

戦後労働法制と雇用政策の大転換

一億総動員（多様で柔軟な働き方）と生産性向上（残業代ゼロで死ぬまで働け）

新憲法制定と一体の、改憲を超えた労働法をつくりかえ

破産した成長戦略と働き方改革

今回の解散・総選挙は、安倍政権の戦争と改憲への宣戦布告とも言うべき大攻撃です。改憲と一体で「働き方改革」一括法案が焦点となっています。

昨年度の法人税収は再び減少に転じ、「企業業績を回復させて税収を増やす」というアベノミクスは完全にデッドロックに直面し、株価や為替を維持する金融・財政政策も限界です。差し迫る破局を前にして安倍首相は、「最大のチャレンジは働き方改革だ。多様な働き方が可能となるように社会の発想や制度を大きく転換しなければならぬ。生産性革命と人づくり革命で一億総活躍だ」と連呼しています。「成長戦略」の残された突破口として「働き方改革」を位置づけているのです。

安倍政権は、米トランプ政権と共に北朝鮮に対して激しい戦争挑

発と重圧を加え続け、脅威を扇動して戦争と改憲に突き進んでいます。「働き方改革」は戦争政策と一体です。〈外への侵略戦争・内への階級闘争〉——上からの階級戦争が安倍政治の政治基調なのです。これに立ち向かうことにこそ労働運動の変革と再生の道があるはず

「働き方改革実行計画」

「働き方改革」一括8法案は、「働き方改革実現会議」の議論を受けて3月28日に決定された「働き方改革実行計画」に基づいて法案化されています。非常に重要な文書であり、ぜひ原文を読んで欲しいと思います。「働き方改革実行計画」は次のように書かれています。

「わが国の経済成長の隘路あいろの根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題……一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる……画一的な労働制度、

保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちはだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである」「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である」

日本経済再生に向けた「一億総動員計画」として働き方改革が位置づけられています。この種の官僚の作文としては異例のトーンで書かれています。まるで戦時中の国家総動員の政府文書のようなテンションです。実行計画は、改革の目指すところとして、

「経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンパワー）当たりの労働生産性向上……転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立……付加価値の高い企業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上……」

「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である……政労使が正に3本の矢となって一体となつて取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能になるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」

——生産性向上が働き方改革の究極の目的となっています。実行計画は日本経済再生のためとして①一億総活躍（総動員）、②生産性革命、③多様な働き方——の3つの方向性を打ち出しています。

一括法案化の重大な意味

いわゆる残業代ゼロ制度（高度プロフェSSIONナル制度）につい

てはすでに労働基準法改悪案として2015年の提出から継続審議となつているものですが、今回、あらためて働き方改革関連法案として他の法案と一括して出直し提出となります。

名称を変えたり他の法案と抱き合わせにする手法は、安保法や共謀罪と同じです。賛否が分かれる法案を個別に出せば審議時間は長くなりますが、一括にすれば個々の法案の審議に立ち入ることは難しくなる。法案が通ることを前提とした話ではないですが、国会審議で引き出された大臣の答弁は省令や指針の内容にそれなりに影響します。例えば、残業代ゼロ制度の対象業種は省令で定めると書いてありますが、一括法案ではそうした論議（答弁）もほとんど行われずにフリーハンドを与えることになる。

しかし一括法案化にはもっと重大な意味があります。一括法案を整理すると、①残業代ゼロ制度＋残業時間100時間合法化、②裁量労働制の拡大、③雇用対策法の大幅な変更、④同一労働同一賃金——の4つに大別できます。それぞれ対象となる労働者の範囲も違っています。しかし、すべて同じ方向を向いた内容であり、一貫した意図があるので。その意味では一括法案として出てくる必然性がある。個別の法案の反動性をみると同時に全体像をしっかりと押さえることが非常に大切です。

