

過労死と職場における差別の根絶を求める請願署名 「働き方改革推進一括法案」の問題点と署名のポイント

長時間・過密労働、健康への配慮に欠けた夜勤交替制、不安定な雇用や差別的な待遇など、過酷な労働条件・環境のもとで働き、心身の健康を損なう人、過労死・過労自死に至る人が後を絶ちません。解決には、職場労使の努力とともに、労働法制の規制強化が必要です。

若者の過労死事件をきっかけに高まった規制強化を求める世論を、安倍政権も無視できなくなり、「長時間労働を是正する、同一労働同一賃金で非正規雇用労働者の処遇を改善する」などと「働き方改革」を打ち出すようになりました。

ところが！今国会にだされる（2月下旬頃）「働き方改革一括法案」の内容は；

- ① 残業代ゼロで働かせ放題の「裁量労働制の対象業務拡大」「高度プロフェッショナル制度創設」
- ② 長時間労働に法のお墨付きを与える「過労死ラインの残業上限規制」（①と②は労働時間法制・労働基準法見直し）
- ③ 同一労働でも賃金格差を容認する「名ばかり均等待遇法整備」（均等・均衡処遇：有期パート法創設、労働者派遣法見直し）
- ④ 雇用政策の柱を「職業安定」から「生産性向上」「多様な就業形態の普及」に転換する「リストラ・雇用流動化、労働法弱体化」（雇用対策法の見直し）

しかも 8 本もの法律案を一括審議・採決！

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。

不安定雇用 過労死は自己責任 金さえ払えば解雇は自由

正規にも非正規にも、過酷な働き方を強いる 安倍「働かせ方改革」

安倍首相は「長時間労働を是正する」「不合理な待遇差をなくす」と国会で演説しました。ところが、政府が検討しているのは、①残業代ゼロで働かせ放題の合法化、月100時間、年960時間もの残業の合法化、②正規と非正規の賃金格差容認の「名ばかり同一労働同一賃金」法整備、③解雇の金銭解決制度の創設、④「雇用されない働き手」の拡大、⑤外国人技能実習生や国際戦略特区による低賃金労働者の海外からの受け入れ拡大です。年金・医療・福祉の改悪で、生きるとのために働かざるをえない状況をつくり、1億総労働力化することも狙っています。

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.jp

悪法を止め、本物の「働き方改革」を実現するため、「過労死と職場における差別の根絶を求める請願署名」を広げましょう！

全労連・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション

「働き方改革推進法案」の問題点 1. 時間外労働の上限規制

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法、労働契約法、雇用対策法

【概要】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。

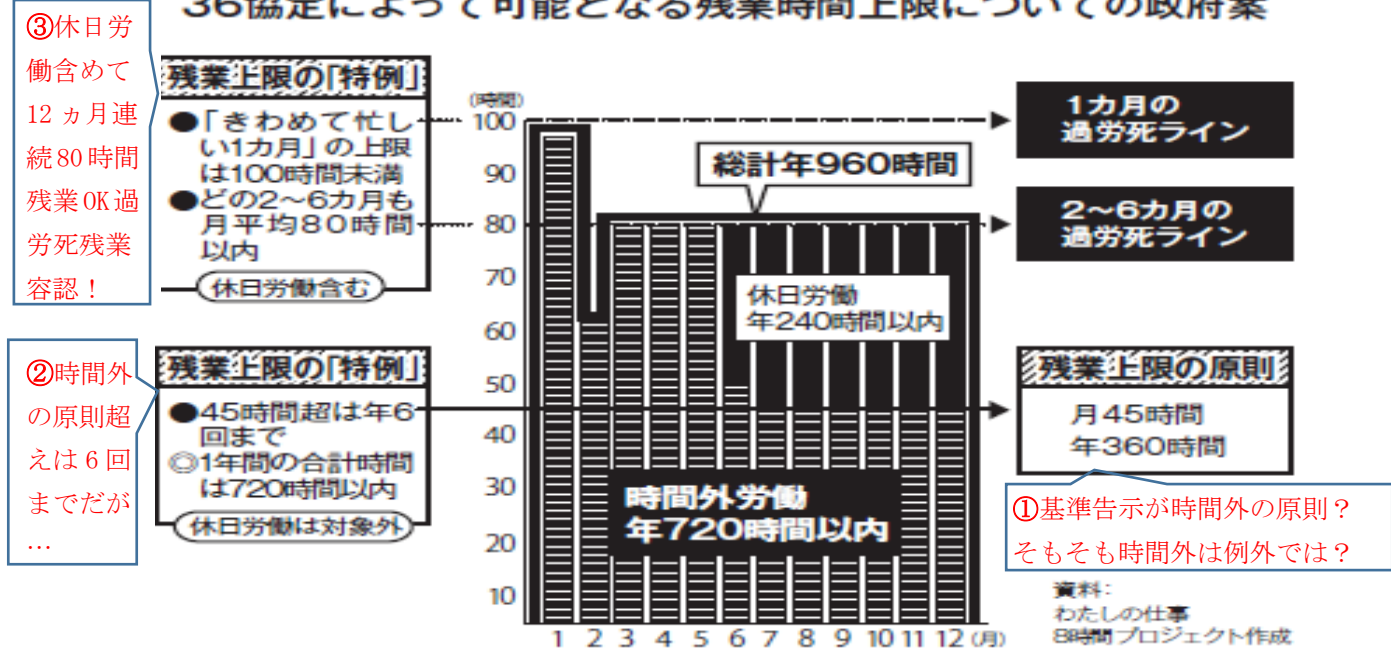
【問題】時間外労働・休日労働の上限は導入すべきだが、政府案では**過労死が発生する！**長時間の残業が広がる弊害も懸念される。しかも長時間労働が著しい自動車運転、建設、医師、研究開発への適用は**猶予・除外**する点も問題！「**過労死残業容認の名ばかり上限規制**」

【要求】時間外労働の上限を引き下げ、適用除外はなくす。インターバル規制導入。夜勤交替制の規制強化。労働時間把握・保存義務化。労働行政の体制強化。
(請願項目1-①～⑤)

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



100時間未満でも過労死は発生!

