



No.24

# mi.ra.i.e

つなごう・未来へ

出版に働くものだからこそ、できること

2017年11月10日発行

編集・発行 出版労連（日本出版労働組合連合会）〒113-0033 東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2階

TEL 03-3816-2911 FAX 03-3816-2980 E-mail rouren@syuppan.net URL <http://www.syuppan.net/>

## 「働き方改革」の欺瞞



### 働き方改革推進一括法案を斬る！

棗 一郎（弁護士、日本労働弁護団幹事長）

#### 「一括法案」の問題点

2017年9月15日、労働政策審議会は厚生労働大臣に対し、「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」（以下「働き方改革推進一括法案要綱」または「法律案要綱」）について、「概ね妥当」という答申を出した。

この働き方改革推進一括法案要綱の最大の問題点は、それぞれ立法趣旨と目的が異なる8つの法律の改正案を「一括法案」とすることである。すなわち、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（以下高プロ）、同一労働同一賃金等をすべて一つの法律案に一本化したうえで、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

たる法律の改正を一括して通そうとしている点である。

そもそも、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することに問題があるのはもちろんのこと、とくに労働基準法の改正に関しては、新たな「規制」である企画業務型裁量労働制の拡大・高プロ（専門職対象のホワイトカラー・エグゼンプション）という真逆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、別々に提出し、国会においてていねいな審議を行うべきであり、一括法案とすることに強く反対する。

## 連合の労働者代表委員も反対意見

上記労政審の答申における労働条件分科会の報告では、労働者代表委員から、「法律案要綱全体については、過労死・過労自殺ゼロの実現はもとより長時間労働の是正に向けた罰則付き時間外労働の上限規制の導入という労働基準法70年の歴史の中での大改革をはじめ、中小企業が適用猶予された月60時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引き上げ、年次有給休暇について年間5日の時季指定義務を使用者に課すこと等、評価すべき内容が多く盛り込まれている」としながら、「一方、要綱第一の五の企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大及び要綱第一の六の特定高度専門業務・成果型労働制（高プロ）の創設については、当分科会で指摘してきた懸念点について、労働者の健康確保の重要性に関する公労使三者の共通認識の下、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがお払拭されておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない」との意見が付け加えられた。

連合の委員も、今年7月の臨時中央執行委員会で決議されたとおり、高プロと裁量労働制の拡大には反対であるとの意見を明確にした。

## 安倍政権の狙い

これらの法改正を一括法案とした政府の狙いは、「働き方改革の推進」という聞こえのいい名称を付して、法案の内容が矛盾したものであ

ることを国民の目から覆い隠すことと、労基法改悪である時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金との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。

高プロや裁量労働制の拡大を狙った労基法改悪法案は2015年に国会に上程されたまま、「残業代ゼロ法案」とか「過労死促進法案」と野党や労働側から激しい批判を浴びて、2年間審議入りすらできなかった。今回の一括法案は、このような不良品の抱き合わせ商法ともいべき法案であり、朝日新聞によれば、「売れない商品を押しつける商法。残業の上限規制に『残業代ゼロ』を抱き合わせ。それは不公正取引ではないの」（9月9日夕刊「素粒子」）という批判や、旧民進党の衆議院厚生労働委員会委員の井坂議員は、「売れない不良品の抱き合わせ販売」である（9・14院内学習会での発言）と一括法案の本質を突いた批判をしている。

10月22日の総選挙の結果によりどのような内閣ができるのか不透明であるが、仮に自公政権が続くとすれば来年の通常国会に働き方改革推進一括法案が提出されることは間違いない。しかし、このような国民や労働者を騙すような法案の審議入りを決して許してはならない。少なくとも、裁量労働制の拡大や高プロの導入という、我が国の労働時間制度を根本から覆しかねない「働かせ放題の法案」が含まれている以上、一括法案には断固として反対である。（10.15記）



