

STOP!

安倍「働き方改革」

つくろう！ 働くルールが守られる 社会と職場

役員学習用
パンフレット

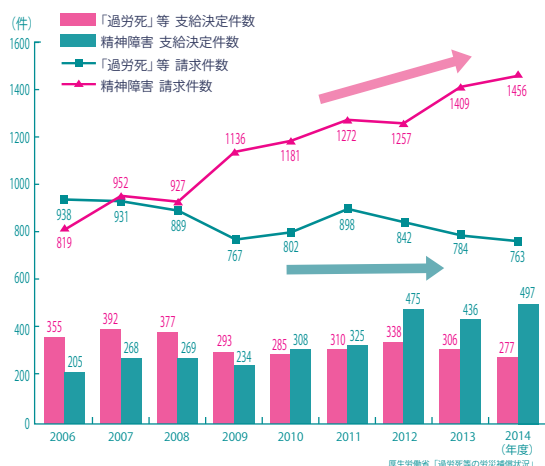
<僕の夢>

大きくなったら、ぼくは博士になりたい。
そしてドラえもんに出てくるようなタイムマシンを作る。
ぼくはタイムマシンによって
お父さんのしんでしまう前の日にいく
そして「仕事に行ったらあかん」というんや。

(市役所職員だったお父さんを過労自殺で亡くした「マークくん」が、小学1年の時に作った詩)

長時間労働が社会問題になっており、私たちの職場でも是正が大きな要求です。政府・財界は「働き方改革」を打ち出していますが、その中身は、長時間労働は正どころか、使用者の都合の良い「働かせ方」を助長するものです。2018年通常国会で、「働き方改革」推進一括法案の成立が狙われています。このパンフレットを使って、安倍「働き方改革」の問題点を学習し、働きやすい職場づくりをどうすすめるか話し合しましょう。

繰り返される過労死・増加するメンタル不全 過労死や精神障害の労災請求件数と支給決定件数



待ったなしの長時間労働規制

日本の長時間労働は世界的に見ても異常であり、「KAROSHI」は世界共通語になっています。

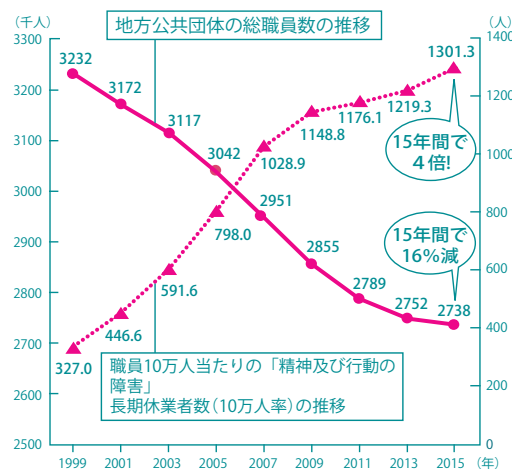
労働時間規制が抜け穴だらけであること(p2参照)と、長時間働かなければ生活できない低賃金、職場で労働組合が歯止めをかける役割を十分果たせていないことが背景にあります。

しかし電通の新入女性社員や新国立競技場の現場監督をしていた青年の過労自殺事件などに端を発し、今、長時間労働を政府が放置していることへの世論の批判が高まっています。長時間労働によりメンタルヘルスを崩し病気休職に追い込まれる労働者も増加しており、規制強化は待ったなしの課題です。

公務職場でもすすむ健康破壊

公務の職場でも、業務量が増えているのに人員は減らされ続け、また非正規職員への置き換えがすすんでいる結果、正規職員の負担は一層重くなっています。異常な長時間労働、職員の健康破壊は深刻です。さらに、2020年度に施行される「会計年度任用職員制度」は、非正規化を加速させる懸念があります。

総務省の「地方公務員定数管理調査」によると、全国の地方公務員数は、1995年から連続して削減され、2015年までに約50万人減少しています。国が地方自治体に対して財源を大幅に削減した「三位一体改革」や、職員削減をおしつけた「集中改革プラン」が、背景にあります。

