

ストップ安倍雇用破壊！ ディーセントワーク確立に向け、 職場から働くルールづくりを！

全労連雇用・労働法制局長 いとう けい いち
伊藤 圭一



臨時国会は 「働き方改革」が焦点に

過労死の根絶と長時間労働の解消、そして非正規雇用労働者の処遇の改善と雇用形態別の格差の縮小・根絶。これらきわめて重要な課題に関連した複数の労働法の見直し法案が、この秋から年末にかけて開催される臨時国会にかけられる。労働組合としては、憲法問題と同様、最大限の関心をもって、運動に取り組みたい。

安倍政権が進める労働関連政策には、最低賃金の3%引き上げなどといったように、部分的には改善となるものも含まれている。しかし、それは、安倍「働き方改革」が労働者にプラスをもたらすと誤解させるため、もしくは、財界が欲しが
る規制緩和を容認するよう、労働者に迫るための小さな取引材料であって、政策を全体としてみれば、労働者保護法制の規制緩和・破壊、規制がおよばない働き方を広げようとするものである（図表1）。

労働時間法制については、長時間労働の是正のための規制導入といいながら、月100時間未満の過労死ラインの残業合法化が狙われている。同

時に、規制強化とは真逆の高度プロフェッショナル制度の創設、裁量労働制の対象を広げる規制破壊の実現も、平然と提案されている。

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している。しかし、肝心の賃金については今の企業内でまかりとおっている差別の論理にお墨付きを与える法令整備にすぎない。正当化しにくい、交通費支給や各種手当、福利厚生に関する格差については、非正規雇用労働者にとって多少のプラス効果をもたらす指針案が検討されているが、そこにも人事評価の裁量が組み込まれたり、賃下げや賃金原資の配分見直しとセットで行うという使用者側の対応の余地が認められたりしている。

まやかし満載の「働き方改革」は、法案の出し方にも問題がある。労働時間法制にかかわっては、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法が改定の対象であり、まやかし「同一労働同一賃金」法については、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法が関わる。これに働き方改革の基本方針を盛り込むとされる「労働政策総合推進法」なるものも、9月に審議会に上程される。かなりの審議時間を要する重要法案が並ぶわけだが、政府は、これだけの法案を一本にまとめ

