

職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを

岩橋 祐治

はじめに ～安倍「働き方改革」をめぐるこの間の情勢の推移について～

安倍首相は、1月4日、伊勢神宮で行った年頭記者会見で、「本年、『働き方改革』に挑戦いたします。今月召集する通常国会は、『働き方改革国会』であります」と表明した。引き続き、1月22日の通常国会開会日に行った施政方針演説では、『働き方改革』を断行する」と並々ならない「安倍『働き方改革』」に対する決意を示した。

しかし、安倍首相は「裁量労働制の方が一般労働者よりも労働時間が短い」とするねつ造データにもとづく国会答弁を行い（1月29日）、その答弁の撤回・謝罪に追い込まれた（2月14日）。ねつ造データにもとづき「働き方改革」を進めたこと、裁量労働制拡大の前提が崩れたことが大問題となり、立憲民主、民進、希望、共産、自由、社民の6野党は、安倍「働き方改革」関連一括法案の国会提出を見送るよう安倍内閣に強く求め、安倍首相は裁量労働制拡大の今通常国会上程を断念せざるを得ない状況に追い込まれた（3月1日）。その後、森友学園問題での決裁文書改ざん問題が明らかになり、安倍内閣を土台から揺さぶる事態となっている。安倍「働き方改革」関連一括法案の国会上程は4月以降

にずれ込む見込みだが、安倍内閣は同一一括法案の通常国会成立を決してあきらめてはいない。

日本経団連の今年の「経労委報告」（「2018年度経営労働政策特別委員会報告」）のメインタイトルは「働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革」となっている。財界・大企業は、安倍内閣に強く安倍「働き方改革」関連一括法案の成立を迫るとともに、自らも2018年の春闘において日本の労働者の「働き方・働かせ方」を大きく「改革」しようとしている。

1 安倍「働き方改革」法案の批判

安倍「働き方改革」関連一括法案は、①労働基準法、②じん肺法、③雇用対策法、④労働安全衛生法、⑤労働者派遣法、⑥労働時間設定改善特別措置法、⑦パート労働法、⑧労働契約法の8つの法律の一括改正法案である。それぞれ労働者の権利の根幹に関わる重要な法律であり、こうした重要な法律を一括して審議すること自体許されることではない。

（1）雇用対策法「改正」案の批判

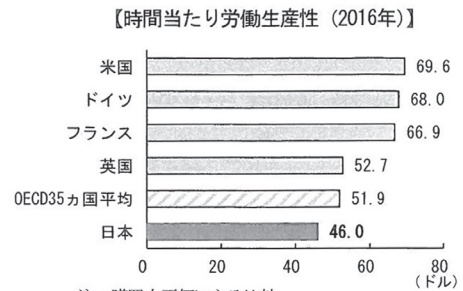
今回、日本国憲法27条1項の国民の勤労権にもとづくその実効性を確保するための法律であり、職業安定法とともに日本の雇用関係法令の基本となる法律である「雇用対策法」

を法律のタイトルを「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に変更し、安倍「働き方改革」を推進していく基本法と位置づけ、目的条文の中の「雇用に関し」を「労働に関し」に変更し、「労働生産性の向上等を促進して」を挿入した。「雇用」(＝雇われる)から「労働」(＝働く)への変更は、明らかに「雇用されない働き方」の普及を意識している。すなわち、労働基準法などの労働者保護法や労働保険・社会保険も適用されない「フリーランス」と呼ばれている個人事業主や請負・委託などで働く“労働者扱いされない労働者”を増やそうという意図である(フリーランスは今でも約1064万人もいると推計されている)。「労働生産性の向上」(補1参照のこと)については、労働生産性は「労働強化をすれば」向上するものである。「労働生産性の向上等を促進する」ことが労働施策の基本に置かれたら、労働者の労働や生活より企業のもうけを優先することにつながってしまう(＝労働政策が、労働者保護の社会政策からもうけ優先の経済政策となってしまう)。

国の施策に「多様な就業形態の普及」を追加したことの意味は、「正社員改革」の推進＝無限定に働く「無限定正社員」と低賃金で解雇しやすい「限定正社員」の分離と、いっそうの非正規労働の拡大と「雇用されない働き方」の普及をめざしたものである。

