

安倍「働き方改革」を批判し、
働くルールの確立を要求する意見書

2016年10月12日

自由法曹団

【目次】

1	「ニッポン一億総活躍プラン」と安倍「働き方改革」	1
2	安倍「働き方改革」の批判的検討と私たちの要求	2
	(1) はじめに	2
	(2) 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善	2
	ア 同一労働同一賃金の実現	2
	イ 最低賃金の引上げ	6
	(3) 長時間労働の是正	7
	(4) 高齢者の就労促進	10
	(5) 労働政策審議会の解体・変質の動き	10
3	まとめ	12

安倍「働き方改革」を批判し、 働くルールの確立を要求する意見書

2016年10月12日 自由法曹団

1 「ニッポン一億総活躍プラン」と安倍「働き方改革」

(1) 新しい3本の矢

安倍晋三首相は、2015年9月24日、自民党総裁に再選された後の記者会見で、「アベノミクスは第2ステージに移る」と宣言し、一億総活躍社会をめざし、「ニッポン一億総活躍プラン」をつくと表明した。そして、一億総活躍社会実現のために、新しい3本の矢—第1の矢「希望を生み出す強い経済」＝「名目GDP600兆円」、第2の矢「夢をつむぐ子育て支援」＝「希望出生率1・8」、第3の矢「安心につながる社会保障」＝「介護離職ゼロ」—を放つと宣言した。

(2) 一億総活躍国民会議の設置と「ニッポン一億総活躍プラン」の閣議決定

安倍首相は、2015年10月7日、第3次再改造内閣を発足させ、加藤勝信衆院議員を一億総活躍担当大臣に任命した。安倍内閣は、10月21日、一億総活躍国民会議を設置した。

安倍内閣は、2016年6月2日、一億総活躍国民会議が作成した「ニッポン一億総活躍プラン」（以下「プラン」という）を閣議決定した。プランは、「働き方改革」を「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題」と位置づけ、「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。」と述べている。

プランは、「働き方改革」の具体的課題として、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進をあげている。

(3) 「働き方改革実現会議」の設置と安倍首相の所信表明演説

安倍首相は、2016年8月3日、第3次再改造内閣を発足させ、加藤勝信衆院議員を一億総活躍担当大臣と兼務で「働き方改革」担当大臣に任命した。安倍内閣は、9月26日、働き方改革実現会議を設置した。

安倍首相は、9月26日、第192臨時国会の所信表明演説で、「働く人の立場に立った改革。意欲ある皆さんに多様なチャンスを生み出す、労働制度の大胆な改革を進めます。」、「各般にわたる労働制度の改革プラン、『働き方改革実行計画』を、今年度内にまとめます。可能なものから速やかに実行し、一億総活躍の『未来』を切り拓いてまいります。」と演説した。

2 安倍「働き方改革」の批判的検討と私たちの要求

(1) はじめに

安倍「働き方改革」は、安倍首相の第192臨時国会所信表明演説における「働く人の立場に立った改革。」との言葉に反して、「正規労働者と非正規労働者の差別を固定化する」、「長時間労働の是正と矛盾する『残業代ゼロ・過労死激増』法案の成立を図る」などの危険を持つものである。

以下、プランの内容に即して、検討する。

(2) 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

ア 同一労働同一賃金の実現

(ア) プランの内容

プランは、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。」、「パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。」として、「正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」と述べている。

次いで、プランは、「プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、(中略)労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。」と述べている。

(イ) プランの「同一労働同一賃金の実現」の問題点

① 賃金の低位平準化の危険

同一労働同一賃金の原則は、「低賃金に差別された女性労働者や非正規労働者等に対して、賃金水準の低位でない正社員等と同一の水準の賃金を支払わせる」原則である。ただ単に、これらの正社員等の賃金と差別され低賃金の女性労働者や非正規労働者等の賃金を同等にすればよいという原則ではない。

ところが、プランは、上記の原則に何ら触れていない。

この点について、日本経団連の「経営労働政策委員会報告 2011年版」は、「『同一価値労働同一賃金』に対する考え方」として、「総額人件費管理を追求する観点から、必要に応じ、正規労働者の処遇について、賃金決定方法、賃金カーブを含めた検討が求められる。」（59～60頁）としている。また、2014年7月30日に発表された「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」は、「いわゆる正社員」の賃金水準と比較して「多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員＝限定正社員のこと）」の賃金水準が低いことを前提として、「多様な正社員」の処遇を論じている（32～33頁）。