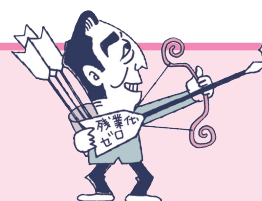


●総務省「地方公共団体定数管理調査」
●(一財)地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」

世論の批判を利用し、更なる労働時間規制緩和を担う安倍「働き方改革推進法案」その恐ろしい中身は…



自治労連



過労死促進の、安倍「働き方改革推

問題点

1

さらなる労働時間規制緩和 過労死ラインの規制レベルを容認

法案では、労働基準法にはじめて時間外労働の上限を取り入れ、これを超えた場合は罰則を課しています。これをもって前進であるかのような報道もありますが、実際には繁忙期の「特例」として、休日労働を含めた上限時間を単月100時間未満、2～6か月の各平均で80時間未満、年間960時間等とするなど、過労死認定基準を超える長時間残業を容認することの害が、非常に大きいものです。既に民間企業では法案成立を見込み、36協定の上限時間を引き上げる動きが出ています。さらに、長時間労働が著しい運送・建設業、医師、研究開発への上限規制適用を猶予・除外し、インターバル規制は企業努力にまかせる点も問題です。

脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数

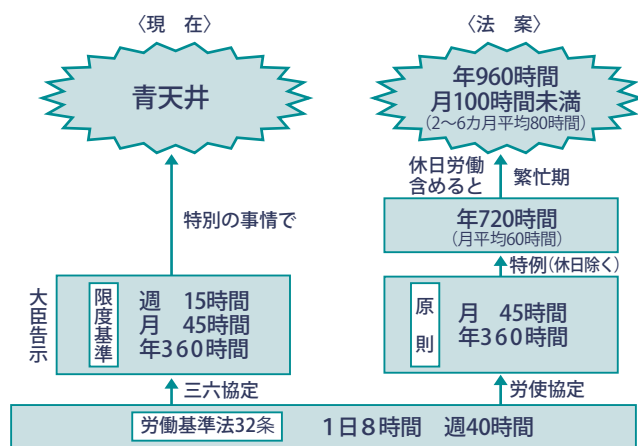
区分	年度	H26年度	うち死亡	H27年度	うち死亡
45時間未満		0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45時間以上～60時間未満		0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
60時間以上～80時間未満		20 (0)	10 (0)	11 (1)	4 (0)
80時間以上～100時間未満		105 (5)	50 (1)	105 (5)	49 (1)
100時間以上～120時間未満		66 (4)	27 (0)	66 (3)	24 (0)
120時間以上～140時間未満		32 (1)	14 (0)	16 (0)	6 (0)
140時間以上～160時間未満		23 (1)	7 (0)	20 (2)	7 (0)
160時間以上		20 (3)	8 (2)	18 (0)	3 (0)
その他		11 (1)	5 (0)	14 (0)	2 (0)
合 計		277 (15)	121 (3)	251 (11)	96 (1)

注1) その他の件数は、認定件数のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

2) () 内は女性の件数で、内数である。
厚生労働省「過労死等の労災補償状況」2017年

過労死ラインを事実上容認

「働き方改革」法案の労働時間規制



(「赤旗」2017年4月12日)

私の娘は、「生きるために働いているのか、働くために生きているのか分からなくなる」と書いていました。過労死を予防するための法案なのに、過労死ライン以上の100時間とするのは、過労死をさせよ!ということでしょうか。

高橋まつりさんの母・幸美さんが「働き方改革実行計画」に対して出したコメント(趣旨)

今の法律ではどうなっているの？

労働基準法第32条

使用者は、「休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」「1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」

同第37条

使用者が、…労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、…割増賃金を支払わなければならない。

でも、こんなに抜け穴が！

- 労使で協定を結べば、これを超えて働かせることができる(いわゆる36協定)。その限度基準は、
1ヵ月 45時間まで
1年 360時間まで
とされているが、「特別の事情」のある場合は、上限なし。(特別条項)これが濫用され、大企業の多くが、月100時間レベルの協定となっている。
- インターバル(仕事と仕事の間の休憩時間)は、規定なし。

