

# 安倍政権による労働時間法制改悪の阻止に向けて



弁護士

いまむら こうじろう  
今村 幸次郎



## はじめに—サマリー—

本稿は、安倍政権による労働時間法制改悪を批判するとともに、過労死・過労自殺を根絶するため実効ある長時間労働是正の法改正が求められていること等について、私見を述べるものである。その構成、要旨は以下のとおりである。

- ① 「働き方改革」の経過と本質—「働き方改革」とは、使用者のための生産性向上を目的とする「多様な働き方」を実現しようとするものである。
- ② 「働き方改革実行計画」が打ち出した「長時間労働是正」の問題点—「人の死」をもたらす「過労死ライン（単月で100時間、月平均80時間）」の残業を容認する「前代未聞の歴史的な暴挙」である。
- ③ 「実行計画」が「早期成立」を宣言した「高度プロ導入・企画裁量制見直し」の問題点—8時間労働制を破壊する究極の労働規制緩和である。

- ④ 「働き方改革」による労働時間法制改悪の先にあるもの—労働法規制を全面的に解体して、資本の自由な活動・利潤獲得を確保するための「多様で柔軟な働き方」を実現することが狙われている。
- ⑤ 労働のルールが守られる公正な社会に向けて—格差と貧困を拡大する不公正を正し、大多数の労働者の利益が適正に確保される社会に向けて、その声と力の結集が求められている。この秋に向けて、8時間労働制の解体を許さないたたかいを早急に巻き起こさなければならない。



## 「働き方改革」の経過と本質

### (1) 使用者による、使用者のための「多様な働き方」

安倍政権は、2016年6月2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」（総活躍プラン）で、成長の隘路<sup>あいろ</sup>である少子高齢化に真正面から立

図表 1 働き方改革実現会議の構成メンバー

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣
		兼 内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣
	石井啓一	国土交通大臣
	(有識者)	
	生稲兒子	女優
	岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究所教授
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
	金丸恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループ CEO
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長
	榊原定征	日本経済団体連合会会長
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
	新屋和代	株式会社りそなホールディングス執行役人 人材サービス部長
	高橋 進	株式会社日本総合研究所理事長
	武田洋子	株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
	田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 人事室 統括マネジャー
	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

(首相官邸 HP より／平成 28 年 9 月 27 日開催第 1 回会議資料)

ち向かい、日本経済の好循環を取り戻すための最大のチャレンジは「働き方改革」であるとして、長時間労働の是正を含む「働き方改革」を打ち出した。

しかし、ここでいう「働き方改革」は、あくまでも、少子高齢化社会のもとでの経済成長・生産性向上を目的とする「『多様な働き方』実現のための発想・制度の転換」を志向するものであった(総活躍プラン・7頁)。

政府は、この閣議決定を具体化するため、同年 9 月に、働き方改革実現会議を設置して議論を開始し、2017年 3 月 28 日、そこでの議論を取りまとめて「働き方改革実行計画」(実行計画)を決定した。

働き方改革実現会議のメンバーは、図表 1 のとおり、閣僚、学者のほか、日本経団連会長、日本商工会議所会頭などの経済界代表が占め、労働者側代表として、唯一、<sup>こうざりきお</sup>神津里季生連合会会長が参加してはいたものの、生産者・使用者・企業経営者の視点に偏った議論がされたことは否めない。

「働き方改革」の目的が「生産性向上のための多様な働き方の実現」にある以上、当然ということになるのかもしれないが、このようなメンバー構成や議論のやり方は、「労働政策は公労使三者(同数の合議体)で決定すべし」という ILO (国際労働機関) の理念を大きく逸脱するものとして、強く批判されなければならない。

## (2) 実行計画における「長時間労働の是正」—「過労死ライン」の容認

こうした経過で作りに出された「長時間労働の上限規制」は、後述のとおり、単月で 100 時間、年間で月平均 80 時間の残業を許容する「人を過労死させる」水準のものとなった。使用者の立場からの、使用者のための「上限設定」であり、「長時間労働の是正」の名に全く値しないものである。