上記の日本経団連や有識者懇談会の報告書を読む時、プランの「同一労働同一賃金の実現」は、限定正社員等の賃金を引き下げ、非正規労働者の賃金を多少引き上げ、両者の賃金を平準化させる機能を持たせられる危険がある。非正規労働者の賃金が多少引き上げられるとしても、労働者全体の賃金と年収は、現在より引き下げられる危険があると言わざるを得ない。

② 「人材活用の仕組み」の温存の危険

i 労働契約法20条、パートタイム労働法8条

労働契約法20条は、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」として、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において、『職務の内容』という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と定めている。

パートタイム労働法8条も、パートタイム労働者の労働条件とフルタイム労働者の労働条件の相違について、同様の内容を定めている。

ii 人材活用の仕組み

ここで、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、「人材活用の仕組み」と言われているが、厚生労働省労働基準局長「労働契約法の施行について」（基発0810第2号 平成24年8月10日）は、「今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更も含む）の有無や範囲を指すものであること。」（32頁）と定義している。つまり、現行の労働契約法20条やパートタイム労働法8条は、労働者の現在の職務の内容だけをもって「労働条件の相違の不合理性」を判断するのではなく、将来の配転、昇進等の可能性の有無、範囲—「人材活用の仕組み」—をもって「労働条件の相違の不合理性」を判断することを認めているのである。これでは、「通勤手当、食堂の利用、安全管理」等を除いて、ほとんどの労働条件の相違が「不合理と認められない」と判断される危険がある。

日本経団連が2016年7月19日に発表した「同一労働同一賃金の実現に向けて」は、「日本型同一労働同一賃金」として、「『職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に、同じ賃金を払うこと』を基本的考え方とする。」（9頁）と提言し、「基本給・時給は多様な要素で構成されているため、不合理か否かを明確に判断できるガイドラインの策定は困難である。」（13頁）と述べている。

iii 正規労働者と非正規労働者の格差の固定化の危険

労働契約法20条、パートタイム労働法8条の改正案は、「人材活用の仕組み」をもって、「労働条件の相違の合理性」を判断することを認めるのではないかと危惧されている。これでは、「通勤手当、食堂の利用、安全管理」等を除いて、正社員との賃金格差が是正されるケースがほとんどないことになり、正規労働者と非正規労働者の格差は固定化されることになる。

現に、日本経団連の「経営労働政策委員会報告 2011年版」は、「正規労働者は将来にわたり技術・技能を習得しながら成果の発揮が求められる点で（非正規労働者と）基本的な違いがある」（60頁）と述べている。

③ 立証責任を労働者に課す危険

労働契約法20条及びパートタイム労働法8条は、条文の構造上、「労働条件の相違が不合理と認められるものであること」（不合理性要件）の立証責任を差別の是正を求める労働者に課している。しかし、使用者は、職場全体の労働者の職務の評価等に関する事実関係をよく知っており、労働者は、これらの事実関係

をよく知らないのが通常である。これらの事情に照らし合わせると、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件の相違についての合理性要件の立証責任を使用者に課するのが妥当である。

この点について、日本経団連の「同一労働同一賃金の実現に向けて」（2016年7月19日）は、「不合理と認められなければ違法とは評価されない現行の仕組み（不合理性要件）が、実態に適合している。」（15頁）として、「現行法の不合理性の立証責任についての基本的な仕組みは変更すべきではない。」（16頁）としている。

労働契約法20条、パートタイム労働法8条の改正において、不合理性要件の立証責任が労働者に課されたままでは、これらの条項の適用が認められる範囲は極めて狭くなるであろう。

④ まとめ

安倍政権が以上の3点の危険（①賃金の低位平準化の危険、②「人材活用の仕組み」の温存の危険、③不合理性要件の立証責任を労働者に課す危険）を犯すとすれば、安倍政権のとなえる「同一労働同一賃金の実現」は、非正規労働者の処遇改善にほとんど役に立たず、正規労働者と非正規労働者の格差を固定化することになる。

(ウ) 同一労働同一賃金の原則についての私たちの要求

- ① 労働基準法、男女雇用機会均等法、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法に、同一労働同一賃金の原則を明記すること
- ② 同一労働同一賃金の原則の法制化にあたっては、「同一労働同一賃金の原則は、『低賃金に差別された女性労働者や非正規労働者等に対して、賃金水準の低位でない正社員等と同一の水準の賃金を支払わせる』原則であり、この原則を理由として、賃金水準の低位でない正社員等の賃金を引き下げてはならないこと」を明記すること
- ③ 労働契約法20条を次のように改正し、「人材活用の仕組み」を「労働条件の相違の合理性」の判断要素から除外し、また、「合理性要件の立証責任」を使用者に課すこと