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

過労死認定や裁判への悪影響が懸念される

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)



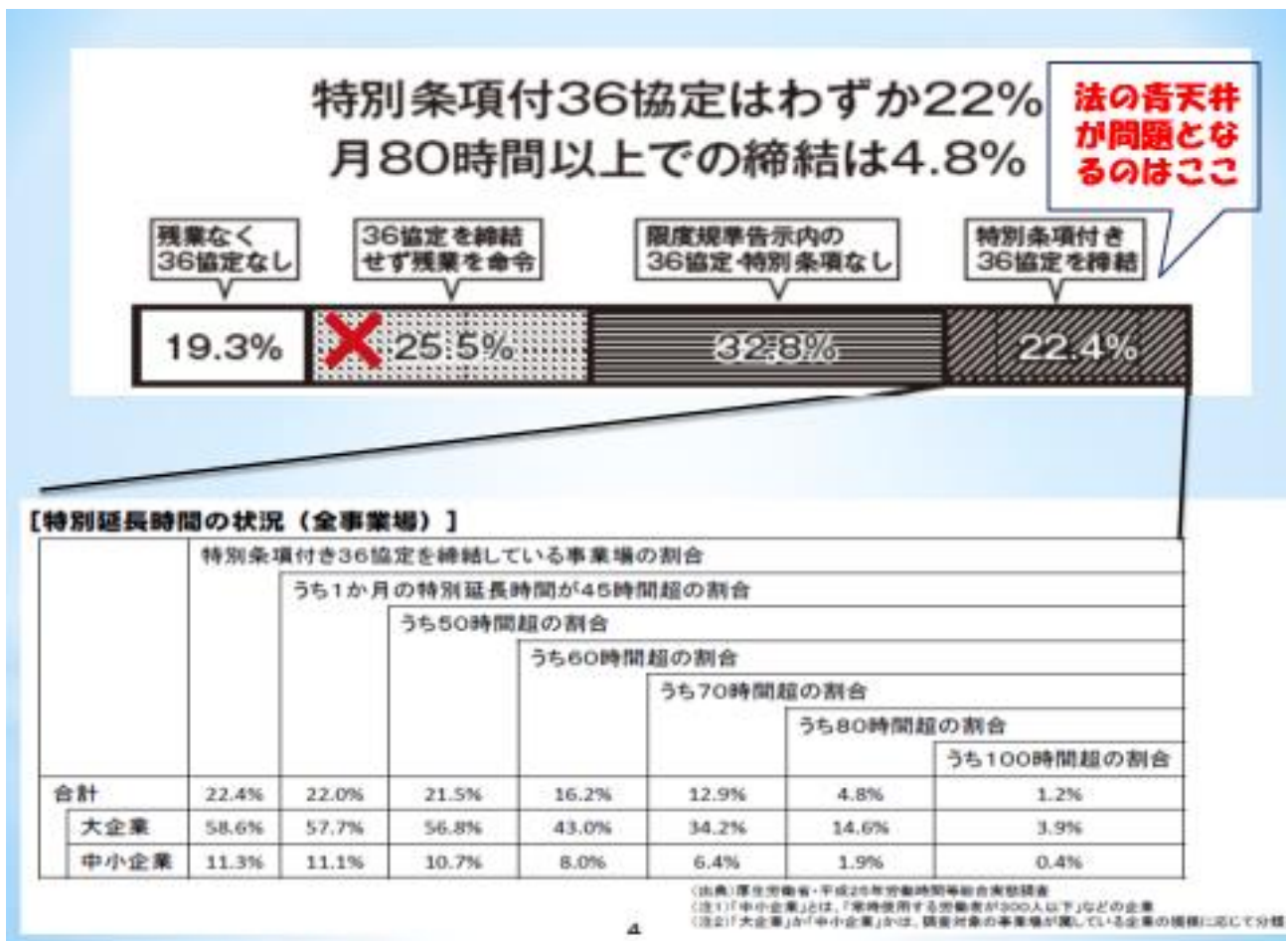
100時間残業合法化は、公序良俗に反する！

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！

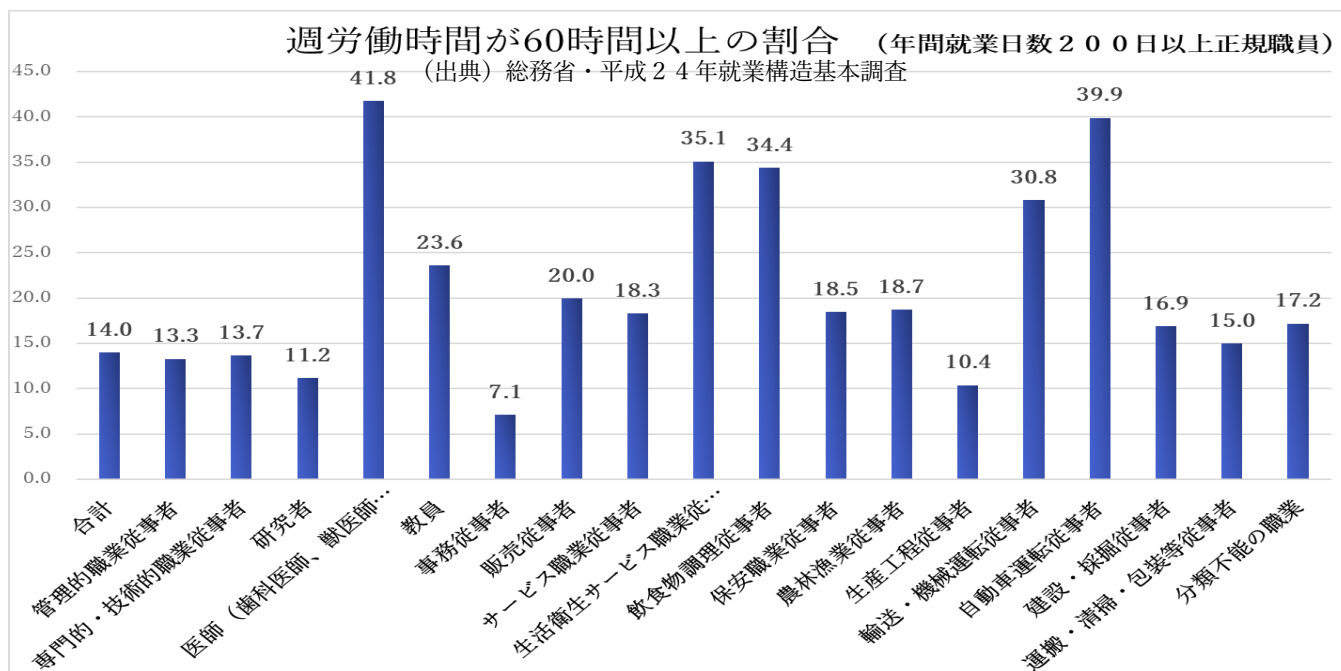
早くも！36協定の改悪を提案する経営者たち

政府案を理由に、36協定の時間外を「100時間未満まで引き上げたい」と提案する経営者が広がっている！大企業の修正の動きも、政府案上限に張り付く見通し（朝日新聞調査）。



資料：厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

長時間労働…とくに深刻な医師、ドライバー。その働き方の改善に資するのか？



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 **自動車選手業務**：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。

過労死が多発している事業や、業種の特殊性に配慮して、規制はゆるやかに。
 猶予期間はたっぷりあって、
 無理そうな業務は、適用除外に。



2. 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！（請願署名の項目1参照）

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！**下図参照**
- 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～ニすべてならともかく、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。

こんな働かせ方も合法！どこが「健康確保措置」！？

【(ニ)選択の例】 1日24時間×261日労働 =年6264時間労働でも合法！働かせ放題！！

年104日の休日＋有休5日付与、あとは健康診断をすればOK

