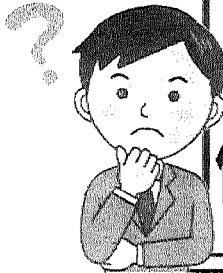
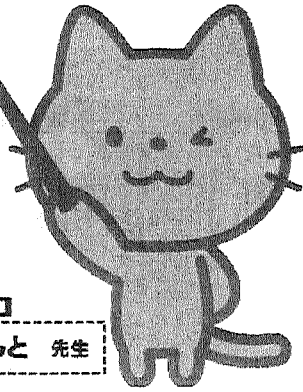


ニヤニヤ にゃんと! そうだったのか No. 004

## 働き方改革一括法案って何? いい話じゃないの?



おしえ てえや くん



にゃんと 先生

**お** にゃんと先生、国会が働き方改革でもめているけどどうして?

**にゃんと** まず、働き方改革関連法案(働き方改革一括法案)について理解しよう。法案は、時間外労働の上限規制、裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金等を一本化し、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働者派遣法、労働時間等設定改善法、パート法、労働契約法の八本の法改正を一括して法案化したものなんだ。

**お** 何が問題なの?

**にゃんと** 国会がもめているのは、本法案の裁量労働制の拡大に関して政府が出した労働時間の比較が恣意的に裁量労働の方が短くなるよう加工された疑いがあり、不適切だったことによるものだが、この法案は、労働時間、賃金制度など多岐に渡るほか、労働時間の短縮と「規制緩和」といった正反対の法律案を一括法案としたことだ。

**お** なるほど。でもどうして一括にしちゃったの?

## 労働者本位の働き方改革を!

**にゃんと** 大きく分けると、①時間外労働の上限規制、②同一労働同一賃金は財界がいやがる法案、③裁量労働制の拡大、④高度プロフェッショナル制度は財界が求める法案だが、バラバラに審議をすれば前者(①②)は成立できても後者(③④)は、反対が多く強引に成立させれば政府に対する批判が大きくなる。だから、アムとムチを一緒にしちゃったんだ。

**裁量労働制拡大で係長にも適用**

**お** 裁量労働制の拡大って何が問題なの?

**にゃんと** 労働時間とは関係なく、労使で定めた時間働いたものとみなす制度で、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務に適用できることになっており、専門的職種・企画管理業務などの職種に限定されている。労働者にとっては自らの「裁量」で仕事ができる反面、何時間働いても残業代は支払われない。だから会社側による濫用の危険性が指摘されているんだ。

### 裁量労働制拡大対象業務

- ①「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該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「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該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、当該顧客に提案する業務(主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く)」

**お** なるほど。この制度が拡大されたら、企業は残業代が不要になるからコストは下がるし、より一層コストを下げるためにより高い成果を労働者に求めれば、労働者は長時間労働を強いられるってことだね。

**にゃんと** そのとおりだ。労働時間資料の精査のため裁量労働制は今国会審議を断念したけど、次期国会では提案されるだろ。政府は、右囲みの業務において裁量労働の拡大を予定しており、①の「当該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」により、係長やチームリーダーなど

	手続	年収要件	法定労働時間	休憩	法定休日	残業代金
通常	労使協定	-	○	○	○	○
裁量労働制	専門業務型	無し	○ (みらい)	○	○	○
	企画業務型					
高度プロフェッショナル制度	労使委員会	1,075万円以上	×	×	×	×

**お** 極めて広範な労働者が適用対象となる恐れがある。

**にゃんと** それは大変だね。

**裁量労働よりひどい制度も?**

**お** 高度プロフェッショナル制度は?

**にゃんと** 裁量労働制と似ている。

労働時間の上限規制

現行		法律案要綱
原則	1日8時間、週40時間	
例外	<p>&lt;労働省告示の限度時間&gt;</p> <p>・時間外労働 =月45時間、年360時間 ※休日労働含まず</p>	<p>&lt;全体にかかる上限~罰則付き&gt;</p> <p>・坑内労働等の時間外労働 =日2時間以内</p> <p>・時間外労働+休日労働 =月100時間未満</p> <p>・時間外労働+休日労働 =月平均80時間以内</p>
例外の例外	<p>&lt;臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合&gt;</p> <p>・1年に6回まで ※時間数に規制なし</p>	<p>&lt;通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合&gt;</p> <p>・1年に6カ月以内</p> <p>・1箇月について100時間未満(休日を含む)</p> <p>・通常予見される時間外労働も含み 年720時間以内(休日は含まず)</p>

違いは、裁量労働制だと、みなし労働以外の仕事に対して残業代を支給することになるが、高度プロフェッショナル制度は、労働基準法の定める法定労働時間や休日などの規制が外されるから残業代の概念がなくなる(表面表参照)。裁量労働制をより個人請負に近づけたイメージだ。

上限が過労死ライン超え?