図表1 「働き方実行計画」の概要

- ① 時間外労働と休日労働の上限規制案は、単月で100時間未満、2～6か月の各平均が月80時間、年間960時間（月平均80時間×12か月）もの時間外労働と休日労働を認める「過労死残業の合法化」の内容。長時間労働が特に著しい業務のうち、自動車運転業務、建設業務、医師については法の施行後5年間は現状のまま、5年後の見直しも長時間労働を前提とする方向性を確認し、研究開発業務は規制の適用除外とする。加えて、かねてより安倍首相が執着してきた「残業代ゼロで働かせ放題」の高度プロフェッショナル制度創設と企画業務型裁量労働制の拡大も、法案に盛り込む。
- ② 「同一労働同一賃金」の検討では、欧州の法制度や判例法理の整理・紹介などの作業がなされたが、経団連の主張にそって現行の労働契約法やパート法の欠陥を活かし、「正規・非正規間の賃金格差を正当化する法整備」となった。一時金や各種手当、交通費支給や福利厚生などの面では、処遇格差の是正に使える可能性もあるが、経団連は手当や福利厚生についてのガイドライン案に反発している。また、総額人件費を抑制しつつ、格差是正のための正社員の賃下げを主張し始めている。
- ③ 「柔軟な働き方がしやすい環境整備」では、テレワークや兼業・副業など、多様な働き方を普及させることで、事業場外みなし労働・裁量労働に従事する労働者を増やし、さらには非雇用型の働き手づくり・個人請負化を広げようとしている。この政策の中で、働き手に仕事を斡旋する「プラットフォーム事業」で利益を得る人材ビジネスへの助成措置も強めようとしている。その財源として雇用保険会計が狙われている。
- ④ 実行計画にはないが「不当解雇の金銭解決制度」の導入作業も進められている。違法な首切りをして裁判で負けても、一定額の解決金をもって確実に首切りを完遂できる制度づくりが経団連の狙いだが、当面は「不当に解雇された労働者が、職場復帰でなく金銭解決を望んだ場合にだけつかえる裁判制度」とし、「労働者にとっての選択肢を増やす」との言い方で反対論を封じようとしている。今回の改悪の目玉は、労働審判制度等の統計をもとに、解決金水準を標準化・明示化することにある。いくら払えば法的に無効な解雇が事実上合法化されるのかが予測可能になれば、企業は解雇を躊躇なく実施できるようになる。解雇自由化のための解決金水準の透明化が狙われている。
- ⑤ 実行計画では、④の解雇自由法制でなく、再就職支援が強調されている。その準備作業として、首相官邸には転職で奇跡的成功をなしとげた労働者を集め、本人のやる気と努力、それをサポートするリカレント教育やキャリア・カウンセリングなどのサービスがあれば、バラ色のキャリアが実現しているとの結論がまとめられた。これに基づき、人材ビジネスの市場拡大に政府が加担しようとしている。
- ⑥ 女性や若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就労促進、育児・介護、病気と仕事との両立といった課題も取り上げられているが、就労困難な事情を抱えた人々が直面している根本問題（長時間労働、低い処遇、不安定雇用）の改善ははからず、生活保護・年金・医療などの社会保障を改悪することで、生きるために劣悪な労働条件でも働かざるを得ない人々をうみだし、労働力化しようとしている。
- ⑦ 外国人技能実習制度や国家戦略特区などの手立てで、通常の労働法制の規制を突破し、移民政策をまともに検討しないまま、外国からの労働力の受け入れの拡大を進めるとしている。外国人技能実習制度は、「技能移転による国際貢献」といいながら、建設、農業、製造、あらたに介護など、劣悪な労働条件ゆえに労働力不足となっている業種に、使用者を選ばず、労働者としての基本的な権利すら奪われた労働者を大量に受け入れる仕組みである。
- ⑧ 実行計画では、労働法が適用されない公務員も「働き方改革」の対象とされている。「同一労働同一賃金」については「民間の動向を踏まえて検討」と格差容認の立場である。「長時間労働の是正」については、上限規制ではなく、管理の徹底や先進事例の提供などの手法にとどまっている。他方でテレワークについては、公務が率先して環境整備を行い、「リモートアクセス機能の全省での導入」など、IT産業への利益誘導の側面が濃厚な方針が掲げられている。

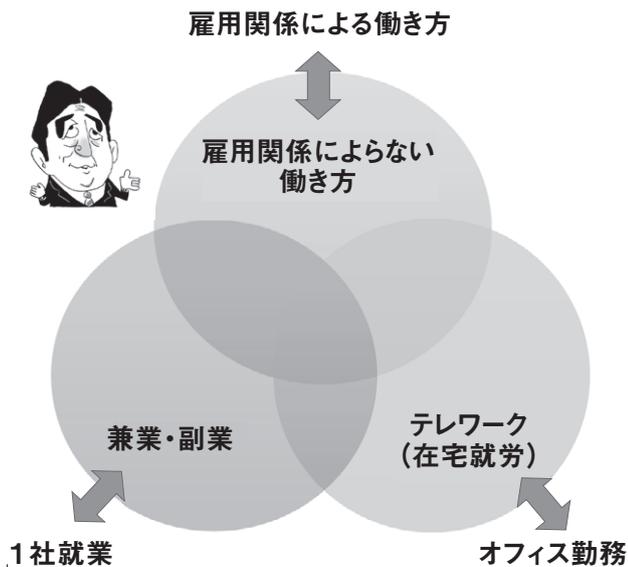
た束ね法案にする意向を明らかにしている。狙いは、戦争法などのケースと同様、数多くの論点がある複数の法案を一括法案とすることで審議時間を縮小し、論点の深掘りをさせずに時間切れで採決へともちこむことと、法案群の中にある猛毒（高度プロ制度等）と、多少なりとも改善に資する可能性があるものとを混在させることで、野党の対応をかく乱し、廃案要求をさせにくくすることにある。民主的な法案審議など念頭にない、安倍政権ならではのこうした手法に対しても、私たちは大いに批判の声をあげなければならない。