全体として、雇用対策法を「改正」することによって、日本の労働法全体を国民の勤労の権利を保障する法律から企業のための労働施策を総合的に推進する法律に変え、社会政策としての労働政策から経済政策としての労働政策に大転換しようとしているが、それは

図1 労働生産性の国際比較



注：購買力平価による比較。

出典：日本生産性本部「労働生産性の国際比較2017年版」

表1 厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定」における「労働時間数」の「業務起因性の判断基準」

- | |
|---|
| 1 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は発症との関連性は薄い。 |
| 2 月45時間を超えて長くなるほど関連性は強まる。 |
| 3 発症前1か月間に100時間又は2～6か月平均で80時間を超える労働時間は発症との関連性は強い。 |

絶対に許すことができない。

補1. 日本の労働者の労働生産性の“低さ”について

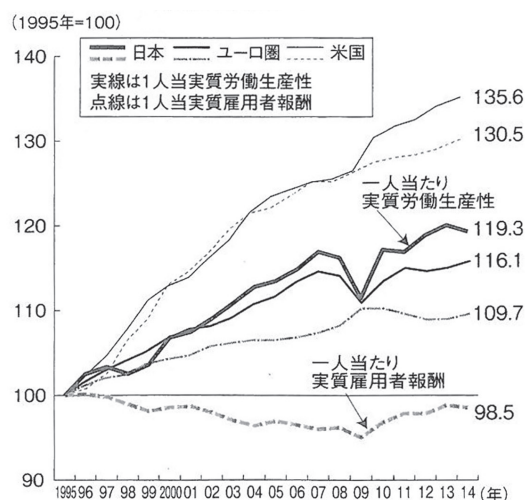
労働生産性は、国レベルでは「GDP(国内総生産)÷就業者数(または就業者数×労働時間数)」で計算され、企業レベルでは「生産量(または付加価値)÷労働者数(または労働者数×労働時間数)」で計算される。しかし、「労働生産性」そのものは全く意味のないもの(企業にとって意味があるのは利益、特に最終剰余であり、労働者にとって意味があるのは賃金であり労働時間)であり、労働者をごまかしやすいものである。日本経団連は、今年の「経労委報告」の中で、日本の労働生産性が低いことを強調し(＝日本の労働生産性は米国の66.1%の水準、OECD加盟35カ国の中でも20位前後の低水準など)、働き方改革の推進によって労働生産性の向上は不可欠であるとしている(「2018年版経労委報告」の10頁、図1)。しかし、「日本の労働生産性はなぜ低いのか？」と言えば、それは日本の労働者が「低賃金・長時間労働」だからである。日本の労働者の長時間労働が労働生産性の計算式の分母を大きく

し。日本の労働者の低賃金がGDPの6割を占める消費購買力の低迷につながって分子を小さくしているのである。労働生産性の向上を言うのであれば、低賃金・長時間労働の解消を目標とする真の「働き方改革」こそが求められていると言わなければならない。ちなみに、労働生産性が上がっても賃金が上がっていない国は日本だけである（「2018年国民春闘白書」32頁、図2）。

（2）労働基準法の労働時間法制的全面改悪 その1. 過労死認定ラインの時間外労働の上限規制

「月100時間」、「2～6か月で80時間」という時間外労働の上限は、過労死をはじめとする「脳・心臓疾患の労災認定基準」（表1）であり、そうした「人が死ぬかもしれない」、「殺されるかもしれない」という基準を法制化することが、「近代法治国家」、「民主主義

図2 日本では労働生産性の向上が賃金上昇に結び付かない —賃金と生産性の国際比較—



- (注) 1. 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇用者報酬も上昇し続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。
2. ユーロ圏の国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国。

資料：「平成27年度労働経済の分析」（OECD Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室より労働総研作成）