【(イ)選択の例】 16時間×256日労働 =年4096時間労働でも合法

年104日の休日＋有休5日付与、インターバル8時間（厚労省案）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



「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）

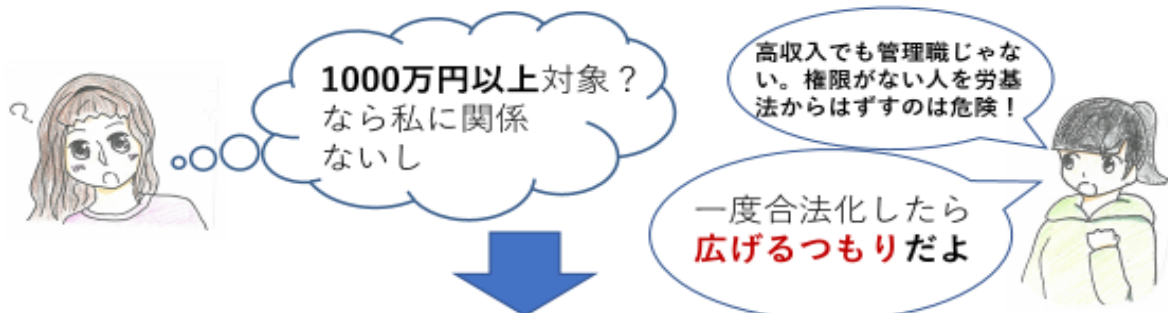


「小さく産んで大きく育てるので、
ぐっと我慢してとりあえず通す。」
塩崎恭久厚労大臣（当時）



給料定額で無制限で働けてこと

「小さく産んで、大きく育てる」いずれ、あなたも「高度プロ」に？



- 「年収400万円の労働者にまで広げる」 経団連方針
- 「小さく産んで大きく育てる」 竹中平蔵氏
元経済財政政策担当大臣現パソナ会長
- 「少ないところでスタート。とりあえず入れる」
「（経団連は）ぐっと我慢を。とりあえず通す」
塩崎前厚生労働大臣
- 派遣労働だって対象を広げられてきた。
- 「専門職」の解釈は使用者任せになりがち。

労働者保護ははずすのに、始・終業時間の命令禁止規定がない？…欠陥法！

- 裁量労働制では、使用者は業務遂行にあたり指揮命令してはいけないと規定。ところが、**高度プロ**には禁止規定なし。

労働者保護規制のかからない人に、時間指示…
月から金曜まで連続24時間労働命令も合法！？



- 「成果型労働制」と法案要綱にあるが、成果に応じた賃金支払い義務規定なし。

日経新聞やNHK 誤報を垂れ流し

この法案、
穴だらけ！

- 年単位の制度というが、途中で「成果あげてない」と外されたり、身体を壊して働けなくなった場合、どうなる？過去の残業代は？法的対応未検討！**悪用も可能？**

3. 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

【概要】 実労働時間とは別に、労使委員会であらかじめ決議した時間働いたものと「みなす」制度（みなし労働時間制）の対象を、営業職と、本社企画部門以外の企画立案・調査分析に携わる“PDCA サイクルをまわす”業務に拡大する（現在は、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、立案、調査及び分析を行う業務が対象）。

