

戦争・死刑と国家。そして国家と人民（133）

(Eメールニュース「みやぎの九条」2019年12月15日号)

小田中 聡樹 (東北大学名誉教授・みやぎ憲法九条の会世話人)

(今回は2017年3月に生じた諸問題の5回目、今回は「働き方改革」とその他、です。今回で2017年3月は終え、次回からは2017年4月に入ります。)

VII 「働き方改革」

(1) ①2017年3月28日、政府の「働き方実現会議」(議長安倍首相)は、「働き方改革実行計画」を決定した(以下「実行計画」という)(3月29日朝日新聞ほか各紙)。

安倍内閣は、労働政策審議会の議論を経て2017年秋の臨時国会に関連法案を提出し、2019年度の施行をめざす方針(3月29日赤旗)。

②安倍首相は、3月28日の実現会議で、日本の働き方を変える改革にとって歴史的な一歩だ、と述べた。また榊原経団連会長は、記者団に対し残業時間の上限規制について労使が協議を重ねて合意に達したのは非常に重要な意味がある、と述べた。さらに連合の神津会長は、70年の労働基準法の歴史の中でも最大の節目になり得るものだと語った(3月29日朝日新聞)。

このような積極的評価とは異なり、過労死ラインの長時間残業を容認し、正社員と非正規社員との賃金格差を企業の判断で可能とするなど、財界の要求に応えた「働き方改悪」だ、とする評価がある(3月29日赤旗)。この評価は「働き方改革」の実体に即したものだとも私も考えるが、ここでは先ず「実行計画」の内容を大まかにみる。

③「実行計画」の主な項目と内容とは次の

通りである。

網目(i)同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。(ii)時間外労働の上限規制。(iii)勤務間インターバル制度導入。

④内容(i)同一労働・同一賃金(以下、赤旗3月29日のまとめによる)

基本給やボーナスについて、企業が判断する職務能力や貢献度に応じて“違いがあれば違いに応じた支給”とした(つまり格差を設けることを是認)。格差の不合理的の立証責任を企業に負わせず、待遇差について雇い入れ時や雇い入れ後に説明すればよいとした。男女の賃金差別の是正も取り上げないこととした。

(ii)時間外労働の規制(以下、朝日新聞3月29日の要旨による)

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科す。臨時的な特別の事情がある場合として、労使協定を結ぶ場合でも、上回ることでできない時間外労働を年720時間(月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内で、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。

この上限について、①2ヶ月、3ヶ月、4

ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならない。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない。③特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。

つまり、2～6ヶ月の平均で「月80時間以内」、繁忙期には「月100時間未満」とし、過労死ライン＝月80時間を容認した。

(iii)次の始業まで休息時間を保障する「勤務間インターバル」は、「企業の努力義務」とした。

(2)そこで、項を改め「実行計画」の問題点を明らかにした伊藤圭一(全労連雇用・労働法制局長)の談話を要約し、そこから学ぶべき点を抽出したい(伊藤『働き方改革』残業月100時間は許されない 経済2017年6月号)。

①今の労働基準法・労働法制には上限規制に罰則はないが、「1日8時間労働、週40時間」が原則で、残業は臨時的な特別の事情がある場合のみ認められるに過ぎないこと。その残業時間は大臣告示で「週15時間、月45時間、年360時間以内等」と決められていること。その背景には単月の残業が45時間を越えれば健康障害を発症する確率が高まること。過労死の判例では「月80時間」を超えた残業命令が「公序良俗違反」とされ、損害賠償の対象とされていること。

②今回の「実行計画」が、繁忙期で残業「月平均100時間未満」、2～6ヶ月間で「月平均80時間以内」まで認めるのは、「公序良俗違反」とされる残業時間を合法化するものであること。

⑤なお、「働き方改革」の動きは、2017年3月28日「実行計画」が「働き方改革実現会議」によって出され、2017年9月15日には労働政策審議会の答申を経て「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」に、労働基準法の一部改正として盛り込まれた。しかし、解散・総選挙(2017年10月22日投票日)により関連法案の国会上程は見送られた。

その柱は、長時間労働の規制問題である。

③今回の「上限規制」案には、人の生体リズムを守る観点が一切なく、一日一週単位での労働時間規制という健康配慮基準を軽視し、企業の都合を優先していること。

④「インターバル規制」も、規制とはいえないものとなっていること。

⑤したがって今回の「月残業100時間」上限規制は、過労死水準の残業時間を合法化する改悪であり許されないこと。「1日8時間労働」という人間の働き方の基本原則が崩される問題として捉える必要があること。