国家」で果たして許されるのか？——絶対に許されない！

「月100時間未満」、「2～6か月で80時間以内」まで労働者を時間外労働をさせることができるということは、①「立法その他の国政の上で最大の尊重を必要」とされている「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」（日本国憲法第13条）を著しく侵害し、②「健康で文化的な最低限度の生活」（同第25条）が営むことができなくなるということであり、日本国憲法に違反する違憲立法と言わざるをえない。厚生労働省自身、時間外労働が月45時間を超えれば脳・心臓疾患発症の関連性が強まることを認めており、安倍首相が電通の高橋まつりさんの過労自死に言及して「二度と悲劇を繰り返さない」と言明した（2017年通常国会の施政方針演説）以上、「月45時間・年360時間」の特例は認めるべきではないことは当然の帰結ではないのか。また、労働者の生活は「1日」そして「1週間」が基本であり、そうした意味で「1日」及び「1週間」の時間外労働の上限規制を見送ったことも大問題である。労働時間の原則は「週40時間、1日8時間以内」（労働基準法32条）であり、その例外である以上「1週及び1日」の例外を設けるのは当然である。また「毎週1回、4週間で4日以上以上の休日」の法定休日くらいは休ませて当然ではないのか！（補2）

補2. 今回の議論を通じて、あらためて明らかになった労働基準法36条とそれにもとづく「三六協定」の問題点

① 日本国憲法は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」（法27条2項）として「労働条件法定主義」（＝労

働条件の最低条件は法律で定め、労使自治には任せないとする）を宣言し、これにもとづき労働基準法では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」（法1条1項）とし、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」（法1条2項）としているにもかかわらず、32条の「労働時間の原則」（＝週40時間、1日8時間以内）と35条の「休日の原則」（＝週1回もしくは4週で4日）を、労使自治にもとづく「労使協定」を結べば、その最低基準を打ち破れるようにしていること。労基法が制定された1947年当時は戦後復興のために一定の時間外労働が必要だったかもしれないが、それから70年もたっている今日、日本国憲法と労働基準法の基本原則にもとづく抜本的な見直しが求められている！

② 「原則」（第32条&35条）に対する「例外」（第36条）にとどまらず、「例外の例外」（特別条項付き36協定）まで認めていること。

③ 「休日労働」（＝法35条の休日における労働）については何らの制限もおいていないこと（理論的には1日24時間の労働も可能！）。

もし今回の時間外労働の上限規制案が可決されたとしたら、日本の労働者にどういった影響を与えるであろうか？（日本における三六協定の締結状況とその内容については補3参照）

一つは、特別協定付き三六協定を締結する職場が増大すること、しかも「原則月45時間・年間360時間」、「特例月100時間未満・2～6か月で80時間以内・年間720時間以内」という内容のものがほとんどだと予想される。なぜなら、時間外労働の割増率や年休の支給日数などは法定どおりのものがほとんどだからである。その結果、いっそうの時間外・休日労働の増加による過労死・過労自死

が頻発し、脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全が増加するであろう。現行の厚労大臣が定める「時間外労働の延長の限度の基準」の適用外とされている自動車の運転業務、建設業務、新技術・新製品等の研究開発業務、医師の深刻な状況を見ればその違うことは明らかである。二つには、過労死・過労自死などの脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に悪い影響が出ることの懸念である。三つ目にこれは深刻な問題であるが、事業者・使用者の安全配慮義務違反の損害賠償責任の追及が困難になることが予測される。

補3. 現在日本における「三六協定」の締結状況とその内容（この間の厚労省の労政審に出された資料より）

① 協定なし事業場44.2%、協定あり事業場55.2%→協定なし事業場で実際に時間外労働なしが43.0%（全体の18.5%）、三六協定の存在を知らなかった35.2%（15.6%）、締結・届出を失念14.0%（6.2%）

② 特別条項付きの三六協定の締結22.4%（大企業58.6%、中小企業11.3%）→特別協定の特別延長時間：月80時間超え4.8%、月100時間超え1.2%、年間800時間超え3.4%、1000時間超え0.3%；「月100時間未満」、「2～6か月で80時間以内」、「年間720時間」という今回の上限を超えているところはほとんどない！（ちなみに連合会長の出身企業の新日鐵住金は月80時間・年間750時間、経団連会長の東レは月100時間・年間900時間！）

その2. 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）の創設

今回提案されている「高度プロフェッショナル制度」は、「労働基準法の労働時間法制が定める『8時間労働制』を全面否定する制度である。これまでの変形労働時間制、みなし＝裁量労働制、適用除外とは異質の制度と指摘せざるをえない制度である。「裁量労働

