

「働き方改革実行計画」と 私たちのたたかい

全労連雇用・労働法制局長 伊藤 圭一

はじめに

3月28日、安倍政権は「働き方改革実行計画」を発表しました。9テーマ・19対応策（図表1）の中に、長時間労働の是正、賃金引き上げ、正規・非正規間の格差是正など、労働者にとって重要な課題がとりあげられていることは、広く知られていると思います。一方で、この実行計画の中身が「働く人の視点に立った」ものではなく、「労働生産性の改善」と「労働参加率の向上」を求める経済団体の要求を実現するためのものであり、労働法制を改悪する要素に満ちたものであることについては、十分に知られていません。私たちの働き方に大きな影響をもたらす法案が、急ピッチで作成され、一部は秋の臨時国会にも提出される見通しです。自民・公明与党が多数を占める国会に、労働法制改悪法案が上程されることの危険性は、いうまでもありません。早急に、「働き方改革実行計画」の欺瞞と危険をあばき、広く労働者に知らせ、国に対して、実行計画の「毒」を削除し、働く者の命と健康、雇用と生活を守るための「働くルール」づくりを求めていく運動が必要です。

経営者による改革が先行？

「働き方改革」をめぐる実務的な動きをみると、AI（人工知能）業界や経営コンサルタントなどがビジネスとして目をつけていることもあり、経営的視点での「働かせ方の見直し」の方が先行しています。ビジネス目線の「働かせ方改革」の目的は、労働生産性の向上とコスト削減による利益の増加ですから、時短と賃上げを求める労働者の要求とは対立します。うかうかしていると、経営者流「働かせ方改革」に席卷され、「定額働かせ放題・労働法の適用なし」の働き方が典型労働となる社会がつくられてしまいます。働き方の課題で、労働者が遅れをとるわけにはいかないのです。

やはり「働かせ方改悪」だ

以下では、働き方改革実行計画の概要と、秋の臨時国会に法案が上程される見通しの労働時間法制、「同一労働同一賃金」法制を紹介し、これらの課題に関わって、私たちが何をなすべきか、を考えてみたいと思います。

図表1 働き方改革実行計画の検討テーマと対応策

検討テーマと現状	対応策
1. 非正規雇用の処遇改善 ・正社員以外への能力開発機会 計画的なOJT 30.2% (正社員58.9%)、OffJT 36.6% (正社員72.0%) ・不本意非正規雇用労働者 296万人 (15.6%)	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
2. 賃金引上げと労働生産性向上 ・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
3. 長時間労働の是正 ・週労働60時間以上労働者7.7% (30代男性14.7%) ・80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8% (大企業14.6%) ・時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」 44.5% (最多)	④法改正による時間外労働の上限規制の導入 ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備 ・テレワークを導入していない企業 83.8% ・国内クラウドソーシング市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円 ・副業を認めていない企業 85.3%	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進 ・がんと診断された後無職になった 29% ・妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2% ・介護休業取得者がいた事業所 1.3% ・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
6. 外国人材の受入れ	⑬外国人材受入れの環境整備
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 ・結婚等で退職した正社員女性の再就職 <雇用形態別> (正規) 12% (非正規) 88% ・退職社員の復職制度がある企業 12% ・就職氷河期世代 (30代後半～40代前半) の完全失業者+非労働力人口 42万人 ・若年 (15～34歳) 無業者 57万人	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実 ・企業の中高年の採用意欲<採用実績別> (実績あり) 66.1% (実績なし) 34.9% ・社会人学生 2.5% (OECD平均16.7%) ・学生生活費の月額平均 (国立自宅) 9.4万円 (私立下宿) 17.3万円	⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
9. 高齢者の就業促進 ・65歳以上の就業率 22.3%	⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

