

全港湾阪神支部書記局ニュース特集号

安倍「働き方改革」八つの毒餌頭で「過労死・低賃金」

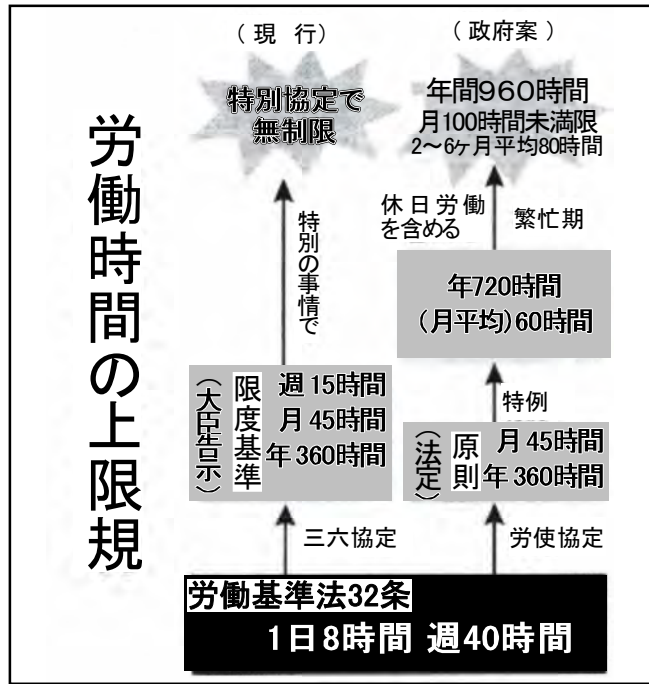
(一) 労働時間の上限規制 過労死ラインまで容認

電通事件等で、若者の過労自殺が相次ぎ社会問題になりました。しかし、政府は財界言いなりの労働時間規制を法案として、秋の臨時国会に他の悪法と一括議案として提案をまくろんでいます。

しかし、その中身は一言で言えば「過労死容認時間外規制」であります。現在の労働基準法の労働時間規制は、1週間40時間、1日8時間でありませんが、同法36条で時間外労働の労使協定を結べば、労働者を過労死させる無制限（特別条項付き）な長時間労働をさせることができます。

また、時間外労働の限度基準を労働大臣告示で週15時間、月45時間、年間360時間を基準としています。が、罰則付の強制力はありません。

政府が労働者の過労死を根絶させる目的の労働時間規制を作るなら、せめて大臣告示の時間外労働を罰則付の規制にすべきであります。



労働時間の上限規制

しかし、財界。大企業言いなりの自公政権は、労使協定の時間外の限度を原則大臣告示とすると言っています。1週15時間規制を外し、臨時的特別な事情がある場合、年間720時間(月平均60時間)を上限として認めています。

その上、「一定の業務量が増加する」といわれる繁忙期には、2~6ヶ月平均で休日労働を含んで80時間、単月では100時間まで認めると言う内容です。

(二) 残業代ゼロ制度

政府案では、過労死容認の労働時間規制になる。政府案に対して、多くの労働組合や過労死家族の会等から「過労死容認法」と言われ、反対運動が相次いでいます。秋の臨時国会に向け、法案提出阻止の運動の強化が必要です。

