1. **はじめに**

◎選定理由

私たちがニュース発表にあたって、この記事を選んだ理由は、先月5月31日に働き方改革関連法案が衆議院を通過し、成立へ大きく前進し、現在国会の最重要課題であるというニュースを耳にしたから。

いずれ、労働者になる私たちにとっても、遠くない話題であるため、この働き方改革法案について、考えようと思った。

◎なぜ、働き方改革関連法案を提案したのか？

2016年に安部晋三首相が、労働環境を改善し、誰もが働きやすい社会にするために提案。

→「一億総活躍社会」実現にむけた取り組み

◎働き方改革関連法案を提案するきっかけは？

少子高齢化による労働力の減少

→仕事の分散が出できないため、一人一人に課される仕事増え、残業をせざるを得ない

過労死、過労自殺：時間の残業や休みなしの勤務を強いられる結果、精神的・肉体的負担で、労働者が、心臓麻痺や脳出血などで突然死することである。なお、過労・長時間労働はうつ病や燃え尽き症候群を引き起こしがちで、その結果自殺する人も多い。

◎今までの事例

・NHK記者の過労死

・電通新入社員の過労自殺

・新国立競技場の建設での工事現場監督の自殺

◎働き方改革関連法案3つの柱

・残業時間規制

・同一労働、同一賃金の制度化

・脱時間給制度

現状として、日本は働き手が少なく、労働生産性が低い。今回の働き方改革関連法案は国会で最重要課題とれている中で、私たちは、この法案の内容に反対である。その理由は以下の３人に理由を添えて、述べてもらう。

1. **働き方改革のメリット**

・**労働時間規制**

法改正による時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入によって長時間労働やサービス残業を余儀なくされている労働者たちは労働時間が削減されることで、家で休息時間を取りやすくなる。これにより家庭で過ごす時間やプライベートな時間に余裕が生まれることで、身体だけでなくメンタル面の健康も増進し、うつ病などの発症や過労死のリスクが減ることにもつながる。また、労働生産性の向上にもつながる。

・**同一労働同一賃金**

同一労働同一賃金の導入により、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇の差の解消を目指す。」と厚労省は言っている。対象となるのは、基本給、昇進、ボーナス、各種手当だけでなく、教育訓練や福利厚生もカバー。これらの不合理な差を認めない。

・**女性の活躍の促進**

女性が子育てや介護をしながら働き続けられるように（子育てや介護と仕事の両立支援策の充実・男性の育児や介護への参加促進）によって女性が活躍しやすい環境が整えられる。これによって、職場のワークライフバランス（仕事と生活の調和）が進み、男女ともに働きやすい職場になる。また、出産・育児を経験して復職する女性が増え（パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の活躍に向けた支援）により、女性の活躍の場が広がる。

・**高齢者の就労促進**（継続雇用延長、定年延長の支援と高齢者のマッチング支援）

高齢者の就労が促進されることで、全体として労働力人口を増やすことにつながる。

・**脱時間給制度**（高度プロフェッショナル制度）

政府は、「成果で報酬が決まり、成果を上げれば早く帰宅できる」「自由で柔軟に働ける」と言っている。

参考URL

<https://www.d-healthcare.co.jp/business-column/work-style-reform20180328/>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

1. **働き方改革のデメリット**

先ほど働き方改革についてのメリットがあげられた。働き方改革とはそもそも何なのか。働き方改革とは現代の少子高齢化、生産年齢人口の減少に伴って、男女、年齢を問わずに誰もが働きやすくしていくため、働き方、暮らしを改善していこうという考え方だ。5月31日働き方改革関連法案が衆議院で可決された。しかし、この法案の中には猛毒ともいえる制度が入っている。それが「高度プロフェッショナル制度」（以下、高プロ）だ。そもそも高プロとは具体的にどういうものなのか。高プロとは2005年に経団連という日本の代表的な企業などで構成される団体が提言したホワイトカラーエグゼンプションという残業代ゼロ制度を焼き直しして、働き方改革を看板にすげ替えた制度である。ここでは高プロについて詳しく見ていく。

**対象者**

・平均年収の3倍をかなり上回る労働者であること。

・アナリスト、金融ディーラー、研究者といった高度な専門職に就く者。

年収はあくまで見込み額で何をもって高度な専門職とするのか基準は曖昧。ただ、法律に具体的な年収が書かれるわけではないため、年収要件を引き下げたり、職業の対象を広げたりできてしまう。決して他人事とは言い切れなくなる。小さく生んで大きく育てる、最初は年収1075万円でも、気づいた時には年収数百万円でも適用されるなど乱用の恐れはぬぐえない。

**労働時間の規制なし**

1日8時間、1週40時間の原則は高プロには適用されず。

**休憩なし**

企業は労働者に対して6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければいけない。しかし高プロの労働者に対しては休憩を与えなくてもよい。休みなく1日に何時間働かせても良いことになってしまう。

**残業代なし**

普通の労働者は1日8時間、1週間で40時間を超えて働いた場合、その労働者に対しては割増賃金が支払われるが、高プロの労働者には労働時間の規制という概念がないため、残業代を支払う必要はない、かつ深夜労働についても支払わなくてすむ。こういったところから高プロが「残業代ゼロ法案」と呼ばれる原因になっている。

