

「働き方改革一括法」成立 —その内容は？どう対応する？

全労連雇用・労働法制局長 いとう けいち
伊藤 圭一

はじめに

2018年7月22日に閉会した第196回国会の目玉法案であった「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」は、6月29日に参議院本会議で可決、成立しました。この法律にかかわって、全労連は、規制緩和政策の撤回と規制強化による「本物の働き方改革」の実現を求め、雇用共同アクションに結集し、過労死を考える家族の会、自由法曹団、労働弁護団、問題意識を共有する法政大の上西教授ら学者や市民と連帯して様々な取り組みを展開してきました。

私たちの運動によって、財界が一番望んでいた「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」の削除は実現しました。しかし、残業代ゼロで働かせ放題・過労死促進となる「高度プロフェッショナル制度」は廃案に追い込めず、時間外・休日労働の上限規制についても、過労死防止に役立つ水準にまで引き下げることができませんでした。

「改正」法の主な内容と条文は図表1のとおりです。労働時間の規制の在り方、雇用形態の違いによる待遇格差に関する規制の在り方、そして国の労働施策・雇用対策の基本方針に関わる重要な法制度が、従来とは大きく変更されます。

法律を運用するための省令・指針は、労働政策審議会で審議中で、法令全体は完成していません。以下で

は、比較的省令・指針の検討作業が進んでいる労働時間法制を中心に、いわゆる「同一労働同一賃金」関係にも少し言及する程度となりますが、「改正」法の概要を紹介し、職場でとるべき対応について考えてみたいと思います。

法律全体をどうみるか

国会の事実上の閉会日であった7月20日、安倍首相は記者会見で次のように語りました。

「この国会を働き方改革国会とする。本年の始まりに当たって私はそう申し上げました。労働基準法の制定以来、実に70年ぶりの大改革がこの国会で実現いたしました。我が国に染みついた長時間労働の慣行を打ち破る。史上初めて、労働界、産業界の合意の下、時間外労働について罰則付きの上限規制を導入します。この国から非正規という言葉を一掃する。雇用形態による不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金を実現します。育児や介護など、様々な事情を持つ皆さんが多様な働き方を選択できる一億総活躍の新しい時代に向かって大きな扉を開くことができたと考えています。」

労働者が喜ぶべき法律が実現したかのようですが、安倍首相の言葉には虚偽や隠蔽、ねつ造があります。労働基準法に初めて「時間外労働・休日労働の罰則付き上限規制」が導入されたのは事実ですが、設定され

