

まやかしが暴かれた！チャンス！ 「働かせ方改悪法案」を 撤回させよう！

全労連雇用・労働法制局長 いとう けい いち
伊藤 圭一

ねつ造データ問題をきっかけに 官邸戦略が揺らぎ始めた

「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」は、この原稿の執筆段階では、まだ与党内での調整の段階にあり、閣議決定はされていない。当初、政府は2月20日の閣議決定を予定していた。加えて、財界がもっとも求めていた裁量労働制も断念することになった。まさに、想定外の事態といえよう。

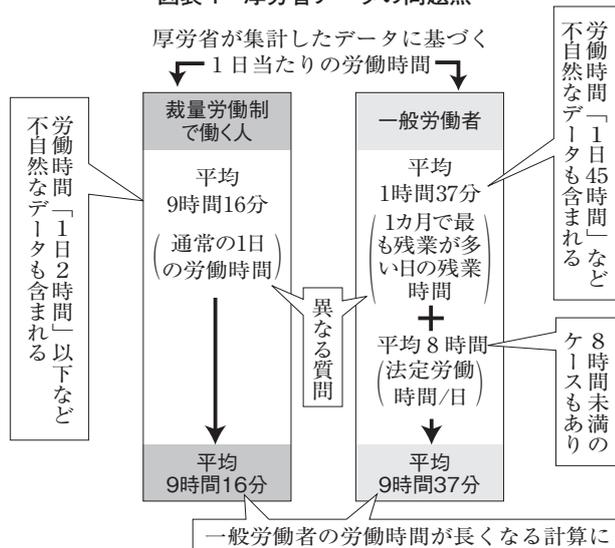
安倍首相は今国会を「働き方改革国会」と性格付け、当初は法案通過に自信を見せ、こう語っていた。「70年に及ぶ労働基準法の歴史において、正に歴史的な大改革に挑戦する。今月召集する通常国会は、働き方改革国会であります。子育て、介護など、それぞれの事情に応じた多様な働き方を可能とすることで、一億総活躍の社会を実現してまいります。」

官邸が視野においている難関は改憲課題であり、その前段の働き方改革一括法案は楽勝と考えていたことだろう。ところが、強気の官邸戦略が、予算委員会ですまずき、修正を迫られることになった。発端は、裁量労働制の問題をめぐる首相らの、「ねつ造データ」に基づく虚偽答弁の発

覚だ。予算委員会では、与野党の対立が先鋭化し、政府の思惑どおりには、働き方改革一括法案の上程がすすまない状況となったのである（この経緯と詳細については、真相究明の立役者である上西充子^{みつこ}法政大学教授より、本誌に論考を寄せていただいた）。

ねつ造されたデータは、「平成25年度労働時間等総合実態調査」を特別集計したもので、裁量労働制のもとでの働き方が、8時間労働制のもとでの一般的働き方よりも、短時間就労であるかのようにみせかけるものであった（図表1参照）。「裁量があれば、早く仕事をすませて、早帰りも可能」という説明に、好都合なデータをもちい、政府・官邸は、野党の批判をかわし、国民をだましながら、裁量労働制拡大の法案を通そうとしていた。ねつ造という手法に手を染めざるをえないほど、政府は自らの政策に正当性がないことを自覚し、反論に追いこまれていたのだ。裁量労働制拡大の断念は、敵失ではなく、全労連や雇用共同アクションに結集する労働組合、過労死を考える家族の会の揺るぎない反対運動の成果である。また、これは直接的には裁量労働制にかかわる問題ではあるが、政府が虚偽の情報をつかって、国民を誤認させ、法案を通そうとしたということ自体、大問題である。こうなると、働き方改革一括

図表1 厚労省データの問題点



時事通信社作成の図に筆者がコメントを追加

法案全体が、まともな立法プロセスを得てまとめられてきたのか？という不信感が沸き起こるのも当然である。

厚労省に責任をおしつける官邸

裁量労働制のねつ造データ問題で、官邸は、厚生労働省に責任を押しつけ、自らはガセネタをつかまされた被害者のような顔をしている。しかし、官邸主導の厚生労働省バッシングには同調すべきでない。安倍政権の危険な本質を覆い隠すためのスケープゴート作戦だからである。

