

## 安倍「働かせ方改革」の危険な狙いを知らせ、私たちの要求に基づく本物の改革を実現させよう！そのためにも「請願署名」を大きくひろげよう！

今の日本の働く現場では、多くの仲間が長時間残業と過密労働、健康への配慮に欠けた夜勤交替制労働、不安定な雇用や差別的な処遇のもとで働いています。心身の健康を損なう人も後絶たない状況であり、対策はまさに急務の課題です。

政府も、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現による非正規雇用労働者の待遇改善を行うと言い、「働き方改革推進」の旗を振ってきたはずですが、

ところが、9月に労働政策審議会が答申した「**働き方改革推進法案**」の内容ときたら、

- ①残業代ゼロで働かせ放題の事態を招く  
「高度プロフェッショナル制度創設・裁量労働制の対象業務拡大」法案  
「過労死残業容認の時間外上限規制」法案  
(いずれも労働基準法の見直し)
- ②同一労働でも賃金格差容認の  
「名ばかり均等待遇」法案  
(有期パート法案創設、労働者派遣法見直し)
- ③国の労働施策を「生産性革命」の手段にする「雇用流動化リストラ推進」法案  
(雇用対策法の見直し)

など、働き方の改善どころか、**悪化を招きかねない労働立法**となっています。

この資料で法案の問題点をつかみ、それを多くの人々に伝えてください。そして、**請願署名**の賛同を広げてください。

**残業代ゼロ働かせ放題  
過労死ライン合法化  
正規・非正規の待遇差別  
NO!!**

安倍「働かせ方改革」は長時間労働をひろげ、雇用を流動化し、多様な形態の非正規雇用を増やして人件費を抑え込もうとするものです。これでは、労働者の暮らしはますます厳しくなり、消費は冷え込み、デフレ不況が再燃します。労働者の命と健康、生活を守るためには、労働法制の規制強化が必要です。

**当面する課題と私たちの要求**

安倍政権は、労働時間と均等・均等待遇に関する法律を見直そうとしています。請願署名で私たちの要求を国会に伝え、過労死と職場における差別を根絶し、すべての労働者の賃金・労働条件を改善する政治への転換を進めよう。

**労働時間法制は規制強化を!**

政府は労働時間法制改善法案を撤回すべきです。必要なのは、以下の法改正です。

- ① 総労働時間を労働監督官が定める範囲に限定する
- ② 睡眠と生活時間を確保するための期間(インターバル)規制を導入する
- ③ 身体に有害な夜勤交替制労働の規制を強化する
- ④ 労働時間規制の基本である労働時間の記録と記録を厳格化する
- ⑤ 法律を遵守させるため労働基準監督官等を増員する

**性別・雇用形態別の待遇格差を解消するための関連法の改正を!**

性別・雇用形態別の差別をなくすため、以下の内容の関連法改正が必要で、以下の内容の関連法の改正が必要です。

- ① 雇用形態の違いによる差別を禁止し、待遇に差をつける場合は使用目的が合理的理由を説明・立証する責任を負う
- ② 「将来の解雇猶予だから」とか「転勤の可能性があるから」といって、今の仕事に選り好まないのに格差を正当化することは不可とする
- ③ 正社員の下で格差を正すというやり方は労働法の原則に反する。ハラスメントで禁止する
- ④ だれもが安定した雇用で働けるように、有期契約や派遣労働の適用を規制し、無期契約・直接雇用への転換を進める

**署名にご協力をお願いします**

**全労連・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション**  
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620 http://www.zenroren.gr.jp

全国労働組合総連合・労働法制中央連絡会

# 「働き方改革推進法案」の問題点

## 1. 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)

○対象労働者について、労働基準法第四章で定める労働時間（時間外規制）、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度。

●人事権も業務の決裁権もない専門職に対し、労働時間規制のほとんどを適用除外すれば、長時間労働となるのは必至（今の裁量労働制ですらそうになっている）。「成果型労働制」というが、成果に応じた報酬を義務付ける規定もない。「定額・働かせ放題、過労死促進制度」は撤回すべき。

