

2017年3月「働き方改革実行計画」に対する意見書
(働く側の批判的視点に立って)

2017年7月11日

大阪労働者弁護団
代表幹事 中島 光孝

〒530-0047 大阪市北区西天満4-5-8-501
電話06-6364-8620 FAX06-6364-8621

2017年3月28日、働き方改革実現会議（議長安倍晋三内閣総理大臣、以下「実現会議」）において、「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」。引用箇所は頁数で示す）が決定された。9の項目につき、19の対応策が示されている。

実現会議は、2016年6月2日の「一億総活躍プラン」閣議決定の後、同年9月27日首相の私的諮問機関として発足し、厚労省の各種検討会の議論の成果もとりいれつつ、全10回の会議により、実行計画を策定するに至った。

対応策の筆頭に掲げられた同一労働同一賃金の実効性を確保する制度とガイドラインの整備を始め、働く者の労働と生活に大きな影響を及ぼす対応策が並んでいる。

私たち大阪労働者弁護団は、労働者・労働組合の権利擁護の活動を担ってきた法律家集団として、実行計画が労働者にとってどのような意味を持っているのかについて、以下のとおり意見を述べる。

〔実行計画批判・概括的批判〕

「働き方改革」という言葉があたかも「働く人たちのための改革」であるかのような印象で使われている。果たしてそうなのか？

実行計画の内容は、部分的には働く人たちにとってプラスになるものもあるようである。しかし、全体の趣旨、そして重要な部分をよく読めば、ここで示されている「働き方改革」は「働かせ方改革」と見ざるを得ない。

労働政策が、厚労省主導ではなく、「官邸」主導で進められてきているのが近年の大きな特徴である。そして今回の実行計画も安倍首相を議長とする実現会議で作成された。

その安倍首相は、2013年の施政方針演説で日本を「世界で企業が一番活躍しやすい国」にすると宣言した。そして、同首相は、2014年1月22日、世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）での講演において「既得権益の岩盤を打ち破る、ドリルの刃になるのだと、私は言ってきました。……いかなる既得権益といえども、私の“ドリル”から無傷でいられません」と述べた。そこで想定されている労働の面における「既得権益」とは、労働者が勝ち取ってきた権利を意味する。安倍首相は、その労働者の権利を保障する労働法規制を「岩盤規制」として、見境なく破壊する

と宣言したのである。ここには、労働者の権利擁護、地位の向上という視点は全くない。

実行計画には、例えば「罰則による長時間労働の規制」が含まれている。これは「規制強化」と言えるのではないか、との評価も可能である。では、安倍首相はこれまでの発言を撤回し、基本的な政策を根本的に改めたのであろうか？ 決してそうではない。安倍政権の基本的立場は、これまでと全く変わっていない、いや、これまでの方針の延長線上にある。

2006年、第一次安倍内閣は、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入という労働時間規制の大幅な緩和を実現しようとした。この試みは「残業代不払い法」だとの広範な非難を受け、法案まで準備されながら、当時の安倍内閣は法制定を断念する他なかった。しかし、現在の第三次安倍内閣は、「高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル労働制）と裁量労働制の規制緩和を内容とする「労基法改正案」を2015年4月に国会に上程している。この内容は「高度の専門的知識等」を必要とする業務に就く、一定額以上の賃金を得る労働者を対象とし、労基法上の労働時間・休憩・休日・深夜の割増賃金に関する規定を適用しない、という内容である。正にホワイトカラー・エグゼンプションの焼き直しである。人の命さえ奪う日本の長時間労働を真に改めるといふのであれば、このような法案の成立を目指す、という政策は根本的に矛盾する。

実行計画の内容には大きな特徴がある。それは「生産性」という言葉が頻繁に登場することである。詰まるところ、実行計画においては、「労働生産性」をいかに向上させるか、そしてその上で「日本経済社会の発展」をいかに図るかが最重要の課題になっている。「労働生産性」を向上させるために労働者を効率よく働かせようとしているのであるから、それは「働かせ方改革」と言わざるを得ない。