働き方改革一括8法案について安倍政権は、これまでの重要法案のなかでも異例中の異例の強引さで進めています。一般的に言つて法律の原案作成から交付までは様々な手続きがありますが、労働法については、労働組合への根回しやILO（国際労働機関）の公労使三者構成の原則に基づく労政審議会への諮問などの慣例や法律上の規定があります。これを安倍政権は、UAゼンセン逢見と手を組んでクーデター的に連合を支配し、働き方改革実現会議を労政審よりも上位において事実上、労政審を無視・無力化するかたちで進めようとした。

連日報道されたように、残業代ゼロ制度をめぐって、連合の逢見事務局長や村上陽子・総合労働局長ら一部の執行部が首相官邸に足繁く通って安倍首相と謀議して、連合を反対から容認に転じさせようとしたが失敗した経過があります。

逢見はUAゼンセンの前会長。村上は出身労組なしのプロパー専従役員です。UAゼンセンは国家権力や財界が意図的に育成してきた労働組合です。「主権国家である以上、徴兵制をとらないということは自ら戦わないということを表示することになる」とまで主張する労働組合です。その組織化の手法は、事前に資本と話を付けてユニオンショップを駆使して解雇の脅しで組織化する。その目的は、労働者の反乱を未然に封じることにある。この労働組合がいまや150万人の組合員を擁する連合最大の労働組合なのです。

しかし、逢見らの暗躍が明らかになると、たちまち連合本部が100人あまりの抗議デモに包囲される事態が生まれた。報道によれば、これをきっかけにして、地方組織と電機連合や情報労連からの批判や反発が噴出したそうです。現場の労働者の怒りの噴出と、総評解体―右翼的労線統一を主導してきた従前の勢力（民進党との関係も含めて）の反発という矛盾と混乱の中で、連合は身動きが取れなくなつて「反対」を維持することとなり、逢見の次期会長人事も白紙になつたのです。

法案の叩き台をつくつた「働き方改革実現会議」は、安倍首相が議長となり、9人の閣僚と15人の民間委員で構成されています。民間委員の内訳は、有識者7人、経営側7人に対して、労働代表は、連合の神津会長の1人だけです。神津会長を労働代表と言えるのかはさておいても、形式的にさえ労働者の声はまったく反映しない仕組みなのです。

実現会議は、〈公益・労働者・使用者の各代表10人の計30人で構成される労働政策審議会では何も決められない。スピード感がない〉

と罵倒し、実現会議で決めたことを労政審に承認を迫るスタイルで法案化しています。この流れは、2014年に、労働契約法18条の無期転換「5年」を大学教員や研究所研究員については10年としたときに労政審に諮問せず議員立法で行つて以降、露骨に労政審を無視しているのです。

法案提出に向けて8月末から9月中旬にかけて労政審の分科会や部会が連続的・集中的に開催されています。結果的に連合が「反対」を維持して残業代ゼロや一括化に対して再三にわたり反対の意思を示す構図（逢見が労働者代表委員の一人、村上も労働条件分科会の労働者代表！）となり、それを座長である荒木尚志・東京大学教授（労働法）が「おおむね妥当という意見」として議論を打ち切つて一括法案化を事務局（厚生労働省）に指示したのです。

8時間労働制の抹殺を狙う

労働時間の規定を適用除外

それでは働き方改革一括8法案の内容を具体的にみていきます。

まず「残業代ゼロ制度（高度プロフェッショナル制度）」と「残業時間の罰則付き上限規制」がセットで出されています。高プロ制度は、2007年の第1次安倍政権時に提出断念に追い込まれたホワイトカラーエグゼンプション（WE）そのものです。WEは、ホワイトカラー労働者は労働法の適用を除外する制度であり、狭義には労働時間規制の適用除外のことですが、広義にはそれにとどまらない重大な意味があります。「残業代ゼロ」は正確な批判ではない

面があります。

上限規制は賛成だが残業代ゼロは反対というトーンで言われていますが、両者は完全に同じ考え方・意図が貫かれたものではありません。

残業代ゼロ制度の正式名称は、「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）」です。法案には、「労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規程は、対象労働者については適用しないものとする」とハッキリと明示されています。

