

新型コロナの被害広げた 安倍「働き方改革」

昆 弘見

新型コロナで非正規雇用労働者が仕事を失い収入が断たれ、深刻な生活危機におちいつています。この状況から痛感するのは、財界の主導で雇用の流動化をすすめてきた安倍晋三政権の「働き方改革」が被害をより大きくしたということです。まさに政治災害といえると思います。

安倍政権に代わって登場した菅義偉政権は、その自覚も反省もなく、安倍政治の継承を主張し、新たに新型コロナに対応した「フェーズⅡの働き方改革」に動き出そうとしています。新型コロナの苦難を乗り越える「人間らしい働き方」への転換が求められているときに、それとは逆に、不安定な働き方を第2段階に移行させる危険な方向になりそうです。その問題点をみてみます。

1 動き出した「フェーズⅡの働き方改革」

「フェーズⅡの働き方改革」は、安倍首相が辞職する前の7月17日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2020」（いわゆる「骨太方針」）に盛り込まれました。

「骨太方針」は、新型コロナの感染拡大で世界はいま歴史的危機に直面していると述べ、もはや経済や社会が元の姿にもどることはないという認識に立って、デジタル化の推進を軸に危機克服を図る方向を打ち出しています。このなかで2018年に成立した「働き方改革関連法」の着実な実施と合わせて、第2段階の「改革」である「フェー

ズⅡの働き方改革」に着手するとしています。

そこでは、次のような課題をあげています。

- ①兼業・副業の促進などの複線的な働き方など「多様で柔軟な働き方」の整備
- ②テレワークの定着・整備
- ③ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの特化
- ④成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制の在り方を検討
- ⑤フリーランスとして安心して働ける環境整備、保護ルールの整備

この内容の特徴は、まず兼業・副業、フリーランスの促進など「多様で柔軟な働き方」の名のもとに、労働法の保護の外におかれ、企業の雇用責任が問われない「雇用なき働き方」を広げようとしていることです。さらに「ジョブ型正社員」の普及と称して、正社員を職務や勤務地、労働時間などの範囲を決めて働く「限定正社員」に切り変え、低賃金でしかも解雇しやすい形態にする。そして先の「働き方改革関連法」から削除された企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を復活させて残業代不払いの長時間労働を広げることです。

デジタル経済の進展に対応して、財界・大企業に都合のいい働き方をめざすもので、新型コロナのもとで労働者を守っていく視点がほとんどみられません。

2 財界の要求をストレートに反映

「フェーズⅡの働き方改革」の中身は、経団連の主張の丸のみといえるものです。

この「改革」の動きがいつどこから始まったのか経過をたどってみると、昨年3月27日の経済財政諮問会議で経団連の中西宏明会長ら4人の民間議員が出した「生産性強化と人的資本投資に向けて」という提案が最初です。デジタル革新による「society5.0」という新時代に対応した「フェーズⅡの働き方改革の推進」を提起し、「ジョブ型の雇用形態への転換」「成果が的確に評価される働き方」「労働移動の円滑化」などを主張しています。

「働き方改革関連法」が前年に成立したことを受けて、休まず次にすすむ財界の執念をうかがわせるものでした。しかしこの提案は19年の「骨太方針」には盛り込まれませんでした。

ことし20年の年明け早々に新たな動きがスタートしました。経団連が毎年出している春闘対策方針「2020年版 経営労働政策特別委員会報告」（1月21日）で「働き方改革」を次の段階「フェーズⅡ」に深化させるとして、大々的に主張を展開しています。

「フェーズⅠ」は労働時間の削減や休暇の取得促進など労働量（インプット）を効率化する取り組みであったとし、「フェーズⅡ」は付加価値（アウトプット）の最大化に注力するものだと述べています。「付加価値の最大化」とは、つまりこれまで実現してきた価値（利益）を超える最大利益を実現するということです。目標はあくなき利益拡大です。

改革でめざす課題は、政府の「骨太方針」の内容とほぼ一致しています。働く時間や場所の制約をなくし、柔軟な働き方を可能にする環境整備、

労働時間の長さではなく成果を重視するために企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、新卒一括採用・終身・年功型の雇用システムを「ジョブ型社員」の雇用拡大に転換していくなどです。まるで「骨太方針」の原案といってもいいほどの内容です。