安倍政権のもくろむ雇用構造の大転換

労働時間法制の規制緩和や格差固定化のための均等・均衡処遇法理の整備も含め、安倍政権と財界は、日本の雇用構造を全体として大きく転換しようとしている。安倍政権は誕生以降、すでに派遣労働の恒常的な活用を可能とする労働者派遣法の改悪、雇用維持のための雇用調整助成金の縮小と人材ビジネスの利権にもつながる労働移動支援

図表2 「雇われない働き方(非雇用型)」の普及に向けて
テレワーク=在宅勤務、副業・兼業から誘導



助成金の拡大、様々な業種に低コストの労働力を調達するための外国人技能実習制度、規制突破のための国家戦略特区、年金・医療・福祉の改悪による“働かなければ生きていけない社会づくり”などを着々と進めている。そして通常国会においては、「不当解雇の金銭解決制度」の創設を狙っている。みなし労働時間制や業務委託労働への橋渡しとなるテレワーク（図表2）は、民間における推進事業に国や自治体が関与して助成しているだけでなく、国家公務員については2020年までに全業務の1割に導入する目標をたてて進めている。地方自治体や教育現場の「働き方改革」も打ち出されている。内容をみると労働時間の把握の強化策などと同時に事務系業務を切り出して民間委託を進めるといった方針となっている。また、地方公務員については、5月に行われた地方自治法の一部改正で、非常勤職員の給与・手当給付の改善を可能とする法改正が行われたが、同時に地方公務員法の一部改正で、増大した臨時・非常勤職員の受皿として、期限付任用である「会計年度任用職員制度」を新設し、正規職員を非正規職員へと置き換えるための制度整備が行われている。

要するに、民間・公務を問わず、雇用の流動化、正社員の解体と非正規の「典型労働」化、労働時間規制の解体が進められているのである。雇用については、現在の正規6割：非正規4割の二

元的格差の構造から、無限定正社員、限定正社員、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者、請負・業務委託労働者等といった多様な契約形態の労働者による重層的な格差構造へと変えられようとしている。そうなれば、職場における分断の構造はより複雑となり、労働者は今以上に団結しにくくなる。一方、使用者は負うべき雇用・労働条件に関する責任が軽減される。つまり、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条の団結権破壊も意識している。

3 安倍政権の描く「働き方の未来」とは？

「働き方改革実行計画」を進めた先の未来の働き方と社会はどうなるのか。安倍政権と財界・新興企業家たちが見通す20年後の社会は、2016年8月に厚生労働省の検討会がまとめた報告書『働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために』に描かれている。

「2035年には、個人が、より多様な働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっていることだろう。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。このような変化を前提に考えると、2035年においては、狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手当で・施策を考えることが求められる。今までの労働政策や労働法制のあり方を超えて、より幅広い見地からの法制度の再設計を考える必要性が出てくるだろう。前の章で述べた、より多様な働き方

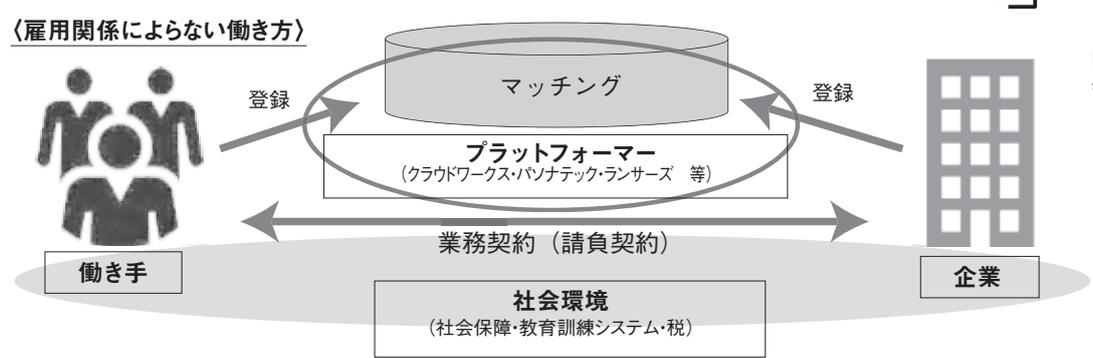
図表3 「雇われない働き方(非雇用型働き手)」によるビジネス・モデル

→ 日本における広義のフリーランス数:1,064万人(昨年比+17%)