【問題】 人事権も業務量や納期を決裁する権限もない、営業や企画立案・調査分析に関わる労働者に対し、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。

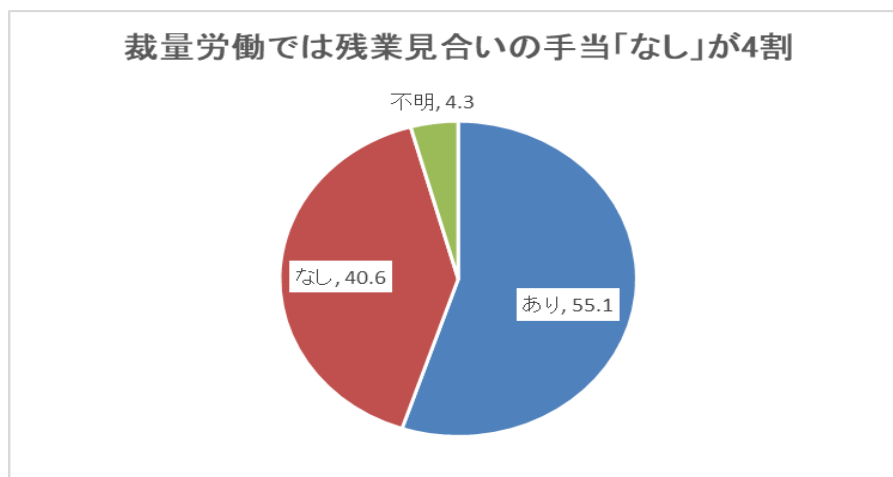
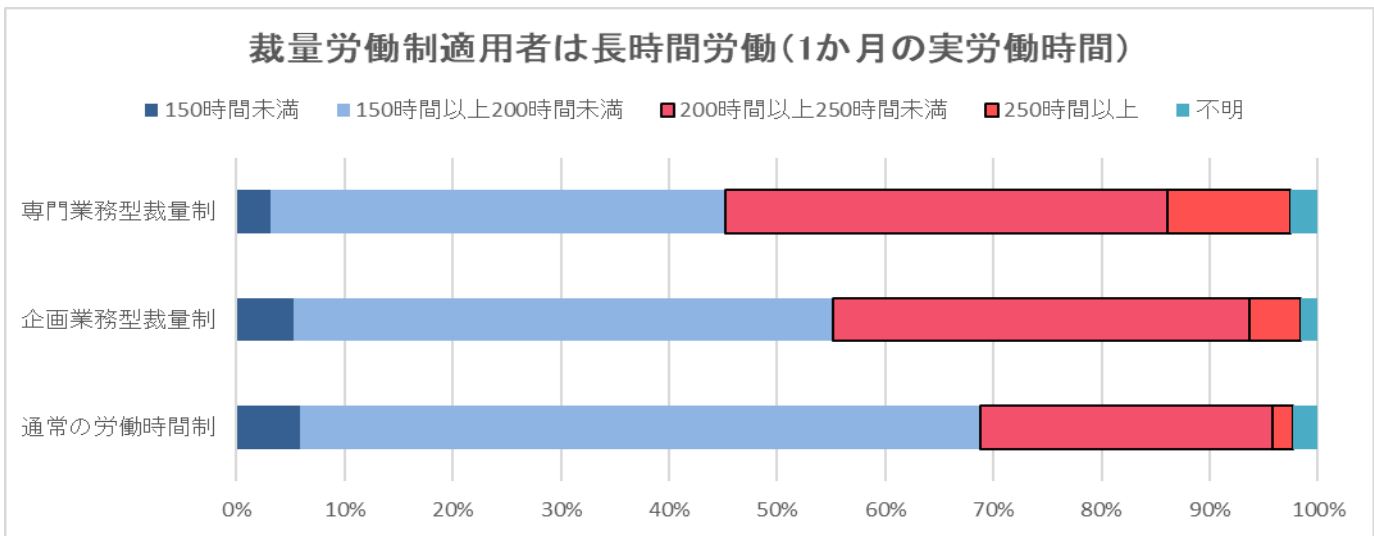
「不払い残業合法化・過労死促進制度の拡大」

【要求】 撤回すべき！（請願項目1）

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）

「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）

「みなし労働時間制」を活用した「不払い労働」の事例

1. 対象外の労働者への企画業務型裁量労働制の適用 野村不動産

マンション営業 1900 人中、課長級の「マネジメント職」、課長代理級の「リーダー職」約 600 人に「企画業務型裁量労働制」を適用。36 協定を超えた時間外労働があるのに、割増し賃金不払い。会社は「中堅社員に裁量を持たせて企画提案型の事業を推進できると判断した」と適用を正当化したが、東京労働局は「対象者を個別営業業務に就かせていた実態が全社的に認められた」と指摘。大半が「対象業務に該当しないにもかかわらず、裁量労働制を不当に適用し残業代を支払っていない」として労働基準法違反と判断。2017 年 12 月 26 日、本社、関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店の 5 事業所に対し、是正勧告。会社は「未払い残業代の総額は不明。今後精査」とコメント。裁量労働制もやめるとしている。

2. 対象外の労働者への専門業務型裁量労働制の適用 サイバード（ゲーム開発）

ゲーム用ソフトウェア開発の専門職だけでなく、宣伝・イベント担当の女性社員にも、専門業務型裁量労働制を適用。残業時間は最大月 80 時間に上っていたが、月 45 時間分の残業代に相当する約 8 万円のみを月給に含めて支払い、45 時間を超えて働いた部分については残業代を支払っていなかった。女性社員はストレスによる頭痛や不眠に悩まされて適応障害となり、会社を退職した。2017 年 8 月 14 日、渋谷労働基準監督署は、会社の裁量労働制の適用を無効と判断し、未払い残業代を支払うよう是正勧告した。