マルクス『資本論』10章「労働日」にあるように、労働者が1日に何時間を働くのかという労働時間をめぐる階級闘争は、資本主義的生産様式をめぐる核心問題でもあります。8時間労働制をめぐる闘いは階級闘争の全歴史と言ってもよい。労働基準法の労働時間の部分が丸ごと適用除外になることは本当に大変な問題です。労働基準法を葬り去る攻撃です。

適用除外の対象業務について、法案には「業務に従事した時間と成果との関連性が高くないと厚生労働省令で定める業務」としか書いてありません。厚生労働省が時間と成果の関連性が低いと判断すれば対象業務は省令でいくらでも拡大できるわけです。後述する裁量労働制は「業務遂行の手段及び時間配分について使用者は具体的指示をしない」旨を労使協定で明記する必要があり、時間配分については労働者が自分で決めるという建前がありますが、高プロ制度にはこの規定もありません。使用者は労働者に業務命令・指示ができる。「朝までにこの仕事を仕上げろ」「深夜のネット国際会議に参加しろ」と指示しても深夜割増も残業代も必要ないのです。

具体的な対象要件としては、平均給与額の3倍を上回る水準と規定されているだけです。当面は1075万円と言われています。しかし、御用学者八代尚宏は600万円を主張しています。平均年収の1.5倍程度という議論もされています。経団連はかつて

400万円、つまり平均年収以上は残業代ゼロが望ましいと主張しました。派遣法をみるまでもなく対象を大幅に拡大することが狙われています。

この制度が導入されれば、企業は、労働時間の制約、賃金の制約なく労働者を働かせることができます。この意味では、「定額働かせ放題」の制度といえます。

そして高プロ制度とセットで、「残業時間の罰則付き上限規制」が法案化されています。「残業規制」とはまったく逆で、36協定制度をさらに無意味化し、過労死ライン80時間を超える100時間の残業を合法化するものです。

現在、労働基準法36条に基づく36協定には「1週間15時間、1月45時間、1年360時間」という限度時間が設定されています。この「時間外労働の限度に関する基準」に基づき労働基準監督署は助言・指導を行う仕組みになっています。

しかし、36協定には特別条項が規定されており、労使が合意すれば、弾力措置として限度時間基準を超えた時間数を設定できます。この例外規定による青天井の36協定に対して労働基準監督署は行政指導をすることはできませんが、他の要件が整っていれば最終的に届出を受理します。協定が無効となることはありません。

つまり事実上、労働基準法上の残業時間数には上限がないのが現状なのです。厚生労働省の調査では1か月の特別延長時間で最も多い時間帯は「70〜80時間」でその比率は36.2%。過労死基準である「80〜100時間」が16%、そして「100時間超」の会社が5.5%も存在します。その割合は、大企業ほど高いのが現状です。

それを今度は上限規制で「100時間未満」にすると言うのです。当初、過労死認定基準の80時間が攻防ラインと言われていましたが、朝日新聞6月4日付記事『働き方改革を問う』によれば、電通事件が転機となりつつも「連合の神津会長には「100時間未満」が苦

し紛れの最後の手立てだった」と書いています。

労働安全衛生法では、残業が1月100時間を超え疲労の蓄積が認められる労働者から申し出があった場合、事業者は必ず医師による面接指導を行わなければなりません（今度の高プロ法案では、100時間超は申し出がなくとも医師面談という規定を加えた）。医師面談レベルの残業時間を合法化するというのです。労災保険での過労死の労災認定基準が80時間です。「100時間未満」が法律で明記されることになれば、過労死・過労自殺について企業は「法律の範囲内」と主張できるようになります。

これが法制化されれば、労働基準監督署の助言・指導のあり方、今後の労災認定や36協定・労働協約、雇用保険の認定基準（残業月45時間以上が連続3か月続けば正当な理由のある自己都合退職とされ、待機期間・給付制限なしで求職者給付が受給できる）などに、悪影響が及ぶことは間違いありません。