**導入要件** 社内に設置する労使委員会の委員 5 分の 4 以上で以下を決議し、行政官庁に届け出ること。

- ①対象業務（金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発「等」）等にいろいろ入る
- ②対象業務につかせようとする労働者の範囲、職務の明確化、対象者の同意
- ③毎月勤労統計の平均給与の 3 倍を相当程度上回る額以上の収入がみこまれること（1075 万円？）
- ④「健康管理時間」（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間の合計）の把握
- ⑤年 104 日、4 週 4 日以上の日付与
- ⑥イ～二の健康確保措置（ひとつ選択）
  - (イ) インターバル規制・深夜業回数規制
  - (ロ) 健康管理時間による 1～3 か月単位の上限規制（月時間外 100 時間）
  - (ハ) 年 1 回以上の継続した 2 週間の休日付与
- ⑦健康管理時間について、時間外労働・休日労働が月 100 時間を超えた場合、医師の面接指導。結果に応じた有休休暇付与、健康診断。

### こんな働かせ方も合法！

**例1** 1日 24 時間×261 日労働 =年 6264 時間労働

4 週 4 日以上・年 104 日以上の日付与、あとは健康診断をすればOK

**例2** 16 時間×256 日労働 =年 4096 時間労働

年 104 日休日＋有休 5 日付与、インターバル 8 時間の休息確保でOK

…つまり

### 高度プロフェッショナル制ってなに？

- ①特定の専門職
- ②年収 1,075 万円以上

この 2 つの条件を満たす人は  
いくら働いても  
**残業代ゼロ**



でも…

「将来的には  
年収 400 万円以上にしたい。」  
経団連 榊原定征会長（当時）



「小さく産んで大きく育てるので、  
ぐっと我慢してとりあえず通す。」  
塩崎恭久厚労大臣（当時）



