

徹底批判・安倍「働き方改革実行計画」

ウソで固めた「安倍・働き方改革」

——衣の下の鎧が丸見え

牧野 富夫

はじめに

労働は、条件しだいで「よろこび」にも「苦しみ」にもなる。現状はどうか。答えるまでもなく「苦しみ」だ。過労死・過労自殺へ追い込む異常な長時間労働をみよ。人権蹂躪の各種差別の氾濫をみよ。これらが雄弁な証しだ。人間らしく生きられないばかりか、人間らしく死ぬことさえできない。わが80年の人生をふり返り、幼年の戦時期をのぞき、いま最悪の時代になっている。戦争の足音まで聞こえてくるではないか。

いよいよ見て見ぬふりが安倍厚顔政権にもできなくなった、ということだ。そこで打ち出されたのが「働き方改革」にほかならない。今月末に政府は、「働き方改革推進法案」として、国会提出の構えである。少しは期待できる「改革」なのか。とんでもない。毒饅頭だ。なんとしても法案を阻止しなければならぬ。審議に値する代物ではない。

以下、関連主要法案について毒の含有量を測定していく。なお、10月号の『前衛』にも「安倍政権の『働き方改革』の欺瞞」と題する拙文を寄せている。それとダブらぬようにしたい。

1 なぜ十把一絡げの法案なのか

厚労省は、9月8日、「残業代ゼロ法案」など働き方関連の8法案一括の「働き方改革推進法」＝「法案要綱」を厚労大臣の諮問機関である労政審に諮問した。そこには「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」など労働者の要求に似せた法案も含む。これらの法案の毒は見えにくい。一方、「残業代ゼロ法案」の毒ははっきりしている。猛毒だ。ただ、猛毒のアンコを「毒のみえにくい法案」で包んで隠すという手口だ。十把一絡げの法案提出という計略のねらいが、そこにある。2015年の安保関連法強行で味を占めた安倍政権の手口である。

働き方改革担当大臣で厚生労働大臣も兼務する加藤勝信なる人物が「働き方改革実行計画について」という論稿を『月刊・経団連』（2017年8月号）に寄せ、つぎのように言い放っている。「『働き方改革』とは、生産性を改善するための最良の手段だと信じている」と。みてのとおり“手段”なのだ。この一文は、「安倍・働き方改革」のたくらみを如実に示している。衣の下の鎧が丸見えだ。労働

者の状態など歯牙にもかけない担当大臣の弁である。

にもかかわらず、首相の安倍晋三は「労働者の視点に立った働き方改革です」と臆面もなく繰り返すが、大ウソなのだ。安倍の口はウソをつくためにある。これほど言葉の軽い首相は前代未聞である。腹の奥を覗くしかない。酷い。日本の労働者は「だらだら非効率」な「働き方」をしている、だから生産性がアメリカの6割程度、ヨーロッパの8割程度なのだ、革命的なイノベーションで生産性の飛躍的向上が必要だ、こういう了見で埋め尽くされている。「もっと働け」から「ちゃんと働け」という働き方、搾取の仕方への転換を考えている。

「安倍・働き方改革」は、そのような認識・了見に立つ。ここに『月刊・経団連』の7月号がある。「GDP 600兆円経済への確固たる道筋をつける」と題する経団連の「2017年度事業方針」を掲載している。その3本目の柱が「働き方改革と多様な人材の活躍推進」になっている。「安倍・働き方改革」のオリジナルだ。こう主張している。「生産性向上を伴う働き方改革の機運醸成、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む」と。その一環として、「健康経営の普及、テレワークをはじめとする働きやすい環境整備を進める。長時間労働の是正および同一労働同一賃金の実現に向けては、法制度の見直しが企業実態を踏まえた内容となるよう働きかけると共に、職場風土や労働慣行の変革を促し、企業への浸透を図る」と続く。飾り立てた文章で判然としない。粉飾の枝葉を切り落とすと、「働き方改革」をつうじ、企業に都合のよいものは温存し、邪魔なものは遠慮会釈なく切

り捨て、いっそうの搾取強化の条件整備を政府にやらせる、という財界の野望が見え見えの主張である。いいかえれば、大企業が世界一活躍しやすい国づくりを急げ、という安倍政権への注文なのだ。