フリーランスの4つのタイプ(※ランサーズ(株)による整理)			
副業系すきま ワーカー	複業系パラレル ワーカー	自由業系フリー ワーカー	自営業系独立 オーナー
416万人(39%)	269万人(25%)	69万人(6%)	310万人(29%)
常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事をごこなせるワーカー	雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をこなすワーカー	特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル	個人事業主・法人経営者で、1人で経営しているオーナー

出所：ランサーズ「フリーランス実態調査2016」

厚生労働省「働き方の未来2035」では、労働法が適用されない「非雇用型」の働き方が増え、典型労働となることを展望している。労働法はあっても適用対象は少数となり、さらに、非雇用型との適用法規格差が問題にされ、労働者保護規定が弱められることになる。



経済産業省 第1回 雇用関係によらない働き方に関する研究会 2016年11月17日

も、何らかの形での契約が結ばれ、活動が行われている。その点から考えれば、すべての働くという活動も、相手方と契約を結ぶ以上は、民法が基礎になる。当事者間の自由で対等な契約が存在する場合には、その枠組みの下で、自由な経済活動と競争が起こり、それぞれが、精神的な充実感等の非金銭的なものも含めて、多様な目的をもって充実した活動ができるのが、理想的な形であろう。ただし、実際には、そのようなメカニズムが十分に機能しない場合も考えられるので、2035年の未来においては、どのような法的手当てや施策が民法(民事ルール)に追加されるものとして、あるいは伝統的な労働法の枠組みを修正するものとして必要かを整理しておくことにしたい。」(下線は筆者が追加)

労働法の対象外となっている業務委託契約や請負契約によって働いている人たちは、現在も多数存在している。雇用労働者と同じように指揮・命令にしたがい、仕事をしていても、労働者保護法制の対象にならず、不当な取引に泣かされているケースは少なくない。取り引き先の企業と対等な立場には立ちようもないフリーランサーについ

て、契約上はどうあろうと、そこに労働者性を認めて労働者保護法制で救済するということが重要な政策である。しかし、『働き方の未来2035』が志向する方向はそうではない。労働者保護法制の対象にならない自由な働き方こそが「理想的」であり、それを増やす(増える)ことを念頭に、労働法の規制を緩めていくことが、報告書の主眼である。多様で柔軟な雇用の行きつく先は、非雇用型の働き方が典型労働となる社会ということである(図表3)。

その具体化の動きはすでに始まっている。7月31日に急きょ第1回の会議が招集された厚生労働省の労働政策基本部会には、「働き方改革」の部分的規制ですら気に入らない、規制改革会議の委員を兼務している経営者や学者が委員として参画している¹⁾(労働者代表は連合の元会長だが当日は欠席)。第1回の会議で、規制改革派の委員たちは、『働き方の未来2035』の内容を絶賛し、それを物語に終わらせないために、障害となっている労働法等の法律をリストアップし、具体的にそれを見直していく作業をしようとして提案、厚生労働省に作業を命じた。特に非雇用型の労働者を活用している2人の経営者は、終始、労働法制破壊に

積極的な姿勢をみせた。「時間にとらわれない働き方、非雇用型の働き方、様々なひとの伸びしろ、活力をうむ後押しをする法改正をしたい」（佐々木かおりEウーマン代表取締役）。労働者保護法制がかからない働き手がいることを理由に、労働者保護法制を壊してしまえというきわめて乱暴な理屈である。

基本部会の提案は、2018年6月までにまとめられ、労働政策審議会の各分科会・部会に作業をはじめさせる。これが、塩崎前厚生労働大臣の諮問内容であり、経営者たちはそれを受けて、精力的に労働法の解体攻撃を加速させようとしている。

労働者保護法制の岩盤を破壊し、「世界で一番企業が活躍しやすい国」をつくるのが安倍政権の狙いであり、「働く人の立場に立つ」などといった安倍首相の言葉は、まやかしの過ぎないことは、もはや明白であろう。



4 安倍「働き方改革」に対抗し、わたしたちが取り組むべき課題

ITを含めた様々な領域の技術革新が進む中、私たち労働者は、直接・無期雇用契約が原則となる世界から追い出され、ついには労働法が存在しない18世紀的な世界へと叩き込まれようとしている。この流れは、労働法制の見直しと並行し、職場における人事・労務管理の実務の場面でも、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、各企業や自治体に合理化・リストラを進めるようなビジネスを持ち掛けている。多くの経営者は、それに乗り気であり、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、雇用契約の見直しを仕掛けようとしている。私たちは、従来の働くルールと権利を失う、危機的な

