

「新たな労働時間制度」導入論議の問題性

— その一端を労政審労働条件分科会の議論から見る

荒 又 重 雄

◇ 規制緩和はすむ

首相官邸が直接に統率している「日本再興戦略」、「産業競争力会議」、「規制改革会議」などから出てくる、「労働時間規制の三位一体改革」、「世界でトップレベルの雇用環境・働き方の実現」といった派手派手しい言葉に先導されて、一九四五年「労働組合法」、一九四七年「労働基準法」、引き続き労働関係調整法の三本柱で組み立てられた戦後労働関係のうちの一本、「労働基準法」が、実質的に完全解体に追い込まれようとしている。過労死に象徴される過長労働時間、少子化に象徴されるワークライフバランスの失調の課題が、「一律の労働時間管理がなじまない労働者に見合った労働時間制度の創設」とセットにされて、労働時間制度の弾力化は、事実上の労働時間制度の解体にまで進もうとしているように見える。

この間、政権への民主党の登場（政権交代）が

あって、労働者にとって地位が不安定な有期雇用を繰り返す労務管理を規制する雇用政策が、この件での社会的経験が経済危機へのIMFの介入との関係で日本に先行していた韓国の後を追って一時期展開するかに見えたが、第二次安倍晋三内閣の登場で、再び規制緩和へと戻りつつある。時間外労働への割増賃金率を高めて過長労働時間を牽制しようとする政策は、ホワイトカラー・エグゼンプションが再提起され、規制緩和への流れが強まっている。

この流れの一端を、厚生労働省の下にある労働政策審議会（労政審）労働条件分科会における審議の内容を覗き込むことで知ろうと、ネット上に公開されている二〇一三年九月二七日の第一〇三回会議から二〇一四年七月七日の第一一四回会議まで（ただし、第一一〇回と第一一三回は欠）の議事録および配布資料を引き出して読んでみた。そうして知り得たことを以下に若干述べることにする。

◇ 審議会の制度上の位置

労政審の中におかれた労働条件分科会は、二〇一三年九月以降、「今後の労働時間法制の在り方について」を諮問され、集中的な審議にかかっている。

「労働基準法」二〇〇八年改正では、月間六〇時間を超える時間外・休日・深夜労働への割増賃金率を五割以上とし、当分の間中小企業には適用しないとしたが、それらについて一定期間の後に見直すと言われていた。

これについて、二〇一三年九月二七日の同分科会会議で、労働者側は、いよいよ適用除外の廃止を、ということになるわけだが、厚生省当局は、雇用弾力化を期待している同年六月一四日閣議決定の「日本再興戦略」と「規制改革実施計画」をも、この会議に提示せざるを得ない。さらに、二〇一四年一月一五日の第一〇七回会議には、労政審のあり方に関する強い希望が書き込まれた規制改革会議の「労働時間規制の見直しに関する意見」（二〇一三年一二月五日）が配布されている。

その後の審議を通じて目立つのは、労働者側委員の熱意と深まる討論参加であり、公益側から出ている議長が、一会議に二時間ほどと限られた時間内で、審議会の制度上の位置に合わせた議論が

豊富になされるように、自由な意見表明が記録されるように、かつ共通な事実認識が形成されるよう配慮している姿であり、事務局の官側が、審議の記録を正確に、事実に関する質問に的確に答え、要求される事実データを迅速に適切に提供するよう努力している姿である。

一般国民が知っておかなければならないのは、この審議会の場合、労働者側委員と使用者側委員が論戦して勝負を付けるボクシングのリングのような場ではないことである。労使から出される部分的データは、審議の参考にはされるが、基本的論議は事務局が用意する政府統計等を土台として行われなくてはならない。異なった意見のそれぞれの表明は、禁止はされないが、しばしばそれがあつた事実の確認に止められるのである。

◇ 審議に通底する労働者側委員の不满

今回の審議を通じて、かろうじて維持されている三者（公労使）構成審議会の地位がますます低下していることへの、労働者側委員からの苦情が相次いでいる。

事実はその通りであつて、筆者から見ても、文明国民同士が殺戮しあつて、その脇でソヴィエト革命を惹き起こしてしまった経験への反省から生まれた理性的な労使協調、その国際版としての1

LOの経験を、現政権は重視していないし、それどころか麻生副総理が合法的にワイマール共和国を乗っ取つたヒトラーの経験を善しとしてひんしゅを買つた人であることも忘れられない。また、その時々々の政権の短期的な意向で社会保障制度の運用に大きな混乱が発生しないようにと、学識経験者の大物を置いて安定した長期構想を指示し続けた、戦争直後の社会保障制度審議会はすでに廃止され、そのような組織の再建を要請した、日本学術会議の提言「経済危機に立ち向かう包摂的社会政策のために」（二〇〇九年六月二五日）は、無視されたままなのである。

