

労働総研 ニュース

No.328

2017年7月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

保守党の後退と労働党の躍進 — イギリス総選挙

岡田 則男

6月8日投票の英下院総選挙に注目しました。テリーザ・メイ首相(保守党党首)は2020年の選挙を政権支持率が高いうちに前倒しで実施して政権を安定させようとしたのですが、12議席失って650議席318議席に後退しました。一方、最大野党の労働党は、大方の予想に反して33議席増の262議席へと「躍進」しました。

「労働者のために」といつてきたメイ首相でしたが、党のマニフェストでは介護費用の利用者負担増や、上流階級の趣味であるキツネ狩りの復活を打ち出し、労働者層は一気に冷めたとのこと。

「中道」路線の労働党は1997年に政権を取り、2010年に政権を保守党に譲り渡し停滞を続け、2015年には新たにジェレミー・コービン氏を党首に選びました。「左翼的」すぎると批判されてきたコービン氏ですが、今回の選挙では新自由主義的緊縮政策批判を前面に押し出し、国民多数のための政治を訴えました。

「こんどの選挙での選択は明瞭です。保守党政権下では賃金が低下し、NHS(国の医療サービス)への必要な支出がおこなわれず、教員の給与をまかなうために校長が資金集めを余儀なくされています。社会福祉への支出が不十分です。住宅危機が増大しています。労働党政権になれば、賃金を上昇させ、...多数の人々に効果をもたらすための将来に投資する」(モーニング・スター紙とのインタビュー)。

労働党のマニフェストでは、高額所得者の所得税率、法人税率を引き上げる、1993年に民営化された国鉄を公営に戻す、大学授業料を無償化する、労働者の団結権を含む権利を保護する、「ゼロ時間契約」(完全に正社員としての契約ではなく、雇用主が仕事の依頼をしたいときにだけ労働者に仕事をさせる)制度を廃止する、最低賃金(現在9.75ポンド)を2020年までに時給10ポンド(約1200円)に引き上げるなどを掲げました。EUからの離脱という国民投票結果を受け入れ、EUとはパートナーとして緊密な関係を築くことなどを明らかにしました。

英国では2016年ストライキで失われた労働日が32万2000日で、前年の17万日の倍近くでした。スト参加労働者数も8万1000人から15万4000人に急増。病院の研修医、鉄道労働者、教員が多くを占めました(デイリーメール紙電子版 17年5月31日)。今度の総選挙の結果、とくに労働党の変化が今後、労働者をはじめとする生活向上、平和をめざす運動とむすびついて発展するかどうか、注目したいと思います。

(おかだ のりお・常任理事・ジャーナリスト)

目次	
保守党の後退と労働党の躍進 — イギリス総選挙 …… 岡田 則男	1
長時間労働の是正と安倍「働き方改革」 …………… 斎藤 力	2
研究部会報告ほか ……	8

長時間労働の是正と安倍「働き方改革」

齋藤 力

はじめに

政府の働き方改革実現会議は3月28日、「働き方改革実行計画」（「実行計画」）を決定した。昨年6月2日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」で、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とした安倍内閣は、9月27日に安倍首相を議長とする働き方改革実現会議を設置した。同会議のテーマ9項目のうち、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」と並んで最も注目されたのが「時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正」であった。

安倍首相は1月の施政方針演説で、電通社員だった高橋まつりさんの過労自殺に触れ、「二度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組みます」と述べ、「36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を定める法改正に向けて、作業を加速します」と宣言した。

こうした安倍首相の言動に期待を寄せた国民は少なくない。だが、「実行計画」を実現すれば日本の長時間労働は是正・解消されるのかについて、重大な疑問が労働者・国民から投げかけられている。

1 長時間労働の現状とそれがもたらすもの

2200時間を上回るフルタイム労働者の労働時間
「実行計画」では、「我が国は欧州諸国と比較し

て労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない」と述べている。厚生労働省「毎月勤労統計調査」（毎勤統計）で総実労働時間（労働者全体平均）が1800時間を切るようになったことを根拠に「日本の労働時間は欧米諸国と比べて遜色のない水準となった」と言ってきた従来の政府の主張とは異なり、日本の長時間労働を一応認める認識がみられる。