資料：内閣府働き方改革推進室「働き方改革実行計画」2017年3月28日より

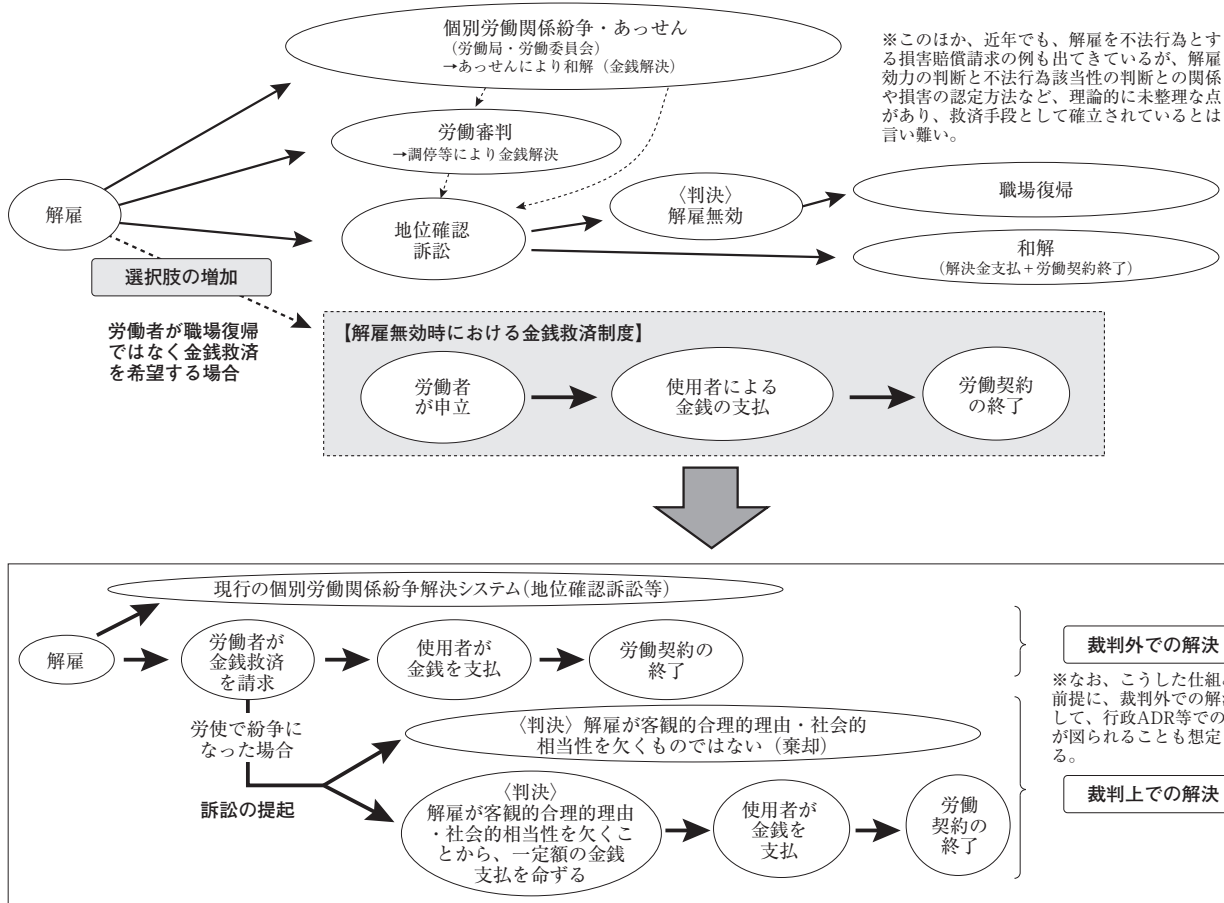
全労連は、安倍「働き方改革」の欺瞞性を一貫して批判してきましたが、まとめられた実行計画は、予想どおり、「働かせ方改悪実行計画」と呼ぶべきものとなっています。問題点を、ざっとあげてみましょう。

① 電通過労死事件を受け、安倍首相自ら「二度と悲劇を繰り返さない」と決意して見せた、過労死根絶・長時間労働を是正するための労働時間の

上限規制策はどうなったか。単月で100時間未満もの残業を認める「過労死ラインの残業合法化」に化けてしまいました。そればかりか、かねてより安倍政権が執着してきた「残業代ゼロで働かせ放題」の規制緩和法案も位置付けられています(詳細は別途)。

② 「非正規という言葉を一掃しようではないか」との安倍首相の決め台詞が有名な、「同一労働同一賃金」はどうか。欧州の法制度や判例法理が紹

図表2 解雇無効時における金銭解決制度のイメージ



資料：厚生労働省「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」2017年4月

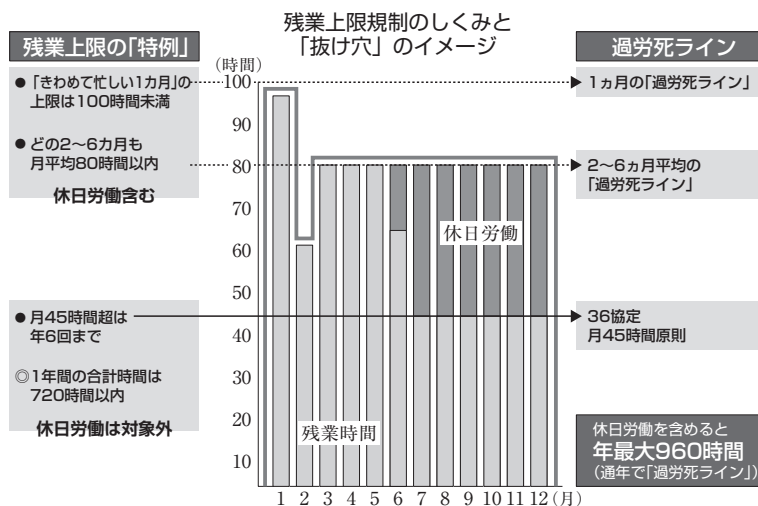
介されるなど、意義のある検討もなされましたが、結局、経団連の主張にそった内容にまとめられ、日本の異常な正規・非正規間の賃金格差を正当化する法整備へとすり替えられています（詳細は別途）。