3. 営業職の事業場外みなし労働制の違法な運用 医薬品製造 A 社

直行・直帰の営業職に、事業場外みなし（1 日 7 時間 55 分）を適用。しかし、実態は、1 日 7 時間 55 分で済む仕事ではなく、日報作成に日々 30 分～1 時間程度かかる。労働者は、みなし労働時間を超えて労働した分の割増賃金支払を要求したが、会社は「みなし労働制だから」と支払いを拒否。労働組合は、「通常必要時間」（労基 38 条の 2 第 1 項但し書き）が法定労働時間より長い場合の労使協定なしの事業場外みなしは違法であるとして交渉中。そもそも、労働時間を算定しがたいことが、みなし導入の第二要件だが、スマホにより、使用者の具体的な指示や時間管理は及ぶことから、事業場外みなし労働制を導入する要件もみたしておらず、その点でも問題があるとして、会社には是正を求めている。

4. SE 職の専門業務型裁量労働制の違法な運用 システムエンジニアリング B 社

システムエンジニアに専門業務型裁量労働制を適用。勤務規定に、「会社は業務遂行に関わる時間配分については、個人の裁量に委ねるものとする」としつつ、「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 時間の不払い残業が発生。みなし労働時間が、必要労働時間を大幅に下回る法定労働時間内で設定され、不払いが発生していること、始業時刻を命じていることなど、労働基準法違反である。

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されていない。なぜなら、長時間労働で評価をおとすと 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。こうした人事制度とセットにされると、自己申告型の労働時間管理は機能しない。

4. 「同一労働同一賃金」(均等・均衡待遇の法整備)

【概要】正社員と比べたパート、有期、派遣労働者の待遇に関する法整備。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」という新法に盛り込む。均等・均衡待遇の不合理性の判断をする「考慮要素」(下表①②③)は、従来とほぼ同様のもの。

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。

【問題】法案には「同一労働同一賃金」の言葉はない。同じ仕事をしている労働者間でも、転勤や職務・役割の変化という将来の可能性を理由とした賃金格差をつけることを容認。裁判をしても「格差はあるが不合理とまではいえない」との判決で訴えは却下される。つまり、これまでと同様、賃金の均等待遇を求める労働者をほとんど救わない法整備。「同一労働・格差賃金容認法案」

【要求】合理的な理由のない待遇格差の禁止。格差が違法でないことの立証責任は使用者が負う。将来の役割や異動の可能性を理由とした差別の禁止(下図②「職務内容・配置の変更範囲」を削除)。格差是正を理由に、賃下げや手当を廃止する不利益変更は禁止(請願項目2-①~④)

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
		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)

たとえば、こんなケースでも「格差は合法」

「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

「合法的格差の例」

「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?**

結局、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(考慮要素②「人材活用の仕組み」の違い)、賃金に差をつけてよい、ということ。

賞与・各種手当の支給、福利厚生の利用の面では、改善となる？

「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

賞与・手当・福利厚生について

- ①賞与(貢献度に応じて支給)
- ②役職手当(同一の役職・責任ならば同一の支給)
- ③特殊作業手当(同一の危険度・作業環境であれば同一の支給)
- ④特殊勤務手当(交替制勤務など同一の勤務形態なら同一の支給)
- ⑤精皆勤手当(業務内容が同一なら同一の支給)
- ⑥時間外労働手当、⑦深夜・休日労働手当(同一の時間外・深夜・休日労働には同一の割増率)
- ⑧通勤手当・出張旅費、⑨食事手当、⑩単身赴任手当、⑪地域手当(同一の実態があれば同一の支給)
- ①福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)、②転勤者用社宅、③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、④病気休職、⑤法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)について勤続期間に応じて認めている場合の支給・利用(同一の利用・付与を認める)

法整備の問題点と、使える点

- ・政策の看板である「賃金」については**格差固定化**
- ・賞与・手当の支給や福利厚生の利用については、無支給であったり、利用が認められていない有期・パート労働者は多く、ガイドラインを活用すれば**一定の改善効果**が見込まれる。だが、この程度の改正は現行労契法・パート法でもできるはず。
- ・役職手当など適用対象が少ないものを取り上げる一方、**住宅手当、家族手当、退職金など対象が多く、金額の高い項目がない。**
- ・無期転換された労働者が、フルタイム就労した場合、この法律の対象外となり、いわゆる正社員との均等・均衡待遇の法理が適用されない。
- ・経団連は、通勤手当や賞与の「貢献度に応じた支給」の方針に**反対**し、通勤手当をパート・有期労働者に支払うことを義務付けるなら、その原資は正社員の分からあてると明言するなど、労働者の一部の**不利益変更**をおこなう姿勢をみせている。



同一労働・同一賃金
じゃないね。
ガッカリ。。

有期契約の濫用の規制、生
計費原則にもとづく全国一律
最賃制、社会保障の抜本改
正も必要だね。



5. 「雇用対策法」の大改悪～労働法が適用されない労働者をひろげる！

【概要】国の雇用政策の基本を定めた雇用対策法を見直す。

1. 法の名称で目的に書かれている「雇用対策」の言葉を「労働施策」に換え、現行法の目的にある「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」と書き換える。
2. さらに国の講ずべき施策に「(非雇用型を含む)多様な就業形態の普及」を加える。

【問題】「労働力需給の均衡」(求人・求職のマッチングによる完全雇用の実現)は国の政策の柱。その責任を放棄し、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「国の労働施策の推進」の目的とする。加えて、労働法からはずれる「雇用されない働き方」を普及する。

