

「働き方改革」と労働時間・過労死問題

西谷敏（大阪市立大学名誉教授）

2017年11月15日

はじめに

働き方改革法案について

○「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」が作成され、9月15日に労働政策審議会で、「概ね妥当」とする答申

○要綱は8つの法律の改正を提案。中心は、労働時間に関する労基法改正と非正規労働者の処遇に関するパート労働法（労働契約法中の有期と無期の合理的でない格差を禁じる条項を削除して、パート法に統合するもの）。

○雇用対策法の改正

I 労基法改正案の内容

○旧労基法改正案と働き方改革実行計画の内容を統合

1. 旧改正案を継承した部分

(1) 中小企業にも、週60時間超の時間外労働への割増賃金率を50%とする。

(2) フレックスタイムの清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月にする。

(3) 企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大

「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCA〔企画、実行、評価、改善〕を回す業務」

(4) 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）

(5) 年休5日以上の付与義務

2. 働き方改革によって新たに規定された部分

三六協定の限度時間の設定

○1ヶ月について45時間、1年について360時間。

○「当該事業場における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上記の期間を超えて労働者を延長し、休日労働をさせる時間を定めることができる（ただし、月45時間を超えるのは年6回まで）。1年720時間まで。

○さらに、その範囲内でも、1ヶ月の延長労働時間（休日を含む）は100時間未満、2～6ヶ月平均で80時間を超えないこと。

○この時間についてさらに例外があり。

自動車運転の業務

建設業

医師

新技術・新商品等の研究開発業務

3. その他

労働時間等設定改善法

労働安全衛生法等

II 改正案の問題点

1. 必然的課題としての長時間労働の抑制

2. 過労死基準を基礎にした上限設定の意味

(1)労働時間問題を過労死の視点のみからとらえる態度。

労働時間論の転換

(2)過労死さえ防げない。

3. 裁量労働制の拡大と、高度プロフェッショナル制度の導入

○裁量労働制・・・協定時間働いたものとみなす。

○高度プロフェッショナル制度・・・年間104日の休日という制約のみ。

○労働時間規制の空洞化

Ⅲ 改めて日本の労働時間問題を考える

1. ヨーロッパにみる時間短縮の歩み

(1) 生命・健康の保護

(2) 労働者の自由時間の保障
8時間労働制の意義

(3) 家族的生活の保障
「土曜日のパパは僕のもの」

(4) 週35時間制へ
雇用不安のなかのワークシェアリング

2. 日本はどの段階か？

○異常な長時間労働と過労死・過労自死

○異常な家庭生活

○自由時間の欠如と知的退廃

○景気に左右される雇用状況

3. 長時間労働を支えるもの

○日本ではなぜ労働時間が長いのか
労基法が悪い？
日本人は働き好き？
労働組合が弱すぎる？

(1) 法的規制と労使協定

○ドイツ型： 法律で枠を定めて、その枠内で労働協約によって時間短縮

○フランス型： 法律で狭い枠を定めて、協定によって一定範囲で逸脱することを認める。

○EU 指令・・・時間外労働を含めて週 48 時間という枠（変形制は認める）

○日本型：法律で原則的時間を定めて、労使協定によって延長を認める。

割増賃金制度と結びついて、労働者の時間外労働の要求が強い。

労働組合も弱い

労働者代表は機能せず

(2) 文化の問題

○ヨーロッパ

○日本人の労働者意識

4. 今後の課題

(1) 法律的規制の強化

(2) 労働組合の強化

労働者代表の制度化

(3) 労働時間文化について国民的議論を！