裁量労働制の対象業務拡大の方針は、2013年の労働政策審議会から議論されてきたが、その際、厚生労働省は予算を組んで、労働政策研究・研修機構（JILPT）に対し、法案審議に資するための調査（裁量労働制と一般的な働き方との比較を意図した調査）を委託、まとめさせていた。ところが、その調査結果は、裁量労働制の方が一般的な労働者より労働時間が長いという傾向がはっきりと出た。裁量労働制の危険性が垣間見られる事実を反映させたデータは、裁量労働制の拡大をしたい安倍政権にとって不都合な真実だ。そこで、何者かが、担当課の職員に指示をして、JILPTの調査結果は使わず、そのために設計したわけではない監督官の指導とあわせてまとめられた調査を

使って、データをねつ造する作業をさせたと考えられる。

一般労働者については「最長の日の労働時間」を、裁量労働制で働く労働者については「平均的な労働時間」を比べ、しかも一般労働者の労働時間は残業時間しか把握していなかったため、所定労働時間については、法定の一日の上限である8時間を足した。税金をかけて実施したまともな調査の結果の核心部分はお蔵入りで、それにかえて、こんなデタラメな計算をさせられた。このような芸当は、本省といえども、課長職クラスでは、決裁権限の面でも不可能である。実務を行う担当職員としても、通常の間感では、できるはずがない。官邸はねつ造の命令はしていないという。では、誰がやらせたのか。真実はわからないが、強い政治の圧力がかかっているのは間違いない。

安倍政権の危険な強権体質

～政策決定プロセスにおける労働者の口封じ

政策を検討するに際し、課題にかかわる利害関係者の状況、実態、意向を把握し、それをふまえながら、関係者にとって最善の政策方向を検討し、実施するという常識的な政策決定プロセスをふむ感覚が、安倍政権にはない。結論ありき。それをスピーディに実行するために、邪魔なものは排除する。行政には、トップダウンの方針を速やかに実行するよう、圧力をかける。こうした強権的な政治体質は、今回のねつ造データ問題にとどまらず、労働政策決定プロセス全体の、いたるところに顔を出している。

まず、経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議、未来投資会議など、労働者不在の場で、労働者にかかわる政策の方向性を決めていく。そして、財界・業界関係者の求める内容を閣議決定し、それを厚生労働省・労働政策審議会に落としてくる。その内容の多くは、労働者保護法

図表2 安倍政権は、労働政策決定の在り方を強引に変えた
「働き方改革実現会議」を内閣府に設置。安倍政権が選別した委員で構成。事務局トップは経産省で厚労省は下働き。労使同数による協議を経ずに、労働政策を決定。

制の規制緩和・破壊であり、当然、労働側委員は反対するのだが、審議会は労働側が全員反対であっても「おおむね妥当」などという、審議内容にそぐわない表現をもって答申がまとめられ、法案要綱がつくられる。

当然、労働側は最後まで反対したのに押し切られたということで、国会での法案審議で野党と連携して、反対運動を行うのだが（労働者派遣法の改悪など）、安倍政権は、そうした運動も敵視し、2016年には、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」

（2016年7月26日～12月14日）をたちあげて、労働政策審議会のあり方そのものを見直す作業に着手した。労働者代表委員を独占している労働団体・連合に対して、「多様な労働者の意見を反映する労働者代表としての立場は適正なのか」といった委員外しを匂わせる揺さぶりをやんわりかけつつ、官邸の判断次第では、労働政策審議会をとささないで労働立法を策定することも可能という具合に、従来の慣行を一方向的に切り替える規則を大臣告示で決定。さらに公益委員らの口をとおして、「異論は言ってもよいが、最後は柔軟に対応するように」などと諭すことで、労働者委員を強い反対ができない立場へと追い込んだ。