給料定額で無制限で働けてこと

## 2. 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

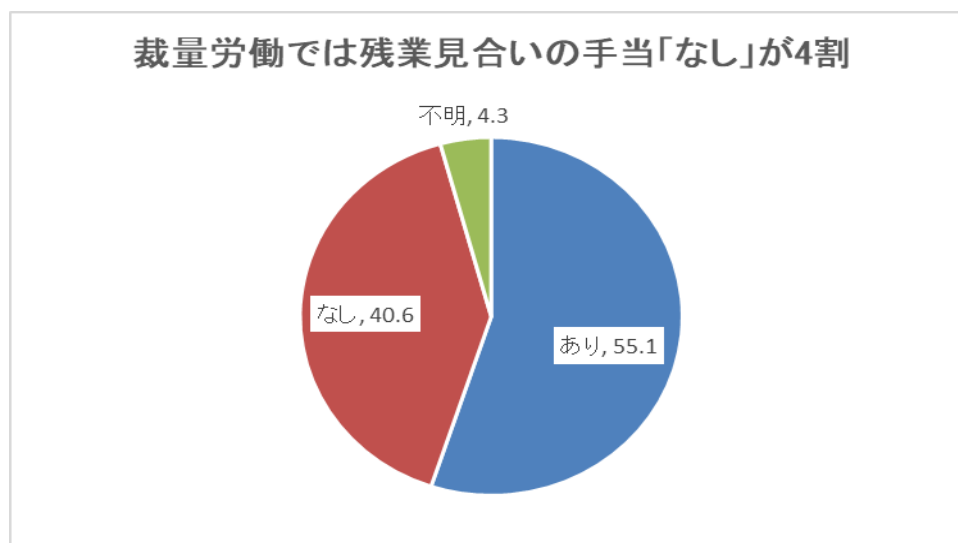
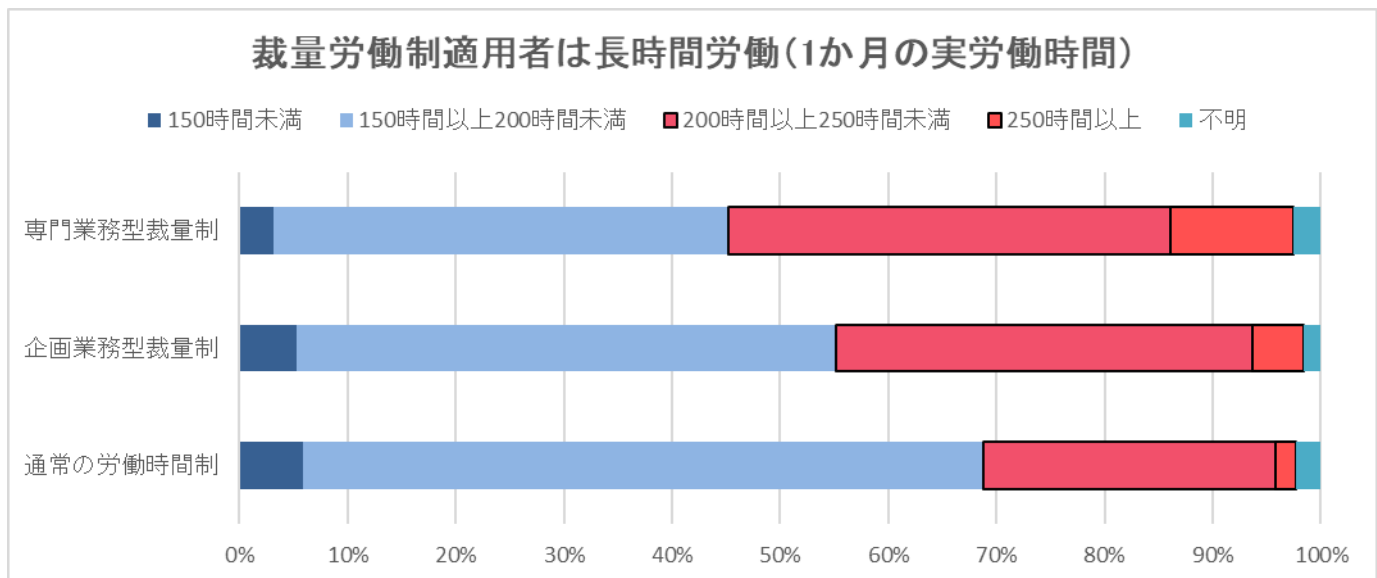
○実労働時間とは別に、労使委員会であらかじめ決議した時間働いたものと「みなす」ことができる制度（みなし労働時間制）。その対象業務を、提案型営業や、本社企画部門以外の PDCA サイクルをまわす業務に拡大する。

●人事権も業務量や納期を決裁する権限もない営業職や企画立案・調査分析担当職に対し、実労働時間管理を行わず、「みなし労働時間」を適用すれば、長時間労働化は必至（現在の裁量労働制で働く労働者の傾向から明らか）。健康福祉確保措置も不十分。「**不払い残業合法化・過労死促進制度**」は撤回すべき

**導入要件** 社内に設置する労使委員会の委員 5 分の 4 以上で以下を決議し、行政官庁に届け出る。

- ①追加する対象業務（企画・立案・調査・分析を主として行うとともに、それらの成果を活用し、i 事業運営の実施状況を把握・評価する業務、ii 法人顧客を対象とする提案型営業業務）
- ②対象労働者の範囲（勤続 3 年目以降の要件を新設）
- ③みなし労働時間（1 日あたりの時間数）
- ④「健康・福祉確保措置」（以下からひとつ選択：インターバル、上限規制、追加の有休付与、健康診断）

「自由に働いて、早帰りもできる？」いや、「長時間働かされて、残業代も支払われない」ケース多数



資料：いずれも労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査・労働者調査」（2014年6月）

### 3. 時間外労働時間の上限規制

○労働基準法にはじめて時間外労働の上限を取り入れ、休日労働を含めた上限時間を単月 100 時間未満、2～6 か月の各平均で 80 時間未満、年間 960 時間等とする。