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方針を打ち出しています。テレワークは、育児や介護、健康問題を抱えた場合の対策として活用もされ、労働者側のニーズもあります。副業・兼業も所得を増やし経験を積むためとして従事する人が増えているそうです。しかし、財界がテレワークや副業・兼業にこめてい^{なら}る狙いは、事業場外みなし労働の拡大・裁量労働化であり、個人請負化です。仕事と納期を契約で決め、あとは労働者任せにすれば、企業は、労働時間管理や残業代支払い義務を負うことなく、働かせることができます。労働者が身体を壊したり、仕事がなく

なれば、使用者の都合で簡単に契約解除ができません。他の企業の仕事もしているなら、なおさら雇用責任は逃れやすくなります。働き手に仕事を斡^{あつ}旋するプラットフォーム事業で利益を得ようと、人材ビジネスも政府への介入を強めています。こうした思惑が入り混じった政策が、実行計画に盛り込まれたわけです。

④ もっと直接的な雇用流動化策として、政府は「解雇の金銭解決制度」の検討も進めていますが、これは実行計画から外された裏メニューです。「一定額の解決金を用意しておけば、問答無用でどのような違法な首切りをして裁判で負けても、確実に金で解決できる制度」が経団連の狙いですが、当面は、「不当に解雇された労働者が職場復帰ではなく、金銭解決を望んだ場合にだけつかえる裁判制度」を追加的に整備する程度といった具合にして、反対論を封じようとしています（図表2）。しかし、同時に、解決金の統計をとり、相

図表3 働き方改革実行計画の残業上限規制のしくみ



資料：わたしの仕事8時間プロジェクト作成

場を大幅に引き下げて公表・透明化するとしています。いくら払えば違法な解雇をしても解決できるかがわかるのですから、企業に解雇を思いとどまらせる歯止めがなくなり、解雇の濫用を誘発するでしょう。

⑤ 実行計画では、解雇促進策に手を付けていることにはふれず、再就職支援を強調しています。首相官邸のヒヤリングには、転職で奇跡的な成功をなしとげた「キラキラさん」（政府関係者による俗称）が集められ、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するかなのような話にまとめられています。人材ビジネスの市場拡大を政府が強くあと押しする計画となっています。

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政策も取り上げていますが、長時間労働と処遇格差を放置して、これらの課題が解消されるはずはなく、いずれもお題目にすぎません。実行計画は、結局、就労に困難を抱える人たちの要求を実現するのではなく、ひたすら「労働参加率」を向上させて、外国人労働者の活用とあわせて人手不足を解消するという、「一億総活躍」のための経済政策であることを露呈させる書きぶりとなっています。

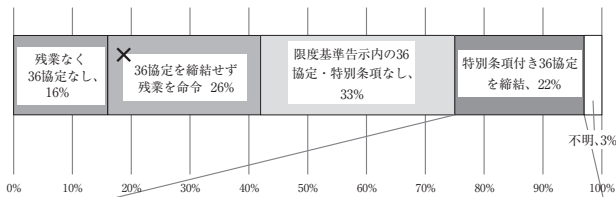
以上、実行計画の主な論点を素描してみました。アベノミクスの下、労働者の間には、格差と貧困、雇用不安、健康被害をもたらすほどの働かせ過ぎが広がっていますが、安倍「働き方改革実行計画」は、こうした現状に対し、改善提案をするかのように見せかけて、労働者保護法制を弱め、解体していく仕掛けを進める危険な政策集です。

よりマシどころか大改悪 ～労働時間法制

実行計画において、政府の前宣伝との大きなギャップ、安倍首相の言行不一致が際立っているのが、長時間労働の是正です。新聞のリーク記事を見ると、1月段階では、「月の上限80時間案」もあったようですが、2月に発表された政府・事務局案は「月の上限100時間案」でした。これについては、唯一の労働者代表、連合の神津会長は「到底あり得ない」と反発し、全労連も過労死を考える家族の会の方々も、大いに批判しました。最低賃金1500円キャンペーンで知られる若者の運動団体エキタスも、日本経団連前で抗議行動を展開、「月100時間も残業させるな！」とコールをかけました。ところが3月になってまとまった結論は、なんと「月100時間未満」でした。以下、実行計画の残業上限規制案の要点（図表3）をかいつまんで紹介します。

① 残業の上限については、「休日労働を含め、単月で100時間未満、2～6か月の平均で80時間以内、年間で960時間」もの長時間残業を合法とみなす。月45時間超の時間外労働が可能なのは6か月以内とする。残り6か月は45時間を超えないが、休日労働の規制はない。

図表4 36協定の締結状況（2013年）



【特別延長時間の状況（全事業場）】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合	うち50時間超の割合	うち60時間超の割合	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合	
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%
大企業	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
中小企業	11.3%	11.1%	10.7%	8.0%	6.4%	1.9%	0.4%

(注1) 「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
 (注2) 「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類
 資料：2013年厚生労働省・労働時間等総合実態調査

② 特に長時間労働が著しい自動車運転業務、建設業務、医師については、法の施行後5年間は現状のままとし、5年後の見直しも長時間労働を前提とした規制にとどめる。研究開発業務は規制の適用除外とする。