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」(高プロ制度)を新設する労働基準法改悪案(残業代

ゼロ法案)は、2015年4月に国会に提出されて以来、審議入りできず、継続審議になっています。

安倍首相は、導入要件を年収1075万円以上の高度専門職とし、本人同意を条件としているので、全労働者の3%程度と言っています。

しかし、経団連榊原会長は、将来年収400万円まで引き上げ、全労働者の10%まで引き上げると言っています。

過労死しても自己責任

「連合」を巻き込んで成立を狙うため、労働者の「健康確保措置」の修正を図りました。

法案には①「勤務時間のインターバル(休息)制度」②「1ヶ月又は3カ月の上限時間設定」③「年104日以上の休日」という三つの選択から一つを選ぶとしています。

修正では、「年104日以上の休日」を選択でなく義務としました。

しかし、「年104日」とは、週休二日制度で、あとは、24時間、夏休みも正月休みもなく働くということとです。「高プロ制度」は修正でなく撤回させなくてはなりません。

(三) 裁量労働制の拡大

安倍「働き方改革」では、仕事の進め方など労働者に裁量を委ねる「裁量労働制度」を営業職にも拡大することをねらっています。

裁量労働制度とは、仕事の仕方を労働者の裁量に委ねる必要がある業務が対象で、使用者が出退勤時間などについて具体的に指示をしない働き方です。

裁量労働制度には、専門業務型(1988年導入)と、企画業務型(2000年導入)の2種類があります。

専門業務は、新商品の研究開発、情報システムの分析・設計等19業務。企

提案営業に導入

政府案では、企画業務型に対して、「課題解決型提案営業」と「実施状況の評価を行う業務」を加えました。

「提案営業」とは、過労自殺した電通の新人女性社員が担当していた業務です。商品やサービスを売るだけでなく、顧客の要望に合わせて商品・サービスを提案する業務です。

いまの営業の多くはこうした提案営業の側面を抱えています。

これが裁量労働制に加えられると、飛躍的に裁量労働制で働く労働者が増えることとなります。

営業職はタダ働き

電通社員のように、月100時間を超える長時間労働になっても自己責任にされてしまい、長時間・サービス残業に拍車をかけるのは必至です。

損保ジャパンでは、対象業務になっ

(四) 同一労働同一賃金

安倍首相は「非正規という言葉を一掃する」「同一労働同一賃金を実現する」と繰り返しきました。

「同一労働同一賃金」とは、同じ価値をもつ労働をすれば、同じ賃金、同じ処遇をしなければならないという考え方です。

しかし、政府案では基本給や一時金(賞与)について、企業が判断する能力や業績、企業への貢献、人材の活用や仕組みなどで「違いに応じた支給」をすればよいとしました。

格差を温存・固定化するものであり、「同一労働同一賃金」名に値しません。

人材活用で差別

具体例を示した「ガイドライン(指針)案」では、「管理職コースの正社員の基本給が、同じ仕事をすすめるパート社員より、ペナルティーなどがある社員の基本給が高い」というケースは問題となりません。

一時金(賞与)についても、まったく支給しないのは問題とするが、「会社への貢献」に応じて格差をつけること認めています。

通勤手当や食事手当など各種の手当については同一、同率の支給とし、食堂など福利厚生施設についても同一の利用を求めています。

ただし、パート社員が採用された区域外へ転居した場合、通勤手当は採用区域内の分しか支給せず、正社員には全額支給しても問題ないとしています。

これでは勤務地変更がないパート・有期労働者の格差は正にはつながりません。ILO(国際労働機関)パート労働条約176号でこうした違い

格差容認のガイドライン

| 待遇項目 | 主な内容 |
|-------|-------------|
| 基本給 | 能力などに応じて格差 |
| 一時金 | 貢献などに応じて格差 |
| 役職手当 | 役職・責任に応じて格差 |
| 教育訓練 | 職務などに応じて格差 |
| その他手当 | 通勤手当は採用区域内 |
| 福利厚生 | 食堂、休憩室は同一 |