状況を迎えている。

一方で、ここには現実を変革するチャンスもある。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。また、長時間過重労働のために労働者が集まらず、過労による事故が多発している業界では、労使だけでは解決できない問題に、利用者もかかわって対策を打つべきとの考えが広がり、使用者の間でも、単価引き上げや業務量の削減を求める動きが、一部ではあるが、起きています。

さらに、一連の拙劣な国会審議や、安倍首相自身の権力私物化が明白になるにつれ、安倍政権の政策に対する労働者・国民の目が厳しくなり、官邸のまやかしの惑わされない空気も広がっている。資本家・富裕層に富がより集中する一方で、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、また、過労死しても自己責任が当たり前とされる社会に日本をしておしまわないために、私たちは職場で、地域で旺盛な取り組みを展開しなければならない。以下に、課題を提示し、そのうち、労働時間法制の取り組み、格差是正の取り組み、署名の取り組みについて、若干の補足説明をしよう。

(1) 安倍「働き方改革」の欺瞞と危険を広く労働者に知らせ、悪法を阻止し、働く者の命と健康、雇用と生活を守り、差別的処遇をなくすための「ディーセントワーク・ルール」づくりを求める大運動に取り組む。具体的には、①長時間労働をなくし、雇用を増やす、②誰もが差別されることなく、8時間働けば暮らせる賃金・労働条件を実現する、この2つを具体的目標として、職場で

討議し、職場でのルールづくりと法制度改正を達成する意思統一を進める。このディーセントワーク確立の目標を未組織労働者にも訴え、全労働者が声を上げ、職場と業界、法制度を改革する機運を広げる。

(2) 前項の2つの目標を実現するため、以下の課題に取り組む

①臨時国会に上程される法制度改定に関連し、職場から長時間・過重労働をなくし、生活時間を取り戻すたたかいと、最低賃金の改定とも連動させた賃金底上げと差別的処遇をなくすたたかいに取り組む。

②来年の通常国会への上程が見込まれる、不当解雇の金銭解決制度の創設を阻止するキャンペーンを強める。この課題では全労働団体が反対の立場で足並みがそろっており、労働政策審議会でのたたかいを重視し、法案づくりを阻止する。

③2018年春闘では、残業削減の前提となる「残業代に依存しない生活」を確立するため、正規・非正規ともに所定内賃金を大幅に引き上げることと、法定最低賃金の底上げ・全国一律最低賃金制度の確立をめざすたたかいに力を注ぐ。高齢者雇用の拡大と併せ、その労働条件の改善も重視する。

④外国人技能実習制度や国家戦略特区などの制度を活用した外国人労働者の受け入れ拡大や、「雇用されない働き手」(請負・業務委託による就労)の増加が、産業ごと地域ごとに進められようとしている。全労連として、各産別・地方組織と連携し、実態と問題点の把握を行い、職場でのたたかいと法制度改正とのたたかいを連動させて、課題の解消を進めることとする。



労働時間に関する課題での取り組み

労働時間の課題では、安倍政権による労働時間法制の破壊に反対し、長時間労働を規制する法改正を求める運動と、職場における働き方の改革とを、連動させながら進める。悪法を阻止し、労働時間規制強化に向けた法整備の流れを確定させる作業は12月までの臨時国会における短期集中の取り組みである。一方、職場における労働時間短縮の運動は職場における人員増要求の実現や業務遂行・管理の仕方の見直し、人の配置の見直しなど、中期的な課題となる。そうした運動の射程の違いも意識しつつ、各職場に適した取り組みを進める。その際、業種ごとで働き方の実態や問題点、業法や関連した政策の違いもあることから、産別方針もふまえながら、以下の取り組みを各職場で9～10月に行う。