これは偶然ではありません。経労委報告の発表と同時に開かれた今年最初の経済財政諮問会議（1月17日）で、中西氏ら民間4議員が経労委報告の内容を盛り込んだ「2020年前半の主な検討課題」を提案しています。経団連の主張を政府方針に格上げするために仕組まれた筋書き通りといえる動きです。

その後、新型コロナの感染拡大が本格化し、4月に緊急事態宣言が出されて、「働き方改革」も労働者の生活、雇用を守る対策への転換が求められる状況になりましたが、そういう方向にはなりません。立ちはだかったのがやはり中西氏ら4民間議員です。5月29日の会議に「骨太方針にむけて～感染症克服と経済活性化の両立～」という文書を提出。テレワークなど新しい働き方を定着させるためとして、先に提案した「働き方改革2.0」を推し進めるべきだと強調しています。

こうして中西氏らの誘導通り、『「フェーズⅡの働き方改革」に向けて取組を加速させる』という方針が「骨太方針」原案に盛り込まれて会議で確認され、政府方針として閣議決定されました。経団連の要求がストレートに政府方針になった驚くべき流れです。

「働き方改革」の一方の重要な当事者である労働者側の意見はまったく反映されていません。

3 企業の利益拡大のための安倍「働き方改革」

安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国

づくり」をとなえて発足したことが示すように、企業の利益拡大を最大の目標にしました。そのために「最大のチャレンジ」として力を入れたのが「働き方改革」で、財界と一体となって企業にとって都合の悪い労働法制的破壊をすすめました。

（１）非正規雇用拡大、長時間労働助長

安倍首相は８月２５日、辞意表明の会見で「４００万人を超える雇用をつくりだすことができた」と胸を張りました。しかし２０１２年から１９年の間に増えたうちの約３５０万人が低賃金で身分が不安定な非正規雇用です。そしてこの多くが新型コロナで解雇・失業に追い込まれ生活の危機にさらされています。厚生労働省の発表で解雇者が９月に６万人を超え、増加スピードが速まっています。解雇者の８７％が非正規だといいます。総務省の労働力調査によると、新型コロナ感染が始まった今年１月から７月までの間に非正規の労働者が製造業、サービス業を中心に１１５万人減少しています。実質賃金も低下しました。

安倍政権は、最長３年という派遣労働の期間制限を撤廃し、永久使用に道を開く労働者派遣法の改悪を強行し、労働法で保護されないフリーランスの働き方を拡大する「多様な働き方を可能とする社会への変革」を推進しました。「非正規という言葉を一掃する」といいながら実際にすすめたのは、企業が「雇用の調整弁」として自由に使い捨てられる非正規雇用の拡大でした。いま非正規で働く労働者は全体の４割近くにのぼっています。新型コロナの犠牲がここに集中的にあらわれています。

さらに２０１８年に労働基準法など８本の法律を一括した「働き方改革関連法案」の成立を強行しました。

柱になったのが労働時間の規制緩和です。労働基準法を改悪し、「高度プロフェッショナル制度」

を創設しました。管理職の一步手前の「高度専門職」（年収１,０７５万円以上）について労働基準法が定める労働時間規制の適用を除外する制度です。年間１０４日の休日を与える以外は残業代も深夜・休日出勤の割増賃金もなしで無制限に働かせるもので、「残業代ゼロ・過労死促進制度」だという労働者、労働組合や過労死犠牲者の家族などの強い反対を無視して強行しました。

しかし、粘り強い反対運動のなかできびしい導入要件がついていることもあって、あまりすすんでいないのが現状です。財界は年収や職務要件を緩和して労働者全体の１０％に広げることをめざしています。油断することなく導入を許さない取り組みが求められています。

もう一つは、時間外労働（残業）の「上限規制」です。

労働基準法で労働時間は１日８時間、週４０時間と決められていますが、「サブロク協定」（法３６条）を結べば無制限の時間外労働が可能でした。これが過労死にいたる長時間労働の根源になっているという声の高まりをうけて上限設定をしたのですが、上限はなんと単月で１００時間、複数月で８０時間、年７２０時間というとんでもない長時間です。

厚労省は月８０時間を「過労死ライン」としていますが、このラインまで残業させることが可能です。月８０時間の残業で労働者が過労死しても、「法律の定め通り上限を守っていた」と企業が弁明できるお墨付きを与えたといえるものです。これは「規制」というより、過労死するまで働かせることを合法化した長時間労働助長基準というべきです。