## どアホノミクスの断末魔

浜 矩子 著

「働き方改革」の狙いは「労働者の奴隷化」とであると浜矩子さんは明らかにする。それを打ち出した「働き方改革実現会議」の内容は内閣官房と経団連の合作ともいわれている。

「働き方改革」とは成長の隘路打開、生産性向上のためであって、労働者のためのものではない。「多様で柔軟な働き方」は雇用されない個人請負のような働き方の拡大につながり、それは何の保障・保護・権利もない孤独な渡り職人的存在を生み出す。このとんでもない事態に対し、ケアリング・シェア（気遣いのある分かち合い）社会をめざそうと結ぶ。

価格 800 円＋税  
発行 KADOKAWA  
東京都千代田区富士見 2-13-3  
ナビダイヤル 0570-002-301



## 労働時間と賃金の関係が断ち切られる？

入戸野 洋一（出版労連労働時間・労働環境対策部／医学書院労組）

9月28日、臨時国会冒頭で衆議院が解散された。この国会では政府が進める「働き方改革」として、計8本の法律改正案が一括審議される予定だった。安全保障にかかわる極めて重要な法案が一つひとつ吟味されることなく、一括して改正された手法が、今度は労働者の権利や働き方を規定する諸法を対象に行われようとしていたことになる。

法案は“待機状態”であり、選挙が終わって国会が召集されれば、閣議決定後にただちに審議入りという可能性も低くない。

### 残業代ゼロ？ 脱時間給？

これら改正法案のうち「高度プロフェッショナル制度」について取り上げる。本制度は、年収1075万円以上を得て労働時間と成果との関連性が薄い高度な専門知識を要する仕事に従事する労働者を対象とし、本人の希望や業務範囲の明確化などの要件が満たされれば、労働時間規制や時間外・深夜の割増賃金などの労働基準法の規定が適用外となり、時間給による縛りがなくなるというものだ。

「残業代ゼロ」や「脱時間給」と呼ばれているが、本制度がめざすところは“労働時間と賃金の関係を断ち切る”ことにあるのだという。

### 長時間労働をかえって助長？

では、“時間給を脱する”意義はどこにあるのか。本制度の議論の場となった「働き方改革実現会議」の議事録を読むと、推進派の委員からは時間給を基本とした現在の労働法制では無駄な残業、不本意な長時間労働が生じやすく、加えて多様化した働き方を一律に規制すると産業競争力向上の足かせになるとの主張がなされている。また、仕事は時間（量）ではなく、成果（質）で評価すべきだとする見解も示されている。「成果さえあげれば早く帰れるんだから、無駄な残業は減るでしょ」という理屈でこの制度を推進する声もある。確かに一見すると一理ある主張にも思えるのだが、すぐに疑念がわいてくる。

「時間」はある意味で絶対的な尺度だ。誰にとっても1日は24時間だし、このうち何時間を労働時間に割いたかは、客観的なデータとして示すことができる。しかし、「成果」はどうだろう。個々のプロジェクトで、達成すべき目標（ノルマ）を定めることは可能だが、そもそも目標設定に無理がある場合、労働者は労働時間でその穴埋めをしなければならなくなる。さらに、チームで成果をあげなければならない場合、業務配分が適切になされないと、誰かに思わぬしわ寄せが行き、集中的な長時間過密労働がおきる恐れもある。

これまで労働に対する対価は「時間」を基準に支払われてきた。確かにこの方法には欠点もある。しかし、基準を「成果」に切り替えれば、評価尺度が曖昧になり、評価者によって恣意的に操作される危険性も高まる。

### 対象範囲は拡大する？

一方で、対象範囲が限定的なので問題はないとみる向きもある。先の要件に当てはまる労働者は全体の2%にも満たないそうだ。

だが、そう楽観できない雰囲気がある。

過去を振り返れば、2007年に同趣旨の法案（ホワイトカラー・エグゼンプション）が国会に提出されかけたことがあり、その時は対象となる労働者の年収を400万円以上とする経団連の案が現実味を帯びて議論されていた。世論の反発もあり、この法案の提出は見送られたが、対象をどこまで広げたいのか、その思惑を垣間見ることができる話ではないか。さらに、高度プロフェッショナル制度については、2015年4月20日に日本経済研究センターの会合で、当時の塩崎恭久厚労相が「小さく産んで大きく育てる」と発言。法案を通した後に対象範囲を拡大していく方向性を示唆した形だ。現に、この発言を裏付けるように本法案は成立後、適用範囲を“省令”で変更できる仕組みになっている。