実行計画には、「働く人々の視点に立った働き方改革」や、「我が国から『非正規』という言葉を一掃する」等の表現がある。このこと自体に異議はない。しかし、内容においては前記のように「働く人々の視点」は薄弱極まりない。また、「『非正規』という言葉を一掃する」、と言いながら、パート労働・有期労働・派遣労働という「非正規労働」とされている労働について抜本的な改革が示されていない。「言葉」だけを「一掃」しても意味はなく、逆に問題の所在を隠蔽するものである。例えば、実行計画のいう「同一労働同一賃金」は、「同一企業・団体における」「不合理な待遇差の解消を目指す」というものにすぎず、別の使用者に雇用される労働者が同じ職場で同じ仕事に就く、という昨今では珍しくない場面においては「不合理な待遇差」は放置されたままである（派遣労働について実に弱々しい指摘がなされているに過ぎない）。

さらに、「長時間労働規制」についても一方で「生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度」が強調されていることの問題がある。

実行計画には「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性につながる」（2頁）との記載がある。「長時間労働の是正」の目的は、労働者の健康や命をまもることにあるのではなく、「労働生産性の向上」にあるとされている。つまり、生産性の高い労働に対してそれに見合った賃金を支払う、という発想であって、必然的に労働密度は高まり、労働者は企業へのより大きな貢献が求め

られることになる。

日本においてこれまで長時間労働が是正されてこなかった要因のひとつが、基本給の低さを「残業代」でカバーする、という現実である。時間外労働を減らせば、必然的に実質賃金は減少する。

それに対しては「副業」「兼業」によって補うことになる。実行計画が「兼業・副業」を勧めることの意味はここにあると思われる。労働者は生活に必要な収入を得ようとすれば、結局「兼業・副業」の形で、他の場所で働き、結局は形を変えた長時間労働を強いられることになる。しかもそれは、これまでよりもっと見えにくい形で、である。

労働基準法1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定める。今回の実行計画は「労働者が人たるに値する生活を営むため」の改革であるとは到底考えられない。「世界で企業が一番活躍しやすい国」ではなく、「世界で一番働きやすい国」を目指すという、根本的な発想の転換がなされるべきである。

【実行計画批判・各論】

第1に、実行計画策定の目的についてである。

実行計画には、「安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する」（2頁）とあり、また、時間外労働の規制や賃金の引上げや育児、介護、病気等、働くにあたって支障となる事情への対応等、労働者・労働組合がかねてから要求していたものが盛り込まれている。

しかし、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」（2頁）と明言されているとおり、実行計画は「日本経済の再生」（1頁）の手段とされ、「一億総活躍の国創り」（1頁）の手段とされていることが明らかである。そこには、労働者もまた、自己実現の主体であり、かつ、自己統治の主体であることの視点が欠けている。

そもそも、実行計画には、「派遣」、「有期」といった「正規でない雇用形態」そのものを解消する視点が全くない。それどころか、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である」（15頁）として、一定の収入のある「高度専門業務」に従事する労働者グループを作り、これに該当する労働者には残業代を支払わないという制度（高度プロフェッショナル制度）の導入が必要だとしている。

かつて日本経済団体連合会（日経連）は「新時代の『日本的経営』」（1995年）と題する報告を公表した。そこでは、「新しいタイプの雇用システム」として①長期蓄積能力活用型グループ（人材活用を図る正社員。無期）、②高度専門能力活用型グループ（有期）、③柔軟雇用型グループ（有期、派遣、パート）と分類し、「意欲と能力のある従業員を適切に処遇することが必要」とされている。当時この報告は大きな議論を呼んだ。当時と現在は社会状況が異なるものの、基本的な方向性は同じである。「多様で柔軟な働き方」によって「労働生産性」をいかに向上させるかが最重要のテーマとされている。実行計画が導入しようとしている高度プロフェッショナル制度は、上記①のタイプの現代版といえる。

さらに、実行計画は上記③の亜流として「雇用型テレワーク」（15頁）、「非雇用型テレワーク」（16頁）

を推進しようとしている。このように実行計画は、労働者を「経済再生」の道具におとしめており、労働者を分断して管理するという財界の方針に沿ったものになっているというほかない。

第2に、働き方改革を進める主体についてである。

実行計画は、「労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である」（3頁）とし、「賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である」（4頁）としている。