「リストラ雇用流動化・労働法弱体化法案」

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は、「リストラ促進となりかねず、不適切」との意見が労働側委員からだされ、「誤解のない書き方をすべき」と公益委員も意見したが、反映されず。

【要求】撤回すべき！

「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)。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、莫大なコストが企業を襲う。この愚行が名だたる大企業に広がっている。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。

盲目的な生産性向上を進める企業、それを促進する経済・産業政策に対し、労働者の権利、命と健康、暮らしを守る立場で「待った」をかけるのが、労働法であり、法をタテに規制を実行するのが厚生労働省の仕事。労働法に「生産性向上」を目的と書けば、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工場では検査員が不足。現場からは人手不足の問題を指摘する声があがっていたが、日産経営陣は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て適正を偽装していた。さらには、検査員試験でも不正を行い(試験官による問題漏洩や解答の配布も)、「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。利益と効率、生産性第一の発想のもと、組織的な不正が行われていたといえる。

不正発覚で、日産車の販売台数は急落。営業利益予測の400億円下方修正を強いられている。さらに品質管理の仕組みの適正さを証明する国際基準ISO規格の認証機関が、国内全6工場の国内向け生産に関する認証を取り消した。今後、追加の調査や輸出分に関しての取り消しの可能性も！



究極の労働法制破壊！ ～ 「雇用されない働き方」の普及

「雇用されない働き方」（非雇用型・自営型就労）とは、雇用契約ではなく、業務委託契約で働くフリーランスの働き方のこと。

何時間働こうが、残業代も出ず、何年働こうが有給休暇もない。最低賃金も適用されない。安定した仕事の見通しはたたず、しばしば仕事がない状況に陥るが、失業手当もでない。仕事の不満から途中で契約を解除すれば、取引先から損害賠償を求められる。業務上の災害にあっても、労災補償を受けられない。

徹底した自己責任が求められる働き方であり、働かせる側からいえば、雇用責任を問われずに、仕事をさせることができる手法である。

フリーランス・請負といった働き方は従来からあるが、国はこれまでは、契約上は雇用労働者ではなくても、実態として「使用従属性」（指揮監督下にあるか、仕事の依頼を断る自由があるか、拘束性があるか、事業者性があるか、報酬はどうか等）を判断して、労働者性が認められれば、労働法の対象としてきた。しかし、今後は、雇用に類似した働き方であっても、労働者保護をかけず、それを普及する方針に転換しようとしている。

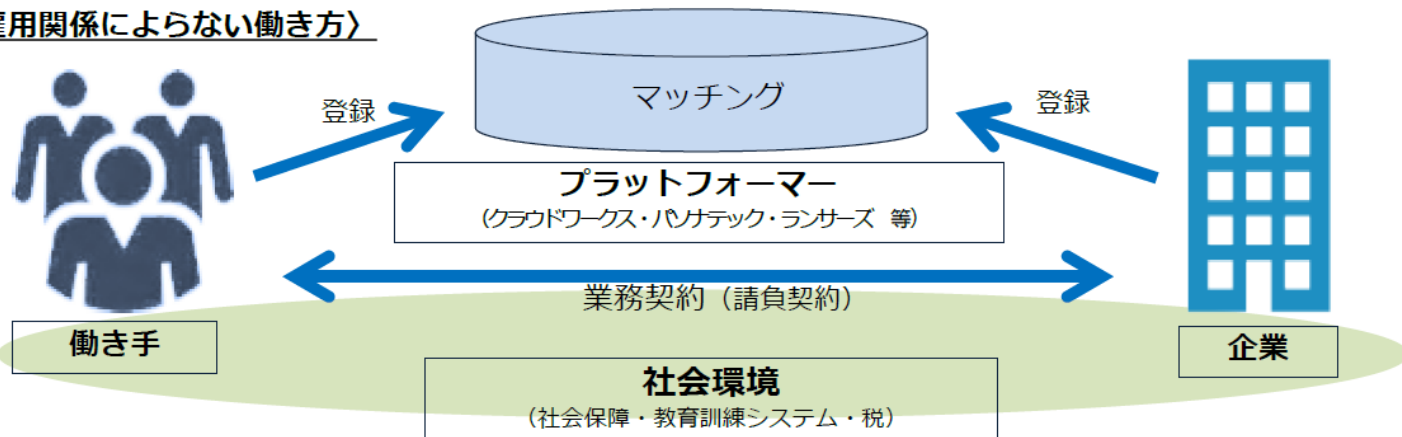
背景には、IT技術の発展で、インターネット上で仕事のマッチング（仕事の発注・受注の仲介事業）をする「クラウドソーシング・ビジネス」が容易となったことがある。働き手の仲介事業をおこなう「プラットフォーム」は、登録型派遣事業者に似ているが、職安法・労働者派遣法の適用も受けず、使用者責任を問われることなく、労働者供給事業をして成約料で利益をあげている。人材業界や経営労務コンサルタント、IT業界が力をいれ、安倍政権に政策実施を早めるよう促している。

→ 日本における広義のフリーランス数：1,064万人（昨年度比+17%）

フリーランスの4つのタイプ ^① （※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人で経営をしているオーナー