そこまで労働者代表を独占する労働団体の抵抗をおさえた上で、さらに、仕掛けたのが「働き方改革実現会議」（2016年9月27日～2017年3月28日）だ。主要閣僚9人、企業経営者7人に対し、労働者代表は連合会長たった1人という異常な委員構成（図表2）の同会議は、実質的な審議をする場ではなく、短時間の発言を認められるだけというのが実態だった。官邸に近い経産省官僚が仕切る事務方の作文は、財界要求にそって調整されてまとめられ、労働者代表は、いろいろ意見は言ったものの、結局、当局案をほぼ丸呑みさせられた。

「働き方改革実現会議」のメンバー		(有識者)	
議長	安倍晋三 内閣総理大臣	生稲見子	女優
議長代理	加藤勝信 働き方改革担当大臣	岩村正彦	東京大学大学院法政学政治学専攻教授
構成員	塩崎恭久 厚生労働大臣	大村功作	全国中小企業団体中央会会長
	麻生太郎 副総理兼財務大臣	岡崎瑞穂	㈱オーザック専務取締役
	菅 義偉 内閣官房長官	金丸恭文	㈱フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO
	石原伸晃 経済再生担当大臣	神津里季生	日本労働組合総連合会会長
	松野博一 文部科学大臣	榑原定征	根本経済団体連合会会長
	世耕弘成 経済産業大臣	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
	石井啓一 国土交通大臣	新屋和代	㈱りそなホールディングス執行役員人材サービス部長
		高橋 進	㈱日本総合研究所理事長
		武田洋子	㈱三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長
		田中弘樹	㈱イトーヨーカ堂人事室総括マネージャー
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授	
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	
	三村明夫	日本商工会議所会頭	

※肩書きは当時

労働側の委員は一人だけ！
企業経営者7人 有識者7人

しかも形式的とはいえ、この会議に労働者代表が参加し「合意」をしたという結論は重くとりあげられ、国会における安倍政権の最大の切り札として、活用されている。野党がどう批判しようと、労働者代表が合意した、というわけである。実質的には、異論・反論を許さず、形式だけ会議に参加をさせ、合意をとりつけられたにもかかわらず、だ。

少し法案の話からはずれるが、最近の労働政策審議会や研究会等の委員をみると、法制度や行政解釈の変更によって、利益をえることになる業界団体等の代表が目立つ。利益相反が生じる任命行為といえる。例えば、2017年12月に報告書をまとめた「柔軟な働き方に関する検討会（テレワーク、副業・兼業ガイドラインの策定）」には、クラウドソーシング協会代表や人材ビジネス系研究所の研究員、副業・兼業を推進する少数派の企業代表らなど、世間一般からみて偏った人たちが委員に選ばれていた。そして労働政策審議会の委員でもある労使の代表は、ヒアリングの対象とされていた。課題にかかわって労使代表は、慎重な対応を求めたが、業界代表の委員らは労使の意見をくみいれることなく、特異な見解をもって報告のまとめをリードした。特定業界・異端の使用者らが先導する労働政策の変質に、労働行政が抵抗で

きなくなっている。

労働者の声はあげさせても、まったく取り入れようとせず、結論ありき。民主主義を軽視した独裁的な政治手法が、行政の隅々に浸透しはじめているといっても過言ではない。

世論も変化。悪法阻止のチャンス！

しかし、情勢は大きく変化した。マスコミの旺盛な報道を受けて、人々が「働き方改革」のあやしさに気が付きはじめたのである。ねつ造データに関しては当然、強い批判があるが、それにとどまらず、これまで理解されてこなかった裁量労働制についても、その問題性が知られるようになり、「拡大政策」に否定的な意見が、賛成意見を上回っている。

毎日新聞は2月24、25両日、全国世論調査を実施しているが、「実際に働いた時間ではなく、あらかじめ決めた『みなし労働時間』を基に残業代込みで賃金を支給する裁量労働制について」と尋ねた設問に対し、「対象拡大に反対」と回答した人は57%、「対象拡大に賛成」の18%を大きく上回った。朝日新聞の2月19日調査でも、裁量労働制の対象拡大には「反対」が58%、「賛成」は17%とほぼ同様となっている。日本経済新聞の2月23～25日調査によれば、データに不備があった裁量労働制を巡る厚生労働省の調査について「再調査をする必要がある」は75%に達し、これまでの政府の説明に「納得できない」は66%、「納得できる」は14%にとどまっている。これまで、労働組合が宣伝をしても、なかなか浸透しなかった情報が、国会での「事件」をきっかけに急速に広まっていることがわかる。