⑥残業時間の上限規制が及ぼす影響として、上限規制が歯止めとなるとは考えられないこと。

「月100時間超」の特別延長を三六協定で決めている企業は全体の1.3%に過ぎず、大多数の企業はそれより短い三六協定を結んでおり、法改定により“99時間まで可能になった”として逆に三六協定見直しの動きが出るのではないか。また100時間未満の残業に関する労災認定裁判では「安全配慮義務違反」との判決も出なくな

ることが予想され、損害賠償を問えなくなること。

そもそも臨時的な特別な事情がある場合に、一時的に業務量が増える場合があるとしても、80時間もの残業を6ヶ月も続けさせたり年間72時間もの残業を認めるのは異常であり、残業の常態化とみるべきこと。

⑦実現会議の残業上限は年間720時間(月45時間)だが、これには休日労働が残業労働時間に入っておらず、それを上乗せすると年間960時間まで可能であることが明らかになったこと(問い合わせを改革推進室にしたが、平日の時間外労働だけを問題にして休日労働は考えていなかったという答であったこと)。

⑧また「実行計画」には「高度プロフェッ

(3) ①以上の2点のうち、(i)の点に関連して、2017年9月8日、労働政策審議会(厚労省)に時間外労働の上限規制を趣旨とする「働き方改革法案要綱」が示された(以下「要綱」という)。

この動きに対し批判的検討を加えた森岡孝二(関西大学名誉教授・企業社会論)「この『改革』で過労死はなくなる」世界2017年11月号の要旨を紹介した上で示唆を得たい。

また⑩(ii)の点につき考察を加えた浅倉むつ子(早稲田大学教授・労働法)『なんのための労働時間短縮なのか』世界同号の要旨をみる。

② 森岡論文の要旨

④「要綱」批判の基本的視点は、“時間外労働の上限規制が、過労死を多発している時間外労働(平均1日5時間の残業)を法律

ショナル制度」「裁量労働制」の改悪も盛り込まれていること。

⑨長時間労働の是正に向けて、労働組合としてどう取り組むべきか。その基本課題は、「8時間働いたら帰る、まともに暮らせるワークルールをつくろう」というスローガンの下、一人ひとりが労働時間を自分で決定することが重要であり、政府には制度改革を求めること。

⑩以上の伊藤談話から学ぶべきことは次の2点である。

(i)「実行計画」は、長時間労働の規制策になっておらず、「抜け穴」のある企業擁護の本質を持つこと。

(ii)「実行計画」は、人間の健康、人間の生体リズムを守る配慮の欠けたものであること。

で認める”という羊頭狗肉的なものであるという点に置くべきである。

⑥“高度プロフェッショナル制度が、労働生産性を高め、仕事を早く終わらせ家族だんらんを可能にする”というのは、論外である。

⑦長時間労働は、戦前でも解消されなかった。戦後も、三六協定による労働時間規制の解除の仕組みが最大の要因となって、戦前の長時間労働が未だ温存されている。

④「要綱」の労働時間制度改革の柱は、(i)一定の労働者を労働時間規制から外す高度プロ制の創設、(ii)労使で定めた一定時間以上は労働時間と見なさず、残業代も支払わない裁量労働制の、営業職への拡大、(iii)過労死するほどの長時間労働を法律で定める時間外労働の上限規制。

⑤「働き方改革実行計画(案)」(2017

年3月28日発表)に至る経緯からみると、「働き方改革」は、第二次安倍内閣のアベノミクスの看板政策であった。そして、安倍内閣は、「日本再興戦略 改訂2014」で「新たな労働時間制度の創設」と「裁量労働制の新たな枠組みの構築」を打ち出した。

①その狙いは、一定の年収(1075万円以上)と職務(高度専門職)の労働者を対象に、労基法の規制を撤廃し、残業という概念をなくし、残業代ゼロを合法化することにある。裁量労働制の営業職への拡大は、大量かつ広範囲の営業職従事者の労働時間管理を、所得要件の縛りもなく大幅に緩めるものである。