2016年「毎勤統計」によれば、総実労働時間（30人以上）はパートタイム労働者を含めた労働者全体では1783時間に対し、パートタイム労働者を除く一般労働者は2006時間となっている。安倍内閣のいう「日本の長時間労働」とは、この時間を指している。しかし、事業所を調査対象とした「毎勤統計」の労働時間は賃金不払い労働時間を把握することが難しい。一方、労働者本人を調査対象とした総務省「労働力調査」では賃金不払い分を含めた実際の労働時間を把握できる。製造業一般常用労働者（30人以上規模、男女計、2016年）についてみると、「毎勤統計」の2041時間に対し、「労働力調査」では2215時間と、後者の方が170時間も多い。日本では、フルタイムで働く正規雇用労働者の労働時間は2200時間を超える長さとなっているのが現実である。

長時間労働者の割合も、日本は先進諸国の中で群を抜いて高い。週49時間以上働く労働者（男女計）の割合は、アメリカ16.6%、イギリス12.5%、

フランス10.4%、ドイツ10.1%に対して、日本は21.3%となっている(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2016年)。さらに、「労働力調査」によれば、週60時間以上働いている男性一般常雇労働者は、2016年で11.9%にのぼり、8人に1人が「過労死ライン」(月当たりの残業時間が80時間以上)を超えて働いていることになる。業種・職種、年齢階層によってはこれよりさらに高い割合に置かれている現実がある。

週60時間以上で「健康状態が良くない」が急上昇

2014年6月に過労死等防止対策推進法が全会一致で成立し、政府は15年6月に過労死防止対策大綱を策定し、過労死を招くような長時間労働の是正は重要な政策課題とされた。

長時間労働は労働者にさまざまな影響をもたらすが、その第一は健康破壊である。総務省「社会生活基本調査」によると、健康状態が良くない(「良くない」と「悪い」との合計)と答えた労働者の割合は、労働時間が週60時間以上になると一気に高まる(2011年調査では、49~59時間の8.3%に対し、60時間以上では13.4%)。

厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(2001年12月、基発第1063号)では、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」としている。「過労死ライン」はこの基準を元にしたものであるが、長時間労働にさらされている労働者の実態からも裏づけられている。

人間らしく働き、生きるためには1日8時間労働の原則が重要

労働時間と生活時間は表裏の関係にあるが、労働問題研究の分野では労働時間問題が長時

間・過密労働問題として論じられることが多く、労働者や家族の生活に大きな問題をもたらしていることが正面から論じられることは少なかったように思う。労働組合も、賃金闘争や雇用確保闘争に比べると、労働時間(短縮)闘争は弱かったのではないか(その原因を探るのは本稿の課題ではないし、筆者にはそれを解明するだけの力はないが、今後の労働時間闘争の発展のためにも、その点の追求は重要であると考え)。

1日の8時間を労働に、8時間を休息や睡眠に、残りの8時間は自由になる時間として家族との食事・団らんや社会的な活動、文化・スポーツ等に——これは世界の労働者に共通した要求であり、1919年のILO第1号条約としても結実している。人間らしく生きるために必要かつ十分な生活時間の確保を、というのは労働組合運動にとっても存在意義に関わる重要な課題である。

長時間労働と過労死・過労自殺、心身面での健康破壊は大問題であるが、長時間労働の是正はこれらがある程度改善されればそれでいい、というものではない。労働者が人間らしく働き、労働によって健康が損なわれることのないようにし、心身ともに豊かな生活を送ることのできる水準に労働時間を維持すること、それを法制度でしっかりと規制することが必要である。そのためには、年単位での労働時間規制ももちろん大事だが、生体リズムも含めて、規則正しい生活を維持するためには1日または1週間の労働時間の上限を厳格に定めることが重要である。労働基準法では1週40時間・1日8時間が規定されているが、この点が非常にあいまいにされているのが日本の現状である。

長時間労働の責任を労働者に転嫁してはならない
電通過労自殺問題は社会に大きな衝撃をもた

らしたが、その後も長時間労働に関する様々な報道が続いている。

ヤマト運輸の、長時間労働によるドライバーの疲弊・残業代不払い問題は大きな注目を集めたが、ヤマト運輸は2年間で190億円に上る未払い残業代があったことを認め（それに止まらないとの指摘もある）、その支払いを発表した。厚生労働省労働基準局は毎年、労働基準監督署による監督・指導の結果、遡及支払いされた未払い賃金の是正額を発表している。2015年度は99億9000万円（遡及支払額が100万円以上のもの）だったが、ヤマト運輸1社でこれに匹敵する額である。労働者は残業代目的に自ら長時間労働に応じており、これが日本の労働時間を長くしているという主張もあるが、長時間働かなければ生活できない低賃金と、支払い義務のある残業代を支払わない企業が多数あるということこそが問題である。

