

「働き方改革」による労働時間規制の問題点 - 「健康に働く権利」を実現する視点から

脇田滋（元龍谷大学）

1 はじめに

2018年6月、いわゆる「働き方改革法」が成立した。同法は労働基準法（労基法）や労働安全衛生法（労安法）など、関連の法律（8法）を一括して対象にする、多様な問題点を含む法律であった。しかし、法改正のための根拠も曖昧なまま、十分な審議を経ずに野党や市民団体の強い反対を押し切る形で強行採決された。その後、関連省令などの改正を経て、2019年4月から段階的に施行されている。

日本の労働社会は、EUやILOなどが目指している「人間らしい労働（Decent Work）」からかけ離れた、否定的な労働状況が蔓延している。とくに、非正規雇用が4割にも達する「雇用身分社会」（森岡孝二）という面に加えて、長時間労働が蔓延し過重労働のために労働者が生命や健康を失い、「Karoshi」が、30年前に日本発の世界共通語になった頃から現在に至るまで続いている。

本来の改革は、こうした状況を許してきた原因の一つである「労働時間規制」を抜本的に改めることであった。しかし、「この『改革』で過労死はなくなる」（森岡）と指摘されたとおり、期待に反する法改正であった。本報告では、2018年の労働時間関連法の内容を「健康に働く権利」を実現する視点から批判的に検討し、その問題点と今後の課題を明らかにしたい。

2 「働き方改革」法による労働時間規制

〔1〕立法までの経過

安倍第二次内閣は、成長戦略を掲げ「世界で一番企業が活躍しやすい国」を目指すと公言し、「時間外労働規制」を前面に出して「働き方改革」を進めた。しかし、労働者に「健康に働く権利」を保障するというよりも経営者が望む「高度プロフェッショナル制度（高プロ制）」導入と裁量労働制拡大が「時間外労働規制」と抱き合わせで提案された。

しかし、2017年3月、「政労使合意」で連合が「条件付き」合意をして、市民団体だけでなく労組内にも反発が広がり、連合は対応を変えざるを得なかった。政府は、2018年になって国会に法案を上程したが、裁量労働制調査問題が浮上し関連部分を法案から削除した。高プロについても問題点が指摘されたが、6月末、強行可決された。

〔2〕労働時間関連の新たな法規制（法律、施行規則、指針）の内容

労働時間関連では、次のA)からJ)の改正点がある。

- A) 時間外労働の上限（基準の二重化）
- B) 時間外労働上限規制適用について多くの例外
- C) 長時間労働従事者に対する面接指導など健康確保措置
- D) 中小企業対象に月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）
- E) フレックスタイム制の見直し
- F) 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
- G) 労働時間状況把握義務
- H) 年5日の年休時季指定義務
- I) 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）

J) 産業医・産業保健機能の強化

この中で、労働時間規制は、きわめて複雑で難解なものになった。つまり、

A) 時間外労働の上限（二重化）は、①時間外労働は月 45 時間、年 360 時間が原則、②年間の時間外労働は臨時的な特別な事情がある場合に限り、720 時間以内まで、③原則の月 45 時間を超える時間外労働は年間 6 カ月まで（以上は、事業場単位、休日労働を含まない）、④2 カ月～6 カ月平均は 80 時間以内、⑤単月は 100 時間未満（④、⑤は個人単位、休日労働を含む）。

C)、G)、J) は過労死認定基準の長時間労働をさせることを前提に事後的な「健康確保措置」。

E)、F) は、企業の要望に応える規制緩和、

D)、H) は、「改善」と言えるが、国際水準からは余りにも貧弱な内容。

〔3〕法改正の特徴・問題点

1) 使用者に対するソフトな（生ぬるい）国家規制（段階的適用、多すぎる例外）

EC指令（2003 年）のように、「7 日間で最長労働時間 48 時間+11 時間のインターバル導入」などの方式とするか、かつての女性保護（1日2時間、1週6時間）などの上限時間を明示した規制を選択しなかった。業務、業種、中小企業などへの段階的適用や例外措置が広すぎる。

2) 過労死認定基準の上限規制への「転用」

業務上を事後的に認定するための、2001 年「過労死認定基準」を残業上限規制に「転用」したことは、過労死防止の法・政策と大きく矛盾する。また、①EU 諸国とは、かけ離れた非常識な水準、②経営者への長時間労働が許されるという誤ったメッセージになる、③労災民事裁判への影響などの問題点を指摘することができる。