もう一つ、法制度にかかわる審議のあり方について、労働者側委員は、特別法を作つて一般法の底に穴を開け、やがて次第に一般的規制を事実上無いものにしていく手法に、また、議員立法で法制度の整合性に難のあるものを強行し、それにあわせて一般法の大義を消去していく手法に、警戒の声を上げている。専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（ここでは何度でも有期雇用を繰り返すことが許される）が急ぎ立法にこぎつけるようにと、労政審の労働条件分科会のそのまた特別部会を組織してまで、形の上の手續きを完了させ、国内法の制度的整合性よりも、当面の課題を優先しているのは問題だとしているのである。

二〇一四年四月三日の第一一一回会議では、三

月二五日に開かれた規制改革会議公開ディスカッションを受けて、労働者側委員が思い余つて「総論的な見解」を開陳している。労働時間の量的上限規制、休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設という「労働時間規制の三位一体改革」を、なぜ「労働時間の新たな適用除外制度の創設」という、一般的労働基準の底上げではなくて特例、すなわち「適用除外」として提起するのかという、審議会委員としての当然の疑問を背景にしている。厚生労働省の事務局側からは労働条件政策課長が、「政府部内の分掌関係で言えば、一段高いところにある内閣官房や内閣府に置かれた会議体からさまざま提言がなされてくるといふことをどのように受けとめるかという問題と考えております」と答えている。国民は、審議会に期待できることと、審議会委員にだけ責任を押し付けてはいけななことを、見分けなくてはならない。

◇ 審議会の討論で見えてきたこと

所詮ガス抜きの場合、などと突き放すのは良くない。審議会が国民のために、中でも勤労庶民のために貢献してくれている場面も見えておこなうはならない。TPPに関する国際交渉とは違って、国内政策では過程がかなり公開されている。

日本の労使関係の宿痾である過長労働時間の現

状を確認する政府統計数値（平成二五年度労働時間等総合実態調査）も第一〇四回会議に提示されていて、週四〇時間制が建前の制度の下で、実労働時間が週六〇時間を超える労働者の数が減らない実情、年次有給休暇の取得率があいかかわらず上がつてこない実情が確認されている。また、労働者側委員の要求を容れて「労働者の使い捨て」の疑惑のある事業所への重点監督が行われ、その監督によって労働基準法違反がたくさん摘発された。結果は二〇一三年一月一七日にプレス・リリースされ、第一〇六回会議でその資料が配布されている。

労働者側委員が、過長労働時間を抑える政策として、勤務と勤務の間に最短（例えば一時間）勤務外時間を置くように強制するEUの制度を、日本でも考慮するようにと発言したことに寄せて、使用者側委員は、二四時間営業している物販事業、IT事業におけるメンテナンス部門の顧客の要求、運送業における荷主の都合、受け取り先がジャストインタイムの態度をとることから発生する手待ち時間などの実情を開陳している。このやりとりは参考になる。事業所の営業時間と従業員の勤務時間の調整は適切な交代制の採用であろうし、労働組合の関与で使用者側の労務管理が適正化されたケースなどが話し合われるように期待

したいものである。

審議会での意見表明は、折にふれて事務局が論点に合わせて各側の意見を整理したものが、審議会に提出され確認されている。議事録に続く記録である。「労働時間法制に関する各側委員からの主な意見」が第一〇九回会議に、△弾力的労働時間制度について▽の「各側委員からの主な意見及び今後の論点」が第一一一回会議に、△長労働時間抑制・過重労働対策について▽の「各側委員からの主な意見及び今後の論点」が第一一二回会議に提出されている。これらを審議会委員たちの間の確認事項に止めることなく、地域や職域の住民たちの次元でも、国政が対象にしている問題群に関与する意味で、わがものにしなければならない。

◇ 後追いの審議会

労働条件分科会の動きに即して世の動きを観察していると、この会議が政策形成の後追いをさせられている様子が見えてくる。

二〇一三年九月二七日の第一〇三回会議で、「労働基準法」二〇〇八年改正への予定された見直しを諮問されたに止まらず、産業競争力会議や規制改革会議の審議を享けた「日本再興戦略」を受け止めるよう期待されたが、その後も、建前としての週四〇時間制のもとで、適用除外や特例として