しかし、実行計画においては、労使対等決定の原則のもと、労働者が主体となって使用者と交渉し、働き方を改革していくという視点は極めて弱く、労働組合については全く言及がない。実行計画が期待しているのは、「国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業」（4頁）であって、労働組合ではない。

第3に、非正規雇用の処遇改善についてである。

（非正規雇用の存在が前提であること）

実行計画では、「世の中から『非正規』という言葉を一掃していく」（2頁～3頁、5頁）とされているが、有期契約労働、派遣労働などの存在そのものは所与の前提とされ、しかも、「正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく」（2頁）とあるように、ここでも労働生産性の向上が目的とされ、これらを廃止あるいは例外扱いにしていくという視点はない。また、差し迫った問題となっている有期契約労働者の無期転換権行使に対する企業の先行的な妨害に対する具体的な対応策は描かれていない。

（労働側の交渉力強化の視点がないこと）

非正規雇用の処遇改善の大きな柱は、「同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備」（4頁）である。

実行計画では、「同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる」（4～5頁）としている。

しかし他方で、労使の話し合いがなされず、あるいは使用者によって団体交渉が拒否され、結果として「不合理な待遇差」が生じてきたという歴史からすると、強行法規によって司法による同一労働同一賃金の実現の道を強化すべきである。また、それによって、労働側の交渉力も強化され、対等な立場における労使の話し合いが可能となる。

（「不合理な待遇差」であることの立証責任）

実行計画は、「今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、

労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する」（８頁）としている。

しかし、「不合理な待遇差」であることの立証責任は非正規雇用労働者であるとされたままであり、立証責任は転換されていない。使用者に対する説明義務を法定化することで、労働側の交渉力が高まり、また、裁判における労働者側の立証活動もある程度容易になるものと推測される。しかし、極めて形式的な説明であっても、説明責任を果たしたと認定し、不誠実団交であることを認めようとしない現在の不当労働行為救済手続や裁判の現状に鑑みると、説明義務の法定だけでは、その効果は限定的にならざるを得ない。

同一労働同一賃金を実現するためには、立証責任を転換することが不可欠である。

（同一労働同一賃金のガイドラインについて）

実行計画では、「同一労働同一賃金のガイドライン」が示されている。そこでは、「有期雇用労働者及びパートタイム労働者」について「基本給」「手当」「福利厚生」「その他」の項目別に、「原則となる考え方」「問題となる例」「問題とならない例」が示されている。派遣労働者については概括的に原則となる考え方が示されている（５～７頁）。

まず、退職金、年金、社会保険、家族手当、住宅手当などについての言及がないことが、これらの項目について格差があっても合理的であるとか、使用者による説明義務の対象外であるとかのメッセージとして受け止められることのないよう配慮すべきである。

次に、「問題とならない例」として示されるものが、裁判所を拘束するものではないことが確認されるべきである。「人材活用の仕組みと運用」という概念を通じて、不合理な格差を不合理でないとする傾向のもとでは、具体的な事案がガイドラインの「問題とならない例」に該当するというだけで、非正規雇用労働者の請求が棄却されてしまうおそれがある。

（派遣労働者について同一労働同一賃金の例外を認めること）

労働に対する公正な評価・処遇というところに同一労働同一賃金の本来の趣旨がある以上、派遣労働者を例外扱いする理由はない。派遣労働者の労働条件は、同一職務に従事する派遣先企業の直接雇用かつ無期契約の労働者の労働条件を適用するとすべきである。

ところが実行計画は、「同一労働同一賃金の導入は……同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」（４頁）としていることから、派遣労働者と派遣先労働者の不合理な待遇差は射程外となる。そこで実行計画は、「派遣元企業における均等・均衡処遇」という観点で問題を捉えることになる。しかし重要な問題は、派遣先企業で同じ仕事をする派遣労働者と派遣先企業の労働者の不合理な格差である。結局実行計画は、「同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること」、「派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと」、「賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと」という３つの要件を満たす形で労使協定

が実際に履行されていれば、「派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする」（9頁）とするだけである。このような措置が問題解決に資することにならないのは明らかであろう。