図表 1 「働き方改革一括法」の概要

| 内容 | | 法律と主な条文 | | 概要 | 施行日 |
|---------------|------------------------------------|----------------------|--|--|---------------------------|
| 労働時間・休日 | 時間外・休日労働の上限規制 | 労基法 | 第36条 | 36協定の上限規制を導入。月100時間未満・複数月平均80時間(休日含む)、年720時間(時間外のみ、休日含むと960時間) 研究開発業務は適用除外 自動車運転業務は5年間適用猶予。5年後は時間外のみで上限960時間/年 建設事業(現場だけでなく本社支社等全体)は5年間適用猶予。5年後は一般則適用。ただし災害復旧・復興事業については上限は適用しない 医師は5年間適用猶予。その後の規制は「医師の働き方改革検討会」の結論ふまえ、省令で規定 鹿児島・沖縄の砂糖製造事業は5年間適用猶予 | 大企業2019/4/1 中小2020/4/1 |
| | | | 第36条第11項 | | |
| | 第140条 | | | | |
| | 第139条 | | | | |
| | 第141条 | | | | |
| | 第142条 | 労安法 | 第66条の8の2 | 残業月80時間を超えた者の申出があれば医師の面接指導義務(健康確保措置)。研究開発業務では残業月100時間を超えた者に医師の面接指導義務(罰則付) | 2019/4/1 |
| | 月60時間超の時間外割増率 | 労基法 | 第138条 | 月60時間超の場合の時間外割増率50%の中小企業適用猶予を廃止 | 中小2023/4/1 |
| | 労働時間の状況把握 | 労安法 | 第66条の8の3 | 管理監督者、みなし労働時間適用者も含めた「労働時間の状況」の把握義務(罰則なし) | 2019/4/1 |
| | 勤務間インターバル | 労働時間等設定改善法 | 第2条 | 勤務間インターバル制度設定の努力義務 | |
| | 高度プロフェッショナル | 労基法 | 第41条の2 | 一定の年収支払いが見込まれる「高度専門職」につき本人同意を要件として労働時間規制を適用除外(年収要件は省令で定める) | |
| | フレックスタイム | 労安法 | 第66条の8の4 | 健康管理時間の規定と医師による面接指導の義務 | |
| 労基法 | 第32条の3 | 清算期間を1ヵ月から3ヵ月まで延長可能に | | | |
| 年次有給休暇 | 労基法 | 第39条 | 年休10日以上保有者について、年間5日は計画的に付与することを義務化 | | |
| 産業医・産業保健機能の強化 | 労安法 | 第13条 | 産業医からの勧告の尊重義務。勧告内容の安全衛生委員会への報告義務(事業者) | 2019/4/1 | |
| | じん肺法 | 第35条の3 | 労働者の心身の状態に関する情報の適正な管理義務 | | |
| 待遇格差 | 有期・パート労働者の均等・均衡待遇 派遣労働者の均等・均衡待遇 | パート有期法 | 第8～15条等 | パート法をパート・有期雇用労働法に。均等・均衡待遇規定の整備ならびに労働者に対する待遇に対する説明義務 | 大企業2020/4/1 中小2021/4/1 |
| | | 労契法 | 第20条 | 労契法20条(有期雇用の不合理な待遇禁止)を削除。 | |
| | | 派遣法 | 第26条第7～11、第30条の3～7 第31条の2 第47条の4～9 | 派遣会社に対し、派遣労働者について、派遣先との均等・均衡待遇か、派遣会社内の労使協定による同種業務の一般労働者の平均賃金確保のどちらかを義務付け 労働者に対する待遇に対する説明義務 紛争解決援助、測定 | 2020/4/1 |
| 雇用対策法の見直し | 労働施策総合推進法 | 第1条 第4条 | 法の目的に「生産性向上の促進」を位置づけ 国の講ずべき施策に「多様な就業形態の普及」(非雇用型含む趣旨)等を加える | 2018/7/6 | |

た上限時間は過労死が発生する水準です。加えて、働かせ放題で過労死促進となる「高度プロフェッショナル制度」も創設したのに、それについては言及していません。

「不合理な待遇差の禁止規定」については、従来の労働契約法第20条とパート法第8条、9条を整理し、新法であるパート有期法にまとめ、労働者派遣法にも同趣旨の規定を取り込みました。それに基づく指針を運動で活かしていけば、手当や福利厚生などの改善が進むことが期待されます。しかし、大宣伝された賃金の格差に関していえば、「同一労働同一賃金」を規定する条文はどこにもなく、非正規雇用労働者の賃金を引き上げて格差是正を進めていく法律にはなっていません。

「多様な働き方」については、その普及を国の方針とする法律がつくられました。しかし、それは使用者にとっての働かせ方の選択肢の多様化であって、労働者に働き方の選択権を保障するものではありません。また、フリーランスなど「雇用されない働き方」も「普及する」とし、雇用を偽装した請負や業務委託を取り締まろうとしてきた従来の労働行政の方針を転換しています。正社員を望む人にとっては、ますます、それが叶わなくなる社会となるおそれがあります。

要するに、成立した法律は、部分的な「改正」はありつつも、猛毒の規制緩和策も盛り込まれており、私たちの働き方に、良くも悪くも大きな影響を及ぼそうとしているわけです。

しかし、国会では、野党からの批判に対し、安倍首相は、法の趣旨はあくまでも「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待遇を改善する」ことにあると、国会終盤まで繰り返しました。政府がそこまで言うのですから、私たちは、まさに労働者の働き方を改善させる制度として新法を運用させ、悪い制度は職場にもちこませず、事実上廃止とする。そうした運動を進めようではありませんか。