裁量労働制の大幅な拡大

企画業務型裁量労働制の対象の大幅な拡大も盛り込まれています。高度プロフェッショナル制度以上に危険だと指摘する人もいます。裁量労働制には「専門業務型」「企画業務型」の2種類がありますが、現行の企画業務型裁量労働制は、事業運営に関する「企画、立案、調査及び分析」業務について一定時間を働いたとみなす裁量労働を認める制度です。現行制度では、対象となる業務の範囲は狭く、また実施の手続き要件のハードルも高く、導入企業は必ずしも多くありません。

しかし今回は、「企画、立案、調査及び分析」業務に加えて、その成果を活用し実施する労働者についても裁量労働制の対象とするというのです。さらに新たに「課題解決型提案営業」を企画業務型

の対象業務として加えます。両者ともその具体的内容と範囲はいまいち不明瞭ですが、後者に関しては法人向けの提案営業（ソリューション営業など）などが対象となります。過労自殺が起きた電通（広告代理店）では3分の1の社員が対象になると言われ、数百万人の営業職の労働者が対象となりえます。

今回、裁量労働制の大幅な対象拡大が実施されれば、その対象となる労働者の数は大変な人数になります。悪用されている「名ばかり管理職」「定額固定残業制」は軒並み合法化され、企業の裁判リスクはほとんどなくなるとも指摘されています。

フレックスタイム制の清算期間を1か月から3か月に拡大することも盛り込まれています。フレックスタイム制は、1か月上限とする一定期間内（清算期間）の総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその範囲内で各労働日の労働時間を自主的に決定して働く制度です。例えば、1か月170時間の総枠を決めれば、その枠内ならば1日8時間以上働いても残業代は発生しません。極端にいえば170時間ぶつ通しで労働しても残業代は発生しません。

清算期間が3か月になれば、3か月で510時間の枠内であれば残業代は発生せず残業代ゼロの長時間労働を、「自己責任」「本人決定」の名で強制されることは不可避です。

戦後雇用政策の大転換

雇用対策法を働き方改革基本法に

「高プロ制度＋残業100時間合法化」「裁量労働制の大幅拡大」

と並んで、急浮上したのが雇用対策法の大幅な変更です。雇用対策法の目的に「多様な事情に応じた就業」「労働生産性の向上」が盛り込まれ、国の施策として「多様な就業形態の普及」が位置づけられます。これは後述する「同一労働同一賃金」とセットで、戦後の雇用政策の大転換を打ち出したものです。雇用対策法が、雇用破壊法に変貌するのです。

雇用対策法は、雇用政策の基本法として位置づけられる法律です。雇用安定法や雇用保険法、育児介護休業法や高齢者雇用安定法などの個別法についての基本となる理念と体系を定めたものです。ひとことと言えば、憲法の勤労権に基づき、労働者の完全就業に向けた国の責務と事業主の努力を定めた法律です。この法律のもとにハローワークの設置や雇用保険の給付、各種の雇用継続施策などのさまざまな雇用政策が行われています。

ところが「働き方改革一括法案」では、雇用対策法の名称を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用安定及び職業生活の充実等に関する法律」と変更し、働き方改革の理念を体现する基本法として位置づけると説明されています。マスコミでは「労働施策総合推進法」という名称が用いられています。

厚生労働省は、「少子高齢化が進む中で、様々な事情を抱えている方にも労働参加してもらうことと、労働生産性の向上は働き方改革実行計画の2つの柱だ」と説明しています。「働き方改革実行計画」は、日本経済再生のためには、少子高齢化の中で労働力供給の制約に取り組む必要があり、女性や高齢者など「様々な事情を抱えている方」も労働参加できるように、「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金」が必要なのだと書いています。

さらに今年3月に公表された経済産業省の「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」は、一億総活躍プランに基づき、①働き手一人ひとりが、介護や出産・育児など自らのライフステー

ジに合った柔軟な働き方を選択できる社会を創り上げていくことが必要、②少子高齢化が進む中、これまで労働参加が妨げられてきた女性や高齢者などの参画を促すことで、労働供給の窓口を拡げる窓口となる——と書いています。