②「働き方改革法案要綱」に盛り込まれた「政労合意」は、原則として月45時間、かつ年360時間とし、「特例として臨時的な特別の事情ある場合」は休日労働を含め、1ヶ月100時間未満、2~6月平均で「80時間以内」、1年「720時間以内」の残業を法律で認める、という設計になっている。

単月100時間および複数月平均80時間という数字は、労災認定基準に関していう「過労死ライン」からくるものである。この文脈では未満か以内かは意味がなく、連合を取り込むための安倍首相の茶番である。

③(i)70年の労基法の歴史の中で最大の改定は、1987年の「週40時間制、一日8時間」への移行であったが、いまからみるとこの移行は時短をもたらさなかった。

(ii)2017年3月にまとまった「実行計画」でも「要綱」でも、長時間労働の是正は“労使の合意”“生産性の向上”“多様で柔軟な働き方の実現”とセットとなっている。

④最後に、過労死防止にとどまらず、人たるに値する生活を実現するための労働時間

制度改革の課題を列挙する。

(i)1日8時間、1週40時間の法定労働時間を基本として、現行の三六協定による時間外労働の限度に関する基準(週15時間、月45時間、年360時間)を労基法に明記し、休日労働の別枠扱いと追加的延長のための特別条項とを廃止する。

(ii)EU(欧州連合)並みの連続11時間以上の「勤務間インターバル休息規制」を義務付ける。

(iii)建設事業、運転業務、研究開発業務などに関する適用除外制度を速やかに廃止する。医師業務の適用除外扱いはしない。

(iv)高プロ制創設と裁量労働制拡大とを撤回する。

⑤以上の森岡論文から学ぶことは3点であると考えられる。

⑥安倍政権が狙うのは、長時間労働=過労死の是認であり、その合法化である。そのための法的措置が高度プロ制の創設と、裁量労働制の拡大と、「時間外労働の上限規制」とであること。

⑦しかしこの法的措置に眩惑されてはならないこと。

⑧労働時間制度改革課題実現の重要さと、その奥底にある「人間にとって労働と労働時間とはいかなる意義を有するか」を考える上での示唆を含んでいること。

⑨①この示唆を敷衍したものとして、浅倉むつ子(早稲田大学教授・労働法)『なんのための時間短縮なのか』(世界2017年11月号)の論旨を要約した上で、教訓を引き出したい。

⑩労働時間短縮のためには、労働側としては短時間労働文化を作り、「生活時間」のアプローチを導入することが重要である。

「生活時間」とは、「仕事関連時間」以外の時間（自己啓発、余暇、地域活動、社会活動のための時間）である。

①「生活時間」の確保にとって重要なのは、奪われた時間は金銭ではなく「時間」によって清算されるべきである。

②以上の浅倉論旨から学ぶべきことは、人が人として生きる上で「生活時間」を確保することの重要性である。この点を浅倉氏は次のように表現している（『法の科学』48号・2017年・民主主義科学者協会法律部会機関誌）。

「長時間労働を是正するなら、労災認定基

準の過労死ラインに相当する働き方を基準とすべきではない。労働者個々人が、地域や家庭でそれぞれの暮らしを大切にしながら生活できる働き方が、基準でなければならない。個人の自由や権利を尊重すれば、当然でてくる発想である。」

③右の貴重な指摘に、私は次の点をつけ加えたい。

人間にとって労働は、自己実現の営みであると同時に、社会的意義を持つ営みである。そうだとすれば、誰もが労働に誇りを持てる政治・経済・社会・文化の体制を築くことが私達の社会責務である。

VIII その他の問題

(1) 東芝の米原発会社ウェスチングハウス(WH)は、2017年3月29日米連邦破産法の適用をニューヨーク破産裁判所に申請した(3月30日赤旗)。これにより、東芝は海外原発事業から撤退を加速することになった。

(2) 2018年度から使用する「特別の教科・道徳」の小学校教科書の検定が行われた。

その詳細は特集「道徳の教科書を読む」前衛

2017年9月号の特集の3論文に譲る。

(3) 2017年3月21日、安倍政府は、共謀罪新設を含む「組織的犯罪処罰法改正案」を閣議決定し、国会に提出した(3月22日各紙)。その詳細については後日検討するが、さし当りは、別冊法学セミナー『共謀罪批判』(2017年9月)に譲る。

(4) 他に森友問題や加計問題などもあるがさし当りは省略する。

(2017年3月分・完)