厚労省は大臣告示で、時間外労働について「週１５時間」「月４５時間」「年３６０時間」という「限度基準」を定めていましたが、法的拘束力がないために守る企業がほとんどなく、法文化を求める

声があがっていました。異常な長時間上限に対する批判の声を高め、「限度基準」のレベルに見直す取り組みが求められています。

（２）労働者の声を遠ざけ、財界主導で

安倍「働き方改革」の特徴として見逃せないのは、なんといっても手法の悪質さです。労働者の声を排除し、財界人中心の推進システムをつくり、首相のトップダウン方式で一方向的にすすめたことです。「働き方改革」というなら、当事者である労働者の声を公平に扱うことが欠かせないはずなのに無視しました。

まず第２次安倍政権発足直後の2013年1月に設置したのが産業競争力会議。このもとに長谷川閑史経済同友会代表幹事（武田薬品社長）、榊原定征東レ会長（のちに経団連会長）の財界トップを中心にした「雇用・人材分科会」を設置し、この両者の主導で労働時間規制を適用除外する「新たな労働時間制度」の創設や、裁量労働制の対象を広げる議論を推し進めました。この分科会には労働側からだれも入っていません。

この議論を受けて安倍首相が経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議で「時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい新たな労働時間制度の仕組みを検討していただきたい」と指示しました。こうして「新たな労働時間制度」、現在の「高度プロフェッショナル制度」を創設する方針が「日本再興戦略」（2014）に盛り込まれ、閣議決定されました。

閣議決定で固めたあと、公労使三者構成の労働政策審議会（労政審）に諮問しますが、もはや形式にすぎません。労働側委員は猛反対しましたが、半年ほどの日程を消化し最終的に了承され法案化がすすみました（この過程は拙著『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』、新日本出版社で詳述しています）。

もう一つ指摘したいのは、2016年に「働き方改革担当相」をおき、内閣官房に「働き方改革推進室」を設置し、安倍首相を議長にした「働き方改革実現会議」というものものしい推進システムをつくって「実行計画」を作成したやり方です。実現会議は、安倍首相、関係閣僚のほかに財界人7人、有識者7人、労働側から神津里季生連合会長1人という構成。労働者の状態改善に本気で取り組むように装って、実は労働者の声を遠ざけ、企業の都合のいい計画づくりのために仕組まれたものでした。

議論の中心テーマは、非正規雇用の待遇を改善する「同一労働同一賃金」、長時間労働を是正するために時間外労働の「上限規制」のあり方です。これは本来、労働行政の主官庁である厚生労働省が扱うテーマです。

しかし厚労省だと、公益、労働者、使用者の三者同数で構成する労政審が議論の舞台になります。労働問題は、労使の利害が対立する特別の事情があるので、立場が強い使用者から一方向的に劣悪な働き方が押し付けられることを防ぐために、法改正や重要政策実行のさいは公労使三者が対等の立場で議論するというのがILO（国際労働機関）の定めた国際原則です。

首相主導で財界関係者中心の会議をつくったのは、本来の労働行政の決定システムでの議論では、企業の利益拡大のための「改革」がすすまないという判断です。三者対等の構成で労働者代表が入って議論することについては、産業競争力会議で竹中平蔵パナソニック会長が「（三者による）労政審でなければ何も決まらないということをくり返していたら、議論は全く前にすすまない」と攻撃していました。

こうして設置した「実現会議」でまとめた実行計画は、「同一労働同一賃金」は企業内で手当などの格差を是正する程度にとどまり、時間外労働

の「上限規制」は先に指摘した通り月 100 時間という財界が許容する内容になりました。

この「働き方改革」を開始した当初、安倍首相は「非正規の労働者の賃金を正社員の 8 割にする」「かつての『モーレツ社員』という考え方が否定される日本にしていきたい」などと、労働者に期待をもたせる発言をくりかえしました。しかし実行した中身も、やり方も企業のためにほかなりませんでした。

4 労働者を守る本来の「働き方改革」への課題

(1) 労働者排除改め「三者構成」による議論を

安倍政権がつくった「働き方改革担当相」も「働き方改革推進室」も関連法案の成立で任務を終え、いまは不在になりました。菅政権は、「フェーズⅡの働き方改革」をどうすすめるのか、動きを注視する必要があります。