そのために「兼業・副業」「フリーランサー(個人請負)」のような、「時間や場所、雇用契約にとらわれない柔軟な働き方」が必要だとして、そのために「同一労働同一賃金」や「時間でなく成果による報酬」「雇用関係にとらわれない働き方」を提唱しています。病気や育児、介護と仕事を両立できるようにするための環境整備や教育訓練のあり方もこうした文脈上に位置づけられています。

労政審などを傍聴している法政大学の西充子教授は、これを市民プールに例えて、育児や介護、病気や高齢者など事情がある人が泳ぐレーン、休憩も取らずにガンガン泳ぐ人のレーンをつくり、より多くの人を労働力として動員して、さらにたくさん(生産性向上)働かせるための法律につくりかえるのだと説明しています。

経済産業省報告書によれば、米国の労働力人口の1億5700万人のうちの35%、約5500万人がフリーランスとして仕事を受けており、さらに増加傾向にあるとしています。フリーランスの内訳は、「雇用を持たないフリーランサー(インディペンデント・コントラクター)」が35%、「雇用関係のある主たる仕事を持ちつつ、他の収入源を持つ者」(35%)、「雇用関係を持ちつつ、アルバイトなどの副次的な収入源を持つ者」(25%)の順。賃金労働だけでは生活できないため個人請負(フリーランス)のダブルジョブをしているだけなのです。

「雇用関係によらない働き方」の中軸は、労働者の個人請負化です。「労働力をシェアする」との宣伝文句で「クラウドソーシング」なるものも出て囃されています。人材会社大手系列のパソナテックやクラウドワークス社が、インターネット上で在宅ワーカーと業

務発注者をマッチングし、業務の遂行、報酬の支払いを、働き手と企業の両方から手数料を得る事業を開始しています。企業と働き手の業務契約は個人請負契約となります。労働基準法も最低賃金法も適用されない。また中間搾取を禁止するため職業紹介事業で労働者から手数料を取ることは禁止されていますが、請負契約の紹介という形態ですり抜けています。究極の雇用破壊です。

経済産業省は、米国ではいずれ労働者の半数が個人請負になるとうそぶき、社会保障制度や教育訓練システム、税制なども含めて「働き方改革実行計画」「一億総活躍プラン」に基づいて抜本的に変えるべきだと主張しているのです。

雇用と賃金を破壊する同一労働同一賃金

「多様で柔軟な働き方」なる雇用破壊の推進力となっているのが「同一労働同一賃金」です。働き方改革一括法案では、この領域に関連してパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改定が一括で入っています。上述の雇用対策法の大転換とセットでみるこ

とが重要です。同一労働同一賃金について経団連は、2011年度版「経営労働政策委員会報告（経労委報告）」において「同一価値労働同一賃金に対する考え方」を打ち出し、「総額人件費管理を追求する観点から、必要に応じ、正規労働者の処遇について、賃金決定方法、賃金カーブを含めた検討が求められる」と書いています。

さらに2014年7月の『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』においては、「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員）」の処遇の問題とし同一労働同一賃金を論じています。

つまり経団連は、総額人件費を削減し、地域・職務・時間限定社

員を導入するために「同一労働同一賃金」を位置づけているのです。働き方改革実行計画も「多様で柔軟な働き方」の文脈に同一労働同一賃金が位置づけています。

来々18年4月以降、労働契約法18条の規定による「無期雇用転換（5年ルール）」が始まります。有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換することを義務付けた規定ですが、東京大学や東北大学で焦点になっていくように5年の直前に雇い止めしたり、無期転換される労働者の選別など卑劣な攻撃が吹き荒れています。

しかも、選別をくぐり抜けても賃金や労働条件は一切変えずに最低賃金ギリギリの「名ばかり正社員」。日経新聞などの報道によれば対象となる労働者の数は約450万人。

さらに派遣法の3年ルールが適用されるのは18年9月以降。一年の派遣法改悪によって有期雇用の派遣労働者が同じ仕事に従事できるのが3年までとなりました。派遣労働者の多くが3年ごとに解雇（派遣切り）され、派遣先を転々とする状況が生み出されようとしています。これが「労働者のライフスタイルに合わせて、働く場所や時間を選択することができる」と言われているのです。