は認められておらず、世界的流れに逆行しています。

経団連は、企業が判断する「仕事・役割・貢献度」に応じて処遇すべきだと主張しています。

立証の証責任なく

政府案では、企業に対して不合理な格差の立証責任を求めず、労働者に説明すればよいとしました。

しかし、仕事などを評価するのは使用者です。労働者に立証責任を課したままでは、是正を求めることも困難になります。

郵政グループでは、約19万人もの非正規労働者の多くが正社員と同じ職務や責任を担って働いています。

しかし、非正規社員に年末・年始手当や住宅手当、夜間手当もなく、夏季・冬季手当は年間100万円近い格差があります。夏季・冬季休暇もなく、病気休暇も無給です。

格差を固定する「抜け穴」を許さず、雇用形態や性別などのすべての格差を禁止し、同一労働同一賃金の実現につながる法改正が求められています。

(五) 最低賃金

日本の最低賃金制度は、二つの欠陥があります。

一つは、最低賃金では八時間働いても生活できない金額であること。

二つ目は、全国一律最低賃金制度で無く、都道府県別であり、特に、地方ほど低い額であります。

世界的には、ほとんどの国が全国一律の最低賃金を決めています。

その理由は、国家として国民がどの地域で働いても同じ賃金で働くことを保障（平等な権利）する必要があるからです。

今年度の日本の最低賃金は政府の目標額である「年率3%程度を目途」に、全国加重平均で、昨年より25円引き上げられ848円となりました。最高額が東京都958円、最低額が高知、佐賀、長崎、熊本、大分、

宮崎、鹿児島、沖縄の8県の737円。東京都では、月収に換算（月の労働時間173.8時間で計算）すれば、16万6000円、年収でようやく200万円程度（手取りでは、170万円を下回る）手取り額では月平均14万円程度であり、1人暮らしでは生活できません。

全労連の加盟労組が、全国各地で実施した最低生計費調査では、時給1400円〜1500円が必要との結果が出ています。

今、年収200万円に満たないワーキングプアは、1130万人に達しています。早急に全国で1000円を実現するとともに、1500円を目指す運動が求められています。

東京一極集中

今年度の改定で、最高額と最低額の地域間格差が、218円から221円に拡大しました。月収で3万000円、年収で45万円格差になり、東京一極集中は止まりません。

安倍自公政権の地方創生は、地方破壊を賃金からも進めています。

景気拡大に必要

安倍首相も、経団連に賃上げを要請しますが、政府とし実効性をもって「全国一律最低賃金制度」と大幅アップを行えば、国内消費が拡大しデフレ脱却ができますが、財界・大企業いなり政治では出来ません。

(六) 解雇の金銭解決

働き方改革実行計画では、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」を掲げています。

「企業にとって必要な人材を速やかに確保」「労働参加率や生産性向上」につながるとして、企業の都合で自由に労働力を調達、削減できるようにしようというねらいです。

そのためにねらわれているのが、不当な解雇をしても、お金さえ払えば解雇ができる「解雇の金銭解決制度」の創設です。「解雇の金銭解決制度」は、厚生

労働省に設置された検討会が5月、労働者側が強く反対したにもかかわらず、強引に報告書を取りまとめ、今秋から労働政策審議会（労政審）で法制化の議論を始めようとしています。

カネさえ払えば

大企業が自ら招いた事業の失敗による、赤字経営を事業閉鎖等の合理化で労働者を不当に解雇をおこなない。労働者が労働組合等でたたかい、裁判などで「不当解雇」を勝ち取っても、一定額を支払えば解雇できる制度です。

経済同友会は、金額について、「賃金の半年分から1年半分の範囲とすべきである」と意見書を発表しています。

大企業のリストラ合理化推進と、たたかう労働組合の組合員排除にも利用されます。

(七) 労働政策審議会

労働政策については政府・使用者・労働者の3者が、対等・平等に協議して決定する「3者構成」が、原則となつています。国際労働機関（ILO）をはじめ各国で共通する大原則です。