こうした世論の動きをみて、自民・公明与党の中には動揺が広がっている。一方、野党側は「働き方改革虚偽データ疑惑」野党合同ヒアリングで真相究明をするプロセスをとおして連携を強め、

与党と対決する足並みがそろい始めている。

官邸は原案のまま強行するのは危険とみて、裁量労働制の拡大法案を断念した。早めに野党の追及を収束させるという判断である。しかし、「高度プロ」を残すなど、強気の姿勢は変えていない。いわば火種は残されており、私たちは「働かせ方改悪」を挫く絶好のチャンスが到来している。世論も「働き方改革」のまやかしに気が付き始めている。安倍首相は、第1次政権の際、労働者政策で躓いて政権から滑り落ちた悪夢を思い返しているかもしれない。財界・人材ビジネスが悪乗りした労働法制の大改悪法案を葬り去り、本物の「働き方改革」へと、国の政策の方向性を舵切りするために、この機会をしっかりとつかんで、労働者総がかり、世論も含めた反対の声を上げていきたい。

あらためて、法案の危険性を直視すべき

労働者・労働組合の意見を、とことん無視してトップダウンでまとめられた「働き方改革一括法案」の内容については、これまでも何度となく、紹介してきた。しかし、組織内も含め、労働者には政府の思惑が知られずにくたさを感じている。裁量労働制の議論に関心が高まっていることをきっかけとして、あらためて、法案の中身と危険性を、再確認しておきたい。

① 裁量労働制（企画業務型）の対象業務拡大

安倍首相は「長時間労働を是正する」（〈過労死の〉悲劇を二度とおこさない決意）と繰り返してきた。しかし、法案には、長時間労働を促進する規制緩和が提案されている。まず、財界がもっとも欲しがっているといわれる裁量労働制の対象業務の拡大だ（図表3）。今回は撤回されたが、それはデータ問題が理由であって、いずれ出しなお

図表3 裁量労働制（企画業務型）の対象業務の拡大

【概要】 実労働時間とは別に、労使委員会であらかじめ決めた時間働いたものと「みなす」制度（みなし労働時間制）。事実上残業代不払いが合法化される。現在は、事業運営上の重要な決定が行われる本社等での企画、立案、調査及び分析を行う業務が対象だが、その対象を営業職と本社企画部門以外の中間管理職（企画立案・調査分析に携わり“PDCA サイクルをまわす”業務）に拡大する。

【問題】 人事権も業務量や納期を決裁する権限もない労働者に対し、実労働時間管理を行わず、「みなし時間」を適用すれば、長時間労働化は必至（現在、裁量労働制で働いている労働者の傾向からも明らか）。新たに追加する「健康福祉確保措置」も不十分。

「不払い残業合法化・過労死促進制度の拡大」

【要求】 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今回広げる対象業務は、「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（※PDCA サイクルを回す管理的業務。品質管理業務）
 - ii 法人顧客を対象とする提案型営業業務（※今の営業の一般的なスタイル。ソリューション営業）
- 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 ※長時間労働業務でも法定労働時間内にすることが多い）
- ④「健康・福祉確保措置」（インターバル、上限規制、追加の有休付与、健康診断から、ひとつ選択）

す、というのが政府の言い分だ。

制度の概要と要件は表のとおりである。労使委員会であらかじめ決めた時間働いたものと「みなす」制度の適用対象にされてしまうと、実際の労働時間がみなし労働時間を超えても、それは自分の裁量でおこなった労働とされ、時間外割増賃金が支払われなくても違法とはならない。使用者からみれば、労働時間の使い方の自由を与えるかわりに、不払い労働が合法化される。業務を大量にあたえて長時間働かせても、追加コストがかからない打出の小槌こづちのような労働力を入手する手段となるのである。「今日は早く帰ります」といえば、何時間の残業をせよというかわりに、追加の業務命令がふってくる。長時間労働化は、火を見るより明らかだ。