法案要綱の第一の毒は、十把一絡げの法案の扱いと労働法・労働政策の変質にある。まずは、この粉砕が喫緊の課題であることを強調し、先へ進もう。

2 一括法案中の猛毒は「残業ゼロ法案」

ここにいう猛毒とは、それに反対する労働者が命名した「残業代ゼロ法案」をさす。この猛毒は2つの「別の名」を持つ。第一次安倍政権では「ホワイトカラーエグゼンプション」と名のっていた。返り咲いた第二次安倍政権以降、昔の名前を捨て、「高度プロフェッショナル制度」と仰々しい名前に変えた。これが現在の公式名称である。以下、簡略化し「高プロ」と呼んだり、「残業代ゼロ制度」と真実に即した名称で呼んだりする。

変わったのは名称だけではない。「高プロ」適用労働者を絞り込み、年収1075万円以上層に限定するという。あわせて成果主義賃金にする、これは以前からの主張だ。制度移行後、成果主義にするのは、そういうものとして理解できる。だが、それ以前は年功賃金で年収1075万以上であった労働者を即「高プロ」適用労働者にする（正確には「できる」）理由・論理が私のごとき凡人には理解できない。「高プロ」推進論者にとって「年功賃金」と「成果主義賃金」は“水と油”のはずではないか。理解できるのは「高プロ」制なるものが、非常にいい加減な「制度」であるとい

うことだけである。さらに「制度」といえる条件させ備えていない、ということもよく理解できる。

有力な「高プロ」推進者が「小さく産んで大きく育てる」と公言している。いったん導入を許せば、以後はなし崩しの対象拡大が進むであろう。早々と経団連会長の榊原定征が年収400万円説をおち上げている。凡人に理解できないのは、「高プロ」が年収400万円レベルまでカバーするようになったその後の予想される賃金の推移である。ひとにぎりの労働者の年収は、おそらく500万円程度に上がっても、多くの労働者の賃金は「成果主義」の宿命として半分すなわち200万円程度の年収に下がり、非正規雇用労働者との賃金差が縮小し、安倍政権のいう「同一労働同一賃金」が見事に「実現」するのではないか。凡人にはそのようにしか予想できない。

疑問は尽きない。「高プロ」は近代賃金労働者を事実上「奴隷化」するものではないか、という懸念がある。イロハの「イ」から確認しよう。近代賃金労働者とは、時間ぎめで自己の労働力を資本家に売り、その代価である賃金で生活している人びと＝階級である。自己の労働力（＝働く能力）を売るとは、どういうことか。売り渡してしまえば奴隷である。そうではなくて、「時間ぎめ」で労働力を資本家にリースすること、これこそ近代賃金労働者が「労働力を売る」ということの内容・意味だ。そのため、時間概念を捨てたら「労働力の売買」はできないのだ。にもかかわらず、「高プロ」推進者は時間概念を放擲したあとも、労働力の売買は可能だとしている。またぞろ凡人には理解しがたい高尚な理論展開である。

労基法は「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」（24条2項）と定めている。結局、「高プロ」制度も労基法の定めにしたがい、週給制または月給制などを採用せざるをえない。「週給制」や「月給制」とは「時間給」の一形態である。時間概念を捨てた「時間給」という“矛盾”にみちだ「高プロ」制など凡人の理解を超える。

「高プロ」の推進者にとって、残業代を払わずに済めば他はどうでもよい、ということだろう。それならそうと最初にはっきり言うてくれれば、よく理解できたのに、と悔やまれる。われわれ労働者・国民は最初からそう主張していたのである。

一言、補足したい。財界や政権は「高プロ」を「小さく産んで大きく育てる」魂胆であると上述した。かれらは「小さいままでも有難い」と歓迎していることを指摘したい。かりに3%程度の労働者を対象に「高プロ」が導入されれば、これをテコに成果主義賃金の全社的導入が可能となる。これへの期待が大である、ということだ。90年代初頭以降、財界は成果主義賃金の普及に熱心であったが、それが思うように進んでいない。部分導入なら大企業では8割に上るとされるが、全社的導入となれば外資系を中心に少数の企業にとどまる。そのため「高プロ」利用の「成果主義化」がクローズアップされるに至ったのだ。いずれも「働き方改革」の一環と位置づけられている。毒多き「働き方改革」だと主張する理由の一つがここにもあるのだ。

3 8時間労働制の実現を真剣に

人間は“一日”を単位に再生産されている。

食いだめ、寝だめのできない動物なのだ。この不動の真理を労働時間の規制を考えると、真っ先に考慮・重視すべきである。にもかかわらず、安倍政権の時間外労働の上限規制案では、ここが等閑視されている。あたかも人間が冬眠する動物、月単位・年単位で再生産される動物であるかのように扱われている。