③ 終業と始業の間の休憩時間を確保するインターバル規制は、努力義務にとどめる。

④ 労働時間の規制をほとんど適用除外する「高度プロフェッショナル制度」を創設する。実労働時間はカウントせず、みなし労働時間で働く裁量労働制の拡大を行う。

実行計画の残業上限案が「改悪」である理由

この案について、政府や、働き方改革実現会議に参加したメンバーは、「青天井と批判される今の労働基準法に、初めて罰則付きの上限規制を導入するのだから、歴史的な大改革である」と評価しています。たしかに、労働時間の絶対上限規制を導入することを、私たちも要求してきました。しかし、これだけの長時間残業を合法化したのでは、「今よりマシ」どころか、今の働き方、労災補償の在り方、裁判などに、甚大な悪影響をもたらす可能性が高いことは明らかです。問題点を、

以下に列挙してみます。

① 過労死ラインの残業合法化は違法

月の残業が45時間を超えると脳・心臓疾患を発症しやすくなり、2～6か月の平均で80時間、単月で100時間を超えるほどの残業ともなれば、長時間労働を起因とする健康障害の発生確率は非常に高くなることがわかっています。脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準は、その旨にそって書かれ、だからこそ、厚生労働大臣告示による時間外労働の上限規制は、月45時間等と設定されています。対比すれば一目瞭然、実行計画の上限案は、過労死ラインの残業時間を容認しています。これは、「労働条件は、労働者が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ぬ」と定めた労働基準法第1条にも、憲法、過労死等防止対策推進法にも反しています。仮に労使が合意したとしても、法違反は認められない。これが労働基準法の原則です。

② 適正な人員確保・雇用創出にマイナス

残業について、「臨時的な特別な事情がある場合」と言いながら、休日労働を含め年間960時間もの残業を認めるなど、定義に反しています。これだけ長時間労働が常態化しているとすれば、仕事量に対して人員が不足しているのですから、安定雇用で人員を増やし、年間をとおしてまともな労働時間内に仕事が終了するよう、業務量を均すのが経営者の責任です。実行計画は長時間労働を容認することで、適正な人員配置を行う経営努力を怠らせるものです。

③ 乏しいプラス効果の反面、多くの企業に悪影響

厚生労働省によれば、月の時間外労働の上限について「100時間超の特別条項付き36協定を締結している企業」は全体の1.2%、「80時間超・100時間以下の36協定締結企業」は3.6%です（図表

4)。実行計画には、これら一部の企業の36協定を改善させるプラス効果はあるでしょう。一方、「月45時間以内の36協定締結企業」(33%)、「45時間超・80時間以下の特別条項付き36協定締結企業」(17%)など、実行計画の上限規制案より短い36協定を締結している企業にとって、残業上限が月100時間未満まで合法となる悪影響ははかりしれません。時間外労働・休日労働の上限を引き上げるため、36協定の見直しを始める使用者が続出する可能性があります。この懸念に対し、政府は、「可能な限り労働時間の延長を短くする」指針を定めるといいますが、罰則のない指針が機能するなら、過労死は起きていないでしょう。

現実には、「36協定なしに残業させている」違法な企業(26%)や、上記の36協定を超える違法な時間外労働をさせている企業があります¹⁾。こうした企業については、現行法でも違法は問えるわけで、実行計画の上限案による特別な効果は期待できません。違法が放置されている現状をみれば、まともな上限規制に加え、労働基準監督官をはじめとする、労働行政の職員を増やし、36協定チェックの厳格化と監督指導体制を強化することが、緊急に求められています。

1) 図のデータでは、違反企業の割合は把握できない。厚生労働省によれば、2016年4～9月までに、1か月当たり80時間を超える残業が行われた疑いがあったり、過労死などに関する労災請求があった長時間労働が疑われる1万59事業場に対する監督指導の結果、36協定なしに時間外労働を行わせたり、36協定で定める限度時間を超えた時間外労働を行わせていた事業場は43.9%あったとされる。

④ 労災をめぐる裁判や労災認定に悪影響

月の残業が80時間に至らなくても、労災認定されるケースは数多くあります。月80時間もの残業命令をした使用者に対しては、公序良俗に反し、安全配慮義務違反として損害賠償を命ずる判決ができることも珍しくありません。ところが、実行計画にそった法改正が行われると、「法令どおりで

あるから、100時間未満までの残業は公序良俗違反とまではいえない」ことになり、労災認定はされても、損害賠償は却下される可能性があります。過労死認定基準そのものが、法との整合性をとるために見直しされるおそれもあります。科学的知見が、政治の圧力で捻じ曲げられることは、原発行政等で経験済みです。