パートタイム労働法8条の改正もこれと同様とすること

記

労働契約法20条「有期契約労働者に対する同一価値労働同一労働条件の保障」
使用者は、無期契約労働者の労働と同一の価値の労働に従事する有期契約労働

者に対して、無期契約労働者の労働条件と同一の労働条件を保障しなければならない。ただし、労働条件に相違を設けることについて合理的理由が存する場合は、この限りでない。労働条件に相違を設けることについての合理性は、使用者が立証しなければならない。

④ 労働者派遣法30条の3の1項を次のように改正すること

記

労働者派遣法30条の3「均等待遇の確保」1項

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、労働者派遣の期間中、同一の職務で派遣先に期間の定めなく雇用されていれば適用された労働条件を下回らない労働条件を保障しなければならない。

イ 最低賃金の引上げ

(ア) プランの内容

プランは、「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。」と述べている。

(イ) 貧困の固定化

地域最低賃金の全国加重平均額は、2015年度は時給798円である。2016年度は、25円上がり、823円になる。最高額の東京都の932円で、法定労働時間の上限とされる月平均173.8時間働いて、月16万1982円、年額約194万円である。最低額の宮崎、沖縄両県の714円では、月12万4093円、年額約149万円である。これでは、憲法25条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」など到底できない。

プランが言うように、最低賃金を年率3%程度を目途として引き上げるとすると、全国加重平均が1000円になるのは2023年である。プランの最低賃金引上げ案は、貧困を固定化するものである。

(ウ) 地域を疲弊させる最低賃金の地域間格差

最低生計費は、全国どこでも大きな差はない。最低賃金の地域間格差は、最低賃金の低い地域から高い地域への労働者の流出をまねき、地域の高齢化と活力の低下をまねき、地域を疲弊させている。

(エ) 最低賃金の引上げについての私たちの要求

- ① 健康で文化的な最低限度の生活を送れるように、最低賃金を、どこでも誰でも今すぐ時給1000円にし、1500円をめざすこと
- ② 全国一律の最低賃金制度を確立すること

(3) 長時間労働の是正

ア プランの内容

プランは、「長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。」、「長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。」として、「労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。」と述べている。

イ 長時間労働是正の目的に「生命・健康の確保」の不存在

上記に明らかなおり、プランは、長時間労働の是正の目的に言及せず、「長時間労働の是正は、（中略）生産性の向上につながる。」などと述べる。

長時間労働の是正の目的は、本来、「労働者の生命・健康の確保」である。プランは、長時間労働の是正の目的に、本来かかげるべき「労働者の生命・健康の確保」をかかげておらず、このことが安倍「働き方改革」（プラン）の長時間労働の是正の実効性を弱いものになっている。

ウ 安倍内閣の労働基準法等「改正」案（「残業代ゼロ・過労死激増」法案）は撤回すべき

(ア) 長時間労働の是正と矛盾する「残業代ゼロ・過労死激増」法案

安倍内閣が2015年4月3日に国会に提出した労働基準法等「改正」案は、「高度プロフェッショナル制度（ホワイトカラー・エグゼンプション）の創設」、「企画業務型裁量労働制の拡大」、「フレックスタイム制の清算期間の延長」と、長時間労働とただ働きを強要する「残業代ゼロ・過労死激増」法案である。この安倍内閣の労働基準法等「改正」案は、安倍「働き方改革」（プラン）の長時間労働の是正と明白に矛盾する。

ところが、安倍政権は、2014年の日本再興戦略で、「働き方改革の実現」と

して、「時間ではなく成果で評価される制度への改革」、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」、「フレックスタイム制の見直し」をかかげている。さらに、安倍政権は、2015年、2016年の日本再興戦略で、「働き方改革の実行・実現」として、「高度プロフェッショナル制度の早期創設」をかかげている。

安倍政権は、同じ「働き方改革」の名の下に、長時間労働の是正と明白に矛盾する「高度プロフェッショナルの創設」、「裁量労働制の拡大」、「フレックスタイム制の清算期間の延長」を内容とする労働基準法等「改正」案の成立を強行しようとしている。ここにおいて、安倍「働き方改革」の欺瞞性は極まっている。