なぜ政府は年単位の時間外労働の規制を重視するのか。残業が年720時間であろうと960時間であろうと過労死・過労自殺の発生にほとんど影響はない。これは休日労働を加えるかどうかの「算数の問題」にすぎない。残業が月「100時間以内」か「100時間未満」かの争いも目クソ鼻クソを笑う類の話でしかない。過労死は異常な長時間労働という条件下では「必然」である。だが、その「必然」は「偶然」を媒介に貫徹する。だから、「以内」か「未満」など閑人のオモチャに提供すればいい。

かりに月の残業が50時間でも、それが5日連続であれば、1日の労働時間は所定労働時間と合わせ約20時間近くとなり、オフにやるべき必須の時間を差し引けば睡眠時間は2時間程度となり、とても5日は働き続けられない。月間の労働時間、年間の時間は、資料作成上必要であっても、生身の労働者の労働時間を考えるにあたっては、むしろ有害である。人間は食いだめ、寝だめのできない動物であることを想起せよ、と叫び続けたい。

なぜ一日8時間の原則が守られる法的な実質規制を強めないのか。そこをもっと執拗に追求すべきだ。この点では労働組合や野党の主張も妥協的で問題だ。古くから1日24時間の「三分説」が主張されている。これを

満足させるには8時間労働したのではダメだ。8時間労働すれば通勤時間など「労働に必要な時間」は10時間を優に超え、残余の時間を二等分しても睡眠時間とオフの自由時間それぞれ5時間余りしかとれない。「三分説」の実現には、一日の労働時間が5時間以内でなくてはならない。夢物語ではない。以前と比べ飛躍的に高まった今日の生産力のもとで、実現可能である。ただし、それには今日の高い生産力の恩恵を資本・企業に独占させないことだ。

さて、周知のように労働基準法は、使用者は労働者を一週40時間、一日8時間を超えて労働させてはならない、と定めている。これを使用者に守らせるように罰則を厳しくすることだ。「一日8時間」が「一週40時間」のあとになっている労基法が大問題である。1987年の法改悪までのように「一日8時間労働」の原則を最優先させるよう法改正を急ぐべきだ。そのうえで一週2回を限度に「一日10時間」という例外を限度に法律化すること、これがギリギリの線である。

大臣告示の時間外労働一週15時間、一ヵ月45時間、一年360時間は甘すぎる。残業は一週4時間にとどめることだ。異常な長時間労働に労働組合や野党までもが毒され、微温的な要求を恥ずかしげもなく掲げる風潮こそ問題である。なお、大臣告示の法的強制は、すでに4野党の一致した要求になっている。まずはこれを実現し、つぎの段階として上記のレベルをめざすことだ。

いま一つ、「労働泥棒」に重罪を科すことだ。巷間「サービス残業」と呼ばれ、甘やかされている「労働泥棒」に対する厳罰化は喫緊の課題である。これを厳重に取り締まれな

い国に万引きやコソ泥を罰する資格はない。富の源泉である労働に対する畏敬の念が足りない。朝日新聞が労働者を「働き手」と言い換えるようになって久しい。労働・労働者をどう考えているのか、同新聞社の公式見解をぜひ聞きたい。首相の安倍晋三に対しても「労働とは何か」・「労働者とは何か」きちんと答えさせることが「安倍・働き方改革」を問い詰める第一歩ではないのか。ゼネスト3日で政権はすっ飛ばす。「労働なし」に人間は生存できぬ！

労働運動が不活発になった理由はいくつもある。長時間労働・無賃残業の広がりや労働者の「オフの時間・自分の時間」が奪われたことが大きい。労働時間規制の弾力化の影響も大きい。労働者が共有できる「オフの時間帯」が少なくなったからだ。労働組合活動が時間上の制約で困難になっている。資本・企業は、長時間労働・無賃残業で搾取を拡大する一方、同時に労働組合・労働運動の消滅をねらっている。民主主義の否定でもあり、断じて許せない。

4 「同一労働同一賃金」論のねらい

魅力的な「時間外労働の上限規制」と「同一労働同一賃金」にも、それが「安倍・働き方改革」の一環として提起されている場合、毒があるので注意しなくてはならない。ここでは「同一労働同一賃金」を検討する。これはほんらい労働者の要求、賃金闘争の原則であるが、唐突にも安倍首相が昨年頭（2016年）の所信表明演説で取り上げ、以来、脚光をあびるようになった。