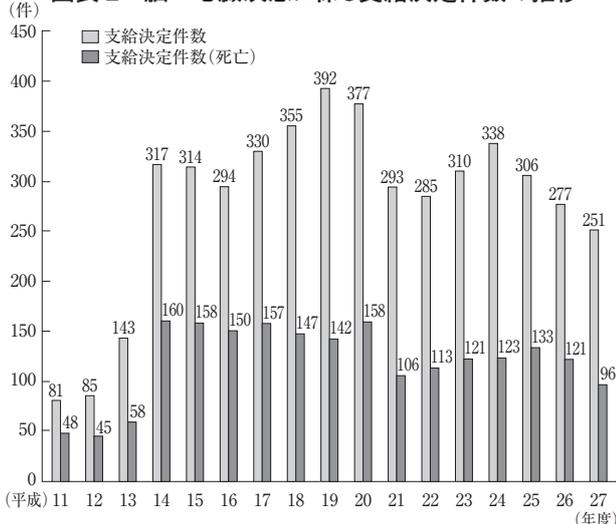
## (3) 実行計画による高プロ導入・企画裁量制拡大の「早期成立」宣言

さらに、実行計画には、高度プロフェッショナル制度(高プロ)の創設や企画業務型裁量労働制(企画裁量制)見直しなどの改正事項を盛り込んでいる、現在国会に提出中の労働基準法改正案について、早期成立を図ることが明記された(実行計画・15頁)。

改めていうまでもなく、高プロは、一定の労働者について、労働時間規制を全面的に撤廃する「残業代ゼロ」制度であり、また、企画裁量制の見直しは、いくら働いてもみなし時間(例えば 8 時間)しか働いたことにならない無限の長時間労働制を広く営業等の業務に拡大しようというものである。いずれも、8 時間労働制をはじめとする現行の労働時間法制を根底から破壊する<sup>きたい</sup>希代の悪法である。

高プロ導入や企画裁量制拡大を含む労基法改定案は、2015 年 4 月に国会に提出されたものの、過労死・過労自殺をもたらす長時間労働の根絶を求める多くの労働者らの強い反対等により、これまで一度も審議されてこなかった。

図表2 脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」  
 (注) 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

実行計画が、その早期成立を宣言したことによって、高プロ導入等による労働時間規制破壊の危機が迫っている。

以下、実行計画が打ち出した「長時間労働是正」、「高プロ導入・企画裁量制見直し」の問題点等を詳しく見ていきたい。

## 3 実行計画における「長時間労働是正」の問題点

### (1) 「過労死ライン」の容認

実行計画は、長時間労働<sup>きぶろく</sup>の是正について、「36協定でも超えることのできない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である」として、法改正の方向性を示している。

しかし、そこに示された残業の上限は、「単月で100時間未満、月平均で80時間以内」であり、働きすぎによる脳・心臓疾患で人が死亡してもおかしくないと言われる過労死ライン（1か月間でおおむね100時間、6か月の平均でおおむね80時間）をそのまま許容するものとなっている。労働者の命と健康を守るための歯止めとは、およそいえない。

長時間労働が、労働者の疲労を蓄積させ、過労

図表3 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)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」  
 (注) 1 その他の件数は、認定要件の内、『異常な出来事への遭遇』又は『短期間の加重業務』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。

死（脳・心臓疾患）を引き起こすことは厚生労働省自身が認めているところである。ここで、厚労省が公表している「脳・心臓疾患の労災認定」における「過労死ライン」を確認しておきたい。