安倍政権は正社員ゼロ⇨総非正規化の社会をつくる究極の雇用破壊政策を、解雇自由・就業規則の万能化などと一体で、「非正規という言葉を一扫する」「最低賃金1千円をめざす」「非正規の待遇改善」「働き方改革」「同一労働同一賃金」の名のもとに進めているのです。

働き方改革や同一労働同一賃金は「個人請負も含めた多様な働き方を用意するから働ける時にはそれなりに働け。同じ時間や同じ内容なら同じ賃金を払う。能力や成果に違いがあれば賃金に反映させる」として「非正規雇用の待遇改善」「同一労働同一賃金」の名のもとに、

雇用を徹底的に破壊していく攻撃です。

動労千葉は、JR東日本の子会社であるJR千葉鉄道サービス(CTS)において、無期転換に悪用した選別雇用の攻撃に対して、JRとCTSを貫いて闘いを展開し、JR本体の運転士らもストライキに入って対決し、5年ルールでの雇い止めを打ち破って、対象者全員の無期転換をかちとり、最低賃金スレスレの低賃金の現実を打ち破るべく闘っています。労働運動全体の課題です。

職場と地域でぜひ議論を

「働き方改革」一括8法案は、ひとことでは言えば、雇用と賃金、労働条件を徹底的に破壊しながら、「労働力の一億総動員」「生産性向上」を至上命題として、戦後労働法制と雇用政策の大転換を狙うものです。

この十数年、労働法をめぐる、労働契約法や個別労働関係紛争解決促進法の制定など、集団的労使関係に基づく労働条件の決定や労働基準法による集団的な労働条件の規制を後景化させ、労働条件や労働契約を個別化・民法化していく流れがありました。

その後、限定正社員や金銭解雇制度の議論、労働契約法18条の無期雇用転換や20条の不合理な労働条件の禁止（いずれも2013年4月の施行）など、雇用破壊の流れが強くなりました。今回の一括法は、残業代ゼロ制度や裁量労働制の大幅な拡大など、労働基準法そのものを適用除外にしたり、あるいは雇用対策法の大転換など、労働法が適用されない働き方に雇用政策を転換させる流れです。

働き方改革一括法案は、前者・後者の両者を合わせた、戦後労働法制の解体であり大転換の攻撃です。労働者階級の状態を工場法以前に突き落とす攻撃です。そして「一億総活躍」「生産性向上」の言葉に象徴されるように「欲しがりません勝つまでは」「お国のた

めに死ぬまで働け」という改憲と戦争の政治と一体の、労働組合解体の攻撃です。

安倍政権は「成長戦略」「生産性革命」「人づくり革命」「働き方改革」「税と社会保障の一体改革」を掲げ、公的部門を丸ごと民営化し、雇用を破壊し、社会保障を解体して、戦争と改憲に向かっていきます。しかしそれはただひたすら社会のすべてを破壊するだけの絶望的な攻撃です。

労働法制解体との闘いは、韓国・民主労総のこの間の闘いの最大の焦点であり、新自由主義の崩壊情勢における国際階級闘争の最前線の闘いです。いよいよ歴史が動き出そうとしています。

日本では1980年代の国鉄分割・民営化から開始された攻撃が労働法制の全面的な解体＝社会の全面的崩壊にまで行き着こうとしています。今こそ国鉄闘争30年の真価を發揮するときです。再び労働組合が時代の最前線に登場する時代です。労働組合の変革が問われています。

一人でも多くの職場の仲間、地域の労働組合に訴えて、議論と闘いを開始する必要があります。不十分な点もまだ多いかと思いますが、ぜひこの職場討議資料を活用してください。改憲と働き方改革一括法案粉碎へ、11・5労働者集会／改憲阻止！1万人大行進へ大結集を訴えます。

(以上)

〔発行〕

11・5労働者総決起集会実行委員会事務局

千葉市中央区要町2―8DC会館

doro-chiba@doro-chiba.org