「長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状」（「実行計画」）という記述はいったい、どのような認識から生まれてくるのだろうか。これではまるで、日本の長時間労働の責任はそれに安住し、自慢する労働者にあると言っているのと同じではないか。

最近も、公立中学校の一般教員の実に6割近く（57.7%）が週60時間以上勤務している（4月28日、文部科学省発表）、新潟市民病院の研修医（当時27歳）の過労自殺が労災認定された（5月31日付）が、時間外労働の最長は1カ月251時間の上っていたなど、長時間労働やそれに起因する問題に関する報道を目にする。労働政策研究・研修機構が2012年9月に発表した調査では、勤務医の4割が週60時間以上労働している実態も明らかにされている。

ところが、「実行計画」は、特に労働者が長時間労働にさらされている業種・職種で引き続き

長時間労働を容認するような内容となっている。深刻となっている教員や公務員の長時間労働是正についてはまともに論議された形跡さえない。

2 安倍「働き方改革」がねらうもの—「実行計画」で長時間労働は解消できるか

崩すべき「岩盤」は何か

安倍首相は、「行き過ぎた『岩盤規制』にドリルで穴を開ける。私がお先陣を切る」と豪語してきた。それが労働分野で具体的な姿として表れた代表的なものが、労働者を生涯派遣労働者として働かせることができるようにする労働者派遣法の改定、労働者を労働時間規制の対象から除外する「高度プロフェッショナル制度」の導入や企画業務型裁量労働制の対象を拡大する労働基準法の改定、企業による意図的な解雇を容易にする解雇の金銭解決制度の導入である。その場合の「岩盤規制」とは、労働者が人間らしく働き、生きるための権利保障にとって不可欠な法制度である。

高橋祐吉氏（専修大学経済学部教授）は、「いづれにしても、わが国の長時間労働の『岩盤』（これこそが『岩盤』と呼ばれるにふさわしいはずです）を崩すような『大胆』な『転換』があってこそ、『働き方改革』の名にふさわしいものになるのではないのでしょうか」（『専修大学社会科学研究所月報』No639、2016年9月、48ページ）と述べている。

「実行計画」はそのような大胆な転換への力となりうるのか

長時間労働是正の方向はすでに示されている

「実行計画」は、「スピードと実行が重要である。中でも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働

基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である」と述べ、鬼の首を取ったかのような自画自賛ぶりである。

ところで、安倍首相が長時間労働の是正について言及し始めたのはいつ頃だろうか。内閣官房働き方改革実現推進室が第1回働き方改革実現会議に提出した資料(「働き方改革に関する総理発言・閣議決定」)によると、安倍首相が「働き方改革」で当初強調していたのは「同一労働同一賃金」であり、長時間労働の是正に関する公式発言は、昨年3月14日の参議院予算委員会での答弁(「働き方改革の一つとして長時間労働の是正を重要な柱の一つとして位置付け、法規制の執行強化を含めて実効的な具体策を盛り込んでいきたい)であった。さらに、同25日の第6回一億総活躍国民会議の場では「時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間を設定した事業者に対しては、指導強化を図ります」と、36協定の見直しに言及している。

こうした発言の背景には、昨年7月の参議院選挙を念頭に、日本経済を深刻な失速状態に陥らせた「アベノミクス」に対する国民の不満をかわそうとするねらいがあったと見ることができる。

長時間労働を是正する方向は、昨年4月に野党4党が共同提出した長時間労働規制法案(①労働時間の延長について上限規制を設ける、②次の勤務時間まで一定の休息時間を設ける「インターバル規制」の導入、③裁量労働制について、事業場にいた時間や事業場外で働いた時間を使用者が把握・記録し、省令が定める時間を超えないように義務付ける、④使用者に、事業場ごとに「労働時間管理簿」を調製し、労働者ごとに始業および終業時刻と労働時間を記入する義務を課す、など)にすでに示されている。

労働省は1998年に告示第154号「時間外労働の限度に関する基準」(いわゆる「大臣告示」)を定め、1カ月45時間、1年360時間などを示している。しかし、この告示は罰則がなく、企業に対する強制力がないうえに、36協定には「特別条項付協定」が認められているため、「青天井」といわれる長時間労働さえ法的に可能とされてきたのである。

労働基準法の見直しで緊急を要するのは、「大臣告示」を「基準」から労働基準法の条文へと格上げし、「特別条項付協定」を廃止することである。

特例で「過労死ライン」の労働時間を容認

「実行計画」では、「長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である」として、「週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す」(下線は引用者)と述べている。評価できるとしたら、下線部分を除いた個所くらいであろう。

