

ほぼ毎週
発行

労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No. 85

No.85 2017.3.30

■働き方改革実行計画決定

本年3月28日に、第10回働き方改革実現会議が開催され、同会議で、働き方改革実行計画（「実行計画」）が決定されました。

■基本的な考え方

実行計画は、労働生産性の向上を阻む問題として、「正規」「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差と、健康確保・仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化・女性のキャリア形成や男性の家庭参加の阻害要因となる長時間労働を指摘します。そして、世の中から『非正規』という言葉を一掃すること、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を変えていくことを標榜します。正規労働者と非正規労働者の処遇格差や長時間労働の是正・改善をするという考え方は正しいと言えますが、労働生産性向上という文脈のみでこれらの問題を捉えることが正しいのでしょうか。実行計画は労働生産性向上のため、単線型の日本のキャリアパスを変えることも宣言していますが、この考え方は雇用の不安定化につながる懸念も十分にあります。「労働生産性向上」に軸足を置いた働き方改革が、労働者保護に欠けるものになってはなりません。

■過労死基準に迫る上限規制の特例

実行計画は、長時間労働の是正のため、原則として月45時間かつ年間360時間を限度としてのみ時間外労働を認め、違反の場合には罰則を課すとしています。罰則付きの時間外労働の上限規制は評価すべきものです。しかし他方で、臨時的な特別の事情がある場合は、年間720時間を上限とする時間外労働、並びに2～6か月平均で80時間以内の休日労働含む時間外労働及び単月で100時間未満を容認します。月間80時間や100時間の法定時間外労働は、いわゆる過労死基準に迫るものです。しかも、年間720時間という特例の上限は休日労働を含まないものであり、休日労働も含めれば、さらなる長時間労働を許容しており、尻抜けとなっています。

■努力義務としての勤務間インターバル

また実行計画は、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正を通じた勤務間インターバルの普及を掲げますが、勤務間インターバル導入は、事業者の努力義務にとどまります。

■定額働かせ放題法の成立を目指す計画

他方で実行計画は、高度プロフェッショナル制度の導入や、企画業務方裁量労働制の見直しを大きな柱とする労基法改正法案の早期成立を図るとしています。実行計画は、これらの改正を、多用で柔軟な働き方の実現に関するものであると位置付けていますが、これらは、日本労働弁護団などが「定額働かせ放題」法案であるとして警鐘を鳴らし続けてきたものであり、長時間労働を助長・拡大させる危険が極めて強いものです。

■実行計画で労働者のための働き方改革を実現できるのか

このように見てきますと、実行計画は、その基本的考え方においては、長時間労働抑制を掲げ、一見労働者保護に向かうものにも見えます。しかし、労働時間の上限規制の特例の範囲は広範に過ぎ、長時間労働抑制に実効的な勤務間インターバルの導入は努力義務に止まる一方、長時間労働を助長させうる労基法改正の早期実行を目指しています。基本的な考え方の掲げる理念と、実行計画の具体的な内容には、大きな乖離が存在し、見過ごすことはできません。政府が本当に長時間労働を駆逐しようとするのであれば、より厳しい上限規制の導入や勤務間インターバルの義務化を目指すべきで、高プロ導入や裁量労働制拡大を行うべきではありません。真の働き方改革を目指し、全国でやれることはどんどんやっていきましょう。

[発信元]

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790