(1) 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(2017年1月20日策定)」も活用し、職場の労働時間管理の在り方をチェックする。あわせて、36協定の在り方を確認し、時間外と休日労働の上限を月45時間、年360時間以内として長時間残業をなくす交渉を強める²⁾。少数組合の場合は、過半数代表を獲得する事業場内キャンペーンを張り、要求の多数派を、さらには組織としての多数派形成を展望した運動とする。すでに一部の使用者は政府案(月100時間未満・年960時間等)を先取りした36協定改悪提案を出している。逆提案を許さず、36協定の内容をより厳格にする。そのため、例えば協定締結権を盾にとるなど、各職場の状況に見合った戦術で交渉力を強める工夫をする。

(2) 前項の取り組みに先立ち、職場で同僚の働き方の実態をつかむための調査を行う。未組織労働者も含め、残業時間、発生事業場・業種・職種、不払い残業の有無と理由、疲労感、パワハラ等の問題がないかどうかをつかむ。その際、裁量労働制や変形労働時間制の適用職場では、法を逸脱した運用も多いことから、法の要件が守られているかチェックも行う。

(3) 問題点を把握した上で、執行部で対応策を協議し、職場討議にかけて合意形成を行う。業務量や人員配置の見直し、新規採用による人手不足解消など、職場の実情に即した解決策を要求にまとめ、労使交渉をとおして実現をはかる。

働き方の見直しに関する職場討議では、今の実態の確認と対策を討議した後に、安倍「働き方改革」の労働時間法制改悪案について学習し、職場にもたらす影響について討議した上で、労働法制請願署名やネット署名、職場決議の取り組みを推進する。

(4) 残業削減の取り組みにおいては、残業代が減ることに反対する意見もあがる。長時間労働の是正と同時に「残業代に頼らずに生活できる所定内賃金」を確立するための賃金闘争を春闘期に展開することの意思統一もはかる。

(5) 以上の取り組みの経過と到達、使用者の動向をまとめ、加盟する産業別労働組合や都道府県労連に報告する。各産別・地方組織は、その情報を全労連に集中し、全労連は把握した職場実態を労働時間法制の法案審議に活かす。

職場の経験をまとめた内容（成功・失敗事例ともに）は、秋・年末、春闘期に開催される産別・

地方主催の交流集会等でも活かし、先進的取り組みと教訓を他の労働組合に広げる。

また、各地で実施される「ディーセント・ワーク宣伝行動」等の街頭宣伝において、未組織労働者にアドバイスの呼びかけるスピーチの材料として、職場の経験を活かす。

5-2 格差是正の課題での取り組み

2018年4月から発効する労働契約法第18条の「無期転換ルール」とあわせ、「同一労働同一賃金」の考え方が急速に普及し、性別・雇用形態別の格差是正を期待する労働者が増えている。こうした想いを受け、各職場で、格差是正に関する労働契約法、パート法、労働者派遣法の改正を先導する格差是正の好事例をつくり、あわせて非正規労働者の組織化を進める取り組みを8月から2018年8月にかけて行う（具体的には、組織局の方針によるものとする）。

(1) 職場における有期雇用労働者、派遣労働者の雇用契約期間、賃金・一時金・各種手当、福利厚生の実態と要求を把握するための対話とヒヤリング（もしくは実態調査）を行う。把握した実態・要求をもとに、秋・年末期に有期労働契約の雇止め防止と無期転換、手当・福利厚生、労働時間（秋の最低賃金の改定が影響する場合は時給の引き上げも）を改善する要求をまとめ、労使交渉をとおして実現をはかる。その際、政府のガイドライン案のうち、使える部分（手当や福利厚生など）は活用する。

(2) 2018年4月を前にして、無期転換ルールを回避しようとする使用者による雇止めが多発し始

めている。また、有期契約派遣労働者については、2018年9月30日の前に派遣打ち切り（期間制限3年）が発生する。各単組・支部の執行部は労働契約法や労働者派遣法の内容をふまえた対策を固めることとする。対象労働者とのヒヤリングにおける対話では、「不更新条項付きの労働契約等にサインをする前に」あるいは、「派遣契約の最終打ち切りの前に労働組合に加入を」ともちかける。

