

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

いのちを壊す労働時間規制緩和

今村幸次郎

はじめに

安倍政権は、2015年の通常国会に、一日8時間労働制の枠組みを破壊する労働時間規制緩和法案（高度プロフェッショナル制度の導入、企画業務型裁量労働制の見直しを含む労働基準法等の一部を改正する法律案、以下「法案」ともいう）を提出した。

政権側は、これが、あたかも「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える」もの、「企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が創造性を発揮する」ためのもの（「日本再興戦略」改訂2014）であるかのようにいうが、1日8時間労働制のルールを緩和ないし撤廃しようというのは、財界の長年にわたる悲願ともいえる政策目標だったものである。労働者が求めるものでは決してない。

日本では、異常ともいえる長時間労働が蔓延している。長時間労働を主因とする過労自殺・精神障害が、毎年過去最高を更新しながら増加しているというのが労働現場の実情なのである（2014年度における精神障害の労災請求件数は1456件、うち自殺は213件で、いずれも過去最高を更新している。脳・心臓疾患の労災請求件数は763件、うち死亡は242件で、前年より若干減少しているが、依然高止まりの状況にある）。

今、我が国に必要なのは、労働者の心身を蝕

む長時間労働をなくすこと、そのために労働時間に関する法的規制を強化することである。決して、労働時間規制を緩和することではない。

1 法案提出までの経過

今回の法案は、安倍政権による「日本を企業が世界で一番活躍しやすい国にする」という基本政策の根幹をなすものである。

2012年の年末に民主党から政権を奪還した自民党安倍政権は、財界が求める「6重苦（労働規制、高い法人税、電力不足、円高、経済連携の遅れ、環境規制）からの脱却」を忠実かつ迅速に行った。安倍政権がこれまでに行った消費増税、法人減税、異次元金融緩和による円安・株高誘導、原発再稼働、TPP基本合意、労働規制緩和などの経済政策は、要するに財界要求である「6重苦からの脱却」を進めただけのものである。露骨な企業・富裕層優遇にほかならない。その結果、2014年度の企業の経常利益（37.4兆円）、株主配当（12.1兆円）、内部留保（300兆円）はいずれも過去最高を記録（総務省「法人企業統計」、金融資産保有額1億円以上の富裕層は2011年から2013年までの2年で24.3%増加し、2020年までにさらに69%増加するとの見通しも公表されている。他方で、労働者の実質賃金はこの3年で5%減少、非正規雇用労働者数は2000万人、年収200万円以下労働者は1000万人をそれぞれ超え、2015年7

月の厚労省調査で「生活が苦しい」とした世帯が過去最高の62.4%を記録するという状況になっている。

このように企業利益に徹底的に奉仕し、労働者の生活を苦しめる「アベノミクス」の中心は「成長戦略」であるが、その「成長戦略」の中身は「規制改革」であり、その中核は労働規制改革であった。そして、それは、政府主導のトップダウン方式で進められた。具体的には、産業競争力会議、経済財政諮問会議及び規制改革会議という労働者代表不在の政府直轄の会議体（首相、経済閣僚、財界人、新自由主義派の学者らで構成）で方針を作り、その方針を閣議決定した後に、公労使三者構成の労働政策審議会にかけるというやり方がとられた。このようなやり方は、「雇用に関する政策・制度については公労使の3者機関で決定する」というILO原則から大きくはずれるものであったが、安倍政権下の「規制改革」では、露骨にこの方法が行われた。産業競争力会議等では、財界代表らによって「企業に有利」なルールづくりが公然と語られ、それがほぼそのまま国の方針とされていった。労働政策審議会は、すでに閣議決定された方針をただ確認するという場にならざるを得なかった。

労働時間規制緩和を含む「新たな働き方」が話し合われた「産業競争力会議」の雇用・人材分科会の民間議員は、長谷川閑史（経済同友会代表幹事〔当時〕）、榊原定征（日本経団連会長）、竹中平蔵（慶応大学教授・パソナグループ会長）であった。このような会議体で、労働者の権利に配慮した公正な議論が行われることは望むべくもない。財界代表らの議論を経て、財界要求にそった方針が決定され、その方針が「日本再興戦略・改訂2014」の中で政府方針として閣議決定された（2014年6月24日閣議決定）。そ

して、その方針に従い労働政策審議会で建議がまとめられ（2015年2月13日付「今後の労働時間法制等のあり方について（建議）」）、その建議に基づき法案が準備された。このようにして出来上がったのが、今回の労働時間規制緩和法案なのである（2015年4月3日国会提出、今通常国会に継続審議となっている。）。

2 8時間労働制を破壊する法案の概要と問題点

(1) 高度プロフェッショナル制度の導入 ア 制度の概要

法案には、新たな労働時間規制の適用除外としての「高度プロフェッショナル制度」が盛り込まれている。これは、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。「高度プロフェッショナル制度」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」制度（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（健康確保措置）を講じること

ア 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

イ 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

ウ 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とすること

- 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（2003年の労働基準法改正に伴い設置することが認められた労働者と使用者の委員会。委員の半数は労働者代表とされ、企画業務型裁量労働制を導入する場合には設置が義務付けられている。）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時間労働制を解体〉 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にすることである。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・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。「高度プロフェッショナル制度」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。高度プロフェッショナル制度は、対象業務については「高度の専門的知識等を必要とする」ものとして法令で定められることになっているが、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、業務指示等を行う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〉 健康確保措置を講じることが義務付けられてはいるが、法案であげられている健康確保措置は、長時間労働の歯止めには全くならない。たとえば、「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保」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）、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

いということになる。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、このような働き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およそ考えられない。「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り、不本意適用除外、不本意残業代ゼロ、不本意長時間の労働危険は高い。