⑤ 長時間労働が顕著な業種・職種の過労死を黙認

実行計画では、もっとも過労死が多発している業種・職種への対策を放棄しています。自動車運転業務、建設業務、医師においては、法の施行後5年間は、現状の規制のまま、5年後に見直しとしていますが、見直し内容も長時間労働を続行させる案となっています。建設業務に適用される案は、5年後も単月100時間未満などとするものです。自動車運転業務の5年後の案は、さらにひどく時間外労働で年間960時間、休日労働を加えると年間1200時間もの長時間残業合法化案となります。医師は、5年後の方向性について2年後に検討をはじめるとしており、まったくの先送りです。研究開発業務にいたっては、「新技術・新商品開発という業務の特殊性」を理由にして、規制を適用除外ととしています。実行計画は労働者の命と健康よりも、企業と事業の都合を優先しています。

⑥ 生体リズムへの配慮が欠落

法改正の目玉である勤務間インターバル規制の導入は、努力義務と助成金による誘導に形骸化されました。そもそも、今の大臣告示では、「1週間で15時間、2週間で27時間、4週間43時間」等と、健康を考慮した細かい時間外労働の上限設定がなされていますが、実行計画では月・年単位の規制に簡略化しており、生体リズムへの配慮は、現行法令より弱いといえます。経済団体は「日・週単位の労働時間規制をすると、柔軟な事業運営

ができなくなる」と抵抗していました。実行計画はそうした経済団体の主張にそったものとなっています。

⑦規制破壊もセットで提案

規制強化がテーマであったのに、全労働団体が反対してきた「積極的な改悪」も実行計画には盛り込まれています。労働時間規制の適用除外をする高度プロフェッショナル制度の創設、裁量労働制の適用対象の拡大・手続きの規制緩和です。なぜ、労働者代表はこれにきちんと抗議をしなかったのか不思議です。加えて、実行計画では、テレワークや副業・兼業の普及を打ち出しています。これらは、事業場外みなし労働時間や、雇用されない働き手を増やし、労働時間管理を自己責任にしようとする政策です。

殺人合法化はゆるさない！

以上のように、実行計画は、長時間労働の是正の看板を掲げながら、実際には、長時間労働をより深刻化させる内容となっています。これでは、政府が常に強調する女性の活躍、育児・家事・介護等の家族的責任の男女平等な分担、社会活動への男女共同参画など、進むはずがありません。過労死根絶で先頭にたつたたかかってきた遺族の方たちは、政府案に強く反対し、「過労死ラインを超える月80～100時間もの残業を合法化し、死ぬことがわかっている労働時間を働かせたあげく、死なせることがあれば、まさに殺人である」と訴えています。そのとおり、過労死するほどの残業を合法化するなど、ありえない話です。

政府に対し、以下の法制度・政策（案）を採用するよう、要求しましょう。

① 「残業代ゼロ・定額働かせ放題・過労死しても自己責任」の高度プロフェッショナル制度と

「裁量労働制の対象拡大・手続き緩和」を断念すること。

② 管理監督者やみなし労働時間制の適用対象者も含め、すべての事業従事者に対する労働時間管理・把握を使用者に義務付けること。

③ 労働時間法制の原則を1日8時間・週40時間とし、例外として36協定の締結・届出を条件として可能となる時間外労働・休日労働の上限を、「限度基準」（週15時間、月45時間、年360時間等）とすることを、労働基準法に明記すること。法施行日からの実施が困難な業務・職種については、やむを得ない措置とし、一定期間の猶予措置を取り、毎年上限を引き下げていくプログラム的な進め方を採用すること。当該業界に対して、毎年の残業削減プログラムに沿って、長時間労働に依存したビジネスモデルを修正していくよう指導すること。

④ 始業後24時間を経過するまでに、11時間以上の連続した休息時間の付与を義務付ける「勤務間インターバル制度」を導入すること。

⑤ 夜勤交替制労働は、社会に必要不可欠な事業に限り認め、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。

差別賃金容認ガイドライン？ ～同一労働同一賃金

安倍政権は、日本における正規と非正規の間の賃金格差がヨーロッパ諸国より大きいことを問題視し、「不合理な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させる」と主張。当然、多くの労働者が、この課題の前進に期待をよせました。しかし、まとめられた「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」の計画は、期待した人を落胆させています。

基本給格差は経営者の思い通りに

特に批判が集中したのは基本給の格差の扱いです。ガイドライン案では、①職業経験・能力、②業績・成果、③勤続年数、④勤続による職業能力の向上など、賃金支払いの際に考慮される基準に照らして、無期フルタイム労働者と有期・パート労働者との評価が同じなら、同一の賃金を支給しなければならないと原則を書いています。ところが、この原則は、無期フルタイム労働者と有期・パート労働者が同じ賃金体系に位置づけられている、日本でいえば15%程度の企業にしか適用されないものです。

では、賃金体系上、無期フルタイム労働者と有期・パート労働者が別扱いとされているケースはどうなるのか。それについては、同じ仕事をしている労働者の間でも、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化の範囲に違い（いわゆる「人材活用の仕組み」の違い）があれば、賃金に差をつけてよしとしたのです。