制」は業務の遂行を労働者の裁量に委ねなければならない、「管理監督者」は経営者と一体的な立場の者で労働時間法制による保護が基本的に必要とされない者という限定があるのに対し、「高度プロフェッショナル制度」にはそれがない。使用者の指揮命令による無制限の長時間労働が可能な制度であり、“現代の奴隷労働”とも言える制度である。「健康確保措置」なるものも極めて不十分なものであり、土日休ませて健康診断を受けさせれば、月曜日から金曜日まで24時間連続して働かせることも理論上可能である。今回の高度プロフェッショナル制度創設の提案を読んで、江戸時代の「百姓は生かさず殺さず」を想起した。「百姓共をば、死なぬよう生きぬようにと合点いたし、収納申し付けるように」（徳川家康「落穂集」）である。いずれにせよ、年収要件は必ず引き下げられ、対象業務は拡大されていくことは、派遣労働をめぐるこの間の推移をみても明らかである。

（３）安倍「働き方改革」における「同一労働・同一賃金」批判

今回、「同一労働同一賃金」の実現ということで、パート労働法、派遣労働法、労働契約法の「改正」が提案されている。

内容は、基本的に、現行の労働契約法20条、パート労働法8条、9条の範囲のものである。「不合理な取扱いの禁止」は「合理的な差別はOK!」ということであり、「均等待遇」ではなくて「均衡待遇」はバランスさえ取れていれば差別してもよいということであって、「差別的取扱いの禁止」（現行パート労働法9条）は極めて限定的である。特に派遣労働の場合、その実効性をどのように確保するのかの担保は全くなく、“絵に描いた餅”

に過ぎない。

2 職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを

（１）たたかいの広がりと展望

裁量労働制の拡大については、データねつ造問題の発覚を受け、国会外での反対闘争と国会内での6野党の結束、マスコミの報道と国民世論の批判の高まりの中、安倍首相を追いつめ、今国会提出を断念させることができた。過労死家族の会の批判の力も大きかった。この緒戦での勝利を確信にして、安倍「働き方改革」に反対するたたかいをいっそう強化していかなくてはならない。

全労連、全労協、純中立労組懇、MIC（日本マスコミ文化情報労組会議）、航空労組連、連合加盟の一部の労働組合などで、「雇用共同アクション」を結成して、安倍「働き方改革」に全面的に反対してたたかっている。連合は、高度プロフェッショナル制度の創設・裁量労働制の拡大と、それらを安倍「働き方改革」関連法案という一括法案にすることに反対している。法曹界も、自由法曹団や労働弁護団だけでなく、日本のすべての弁護士が登録している日弁連も労働時間法制の規制緩和に反対を表明している。

職場・地域からの「学習・宣伝・署名」大運動（補4）を展開しなければならない。安倍「働き方改革」反対の「対話」を繰り返して、「共同」をいっそう広げていかなくてはならない。

安倍「働き方改革」反対運動の高揚と広がり、そして国民の批判世論の包囲が、安倍内閣に「働き方改革」を断念させる“鍵”である。そして、安倍「働き方改革」とのたたかいを、現在の安倍内閣の退陣をめざすたたかい

い、安倍改憲阻止のたたかいとしっかり結んで、自公とその補完勢力と市民と野党の共闘との対決としてたたかっていくことが重要である。いずれにせよ、安倍「働き方改革」とのたたかいが、今後の日本の労働運動の帰趨に大きな影響を与えることは間違いない。

今回の安倍「働き方改革」の問題は、日本のすべての労働者の働き方・働かせ方の根幹に関わる重大問題であり、組織の総力を挙げてたたかっていかなくてはならない。安倍「働き方改革」と全力でたたかって、それを阻止するとともに、安倍首相が曲がりなりにも口にせざるを得なくなっている「長時間・過密労働の是正」、「過労死・過労自死の一掃」、「同一労働・同一賃金」を実現していかなくてはならない。今回の安倍「働き方改革」反対闘争は、1980年代後半の「週40時間労働制移行とそれに伴う変形労働時間制に反対するたたかい」以来の本格的な労働時間短縮闘争と言える。そのときは週休2日制は定着したが、それを労働時間短縮につなげることはできなかった。それ以降、長時間・過密労働は解消されるどころか、変形労働時間制や裁量（みなし）労働制が導入されることによって、サービス残業が横行し、過労死・過労自死などにつながるいっそうの長時間・過密労働となり、メンタルヘルス不全もひん発した。安倍「働き方改革」とのたたかいをさらに発展させ、真の「働き方改革」を実現し、長時間・過密労働を改善させて、「8時間働いたら帰れる、普通にくらすことができる」当たり前の職場と社会を実現していこうではないか。