●時間外労働・休日労働の上限は導入すべき。だが、政府案では過労死を防止できないばかりか、長時間残業を容認することの弊害が懸念される。長時間労働が著しい自動車運転、建設、医師、研究開発への適用を猶予・除外する点も問題。「**過労死ラインの残業合法化法案**」上限規制の時間を引き下げ、適用除外はなくすべき。

政府の上限規制案では、過労死を防止できない

## 休日含む年960時間の残業が合法化？ 36協定によって可能となる残業時間上限についての政府案

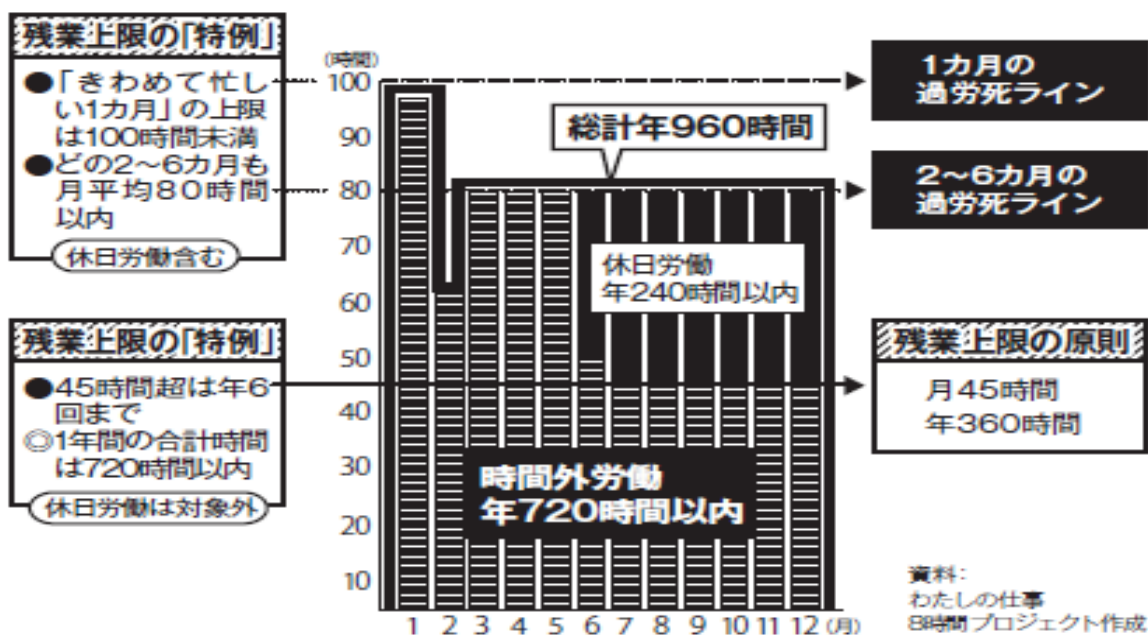


表1-6 脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

区分	年度		うち死亡	
	平成26年度	平成27年度	平成26年度	平成27年度
45 時 間 未 満	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )
45 時 間 以 上 ～ 60 時 間 未 満	0 ( 0 )	1 ( 0 )	0 ( 0 )	1 ( 0 )
60 時 間 以 上 ～ 80 時 間 未 満	20 ( 0 )	11 ( 1 )	10 ( 0 )	4 ( 0 )
80 時 間 以 上 ～ 100 時 間 未 満	105 ( 5 )	105 ( 5 )	50 ( 1 )	49 ( 1 )
100 時 間 以 上 ～ 120 時 間 未 満	66 ( 4 )	66 ( 3 )	27 ( 0 )	24 ( 0 )
120 時 間 以 上 ～ 140 時 間 未 満	32 ( 1 )	16 ( 0 )	14 ( 0 )	6 ( 0 )
140 時 間 以 上 ～ 160 時 間 未 満	23 ( 1 )	20 ( 2 )	7 ( 0 )	7 ( 0 )
160 時 間 以 上	20 ( 3 )	18 ( 0 )	8 ( 2 )	3 ( 0 )
そ の 他	11 ( 1 )	14 ( 0 )	5 ( 0 )	2 ( 0 )
合 計	277 ( 15 )	251 ( 11 )	121 ( 3 )	96 ( 1 )