派遣労働者にとっての同一労働同一賃金の課題には実行計画は全く応えていない。

（職務評価の公正さの確保）

ところで、同一労働同一賃金を実現するためには、賃金を職務を基準とするものとし、客観的な職務評価をすることが前提となる。実行計画も、「職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価」（4頁）に言及している。しかし、他方では、「我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要である」（4頁）とも述べられており、それが、職務に対応しない、例えば「年功」型賃金、あるいは「男性稼ぎ主型家族」を前提とする「家族賃金」を温存する方向で解釈される危惧もなお残るところである。

働き方改革が「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである」（2頁）ならば、同一労働同一賃金の実現の前提である客観的な職務評価、これを前提とする賃金が不可欠であることを強調すべきである。そして、職務分析、職務評価の手法を確立し、適用していく手立てを構築すべきである。

職務評価は、実行計画が挙げている「育児で一旦離職した女性の復職や再就職」、「35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化」、「若者の就労支援」、「女性の就労支援」、「病気を治療しながら仕事をしている方への支援」、「子育て・介護等と仕事を両立させている方への支援」、「障害者等の希望や能力を活かした就労支援」、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職」、「高齢者の就業促進」、「外国人材の受入れ」にあたって、公正な処遇のために重要な手段である。職務評価は、非正規雇用の処遇改善だけでなく、働くことに対する公正な評価の重要な手段であるものとして、検討し、策定していくべきものである。

客観的な職務評価、客観的な人事評価は、人格的な従属関係に陥りやすい上司と部下の関係を変え、職場風土を変える契機にもなりうるものと期待される。

第4に、長時間労働の是正である。

（基本的考え方）

実行計画は「基本的考え方」の冒頭において、「我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない」（10頁）と述べる。この記載からは、実行計画が、その前提として「育児や介護との両立ができないため、就労できるのに就労していない労働者がいる」という現状認識に立ち、「労働力確保」という、いわば「国家的観点」から現状を問題視していることが窺われる。

しかしながら、労働時間規制の本来の目的は、（1）「労働者の肉体的・精神的疲労の軽減」すなわち労働者の健康確保に加え、（2）労働者の私的時間を確保して、労働者の「健康で文化的な生活（憲法25条）、あるいは「人たるに値する生活」（労基法1条）を実現するという点にある。労

働時間規制を考える上では、このことを決してないがしろにしてはならない。

むろん、現に子の養育や家族の介護を行っている、あるいはこれから行おうとする労働者について、職業生活と家庭生活との両立を可能とさせるために、労働時間についても適切な規制を行う必要があること、それ自体について異論はない（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第1条参照）。

しかしながら、そのような労働者に対する労働法制上の支援は、たとえば良好な公的保育施設の整備や公的介護サービスの充実など、育児や介護それ自体に対する直接的な公的支援とともにあわせて行われるべきものであり、労働時間規制はあくまでそれらの支援策の中の一つでしかない、と認識されなければならない。

（時間外労働の上限規制）

実行計画は、「時間外労働の上限規制」として、時間外労働の上限を原則月45時間かつ年間360時間とし、違反には罰則を課すものとしている。

しかしながら、臨時的な特別の事情がある場合の特例として労使協定を結べば年間720時間（＝月平均60時間）までという極めて長時間の時間外労働が許容されるうえ、この「720時間」には法定休日労働が含まれないという点でも問題がある。

さらに、労使協定をもってしても上回ることでできない上限として、①2～6か月の平均でいずれも休日労働含め80時間未満、②単月では休日労働を含め100時間未満、③月45時間超は年間6回（6か月）まで、としているが、これらの基準は、いわゆる過労死基準（平成13年12月12日基発第1063号）の水準を念頭に置いたものであることは明らかである。このような基準では、およそ「長時間労働の是正」という目的との関係で不十分な内容であるばかりか、用いられ方次第では、「労働基準法は過労死ラインまでの長時間労働を許容している」という誤ったメッセージすら与えかねない。

また、以上の上限規制は、それ自体が規制として不十分なものであるが、規制の実効性を確保する手段が欠如しているという点も指摘しなければならない。

すなわち、実労働時間について実効的な規制を行おうとすれば、何よりもまず、監督官庁（労働基準監督署）が、個々の労働者の実労働時間を正確かつ容易に把握できる仕組みの存在が不可欠である。

