

こんにちは 新社会党

東京都千代田区神田神保町2-10 三辰工業ビル3階 TEL 03-6380-9960 FAX 03-6380-9963

週刊 **新社会**

2018年3月号

発行所：新社会党 発行者：岡崎ひろみ

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-10 三辰工業ビル3階

TEL 03-6380-9960 FAX 03-6380-9963

振替 00140-0-149727 1ヵ月600円 1部150円 年41円

http://www.sinsyakai.or.jp E-mail/honbu@sinsyakai.or.jp

裁量労働制法案、今国会での提出断念!

法案根拠となる

厚労省のでたらめなデータが発覚

安倍政権の目玉法案の「働き方改革」関連法案。その根拠となつた厚生労働省のデータがでたらめだったことが発覚しました。安倍首相は、世論の反発を受け、「働き方」関連法案から裁量労働制の対象拡大する部分を削除し、提出することになりました。

データ捏造してまで 財界の働き方放題を支援

安倍首相が陳謝した答弁の根拠としてきたのが、「労働時間等総合実態調査」です。それによると、業務の企画・立案などに係る人を対象にした労働者の1日の労働時間は「9時間16分」で、一般労働者は「9時間37分」となっています。しかしこの数字にはカラクリがあります。そもそも質問内容が同じではなかったことです。一般の労働者には「最長の労働時間」を聞く一方、裁量性の労働者には「1日の労働時間」を聞いていました。これでは「意図的に比較すべきでないデータと比較した」と言われても仕方がありません。裁量労働制の対象拡大は、経営者側に「定額働かせ放題」というお得なプランが増えるだけになってしまふ可能性が高いのです。重いノルマを課した社員に対して、面倒臭い労務管理をすることなく、「あなたの裁量内で結果を出してね」の一言で延々と働

かせることができます。

安倍内閣の手法

「忖度」はあらゆる施策に?

こういう欠陥のある政策がインチキな現状把握調査を基に進められている可能性がある、というだけでも大問題ですが、今回がより深刻なのは、「捏造データ」に「森友学園疑惑」における財務省と同様に「忖度」の影がちらついていることです。

今回、捏造が指摘されている「2013年度労働時間等総合実態調査」

「働き方改革一括法案

- 労働基準法
 - *罰則付残業上限規制 *過労死「合法化」
 - *月60時間超の残業割増率50%に中小企業猶予猶撤廃
 - *年休付与義務「取得こと」を企業の義務とする
 - *フルタイム労働者で年5日だけとはとする
 - *高度プロフェッショナル制
 - *残業代ゼロ(当初は対象限定)
 - *裁量労働制適用拡大
 - *定額働かせ放題
- 雇用対策法
 - *法の目的に「生産性向上」を明記
 - *リストラ加速差別を容認
- パート労働法
 - *「多様な営業形態の就労増やす」
 - *非雇用型の普及
- 労働者派遣法
 - *同一労働同一賃金ガイドライン
 - *派遣先では賃金格差
 - *同一労働同一賃金ガイドライン
 - *基本給の格差容認
- 労働契約法
 - *同一労働同一賃金ガイドライン
 - *基本給の格差容認
- 労働時間等改善設定法
 - *休息時間保障の努力義務
 - *基本給の格差容認

は、2013年9月から行われた厚生労働省の労働政策審議会(労政審)のなかで、裁量労働制の対象拡大を含む労働基準法の見直しの議論で用いられました。そのきっかけとなつたのは成長戦略を実現することを目指すとして内閣に設置された日本経済再生本部が作成した「日本再興戦略2016」です。

「労働時間法制について、労働生産性向上の観点から、総合的に議論する」として「実態調査」になつたわけですが、当時は安倍首相が唱える「3本の矢」がもてはやされ、永田町・霞が関とともに「成長戦略」を進めるべし、というムードが盛り上がりつつありました。

そういう空気を忖度した厚労省側が調査を「日本再興戦略」が意図した内容に「寄せ」た、というのが永田町界隈で推測です。現時点ではそれを裏付けるものは出ていませんが、充分あり得る話です。

「働き方改革」法案 は撤回せよ！

前頁の表は、今国会に安倍内閣が提出しようとしている「働き方改革推進」の「一括法案」の内容です。第一次安倍内閣は、2006年当時「ホワイトカラーエグゼンプション」と名付けて「残業代ゼロ」をめざしたが、今回は「高度プロフェッショナル法」と名前を変え、単独の新報だけではとうてい国民の批判に耐えられないと、他の法案を一括し上程を狙っていました。しかしその一角である「裁量労働制適用拡大」は撤回になりました。私たちは「歯止めなき長時間労働をもたらし制度は撤回せよ」と訴えます。

時間労働の上限規制

現行の時間外限度基準告示である月45時間、年360時間を法律に格上げ。特例として、臨時的な特別な事情がある場合の労使協定においても上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする（2か月ないし6か月平均で80時間以内、単月で100時間未満、月45時間の時間外労働を上回る回数は年6回まで）。労災認定基準のいわゆる過労死ラインに相当する働き方を、国が容認するものです。現行の残業規制の対象外となっている建設業や

運輸業、企業の研究開発部門などの扱いも決まっています。残業時間は現在、法的拘束力はないものの、大臣告示による限度基準で「月45時間、年360時間」と定めている。月45時間を超えて長く働くほど、過労死の危険が高まるとの医学的知見に基づき、政府が定めたものです。現在は残業が80時間以下で労災が認定されているが、100時間では労災認定基準の後退です。

高度プロフェッショナル制度

同制度は、専門職で年収の高い働き手を、労働時間の規制から外す新たなしくみです。対象となる働き手は、残業や深夜・休日労働をしても割増賃金が全く支払われなくなり、連合や野党は「長時間労働を助長する」と強く反発し、改正案は2年以上も審議すらされませんでした。提出される法案では、年間賃金が労働者一人当たりの年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準（1075万円）

の者、年104日以上かつ4週4日以上の休日を与えることを条件としています。

高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の適用拡大は、労働時間規制を適用しないことが大問題。労働時間管理をなくせば「過労」という概念はなくなります。年収要件は400万円以上と言われ、下げられる可能性があります。小さく生んで大きく育てるのが政府や経団連の手法だからだ。労働者派遣法の轍を踏んではいけません。政府は、「働く人の健康を確保しつつ」と言うが、理屈的には週5日の24時間勤務が可能になります。

柔軟な働き方の今後

「柔軟な働き方」とは、テレワーク、副業・兼業、と「雇用関係によらない働き方」とし、プラットフォーム（仲介業者）に働き手のスキルなどを登録し、企業側も必要とするスキルを登録し、マッチングさせる。そして、企業は働き手と業務契約（請負契約）を結ん

で働いてもらう。いま話題のライドシェアもその一つ。自営型（非雇用型）テレワークとは、「雇用関係によらない働き方」であり、不特定多数の者に業務を外注させる「クラウド・ソーシング」などであります。

働くことが請負関係なので、家内労働法、最低賃金法、労働基準法など労働法は適用はなく、社会・労働保険の適用もありません。

不合理な待遇の禁止

パート労働法の対象に有期雇用労働者を加えて「パート・有期労働法」に改め、同法や労働者派遣法において「不合理な労働条件の禁止」から「不合理な待遇の禁止」に変わります。

日本で論じられている「同一労働同一賃金」は、「均等」待遇ではなく「均衡」待遇です。法案には「同一労働同一賃金」と言う言葉はなく、禁じられているのは「不合理な待遇」であり、合理的な待遇差は許されています。