その具体例として、管理職コースの新卒正社員の賃金より、その社員に仕事を教えている熟練パート労働者の賃金が低くてもよいとしたことに対しては、「将来が保障されているわけでもないのに、コース別人事管理で格差を正当化するなんて。賃金差別容認ガイドラインなのか?」、「今の労働契約法20条、パート法8条・9条についての最悪の法解釈だ」と怒りの声があがりました。今の日本の不合理な実態を、解消するどころか、合理的と認めたのですから、批判は当然です。

格差の判断は使用者まかせ

能力や業績・成果など、使用者の裁量で運用できる基準にもとづく人事評価の結果に違いがあれ

ば、「相違に応じた賃金差をつけなければならない」とした点にも、問題があります。「相違に応じた賃金の差」とは、評価の相違を超えた大きな賃金格差はあってはならないという意味ではありますが、どの程度の賃金差が、相違に応じたものとして合理的とみなされるかの判断基準は、経営者任せです。たとえ正規の賃金の4割程度という低賃金でも、「わが社の評価基準ではそうなる」と経営者は言うでしょう。その言い分がとおってしまうなら、格差是正が進むはずがありません。

こうした批判にかかわって、政府が提起したのは、格差の不合理性を問う裁判ができるよう、パート労働法・労働契約法に根拠規定を整備するというものです。しかし、検討会の中で、格差については「合理的なものでなければならない」と書き換えることで、使用者に合理性の立証責任を課すとともに、格差をつける根拠や差の厳格化をはかるべきとした意見があったにもかかわらず、実行計画では、財界の要望に沿って、今の労働契約法にある「不合理なものであってはならない」という条項を温存する結論に落ち着きました。そのかわりに、実行計画では、使用者に対して「処遇についての説明義務」を課し、義務に違反した事業者に罰則を科す規定も設けるとか、裁判外の紛争解決手続きを設けるなどしましたが、非正規労働で働く組合員は、「説明するから格差をあきらめろと言うのか」、「有期雇用では裁判など起こせない。裁判をしたとしても、結局、判決には『格差はあるが、不合理なものとはまではいえない』と書かれる。不合理の大きなグレーゾーンにやられてしまう」と怒りの声をあげています。

企業の外に格差の合理性の判断尺度をおくこと

ILO（国際労働機関）が推奨し、先進諸国で運用されている「同一（価値）労働同一賃金」の考え方は、個々の経営者の勝手な判断に委ねないよ

うに、客観的な指標に基づく「職務評価」の方法を提示し、公正な処遇の実現を目指しています。安倍政権が、使用者が「職務・能力評価」を徹底することで、格差をなくすのではなく、格差を正当化することを目指しているのとは、大きな違いがあります。

個別企業の処遇の在り方が、個別企業の労使にまかせられることは当然ですが、だからこそ、格差が合理的なものかどうかを立証する手法を、企業外部に客観性あるものとして確立し、立証責任を、使用者に負わせる必要があります。

欧州などで運用されている「同一（価値）労働同一賃金」原則とは、同じ職務であれば同一賃金は当然のこと、職務が違う場合でも、職務ごとに求められる①知識、技能・技術、資格の違い（職務知識、コミュニケーションの技能、身体的技能）、②負担の違い（感情的負担、心的負担、身体的負担）、③責任の違い（人に対する責任、ものに対する責任、財務責任）、④労働環境や心理的負荷の違いといった、「客観的な判断基準」（経営者の恣意的な評価基準ではなく）にもとづいて職務評価を行い、賃金に差をつけるにしても、合理的な範囲にとどめなければならない、とするものです。各企業がどのような賃金体系をとろうが、こうした判断尺度によって、職務の負荷と処遇の違いに合理性があるかどうかをチェックする。そうした第三者機関をおき、裁判所はその結論を尊重するというシステムをつくる必要があります。

手当や福利厚生面では活用できる面も

基本給とは異なり、各種手当や福利厚生についてのガイドライン案は、有期・パート労働者に一定の実利をもたらすことが期待されます。各種手当や賞与の支給、社員食堂などの福利厚生の利用について、不当な差別がある職場は少なくありま

せん。とはいっても、未組織の労働者が個々バラバラのまま、使用者に対して要求をすることはできないでしょう。まさに、労働組合の出番です。ただし、手当について細かくみると、家族手当、住宅手当や退職金といった金額の大きな項目が除外されています。このあたりにも、経済団体の意向が反映しています。実行計画の中でも、実利が期待できるこうした点については、法改正論議の中で大いに要求していきたいものです。

当面の要求と抜本的な改正要求

実行計画については、以上のような欠点、不十分さがあるまま、臨時国会に労働契約法、パート法、派遣法の改正案が出される見通しです。均等待遇原則を実現するには、実行計画の案の修正に加え、それらにとどまらない抜本的な法制度改正が必要ですから、全労連は、今回の法改正に向けた当面の要求と、中長期的な要求を分けて提示し、運動と議論を深めていこうと提起しています。特に、今回の制度検討では、将来を見通した「人材活用の仕組み」によって、処遇に格差をつけるような判例法理は、EU（欧州連合）諸国には存在しないことも判明しています。転勤の可能性等だけで、今の処遇に差をつける日本の在り方は異端であり、転勤をした時点で、その負荷などを考慮した手当を支給するといった発想に、日本も切り替えていくべきです。