ただただ嫌な予感しかしない。（10.19記）



## 解雇の金銭解決制度について

大塚 博文（出版労連副委員長・東京都労委労働者委員）

去る7月31日、内閣改造で退任を目前にした塩崎厚労大臣は、突然、労働政策審議会（労政審）の新しい組織「基本部会」を招集しました。「公労使三者の構成ではなく、個人として自由闊達に意見を言う場」とし、委員は15人ですが、3人は未定のままで、しかも労働側代表は古賀元連合会長のみで当日は欠席でした。出席した委員は、かつて労政審で「労基法なんて要らない」と主張した奥谷禮子氏的なメンバーが多く、労働政策の見直しが労働者側の意向を無視した運営の下で進められないか危惧されます。

それより遡ること2か月前の5月22日、厚労省は労働者側の異論を押し切って、「解雇の金銭解決」について労政審で議論を開始することを提言しました。これにより、2002年と2005年の過去2回にわたって導入が検討され、多くの反対世論によって実現しなかった「解雇の金銭解決」について3度目のバトルが開始されようとしています。

解雇の金銭解決制度とは、解雇のトラブルを金で解決すること、すなわち、裁判で不当と判断された解雇でも、使用者が金を払えば解雇が正当化される制度です。

2015年、安倍政権の成長戦略に盛り込まれて議論した経緯がありますが、この制度の導入は、使用者側・日本経団連にとって悲願とされています。

一方、労働者側は「会社が解決金を示して、労働者に退職をせまるリストラ的手段に使われる」と猛反発してきた経緯があります。

導入側がメリットと主張しているのは、

- ・現状でも金銭解決が行われているが、中小企業などでは解決金に応じなかったため、結局、労働者側が泣き寝入りせざるを得ないケースが多い。
- ・解決金制度で一定の金額を保証できれば、

労働者に対する不利益な扱いを防ぐことが期待できる。

・現状での金銭解決にはかなりの時間を要し、見通しが立てづらくなっているが、制度化することで、会社側も労働者側も見通しが立てやすくなり、早期解決につながることを期待できる。

というもので、「弱い立場に新しい武器を与える」とさえ言っています。

それに対し労働者側は、

・解雇の金銭解決制度が導入されると、使用者側の雇用確保に対するモラルは崩壊し、不当解雇が蔓延する状況になってしまう。

・多くの企業は、業績が少しでも厳しくなれば、「整理解雇の四要件」も守ることなく、退職金の上乗せだけの人員整理を始めてしまう。

・深刻な労働トラブルが頻発するなか、労働組合や相談機関にアドバイスを受けた労働者が権利を主張すると、その労働者は煙たがられ、簡単に職場から排除されてしまう。

・現状の民事訴訟においては地位確認と賃金支払いのみで「就労請求権」は、原則として認められないなかにおいて、解雇の金銭解決法が成立すると、労働組合の団結権を擁護し、不当労働行為を禁止し、不当解雇に対する原職復帰を命ずることができる労働組合法7条（1項：不利益扱いの禁止）と矛盾し、労働組合の役員でも簡単に解雇できることとなる。すなわち、経営者にとっての「新しい武器」になってしまう。