出所：ランサーズ「フリーランス実態調査2016」

〈雇用関係によらない働き方〉



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

テレワーク、副業・兼業の促進の狙い…

雇用労働者を、業務委託契約へと誘う手段。それが、**テレワークと副業・兼業の促進**。

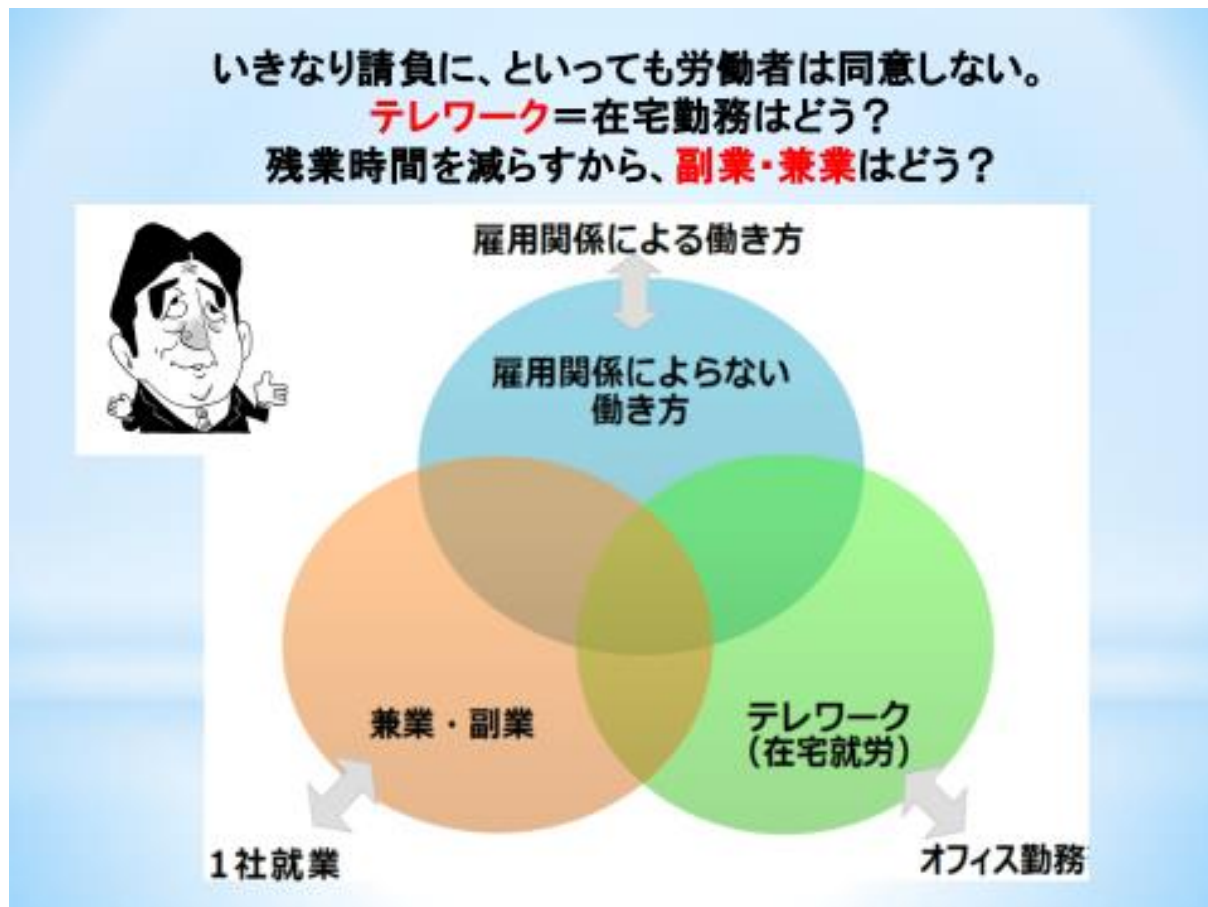
政府は、「通勤ラッシュを避けて自宅で働ける」、「育児や介護と仕事を両立できる」といったメリットを喧伝し、労働者のニーズ喚起を進めている。自宅あるいはサテライト・オフィスなど、事業所から離れたところで仕事をし、成果をネットで送る働き方に雇用労働者をなじませ、まずは残業代なしで裁量的に働く労働に慣れさせ、次に、業務委託へと移行するシナリオだ。

その際、一社専属では「使用従属性」（労働者性）が問題になるが、他社の仕事も受けていれば、独立自営とみなされる。また、様々な仕事を仲介することでプラットフォームはもうかる。こうした業界団体と一部の使用者の思惑による働き掛けを受け、安倍政権は、テレワークと副業・兼業の促進を「働き方改革」のメニューに盛り込み、「**雇用型・自営型テレワークのガイドライン**」や「**副業・兼業ガイドライン**」を策定、厚生労働省・モデル就業規則を変えて、副業・兼業を原則自由（申告制）にし、それを普及しようとしている。

労働基準法の規制の対象とならない使い勝手の良い労働力・請負労働をさらに広げつつ、同時に、「**請負と雇用労働に中立的な労働法制を**」の合言葉で**労働法制の規制自体を緩めてしまう**こと。

いわば、労働法制を破壊する「究極の二正面作戦」が、私たちの仕事と暮らし、経済社会全体におおきなダメージを及ぼそうとしている。

働き方改革一括法案とあわせて、安倍「働き方改革」全体をストップさせ、抜本的に労働政策の転換をはからせる必要がある。



厚労省報告書「働き方の未来 2035」

20年後には、IT革新で「時間と場所を選ばない働き方」に？

- インターネットがなかった時代、人は同じ場所に同時に集まり、仕事をしなければならなかった。今や情報技術が発展。異なる空間にいても、ネットを通じて共同作業できる。同時刻に作業しなくても、ネットに記録を残せば、共同作業ができる。
- 時間や空間にしばられない働き方へ。働いた「時間」でなく「成果」による評価が重要に。

2035年、正社員が消える？

- 企業はプロジェクトの「かたまり」に。労働者はプロジェクト期間だけ企業に所属。プロジェクト終了で別企業へ。人が事業に合わせ、柔軟に企業の内外を移動。
- 企業組織の内外の垣根は曖昧に。企業が人を抱え込む「正社員」はなくなる。
- 企業所属期間の長短による「正社員」「非正規社員」の区分は意味なしに。



「非雇用型」が典型労働に？ ⇒ 労働法が適用されない! ?