このような考え方から、たとえば、野党4党（民進党、日本共産党、自由党、社民党）が国会に共同提出している労基法改正案（通称：長時間労働規制法案）では、使用者が新たに「労働時間管理簿」を作成し、労働者単位での日ごとの始業・終業時刻、労働時間等を記録させることを義務付けることとしているが、実行計画では、それに相当するような内容は含まれていない。

（現行の適用除外等の取扱）

実行計画では、運送業と建設業については、改正法の施行から少なくとも5年間、規制の適用が猶予されるものとされているが、きわめて問題である。特に、運送業については、施行5年後に適

用されるという規制の内容も、一般原則より緩やかな「年960時間（＝月平均80時間）」（13頁）を上限とされている点は、決して看過することができない。

厚生労働省の公表している「平成27年度 過労死等の労災補償状況」によれば、過重業務による脳・心臓疾患の発症については、請求件数・支給決定件数とも、最多業種は運送業（大分類では「運輸業、郵便業」、中分類では「道路貨物運送業」）である。しかも、この傾向は何年も前から変わっていない。

一部に、運送業と建設業については人材不足が深刻であるために5年間の適用猶予が定められたとの報道もあるが、「人手不足」を理由に労働者の健康確保のための規制強化を先送りするというのでは本末転倒である。

また、医師についても、業務の「特殊性」を理由に適用除外とされ、「改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用する」（13頁）としているが、現に医師の過労死の事案が発生していることを考えれば、やはり5年間の適用猶予は長すぎると言わざるを得ない。

（「意欲と能力」ある労働者の自己実現の支援）

実行計画は、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である」（15頁）としたうえで、現在政府が国会に提出している「高度プロフェッショナル制度の創設」や「企画業務型裁量労働制の見直し」を含む労働基準法改正案について、「国会での早期成立を図る」と明記している。

しかしながら、これらは「残業代ゼロ法案」あるいは「過労死促進法案」として、多くの労働組合や法律家団体から強い批判を浴びてきた制度であり、当弁護士も、2015年3月3日付け「『高度プロフェッショナル制度』の導入に断固反対する意見書」、2015年4月30日付け「労働基準法改正案についての意見書」において、政府提出の労基法改正案については反対の意思を表明してきた。

実行計画が、真に「働く人の視点に立った働き方改革」（1頁）を目指すというのであれば、このように労働者・労働組合の望まない法案の成立を図るのは自己矛盾というほかない。

（勤務間インターバル制度）

前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息を確保する制度、すなわち勤務間インターバル制度については、ヨーロッパではすでに1993年の「EU労働時間指令」によって法的規制として導入されており、日本においても一部の企業で労使合意によって導入されている。

「実行計画」において、かかる制度の導入については事業者に「努力義務」を課するにとどまったことは極めて問題である。また、実行計画では、「制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる」（12頁）としているが、ここでも「制度の普及促進」、すなわち個別企業における任意の導入を目標に置いているに過ぎず、法的規制としての制度の導入に向けた具体的な年限や取り組みが示されなかった。この点も極めて問題である。

第5に、柔軟な働き方、女性・若者の人材育成、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事

の両立、障害者の就労、転職・再就職支援、教育訓練の整備、高齢者の就業支援、外国人材の受入れについてである。

(検討テーマとされたものの問題点)

実行計画で検討テーマとして提示されている以下の点につき、労働者の視点から問題点を指摘していく。

(1) 「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の項目

実行計画では、テレワークや副業・兼業が「柔軟な働き方」として奨励されている。「柔軟な働き方」とは、当該労働者を雇用する使用者から見れば、直接に就労状況が確認できない、就労時間外に他職場で就労することを認める等、従来の労働関係の規律が一部緩められた働き方であって、使用者にそれを認める意識の改革を迫られている面もある。