「働き方改革推進法」で提案しようとしている高度プロフェッショナル制度（高プロ制）とともに、この悪法「解雇の金銭解決法」の導入を許してはなりません。

（本稿寄稿後、衆議院解散により、労働法改正案は来年の通常国会提出の方向になった。）



## 裁量労働制の実態と問題点

常世田 智（出版情報関連ユニオン サポート支部）

「働き方改革」で、裁量労働制の適用対象拡大が企図されています。

本年4月まで私が在籍した、出版大手の講談社の勤務制度をとおして、裁量労働制の実態と問題点を述べたいと思います。

講談社に裁量制が導入されたのは、1994年10月に労基署の勧告を受けたことがきっかけです。それまで運用していた36協定で事実上、休日勤務が野放しになっていたこと、雑誌編集部門を中心に、法定時間を超える長時間労働が常態化していること等について、是正を勧告されたのです。

これにより、翌95年9月から雑誌編集部門が裁量制、書籍編集部門や校閲・写真部等がコアタイム付きのフレックスタイム制、営業・管理部門が36協定制と、講談社の勤務制度は三分され、97年2月には書籍編集を含めたすべての編集部門が裁量制となって現在に到っています（2017年度全組合員の54%にあたる428人に適用）。

裁量労働制とは、「業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関しては各個人の裁量に委ね、会社は具体的な指示をしない」という勤務形態のこと。講談社の場合は、働いても働かなくても1日8時間労働したとみなし、従前の時間外勤務手当に代わって毎月一定額の編集手当が支給されます。

当時、会社は裁量制について「仕事の仕方が急に大きく変わることはない。今までの36協定の運用が違法とされた以上、業務の性格に合致した制度を積極的に選びとることによって、現在の仕事をさらに発展させていくことが何より大切です」と説明しました。

対して労働組合は、裁量制のもとで長時間残業の実態が隠蔽される、勤務体制が三本立てになることにより組合の団結や日常活動が阻害される等のデメリットを指摘し、拙速な制度変更にも異議を唱えました。しかし、会社

は、編集手当は直近数か月の時間外手当の水準を下回らないようにする、と“現状維持”を強調。結局は、時間管理が厳しくなることを嫌う編集現場の声に押される形で、裁量制の導入を受け入れることになりました。現状追認の弥縫策にすぎなかったと思います。

以来20年、講談社における裁量労働制では、長時間過密加重労働は軽減されるどころか、出版不況の進行とともに、むしろ悪化したとさえいえるでしょう。

2016年の春夏闘で講談社労組は、「1か月の推定労働時間が300時間を超えた裁量制の社員について、当該の局長・部長が面談し、面談の翌月に5日間の休暇を取得できるように調整する」等3点からなる長時間労働の改善策を勝ち取りました。その背景には、前年7月の労働時間が300時間超の裁量制組合員が29人、過労死認定の基準となる262時間超では90人という、驚くべき実態があったのです。編集現場では、4～5人にひとりが“過労死予備軍”というわけです。また、36協定・フレックスの事業販売部でも、同時期に時間外時数が部員平均で100時間を超える部署がありました。

2017年6月、野間省伸社長は、社員総会で「編集と営業の一体化」などと並び、「働き方の見直しプロジェクト（仮称）」の立ち上げを宣言しました。いわゆる「働き方改革」と軌を一にした動きですが、諸問題を見直し抜本的に解決する、とまで踏み込んだ姿勢を見せています。労働側からも、たとえば小学館・集英社・講談社の三者懇のような場で、このテーマに取り組むことが必要ではないでしょうか。小学館はコアタイムのないフレックス、集英社は36協定制です。同様の労働実態でありながら、異なる勤務制度だからこそ、問題点や改善策がより具体的に見えてくるものと思います。



## 36協定の見直しと実態 私たちの「働き方改革」に向けて

茂呂 文彦(実教出版衛生委員会労働者側委員)

実教出版では新たに36協定を結びなおし、今年4月に運用を開始した。実教での36協定の見直しは、1999年の労基法改正に始まり、18年かけてようやく実現した。

実教出版は教科書出版を柱としているため、教科書行政・制度に多大な影響を受け、業務の繁閑に数年単位での大きな波がある。教科書改訂期には編集部門を中心に極めて多忙となり、とりわけ学習指導要領の改編期にはすべての教科書を改訂しなければならないため、業務の最繁忙期を迎える。その時期に時間外労働が増えるのは当たり前だったことから、労使双方に「36協定を守れなくても仕方がない」という思いが蔓延し、労働者側はひたすら残業してでも業務をこなし、会社はその実態を放置するという状態が続いた。