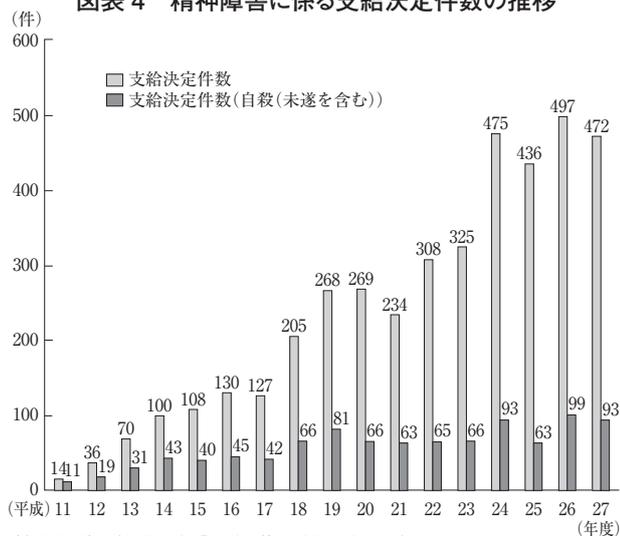
まず、長時間労働と発症の関係については、「恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、『疲労の蓄積』が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあります。」とされている。

そして、長時間労働があった場合の業務と発症との関連性、その場合の時間外労働の時間数の評価については、「疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり」「発症前1か月間ないし6か月間にわたって、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価」でき、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症の関連性が強いと評価できる」とされている（厚労省「脳・心臓疾患の労災認定」6頁）。

要するに、政府・厚労省は、

- ・長時間労働が過労死、すなわち、脳・心臓疾患発症の原因になること、

図表4 精神障害に係る支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」  
(注) 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

・月当たり45時間を超える時間外労働があった場合には業務と発症の関連性が強まると評価されること、

・月当たりおおむね100時間、または、2ないし6か月間にわたって月当たりおおむね80時間を超える時間外労働があった場合には、業務と発症の関連性が強いと評価されること、

・実際に多くの労働者が長時間労働により脳・心臓疾患や精神障害を発症していること(平成27年度の脳・心臓疾患の労災認定件数は251件(うち死亡96件)で、そのうち月平均80時間以上の時間外労働が行われていたものは225件(89件)、100時間未満のものは117件(54件)であった。同年度の精神障害の労災認定件数は472件(うち自殺146件)で、そのうち月平均80時間以上の時間外労働が行われていたのは192件(62件)、100時間未満のものは222件(36件)であった(図表2～5))。

を十分に認識していながら、「人の死」を結果するかもしれない「単月で100時間未満、月平均80時間以内の残業」を法的に容認しようとしているのである。

「労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」(実行計画・3頁)どころか、「人が死んでもかまわない」といわんばかりの「あるまじき政策」という意味で、「前代未聞の歴史的な暴挙」といわなければならない。

図表5 精神障害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	
			うち自殺		うち自殺
20時間未満	118(67)	7(0)	86(52)	5(1)	
20時間以上～40時間未満	37(9)	12(0)	50(24)	9(1)	
40時間以上～60時間未満	34(11)	6(0)	46(10)	11(0)	
60時間以上～80時間未満	18(2)	8(0)	20(3)	4(0)	
80時間以上～100時間未満	27(4)	11(0)	20(4)	7(1)	
100時間以上～120時間未満	50(12)	14(1)	45(8)	18(1)	
120時間以上～140時間未満	36(0)	5(0)	40(3)	15(0)	
140時間以上～160時間未満	21(0)	5(0)	22(3)	4(0)	
160時間以上	67(4)	26(0)	65(11)	18(0)	
その他	89(35)	5(1)	78(28)	2(1)	
合計	497(150)	99(2)	472(146)	93(5)	