の労働時間制の弾力化が、既成事実としての広範囲に展開している事実を突きつけられ、また、裁量労働制をそのもとで働く労働者が是認している姿を示され、二〇一四年七月七日の第一一四回会議では、あらためて「日本再興戦略」改訂2014（二〇一四年六月二四日閣議決定）が示され、かつ「有識者懇談会」による議論を先行させた「多様な正社員」の普及・拡大を、課題として提示されているのである。

審議会での検討を待たずに進められる安倍首相周辺の要路による政策デザインについて、何が外圧になつているかを想像することは、それほど困難ではない。世界の工場が東アジア・南アジアに移り、そこに出て行くか、そこそ平面で競争する以外に道はないと考える者たちは、日本の労働者の国内労働条件を引き下げ、かつ、先端技術と金融資本の領域で資本と人材を誘致できる「戦略特区」を国内に指定し、そこにはそれにふさわしい労働条件を設定しようとしているのであろう。そのことを考える際に脳裡からは、ILOのことも、一時注目されたCSR（企業の社会的責任）のことも、消失しているのであろう。

◇ 弾力的労働時間制度のための基礎条件

筆者はここで、国際的に通用する弾力的労働時

間制度と多様な正社員制度について、元大学教員の立場から述べておくことにする。

まず、弾力的労働時間制度についてであるが、審議会で見てきたところでは三つの形態が念頭に置かれている。第一は「変形労働時間制」、第二は「見なし労働制」と「裁量労働時間制」、第三は「フレックスタイム制」である。これらはそれぞれれ出自が違っている。

第一は一九一九年のILO第一号条約（工業的企業に於ける労働時間を一日八時間かつ一週四八時間に制限する条約）の時から自覚されていた制度である。労働者にとつて日に八時間週に四八時間労働で週休一日というのが標準であるところに、使用者側の都合で週に四八時間は守るが、週の各日については労働時間に長短があり、でも平均は日に八時間となる、といったものである。平均を出す時の分母をどこまで拡大してよいか、どこまで一日のうちで八時間を超えてもよいか、厳しく吟味され規制された。

第二は労働内容が個別的で使用者の指揮・監督が届きにくい場面で認定される。労働力の支出への使用者の圧力が届きにくく、労働者の自由度が高いことが必要である。

第三は標準労働時間が充分に短くなってから現われたもので、従業員が揃うコアタイムを決めて、何時出勤し何時退勤するかを労働者の自由に任せ

るものが標準である。これに関係して、週四〇時間なら日に一〇時間働いて週休を三日にしてはどうか、などの話題もあった。

いずれにせよ、現代に弾力的労働時間制度を適用するにあたっては、「結果としての一日の平均労働時間が充分に短いこと」および「勤務日と勤務日の間の自由時間が充分に取れていること」が不可欠である。そうでなくては、新しい労働時間制度などとは言えず、克服されたはずの過去の悲惨を再来させることではない。労働組合から古い制約付きの労働者代表制に戻るような当事者労働間協議では、本心に新しい制度は支えられない。

◇「多様な正社員制度」のための基礎条件

労働条件分科会ではもう一つ、「多様な正社員制度」についても議論されている。これは、これまでの日本に根付いていた正社員制度、すなわち企業内での従事職種間、および勤務地域間移動の範囲が大きく、しかし、それらが職位の上昇と結びついて長期間雇用を可能としていた制度が企業の重荷になり、パートや派遣労働、有期雇用などを増やしてきた労務管理が、ある地点で反省を迫られていることから出ている。

これまでの「正規雇用」と「非正規雇用」の間、あるいは職種を固定し、あるいは勤務地を固

定し、あるいは勤務時間を固定して勤務の継続を可能にする雇用形態が構想されているのである。

企業内の地域・職種を広く移動しながら、職位の上昇を果たしていく正社員とは異なっているが、しかし正社員の一つであるものを多様に造り出しで行こうとする提案である。

それが日本の労働者にとつてただ単に安定した雇用口の減少を意味するものではなくて、新しい安定雇用の創出であるためには、次の二点が不可欠であると指摘しなければならない。

第一は労働組合の活性化である。地域一般組合や職種別地域組合が展開して、これまでの企業別組合のメンバーとは異なる地位にある労働者たちの利益を守らなくてはならない。そうした組合を社会全体で期待し助成しなくてはならない。

第二に、この機会に厚生年金制度を拡大強化し、これを今のところ未整備な新しいキャリアパスの制度化を底辺で支えるものとしなくてはならない。年金制度の拡大を、現行の基金安定のための年金保険受給者と保険料納入者バランスの視点からだけではなく、日本の労働者たちの労働生涯、キャリアの社会的証明のためのシステムの基礎として運用されるように、年金保険料納入記録を位置付けなくてはならないであろう。

へあちまた しげお・一般社団法人北海道労働文化協会会長