補4. 全労連・労働法制中央連絡会・雇用共同アクションで作っている安倍「働き方改革」に反対する国会請願署名の内容

1 労働基準法について、「裁量労働制の対象拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設（労働時間規制の適用除外）」、「月100時間もの残業上限の法制化」等の改悪は行わないこと。

① 時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までとし、それを超える特例は認めないこと。

② 始業から24時間を経るまでに11時間以上の連続した休息（勤務間インターバル）の付与を義務付け、生活時間を確保すること。

③ 夜勤交替制労働は社会に不可欠な業務に限定し、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。

④ 管理監督者、みなし労働適用者を含む全ての労働者の労働時間の把握と記録の保存を使用者に義務付けること。

⑤ 労働基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員すること。

2 性別・雇用形態別の待遇格差をなくすため、パート法、労働契約法等を改正すること。

① 合理的な理由のない待遇格差を禁止すること。格差がある場合、使用者はその合理性を立証する責任を負うものとする。

② 格差の合理性の判断基準から、将来の役割や移動の可能性などの差別を固定化する要素は除くこと。

③ 格差の解消を理由とした賃金・労働条件の不利益変更は禁止すること。

④ 労働契約は無期・直接雇用を原則とし、有期雇用や労働者派遣は臨時的・一時的な業務に限定すること。

(2) 安倍「働き方改革」とのたたかいを通じてあらためて明らかになる“労働組合の労働者のいのちと健康を守る責任”

労働安全衛生法第3条は「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の

実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とし、労働契約法第5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、事業者・使用者の労働者のいのちと健康に対する責任を明らかにしている。しかし、「資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し何らの考慮も払わない」（カール・マルクス「資本論」）のが資本の本質であり、事業者や使用者に労安法3条、労契法5条上の責任を果たさせるのが労働組合の責務である。

たとえ労働基準法の労働時間法制的改悪が強行されたとしても、「月100時間、2～6か月で80時間」もの時間外労働の上限の特別条項付きの三六協定は結ばないとした確固たる姿勢が労働組合には求められる。そうでなければ過労死や過労自死、業務起因性の脳・心臓疾患、メンタルヘルス不全が労働者に発生したときは、労働組合として連帯責任が問われることは免れられない。また、職場のパート労働者や有期雇用の労働者、派遣労働者の要求に細心の注意を払わなければならないのであって、同一労働・同一賃金の実現、均等待遇原則の確立に向けたたかうことが求められている。

さいごに

本稿の執筆を依頼され準備をする過程で、筒井晴彦氏の「8時間働けばふつうに暮らせる社会を」（学習の友社）と熊谷徹氏の「5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人」（S B新書）を読んだ。前著では、「本物の働き方改革を実現するには何が必要でしょうか？——と問いかけ、長時間労働をなくすには、まずILO条約を批准すること。それにしたがって国内法を整備すればいい」、「労働問題は憲法と国際標準に立って考えなければならない」とあった。後著では、「ドイツの年平均労働時間は1371時間で日本と比べてかなり短いこと、それにもかかわらず労働生産性は日本の1.46倍であること」、「ドイツでは1日10時間を超える労働が禁止され、6カ月の平均労働時間は1日8時間以下にしなければならないこと。日曜・祝日の労働が原則禁止されていること。年休は30日付与され、それを100%消化していること、連続して最低24日間の有給休暇の取得が制度化されていること」などをあらためて知った。同じ第2次世界大戦の敗戦国でもこれだけの違いがあるのかと痛感させられた。「8時間働いたら帰れる、普通にらせる」職場と社会という要求は何とつましい要求であることか！——せめてそれくらいはがんばって実現していきたいものである。

（いわはし ゆうじ・全労連副議長、労働法制中央連絡会代表委員、いのちと健康全国センター事務局長）