

◆ 裁量労働制拡大に向けた検討開始か

企画業務型裁量労働制の適用拡大を図る労働基準法改定案は、不適切な調査データの存在が明らかになり、働き方改革関連法案から当該部分が削除されました。

その後設置された厚労省の「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」の報告書（2018年12月）では、2019年度の早い時期に新たな調査を実施し、結果がまとまり次第、労働政策審議会労働条件分科会に提出するとしています。

実態把握は重要ですが、規制緩和ありきの姿勢で調査を行うことがあってはならず、むしろ違法な「裁量労働」が蔓延し、過重労働の温床となっている実態や、導入要件の曖昧さが監督指導を困難にしている実態を浮き彫りにし、実効ある法規制（要件の明

確化や対象業務の限定化等）へつなげていくことが重要です。

◆ 大学生の就職活動早期化に歯止めを

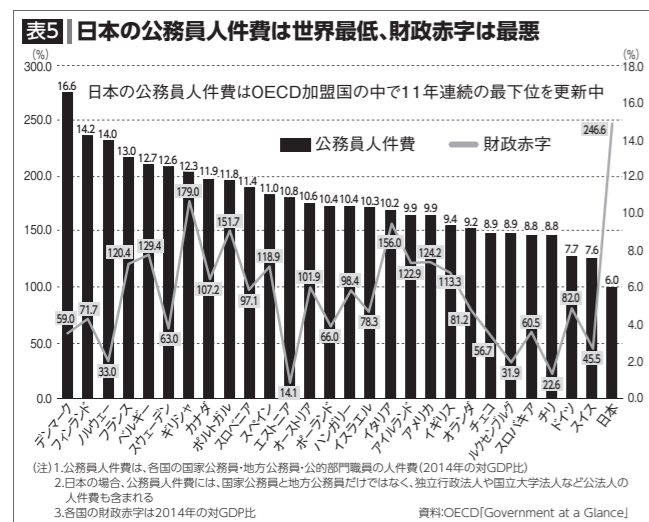
大学生の就職活動に関して、日本経団連は2018年10月、採用選考に関する指針を今後策定しない意向を示しています。

これに対して政府の関係省庁連絡会議は、現行ルールを2020年度まで維持することを確認しましたが、日本経団連は「政府の諸会議で議論すべき」と主張しています。しかし、採用活動の期日を定めたルールは多くの企業や学校で定着しており、これを廃止すれば、ルールなき就職活動となり、際限のない早期化で大混乱を招きかねません。

減り続ける国家公務員、そして労働行政職員

◆ 国家公務員数は、先進国の中で極端に少ない

OECD（経済協力開発機構）が2年に1度発表している各国の公務員人件費（対GDP比）の国際比較では、日本の公務員人件費は最低の6%であり、公表されている2014年まで11年連続の最下位です（※表5）。



この点では、深刻な財政赤字の解消の手段として公務員人件費（公務員数）の削減を求める声がありますが、いくら公務員を減らしても財政赤字は増え続けており、有効な手段とならないことがはっきりしています。実際、日本の国家公務員人件費は2002年度の100,095億円から2016年度には51,937億円と半減していますが、財政赤字は2002年度の535.7兆円から2016年度の907.9兆円と倍増しています。

まったく逆の例もあります。例えば、デンマークでは、公務員人件費がGDP比16.6%とOECDの中で最高であるにもかかわらず、財政赤字はGDP比59%ときわめて低水準です。もはや、公務員総人件費（公務員数）を削減しても財政赤字の改善に結びつかないことは明らかです。

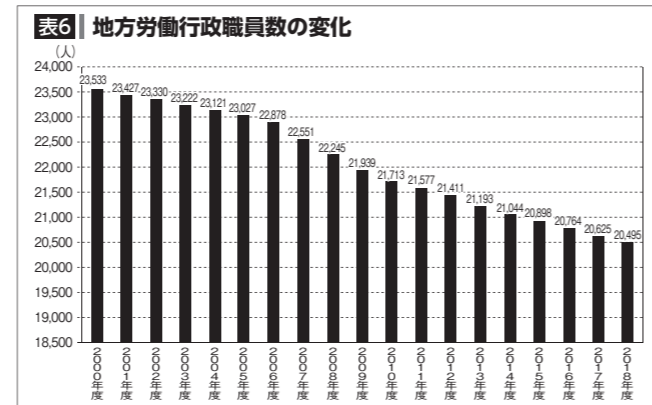
◆ 国家公務員削減の「新計画」が浮上

ところが、政府はさらなる国家公務員削減を狙っています。

◆ 地方労働行政職員の削減は10年間で1,750人

国家公務の中で、とくに大幅な人員削減が続いている分野の一つが労働行政です。

労働行政は「働き方改革」の推進などを担う分野ですが、労働者や事業主と直接接している第一線の労働行政（労働局、公共職業安定所、労働基準監督署）では、10年間で1,750人もの削減となり、今後の業務運営に大きな困難を抱えています（※表6）。