進法案」 5つの大問題

問題点

2

労働時間規制の対象と ならない労働者を拡大

特定の「専門職」で一定以上の年収の労働者を対象とする「高度プロフェッショナル制度」の創設や、現在も長時間労働の温床となっている「裁量労働」の対象拡大を狙い、労基法の規制からはずして、残業代なしで無制限に働かせようとしています。

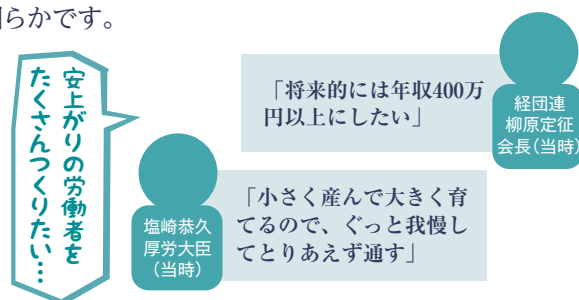
法案では「高プロ制」は、年収1075万円以上が対象としていますが、いったん制度が導入されたと崩壊的に拡大されることは、派遣法の対象拡大の経過を見ても明らかです。

また、企画業務型裁量労働の対象拡大も狙われています。野村不動産では、営業職のリーダー層600人を、企画業務型裁量労働制にあたるとして残業代不払いをしていましたが、2017年末、労働局からは是正勧告を受

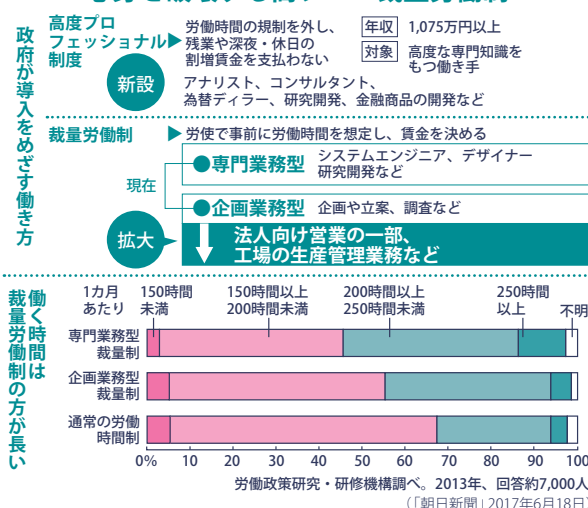
けました。法案が成立すれば、このような場合も合法に？

裁量労働制を導入したトヨタでは、対象者1740人中、「超過在社時間」80時間超が2割で、「5人に1人が過労死予備軍」などの実態が、国会審議でも明らかにされています。（2016年10月 共産党小池晃氏の質問）

実際は上司の指示に縛られ裁量権のない労働者が対象にされれば、「定額働かせ放題」という結果を招くことは明らかです。



心身を破壊する高プロ・裁量労働制



私たちの要求

- 時間外労働は、労基法の限度基準である月45時間・年360時間を限度に。超えたら事業主に罰則を
- 時間外手当の割増率引き上げを
- 無制限な残業につながる「特別条項」規定は、廃止
- 最低11時間のインターバル規制を
- 1日8時間労働で暮らせる賃金を

問題点

3

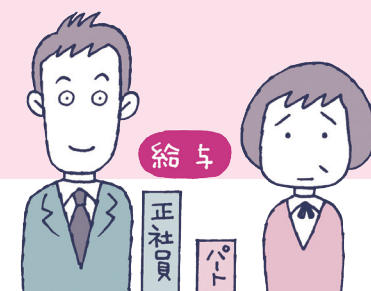
非正規労働者の待遇改善は ～わずかな改善と引き換えに格差を固定化

安倍首相は当初、「非正規という言葉がこの世から一掃」などと発言し、非正規労働者の期待を集めてきました。ところが、2016年12月出された処遇改善の「ガイドライン案」は、わずかに時間外・通勤手当の支給や福利厚生施設の使用について均等待遇を認めています、パート法・労働契約法で問題と指摘されている「使用者の裁量」が温存されたままです。