1. 当面の要求

- ① 労働契約法第20条とパート労働法第8条について、労働条件の相違については「不合理であってはならない（現行）」を「合理的なものでなければならない」に変えること。
- ② 処遇格差に関わって、裁判が起きた場合、格差の合理性の立証責任を使用者におわせるものとする

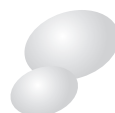
③ 労働契約法第20条、パート法第8条、第9条において、「将来にわたっての見込み」をもって格差を合理的なものとなす根拠となる、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」という文言を削除すること。

2. 抜本的な要求

- ① 有期労働契約の濫用を防ぐため、常にある業務に就く労働者の労働契約は、無期契約とすること。
- ② 憲法14条1項の精神に立ち、「すべての働く人々を対象に、性別や雇用形態をはじめ合理的な理由のないすべての差別を禁止し、同一価値労働同一賃金、均等待遇原則を実現」するため、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法、最低賃金法とその関連法を改正し、以下の点を踏まえた内容にすること。
- ③ 性別や雇用形態をはじめ合理的な理由のないすべての差別を禁止すること。また、間接差別の禁止を含む実効あるものとする。
- ④ 「均等・均衡待遇」ではなく、「均等待遇」を原則とすること。
- ⑤ 「人材活用の仕組み」を格差の合理的な理由としないこと（当面の要求③と同じ趣旨）。
- ⑥ 「合理的である」ことの立証責任は、使用者側におわせるものとする。また、合理性判断の基準の構築にあたっては、男女賃金差別訴訟の原告や、非正規雇用労働者を組織する労働組合の意見聴取を行い、反映させること。
- ⑦ 格差の合理性の判断基準は、使用者の恣意的な判断の余地を排除した客観的なものとし、また、異なる職種間の格差問題にも適用しうるように、ILOの職務比較の手法^(※)を基本において策定すること。具体化にあたっては、賃金差別訴訟の原告や、非正規雇用労働者を組織する労働組合の意見聴取を行い、反映させること。

※ ILO 分析的職務評価法

- 知識、技能・技術、資格（職務知識、コミュニケーションの技能、身体的技能）
 - 負担（感情的負担、心的負担、身体的負担）
 - 責任（人に対する責任、ものに対する責任、財務責任）
 - 労働条件（労働環境、心理的負荷）
- ⑧ 賃金は生計費原則（大人1人が子ども1人を養うことができる水準）を基本にした人たるに値する水準とすること
 - ⑨ 非正規雇用労働者の賃金改善が法改正の趣旨であり、「同一労働同一賃金」を理由とした正規雇用労働者の賃金引き下げは許されないことを明記すること
 - ⑩ 同一労働同一賃金原則を、企業横断的なものとして成立させる条件を整備するため、全国一律最低賃金制を確立すること。さらに、医療、教育、住宅を自己負担なしで公的に保障する制度を確立すること。



労政審は官邸の下請に？ 法制度改悪のプロセス変質のこわさ

実行計画にそった法制度づくりは、労働政策審議会と国会という2つの公開の審議の場で進められます。そこに私たちの要求を伝え、法案の抜本改正を働きかける必要があります。

ただし、労働政策審議会が従来と異なる流れの中に置かれていることには注意が必要です。今回の実行計画は、連合会長の「合意」をとったかのような手続きがとられているため、労働者委員は改悪案に異議を唱えにくい立場に置かれているからです。実際、4月7日の労働条件分科会の冒頭で、塩崎厚労相は、労使合意の画期性を賛美し「原案のまま、スピーディに法案化すべき」と迫り、労働者側委員も「同意を評価し、スピーディな成案を」と応じています。

それにしても、連合の会長は、なぜこの酷い案に合意したのか。「労使合意が成立しなければ、法改正はしない」と首相に圧力をかけられ、破談を厭わない経団連が強気になり100時間にこだわったということもありますが、安倍政権が昨年夏から仕掛けた「労働政策決定プロセスの見直し」攻撃の効果が大きかったとみるべきです。年末まで行われた労働政策決定プロセスに関する有識者会議で、労働者代表は、多様化した労働者の代表たりうるのかと揺さぶられた上で、①経済政策のスピードに追従しよう、労働政策の決定には柔軟に対応する、②労働政策は労使だけでなく国民的議論に付されるべきで、政府の判断で労政審を経由せずに労働立法が行われることも可能とする等を確認させられました。そして、「働き方改革のテーマは、厚生労働省の所管でなく、官邸直轄の会議の場で扱われるべき」といった主張を、連合前会長が発言するところまで追い込まれました。その主張にそって設置された働き方改革実現会議は、たった一人の労働者代表が、主要閣僚、経済団体の代表者たち、学者たちに、「柔軟な対応」を迫られる場でした。労働者代表の立場を独占し、特恵的な待遇を得ている労働団体に対し、安倍政権は、その立場を逆手にとった攻撃を仕掛けたわけです。これは労働法制改悪を着実に速やかに行うことだけでなく、野党共同による対抗軸の切り崩しも視野にいれた権謀術数であり、それだけに、今回の法改悪を手ごわいものになっています。