とくに注目したいのが、労災補償等を担う部署の人員減です。厚労省は、長時間労働の是正が急務であるとし、監督指導（労働基準法等の施行）を担う部署を強化するため、労災補償を担う部署を大幅に減員しているのです。しかし、労災保険の請求件数は増加を続けています。とりわけ、膨大な調査を要する精神障害等に係る労災請求は5年前と比べて500件も増え、このままでは、迅速かつ公正な労災補償が困難となり、労働者の権利を後退させかねません。監督指導を担う部署の強化は必要ですが、それは「純増」で行うべきです。

行政体制の確立を
全労働は「現下の雇用失業情勢をふまえた労働行政体制の整備をめざす請願署名」（国会請願署名）にとりこんでいます。請願の趣旨に賛同いただき、署名に協力いただきますようお願い申し上げます。

国会請願署名にご協力をお願いします。
全労働省労働組合 <http://www.zenrodo.com/>



政府が「最大のチャレンジ」と位置づけた「働き方改革」では、長時間労働の是正や均等・均衡待遇の実現など、いくつもの重要な課題が掲げられています。しかし、どれほど優れた法令ができて、それを円滑に施行する行政体制がなければ「絵に描いた餅」です。労働行政（労働局、労働基準監督署、公共職業安定所）は、連年の定員削減（10年間で1750人減）によって縮小の一途をたどっています。働き方改革関連法が施行（一部の改定は猶予措置あり）される2019年度においても、実に120人もの定員が減らされます（労災部署の人員減はとくに顕著です）。労働行政の体制を整備（増員）し、実効ある行政運営のもとで、働く者の諸権利を確立しましょう。

◆ 働く者の権利が軽視されている？

国家公務員の定員は毎年の内閣人事局の査定によって決まります。これを省庁別に見ていくと、大きく人員を増やしている省庁と大きく減らしている省庁がはっきりと分かれています。法務省は前年度比432人の純増（出入国在留管理庁の新設等）、財務省は同じく175人の純増（金融監督体制の体制整備等）、内閣府に新たに設置されるカジノ管理委員会でも95人が認められています。一方、厚労省は前年度比93人の純減です。とくに、「働き方改革」の推進を担う地方労働行政では、前年度比120人もの純減となっています。このように、行政各分野における定員の増減を見ていくと、労働行政が担う諸課題は果たして「重要政策」なのでしょうか。大きな疑問符がつきます。

◆ 過重労働・ハラスメント・格差解消…課題は山積

労働行政の職員が大きく減少する中、働く者の実情をめぐって様々な課題が指摘されています。

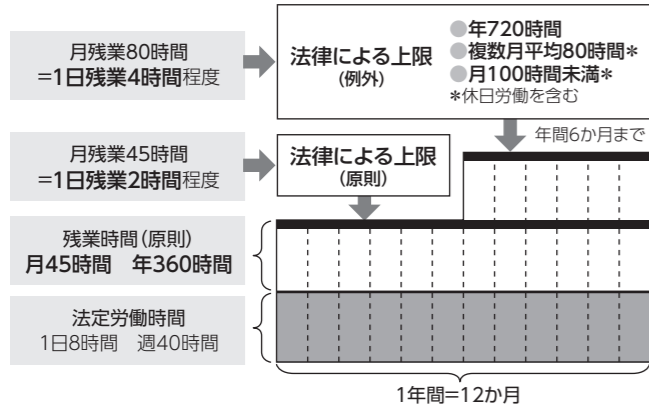
過労死・過労自死につながる「過重労働」は依然として深刻です。総務省「労働力調査」によると、いわゆる過労死ラインに匹敵する1週間の労働時間が60時間以上である者の割合は7.7%（2017年）にも及んでおり、高い水準が続いています。職場におけるハラスメントの広がりも止まりません。いじめや嫌がらせに関する労働相談件数は年間7万件を超え（厚労省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」）、ハラスメントを防止するための実効ある法整備が急務です。不合理な格差や貧困の解消も遅々として進みません。非正規労働者は2千万人を超え、労働者全体の37.2%（2017年）を占めています（総務省「労働力調査」）、不合理な格差のもとで不安定な雇用と低処遇を強いられています。こうした中、政府が「最大のチャレンジ」と位置づけた「働き方改革」では、長時間労働の是正や均等・均衡待遇の実現、ハラスメント対策など、いくつもの重要な課題が掲げられています。これらの課題を解決し、すべての働き手にディーセントワークを実現するには、「人間らしく働くための法制的整備」（2～3面に関連）と「充実した労働行政体制の確立」（4面に関連）が不可欠です。