- 働き方が自由に。複数の会社のプロジェクトに同時に従事する人も多くなる。
個人事業主と従業員との境が曖昧になっていく……。
- 2035年には、個人がより多様な働き方を選び、企業や経営者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る
- 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。

技術革新の一方、働き方は19世紀初頭に逆戻り!

「働き方の未来2035」実現に向け、労働法の規制緩和を求める委員たち

厚労省・労働政策基本部会

「時間にとらわれない働き方、非雇用型の働き方、活力をうむ法改正を。『働き方の未来 2035』を物語に終わらせない。障害となっている労働法をリストアップし見直すべき」

「22時以降働くと不健康といわれたら働けない。雇用のルールについて、『ここは変えていかないと新しい時代にあっていない。今の労働法、ここが邪魔』とお考えのところを教えてください」（ヒヤリングでの質問）

e ウーマン社長・佐々木かをり委員 2017年7月31日



「仕事がタスク化され、AI（人工知能）で代替される。長期雇用から、副業・兼業・独立自営という働き方へと流れていく。どの働き方にも中立的な労働法制が必要。

残業規制、兼業の在り方、社会保障も見直しを。」

大阪大学教授・大竹文雄委員 2017年12月5日



「AIで最終的に日本型の雇用慣行は維持できないということ。積極的に日本的雇用慣行をかえていくべき。だらだらやっていたら間に合わない。今の労働法制は、法律も判例も長期雇用を支持しているが、抜本的にかえるべき。」

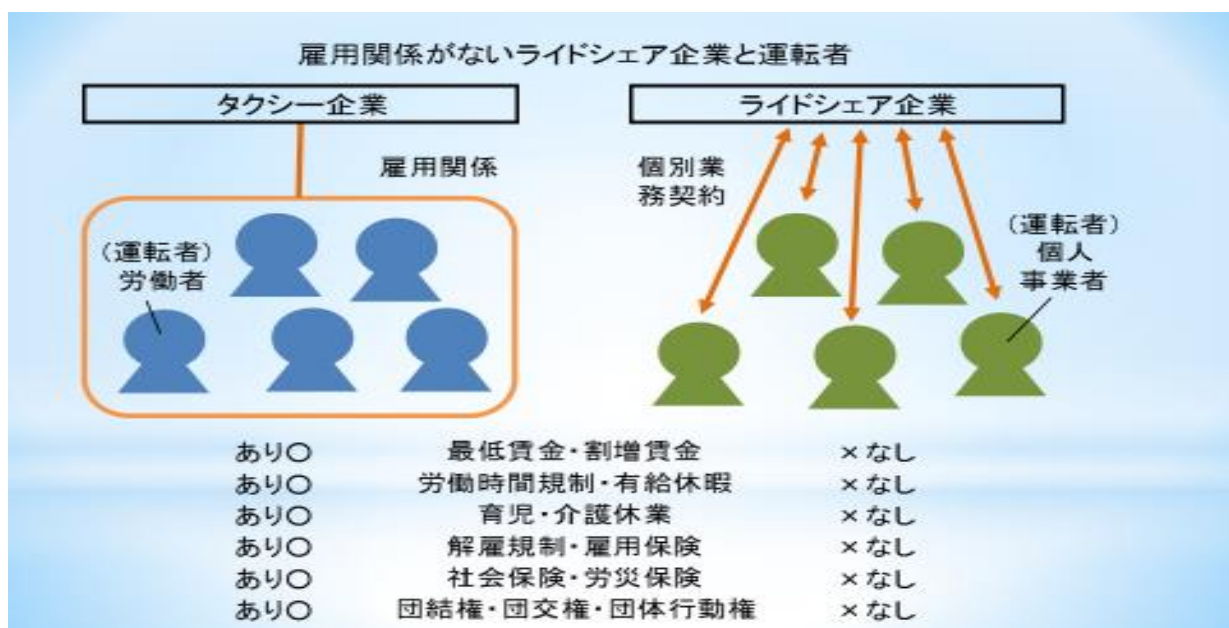
「請負か雇用かで規制が違うが、顧客で年収1億の労働者が解雇規制で守られている。請負と雇用を区別する必要があるか？労働者の定義を見直すべき。

教育もかえる。自己責任をうえつけ、職業訓練をする。自立的社会をつくっていくとすれば、ついていけない人はいるから、セーフティネットをどうするかという課題は残るが、労働法制は抜本的にかえていくべき。」

弁護士・山川亜紀子委員 2017年12月5日



雇用を請負に切り替えると…ウーバー(ライドシェア)のケース



政府の打ち出し		実際の内容
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。
	5.テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	雇成型・自営型テレワーク、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成型の就労を普及させる。
	※シェアリング・エコノミー(ギグ・エコノミー)	国家戦略特区も活用、非雇成型の就労を普及。クラウドソーシング(フリーランスの仲介事業)で、ライドシェアのドライバー、エンジニア、デザイナー、ライター、翻訳、入力作業、学習塾・習い事、託児・・・様々な事業に請負・業務委託の働き手を紹介。
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)	
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、若者の労働力化を促進しつつ、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。	
8.病気の治療、子育て・介護と仕事の両立。	病気治療・子育て・介護と仕事との両立をはばむ長時間・過重労働問題を解決せず、就労を促進。低コストの労働力調達策。	
「人の流れ」を実現する労働市場改革	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)。
	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。非雇成型、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
	※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)。解雇自由化
	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。

資料：「働き方改革実行計画」、「未来投資戦略2017」、より作成。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。※は実行計画のリストにないものを追加。