しかも、対象は、人手を増やす権限も、業務量や納期を決裁する権限もない勤続3年を超えたクラスの労働者である。契約社員でも最低賃金適用の労働者でもよい。有期契約の場合、次の契約更新をたてにとられると、裁量労働制に同意しないとは言えないだろう。

みなし労働時間よりも、「通常必要時間」が長いのであれば、異議を唱えてなおさせればよいと与党は言うだろう。しかし、現実にはそれはできない。この点を、専門業務型裁量労働制が適用されているシステムエンジニアに聞いてみた。その会社では、勤務規定には、「会社は業務遂行に関わる時間配分については、個人の裁量ゆだに委ねるものとする」とあるが、「始・終時刻については、原則としてフレックスタイム制に準じ、取り扱う」として、コアタイムを設け、裁量労働制の労働者にも10時出勤を義務づけている。みなし労働時間は1日7時間45分だが、実態は10時から23時まで働いており、毎日4時間15分の不払い残業が発生している。労働者の勤務状況の把握は、月ごとの自己申告で行われているが、実態どおりの申告は誰もしないという。なぜなら、長時間労働は、能力不足の証明とみなされるからだ。評価を

おとすとPIP（業績改善プログラム）の対象とされ、通常業務に加え、さらなるノルマが課され、より苦しい状況に追い込まれる。目標が達成できないと降格・減給、最後は退職勧奨の対象にすらされる。法制度設計の場面では、労働時間にばかり目が行くが、実際の職場では、こうした人事制度とセットで裁量労働制は運用され、自己申告型の労働時間管理も、健康福祉確保措置も機能しない。

今回の制度要件をみて、自分はあてはまらないから大丈夫と考えるのは間違いだ。法人顧客対象の提案型営業に解禁しておいて、なぜ、個人顧客相手の営業に適用しないのか？ 営業事務だって企画立案・調査分析には関わる。事務職もいいではないか。製造工程だって、業務改善の提案をする、などといって、どんどん広げられる。いずれ、8時間労働制の適用対象が、稀少な存在となる。そうした展開を財界は狙ねらっている。自分の問題として、裁量労働制を考えてほしい。

図表 4 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)

【概要】対象労働者について、労働基準法第4章で定める労働時間(時間外規制)、休憩規制、休日及び深夜の割増賃金に関する規定をすべて適用しない制度を創設する。

【問題】人事権も業務の決裁権もない労働者に対し、労働時間規制の適用を外し、残業代ゼロで成果を求められるとなれば、長時間労働は必至!「成果型労働制」などというが、成果に応じた報酬を義務付ける規定はない。「定額・働かせ放題、過労死促進制度」というべき

【要求】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以上で下欄の各事項を決議し、行政官庁に届け出る。

- 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」)等で何でもアリに
- ②対象業務につかせる労働者の範囲と職務の明確化。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の見込み(1075万円?)
※ただし、経団連は「年収400万円」までの引下げを要求。安倍政権も理解を示している!
- 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健康確保措置(イニすべてならなく、たったひとつを選択)
 - (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
 - (ニ) 月の時間外労働80時間超え労働者への健康診断
- 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。健康診断。医師の診断の結果に応じた有給休暇付与。



② 高度プロフェッショナル制度の創設

もうひとつの規制破壊は、労働基準法の第4章、時間外・深夜労働の割増賃金、休憩に関する規定をすべて適用除外してしまう「高度プロフェッショナル制度」の創設だ(図表4)。政府は、連合本部の修正提案(年104日の休日付与等)を受け入れ、「健康確保措置」を充実させたとしているが、年104日の休日に有休5日を付与し、あとは健康診断をつけたパターンでも要件をクリアし、1日24時間×256日労働=年6144時間労働も合法となる。

しかも、この制度には始業・就業時刻を使用者が指定してはならないとの規定もない(守らない使用者も多いが、裁量労働制にはある)。残業代も払わずに「月曜の朝から土曜の深夜まで、連日24時間勤務せよ」と命令しても、違法ではない。まさにドレイ労働の合法化である。厚生労働省に