働き方改革関連法の施行(原則2019年4月)にどう対応するか

◆ 労働時間の上限は労働組合等が決める

「働き方改革」の柱の一つが長時間労働の是正です。改定労働基準法では、時間外労働の上限を原則月45時間、年間360時間と定め、これを超える時間外労働を想定した「特別条項」(労使協定)を結ぶ場合であっても、その適用は6か月を限度とし、かつ年間720時間を超えることはできません(中小企業は2020年4月施行)。※ **表1** |

表1 | 新たな労働時間の上限規制



また、これらの上限に加え、時間外労働と休日労働を合わせた労働時間についても、①2~6か月をそれぞれ平均して月80時間以内、②1か月で月100時間未満という2つの上限が定められています(中小企業は2020年4月施行)。ただし、これらの上限は、広範な業種・業務を対象として適用猶予・除外措置が設けられています(※ **表2** |)。また、小売業(10人未満)等の特例措置(週44時間制)もそのままです。

表2 | 適用猶予・除外の事業・業務

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。 この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合、事業主はその者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

◆ 豆知識 時間外労働

労働基準法上の時間外労働とは、法定労働時間(原則1日8時間、1週40時間)を超えて働くことです。一方、法定労働時間の範囲内で定めた就業規則上の労働時間(例えば、1日7時間)を所定労働時間と呼びます。法定労働時間を超えて労働させるには、三六協定の締結・届出や割増賃金の支払いが必要です。なお、割増賃金は、算定基礎賃金を所定労働時間で除し、割増率を乗じて算出します。

◆ 豆知識 休日労働

労働基準法は、1週1回以上又は4週4回以上の休日を与えることを使用者に義務づけており、これを法定休日と呼びます。法定休日に労働させる場合には、三六協定の締結・届出とともに割増賃金(1.35倍以上)の支払いが必要です。他方、法定休日以外の休日に労働させることは時間外労働に該当し、他の日の時間外労働と合わせて1週40時間を超える場合には、三六協定の締結・届出や割増賃金の支払いが必要です。

これほど広範な適用猶予・除外措置が定められていることは、人間らしく働くための最低労働条件(1条2項)を定めた労働基準法の基本的性格を歪めており、早急な解消が求められます。他方、これらの定めの大前提を忘れてはなりません。すなわち、時間外労働・休日労働は労使の合意(三六協定)した範囲でしか行わせることができないということです。三六協定締結の当事者である労働組合又は過半数労働者代表は、新たな上限規制の不十分さを十分考慮し、協定締結に臨むことが重要です。このほか、改定労働基準法では、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ(2023年4月施行)、使用者への年間5日の年次有給休暇の取得義務づけなど、改定労働安全衛生法では、労働時間の状況(労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等)の把握義務などがそれぞれ盛り込まれています。

◆ 豆知識 三六協定

時間外・休日労働に関する労使協定であり、労働基準法36条で要件や手続きが定められています。法定労働時間外や法定休日に労働させる場合には、同協定を締結し、労働基準監督署長に提出しなければなりません(協定・届出なく時間外労働を行わせる行為には罰則が適用されます)。協定の当事者(労働者側)は、当該事業場に過半数を組織する労働組合があればその労働組合、なければ過半数の労働者を代表する者です。この場合、労働者代表は投票等の民主的手続きで選出される必要があります。また、締結された三六協定を労働者に周知することが必要です。

◆ 実効ある均等・均衡原則をどう実現するか

「働き方改革」のもう一つの柱が、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。同一企業の中で正規労働者と非正規労働者(パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者)との不合理な待遇差の是正をめざしており、具体的には次のとおりです。第一に、裁判の際に判断基準となる「均等待遇規定」と「均衡待遇規定」が整備されています(パートタイム・有期雇用労働法)。「均等待遇規定」は、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合に差別的取扱いを禁止するものです。また、「均衡待遇規定」は、前記①及び②が異なる場合であっても、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。

派遣労働者については、特別の規定が設けられており、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務づけられています(※ **表3** |)。

なお、どのような待遇差が不合理なのかについて、「同一労働同一賃金ガイドライン」(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)が定められています。

第二に、非正規労働者と正規労働者との待遇差の内容や理由等について、使用者の説明義務が強化されています。

第三に、労働行政による使用者への助言・指導等や紛争解決手続きが整備されています。

表3 | 派遣労働者の均等・均衡待遇の仕組み

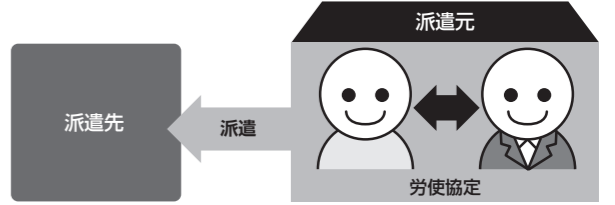
①派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

