

働き方改革関連法案要綱に反対する会長声明

2018年2月14日

群馬弁護士会 会長 釘島伸博

政府は、2017年9月、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」において、労働基準法等の改正に関する考え方（以下「要綱」という。）を示し、2018年1月22日に召集された通常国会に、これに沿った法律案が上程される見込みである。

しかし、要綱は長時間労働の是正措置や非正規労働者と正規労働者との格差是正措置としてはなお不十分であり、以下に述べるとおり、むしろ長時間労働の実態を助長しかねない内容が含まれるなどの点において問題が多い。

まず、はじめに、政府が、各々が重要ないくつもの法律の改正を一括法案として審議しようとしていることが大きな問題である。

政府は、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すべて一つの法律案に一本化し、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、労働契約法という8本にもわたる法改正を一括して法律案としている。

正規労働者と非正規労働者の労働条件の格差を是正することを目的とする同一労働同一賃金関連法案と労働基準法の労働時間法制を大きく変更するという全く異なる立法目的と趣旨の法律案を一本化して国会で審議することに問題があるのはもちろんのこと、特に労働基準法の改正に関しては、長時間労働を抑制するための新たな「規制」である時間外労働の上限規制と、労働時間法制の「規制緩和」である裁量労働制の拡大・高度プロフェッショナル制度（専門職対象のホワイトカラー・エグゼンプション）という正反対の法律案を一括法案とすることには大きな矛盾がある。本来、立法目的と制度趣旨の異なる法案は国会へ個別に提出し、丁寧な審議を行うべきである。

それにもかかわらず、政府が一括法案としたことについては、政府のねらいが、「働き方改革の推進」という印象の良い名称を付す一方、その内容を複雑化させることで、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度等の問題点が含まれる法案であることを分かりにくくするとともに、労働基準法改悪法案と時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金を一括法案にすることで、法案全体に対して反対しづらくすることにあると評価されても致し方ない。

このような矛盾する内容の法案を一括りにする一括法案を容認することはできない。

次に、要綱は、企画業務型裁量労働制の拡大や特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設を含んでいる。

しかし、前者は、実態において事実上裁量があるとはいえない就労についてまで、労働時間規制が及ばなくなりかねない点で問題がある。そもそも裁量労働制は、その制度導入当初より残業代や割増賃金の節約のために悪用される危険性が指摘されており、現在もその危険は続いている。具体的には、みなし労働時間よりも実労働時間の方が長い事業所が多く存在し、長時間労働となっている。また、裁量労働制の要件を備えていないにもかかわらずこれを濫用している事例も少なくない。このような現状に対する対策を行わずに対象業務を拡大することは残業代の支払いもない長時間労働を増やすことになりかねない。

後者の高度プロフェッショナル制度の創設は、労働者の命と健康の確保の視点からして、年収の多寡によって労働時間の規制緩和が認められることは不合理であること、今後適用対象者が拡大することへの実効的な歯止めがないこと等の点で問題が大きい。

これらは、いずれも、長時間労働・過重労働を強いられている現状を承認し、これを助長するものである。当会は、これらの問題点については、すでに、2015年3月19日付『労働基準法等の一部を改正する法律案要綱』に反対する会長声明」にて指摘していたところである。

更に、要綱は、原則、月45時間、及び、年360時間の時間外労働の上限規制を設けるとしているものの、臨時的な場合に1年のうち6か月については1年720時間を超えない範囲でこの原則を超える時間外労働を認め、また、時間外労働に休日労働を加えた労働時間についてはその合計が1か月100時間未満まで、及び、複数月平均が月80時間を超えない範囲までであれば時間外・休日労働を許容している。その結果、要綱では、月80時間、年960時間までの時間外・休日労働が可能とされている。かかる例外として許容される労働時間は、厚生労働省が過労死の認定基準として定める労働時間数（いわゆる過労死ライン）に匹敵する時間数であり、かえって過労死ラインまでの長時間労働を許容することになりかねない点で極めて問題である。

また、以下のとおり上限規制の適用例外業務を多く設けていることも問題である。

すなわち、新たな技術、商品又は役務の研究開発業務従事者については上限規制そのものを適用しないとしている。また、自動車運転業務従事者、

建設業務従事者及び医師について規制を5年間猶予した上で規制内容を緩和しているのである。これら例外となった業種は、いずれも長時間労働による過労死・精神疾患が多い業種であり、かかる業種を規制の例外とすることは過労死等を放置・助長することになりかねない。

加えて、同一労働同一賃金関連法案についても、要綱は、派遣労働について、派遣元が派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者と一定の事項について書面で労使協定を締結したときは、派遣労働者と派遣先労働者との間の均等待遇・均衡待遇にかかる規定を適用しないとしている。

これによって、派遣元が、過半数労働組合又は過半数代表者と一定の要件を定める労使協定を締結することによって、派遣労働者に本来であれば認められる権利（派遣先労働者との均等・均衡待遇を求める権利）が奪われることになるが、派遣労働者が均等・均衡待遇を求めることができるという重要な権利を労使協定によって制限することは派遣労働者の法的権利を形骸化することになる。そして、労働組合の組織率が低いことから、労働者の過半数代表制度が適正に機能しているとは言いがたい日本の雇用社会の現状において、労使協定により派遣先労働者と派遣労働者の均等・均衡待遇規定を適用除外できるとすることは、使用者が均等・均衡待遇を受ける派遣労働者の権利を不当に奪う結果になりかねない。

以上のとおり、要綱は、矛盾する内容の法律案を一括りにして審議しようとしている点で、そもそも不適切である。

また、その内容を見ても、長時間労働の歯止めとしては不十分であるし、正規労働者と非正規労働者の格差是正にも不十分である。一方で、要綱は、企画業務型裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度の創設等により長時間労働を助長しかねない内容を含むものであり、労働者の命と健康の保持の観点からすれば、これをそのまま法制化すべきではない。

よって、当会は、要綱に反対するものである。