確認したところ、「制度上はそうなるが、そのような働かせ方など、ありえない」と回答した。しかし、人が生存できないほどの長時間労働が労基法で合法となることが大問題なのである。

今回、年収1075万円以上、本人同意、高度専門職などの要件はついている。しかし、年収要件は「小さく産んで大きく育てる」方針で、労働者の平均年収である400万円まで引き下げる目論見があることを、経団連は隠していない。また、使用者側の圧力の前に本人同意は無力であるし、本人が同意したからといって、適用除外などしてはならないというのが、労基本の原則だ。高度専門職も「等」と規定されるため、使用者側の恣意的な定義で対象は大きく広げられるおそれがある。

裁量労働制の拡大や、高度プロフェッショナル制度創設について、「8時間労働に縛られずに自由に働きたい労働者のニーズ」があるから、実施すべきという意見がある。しかし、その見解は8時間労働制を歪めて解釈している。まず、8時間労働制は柔軟である。8時間働けという制度ではなく、1日の労働時間の上限を8時間とする規定であって、それより短い就労は違法ではない。また、繁忙期には、労使で36協定を結べば時間外労働や休日労働も可能である。その際、時間外、休日、深夜労働には、割増賃金を義務付けることによって、長時間労働の行き過ぎにブレーキをかける仕組みも備えている。今の日本の8時間労働制は、むしろ、柔軟性の度合いが高すぎるため、法律による絶対上限を設けることや、割増賃金率をあげてコストによるブレーキを強化することが、課題となっているほどである。経営者と一体的な立場とみなしうるだけの権限がある労働者でなければ、裁量労働など必要ない。



③ 過労死残業の合法化

安倍政権は、労働基準法に初めて時間外労働の上限規制を取り入れるということを政権の成果と

図表 5 長時間労働の著しい業務への猶予・適用除外
過労死発生ドライバーが最多

※2017年の脳・心臓疾患に関する労災事案：
請求 825 件（死亡 261） 支給決定 260（死 107）
支給決定のうち業種では、道路貨物輸送業89(死33)、34.2%最多
職種では、自動車運転従事者89(死29)、34.2%最多
道路貨物輸送業従事者は、全労働者の3.4%なのに…

メンタルの労災事案・過労自殺の発生では、専門・技術職が最多

※2017年の精神障害に関する労災事案：
請求 1,586（自殺 198） 支給決定 498（自殺 84）
支給決定のうち業種では、製造業91(19)、医療・福祉80(8)
職種では、専門・技術115(34)、事務81(7)、サービス 64(5)

なのに！ 自動車運転業務・建設業務・医師は5年猶予。
研究開発職は上限規制の適用除外に！

- ①自動車運手業務：法施行5年間は「上限規制」の適用猶予。
5年後に時間外年 960 時間（月平均 80 時間）の上限に。休日労働も含めた残業は年 1200 時間超が合法に。
- ②建設事業：5年間は適用猶予。5年後に罰則付き上限規制の一般則を適用。ただし、復旧・復興事業では上限は適用除外。
- ③医師：医師法に基づく応召義務等の特殊性をふまえ、5年間は適用猶予。2年後を目途に規制の具体的在り方を医師会や有識者（※現場の医師の声ではなく）で検討。
- ④研究開発業務：新技術・新商品等の研究開発の特殊性があるため、健康確保措置（医師の面接指導、代替休暇付与など）を前提に適用除外。

して高く評価している。しかし、問題は上限の数値である。月45時間、年間360時間（現在の大臣告示の一部）は「残業上限の原則」とされ、36協定を結べば、時間外と休日労働を併せた上限は、月100時間未満、2～6カ月の各平均で80時間以内、年間960時間以内まで「特例」として認められる、というのが今回の法案である。まさしく、過労死ラインの残業が合法とされる。こうした問題の指摘に対しては、「従来から、36協定の特別条項によって過労死残業は合法化されていた」という見方もあるようだが、労働基準法は第1条において、労働条件は「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定している。過労死を発生させるほどの残業を、労基法は想定しておらず、労働時間の上限について、労使で協定を結ばせるのであれば、過酷な長時間労働とはならないだろうとの建前をとっている。その労働基準法に、長時間残業を具体的に書き込み、お墨付きを与えることの弊害は、すでに使用者から36協定改悪提案が出され始めていることや、過労死裁判への悪影響の懸念もあることから、甚大とみるべきである。