しかし、これらの規定が整備されても、働く者が声を上げなければ何も変わりません。これらの法令やガイドライン(指針)を積極的に活用して労働条件を改善し、均等・均衡待遇を実現する労働組合のとりにくみが重要です。

②労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



- 派遣元事業主が労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

新たな「働き方改革」等の動きにも注目しよう

◆ ハラスメント防止に向けた法整備

厚労省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は2018年12月、「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」と題する報告書をまとめ、厚労大臣に法整備(女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法)を求めています。このうち、職場のハラスメント防止対策等について、①事業主にパワハラ防止のための雇用管理上の措置を義務づける、②事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定する、③紛争解決に向けた調停制度等や助言・指導の措置を法定する、④セクハラに関して相談した労働者等への不利益取扱いを禁止するなどが盛り込まれています。いずれも一歩前進ですが、①ハラスメント禁止の規定と整備、②ハラスメント行為の定義・範囲の整備(顧客・利用者等からのハラスメントを含める等)、③実効性確保に向けた行政体制整備などの課題が残されています。

◆ 雇用のモラルを破壊する解雇の金銭救済制度

2017年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」では、解雇の金銭救済制度について速やかに専門的検討を行うよう求めています。これを受けて厚労省は「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を立ち上げ、議論を進めています。しかし、こうした制度の導入は、解雇を「金銭問題」としてとらえるもので、「カネさえ払えば首切り自由」の風潮を広げかねず、その弊害は甚大です。必要なことは、違法に解雇された労働者に就労請求権を認めるなど、原職に復帰しやすい条件を整備することです。

◆ 雇用によらない働き方の「法的保護」は急務

幅広い産業分野で雇用と自営の中間的な働き方が広がっています。こうした働き手の保護をめぐるのは、①契約内容の決定・変更・終了ルールの確立、②報酬の適正化、③災害時の補償、④育児・介護等との両立、⑤紛争解決制度の整備などが必要との声が上がっています。

現在、厚労省の「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で議論が進められていますが、すべての働き手にディー

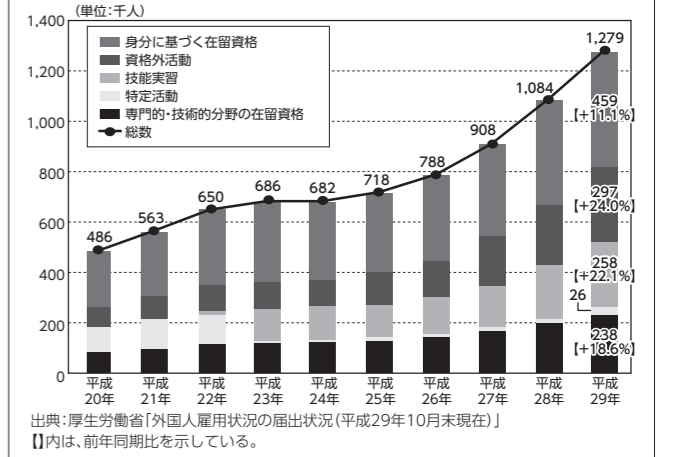
セントワークを保障する観点から、実効ある法整備(具体的には、①労働者概念の拡張、②準労働者概念の確立と労働法の一部準用、③自営で働く者への新たな保護措置の創設等)を急ぐ必要があります。

◆ 外国人労働者の人権保障は待たなし

新たな在留資格の創設等を内容とした改定出入国管理法が2018年12月に成立しています。新たな仕組みは、深刻な人権侵害が指摘されている外国人技能実習制度の仕組みをほぼ踏襲しており、人権侵害の広がりが懸念されています。そのため、①内外のプローカーを排除し、外国人労働者の職業斡旋を公共職業安定所に一本化し、海外の送出機関も国又は公的な団体に限ること、②賃金控除の項目・内容を適正化すること、③離職(再就職)の自由を保障すること、④「日本人と同等以上の報酬」の実効を確保すること、⑤失踪労働者の権利保障を図ること、⑥外国人労働者の専門的支援は公的機関又は第三者機関が行うことなどの措置が必要です。

また、すでにある外国人技能実習制度や在留資格「留学」で働く外国人労働者の無権利状態(最賃違反、労災、暴力・セクハラ等)も明らかとなっており、こうした労働者の権利を十全に保障する立場から、抜本的な見直しが求められています(※ **表4** |)。※詳しくは、「『新たな在留資格に基づく外国人労働者の受け入れ拡大』に対する意見(全労働HP)」を参照してください。

表4 | 在留資格別にみた外国人労働者数の推移



出典:厚労省「外国人雇用状況の届出状況(平成29年10月末現在)」
[]内は、前年同期比を示している。