1 労働時間・休日関係

労働時間制度については、労働基準法の制定以来、初めて時間外・休日労働の絶対上限規制が罰則付きで導入されるほか、労働時間の状況の把握義務(労働安全衛生法)、年次有給休暇の付与義務(5日)、勤務間インターバル規制の努力義務(労働時間設定改善法)などが施行されます。



(1) 労働時間の上限規制と割増賃金

新労働基準法でも、労働時間の原則は1日8時間、週40時間であり、それを超えて働かせるには法第36条に基づく労使協定の締結と、労働基準監督署への届出が必要です。以下、変更点を中心に概要を紹介します。

1) 時間外労働の「限度時間」は、月45時間、年360時間とした。従来の大臣基準告示の一部が法律に格上げされた。

2) しかし、対象事業場において「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」労働させる必要が発生した場合、それがどの業務において必要か、どのような事情なのかを具体的に記し、その際も何時間までに時間外・休日労働を抑えるのかを36協定に締結して届け出れば、「特例的延長」も可能となる。

3) ただし、特例に絶対上限が設けられた。①月45時間を超える時間外労働が可能とされる回数は年6回まで、②単月では休日労働を含めて100時間未満まで、③2～6カ月の平均は月80時間まで、年間でみた時間外労働は720時間までとされた。

4) 以上のような労働時間の延長は、できる限り短くするよう努めなければならない、特例に係る協定を締結する場合にも、可能な限り原則水準に近い時間外労働とすべきことが「36指針」で定められる(予定)。このほか、指針では、原則の上限を超えて労働させる場合は「健康確保措置」(勤務間インターバル、深夜業回数規制、代償休日・特別休暇、連続有休取得促進等)を実施すること、原則の上限(月45時間)を超える時間外労働については法定をこえる割増賃金を支払うよう努めなければならないこと(月60時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率は50%以上。中小企業は現在は適用猶予だが、2023年4月から適用)、特例の協定が締結されても、労働者への安全配慮義務を負い、脳・心臓疾患の労災認定基準に留意すること、などが規定される見通し。

5) これらに違反した企業には、30万円以下の罰金もしくは6ヵ月以下の懲役が科される。

労働時間の把握と記録を

従来、36協定の特別条項を結べば青天井となっていた残業に労使協定でも越えられない絶対上限が設定され、これからは、36協定の起算日からカウントした年単位で、上限を守ったかどうか、厳しくチェックされます。このことに対応して、「労働時間の状況の客観的な把握義務」が、労働安全衛生法に規定され、管理監督者やみなし労働時間適用者も含め、実労働時間の把握と記録の作成、3年間(案)の保存義務が省令によって課されます。職場では、日々、始業と終業を正確に記録し、実労働時間の客観的な把握が可能となるよう、労働者にも周知し、使用者に適正な把握と記録の保存を求めます。また、初めて休日労働時間数と時間外労働時間数を合計し、それに上限規制をはめることになり、36協定の締結様式においてもそうした記載が求められます。総労働時間を管理する作業を、労使で重視しましょう。

特例的延長を安易に認めない

問題なのは「特例的延長」の法的上限が過労死発生を許してしまうほどの長時間労働とされたことです。使用者の中には、「もしもの繁忙の際に違法とならずにすむために余裕が必要」などと理由をつけて、合法の上限時間で36協定を締結しようとする動きがあります。しかし、職場の仲間の命と健康、生活を守る観点から、できるだけ時間外・休日労働は短くする協定とすることが肝要です。使用者には、たとえ業務が繁忙であろうと、労働者に対する安全衛生配慮義務があることを想起させましょう(労働契約法第5条)。図表2に示されているように、脳・心臓疾患の労災は、厳しい認定をクリアした事例でもても残業が月60時間を超えると発生し、80時間を超えると多発しています。こうした残業をさせるのは、安全衛生配慮義務違反であると指摘しましょう。また、36指針において、時間外労働はできるだけ短くすべきとされています。「特例的延長」が認められるのは、あくまでも通常予見できない臨時的な事情に対応してのことで、予見しうる繁忙は、特例の理由にならないことを説明し、時間外労働や休日労働をできるだけ抑制しましょう。