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度「過労死等の労災補償状況」

(注) 1 自殺は、未遂を含む件数である。

2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。

3 ( )内は女性の件数で、内数である。

## (2) 単月100時間・月平均80時間・年間960時間の残業が容認される仕組み

### ア 名ばかりの「原則月45時間・年360時間」

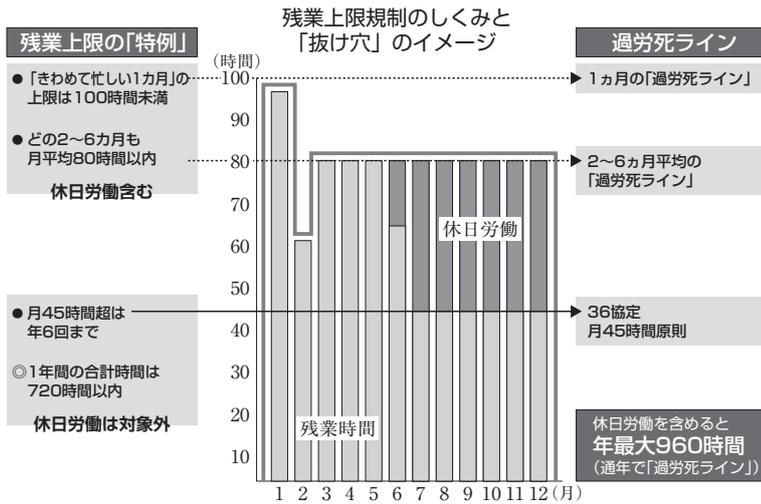
実行計画は、「週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として月45時間、かつ、年360時間とし、違反の場合には以下の特例の場合を除いて罰則を課す」としている。しかし、そもそも、ここでいう「月45時間、年360時間」の時間外労働には、休日労働が含まれておらず、休日労働を組み合わせれば、この限度時間を超える残業(時間外・休日労働)をさせることが可能となる。また、次に述べる大きな抜け穴=特例があり、この原則が「原則」として守られる余地はほとんどないものと考えられる。

### イ 特例による「単月100時間未満、月平均80時間以内」の容認

上記の原則に対して、特例として、「臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合」において、「年720時間」までの時間外労働が認められている。しかし、ここでいう「年720時間」にも、休日労働は含まれておらず、休日労働を組み合わせれば、「年720時間」を超える残業(時間外・休日労働)をさせることが可能となる。

加えて、実行計画では、さらなる特例として、

図表6 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

「一時的に事務量が増加する場合について」、「① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内」「②単月では、休日労働を含んで100時間未満」の時間外・休日労働を行わせることが認められている。

ただし、この特例には、「③月45時間、年360時間を上回る特例の適用は、半年分を上回らないよう、年6回を上限とする」との限界が設けられている。

これらのことからすれば、この特例をフルに活用することにより、特例月の6か月間にわたって平均月80時間（単月では100時間未満）の時間外・休日労働をさせることが可能となる。

**ウ 特例を活用しない6か月間の抜け穴**

特例を活用できない残りの6か月間については、時間外労働の上限を月45時間としなければならない。しかし、前述のとおり、ここでいう「月45時間の時間外労働」には休日労働は含まれていない。特例を活用せず時間外労働の上限を45時間とした月でも、それ以外に休日労働をさせることが可能である。

したがって、その月において、45時間の時間外労働に加えて、月4日の法定休日に一日当たり8時間45分（8時間45分×4日＝35時間）の休日労働をさせることで、合計月当たり「45＋35＝80時間」の時間外・休日労働をさせることが可能

となる。

そして、厚生労働省によれば（平成29年6月5日付・労働政策審議会「時間外労働の上限規制等について（建議）」、「休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内」、及び、「休日労働を含み、単月で100時間未満」という上限は、特例を活用しない月においても適用されるものとされている。

これらのことからすると、特例を活用しない月（6か月間）においても、時間外労働（月45時間）と休日労働（月35時間）を組み合わせることによって、月平均80時間以内の残業をさせることが可能となる。