労基法改正による協定上限時間の大幅引き下げ(年600時間から年360時間)に、職場には「業務がこなしかれるのか」という不安が大きく、組合は36協定の改定とともに協定遵守の方策も求めて労使交渉を開始した。

交渉の中での会社の意識は、ただ協定の上限時間を変更する程度に留まり、組合の求めた協定遵守のための方策を検討する姿勢は見られなかった。ときに当時の協定の上限時間でも協定化は可能と言ってみたり、残業代減らしのための見せかけの対策を提示したりしたため、交渉は何度も暗礁に乗り上げた。

2009年には労使協議によって衛生委員会を設置させたことで、労使交渉の場に加え、個別労働者の残業実態や健康状態に対する議論の場を得ることができた。議論の中で、会社側委員による「従業員の働き方が悪い、意識が低い」といった、会社の無策を棚に上げた一方的な非難が続けられたが、「従業員の安全管理は会社の責任」「事が起これば会社の責任は逃れられない」と粘り強く主張する

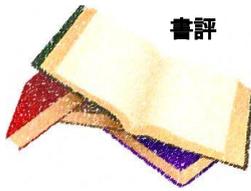
と、会社もしだいに態度をあらため、長時間労働の対象者に医師の面接指導を義務づけた。しかし、ノー残業デーを実施したりした。しかしそれらも効果がなく、会社は事後に、時間外労働の多かった職場・個人に、具体策も示さず「時間外を減らせ」と指示するだけだった。

この間も労使交渉は断続的に行われていたが、月200時間を超える残業実態まで報告される事態となった。組合として協定案・方針を見直すとともに、組合員には残業を前提とした仕事をしないよう意識改革も求めた。労使交渉の中では、会社の業務実態把握・残業時間把握の甘さを指摘するとともに、事前の対策が重要と訴え続けた。

このような経過を経て、会社も残業時間を適宜把握して適切な指示を出す必要性を理解し、年間上限を360時間とした新36協定が締結され、時間外勤務を事前申請する制度が実施された。

新協定・制度が始まって半年が経過し、運用に多少の混乱はみられるものの、大きな問題は報告されていない。しかし、時間外勤務に申請手続きが導入されたことで、会社が過度の管理強化をしたり、「サービス残業」が増えたりする懸念はある。さらに抜本的な業務量軽減はできていないため、次期指導要領改訂の最繁忙期にも協定を遵守できるのかという不安は、職場にも会社にも根強い。

これらを防ぐためには、労働者側の意識の向上と、会社側の適切な業務指示・時間管理の徹底、繁忙期における具体的対策が求められる。組合として、職場への呼びかけと、会社の動きの監視を続けることが重要だろう。繁忙期に向けた業務負担軽減策とともに、適切な人員配置を求める必要もある。そして、そもそも問題である、教科書制度の改善が何よりも求められる。



書評

## 『なぜ、残業はなくなるのか』

常見陽平 著 2017年4月 800円+税 祥伝社新書

『僕たちはガンダムのジムである』も『「意識高い系」という病』も読んだことがなかった私には、リクルート出身・ビジネス界のサイババー・新自由主義的な論者という先入観があった。しかし本書は政府がぶち上げる「働き方改革」をはじめこの国の労働をめぐる議論に、実情を見ない矛盾の糊塗、実質的な改革にならない施策があると批判の矛先を向ける。

非正規化の進行で統計的には労働時間は短縮されている、顧客への過剰な対応や企業のスパルタ主義的文化が本来のミッションから外れて独り歩きしている、「国際競争力なき日本の労働」の根拠である「労働生産性」は即「効率性」と読んではいけない（高度成長期と大きな変化がない）、単純な残業規制は