特例として、「臨時的な特別の事情がある場合」には、労使協定を結べば年720時間(月平均60時間)までの時間外労働を認めている。さらに、その範囲内であれば「一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることはない上限」として、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内、②単月では、休日労働を含んで100時間未満の時間外労働を認め、③月45時間、年360時間を上回る特例の運用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする、としている。

現行の36協定(特別条項付き協定)でも、「臨時的な特別の事情」の例として、ボーナス商戦

に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、機械のトラブルへの対応などが掲げられているが、これでは、そのような理由を挙げれば労働者を「過労死ライン」まで働かせることを労働基準法で認めることになる。

注意しなければならないのは、上記①②は休日労働を含んだものであるが、「月45時間、年360時間」「年720時間（月平均60時間）」には休日労働が含まれていないことである。仮に、月45時間の時間外労働に法定休日（月4日）の休日労働（1日当たり8時間45分）をさせれば月80時間となり、労使協定を結べば年間960時間の時間外・休日労働が認められることになる。このからくりは弁護士・労働組合などの指摘で暴露されたが、こうした政府のやり方は「詐欺商法」と変わるところがない。

長時間労働が深刻な業種・業務は適用を先送り

自動車運転業務、建設業、医師は長時間労働者の割合が高く、過労死あるいは精神障害に関する労災請求件数も多い業種・業務であり、社会的な影響の大きさを考えると、速やかな労働時間短縮が切実な課題となっている。しかし、「実行計画」では、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とはしていないものの、その適用を5年後に先送りし、新技術、新商品等の研究開発業務については引き続き適用除外としている。

トラック、タクシー、深夜高速バスなどの運転手は恒常的な長時間労働・過重労働を強いられ、それが原因となった事故が多発し、一般市民が巻き込まれる危険性も高い。患者の命を預かる医師も、前述のように長時間勤務を強いられている。「実行計画」は、こうした現実大胆に踏み込むことを避けており、政府の本気度は伺えない。建設業は、20年の東京オリンピック・パラリンピックの建設需要を意識したものであることは明らかである。これでは、もし2025年

万博の大阪招致に成功したら、関西圏を「国家戦略特区」にして建設業の適用をさらに先送りにするのではないかと、という勘ぐりをしたくなる。新技術、新商品等の研究開発業務については、労働者を時間外労働規制の適用除外にしても差し支えないというのか。これでは、開発成果を得たら労働者は長時間労働の果てに使い捨て、という結果にもなるのではないかと。

安倍「働き方改革」の正体が明確に

「実行計画」ではその上に、国会提出中の労働基準法改定案の中心をなす「高度プロフェッショナル制度」の創設と企画業務型裁量労働制の見直しを盛り込んでいる。「労働者の自己実現」とか「労働時間の長さから成果に応じた報酬へ」「効率よく集中的に働けば早く帰ることが可能」などと言うが、「高度プロフェッショナル制度」は「過労死促進法」と批判されるように、労働者を際限のない長時間労働に従事させることを合法化するのがその本質である。それが「働き方改革」の名に値するのか。ここには、「岩盤規制」を打ち破るという安倍首相の執念と、労働者を資本の思いのままに働かせようとする財界のもくろみが如実に現れており、安倍「働き方改革」の正体が明確に示されている。

また、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」として、「雇用型テレワーク」と「非雇用型テレワーク」の普及も打ち出している。テレワークは、労働時間の把握が難しいために長時間労働をもたらす可能性が高い。特に「非雇用型テレワーク」は、労働者を労働者保護法制の外に置き、長時間労働や、過労死など長時間労働に伴う問題が不問にされるおそれが強い。

一方、労働時間の上限規制と並んで労働者側の強い要望である「勤務間インターバル制度」について「実行計画」は、事業者に法的な強制力のない努力義務を課す（「労働時間等設定改善

法」の改定)だけで、労働基準法に盛り込む方向は示していない。

労働政策審議会は6月5日、「実行計画」を承認する建議(「時間外労働の上限規制について」)を行った。厚生労働省はこれを受けて、秋の臨時国会に労働基準法などの「改正」法案を提出すると伝えられている。その際、「高度プロフェSSIONAL制度」導入や企画業務型裁量労働制を盛り込んだ継続審議中の労働基準法「改定」案はいったん取り下げた上で、上記「改正」法案と一体化した法案として提出するものとみられている。