また、今回の規制が極めて緩いのは、長時間労働が著しい業務への当面の配慮からとの説もあったが、その期待も裏切られている。というのも、過労死が多発している運輸・建設の現業職や医師は5年間上限規制の適用を猶予し、過労自殺が多い研究開発職は適用除外としてしまっているからである（図表5）。

④ 同一労働・格差賃金容認法案

雇用形態別の格差の問題では、政府は「同一労働同一賃金」という打ち出しで、正規・非正規の二元的格差を解消すると主張し、多くの非正規労働者の期待を集めてきた。ところが、法案要綱には「同一労働同一賃金」という言葉はまったく使われていない（労働政策審議会では、「同一労働

同一賃金は、今回の政策の大柱を表現するものとして政府として用いているものであって、法案には登場しないので、法的な概念規定もしない」との事務局の説明があり、傍聴席がどよめいた）。

結局、現行の「均衡待遇規定」（労契法第20条・パート法第8条）と「均等待遇規定」（パート法第9条）を、「パート・有期法」という新法にまとめ、派遣労働者については、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という内容である。

しかも、均等・均衡待遇の不合理性の判断をする「考慮要素」（図表6①②③）も、従来とほぼ同様のもの。雇用形態は違いながらも同じ仕事をしている労働者がいた場合でも、転勤や職務・役割の変化という「将来の可能性」を理由とすれば賃金格差をつけることは法的に容認され、裁判に訴えても「格差は確認されるが不合理とまではい

図表6 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「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	①職務内容 (=業務内容 + 責任の程度) ②職務内容・配置の変更範囲 (=「人材活用の仕組み・運用等」) + ③その他の事情 (※従来、詳細解釈を示しておらず)	①・②(※)が 正社員と 同じ場合 → ①～③が 正社員と 違う場合
		同じ待遇が求められる【いわゆる「均等待遇」】 (=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) ----- ①～③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止 【いわゆる「均衡待遇」】 (※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)

「労働力需給の均衡」、つまり求人・求職のマッチングによる完全雇用の実現という事業は、職業安定行政の根幹である。驚くべきことに今回の法案は、その重要な事業を、法から削除し、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、「労働施

えない」との判決で、訴えは却下される。つまり、安倍政権の宣伝文句とは異なり、「同一労働・格差賃金容認法案」が法案の本質だ。

なお、格差の合理性を主張しにくい交通費支給などの各種手当、福利厚生利用の格差については、非正規雇用労働者にとって一定のプラスとなる指針案が検討されているとされる。しかし、これらの指針は、今の労働契約法やパート法のもとでも準備可能な内容であって、これが必要だからといって、セットでだされた労働時間法制などの猛毒を飲む理由にはならない。

⑤ 雇用対策法の見直し

国の雇用政策の基本を定めた雇用対策法の内容を大きく見直す法案要綱は、2017年9月の労働政策審議会に突如、提案され、たった2回の短時間審議で答申された。安倍政権の強引さ、審議軽視のやり方が、そこにも見て取れる。法の名称であり目的にも書かれている「雇用対策」の言葉を「労働施策」に書き換え、現行法の目的として書かれている「労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して」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」と書き換え、さらに国の講ずべき施策として「多様な就業形態の普及」を加える内容となっている。

策の推進」の目的として書き込もうとしている。労働政策審議会では、労働者側委員から、「労働生産性の向上」を法の目的におくことは、「リストラ促進となりかねず、不適切」との意見がだされ、「誤解のない書き方をすべき」と公益委員も意見をあげたが、文言の微調整はされたものの、これらの意見は事実上、反映されなかった。