今回の「働き方改革法案」では、「同一労働同一賃金」の言葉はどこにもなく、「ガイドライン案」そのままに、格差を固定化する内容となっています。

法案の考え方なら、これもあり？！

管理職コースの新卒正社員Xが、キャリアコースの一環として店舗などで働き、熟練パート労働者Yに仕事を教えてもらっている。この場合、Yの賃金はXより低くても、不合理な格差ではない。



世界の流れにそむく、 「同一労働」の判断基準

ILOの「同一（価値）労働同一賃金」原則では、仕事に必要な知識・技能・負担・責任など、客観的に判断できる基準に基づき正規労働者と同等の仕事かどうか判断することになっています。ところが日本では、将来の転勤や職務・役割の変化の可能性（「人材活用のしくみ」）を判断基準とすることをパート法・労働契約法で定めており、実際には同等の仕事をしていても同一労働と考えるかどうかは、使用者の判断しだいです。こうした主観的な判断基準の是正が求められていたのに、法案では全く言及がありません。

私たちの要求

- 恒常的な仕事は、正規雇用で 本人希望に応じ、正規への登用を
- 世界基準による「同一労働」に対しては、同一賃金・均等待遇を
- 法律に、「同一労働同一賃金」原則の明記を
- 格差が不合理でないことの立証責任は使用者側に

問題点

4

8本もの法律を一括法案にし、 国会審議の空洞化ねらう

この法案は、

1. 労働時間の規制のあり方について
2. 雇用形態の違いによる待遇格差に関する法規制について
3. 国の雇用対策に関する基本政策の見直しについての3つの問題についての見直しが目的となっており、

問題点

5

法の目的を「生産性向上」、「多様な働き方」推進に すり替える「雇用対策法」改「正」

一括法案の基本法ともいべき「雇用対策法」は、本来の目的である、「雇用に関し必要な施策を講じ、労働力の受給均衡を促進することで・・・労働者の職業安定と経済的社会的地位の向上を図る」を変更。「労働力需給の均衡」を削り、「労働生産性の向上」を主目的に。「生産性向上」の過度の追求が、この間リス

世界の基準は

ILO「同一（価値）労働同一賃金」原則

同じ職務であれば同一賃金。

職務が違う場合は、職務ごとに求められる以下のような「客観的な判断基準」にもとづいて「職務評価」を行い、賃金に差をつけるにしても、合理的な範囲にとどめなければならない。

- ①知識・技能・技術、資格（職務知識、コミュニケーションの技能、身体的技能）
- ②負担（感情的負担、心的負担、身体的負担）
- ③責任（人に対する責任、ものに対する責任、財務責任）
- ④労働環境や心理的負荷



働き方改革法案に含まれる法律

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法、労働契約法、雇用対策法

改「正」される法律は8本にも及んでいます。

本来、個別に十分な時間をとって審議しなくてはならないものを一括法案にまとめて通してしまうという手口は、あの「安全保障関連法」と全く同じ。安倍内閣の常套手段です。

トラを招き様々な不祥事を生んできたことなどおかまいなし。

さらに国の講ずべき施策に「（非雇用型を含む）多様な就業形態の普及」を加え、雇用によらない働き方、短時間の非正規雇用、テレワークなど安上がりの働かせ方を拡大しようとしています。

現実に広がっている、「雇用によらない働き方」

フリーランス（個人事業主）と言われる人々には、労働法が原則適用されません。それを悪用し、家電等のメンテナンスや、ライドシェア（個人ドライバーによる運送行為）など、本来事業主が雇用した労働者にさせるべき業務を、請負化する動きが広がっています。事故などの責任負担の転化、労基法・社会保険適用逃れなどが狙いです。