**エ 結局、月平均80時間・年間960時間以内の残業が容認される**

その結果、休日労働を含む残業時間の上限規制としては、「単月で100時間未満、どの6か月を通じても平均80時間以内」という規制だけが意味を持つことになり、結局、「12か月連続80時間、年間960時間」の時間外・休日労働という過労死ラインをも超える超「長時間労働」が法的に容認される仕組みとなっているのである（図表6）。

**(3) 「上限規制」の例外**

実行計画の上限規制は、それ自体、過労死を容認する極めて問題のあるものであるが、さらに、その上限規制には、多くの業種についての例外が設けられている。

自動車の運転業務については、「改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間以内の規制を適用することとし、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける」、建設事業については、「改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する」、医師について

は、「改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用する」、新技術・新商品等の研究開発の業務については、「その対象を明確にしたうえで、(上限規制の)適用除外とする」とされている。

いずれも、過労死・過労自殺等が多発している業務であり、このような例外を設定することなく、実効ある長時間労働の改善策がとられなければならない。

現行の限度基準告示(労基法36条2項、平成10・12・28労告154号「36協定に定める時間外労働の限度に関する基準」—1か月45時間、1年間360時間などの限度基準を設定している。)の適用除外(建設業務、自動車運転業務等)について、早急にその見直しをするとともに、業務の特性を踏まえつつ、抜本的な対策を講じる必要がある。



## 4 高プロ導入と 企画裁量制拡大の問題点

### (1) 実行計画における「早期成立」宣言

すでに述べたとおり、実行計画は、高プロ導入と企画裁量制拡大を盛り込んだ労働基準法改正法案(15年法案)の早期成立を宣言した。ここで、改めて、高プロ導入及び企画裁量制拡大の問題点等を整理しておきたい。

### (2) 高プロ導入について

#### ア 制度の概要

15年法案に盛り込まれた高プロは、一定の要件のもと、対象となる労働者について、労働基準法第4章で定める労働時間、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ものとする制度である。「高度プロフェSSIONAL制度」など

と耳触りのよいネーミングがついているが、1日8時間労働制をはじめとする労働時間に関する規制を全面的にはずしてしまう究極の「適用除外」(エグゼンプション)である。

具体的な要件等は以下のとおりである。

- ① 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務を対象とすること(対象業務は厚生労働省令で定めるところとされているが、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等が想定されている。)
- ② 対象となる労働者は、使用者との合意により従事する職務が明確に定められていること、及び、使用者から支払われると見込まれる一年当たりの賃金の額が年間平均給与額の3倍を上回る水準として厚生労働省令で定める額(1075万円といわれている。)以上であること
- ③ 使用者は対象労働者について健康管理時間(事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計時間)を把握する措置を講じること
- ④ 使用者は対象労働者について次のいずれかの措置(健康・福祉確保措置)を講じること
  - (i) 24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること
  - (ii) 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないようにすること
  - (iii) 4週間を通じ4日以上かつ1年を通じて104日以上の日を与えること
- ⑤ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じ、医師による健康診断の実施等の措置を講じること
- ⑥ 制度適用については、労働者本人の同意を前提とすること(希望しない労働者には制度が

適用されないものとする)

- ⑦ 使用者は、同意しなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと
- ⑧ 以上の要件等について、事業場に設置された労使委員会において、5分の4以上の多数決で決議し、当該決議を行政官庁に届け出ること

## イ 問題点

### 〈8時間労働制の解体〉

この制度の最大の問題は、一定の労働者について、1日8時間労働制という労働法の最も重要なルールを全面的に適用除外することである。8時間労働制は、「労働に8時間、睡眠に8時間、生活に8時間」という労働者の切実な要求に基づいて実現したものである。アメリカのシカゴの労働者が、1886年5月1日、8時間労働制の実現をめざしてゼネストに立ち上がり、これがメーデーの起源となった。1919年に設立されたILOは、工場における労働時間について「1日8時間を超えてはならない」とする1号条約を採択し、「1日8時間労働制」が世界のスタンダードとなった。高プロは、この大事な原則を投げ捨て、睡眠時間も生活時間もすべて使用者に捧げさせることを内容とするものである。労働者の健康破壊、生活破壊が広がることは必定といわなければならない。