労働契約法では行政指導は困難であり、司法判断任せとなるため、労使交渉で使用者の対応を変えさせることが最善であることを説明する。労働者派遣法では、事業所単位もしくは個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、派遣先は労働契約の申込みをしたものとみなす制度もあるが、要件が厳しく、制度任せでは派遣先での直接雇用の実現は困難であり、派遣先の労働組合に加入し、交渉で直接雇用に勝ち取ることが最善であることを説明する。「同じ職場に3年（労働者派遣）もしくは5年（有期労働契約）も就労し、業務に精通した労働者を雇止めしてしまうことは不合理で業務にマイナス」であり、そのことについて職場の合意をつくり、使用者に理解を求め、直接・無期契約の合意を勝ち取る。

(3) 以上の取り組みの経過と到達を、加盟する産業別労働組合や地方組織に報告し、それらの情報を全労連に集中する。産別や地方での交流や街頭宣伝で、以上の経験を大いに活かす。



労働法制の新請願署名・ ネット署名・職場決議について

(1) 労働法制新請願署名「過労死と職場における差別の根絶を求める国会請願署名」に取り組

む。請願項目は以下のとおりである。活用・提出は2017年の秋～年末の臨時国会であり、第1次集約は10月中旬、第2次集約は11月中旬とする。

1) 労働基準法について、「裁量労働制の対象拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設（労働時間規制の適用除外）」、「月100時間もの残業上限の法定化」等の改悪は行わないこと。

①時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までとし、それを超える特例は認めないこと。

②始業から24時間を経るまでに11時間以上の連続した休息（勤務間インターバル）の付与を義務付け、生活時間を確保すること。

③夜勤交替制労働は社会に不可欠な業務に限定し、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。

④管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の労働時間の把握と記録の保存を使用者に義務付けること。

⑤労働基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員すること。

2) 性別・雇用形態別の待遇格差をなくすため、パート法、労働契約法等を改正すること。

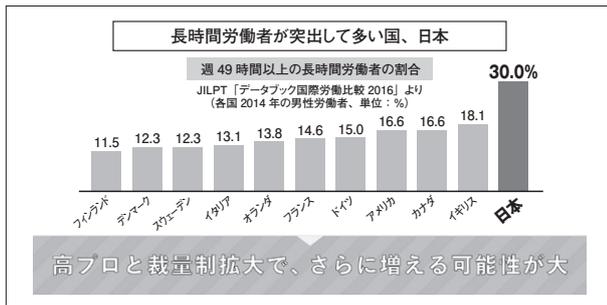
①合理的な理由のない待遇格差を禁止すること。格差がある場合、使用者はその合理性を立証する責任を負うものとする。

②格差の合理性の判断基準から、将来の役割や異動の可能性などの差別を固定化する要素は除くこと。

③格差の解消を理由とする賃金・労働条件の不利益変更は禁止すること。

④労働契約は無期直接雇用を原則とし、有期労働や労働者派遣は臨時的・一時的な業務に限る

図表4 政策バナー(案)の例



日本とEUの働き方の違い

	日本	EU
労働時間の上限	特別条項付き36協定を結べば、時間外労働は制限なし	時間外労働も含めて週48時間まで
翌日の出勤までの休息	法規制なし	最低で連続11時間のインターバルが義務
賃金格差	非正規社員は正社員の6割程度	「均等待遇」で法規制。非正規社員は正社員の8割程度

EUがうらやましい

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400万円以上をしたい」
経団連 幹原定証会長(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)

「サビ残プロフェッショナル」と言えるかも

こと。

※なお、均等・均衡処遇に関する法整備への請願事項について、補足説明をする。

①について。政府案では「不合理な待遇格差はあってはならない」とされるが、この法規定は「格差はあるが不合理とまではいえない」というグレーゾーンを広範に認め、格差を温存するものとなる。そこで、グレーゾーンをなくすべく「合理的な理由のない格差は禁止」し、格差をつける場合、使用者は合理性を立証しなければならないものとする事で、格差のつけ方を厳格化し、かつ、格差をめぐる紛争(裁判)などで使用者側の責任をはっきりとさせることを意図している。

②について。労働契約法第20条やパート法第8条、9条では、待遇格差について考慮すべき要素をあげ、それに照らして「不合理な待遇差を禁止」しているが、その要素のひとつ「職務内容・配置の変更範囲」すなわち、「将来の役割や移動

の可能性」が、差別を正当化する根拠となっている。将来の可能性を理由に、今の職務内容が同じであっても格差を合理的とみなせるとすることは許されるべきでないという趣旨で、この項目をたてている。