菅政権で就任した田村憲久厚労相は、今回で 2 度目ですが、前回の在任のとき、産業競争力会議の「雇用・人材分科会」に招かれて、労政審をめぐって竹中氏と衝突しています。先にもふれたように竹中氏は、根深い労政審外し論者。小泉純一郎政権で自分が不良債権処理や郵政民営化を担当したときに金融審議会や郵政審議会にいっさい諮問せず、総理主導で別の仕組みで議論したといい、労政審についても「何を諮問するかは政治で判断できることだ」とまくしたてました。

これにたいし田村大臣は、金融や郵政でやったことは知っているが、労働問題は三者構成という考え方が I L O でつくられていると述べ、「ほかの分野と一緒ににはできない」と発言。改革の方向は厚労省が事務局をしながらすすめていくとし、「労政審を外すというのは非常にづらい」とのべています（2013 年 12 月 26 日）。このとき田村氏

は厚労省主導でやるつもりだったようです。

その後、塩崎恭久厚労相になった 2016 年に総理主導の「働き方改革実現会議」という仕組みがつくられ、事務局も内閣官房に移り、結局は竹中方式になりました。

私は、この安倍政権の「働き方改革」方式が、労働政策の決定システムになっていく危険な流れがあることをたいへん危惧します。

2016 年に厚労省が「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」を開いて、雇用を取り巻く環境変化を理由に「機動的な政策決定」が行える体制の検討をしています。また同時期に発表した「働き方の未来 2035」懇談会報告は、20 年後を「各個人が、自分の意志で働く場所と時間を選べる時代」と描いて、「新しい労働政策の構築」「制度の再設計」となえています。

雇用対策法を労働施策総合推進法に名前も中身も抜本的に変更する法「改正」を行いました。これは「働き方改革関連法」に一括されて国会でもまともに議論されませんでした。労働者の雇用を守る政府責任を投げ捨てて、財界が求める「労働生産性向上」「多様な就業形態の普及」を基本にして労働政策を推進するという内容です。企業の「生産性向上」を支援して、もう雇用は守らない。雇用契約を結ばず労働法が適用されない就労形態を普及するという労働政策とは無縁の異常な法律に変質させたものといえます。

このように、デジタル経済の進展による「働き方の変化」への対応と称して、労働政策決定のシステムを企業支援型に変えようとする財界の攻勢が続いています。

「働き方改革」は、労働者を一方の当事者として経営者と対等の構成で議論することが不可欠です。もちろん、厚労省主導で労政審で議論するようになればよくなるとは必ずしもいえません。これまで労働者保護に背を向ける否定的な役割を果

たしてきた多くの事例があります。

しかし労働政策は、公益、労働、経営の三者同数で構成される場、日本では労政審で議論し、その結論が閣議決定になり、法律になるというのは近代社会が到達したシステムであり、その正常な状態に戻すのは、やはり公平性の確保という意味で重要だと思います。

労働者側委員に全労連の推薦者を加えるべきです。

(2) いま検討を要するいくつかの課題

政府の「骨太方針」がかかげている「フェーズⅡの働き方改革」はすでに動いていますが、気になる問題点があります。

まず兼業・副業の促進です。

この働き方のもっとも重要な課題は、長時間・過重労働にならないように労働時間の管理・規制を行うことです。厚労省が8月にガイドラインを発表しましたが、業務量や労働時間について「すべての使用者が安全配慮義務を負っている」とのべています。ところが時間の把握は「労働者の申告」によるとし、自己申告制を認めています。これは重大な矛盾です。

自己申告制は、企業の労働時間管理責任をあいまいにして長時間労働をはびこらせる最たるものです。よく知られているのは深夜遅くまで残業しても上司の目を気にして実際より少ない自己申告をして「過労自殺」した電通の社員の例です。電通は、知っていながら対策をとらなかったとして「安全配慮義務」違反に問われました。

今回、自己申告制を認めたのは、労働者に責任を押しつけ、企業責任を問わないということです。ガイドラインは、本業と兼業・副業先の労働時間を通算して単月100時間、複数月80時間の上限を設定していますが、先の労基法改悪でもふれた「過労死」認定基準の働き方を容認するものです。