職場の働き方の実態把握を

まずは、労働組合が、組合員や未組織の労働者の時

図表 2 脳・心臓疾患の時間外労働別(1ヵ月又は2から6ヵ月における1ヵ月平均)支給決定件数

| 年度 区分 | 平成29年度 | | | | | |
|---------------------|---------|------|----------------------|------|-------|------|
| | 評価期間1ヵ月 | | 評価期間2～6ヵ月 (1ヵ月平均) | | 合計 | |
| | 0 | うち死亡 | 0 | うち死亡 | 0 | うち死亡 |
| 45時間未満 | (0) | (0) | (0) | (0) | (0) | (0) |
| 45時間以上 ～60時間未満 | (0) | (0) | (2) | (1) | (2) | (1) |
| 60時間以上 ～80時間未満 | (0) | (0) | (11) | (5) | (11) | (5) |
| 80時間以上 ～100時間未満 | (5) | (1) | (96) | (37) | (101) | (38) |
| 100時間以上 ～120時間未満 | (42) | (15) | (34) | (11) | (76) | (26) |
| 120時間以上 ～140時間未満 | (14) | (6) | (9) | (5) | (23) | (11) |
| 140時間以上 ～160時間未満 | (13) | (5) | (3) | (1) | (16) | (6) |
| 160時間以上 | (17) | (3) | (3) | (0) | (20) | (3) |
| 合計 | (91) | (30) | (158) | (60) | (249) | (90) |
| | (9) | (0) | (8) | (2) | (17) | (2) |

注1 本表は、支給決定事実のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」を除くものについて分類している。
 2 「評価期間1ヵ月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1ヵ月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 3 「評価期間2～6ヵ月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前2ヵ月間ないし6ヵ月間における1ヵ月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 4 ()内は女性の件数で、内数である。
 資料：平成29年度「過労死等の労災補償状況」厚生労働省2018年7月6日公表

間外・休日労働の実態を正確に把握することが大事です。働き方の状況を定期的に調査し労働組合に報告してもらう、あるいは執行部で職場巡回等をして長時間労働が発生していないかをチェックします。長時間労働が発生している職場や業務については対策を協議し、職場討議にかけて要求を練り上げ、業務量や人員配置の見直し、新規採用による人手不足の解消など、職場の実情に即した解決策を労使交渉にかけ、その実現をはかります。こうした対策と連動させながら、36協定を実効性あるものに仕上げます。

36協定を活用する

適法な36協定は残業の大前提であって、これを届け出ることで、初めて残業命令は、労働基準法の最低基準を解除され、罰則を免れる(免罰的効力)ことが認められます。つまり36協定は大いに使える労働者側のツールです。労働者側には、36協定を結ぶ義務はありません。使用者からの言いなりの36協定は結ばず、協定締結時は、さまざまな要求を認めさせる好機だととらえ、その機会を活用しましょう。

36協定の厳格な運用によって、職場の長時間労働を抑えている労働組合は、協定の有効期間を3ヵ月としているところもあります(1年単位の上限の規定の部分の有効期間は1年としながら、3ヵ月の協定の有効期間を別に定める)。きめの細かいチェックと労使の協議で働き過ぎをなくす趣旨ですが、要求を盛り込むための機会を増やすことにもなります。

もっとも、職場の過半数を組織していない労働組合は、こうした運用を行うのは容易ではありません。まずは要求の多数派を握り、過半数代表者を獲得する職場内の運動と、過半数を組織化する努力が重要となります。