注 1 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

資料：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」2017年6月

## 過労死認定裁判への影響は？

「月95時間分の時間外労働を義務付ける労使合意は、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえある」  
 (ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル札幌高裁平24.10.19判決)

「月83時間の残業は...公序良俗に違反すると言わざるを得ない」  
 (穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決)



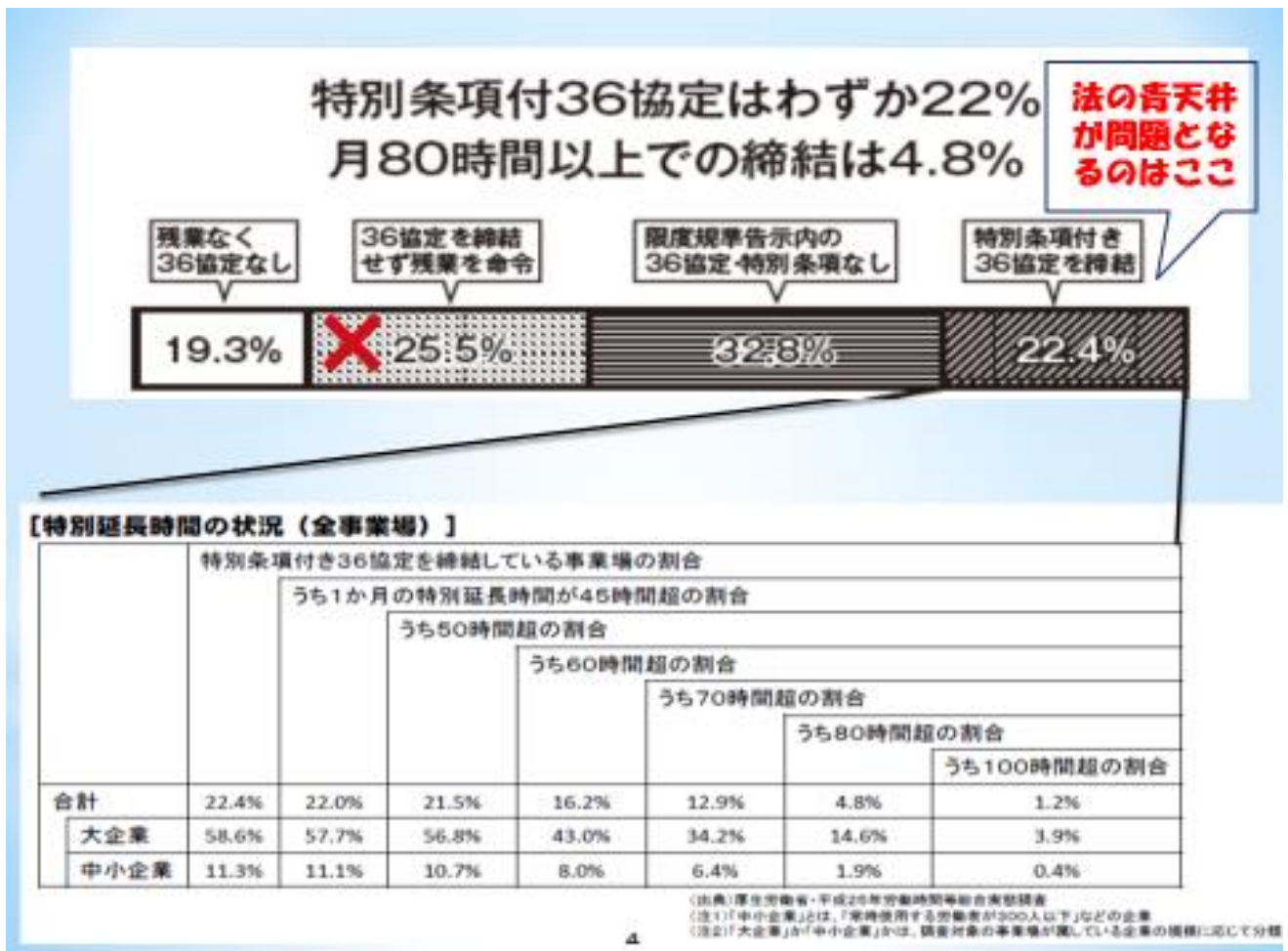
## 100時間残業合法化は、公序良俗に反する！

100時間等と労基法に書かれたら、裁判官は？  
 法律を乗り越えて良心的な判決を書ける？

**裁判に悪影響！損害賠償を認めなくなる！**

### 36協定を悪化させる事業所も

政府案を理由に、36協定の時間外労働上限時間の引き上げ提案をする経営者が出てきている。



## 4. 「同一労働同一賃金」

- 正社員と比べたパート労働者、有期契約労働者、派遣労働者の待遇に関する均等・均衡の法整備。
- 現行の「**均衡待遇規定**」(労働契約法第20条・パート法第8条)と、現行の「**均等待遇規定**」(パート法第9条)を、「パート・有期法」にまとめる。
- 派遣労働者は、派遣先労働者との均等・均衡待遇を原則としつつ、派遣元で一定の要件を満たす労使協定が締結された場合は、派遣元での均等・均衡待遇をはかるよう、労働者派遣法に規定する。
- 上記いずれにしても、均等・均衡待遇の不合理性の判断をする「**考慮要素**」は従来と同様のもの。
- 法案には「同一労働同一賃金」の言葉はない。将来の転勤や職務・役割の変化の可能性を理由に、現在、同じ職務についている労働者間の格差を容認する法整備。「**名ばかり同一労働同一賃金法案**」「**同一労働・格差賃金容認法案**」