男女間、企業規模間、正規と非正規雇用間

などの賃金格差が大きい日本で、同一労働同一賃金の原則の確立は古くから労働者の願い・要求であった。しかし、運動が具体化され、発展するには至らなかった。最低賃金のたたかいと一体で発展することも、ほとんどなかった。そうしたなか、いわば上から安倍政権が火をつけたのが「同一労働同一賃金」問題である。

16年の施政方針演説での首相の同一労働同一賃金への言及は、多分に7月の参議院選挙を意識したものであった。とりわけ4割に達した非正規雇用労働者の「票」を意識していた。その後の経過をみても、ポイントが非正規雇用労働者にあることは明らかである。同一労働同一賃金の本来の守備範囲は広いのだが、9月下旬に国会が予定されている政府案では、正規と非正規の賃金格差の改善に焦点が当てられている。非正規雇用の「労働生産性を向上」させるため、その賃金改善を想定していることは確かである。非正規雇用の待遇改善は当事者だけでなく多くの国民の願いでもあろう。

問題は、そのための原資をどこに求めるか、である。政府・財界は正規雇用の賃下げに求めるわけだが、その手法は多様である。経団連の名著『本気の「脱年功」人事賃金制度』をみよ。年功賃金の成果主義賃金化をつうじて高年労働者の賃金を抑え、非正規雇用の賃上げの費用を捻出する方法、旧来型の正規雇用を職務限定社員・地域限定社員・時間限定社員などと「限定社員」化する方法、企業合併や分社化など企業再編をつうじて在来型の正社員を削減する方法など多様である。総じて「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」をテコに、正規雇用の平均

賃金を下げ、非正規雇用の平均賃金を若干上げ、全体として労務コストを下げつつ、正規と非正規の賃金格差を縮小し、生産性を上げていく、という一大雇用戦略なのだ。「本気」で年功賃金を抹殺するつもりだ。

労働者の側からは、最低賃金制の制度（全国一律へ）と最低賃金水準の大幅改善（生活できる賃金へ）と一体で同一労働同一賃金の守備範囲を広げ、賃金闘争での共通の基盤づくりが大きな課題であろう。

むすび

安倍政権の「大戦略」は富国強兵である。「強い国」（軍事大国）をつくるために「強い経済」を実現する、という戦略である。小論で検討の対象とした「安倍・働き方改革」は、「強い経済」を実現する一環としての「働き方改悪」である。したがって、「労働時間（時間外労働）の上限規制」や「同一労働同一賃金」など労働者・労働組合の要求とそっくりのものもあるが、目的と手法、したがって内容がまったく異なる。

労働者・労働組合が時短や格差縮小を求めているのは、あまりに現状がひどく、それを改善し、人間らしい労働と生活を実現するためである。結果として、個人消費が増え、日本経済が健全に発展をすることを願う、ということなのだ。

これに対して、政権や財界は、生産性の国際比較での「低位」の原因を日本の労働者の働き方に求めている。生産性を上げるためのイノベーションと労働者の働き方の「改革」がポイントである。生産性を上げ、経済成長を高め、もっと効率的な働き方を労働者に迫

る、ということなのだ。「ちゃんと働け」なのだ。言われなくても労働者は「うんと、ちゃんと」働いている。

安倍政権やそのバック＝財界の「働き方改革」に求めるところが以上のようなものであるため、時短といっても労働者が目の色を変えて働くように仕向ける労務管理の一環にすぎない。同時に「高プロ」の導入をねらい、「時短」で失った以上のものを「残業代ゼロ」制度で獲得する、という経営戦略なのだ。

「同一労働同一賃金」にしても、その焦点は非正規雇用労働者の「救済」にあり、救済で失った費用は正規雇用労働者の賃金水準の引き下げで賄う、というような策が想定されている。だから、見栄えのする「時短」や「格差縮小」にも「毒」がある、というのだ。

以上から、同じく「働き方改革」と呼ばれていても、労働者のそれと、支配階級のそれとでは、目的も内容もまるっきり違う。

労働者・労働組合が勝利するには労働者の立場に立った「考え方改革」と一体の「働き方改革」を追求することだ。これからますますIT化・AI化と一体の「人づくり革命」をめぐる、「考え方のたたかい」＝イデオロギー闘争の役割が大きくなるにちがいない。

（まきの とみお・労働総研顧問）