規制・安全網
これだけ違う

	労働者	フリーランス
労働時間	○	×
最低賃金	○	×
厚生年金	○	×
労災休業補償	○	×
傷病手当	○	×
育児休業	○	×
失業給付	○	×

「生産性の向上」「多様な働き方」で安上がりの労働力調達をねらう 安倍「働き方改革」の全体像

今回は法案に盛り込まれていませんが、「働き方改革」の議論の中ではこういったことも狙われています。

解雇の金銭解決

裁判で解雇無効となっても、職場復帰ではなく金銭解決ですませられるしくみを導入。ますます「物言う労働者」が排除される会社に。

労働行政の民間委託

労基署などの多忙を理由に、労働行政を民間会社にアウトソーシング。本来、国の責任で十分な人員を保障すべきものです。

さらに、政府の出した「働き方改革実行計画」の中では、国民生活全般にわたる「改革」が網羅されています。

「働き方改革実行計画」（+α）の打ち出し一覧

政府の打ち出し		実際の内容
働き方・イノベーションの促進 生産性の向上につながる	多様な柔軟な働き方の実現	時間外労働の上限規制・長時間労働是正 残業代ゼロで働かせ放題（高度プロ制度、裁量労働制拡大）。過労死ラインの残業上限規制。長時間労働の業種は上限なし。
	同一労働同一賃金・非正規の処遇改善	同一労働でも賃金格差を容認。法案に「同一労働同一賃金」の規定なし。「人材活用の仕組み」で雇用形態別差別を固定化する均等・均衡待遇規定の整備。能力・業績主義賃金の徹底。
	テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	テレワーク、副業・兼業を契機に柔軟な働き方を広げる。労働者保護法制の対象から外れる「非雇用型」の働き手を増やす。
	※シェアリングエコノミー	国家戦略特区を活用。ライドシェア、学習塾・習い事、託児、クラウドソーシング（フリーランサーの仲介）。
	生産性向上、賃金引上げの支援	生産性の向上優先、賃上げはトリクルダウンまかせ。最賃は地域格差をつけた過重平均1000円目標（多くの地方は1000円に至らず）。
	働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備	女性・若者の労働力化を推進しつつ、社会保障・税制は改悪。働かなければ生きていけない社会にして、人手不足分野に労働力を調達。
	病気の治療、子育て・介護と仕事の両立	病気治療・子育て・介護と仕事の両立をはばむ長時間過重労働を解決せずに、就労を促進。低コストの労働力調達策。
「人の流れ」を実現 する労働市場改革	転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題	雇用の流動化・解雇自由化で非正規化を促進する一方で、転職・再就職支援・自己啓発事業で人材ビジネスを応援（助成金利用）。
	高齢者の就業促進	副業・兼業などの緩やかな労働移動の環境整備で中高年・高齢者の就業・転職の促進。「非雇用型」、有償ボランティアも含め安価な労働力として高齢者を活用。
	※解雇の金銭解決制度	裁判で解雇無効となっても、職場復帰ではなく、金銭で解決させられる制度の創設（労働契約法）。
	外国人材の受入れ	外国人を、技能実習制度や留学生の資格外活動、国家戦略特区により低コスト労働力として活用。人権侵害が横行し国際的に非難されている政策を拡大。

（全労連作成）（注）※は実行計画にないものだが追記

労働者を、好きな時に好きなだけ働かせられるしくみづくり

「働き方の未来 2035」が描くトーンデモナイ将来構想

安倍首相は、「日本を世界で一番企業が活動しやすい国にする」と公言してきました。厚生労働省が2016年出した報告書によれば、それを裏付けるこんな将来構想が描かれています。こうした考え方が、安倍「働き方改革」の背景となっています。

- 1

情報処理技術の発展で、必ずしも労働者が同じ場所に集まり同じ時間帯に仕事をする必要がなくなった。

→

時間や空間にしばられない働き方 働いた時間ではなく、「成果」による評価が重要に
- 2

企業はプロジェクトの「かたまり」に 労働者はプロジェクト期間だけ企業に所属。プロジェクト終了で別企業へ。人が事業に合わせ、柔軟に企業の内外を移動。

→

企業が人を抱え込む必要はなくなり、「正社員」の概念は消える
- 3

個人がより多様な働き方を選び、企業や経営者との対等な契約によって、自律的に活動できる（「雇用によらない働き方」）

→

相手方と契約を結ぶ以上は、民法が基礎になり、労働法は不要に。（労働者と使用者の圧倒的力関係の差を意図的に無視）

私たちの職場ではどうなっている!?