未組織職場における過半数代表者の選出

そもそも労働組合がないところ、あるいは一人で個人加盟労組に加入しているケースでは、36協定を「活用する」ことは少々難しくなります。しかし、これまで、残業は使用者から一方的に命じられ、服さざるをえないものと考えていた多数の人が、働き方改革論議のおかげで、「36協定」なるものを知ったわけで、これは大きな改革のチャンスです。まずは「36協定の締

結にかかわっての代表を選ぶ」という趣旨をふまえ、公正な選出手続きを経て、労働者の過半数代表者として適任の人物を選出することの意義を職場で広げます。選出手続きは、法令では「投票もしくは挙手等」とぼんやりとした規定しかなく、もっとも肝心の「管理監督者の不在の場・影響力がおよばない方法」という限定が加えられていません(今回の省令・指針で改正すべき事項のひとつです)。職場の努力で公正な選出プロセスを確立し、適切な人物を選ぶことが重要ですが、やはり、たった一人の代表には使用者側から強い圧力がかかります。一従業員では、使用者と対等な立場に立つことはできません。ここは、やはり労働組合が必要なのだということを、この際、大いに宣伝していきたいところです。



(2) 高度プロフェッショナル制度

今回の法律には、全労働団体が反対した「高度プロフェッショナル制度」が盛り込まれてしまいました(労働基準法第41条の2)。

この制度は、職務の範囲が明確で一定の年収(毎月勤労統計調査の平均額の3倍を相当程度上回る額。省令で規定)が見込まれる労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務(省令で列挙)に従事する場合に、労使委員会の決議、本人同意、以下に示す「健康確保措置」等を要件として、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にしてしまう制度です。

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、以下の各事項を決議し、行政官庁に届け出る。

①対象業務は省令で規定する（金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発が念頭におかれている）。

②対象業務につかせる労働者の範囲と職務の明確化。対象者本人の同意

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（1075万円などと言われている）ただし、経団連は「年収400万円」までの引下げを要求。

④「健康管理時間」（事業場内にいた時間＋事業場外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ヵ月単位の上限規制（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。

年104日・4週4日の休日に有休5日を付与し、あとは健康診断をする程度でも要件をクリアしてしまいます。この場合、1日24時間×256日労働＝年6144時間労働も合法です。しかも、この法律には、労働者に裁量を与える規定もありません。国会で加藤厚労相は「省令で裁量付与規定をつける」旨の答弁をしましたが、現段階でははっきりしていません。

労働時間に関する規制を適用除外された労働者に対し、裁量も付与せず、使用者がいくらでも業務命令を出せるおそろしさは、いうまでもないでしょう。残業代や深夜割増しも払わずに「休憩なしに深夜から連日48日間、24時間勤務せよ」と命令しても違法ではないのです。

また、働けなかった分を賃金カット（欠勤控除）することも禁止されていません。つまり、年収1075万円以上の要件すら、まやかしいということです。「高プロ」に同意しないことを理由に労働者を「解雇してはならない」との条文はあるものの、実際に解雇された場

合、行政による救済の手はなく、「裁判しかない」と政府は答えています。結局、解雇が嫌なら拒否できない制度ということです。加藤厚労相は「そのような働かせ方は想定していない」と答弁していますが、想定できる悪用が防止されていないのですから、明らかな欠陥法です。

導入を許さない！

この制度に対する私たちの対応は、言うまでもありません。職場への導入にはあらゆる手段を使って反対し、止めましょう。施行期日は大企業も中小企業も来年4月から。秋年末闘争から、「高プロ」導入をしないことを要求し、導入しないとの確約、もしくは、労働組合との事前協議と同意を、使用者に約束させます。制度闘争としては、高プロ廃止の法改正を求める運動を展開します。

使用者に導入の動きがある場合は、労使委員会で断固拒否します。委員の半数である労働者委員を任命するのは過半数労働組合もしくは労働者の過半数代表者ですから、過半数を組織していない労働組合の場合、過半数代表者を握る必要があります。それができない場合でも、反対意見を堅持できる代表者と委員を擁立するよう、「高度プロフェッショナル制度の危険な狙い」を職場世論に浸透させましょう。