もう一つの、「多様な就業形態の普及」についても、従来の厚生労働省の姿勢を大きく転換する問題が盛り込まれている。それは「雇用関係によらない働き方」(非雇用型)を含む多様な就業の普及を目指すとしている点である(この件は、本誌脇田教授の論文に詳しい)。^{こそく} 姑息なことに、このことは、法案要綱には明示されていない。しかし、労働政策審議会で、公益委員が「雇用関係によらない働き方」も含まれると指摘したことに対し、事務局はそれを認める答弁をしたことで明らかとなった。

雇用類似の働き方をしながらも労働者保護法制の適用から外れる労働者がいた場合、これまでの労働行政は「使用従属性」の判断に基づき、労働者とみなすことで保護をかけようとしてきた。例えば2007年には、バイク便運転者を労働者とみとめ、労働者保護規制をかけるという行政指導をしている。つまり労働法逃れの脱法行為として、非雇用型就労を「規制」するのが、従来の労働行政の姿勢だった。ところが、フリーランサーが増え

るなか、労働者性判断の拡大や規制の拡充が求められている今の情勢にも関わらず、今回の法案では、非雇用型を「普及」するとした。労働者保護のかからない働き方を普及するなどというのは、労働政策の大改悪と言わざるを得ない。

悪法は廃案に！ 本物の「働き方改革」を求めて

安倍政権は、「働き方改革」の言葉をもちいながら、労働法が存在しない世界へと、労働者を叩き込もうとしている。加藤厚生労働大臣は、昨年11月17日の第12回未来投資会議で、「成長分野への労働移動や柔軟な働き方の促進などによって、生産性の向上を支援」する、そのための「働き方改革」であるという発言をしている。「多様で柔軟な働き方」とは、労働者の事情にあわせた選択的な働き方のように聞こえるが、そうではない。選択の自由は、もっぱら使用者の手のうちであり、必要な時に必要なだけ働かせられ、できるだけ低コストで解雇しやすい労働力を作り出す。そうした人事・労務管理の邪魔になる労働基準法などはできるだけ無力化する。あるいはそもそも労働者保護法制がかからない個人事業者に、労働者を変えてしまう。これが安倍「働き方改革」の狙いである。

この狙いは、労働法制の見直しだけでなく、職場における人事・労務管理のあり方においても、急速に進められつつある。安倍政権と強いつながりを持つ人材ビジネスやIT企業は、「働き方改革」を合言葉に、各企業に合理化・リストラを進めるビジネスを持ち掛けている。労働法の規制緩和もにらみながら、労働条件の不利益変更や、雇用契約の見直しが、あらゆる業種・職種で仕掛けられている。私たちは、従来の働くルールすら失う、危機的な状況を迎えているといっている。

安倍政権の狙いは、憲法第27条2項の「勤労条件に関する基準」の破壊と同時に、憲法第28条の

団結権破壊も射程においている。この危機感を、公務・民間の違いを問わず、全労働者で共有したい。

一方で、今、私たちは、安倍政権の雇用破壊を打破し、現実を変革するチャンスもつかみつつある。相次ぐ過労死事件に対する関心の高まりや、政府による「働き方改革」の宣伝の影響もあって、働くものの権利と労働法制、そして労働組合に関心をもつ人が増えている。働き方の問題は、民間だけでなく、国家公務員にも、地方公務員にも、教員にもある。実態の告発に、多くの注目があつまる状況ともなっている。

そこへきて、今回のねつ造データ問題をきっかけに、安倍「働き方改革」の正体が、暴かれる事態となった。官邸のまやかさに惑わされず、自らの働き方を振り返り、あるべき改革を議論しようという空気が広がりつつある。

しかし、まだ、情勢と問題意識の共有は甚だ不十分である。社会のマジョリティである働く仲間に、安倍政権の「働かせ方改悪」の危険な狙いを早急に知らせること。それが重要だ。一部の資本家・富裕層に富が集中する一方で、不安定な雇用のもと、貧困にあえぐ労働者、非雇用型のフリーランサーたちが多数となる、とんでもない社会をつくらないために。過労死しても自己責任が当たり前とされる社会にしてしまわないために、私たちはネットで、リアルで、あらゆる機会を活用して情勢を語り、ともに声を上げ、ともに立ち上がるよう、呼びかけよう。

(3月2日)