公務の職場でも、労働基準法は守られなければなりません

労基法の8時間労働の原則や、それを超えた場合の超過勤務手当の支払い義務は、自治体の職場でも民間と同じように適用されます。

8時間を超える労働を課す場合は、災害対応など特殊な場合を除き、法で定められた職種（現業・保育・病院・水道など、「労基法別表第一」に該当するもの）では、使用者は事業場ごとに労働者の代表と協定を締結する義務があります。（36協定）協定の内容も当然、労基法の限度基準に従い労働者の健康を確保できる範囲であることが求められます。

単組のとりくみ

盛岡市立病院では、月45時間を超える時間外労働が発生した場合は、当局から労働組合へ報告を義務づける協定を結びました。

単組のとりくみ

滋賀県職では、相次ぐ36協定違反を社会的に告発し、労働基準監督機関でもある人事委員会に全職員対象の実態調査を行わせ、37年ぶりの職員定数増を勝ち取りました。

チェックしよう!
とりくもう!

- あなたの職場では、36協定は締結されていますか？
- 協定の内容は？ 時間外労働の上限時間が月60時間、80時間など健康を守れない水準になっていませんか？ 上限が高すぎる場合は、見直しを求めましょう！
- 協定で定めた時間は守られていますか？

「臨時の必要」を口実にした36協定抜きの残業は×

「労基法別表第一」以外の職種（事務など）でも36協定締結は可能です。一方こういった職種では、労働基準法33条3項で、「公務のための臨時の必要」がある場合のみ36協定なしでも超過勤務を命ずることがで

きるとなっていますが、実際には恒常的業務でも無制限な残業が蔓延しています。協定を結び歯止めをかけることや不払いの根絶が、喫緊の課題です。

チェックしよう!
とりくもう!

- 超過勤務の対象となっている仕事は、「臨時の必要」のある仕事ですか？実際は恒常的な仕事ではありませんか？
- 適正な水準の36協定締結に向け、労使で協議をすすめましょう。

管理者に労働時間管理義務を果たさせよう

右ページにある厚労省のガイドラインでも、使用主には労働時間把握の義務があると明記されています。ところが公務の職場では、未だにタイムカードさえないところもあるのが実態です。タイムカード設置・パソコン使用記録による確認などにより、管理者にきちんと労働時間を把握させ、長時間労働是正につなげましょう。

単組のとりくみ

愛知・豊川市職労では、人事課長と保育課長の連名で、「時間外勤務の適切な取扱いについて」という通知を出させました。通知の中では、指導計画作成・行事準備などサービス残業になりやすい仕事も「これは時間外の対象だ」と列記させています。

必要な人員をつけさせるためにも、不払い超勤をなくすとりくみを

超勤手当の不払いを放置すれば、人員が足りていないことを当局が深刻に受け止めることはありません。しかし、上司による超勤申請抑制圧力や、職員自身が自己責任論に捉われ、超勤申請を遠慮しているのが実態です。労働組合が厚労省ガイドラインを職場に知ら

せ、個々の職員に申請を呼びかけるとともに、どれだけの超過勤務や不払いがあるか実態をつかむことが必要です。今、全国で終業後の職場訪問やアンケート調査がとりくまれています。

健康で安心して働ける 職場づくりをすすめましょう！

活用しよう 労働安全衛生委員会

労働者のいのちと健康を守ることは労働条件の最も基本となるものであり、労働組合の中核的な役割といえます。業務による健康被害を個人の問題でなく労働条件の問題としてとらえ、使用者側の責任回避とたたかいにとりくむことが大切です。

労働安全衛生法により、50人以上の事業場は、「安全委員会」「衛生委員会」（業種によりどちらかまたは両方）を設けることが義務付けられています。この委員会では、危険防止や健康障害防止の対策を労使で話し合うことができます。活発に行われている職場で