しかし、「柔軟な働き方」が労働者にとってプラスになる面がある一方、労働者を保護する法制度の適用から外れるリスクを負うことも忘れてはならない。実行計画でも「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」(15頁)と懸念を表明しているほどである。

i) 雇用型テレワーク

雇用型テレワークにおいて、時間や空間の制約にとらわれない働き方は、時間や空間に制限のない働き方を強制する圧力ともなりうる。実行計画では、「労働時間の管理を適切に行うことが必要である」、「深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する」(16頁)と述べているが、管理が行き届かない態様での労働であることをふまえ、厳格かつ詳細な労働時間管理が追及されるべきである。

ii) 非雇用型テレワーク

実行計画は、非雇用型テレワークについてはそもそも、この中には雇用型に属すべきものもあり、安易に非雇用型に区分すべきでないものがあることに留意すべきである。労働者性が問題となる場面であり、労働法上の規制を潜脱させないためにも厳格に指導監督すべきである。

仮に、非雇用型に分類される「働き方」を認めると、このような働き方をする人には労働法の適用がないと解されることになると思われるが、法的保護が必要であることに変わりはない。その「働き方」の実態を把握し、働く者の法的保護の方策について早急に検討することが必要である。

たとえば、家内労働法3条は、委託者は、家内労働者との間のトラブルの発生を防止するため、仕事内容、報酬等の委託の条件を明記した家内労働手帳を委託、物品の受領又は工賃支払のつど、家内労働者に交付しなければならないと定めているが、非雇用型で働く人にもこのような法的保護が必要である。

さらには、雇用型の労働者に適用される労働関連及び社会保障関連の全般に匹敵する保護法制の策定、たとえば家内労働法の抜本的改正等による対応が必要である。

iii) 副業・兼業の推進

副業・兼業の意欲のある労働者が多いのに対して企業が対応できていないとして、その推

進が促されている。創業・新事業の創出も進めるという。

そもそも「働き方改革」において何故「副業」「兼業」が積極的に位置付けられているのか、が問題である。「労働生産性向上」のための「長時間労働の規制」という実行計画の基底にある考えからすれば、時間外労働の削減による実質賃金の減少は「副業」「兼業」で補え、と言うようにも読める。そうなれば、労働者はこれまでと異なった形、即ち複数企業における長時間労働を強いられることになりかねず、責任の所在が見えにくい過重労働を強いられることになる。

現在においても統計数字を見れば、副業・兼業をしたい労働者は存在し、しかし企業がそれを望まないというミスマッチの実情もあるようである。副業・兼業の欲求は、本業労働において昇給が見込めないことから、人生設計において収入を上げる手段を講じたいがためであろうことは容易に推測できる。実行計画は、この欲求を「中小企業の人材不足対応」に利用するという。

しかし、ここで労働者の健康・生活を保護するための労働者保護法制の趣旨を緩めさせるわけにはいかない。本業の他に副業・兼業をして労働時間を増やすこと、そのデメリットを甘受することが全て労働者の自己責任となりかねない。

実行計画工程表でも「※複数事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状」「※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状」（46頁）との問題点を意識した上、「複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める」（17頁）と触れられている。

副業・兼業を選択する労働者の保護のための各保険制度の改善、労働時間管理・健康管理等の導入は、早急に進められる必要がある。

（2）多様な女性活躍の推進の項目

実行計画は、「働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる」（18頁）として、所得税における配偶者控除等について「配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる」（19頁）とした上、民間企業にも「企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである。労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく」、国家公務員についても「配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する」（19頁）としている。

税制における配偶者控除や、一定金額以下の収入の配偶者を有することを条件として使用者が世帯主労働者に対して支払う扶養手当は、これまで、既婚女性を低賃金のパート労働者として創出し、固定化する要因として機能してきた。その結果として、日本において男女の著しい賃金格差が固定化してきた。

この現状を打破するものとして、「同一労働同一賃金」は位置付けられる。

これにより女性の所得が上昇すると同時に、国でも配偶者控除という足枷を撤廃し、個人別の課税制度にすることで、家庭内の配偶者間の関係性にも改革をもたらし、「女性の活躍」と掲げられた名目を実質化することになる。