### 〈使用者の指揮命令による長時間労働〉

この制度が導入されれば、対象労働者は、「成果を上げるため」際限のない長時間労働を強いられることになる。高プロは、使用者が始業時刻や終業時刻を定めたり、具体的な指揮命令、業務指示等をすることを禁止するものではない。使用者の指揮命令による長時間労働を合法化するものであり、まさに「過労死・過労自殺促進法」にほかならない。

### 〈極めて不十分な健康確保措置〉

高プロ導入にあたっては、健康・福祉確保措置

を講じることが義務付けられてはいるが、15年法案であげられている健康・福祉確保措置は、長時間労働の歯止めには全くならないものである。たとえば、「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日曜日の休日確保」という措置を選択した場合、毎週土曜日・日曜日の休日さえ確保すれば(年間104日、4週あたり8日の休日)、年間を通じて月曜日から金曜日まで毎日24時間働かせても違法ではないことになる。ただでさえ、会社に対する従属性が強いとされている日本のホワイトカラー労働者たちに、このような働かせ方が合法化されれば、精神、肉体の健康を蝕む長時間労働が蔓延することは火を見るより明らかである。

### 〈本人同意は歯止めにならない〉

また、本人同意が要件とされ、不同意を理由とする不利益扱いはしないこととされているが、日本のホワイトカラー職場で、個々の労働者が使用者の求める働き方を自由意思で拒否できるとは考えにくい。「ノー」と言った労働者に対しては、不都合そのものを直接の理由としなくても、事実上、重要な仕事は任せられなくなり、それが昇給や昇進にひびくということはいくらでもありうることである。不本意適用除外、不本意残業代ゼロ、不本意長時間労働の危険は高い。

### 〈年収要件は必ず引き下げられる〉

さらに、この制度について、「年収1075万円以上の方が対象(給与所得者の約3%)だから社会全体に対する影響は大きくない」と考えれば、それは大きな間違いである。この制度の導入を強力に推し進めた産業競争力会議(雇用・人材分科会)の民間議員であった竹中平蔵慶大教授(パソナ会長)は、この制度について「小さく生んで大きく育てる」と公言しており、同分科会の民間議員であった榊原定征さかきばらさだゆき日本経団連会長も、2015年4月7日の記者会見で、「最終的にこの制度を実効性あるものにするには、年収要件の緩和や職種を広げる形にしないといけない」と述べて

いる。そもそも、日本経団連は、2005年6月21日に発表した「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」の中で、エグゼンプションの対象を、年収400万円以上の労働者（全労働者の半分）に拡大することを提言していた。したがって、この制度は、ひとたび「生まれて」しまったら、際限なく拡大される危険があるものなのである。

### ③ 企画裁量制拡大の問題点

#### ア 裁量労働制とは

裁量労働制とは、一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について事業場の労使協定において実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間だけを労働したものとみなす制度である（菅野和夫『労働法（第11版補正版）』519頁）。現在は、専門業務型（厚生労働省令で定める業務に従事する労働者が対象）と企画業務型（事業場の労使委員会の5分の4の多数決で決める業務に従事する労働者が対象、本人同意が要件）とがあるが、採用している企業は、専門業務型で2～3%程度、企画業務型で1%程度と多くない。一日のみなし時間は8時間30分位のところが多いが、実際の労働時間は9～12時間となっている（2013年10月厚生労働省調査）。今のところ、まだ採用企業は少ないが、残業代不払いの長時間労働制度（みなし時間が8時間30分であれば12時間働いても残業代は「30分」分しかかず、3時間30分はただ働きとなる。）にほかならない。

#### イ 改定内容の概要

15年法案に盛り込まれた企画裁量制拡大の概要は以下のとおりである。

- ① 現行法上、企画裁量制の適用が認められる業務は、「事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務であって、その性質上その遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決