安倍政権は、長時間労働の是正を提唱するのなら、まず何よりも労働基準法等「改正」案を撤回すべきである。

(イ) 労働政策審議会の審議からやりなおすべき

安倍内閣の労働基準法等「改正」案の基となった2015年2月13日付「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」は、「時間外労働に係る上限規制の導入や、すべての労働者を対象とした休息时间（勤務間インターバル）規制の導入については、結論を得るに至らなかった。」と述べている。このように、労働基準法等「改正」案の作成にあたって、「時間外労働の上限規制」や「勤務間インターバル規制の導入」等の長時間労働の是正策は、その導入が排除されている。

いま、長時間労働の是正策の導入を検討するのなら、労働基準法等「改正」案を撤回し、労働政策審議会の審議からやり直すべきである。

エ 実効性の弱い安倍政権の長時間労働是正策

(ア) 実効性の弱い時間外労働の上限規制

① 「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」の開始

厚生労働省は、2016年9月9日、「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」の第1回会合を持ち、時間外労働の上限規制について議論をスタートさせた。

② 現在の上限規制

現在、時間外労働の上限は、「労働基準法第36条第2項の規定に基づき労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年12月28日 労働省告示第154号）（以下「限度基準」という）3条で、「1週間15時間、2週間27時間、4週間43時間、1か月45時間、2か月81時間、3か月120時間、1年間360時間」と定められている。しかし、限度基準は、行政指導の基準で、法的な強制力を有していない。

さらに、限度基準3条は、36協定で特別条項を締結すれば、限度時間を超えて、上限なしに時間外労働時間を延長することができる旨を定めている。

最後に、限度基準5条は、「工作物の建設等の事業」、「自動車の運転の業務」、「新技術、新商品等の研究開発の業務」等について、限度基準3条の適用を除外している。

③ 時間外労働の上限規制の骨抜き危険

時間外労働の上限規制の焦点は、「36協定の特別条項に基づく延長時間の上限を何時間にするか」、「延長時間の上限違反に刑罰を課すか」、「除外事業・業務の範囲をどうするか」等であると報じられている。

そもそも、限度基準3条の限度時間に例外を認めるべきでなく、36協定の特別条項の制度は廃止すべきである。また、限度基準3条の適用除外制度も廃止すべきである。

この点を別にしても、現在、「延長時間の上限を過労死の労災認定基準である1か月80時間超を超える時間にするのではないのか」、「限度基準3条の適用除外事業・業務を増やすのでないのか」、「上限規制に法的な強制力を持たせず、通達による行政指導にとどめるのではないのか」など、時間外労働の上限規制が骨抜きにされる危険が憂慮されている。

(イ) 実効性の弱い行政指導と企業の自発性への依存

プランは、ロードマップ「働き方の推進（その2）」で、「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（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。」、「長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。」と述べている。

時間外労働の上限規制や勤務間インターバルの導入は、実効性の弱い行政指導や企業の自発性への依存で対処するのではなく、法律をもって規制することが重要である。

オ 長時間労働の是正についての私たちの要求

- ① 安倍内閣が国会に提出している労働基準法等「改正」案を撤回すること
- ② 時間外労働の上限を法律で定めること。上限時間は、限度基準で定める時間（1週間15時間、2週間27時間、4週間43時間、1か月45時間、2か月81時

間、3か月120時間、1年間360時間) とすること

時間外労働の上限規制の適用除外制度を廃止すること

③ 時間外労働の上限規制をなくす36協定の特別条項の制度を廃止すること

④ 勤務開始時刻から24時間以内の、連続11時間の勤務間インターバルを法律で定めること

(4) 高齢者の就労促進

ア プランの内容

プランは、「人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。」として、「企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。」と述べている。

イ 低年金・低賃金不安定雇用的高齢者

無年金・低年金などの中で、日本の高齢者の就業率は、先進国の中で最も高くなっている。他方で、高齢者は、非正規労働者や自営業者として取り扱われたりして、低賃金不安定雇用の下で働かされている。