労働組合内には、日本経団連会長と連合会長との「労使合意」という経過を受けて、「実行計画」に盛り込まれた時間外労働の「上限規制」に対する期待感を抱く勢力もあるが、これと労働組合の反対が強い「過労死促進法案」をセットにして、「高度プロフェSSIONAL制度」に反対する労働組合の手足を縛るという巧妙なやり方である。

資本の論理優先では長時間労働の是正は困難

「実行計画」では、「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。…生産性向上の成果を働く人に分配することで、…個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である」と述べている。つまり、「働き方改革」を労働者・国民に犠牲を強いる「第三の矢・構造改革」の柱に位置づけているわけである。これは、日本を「世界で一番企業が活躍しやすい国にする」という「安倍構造改革」の発想そのものである。

このように、資本の論理を前面に出して「働

き方改革」をしようとするから、企業活動の制約となる規制は最大限排除する方向へと動く。労働時間規制についても、勇ましい文句は並べるが、さまざまな特例や適用延長・除外を設けて、けっきょくはそれを骨抜きにしようというやり方を強行しようとしている。

発想を大胆に転換して、まずは問題の根幹である長時間労働を日本から解消するための方策を本格的に講ずること、具体的には、特例を設けない月45時間、年360時間の時間外労働規制を早急に実行すること(その場合でも、大前提は1日8時間、1週40時間の原則)が必要である。労働者が過労死・健康破壊の心配をせずに生きいきと働き、生活できる職場・社会をつくることによってこそ、労働生産性の向上を図り、国際競争力を強めることもできるであろう。

おわりに

前記の労働政策審議会建議では、「労働基準法に基づく新たな指針」という項で、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることが適当であるとして、その指針には「特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定すること」と述べている。

しかし、労働基準法の本則で休日労働を含めて年間960時間に及ぶ時間外労働を容認しておきながら、法的強制力のない指針で「抑制努力」を求めても、日本の長時間労働問題を根本的に是正することは難しい。

建議では、労働基準監督官の定員確保など労働基準監督機関の体制整備に努めることを掲げている。しかし、政府の規制改革推進会議・労働基準監督業務の民間活用タスクフォース(主査=八代尚宏・昭和女子大学グローバルビジネ

ス学部特命教授)は、労働基準監督官の人手不足のために十分な監督が困難であることを理由に、定期監督業務の民間事業者への委託などの議論を進めてきた。さすがに、規制改革推進会議第1次答申(5月23日)では、あからさまな民間委託の主張は盛り込まれていない。しかし、答申には36協定未届事業場への自主点検票等の送付・回答の取りまとめや相談指導の民間受託者による実施が盛り込まれているし、政府が設置した会議内で、「働き方改革」に名を借りた民間活用拡大論が公然と展開された(そうした主張は決して消え去ったわけではない)ことを軽

視することはできない。(労働基準監督業務への民間委託問題については、全労働省労働組合のホームページ <http://www.zenrodo.com/>を参照)

くり返すが、政府が急いでやるべきは例外(特例)を設けない時間外労働の上限規制の法制化である。そして、それを実効性のあるものとするための労働行政職員の増員による労働基準行政体制の確立は労働者・国民に対する政府の重大な責任である。

(さいとう ちから・常任理事)

研究部会報告

・女性労働研究部会(5月22日)

「働き方改革実行計画」のなかの「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」「子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進」の項について橋本佳子さんが報告した。これらの「働き方改革」は企業の生産性と収益の向上をめざすものであり、いっそうの長時間労働、テレワークなどの多様で柔軟な働き方の推進をはじめ、労働者保護や女性の活躍推進に逆行する多くの問題を含むものであることが論議された。

6月の研究活動

- 6月5日 労働運動史研究部会
- 17日 大企業問題研究会
- 21日 中小企業問題研究部会
- 22日 国際労働研究部会
労働組合研究部会
- 23日 労働時間・健康問題研究部会

6月の事務局日誌

- 6月10日 労働総研クォーター編集委員会
- 16日 企画委員会
- 20日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 24日 研究所プロジェクトと各研究部会活動についての意見交換会

労働総研・全国研究交流会ご案内

日時・7月29日(土) 午後2時~5時

場所・全労連会館304・305会議室

テーマ・「貧困」問題打開の道を考える

報告Ⅰ・全国時給調査は何を示すか(中澤秀一常任理事)

報告Ⅱ・「貧困」打開とナショナルミニマム(浜岡政好研究員)

・報告を中心に討論

※終了後、懇親会(午後5時30分~7時30分・会費1000円)をおこないます。

会場案内図