定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」である。このように現行法では、対象業務を自律的業務、使用者から指示を受けないで行える業務に限定しているため、この制度の採用企業はごくわずかとなっていた。その対象を大きく広げて「使い勝手」を良くしようというのが今回の改定の狙いである。すなわち、15年法案は、現行法上の対象業務に加えて、(i)「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」（裁量的にPDCAを回す業務）、(ii)「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」（課題解決型提案営業）を対象業務に追加するものである。

- ② さらに、15年法案は、裁量労働に関する手続を簡素することによって制度の普及を図ろうとしている。現行労基法38条の4第4項は、企画裁量制の適用対象労働者の健康・福祉確保措置（代償休日の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進等）について、「使用者は、定期的に、健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならない」としているところ、15年法案は、この条文から「定期的に」との文言を削除するものとしている。さらに、制度導入の際に必要な労使委員会決議の届出についても、現在は、事業場毎に行うこととされているが、本社一括届出を認めることとされている。

#### ウ 問題点

15年法案により追加されようとしている業務

は、いずれも、労働者に裁量の幅が乏しく、使用者による具体的な指揮命令下におかれやすいものである。すなわち、①(i)(裁量的にPDCAを回す業務)は、企画・立案等とは異質の「活用」「管理」「評価」という一般的かつ広範な事務的業務を組み合わせるもので、社内で行われる事務系業務のほとんどすべてが包含されるあいまいな規定となっている。また、①(ii)(課題解決型提案営業)についても、今日、法人を相手とする営業活動には、相手方法人に対する何かしらの課題解決の提案が含まれることが多くなっており、いわゆる「法人営業」のほぼすべてが裁量労働制の対象にされてしまう危険がある。

さらに、手続が煩瑣<sup>はんさ</sup>で制度導入が進まないといった声に応じて、手続も簡素化されることになっている。

15年法案により企画裁量制の拡大が実現されれば、裁量労働制には年収要件による限定がないこともあって、広く事務系労働者全般に残業代ゼロの長時間労働が押し付けられることになりかねない。

## 5 「働き方改革」による労働時間法制改悪とその先にあるもの

「働き方改革」により、「過労死ライン」の残業に「お墨付き」が与えられるとともに、高プロ導入・企画裁量制拡大の早期成立が宣言され、現行の労働時間法制の解体につながる法改悪が進められようとしている。

「時間にとらわれない働き方」「多様で柔軟な働き方」を求める経済界には、「高度プロフェッショナル制度の早期の実現とともに実態に合わせた不断の見直しが必要」「裁量労働制の対象業務については、例外的に認める業務を列挙する形(ポジティブリスト)から、裁量労働を認めない

業務を列挙する形(ネガティブリスト)へ転換することも検討が必要」という意見もある(新経済連盟『「働き方改革」に関する基本的な考え方」2017年1月27日付)。

「柔軟で多様な働き方」実現をめざす安倍政権及び経済界は、一日8時間労働制をはじめとする労働時間法制を全面的に骨抜きにして、「過労死ライン」までの残業を法定化するとともに、エグゼンプションの大幅拡大、裁量労働の原則化を目標<sup>もく</sup>論<sup>ろ</sup>んでいるのである。

それだけではない。「働き方改革」に先立ち、厚労省の有識者懇談会(IT企業やシンクタンクの代表者、経済学者等がメンバー)が2016年8月にまとめた報告書「働き方の未来2035」では、2035年にはAI(人工知能)を中心とした技術革新の結果、個々人が多様で柔軟な働き方をするようになり、経営者などとの契約も個別かつ多様なものとなる、その場合の契約の法的基礎は、労働法ではなく民法となるという趣旨の提言もなされている。驚くべきことであるが、8時間労働制だけでなく、「多様で柔軟な働き方」を阻害する労働法規制そのものを全面的に回避する方向が志向されているのである。