### 雇用形態の違いによる待遇の「違い」が不合理と判断されるか否かの「考慮要素」の仕組み

	(1) 待遇の「違い」が不合理と判断されるか否かの「 <b>考慮要素</b> 」	(2) 法制度の内容
日本	<b>①職務内容 (=業務内容+責任の程度)</b> <b>②職務内容・配置の変更範囲</b> (=「人材活用の仕組み・運用等」) + <b>③その他の事情</b> (※従来、詳細解釈を示しておらず)	<b>①・②(※)が正社員と同じ場合</b>
	<b>①~③が正社員と違う場合</b>	①~③を考慮して「 <b>不合理</b> 」な待遇差は禁止【いわゆる「 <b>均衡待遇</b> 」】 (※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず ⇒2016年末にガイドライン案を提示) (パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条)
		<b>同じ待遇</b> が求められる【いわゆる「 <b>均等待遇</b> 」】 (=正社員より不利な取扱いをしてはならない) (※成果・能力・経験等による賃金差は許容(不利な取扱いに当たらない)) (パートタイム労働法第9条)

「名ばかり同一労働同一賃金」法案と16年12月20日ガイドライン案

## 基本給の格差はなくせる？

今後の見込みとして、配置転換や転勤、職務の内容、人事異動による役割の変更の範囲に違いがあると使用者が主張すれば(「人材活用の仕組み」が異なれば)、賃金に差をつけてよし! **※考慮要素の②**

\*合法的な格差の例: 管理職コースの新卒正社員Xが、キャリアコースの一環として店舗などで働き、熟練パート労働者Yに仕事を教えてもらっている。この場合、Yの賃金はXより低くても、不合理な格差ではない。

**賃金差別容認ガイドライン?**

## 5. 「雇用対策法」の見直し

○雇用対策法の目的、“雇用に関し必要な施策を講じ、労働力の需給均衡を促進することで、労働者が能力を発揮できるようにし、労働者の職業安定と経済的社会的地位の向上を図る”を修正。