危機と同時にチャンスもある

しかし、私たちには、安倍首相が選んだ一部の人たちが密室で決めた一方的な内容に黙って従う義務はありません。しかも、実行計画の内容をみれば、労働者の状態を悪化させる酷い内容が盛りだくさんです。労働者は、事実を知れば、名ばかり

「労使合意」に納得などせず、必ず怒るはずで

す。さらに、危機が迫っている一方で、チャンスもあります。政府が公費を注いで「働き方改革」を大宣伝し、それに関する議論が様々なところで行われるようになった結果、多くの労働者が今の労働法制と自分の権利、さらには法制度の欠点について知り始めています。「36協定」の存在も知らなかった人たちの間に、その読み方だけでなく、自分の会社の残業がどのようにして決められているのか、労働者の過半数代表は誰なのか、どうやって選ばれているのか、過半数労働組合がしっかりしていれば、職場の働くルールは変えられるといった情報が、急速に広がっています。

同時に、自らの働き方について見つめなおす機運も生まれています。この春、新規採用された人たちの中には、ブラック企業を敬遠し、働きやすい職場を選ぶ志向が強く、労働組合への加入にも前向きな人が多くみられるそうです。若い人たちが、「働き過ぎはもうごめん」「8時間働いたら帰る。それで暮らせる賃金を、ワークルールを」と声をあげる社会運動も起きています。罰則付きの厳しい規制によって経営努力を引き出しつつ、公正取引ルールの確立（適正な納期・取引単価の確立）や必要な業法の改正、国の予算措置や社会保障制度の改善を進めていけば、長時間労働に依拠した社会構造は変わるでしょう。労働法制の改革から、社会全体のシステム変革をうながすことで、自分の健康と命を守り、大切な家族や自分のための時間をもてる社会をつくるのが可能となります。

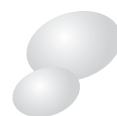
職場の声で業界を変える

それぞれの職場で、労働者・労働組合が主体となって、望ましい働き方を実現していく運動を、より強化する必要があります。労働組合にとっ

て、働き方の改善は「本業」ですが、労働組合があっても長時間労働が蔓延^{まんえん}し、時として過労死も起きている。不合理な性別・雇用形態別の処遇格差も存在している。労働組合が実態に即した残業の申請を呼びかけても、労働者がうなずかない。こうした残念な現実が、少なからずあるのではないだろうか。

今回、安倍政権が、働き方改革を国政の重要課題にすえたことには、危険な狙いがあるわけですが、これは「残念な現実」を変革するチャンスでもあります。例えば、長時間労働が著しい物流業界に光があたり、労使の合意だけでは解決できない問題に、荷主・利用者と事業者と労働者が取り組むべきとの常識が広まりました。業界の構造的な問題を前に、長時間労働を受け入れざるを得なかった現場の労働者が、このチャンスに「こんな過酷な働き方はやっていられない」と声を上げ、働き過ぎをやめる決意を示し、業界の構造を変えるインパクトある行動をとれば、状況を大きく改善させられます。このチャンスを、いかそうではありませんか。

私たち労働者が本気で団結すれば、労働者の意向にそった働き方を実現することは可能です。しかも、日本経済の最大の問題は、労働分配率低下による消費不況・デフレ経済、そのもとで進行する労働者の疲弊、企業活力の低下、社会の基礎単位である世帯の崩壊と少子化等ですから、私たちの要求こそが、経済政策としても「正解」です。要求に確信をもち、運動を進めましょう。



私たちの働き方は、 私たちが決めよう！

ただちに、私たちの働き方・働く現場をどうしていくのかという議論を、職場で巻き起こし、さらには街頭で、ネットで大いに呼びかけていく必要があります。制度闘争に勝利し、よい法律ができたとしても、職場の実態がついていかないようでは、違法が蔓延するだけです。あらためて、自分たちが慣らされてしまっている働き方を見つめなおし、より良いものに変えていく職場の改善・職場労使での働くルールづくりの取り組みを強化しなければなりません。

冒頭でもふれたように、経営者の間でも、「働き方改革」は大きな話題です。中には過労死防止とか、疲れ切った労働者では効率が悪く、アイデアも生まれないとといったまともな議論もありますが、やはり経営者の主な関心は、コスト削減と労働生産性の向上です。業界慣行を変えるよりも、労働時間法制を変えること、裁量労働制にして、労働時間を労働者の自己管理にし、長時間労働をしたとしても、それは自発的にやっているものとして、残業代支払いをしなくてよいものとするのが狙われています。

労働者が、しっかりしなければ、雇用されない働き方が典型となり労働者保護法制のない社会に連れていかれます。現実にあきらめることなく、格差と貧困と働かされ過ぎが蔓延している現実を変える決意をし、仲間呼びかけ、大いに議論をし、自分たちの職場を変える。業界を変える。地域を変える決意をし、国に働きかける大運動をしていこうではありませんか。