いうまでもありませんが、年収1000万円の一部の高度専門業務だけに適用するというカモフラージュに騙されてはいけません。日本経団連は年収400万円まで年収要件は上げるつもりですし、採用時の労働契約で「高プロの同意」を事前に取り付ける方法も排除されていません。省令事項の対象業務など、いくらでも緩められてしまうことは、労働者派遣法や裁量労働制の拡大の歴史をふまえれば、火を見るよりも明らかです。これは全労働者に対して、本人が同意すれば労基法を適用除外できるようにするという労基法破壊攻撃の端緒です。油断せず、最初の段階で導入に歯止めをかけることが大切です。

高プロについては、この間の反対闘争をとおして、労働者ばかりか、使用者の間でも必要がない制度との意見が広がっています。こうした危険で異端な制度を取り入れると、いわゆる「ブラック企業の烙印をおされる」ため、「導入は企業にとってマイナス」という

ことを使用者に伝えましょう。

(3) 勤務間インターバル規制

新労基法では、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの休息時間の確保）の普及促進が入りました。労働基準法における義務規定ではなく、何時間の休息時間とすべきかの基準もなく、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」第2条において使用者の努力義務として「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」が課されるにとどまりました。そのような扱いとされた理由が、「普及していないから」ということですが、制度が創設されたこの機会に、できるだけ多くの職場で制度創設の要求をあげたいと考えます。とりわけ、夜勤・交替制勤務、深夜に及ぶ長時間残業などがある職場では、EU（欧州連合）指令にある24時間について11時間以上の休息時間の確立が重要です。

新しい36協定の届出では、その必要的記載事項として、「原則の上限である月45時間等を超えて働かせた労働者に講ずる健康確保措置をさだめなければならない」ことが省令に盛り込まれる見通しです。そこでの望ましい内容として、勤務間インターバル規制があげられています。そのことも使用者に伝え、制度化をはかりましょう。

(4) 年次有給休暇の付与義務

年休取得がなかなか進まない日本の現状を好転させるため、年休取得の労働者の権利の一部を、使用者の付与義務とする規定があらたに設けられました。労働者の権利が義務となることについて反対論もありましたが、有休取得率100%の欧州では使用者の付与義務となっていることが労働政策審議会で紹介され、労使代表を後押しして、使用者に付与義務を課すこととなりました。

義務が発生するのは、年間10日以上の子年次有給休暇を保有する労働者のうち、5日の取得をしていないケースです。5日を上限に、取得されていない日数分を時季を指定して付与・取得させる義務が発生することになります。使用者が確実にこの義務を果たすには、

年次有給休暇の計画的な取得をはかることが有効といわれ、政府もその方法を勧めています。労働組合としては、企業の都合で一方的に時季指定がなされることのないよう、まずは労働者の権利として100%取得することを前提に、5日の取得もできない場合は、本人の希望にもとづいて付与することを要求します。

(5) フレックスタイム制度の清算期間延長

フレックスタイム制は、1987年に創設された制度で、「始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねる」旨を就業規則などにおいて定め、労使協定を締結し、労働基準監督署に届出をすることを要件に、職場で採用することができます。この制度は、「労働者による自由な時間管理を保障する」ことを前提に、各日、各週の労働時間をあらかじめ特定せず、日または週の法定労働時間を超えて労働させることを認めるというものです。40時間を超える時間外労働をした週があったとしても、清算期間を平均して、週40時間以内におさまれば、割増賃金を支払わなくて済むという効果があります。使用者からすると、業務の繁閑にあわせて労働時間を調整し、残業代を節約できるメリットがあるわけです。

今回の労働基準法で変わるのは、従来1ヵ月だった清算期間を、3ヵ月まで延長可能とするという点です（第32条の2）。使用者は「よりメリハリをつけた働かせ方ができる」と評価していますが、暇な月に大幅に労働時間を減らし、繁忙期に割増賃金なしで過重な長時間労働をさせられる便利な手段と化す可能性があります。今回の法案では、清算期間が1ヵ月を超える場合、その開始の日以後1ヵ月ごとに区分した各期間ごとに平均した1週間当たりの労働時間をチェックし、「週50時間を超えない範囲内において労働させることができる」としています。それを超えた分は当該月に割増賃金を支払って清算し、次月に繰り越しできる労働時間数を週あたり10時間、月44.3時間までとするということです。