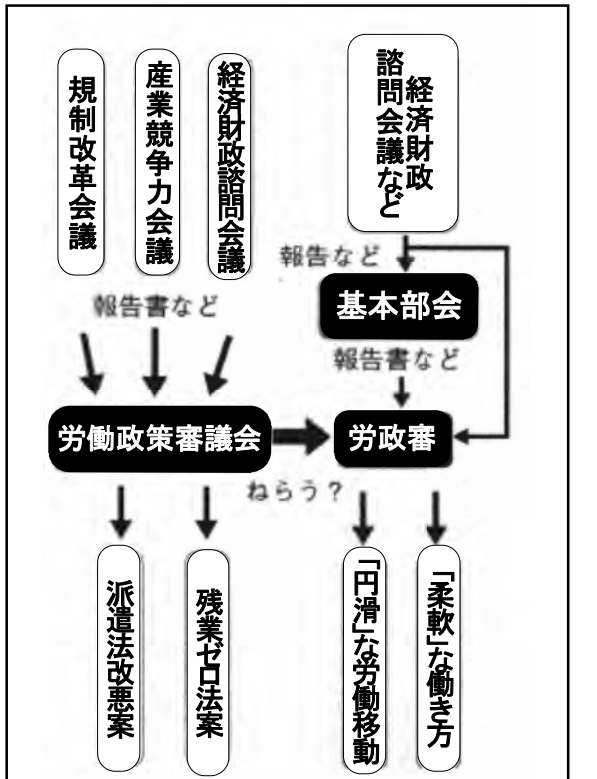
「労働現場のルールは、現場を熟知した当事者である労使が参加して決めることが重要」（厚労省ホームページ）だからです。

ところが、安倍政権は、使用者の求める政策を押し付けるため、この原則を破壊し、労働者の意見をできるだけ排除して、押し付ける仕組みを作り上げようといっています。

日本では、厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会（労政審）が設置され、現在、労政審本審の下に7分科会、15部会が置かれています。

本審、分科会、部会のいずれも公益・使用者・労働者の3者同数の代表によって構成され、労働政策を審議・決定してきました

基本部会で大枠



しかし、政府・厚労省は7月、3者同数によらない「基本部会」を設置し、審議を開始させました。

基本部会の委員は全員、有識者として選出されているものの、現在選出されている12人のうち、使用者側の立場が4人で、労働者側はわずか1人。他の委員7人は、財界の主張を展開してきた大学教授らで、極めてゆがんだ構成になっています。

財界要求が論点

厚労省が基本部会の審議事項として示したのは、「技術革新の動向と労働への影響」「生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発」「時間・空間・企業にしばられない働き方」の三つの論点。いずれも財界側が労働法の規制緩和・骨抜きを進めるために求めているテーマばかりです。

労働者保護を議論すべき労政審が、労働法制の骨抜きを議論するなどあつてはならないことです。基本部会の動向を注視し、労働者保護法制の骨抜きを許さない運動が求められています。

(八) 「柔軟な働き方」

「働き方改革実行計画」では、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を掲げ、個人で請け負った仕事を自宅などで行う「非雇用型テレワーク」など「雇用契約によらない働き方」を広げています。

雇用対策法を改定し、「生産性の向上」とも「多様な就業形態の普及」を国の施策に加えることをねらっています。労働基準法などの対象外となる人を増やし、無権利、低収入の働き方を広げるものでもあります。

「フリーランス」などと呼ばれる個人事業主や請負、委託などの働き方が広がり、約1122万人にのぼるといふ推計もあります。

手取り約13万円

佐川急便の孫請け事業主は、午前8時〜午後10時まで50件〜60件の配達をしても、1件あたりの単価は135円で、手取り収入は約18万円。ガソリン代などを引くと約13万円にかなりなりません。

端末で常時、監督され、配送の指示なども絶えず送られてくるため、雇用されているのと大きく変わらぬ実態であります。

安倍「働き方改革」を国民と全労働者を視野に、安倍政権打倒の運動と共闘し、阻止しよう！

Table with 3 columns: Regulation/Security Net (これだけ違う規制・安全網), Worker (労働者), and Freelance (フリーランス). Rows include Minimum Wage (最低賃金), Pension (厚生年金), Compensation (労災休業補償), Sick Pay (傷病手当金), Child Care (育児休業), and Unemployment Benefit (失業給付).