

「働き方改革」が話題だ。マスメディアでは、「罰則付き時間外労働の上限規制」「同一労働同一賃金」などの動きが華々しい成果と報道される。だが、その裏で進む労基法改定は怖ろしい未来を告げる。

「働き方改革」では、企業の労働時間短縮の工夫や、毎月最終金曜日に社員を早く帰すプレミアムフライデーなどの取り組みも盛んに紹介されているが、問題はそれにある。

## 「残業規制」と「高度プロ」

政府の「働き方改革」の二本柱は、「残業時間の総量規制」と「同一労働同一賃金」だ。このうち残業規制は、電通新入社員の過労自殺などの痛ましい事件が相次ぐ中、働き手やその家族たちから強く求められてきたものだった。

一方で、今国会には、「高専門、高収入」という一定の条件の働き手を労働基準法の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」（「高度プロ」）や、実労働時間ではなく会社と合意した労働時間だけ働いたとみなす裁量労働制の大幅緩和などが盛り込まれた労基法改定案が出されている。労働時間をつかめなくするこのような制度の拡大は、残業規制と矛盾する、という疑問の声が上がるのは当然

だ。だが、残業規制の中身を見ると、それらが一連のものであることがわかってくる。

労基法32条では週40時間、1日8時間労働が決められている。ところが、労基法36条で、労使の合意があればこれを超えて働かせてもいいとされ、加えて1980年代以降、一定期間の平均が週40時間になっていけば問題はないとする変形労働時間制や、実労働時間

「プレミアムフライデー」を満喫する東京・丸の内内の会社員ら。2月24日。（提供／共同）



## 悪化基準法労働

とはかわりなく一定の時間数だけ労働したものとみなす裁量労働制が導入・拡大され、それを抜け穴に残業は野放しになってきた。

今回の残業の上限規制は、この抜け穴をふさぐためのものとされてきたが、この3月に公表された「働き方改革実行計画（案）」では、ふさぐどころか、過大な長時間労働へのお墨付きとなりかねない上限案が示された。残業は現在、健康確保のために週15時間、月45時間、年360時間までとする目安が示されているが、実行計画案ではこれを大きく上回り、週の上限は最大で単月100時間未満、2〜6カ月の平均で月80時間という過労死認定基準が上限とされ、年間では720時間（休日労働を含めれば960時間の可能

竹信 三恵子

アベノミクスの失敗を逆手に会社支配強化

# 働き方改革

その先にある

## 正社員消滅作戦

性）以内とされていたからだ。

現行の労基法が規定する国際基準（1日8時間、週48時間を規定したILO〈国際労働機関〉1号条約）は、働き手が「健康に働き続ける」ための基準だ。それが、「死ぬぎりぎりまで働かせていい」という国内基準と併存することになり、1日8時間労働の規範性は、「その他大勢の基準のひとつ」として大きく後退させられてしまう。

政府は、ILO1号条約の批准を一貫して渋ってきたが、「高度プロ」「裁量労働の大幅緩和」「過労死ライン残業の合法化」の3点セットによって、企業はついに、あらゆる働き手を「死ぬ直前まで目いっぱい働かせる自由」を手に入れることになる。

## 「10基準」の落差

同じ発想は、もう一つの柱である非正規雇用と正規雇用の「同一労働同一賃金」についての昨年12月に公表されたガイドライン案にも流れている。これについては、非正規にも交通費などについては支給を義務づけたことを、一歩前進とする見方が出ている。だが、基本給での「同一労働」の認定方法を見ると、賃金の支給方法を①職業経験・能力②業績・成果③勤続年数、の3通りに分け、それぞれが同じなら基本給は同じ、とす