③について。財界・使用者側委員や、一部の公益委員は、非正規の福利厚生改善をするならば、正社員の賃下げをするといった発言を行っている。労働法の趣旨を満たすために、労働者の処遇を不利益変更することは、労働法の原則に反するが、政府はそこを明言しないため、法律に不利益変更禁止を書くべきとしている。

(2)「8時間働いたら帰る、暮らせるワークルールの確立を」(ネット署名)については、インターネットを情報源とする未組織労働者を主な対象とする重要なツールであり、継続して取り組む。組合員は自ら賛同した上で、知り合いに拡散していただきたい。なお、ネット上では署名と連動したブログやツイッターなどを活用し、労働法制についての情報や労働組合の重要性について知らせるキャンペーンを展開する。現在、わかりやすく課題を知らせるための「バナー」(広告)(図表4)の作成を検討(案)している。ネット上での拡散の協力をお願いしたい。

(3) 政府案に対する職場決議に取り組む。時期は、9月中下旬、臨時国会に上程する政府の改悪法案の内容が明確になり次第、職場の意思を示すこととする。決議文案については全労連からひな形を示し、各産別と職場で調整して作成する。上げた決議は、各産別(地方・地域のみ加盟の場合は地方組織)に集中し、全労連に送付する。厚生労働省に提出するなどして、国に意思表示をする。



6 おわりに

安倍「働き方改革」の危険な狙い（賃金・労働条件・雇用・労働市場システム全体を使用者本位に多様化・柔軟化させる）について、本誌では、冒頭の鷲見、今村氏の論文とあわせて、色々な角度から詳述してきた。この危険性を多くの人に知らせるとともに、私たちが労働組合として求めている要求（請願署名内容等）について、広く知らせ賛同をよびかけたい。

そのためには、まず、学習が必要である。自分たちの職場の現状と問題点を出し合い、政府案で職場に何が起きるかを想像し、自分たちとしての「望ましい働き方」「暮らし方」についてイメージすることをとおして、各職場での情勢認識の共有と要求と運動についての合意をはかろう。法制度改革の課題については、全労連方針や産別方針、職場での取り組み課題である署名の内容を確認

し、それをもとにした職場決議の作成を行い、さらには対外的な宣伝行動を実施しよう。

安倍「働き方改革」の攻撃を前に、私たちはひるむことなく、労働組合の職場活動を強化し、団結の強化・拡大をはかりたい。安倍政権と財界がもくろむ労働法のない18世紀的社会構想を葬り去り、私たちの要求にもとづくディーセントワークが確立された社会を実現しよう。

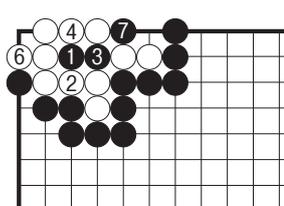
- 1) 『働き方の未来2035』と『働き方改革』の内容をうかがったが、この2つの内容は大きく異なっている。『働き方の未来』の方は、柔軟で多様な働き方が広がり、企業一社単位の働き方もなくなると。そういう中でいかに個人の立場を弱くしないかというもの。しかし、『働き方改革』は、時間外労働の制限のような、人の仕事を時間ではかるという旧来の枠組みでみている。労働は時間の対価という施策だ。これは『未来』とどうつながっているのか。手がついていない課題は、どうなっているのか。御手洗瑞子（株）気仙沼ニッティング代表取締役社長の発言。
- 2) 延長時間を定める対象期間が1日・1か月・1年の3区分とされる可能性があることから、3か月等の設定をしている事業場は変更を検討する。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先、白死。

解説 黒1から3・5が眼を奪う筋です。黒1で2は白1で生きになり失敗です。



黒5(3)

詰将棋の解答と解説

解答 ♠2三金△同歩♠1三馬△同玉♠3一角△1二玉♠2二角成まで七手詰。

解説 初手♠1三馬では△同玉♠2四金△1二玉♠3四角△2三合駒♠2二金に△同飛で詰みません。正解は軽く捨てる♠2三金で△同玉は♠3四角までです。△同歩にはそこでの♠1三馬が決め手で△同桂は♠2一角で△同玉も♠3一角で締めくくります。