お. そんなんだ。  
お. 労働時間の上限規制はいい話ですよ。  
お. 残念ながら、イメージだけだ。だから過労死遺族のみなさんは、「実効性がない」と反発している。「時間外限度基準告示」(H一〇労働省)を法律に格上げしただけであり、年間最大九六〇(八〇H×一二月)時間の時間外・休日労働が可能で、過労死ラインをはるかに超える働かせ方を容認する法律となってしまうんだ(上表参照)。  
お. でも三六協定(下囲み参照)で月四五時間しか認めなきや良いんですよね。  
お. そのとおりだ。但し、公務職場では協定無しに、

たる年収一〇七五万円以上(予定)の労働者を対象としている。しかし、経団連は、かつて「四〇〇万円以上の労働者に適用」としていたこともあり、制度が導入されてしまえば、いつ年収要件が撤廃・引き下げられるか解らない。

お. なるほど。派遣法や裁量労働制の経緯を見れば、年収要件の引き下げは容易に想像できますね。しかも、今国会審議の見送り対象にはなっていないんですよ。

お. これも反対論や賛成論が分かれるところだ。非正規労働者の不利益待遇の是正につながる部分もあり、一定の評価は出来る。但し、「同一労働」の定義に問題があり、ガイドラインでは将来の役割的期待や転勤の有無等における賃金格差を認めており、結果的に「格差を合法化するだけ」となる危険性もあるんだ。また、労使協定による均等・均衡待遇規定の適用除外により、派遣労働者の均等・均衡待遇の確保が除外される恐れがあるなど問題も多々あるんだ。

お. 名前が「働き方改革」だから、労働者にとって良い法案かな? 思っていたけど、問題が多いんですね。「公務員には関係無い」なんて考えているとひどい目に遭わされる可能性があるんですね。

お. そのとおりだね。併せて、経産省が中心となって検討を進めてきた「雇

用関係によらない働き方」についても注視していく必要がある。

運用次第で格差が合法化?

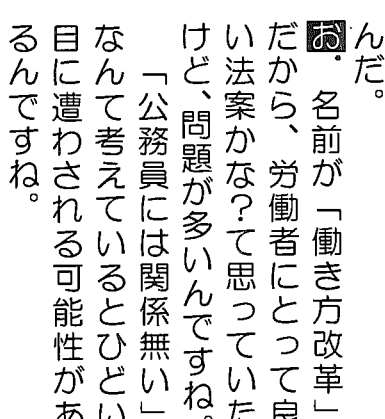
お. 同一労働同一賃金については?

お. 「雇い入れ」ってなんですか?  
お. 簡単に言えば、「請負労働」「フリーランス」のことだ。つまり、一人親方で成果を請負で受注する契約だ。労働契約ではないから、労基法も適用されない。「同一労働同一賃金」が法制化されても「請負」だから適用もされない。

お. そんなに簡単にできるのか? 企業側は、請負者をどうやって探すのか? 請負者側は企業をどうやって探すのか? 難しいよね。

お. 確かに。だから職業紹介事業者が仲介するんだ。解りやすい例えば派遣業の場合、派遣登録をして派遣されているが、職業紹介は職業紹介、事業者登録して職業紹介事業者から紹介で「請負」ってなるだけだ。

お. 企業は安価で労働力を入手し、紹介事業者は面倒な人材管理から解放される。被害を被るのは保護から外れた労働者ってことだね。



雇い入れなら働きたくない?

お. そのとおりだね。併せて、経産省が中心となって検討を進めてきた「雇

東海建設支部では職場や組合活動に関する疑問や不満、提案等を募集しています。  
お気軽に、以下のアドレスまでご連絡ください。  
組合として必要な対応の他、質問は紙面等でも報告させていただきます。  
toukai\_kikanshi@ybb.ne.jp

ご質問・ご意見箱  
toukai\_kikanshi@ybb.ne.jp  
あてにメールまってるにゃん!

**36協定とは**  
「36(サブロク)協定」とは「時間外・休日労働に関する協定」のことで労働基準法第36条で「労働者は法定労働時間(1日8時間1週40時間)を超えて労働させる場合や、休日労働をさせる場合には、あらかじめ労働組合と使用者で書面による協定を締結しなければならない」と定められており、この協定の範囲内でしか時間外・休日労働は認められません。