ることになっている。

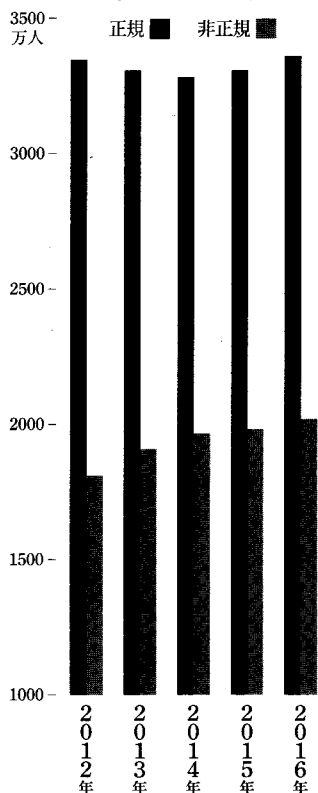
ILOが推奨する国際基準は、このいずれでもなく、職務をスキル、責任、業務量、労働環境の4分野にわけて点数化して分析するというものだ。職務という点、日本では「日本は職務で仕事を見るシステムではない」「手間がかかりすぎると批判される。だが、無意識にせよ、日本の職場でも、社員がどんな職務をどのように担当しているかは重要な要素だ。人員配置はそれなしではできないからだ。

また、「正社員と同じ職務なのに賃金が違いすぎる」と訴えた非正規社員が、第三者機関に持ち込んで職務を数値で客観評価してもらえ、この仕組みを導入し、これを労使交渉や裁判の証拠として採用できるようにすれば、社員全員を職務評価に切り替える必要はない。

つまりは、各企業の中で、社員が引き受けている職務とその評価との間に不当な差があるかどうかを検証し、それを通じて会社の評価システムを仕事に見合った公正なものに手直ししていくというだけのことだ。

それを採用しないのは、職務に着目すると、会社の主観で評価を決めることが難しくなり、社員からの疑問を抑え込みにくくなるからにすぎない。そもそも「同一労働同一賃金」とは、女性や非正規

## 第2次安倍政権以降の正規・非正規数



総務省労働力調査から、作成：竹信三恵子

官邸前で「働き方改革」の残業規制案に抗議して1日8時間労働を求める女性たち。2017年3月。(撮影/筆者)



など軽く見られがちな働き手の低評価(=会社側の主観)を客観評価で突き崩すためのものだったはずだ。

今回のガイドラインにもとづいて、今後、さまざまな法改定が行なわれれば、不十分とはいえパートタイム労働法に職務の評価による同一労働同一賃金を盛り込んできた成果が「業績」などの上司の胸三寸次第による評価に押し戻されることにもなりかねない。

この3月、東京の地下鉄売店の女性非正規社員が正規社員との賃金差別の是正を求めた「メトロコマース訴訟」の一審判決で原告が敗訴した。遂行されている職務ではなく、会社の主観による評価が大幅に拡大解釈されて原告が敗訴するという弊害が、すでに現れている。

### 実は現政権の敗北宣言

今年3月に出版した拙著『正社員消滅(朝日新書)』は、こうした会社支配の極大化が進められてきた足取りをまとめたものだ。

生活できる賃金と無期契約による安定雇用は、どの働き手にとっても生きていくうえで必須のものだ。そうした条件を一切は備えていないと考えられてきた正社員は、アベノミクス開始の2012年末から2年は減少傾向をたどり、16年に入ってようやく安倍政権登場前の水準を回復した程度(右グラフ参照)だ。しかも中身は、非正

規比率が増える中で、「非正規より恵まれているのだから無制限に残業・転勤する無制約社員が当たり前」という名ばかり正社員へと逆転させられつつある。

「働き方改革」で示された死ぬ直前まで働かせてもいい「残業規制」案や「高度プロ制度」、会社の思惑で決まる「同一労働同一賃金」は、会社支配の極大化の総決算であり、安心して生活できる働き方としての正社員の消滅作戦ともいえるものだ。

「働き方改革」は、「異次元の量的緩和」というアベノミクスの核が失敗に終わり、「成長によるトリクルダウン」路線から、賃金を上げるには分配政策へ向かうしかなくなつた、現政権の敗北宣言だった。それを、働き手の力の強化を目指す戦後労基法から雇う側の力の極大化を目指した新・労基法への転換に生かす、という大逆転が、いま行なわれようとしている。

「残業規制」「同一労働同一賃金」という働き手の希望の言葉をキャッチコピーとし、企業による労働時間短縮への工夫という明るいパッケージで包んだ毒饅頭セールスに騙され続けられ、食中毒による働き手の大量死が起りかねない。

たけのぶ みえこ・ジャーナリスト、和光大学教授