サービス残業の潜行を促す等々、「改革」が誘導されている可能性を示唆する。2015年に執筆を始めながら停滞するうちに、電通新入社員自殺事件が起き、その分析が一つの章を構成する。

概して複眼的な筆致だが、しかし労働者を搾取から防衛することを謳いつつ、トヨタの効率改善運動を高評価し管理強化を顧みない等、矛盾も感じる。モーレツなビジネス最前線とうつ病の経験があり、この国の労働観・企業風土を変えなければ真の改革にならないと説く一方、個々の働き方の改善に帰結する記述もあって一様ではない。一筋縄ではいかない日本の「働き方」を考え、何が「改革」に必要なのかを考える入口として、一読を。

(北林岳彦)



再稼働容認「ばらまき」補助金拡大

## 2011年3月11日 あれからもう7年

山ノ井 久仁子 (福島県郡山市在住)

原発事故から来年3月で丸7年となり、2011年に生まれた子どもたちは来年4月には小学校入学となります。そんなに年月が経ったのかとの驚きとともになんとも言えぬ疲弊感が心身にまわりついて離れません。

多くの福島県民は原発が立地する県に住みながら、原発の基本知識さえ皆無に近かったことが事故で浮き彫りになりました。原発が事故を起こせば私たち人間の生活はどうなるのかについての知識が欠落したまま、東電や日本政府が声高に言っていた「原発安全」に無意識に寄りかかっていた私たちは、事故後7年もの間厳しい現実と向き合いもがき苦しんできました。

2011年4月、教育委員会からの通達により福島県中通り地域の子どもの外遊び時間制限が始まりました。1日の外遊び時間として、乳幼児は15分間、未就学児は30分間、小学生は1時間、中学生は部活動含めて2時間程度と決められました。「登下校の時はマスクをして帽子を被ること、夏もできるだけ長袖長ズボンを着用すること」に子どもたちは素直に従いつつも、猛暑のなか熱中症になりそうになりながらフラフラした足取りで登下校していた姿に、私は大人として無力感に襲われ立ち尽くすことしかできませんでした。外遊び時間制限は子どもたちの大事な体幹の成長を妨げることだと当時も理解していた人は多かったはずですが、2012年4月に突如外遊び時間制限解除になった後も子どもたちの累積被曝が続き、心身の成長にかなりの悪影響を及ぼしている現在です。原発事故後、国が県が子どもたちの被曝防御に対しての対策を本気でしてこなかったことに強い怒りを覚えます。日本という国はこれほどまでに子どもたちに冷たい国だったのか、子の親として大人として申し訳なさでいっぱいです。

原発事故で大量の放射性物質が東日本に放出されたにも関わらず SPEEDI による放射能情報を隠蔽した政府と福島県は断罪されるべきです。被曝した人たちの医療費無償と生活補償も国や福島県そして東電が当然担うべきです。私は、これからも訴え続けていきます。

### 📖 編集後記 📖

「電通過労自殺事件」をきっかけに、官民あげて「働き方改革」が叫ばれています。人間らしい働き方を求めて現在の労働環境が見直され、よりよい制度になることに異論はありません。しかし、現状はそのように進んでいるのでしょうか。働く人の現状を見ずに、国や財界だけに都合のよい「働き方改革」であってはなりません。今号は「『働き方改革』の欺瞞」をテーマに、「売れない不良品の抱き合わせ販売」と批判の強い「働き方改革推進一括法案」の問題点を明らかにしました。また、労働時間と賃金の関係を断ち切る「高度プロフェッショナル制度」の危険性を考え、不当な解雇も金銭で解決できる「解雇の金銭解決」にも警鐘を鳴らします。実際に裁量労働制が導入された職場からは、この制度では長時間労働は軽減できないことが実証的に報告されています。36 協定遵守を模索する労働組合の実践的な取り組みも紹介します。誰のための「働き方改革」なのかをじっくり考えてみたいものです。(T)