○法案は「雇用に関し」を「労働に関し」へと変え（雇用労働者だけでなく非雇用型も対象にする）、

「労働力需給の均衡」を削り、「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び、職業生活の充実、労働生産性の向上等を促進することで、労働者が能力発揮できるようにし（後段は同じ）」とする。

○法の目的の修正にあわせ、国が講ずべき施策も変更？「職業指導・職業紹介に関する施策の充実」「失業の予防」等を削除？「(非雇用型を含む) 多様な就業形態の普及」を加筆。

※ 法案要綱のみの段階なので詳細は不明…

● 「労働力需給の均衡」（求人・求職のマッチング）の追求を放棄。リストラ・人員削減・過重過密労働を促す「労働生産性の向上」を目的とする「労働施策の推進」を政策の柱に据える。

### 「リストラ雇用流動化・非正規化促進法案」

● 9月の労働政策審議会に突如、提案され、たった2回の短時間審議で法案要綱は答申された。審議会では、「労働生産性の向上」を法の目的におくことに対し、「リストラ促進となりかねず、不適切」との意見が労働側からだされ、「誤解のないような書き方をすべき」と公益委員も意見をしたが、反映されていない。

### 「生産性向上」の過度の追及は、企業に大損失をあたえる！

ものづくり大企業で、品質をめぐる不正・不祥事が相次いでいる。背景には「現場の余裕のなさがある」（橋本久義・政策研究大学院大学名誉教授）と指摘されている。生産性向上のため、人員削減をはじめとするコスト対策が追求され、そのあげく不正の領域にふみこみ、それが発覚するや、**莫大なコスト**が企業を襲う。こうした愚行が企業で繰り返されている。信用を失い会社存亡の危機に立たされるばかりか、ユーザーの命を奪うケースもある。

盲目的な生産性向上を進める企業や、経済・産業政策に対し、労働者の権利、命と健康、暮らしなどの視点から、理性的な「待った」をかけるのが、労働法の存在であり、法をタテに規制を実行するのが厚生労働省の仕事である。労働立法に「生産性向上」を目的として書けば、労働行政は経済政策遂行の下請け機関となってしまう！

### 日産自動車の例

生産拡大に伴うシフト改編や団塊の世代の退職などで検査員が不足。ところが、必要な手立てを講ずるところか、国から任された完成検査を、無資格の補助検査員に担当させ、国の監査日だけ無資格者を検査業務から外し適正を装ったり、検査員試験で不正をした（試験官による問題漏洩や解答の配布）。「全問正解は不自然。一部はわざと間違えろ」との指示も出していた。効率、生産性第一の発想のもと、組織的な不正が行われていた。不正発覚で日産車の販売台数は急落し、営業利益予測の400億円下方修正を強いられている。



「働き方改革実行計画」(+α)の打ち出しと実際。次年度予算(概算要求)