〈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 万円以上の人を対象（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」と考えるとすれば、それは大きな間違いである。産業競争力会議の雇用・人材分科会の民間議員である竹中平蔵慶大教授（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、同じく分科会の民間議員である榊原定征日本経団連会長も、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のである。

（2）企画業務型裁量労働制の拡大

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 10 版）」376 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 %、企画業務型で 1 % 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促進」制度にほかならない。

イ 改定内容の概要

法案には、企画業務型裁量労働制について、対象業務拡大等の規制緩和が盛り込まれている。改定内容の概要は以下のとおりである。

①現行法上、企画業務型裁量労働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」とされている。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た。そのため、企画業務型裁量労働制の採用企業はごくわずかとなっていたが、今般、その使い勝手を良くしようという改定が目論まれている。すなわち、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」、(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」を対象業務に追加するものである。

②さらに、法案は、企画業務型裁量労働制に関する手続を簡素化することによってこの制度の普及を図ろうとしている。現行労働基準法38条の4第4項は、企画業務型裁量労働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、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

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)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、いずれについても多かれ少なかれ「企画」「立案」「調査」「分析」は含まれているので、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)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」のほとんど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、今まで手続が煩瑣で制度導入が進まないといった声にこたえて、手続も簡素化されることになっている。

法案による企画裁量労働制の拡大が行われれば、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。

3 異常な長時間労働の蔓延—日本のホワイトカラー職場の現状

前述のとおり、日本では、現在（2014年度）、長時間労働を主因とする精神障害の労災請求件数が年間1456件（うち自殺213件）、脳・心臓疾患の労災請求件数が年間763件（うち死亡242件）もある。過労死は、先進国では日本にしか存在しない現象といわれている。

また、過労自殺を含む仕事による精神障害は、若い労働者に多く（2009年から2013年度の労災請求件数合計のうち52%が39歳以下、82%が49歳以下の労働者）、かつ、ホワイトカラーに多い（労災請求件数中、ホワイトカラーの精神障害はブルーカラーのそのほぼ2倍）。日本の男性フルタイム労働者の週労働時間数は、2011年現在、53.1時間で、アメリカ（42.5時間）、イギリス（43.6時間）より約10時間長く、ドイツ（40.9時間）やフランス（40.3時間）より約12～13時間長くなっている。年間でいえば、ドイツ、フランスより600時間以上長い。1か月の法定労働時間を月172時間（40時間×4.3週）とすれば、日本のフルタイム労働者は、ドイツやフランスの労働者より1年間に3.5か月も余分に

働いていることになる（森岡孝二「命より儲けの労働時間制度改革」・岩波ブックレット No. 913「いのちが危ない残業代ゼロ制度」4～6頁）。

このような現状を招いている原因は、現行の労働時間規制が緩すぎるからである。今緊急に求められているのは、その現状や法制度を正して、過労死・過労自殺をなくすことである。これ以上労働時間法制的規制緩和を行うことではない。あまりにも自明のことである。

4 現行法制度の問題点—事実上「青天井」の残業制度

今回の法案にも、長時間労働抑制策が一部盛り込まれている。しかしながら、それは、「著しい長時間労働に対する助言指導の強化」「企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進」など実効性の薄いものばかりである。

過労死や過労自殺をなくすために、今急いで必要なのは、労働時間の上限規制、すなわち、現在、事実上青天井となっている残業に対する法規制の厳格化である。

現行労基法 36 条 1 項は、使用者は、当該事業場の過半数労働組合等と書面で協定（36 協定）を締結して、労働基準監督署に届け出れば、時間外、休日労働をさせることができる旨を定めている。次いで、同条 2 項は、厚生労働大臣は、前項の協定で定める労働時間の延長の限度について基準を定めることができるとしている。これを受けて定められたのが「労働基準法第 36 条 1 項の協定で定める労働時間の延長に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号、以下「限度基準」という。）である。限度基準では、その限度時間は、1 週間につき時間外労働の限度時間 15 時間、1 か月につき 45 時間、1 年につき 360 時間などとされている。しかしながら、この限度基準は、労使協定の当事者にとっての

遵守事項を定めたにすぎず、これを超える上限時間が設定されたとしても、それは、直ちに違法・無効とはならないと解されている（前掲・菅野「労働法」353 頁）。また、建設業や自動車運転業務には、そもそも、この限度基準は適用されないことになっている。

さらに、この限度基準では、「特別条項付き協定」（臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、一定の限度で限度時間を超える時間を延長時間とすることができるとする制度）が認められており、東レ、丸紅、東芝、NTT、竹田薬品工業、三菱ケミカルホールディングス、パソナなどの大企業で軒並み 100 時間以上の残業を可能とする特別条項付きの 36 協定が締結されていると報じられている。

このような青天井の残業制度こそ、日本の過労死、過労自殺の元凶である。今なすべき喫緊の課題は、限度基準の法定化と特別条項付き協定の廃止である。

そのうえで、さらに実効性ある労働時間の上限規制、勤務時間インターバル制度等、労働者の命と健康を守る労働時間規制の抜本的強化が求められている。

最後に

1 日 8 時間労働制を破壊する高度プロフェッショナル制度や企画業務型裁量労働制の拡大は、過労死・過労自殺を激増させるものである。絶対にこれを許してはならない。私たちは、2007 年、第一次安倍政権が目論んだ「残業代ゼロ法案」を運動の力で法案提出断念に追い込んだ経験を持っている。今こそ、運動を急速に強めて、労働時間規制緩和法案を廃案にするため力を尽くす時である。

（いまむら こうじろう・弁護士）