

「働き方改革」に関する労働条件分科会への対応について

I. 経過と動向

- 「働き方改革実行計画」に盛り込まれた、時間外労働の上限規制等については、2017年6月に労働条件分科会において、報告(建議)をとりまとめた。この建議および同一労働同一賃金部会、安全衛生分科会等の報告(建議)をもとに、それぞれの分科会・部会において法案要綱の審議が行われる。政府は、今秋に開会される臨時国会に法案提出を予定している。
- 労働基準法については、2015年に国会に提出した法案(2015年法案)が一度も審議されないまま、継続審議とされてきた。政府は、この2015年法案と時間外労働の上限規制の法案を一本化して提出する意向を示している。
- 2015年法案については、時間外労働割増率のダブルスタンダード解消等、連合が求め続けてきた内容が盛り込まれている一方、連合が反対してきた企画業務型裁量労働制の対象業務拡大および高度プロフェッショナル制度の創設も盛り込まれている。
- 連合は、政府から法案一本化の方向が示されたことを受けて、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大および高度プロフェッショナルの創設には反対ではあるものの、最低限の是正を政府に求めた(7月13日)。政府からの回答は概ね連合の要請内容が盛り込まれたものとして、受諾することを確認したが(7月21日／第22回中央執行委員会)、政労使合意については見送ることとした(7月27日／第23回中央執行委員会(臨時))。

II. 労働条件分科会における対応の基本スタンス

労働時間は、働く者にとって最も基本的な労働条件である。過労死・過労自殺ゼロはもとより、すべての労働者が、健康とワーク・ライフ・バランスを確保しながら、健やかに働き続けられるようにする労働時間制度の実現をめざすことを基本に置き、下記の考え方で対応する。

1. 時間外労働の上限規制の法案は、長時間労働を是正していくために早期に実現すべきであるため、建議が法案要綱に適切に反映されているのか、という点での意見反映を行う。また、命と健康に関わる問題であるため、できるだけ早期の施行を求める。
2. 2015年法案は、時間外労働の上限規制とはその趣旨が異なることから一本化することは反対である。ただし、(1)中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止、(2)年次有給休暇の取得促進、の2点を時間外労働の上限規制の法案に盛り込むべきである。2015年法案のうち、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大および高度プロフェッショナル制度の創設には、反対である。
3. 2015年法案については、現時点から見た、具体的な評価と課題を指摘・主張する(具体的には、III. 参照)。

Ⅲ. 2015 年法案の評価と課題

1. 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務の安易な拡大は認められない。
- ・新たに追加される「課題解決型提案営業」と「裁量的にP D C Aを回す業務」の枠組みが曖昧であり、対象業務の範囲が不明確である。
- ・対象労働者について、経験年数が労使委員会の決議事項のため、新入社員も対象となるおそれがある。
- ・専門業務型・企画業務型のいずれにおいても、業務量を含め、業務遂行に関する裁量がなかったり、日々の出退勤について、一律の出退勤時刻があったりするなど、制度の本旨に反する運用がされている実態がある。
- ・みなし労働時間制のもとで、業務遂行手段や時間配分の決定等への裁量がない結果、長時間労働となるおそれが高い。

2. 高度プロフェッショナル制度の創設

- ・日本の労働時間制度は十分に柔軟性があり、そもそも制度を創設する必要はない。
- ・労働基準法における労働時間規制を適用除外とする制度であるにもかかわらず、「時間ではなく成果に応じて賃金を決める制度」であるかのような誤解が生じている。
- ・労働時間規制の適用除外という重大な効果を及ぼそうとしているのであれば、対象労働者の健康・福祉確保措置が選択的措置では不十分である。
- ・健康管理時間について、法案では、「事業場内にいた時間」は労使委員会決議によって省令で定める時間を控除できるとしていることは、趣旨からして問題である。

3. 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止

- ・2010 年の改正労基法施行以降、7 年にわたり割増賃金率の引き上げが中小企業に猶予されている結果、雇用労働者の 6 割以上を占める中小企業で働く労働者が適用されていない実態にある。法施行後 3 年後ではなく、ダブルスタンダードは速やかに解消すべき。

4. 年次有給休暇の取得促進

- ・年休取得は本来労働者の権利であるものの、その取得率が 5 割を下回る状況が長らく続いていることから、年休を取得させるよう使用者に義務付けることは重要である。

Ⅳ. 審議への臨み方

1. 労働条件分科会の労働側委員は、上記の基本スタンスに立って対応する。
2. 審議会での重要な局面においては、三役会・中央執行委員会において協議・確認をはかる。
3. 労働条件分科会が開催される都度、アットマークれんごうで情報発信を行う。

以 上