政府の打ち出し		実際の内容	平成30年度予算概算要求
生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進	多様で柔軟な働き方の実現	3.時間外労働の上限規制・長時間労働是正	残業代ゼロで働かせ放題(高度プロ制度、裁量労働制拡大)。過労死ラインの残業上限規制。長時間労働の業種は上限なし。
	1.同一労働同一賃金・非正規の処遇改善	同一労働でも賃金格差を容認。法案に「同一労働同一賃金」の規定なし。「人材活用の仕組み」で雇用形態別差別を固定化する均等・均衡待遇規定の整備。能力・業績主義賃金の徹底。	○生産性を高め時短に積極的な企業や事業主団体に助成 49 億円 (23 億円) ○インターバル導入助成 15 億円 (7.7 億円) ○監督指導の徹底 20 億円 (11 億円) ○医療、トラック、建設、IT 産業の時間外労働削減取組支援 139 億円 (113 億円) ○産業医の訪問指導、研修拡充 45 億円 (36 億円)
	5.テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	テレワーク、副業・兼業を契機に柔軟な働き方を広げる。労働者保護法制の対象から外れる「非雇用型」の働き手を増やす。	○マニュアル作成、47 都道府県「働き方改革推進支援センター」個別相談 16 億円 (6.9 億円) ○非正規雇用キャリアアップ助成金に新加算 782 億円 (601 億円)
	※シェアリングエコノミー	国家戦略特区を活用。ライドシェア、学習塾・習い事、託児、クラウドソーシング(フリーランサーの仲介)	○雇用型・自営型テレワークや副業・兼業のガイドライン作成・周知で普及促進 7.5 億円 (6.8 億円)
	2.生産性向上、賃金引上げの支援	生産性向上優先、賃上げはトリクルダウンまかせ。最賃は地域格差をつけた過重平均 1000 円目標(多くの地方は 1000 円に至らず)	○介護、生活衛生分野の生産性向上ガイドライン作成、保育・介護事業所 ICT 化、介護ロボット活用促進 106 億円 (52 億円) ○最賃引上支援(業務改善支援等 38 億円)、賃上に向けた生産性向上支援、企業への専門家派遣による業務改善提案、生産性向上に資する設備投資助成 274 億円 (208 億円)
	6.働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。	女性、若者の労働力化を支援しつつ、社会保障・税制は改悪。働かなければ生きていけない社会にして、人手不足分野に労働力を調達。	○男性育休、子育て離職女性の復職に取り組む企業に助成金、イクメン企業表彰 292 億円 (160 億円) ○地元就活支援(文科省連携) 84 億円 (87 億円) ○就職氷河期世代支援 77 億円 (79 億円) ○若年無業者の社会的・職業的自立支援 424 億円 (126 億円)
「人の流れ」を実現する労働市場改革	8.病気の治療、子育て・介護と仕事の両立。	病気治療・子育て・介護と仕事の両立をばむ長時間過重労働を解決せずに、就労を促進。低コストの労働力調達策。	○治療と仕事の両立支援コーディネーター育成・配置、長期療養者の就職相談支援 21 億円 (14 億円) ○障害者の就労促進 ハローワークの専門職員配置など 147 億円 (132 億円)
	4.転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。	雇用の流動化・解雇自由化で非正規化を促進する一方で、転職・再就職支援・自己啓発事業で人材ビジネスを応援(助成金活用)。	○社会人リカレント教育講座研究、託児サービス付き訓練、専門実践教育訓練給付、人材開発支援助成金を活用した能力開発 759 億円 (481 億円) ○福祉、警備、運輸業など人手不足分野の人材確保 268 億円 (232 億円) ○保育補助者雇上げ支援、介護未経験者の入門的研修 40 億円 (29 億円)
	7.高齢者の就業促進	副業・兼業などの緩やかな労働移動の環境整備で中高年・高齢者の就業・転職の促進。「非雇用型」、有償ボランティアも含め、安価な労働力として高齢者を活用	○ハローワーク「生涯現役支援窓口」増設 33 億円、継続雇用実施企業への助成拡充 51 億円、地域の高齢者就業促進 174 億円等
	※解雇の金銭解決制度	裁判で解雇無効となっても、職場復帰ではなく、金銭で解決させられる制度の創設(労働契約法)	
9.外国人材の受入れ	外国人を、技能実習制度や留学生の資格外活動、国家戦略特区により低コスト労働力として活用。人権侵害が横行し国際的に批判されている政策を拡大。	○技能実習制度の運用 36 億円 (同額) ○定住外国人への就職支援 13 億円 (14 億円)	

資料：「働き方改革実行計画」、「未来投資戦略 2017」、厚生労働省「平成 30 年度厚生労働省概算要求」より作成(予算は事務的経費を含めた額)。

注：項目番号は「働き方改革実行計画」の順番。項目整理は「未来投資戦略 2017」による。

※は実行計画にないものだが追加。