3) 過半数代表との労使協定等による最低基準の切り下げ方式の濫用

労働基準の「斉一性」の原則から逸脱して、企業別に異なる労働基準を温存する政策を継続し、むしろ拡大した。1987 年労基法改正以降、「労使協定」によって労基法の最低基準を下回る労働条件を容認する方式の濫用が際立ってきた。企業（使用者）を免責する、世界にも例がない「隠れ蓑」。とくに、1947 年労基法制定時は、労組組織率が 50%を超え、過半数代表は過半数労働組合を想定していたが、その後、組織率が大幅低下した（とくに、中小企業、サービス業）。企業別労働組合の「代表性」が問われる中で、過半数代表の正当性が問われている。「労使協定（36 協定）」濫用は時代錯誤。

4) 長時間過重労働の温存と事後的な「健康確保措置」

5) 産業医への過度な依存

6) 労働時間規制それ自体を消滅させる狙い

裁量労働制の拡大、「高プロ」制導入に引き続き、現在、「雇用によらない働き方」拡大の方向を進めるための議論が政府内で進んでいる。「働き方改革法」でも、従来の「雇用対策法」に代わって、「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」となり「雇用によらない働き方」を意識して法の対象とした。

〔4〕 法制定後の主な争点

「働き方改革法」は、法律で具体的な事項を定めず、省令や指針に細目を委任しており、その内容が論議された。その中で、「高プロ」の制度導入要件、②医師の長時間労働規制をめぐる議論があり、他方、教師については、働きすぎが問題となっているが、文科省では抜本的改革ではなく、「一年単位変形労働時間制」導入の方向を示している。また、財界からの要望を受けて「裁量労働制」拡大に向けた方向での議論がされている。

3 健康に働く権利＝労働尊重の権利実現のための課題

〔1〕 健康に働く権利を実現する「労働尊重社会」へ

企業のための「改革」ではなく、労働者の働く権利を実現する視点からの法規制改革が必要である。ILO や OECD は、新自由主義的流れが強まる中で、格差の広がりをなくし、人間らしく働ける雇用（労働）の質の改善を強く求めている。

日本とも酷似した状況にある韓国でも、朴元淳ソウル市政や文在寅政権は「労働尊重」を政策の中心に置き、労働時間短縮、ワークシェア（人員増）など、「労働の量」とともに「質の改善」を目指している。また、狭い意味での労働者だけでなく、中小零細業支援も必要である。

最近、コンビニ店主の働き方が問題になっているように、誰もが人間らしく働けるためには、「お客様は王様（神様）」という日韓両国に共通した社会意識改善も課題として提起したい。

〔2〕 労働条件の中で労働時間の比重を拡大し、まともな雇用の拡大を目指す

ドイツでは「お金より自由時間を」の考え方が強くなっており、参考になる。また、フランスでは、労働時間短縮を「雇用の拡大」と結びつけている。また、「男性片働きモデル」から脱皮して、男女ともに短い労働時間で、家庭生活を共同で支える働き方の実現の課題とも深く結びついている。

さらに、労働時間短縮を、健康維持、生活時間確保、男女平等実現とともに、人員増＝「雇用の量」拡大（ワークシェア）と結びつけることが重要である。

この点では、韓国（ソウル市）が、非正規雇用の解消と、労働時間短縮を結びつける労働政策を進めていることが参考になる。 → (参考図) ソウル市・労働時間短縮モデル

〔3〕 企業単位の最低基準切り下げから労働尊重国家による労働者保護の規制へ

企業間格差を是正する諸政策と合わせて、国家法による超企業的規制の役割が重要と言える。この点で、「36 協定」方式の見直しが重要と考える。

なお、これとの関連で、連合が進めている「Action36」をどう評価すれば良いか？

〔4〕 労働者を真に代表する労働者代表を通じた、労使対等集团的関係回復

本来は、EU諸国のように企業横断的な労働協約による規制が理想であるが、当面は、それに代わる市民団体の取り組みや、地域別ユニオン、業種・産業別労組運動との連携が重要。

4 健康で働く権利を実現するための社会化・ネットワークの拡大を

「健康に働く権利」実現のために、全社会的に「イシュー」（世論化）する工夫や、社会的に問題企業を監視する取り組みが重要となる。

これまでの経験から、参考となるのは、

日本・過労死防止運動→過労死防止法制定

・労働基準オンブズマン→サービス残業摘発

・36協定の情報公開請求・裁判

韓国・非正規労働センター、不安定労働撤廃連帯 →非正規労働運動

→雇用形態公示制度（インターネットで公表）

・最低賃金連帯 →最低賃金大幅引き上げ

・「過労死 OUT 対策委員会」 →弾力的勤労制拡大反対

（参考図）ソウル市・労働時間短縮モデル