は、職場環境改善、ストレスチェックの結果活用、ハラスメント防止など様々な内容がとりあげられています。未設置の職場では設置を求め、活用していきましょう。

単組のとりくみ

静岡・浜松市職では、労働安全衛生委員会で、「残業時の職場環境改善も、使用者の安全配慮義務」と指摘。本庁舎で最長20時まで空調を稼働させることができました。

活かそう 厚労省「労働時間に関するガイドライン」

（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）

厚労省は2017年1月20日、長時間労働是正のためにこれまでより踏み込んだ内容のガイドラインを出しました。使用者から職場に周知させ、有効に活用しましょう。

×NG

研修は自分の勉強なんだから、
労働時間外扱いよ



ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。

⇒例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当します。

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録しなくてはなりません。

（１）原則的な方法

・使用者が、自ら現認することにより確認するか、タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する。

（２）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと。
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著

しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。

- 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければなりません。

予算がないから残業申告は
20時間までで

×NG





職場を変え、安倍「働き方改革」 ストップのために、これをやろう!

<職場で>

- ①このパンフレットやパワーポイントなど自治労連本部作成の資料を使って、みんなで学習しよう。

「働き方改革」は、政府の宣伝が先行し問題点が知られていません。役員会・職場懇談会など様々な場で、組合員が少なくとも1度は学習できるようにしましょう。

- ②「過労死と職場における差別の根絶を求める請願署名」への協力を呼びかけよう。

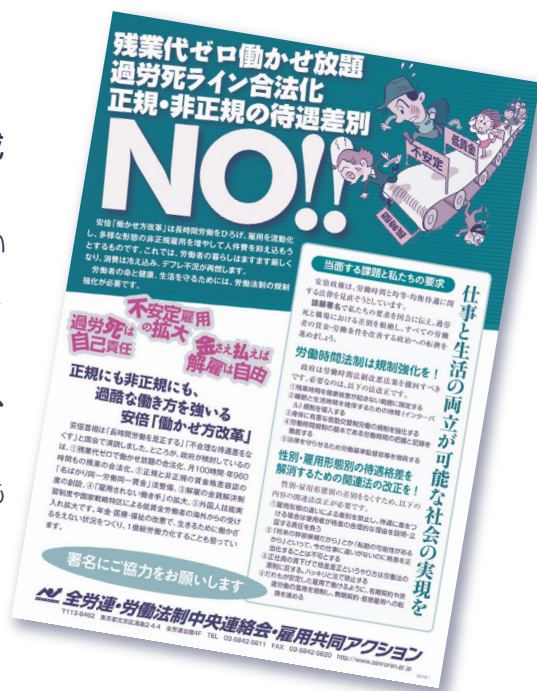
署名は、全職員分を集めきることを目標にし、集約されたものから順次通常国会へ提出します。

- ③職場の働き方改善に向けて要求書を提出し・交渉しよう。

それぞれの単組で、残業時の職場訪問やアンケート調査にとりくんで超勤実態を把握し、これにもとづいた改善のための要求書作成・交渉を行いましょう。自治労連本部では、2018年2～3月、5～6月に全国いっせ職場訪問を行うことを提起し、チラシやキャンペーンなどのグッズも準備しています。

<地域で>

地域労連などと協力して、労働法制改悪反対の宣伝・署名活動にとりくみましょう。



単組のとりくみ

大阪府職労では、この間のキャンペーンや職場実態にもとづく団体交渉などの運動によって、不払い残業の防止を周知する総務部長通知の発出や、長時間労働の是正に向けたとりくみの強化などを実施させました。さらに、向こう5年間の「職員数管理目標」では職員削減に歯止めをかけることができました。

東京・足立区職労では、保育職場で園長も含めた懇談で超勤を申請することを意思統一。過去2年間に遡及した超勤手当の一部2300万円を支払わせ、「こんなに払うなら増員した方がいい」と当局に言わせ8年ぶりの保育士新規採用に結び付けました。

仲間を増やす！それが力に

労働組合の仲間を増やすことは、組合の力を強くするというだけでなく、労使協定を結ぶ権利にも関わってきます。

36協定(p2、p6)ははじめ労使協定を結ぶためには、非正規雇用労働者も含め労働者の過半数を組織した労働組合であること又は、過半数を代表していることが必要です。

未加入の仲間に「あなたの力が必要だから、加入して」と訴え、組合に加入してもらいましょう。



茨城自治労連では、11単組でいっせ職場訪問