そして兼業・副業を行うに当たっては労働者みずからが「時間や健康状態を管理する必要がある」として、労働者の自己責任だといっています。

さらに労働時間の通算は、複数の企業に雇われている場合とされ、フリーランスの場合は通算されないとしています。これでは雇用されない不安定な働き方に誘導されることになりかねません。このような兼業・副業の促進はやめるべきです。

ジョブ型正社員の普及・促進と雇用ルールの明確化も問題だらけです。

これは「無限定」に働く従来の正社員を、業務や勤務地、労働時間を特定して働く「限定正社員」にしようというものです。形は正社員でも、企業の方針でいまの業務や勤務地がなくなれば解雇される口実になります。また残業時間の制限や転動しないなどの限定付きの勤務だから賃金は7割とかに減額します。

このように、いまの正社員を解雇が簡単で賃金も安い、企業にとって便利な形にするのがねらいです。デジタル技術の能力をもった労働者を集めて儲かる「プロジェクト」に人を配置し、終了すれば解雇。自由に入れ替えていくのが財界が描くジョブ型正社員像です。

いまのような家庭の事情を考慮しない長時間労働の「無限定正社員」という働き方の改善は、多くの労働者の願いです。その願いを逆手に取って、「限定」水準に待遇を引き下げ、仕事の目標は正社員として高い水準を求める、こういう雇用形態はあってはなりません。

「骨太方針」で検討するとしている裁量労働制は、データの改ざんがあって18年の労基法改悪法案から削除せざるをえなかった企画業務型裁量労働制の対象を営業や管理の業務に広げる改悪案の復活です。経団連は経労委報告で早期実現を強く求めています。「時間の長さではなく成果を重視した」働き方だと経団連はいいますが、働く時

間を労使協定で8時間と決めれば、それ以上に働いても働いたことにしない、残業代もつかないという、企業に都合のいい制度です。

これが労働者の仕事の中で最も範囲が広い職種で、しかも裁量がないのにノルマがある営業職に導入されるのは極めて重大で、長時間労働が社会全体に広がることになりかねません。新型コロナ危機のなかで絶対にやるべきではありません。

5 おわりに

新型コロナの感染拡大で国民が外食を控える状況になって、飲食品の宅配サービス「ウーバーイーツ」で働く若者が街を走り回っています。このようなプラットフォーム企業とスマホでつながって働くフリーランス、個人事業主などといわれる「雇用されない働き方」が急速に広がっています。労働法による保護がなく、健康保険、労災保険からも排除された不安定な働き方というのが特徴です。

デジタル経済の進展によるこういう働き方の広がりについて、ILOは2019年1月に出した報告書「輝かしい未来と仕事」で次のように警告しています。

「このままの流れではデジタル経済は地域間格差およびジェンダー格差を拡大させていく可能性が高い。そして、プラットフォーム経済を構成する、クラウドワークのウェブサイトやアプリの仲介する仕事は、19世紀からの労働慣行を再現し、

『デジタル日雇い労働者』という将来世代を生み出す可能性がある」

19世紀の労働慣行の「再現」とは、たいへん考えさせられる指摘です。労働者を保護する法律もなく、劣悪な労働条件を押しつけられて資本家の野蛮な搾取に苦しんだ時代に逆戻りする。若者の多くがそんな悲惨な「デジタル日雇い労働者」にさせられていく状況を黙って見過ごすことはできません。

いまは19世紀と違って、労働者の長いたたかいの成果として、労働基準法をはじめ労働者を保護する一定の制度があります。しかしフリーランス、個人事業主などといわれる多くは、実態は企業の拘束を受けて働く労働者といえるのに法の適用から排除されています。これを是正する取り組みを強化する必要があります。委託、請負といった契約の形にとらわれず、使用者の指示で働いて賃金をえて生活するものを広く労働者にとらえて労働法、各種保険の適用対象にしていくべきです。

コロナ危機が進行するもとの、このたたかいがいま主戦場になってきていると思います。

新型コロナの犠牲をこれ以上増やさないために、「雇用は正社員が当たり前」「8時間働けば人間らしく暮らせる社会」に向かって「働き方改革」の転換を迫っていく運動の前進が求められています。

(こん ひろみ・ジャーナリスト、労働総研理事)