1ヵ月単位の清算であれば、総労働時間177.1時間・週平均40時間労働が割増賃金を支払わずにすむ上限ですが、清算期間が2ヵ月の場合は1ヵ月目に221.4時間（週平均50時間・1ヵ月の時間外労働44.3

図表3 「同一労働同一賃金」中間報告とガイドライン案
手当・福利厚生は使える部分も

時間)の労働をしたとしても、2ヵ月目に132.8時間(週平均30時間)に抑えれば、2ヵ月で清算して割増賃金を払わずにすむということです。

こうした柔軟な働き方は、労働者の健康を損なったり、生活のリズムや家族的責任に悪影響を与えるおそれがあります。また、労働者が自由に時間管理をできることが法律の要件ですが、実際には、長いコアタイム(必ず出勤していなければならない時間)を設けるなどして、使用者が労働時間を指定する業務命令をだしつつ、繁閑に応じて柔軟に働かせることで残業代をカットするという違法な事例もみられます。すでに取り入れているところ、新たに取り入れようとするところ、状況は様々ですが、違法な導入・運用や、労働者の健康破壊が起きないか、起きていないか確認を厳密にし、事後も職場でしっかりチェックする必要があります。

2 雇用形態別の待遇差に関する法整備

雇用形態別の待遇差にかかわる法律では、正規雇用労働者(直接雇用・無期契約・フルタイム労働者)と、短時間・有期雇用労働者、派遣労働者との間で「不合理な待遇差をもうけることを禁止する」規定を「整理」しました。従来は、パート労働者の待遇差についてはパート法8条(均衡待遇)と9条(均等待遇)が根拠規定であり、有期労働者については労働契約法20条が均衡待遇のみの根拠規定として立法されていました。今回、これらを統合して「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート有期法)にまとめたというわけです。

1) 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、「個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき」旨を明確化した。

2) 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合、均等待遇の確保を義務化した(従来はパート労働者だけだった)。

3) 派遣労働者については、従来は派遣先労働者との

- ①賞与(貢献度に応じて支給)
- ②役職手当(同一の役職・責任なら同一支給)
- ③特殊作業手当(同一の危機度・作業環境であれば同一支給)
- 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支給)
- ⑤精皆勤手当(業務内容が同一なら同一支給)
- ⑥時間外労働手当と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支給)
- ⑬福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)、⑭転勤者用社宅、⑮慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、⑯病気休職、⑰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)

均衡考慮の義務が、派遣法第30条の3に規定されていたが、今回の改正で、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇か、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇か、いずれかを確保することを義務化した。

4) パート労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化した。

5) 不合理な待遇差の禁止義務や待遇差の説明義務について、行政による履行確保の措置と、行政ADR(裁判外紛争解決手続き)を整備した。

今回、重視すべき点は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止に関して、「個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき」とした点です。例えば皆勤手当や通勤手当、作業手当、食事手当などは、正規雇用にのみ支払っているケースが少なくありませんが、これらの手当の性質や目的に照らしてみれば、雇用形態の違いによって支給を区別する合理的な理由はありません。正規と非正規の給与総額の違いを、「人材活用の仕組みの上での位置づけが違う。正規はより重責を担っている」といった理由で正当化するのでなく、手当の項目別に判断していけば、図表3に示したような一時金、各種手当、福利厚生の利用の点で、非正規雇用労働者の待遇をかなり改善させられることとなります。