その見地からすれば、実行計画には以下のような問題が挙げられる。

i) 税制上の配偶者控除

配偶者の収入制限につき、いわゆる“103万円の壁”を“150万円の壁”に引き上げるのみでは、残念ながら男女間の賃金格差を打破するのに有効な改革とは言えず、当面の人気取りのための取り繕いでしかない。あるべき姿は、個人別の課税制度である。

ii) 企業・公務員の配偶者手当・扶養手当

実行計画の言うところの、企業の配偶者手当の改革への労使の「前向きな取組」とは、営利企業である以上、配偶者の所得制限をなくして配偶者手当を一律に支給するという方向ではなく、一律に削減しようとする方向に向かうことは明白である。しかし、上述したように、同一労働同一賃金の実施で女性の所得が向上すること、同時に税制の配偶者控除が廃止されることで、家庭内の配偶者間の関係性が平等に近づくという変化がなければ、配偶者手当を削減する基盤が整ったとはいえない。それを待たずに配偶者手当をなくすのは、労働者家庭の所得の一方的切り下げに他ならない。

この点、国家公務員についても、扶養手当の「見直し」(19頁)すなわち扶養手当の廃止の方向性が示されている。団体交渉権・団体行動権という労使対等のための武器が取り上げられた公務員労働者に対しては、拙速・一方的に扶養手当廃止が導入されやすい。しかし、被扶養者である配偶者女性の賃金が上昇するのを待たずに扶養手当が廃止されれば、公務員労働者家庭の所得の一方的切り下げに他ならず、認められるべきではない。

(3) 外国人材の受入れの項目

いわゆる高度IT人材についての優遇策が打ち出される一方、「専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題である」(27頁)と慎重であり、「移民政策と誤解されないような仕組み」と明示している。従前どおりの外国人政策であり、必要なときに来日就労させ、不況のときには帰国させる、日本に定着させない、という排外的な方針が維持されている。

しかし、外国人労働者が日本国内で就労したいという希望を持ち、現に定着して企業の不可欠な労働力となっている状況が進行している中で、排外的施策を維持することは既に時代遅れである。移民を日本社会の構成員として受け入れるための教育・啓発と制度の整備を行うべきである。それでこそ政府の問題意識である生産人口の減少問題にも、一つの効果的な対策を打てることになるのである。

(4) その他

若者・障害者・高齢者の就労支援、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立につ

いても、働く者による選択（自己決定）と公正な処遇という観点から、個々の対応策の実行が追及されるべきである。

第6として、実行計画を推進するのであれば、その「改革」を裏から支えるものとしての、社会保障施策の存在が不可欠である。実行計画では、その一端として、教育への奨学金拡充が主に職業教育の観点から挙げられている。

しかし、住宅政策、年金制度、雇用保険以外の各種生活支援制度、生活保護制度等にわたるトータルな労働者保護制度を構築するのでなければ、実行計画はおよそ労働者の生活に利益になるとはいえない。特に税制における配偶者控除の導入や、企業の配偶者手当ないし国家公務員の扶養手当の廃止にあたっては、女性の賃金水準の向上が現実化するまでの期間を下支えする労働者保護制度の構築は不可欠である。

[終わりに]

最後に、実行計画の個々の対応策を見る限り、「望ましいこと」も書いてあるように思われる。しかし、それらは生存権を保障する憲法のもとでは、また、労働者・労働組合が長年追及し続けた運動の成果という意味では当然のものであり、なお不十分な部分があることは既に述べたとおりである。

最も問題であるのは、憲法の個人尊重原則の視点がなく、また、労働基本権が保障されている労働組合への言及がないことである。「働く人の視点に立った働き方改革」（1頁）であるならば、このような不備のある実行計画になるはずがない。まさに「働かせ方改革」であることからの当然の成り行きである。

実行計画がいうように「働く人々の視点に立った働き方改革を着実に進める」のであれば、「働く人々」の生活、そして命と健康を守るための真の政策を提起することが必要であり、例えば「同一労働同一賃金」を実現するためには、言葉だけではなく「非正規」と呼ばれる働かせ方を根本的に改めるための方策を検討すべきである。今回の実行計画の内容はそのようなものとはほど遠い、といわねばならない。

以上

(本意見書についてのお問い合わせ先)

大阪労働者弁護団 事務局長 弁護士 定岡由紀子

〒530-0047 大阪市北区西天満4-6-18 アクセスビル7階

のぞみ共同法律事務所 TEL:06-6315-8284 FAX:06-6315-8285