産業界、企業経営者らの視点のみから語られる「働き方改革」の行き着く先は、ビジネス最優先、利潤最優先の(資本にとっての)自由主義社会である。これをそのまま進めさせるならば、集団としての労働者の保護やそのための法規制(資本に不自由を課す労働法規制)は全面的に捨て去られることになりかねない。

## 6 最後に—労働のルールが守られる公正な社会に向けて

(1) 資本に大きな自由を与える新自由主義社会は、格差と不平等を拡大する不公正社会となる。

日本でも、この間続けられてきた規制緩和、構造改革、アベノミクス等の経済政策により、格差と貧困が拡大している。とりわけ、アベノミクスの4年半では、富裕層の金融資産や大企業の内部留保が大きく膨れ上がったのに対して、年収200万円以下労働者や貯蓄ゼロ世帯が急増するなどしている。これ以上、このような不公正を続けさせないためには、今ここで、国民の大多数を占める労働者が対抗勢力として結集して声を上げ、労働規制の再強化をはじめとする公正なルールが取り戻されなければならない。

(2) そのためにも、まず、労働法の最も基本的な労働者保護ルールである8時間労働制の解体を目論む今回の労働時間法制改悪を阻止する運動、及び、過労死・過労自殺を撲滅するための実効ある長時間労働規制を実現する法改正を求める運動が、この秋に向けて、大きく巻き起こされなければならない。

具体的には、当面の課題として、

- ① 高プロ導入、企画裁量制拡大を絶対に阻止すること
- ② 残業時間（時間外労働時間及び休日労働時間の合計）の上限を「1週間15時間、1か月45時間、1年間360時間（などの現行の限度基準）」として法定化すること
- ③ 36協定の特別条項制度を廃止すること
- ④ 勤務開始時刻から24時間以内の、連続11時間の勤務間インターバルを法律で使用者に義務付けること

などの実現が求められる。

(3) 安倍政権は、今、高プロ導入などの時間規制破壊と過労死容認の上限設定とを一本化した法案を今秋の臨時国会に提出しようとしている(2017年8月30日の労働政策審議にて、厚労省が表明)。

これまで見てきたように、今回の「上限規制」は、高プロ導入・企画裁量制拡大という「毒」に目をつぶってでも確保しなければならないような労働者保護制度では全くない（なお、一部に、高プロの健康確保措置及び企画裁量制の対象業務を修正〔高プロの健康確保措置については、年104日以上の日取得を企業に義務づけること、企画裁量制拡大の対象業務については、一般の営業職が対象外であることを明確にすることなどの修正〕することを条件に、これらを容認しようとする動きがあったが、高プロ導入や企画裁量制拡大の「毒」は、このような微調整で修正できるものではない。).

今回の「上限規制」は、単月で100時間・年間で月平均80時間（年間960時間）という「過労死ライン」の残業を法的に容認し、企業に「過労死ライン」まで「働かせる自由」を与えるものであって、高プロ導入・企画裁量制拡大とあいまって8時間労働制を破壊するものにほかならない。

私たちは、法案が一本化されたとしても、これに全面的に反対し、過労死・過労自殺を根絶する、真に実効ある長時間労働規制を実現する法改正を勝ち取るために、早急に力を結集して集中的に取り組まなければならない。

いまむら こうじろう 1960年生まれ。弁護士。旬報法律事務所所属、自由法曹団常任幹事。NTT11万人リストラ事件、新国立劇場事件、JAL整理解雇事件、JAL・CA マタハラ事件などを担当。著書に『リストラ撃退ABC』（学習の友社、2002年）、『なくそう！ワーキングプア』（学習の友社、2009年）、『労働ビッグバン』（新日本出版社、2007年）、『実践労働組合講座（第2巻）労働者の権利と労働法・社会保障』（学習の友社、2015年）などがある（いずれも共著）。