プランの提言は、高齢者を働かなければ生活ができない状況に追い込み、劣悪な労働条件で働かせるということを意味しており、とうてい容認できない。

ウ 高齢者の就労促進についての私たちの要求

① 年金の支給金額のアップ等、高齢者の生活条件を改善すること

② 高齢者の雇用と労働条件を向上させる施策を推進すること

(5) 労働政策審議会の解体・変質の動き

ア 労働政策審議会における公労使3者の審議を経る原則

ILO（国際労働機関）諸条約は、「労働政策については、政府、労働者、使用者の代表者が、同等の地位において、討議、決定すべき」原則を定めている。この原則を受けて、厚生労働省設置法9条（労働政策審議会）は、1項「労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。」1号「厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること。」と定め、労働政策審議会令は、2条（組織）「審議会は、委員30人で組織する。」、3条（委員等の任命）「委員は、労働者を代表

する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、厚生労働大臣が各同数を任命する。」と定めている。

イ 労働政策審議会解体・変質の動き

(ア) 働き方改革実現会議

働き改革実現会議は、2016年度内に働き改革実行計画をまとめるとして、9月27日、第1回会合を開き、議論をスタートさせた。働き改革の内容とされている同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正等は、本来、労働政策、労働立法にかかわる事項であり、労働政策審議会で審議すべき事項である。安倍政権は、働き改革実現会議で、同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正等について大枠を決定し、その後に労働政策審議会に諮問しようとしているものと思われる。このような安倍政権の取扱いは、厚生労働省設置法9条1項1号に違反する労働政策審議会無視の取扱いである。

さらに、働き改革実現会議の構成は、安倍首相はじめ閣僚9人、有識者7人、榊原定征日本経団連会長ら経営側7人に対して、労働側は神津里季生連合会長1人と、経営側に極めて偏った構成である。働き改革実現会議は、同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正等の労働政策、労働立法を討議、審議する場として、極めて不適切である。

(イ) 労働政策審議会解体・変質の動き

働き改革実現会議の開催に先立ち、厚生労働省は、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」を設置し、2016年7月26日、第1回会合を開いた。

第1回会合の開会のあいさつで、塩崎恭久厚生労働大臣は、「働き方に関する政策の推進に当たりましては、これまで公労使の三者構成ということと言われてまいりました仕組みの中で、労働政策審議会が極めて重要な役割を果たしてまいったところでございます。しかし、雇用を取り巻く環境が変化し、働き方のニーズが多様化する中においては、これまで以上にさまざまな分野や立場の声をしっかりと幅広く吸収し、機動的な政策決定も行えるような体制をきちっと組んでいくことが大事になるのではないかと思います。」「これまでのことはこれまでのこととして、ぜひ新しい時代を見据えて、新しい時代にふさわしい政策決定のプロセスのあり方について大いに御議論いただいて参考にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げて、私からの御挨拶にさせていただきたいと思っております。」と、労働政策審議会の解体・変質を示唆するあいさつしている。

安倍政権による労働政策審議会の解体・変質の策動は、労働政策、労働立法を決

定する審議の場から労働者代表を排除する策動であり、とうてい容認できない。

ウ 労働政策、労働立法の審議についての私たちの要求

- ① 公労使3者同数の代表で構成される労働政策審議会の審議を尊重すること
- ② 同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正等の労働政策、労働立法についての討議、審議は、働き改革実現会議ではなく労働政策審議会で行うこと
- ③ 労働政策審議会解体・変質の策動をただちに中止すること

3 まとめ

以上述べてきたように、安倍「働き方改革」は、「①同一労働同一賃金の実現、②最低賃金の引上げ、③長時間労働の是正、④高齢者の就労促進」等、労働者のための改革を装いながら、実際は、「①労働者全体の賃金の低位平準化、②正規労働者と非正規労働者の格差の固定化、③健康で文化的な最低限度の生活のできない最低賃金の容認、④「残業代ゼロ・過労死激増」の労働基準法等「改正」案の成立促進、⑤低年金・低賃金不安定雇用下の高齢者の就労促進、⑥労働政策審議会の解体・変質」など、多くの問題点と欺瞞を含み、また、実効性のないものである。

自由法曹団は、安倍政権の労働法制の大改悪に反対し、多くの問題点と欺瞞を含む安倍「働き方改革」ではなく、真に労働者の雇用と労働条件を守る働くルール—①男女差別や雇用形態による差別を許さない真の同一労働同一賃金の実現、②「どこでも誰でも今すぐ時給1000円にし、1500円をめざす」全国一律の最低賃金制度の確立、③時間外労働時間の上限や勤務間インターバルの法律による規制、④高齢者の生活条件・労働条件の向上、⑤正社員への道を切り開く労働者派遣法の抜本改正、⑥労働政策審議会の審議の尊重等—の確立を要求するものである。

以上