

安倍政権の「働き方改革」一括法案に反対し、働くルールの確立を求める決議

1 「働き方改革」一括法案要綱の確定

労働政策審議会は、2017年9月15日、厚生労働大臣に対して、「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」（以下「要綱」という）について、「おおむね妥当と認める。」と答申した。これにより要綱は確定し、安倍首相は、総選挙後、新内閣で、上記要綱に基づいて法案（以下『働き方改革』一括法案という）を作成し、国会に提出する予定と報道されている。

2 議会制民主主義を否定する一括法案

「働き方改革」一括法案は、①国の雇用政策の基本を変更する雇用対策法の一部「改正」案、②一定の範囲の労働者に対して労働時間規制を適用除外する労働基準法の一部「改正」案、③時間外休日労働の上限規制を設ける労働基準法の一部「改正」案、④派遣・パート・有期労働者の均衡・均等待遇に関する労働者派遣法、パートタイム労働法、労働契約法の一部「改正」案を含む8本の「改正」法案からなっている。それぞれ内容も性格も異なる重要法案であり、一つ一つの法案を丁寧に審議し、採決も別々に行うべきである。

8本もの「改正」法案を一括法案にし、審議を簡略にし、採決も一括で行うことは、国会の審議を形骸化し、議会制民主主義を否定する暴挙であり、とうてい許されない。

3 国の雇用政策の基本を変更する雇用対策法の一部「改正」案

要綱は、雇用対策法の題名を「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」に改め、同法の目的を「雇用に関し、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進」等から「労働に関し、労働生産性の向上等を促進」等へ変更し、「国の施策」を「多様な就業形態の普及」等へ変更すると定めている。このように、要綱は、雇用対策法を「働き方改革」の基本法にし、国の雇用政策の基本を変更しようとしている。

しかし、「労働生産性の向上等の促進」は、リストラや労働強化の促進につながる危険が高い言葉である。また、「多様な就業形態の普及」は、非正規雇用や非雇用型の働き方の普及を意味する言葉である。これでは、「働き方改革」一括法の下で、リストラ解雇や正社員の非正規労働者や請負委託への置き換え等が促進されることになる。雇用対策法をリストラ促進法へ変質させる雇用対策法の一部改正は、とうてい是認できない。

4 一定の範囲の労働者に対して労働時間規制を適用除外する労働基準法の一部「改正」案

(1) 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

要綱の「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）」は、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務等の特定高度専門業務に従事する年収1075万円以上の労働者に対して、労働基準法第4章の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は一切適用しないと定めている。しかも、安倍首相は、将来、年収要件が緩和されることを否定していない。また、榊原経団連会長は、年収要件の緩和と対象職種拡大を要求している。

高度プロフェッショナル制度は、「残業代ゼロ・過労死促進法」そのものであり、とうてい容認できない。

(2) 企画業務型裁量労働制の拡大

要綱は、①事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務、②法人顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、提案する業務にまで、企画業務型裁量労働制を拡大することを定めている。

しかし、上記①②の業務に裁量性のないことは明白であり、要綱の定める企画業務型裁量労働制の拡大は認められない。

5 時間外休日労働の上限規制を設ける労働基準法の一部「改正」案

要綱は、時間外労働と休日労働をあわせて、「単月で100時間未満」、「2～6か月で、1か月当たり平均80時間」、「12か月連続80時以間・1年960時間」の残業をさせることを認めている。

これは、「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1か月当たりおおむね80時間」の過労死ラインの残業を労働基準法で認めることであり、とうてい許されない。

6 派遣・パート・有期労働者の均衡・均等待遇に関する労働者派遣法、パートタイム労働法、労働契約法の一部「改正」案

要綱は、派遣・パート・有期労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、(派遣先の)通常の労働者の待遇との間において、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないと定めている。要綱は、また、職務の内容が(派遣先の)通常の労働者と同一の派遣・パート・有期労働者であって、派遣就業もしくは雇用関係が終了するまでの全期間において、職務の内容及び配置の変更の範囲が(派遣先の)通常の労働者と同一の派遣・パート・有期労働者に対して、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないと定めている。

しかし、派遣・パート・有期労働者には(派遣先の)通常の労働者と同様の配転や昇進の機会はほとんどなく、「職務の内容及び配置の変更の範囲」(いわゆる「人材活用の仕組み」)を不合理性の考慮要素にすることは、(派遣先の)通常の労働者と派遣・パート・有期労働者間の格差を固定化することになり、とうてい容認できない。また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」の同一性を差別的取扱い禁止の要件にするのでは、差別禁止規定が適用される機会はほとんどなく、同規定の実効性は期待できない。

7 人間らしく働くルールの確立を！！

以上のとおり、安倍政権が国会に提出しようとしている「働き方改革」一括法案は、リストラと労働強化を促進し、非雇用型の働き方を拡大し、過労死と格差の固定化を容認する法案であり、とうてい容認できない。

私たちは、時間外労働と休日労働をあわせた残業の罰則付きの上限規制を「1週間15時間、1か月45時間、1年間360時間」等とすることを要求する。私たちは、始業後24時間を経過するまでに11時間以上の連続した休息時間を付与する「勤務間インターバル制度」を創設することを要求する。私たちは、労働者派遣法、パートタイム労働法、労働契約法の改正にあたっては、不合理性の判断要素から「当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」を削除し、「同一価値の職務に従事する労働者に対しては、同一の賃金を支払うことが原則であること」を明記することを要求する。

自由法曹団は、安倍政権の「働き方改革」一括法案の国会提出に反対し、人間らしく働くルールの確立のため、全力をあげて奮闘する決意である。

2017年10月23日

自由法曹団 三重・鳥羽総会