一方で、本給・基本賃金の部分についていえば、正規と非正規で現在の職務内容が同じだとしても、今後の見込みとして、配置転換や転勤、職務の内容、人事

法整備の評価

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、という考え方が踏襲されています。また、法施行にあたって運用されるガイドラインがどうなるかはまだわかりませんが、従前の検討内容でいえば、手当の中に住宅手当、家族手当、退職金など特に差が大きいものが排除されているという問題もあります。今後の省令・指針の内容が格差是正・均等待遇実現に実効性のあるものとなるよう、大いに注目し、意見もよせていく必要があります（図表4）。

当事者の要求をくみ團結すること

格差是正の課題では、職場における短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の職務内容や要求をつかみ、それをもとに、有期労働契約の雇止め防止と無期転換、派遣労働の直接雇用化、待遇の改善を求める労使交渉をしかけることが重要です。もちろんその際には、要求の実現とあわせて、組織化も進めます。既存の法施行の課題である、労働契約法第18条の「無期転換ルール」、労働者派遣法の派遣期間3年制限にあたっての労働組合との協議も手掛かりとして、当該労働者の要求の前進・実現をはかりたいものです。

こうした運動を進める際に重要なのは、非正規雇用労働者の待遇改善をはかるのは、正規雇用労働者の雇用と待遇の改善をはかるのと同義だという視点を職場で共有することです。正規と同じ仕事を、より低い待遇でこなす存在は、正規の労働条件を崩す原因です。正社員には、人助けでなく、我がこととして同一労働同一賃金を実現するという要求を掲げてもらいたいものです。

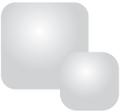
なお、使用者の間で、均等待遇・格差是正を口実に、正社員の労働条件引き下げを狙う攻撃も広がっています。一方的な正社員の労働条件改悪は、いうまでもなく非正規雇用の待遇改善をはかるとした改正法の趣旨にもとるものであり、断固、断念させる必要があります。

- × 政策の看板「賃金」については格差固定化の法案。
- 賞与・手当、福利厚生は、支給・利用できない有期パート労働者は多く、活用すれば改善効果が見込まれる。だが、この程度の改正は現行労働法・パート法でできるはず。
- × 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、退職金がない。
- × 無期転換された労働者がフルタイム就労している場合は、法律の対象外、法に穴があいている。
- × 労働契約法第20条は削除（労働契約の原則に雇用形態差別の禁止を規定するべきなのに）
- × 経団連は、通勤手当支給や一時金について猛反発。「通勤手当をパート有期労働者に払うことを義務付けるなら、賃金体系全体の見直しをする（全体の賃下げをする）」と主張。

雇用・労働条件を引き下げる悪法から職場を守り、労働者の要求前進に資する制度は活用して、職場の働くルールの確立と労働条件の改善、格差是正を実現する。新しい法律に対応した職場の取り組み強化が、今年の秋以降の重要な課題となります。それと同時に、安倍政権による雇用破壊・労働法制改悪を許さず、いったん成立した悪法は廃止させ、本物の「働き方改革」を実現させる法制度闘争の再構築をはかる必要があります。

本稿では、改正法の一部を紹介した程度で、安倍政権の「働き方改革実行計画」の全体像については、触れられませんでした。現在進行中のものをとっても、副業・兼業の促進、雇用されない働き方の普及、解雇自由化につながる「解雇の金銭解決制度」の検討、当事者の人権保障や国内労働市場への影響を検討せずに進められる外国人労働者の受け入れ拡大など、様々な政策が急ピッチで進められています。一方で、ILO（国際労働機関）でも議題に取り上げられ、規制強化が世界的な流れとなっているセクハラ・パワハラ防止法の検討については、野党の法案を否決するなど、政府は後ろ向きの姿勢を示しています。結局、安倍「働き方改革」の本音は、国会で安倍首相が正直に答弁したとおり、労働者保護法制という「岩盤規制」にドリルで穴をあけるための労働法の解体攻撃だということです。

しかし、私たちは、どのような攻撃がしかけられようと、仲間との團結を強め、要求を前進する。あらゆる事態に勝機を見出し、労働者に不幸をもたらす政権とは、粘り強くたたかい、勝利するまであきらめない。その決意を固めあおうではありませんか。


むすび