**休日は？**

高プロの労働者には年に104日以上、かつ、4週間で4日以上の休日を与える決まりになっている。しかしこれは祝日を考慮しないうえでの休みでの週休2日に過ぎず、例えば休日を最後の4日に連続で偏らせると、24日連続24時間勤務も可能になってしまい違法にならない。

**健康確保措置**

加えて健康確保措置があります。その内容は…

・勤務間インターバルと深夜労働の回数制限導入

・働く時間を1か月または3か月の期間で一定時間内とする

・年に１回以上継続した2週間の休日を与える

・時間外労働が80時間を超えたら健康診断の実施

この中からいずれか1つを選択。

経営者は負担の軽い健康診断を選ぶところが増えると思われる。

適用には本人の同意が必要となるが企業の力が強い日本では、労働者はNOと言えないところも多いだろう。

**補足**

6月14日、厚労省は通勤手当が1075万円の中に含まれるという見解を示したため、もしこのまま進んだら高収入の者だけでなく、手当を除いた賃金の水準が低い者も高プロの対象に含まれることになる。

**高プロとは**

高プロはあくまで生産性を重要視して、長時間労働に拍車をかけ、結果として過労死につながりかねない。働き方改革におけるデメリットは、高度プロフェッショナル制度の創設と言えるだろう。

参考URL

・https://news.yahoo.co.jp/byline/sasakiryo/20180330-00083362/

・https://www.asahi.com/articles/ASL6H2CWFL6GULFA01X.html

1. **まとめ**

一旦、ここで話をまとめようと思う。

私たちは、現状の働き方改革に反対である。働き方改革の内容をそれぞれ示し、それについての反論を以下に記そうと思う。

（１）残業規制の上限規制→そもそも、なぜ残業が発生するのか議論されていない。したがって、下請けにしわ寄せが来かねない。なおかつ、仕事の絶対量は減るとは限らないため、新たなサービス残業も誘発しかねない

(２)脱時間給制度(高度プロフェッショナル制度)→給与と成果が結びつく制度であるとは、法案に書かれていない。(１)の続きで、新たな残業により、個人の達成度や実績がさらに厳しく追及される羽目になりかねない。結果、過労死が助長されると考えられる。

また、もとよりこの制度は成果主義の風潮を継ぐ制度である。高プロを『特定高度専門業務・成果型労働制』として厚労省がガイドライン案に記しているのが、何よりの証拠である。

では、成果主義の何が問題なのか。成果によって賃金や昇級が決定するということは、「個人プレーを招く」と断言しても差し障りないだろう。そして、その個人プレーによってどのような弊害が生まれるのか。まず、人材育成の軽視である。次に、人間関係の悪化が考えられる。そして、その行き着く先は、企業全体の弱体化である。現実問題、成果主義導入によって失敗した企業の例は少なくない。マニュアル化できないノウハウを上司から後輩に伝えて育てる「人の三井」と呼ばれた三井物産は、その成果主義導入によって立て続けに不祥事を起こした。結果、大幅な修正をすることになった。「業務知識や人脈を人に伝えると損」と言い出す社員が出てくるのは、当たり前のように思える。

脱時間給制度は、過労死の促進だけでなく企業の弱体化を招く。したがって、私たちはこの制度に反対である。

(３)同一労働同一賃金→まず、正社員と非正規労働者を比較する必要がある。

正社員の特徴は、①終身雇用②年功序列③正規雇用(雇用の期間の定めがない)の大きく分けて3つある。対して、非正規労働者の大きな特徴は「労働契約が期間限定」にあると考える。期間限定とはどういう事か。「自由で柔軟に働ける」と言えば聞こえが良い。しかし、期間限定ということは、裏を返せば非正規を長期で雇う必要はないということである。正社員は、長期勤労によって、職業能力が高まる。したがって、それに応じて賃金が高くなっていく(年功序列型賃金)。非正規はその逆で、長期で雇う必要がない。つまり、職業能力は高まりにくい。その帰結として、正社員との間に賃金格差が生まれる、というわけである。

以上を参照に、同一労働同一賃金の問題点を炙り出そうと思う。まず、同一労働同一賃金とは何か。厚生労働省のガイドライン案には『正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの』と書いてある。問題点が２つあると考える。

まず、１つ目。賃金格差が生じるのは、前述したとおり、雇用のシステムの違いによるものである。『仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう』と厚労省のホームページにあるが、非正規を長期にわたって雇う必要が無い以上、『仕事ぶり』や『意欲』といったところを論じても、そもそも論点がずれているために、賃金格差の是正や待遇差改善には役に立たないと考える。

２つ目。今回取り上げた記事にもあるように、悪用されるリスクを孕んでいる、ということだ。高プロの対象は、前澤が示した通り『見込み額で』年収1075万円以上の労働者である。これに同一労働同一賃金を当てはめるとどうなるか。『1075万円以上の年収に相当する時間給なら非正社員にも高プロを適用できる』ことになる。つまり、非正規労働者を24時間働かせ、なおかつ残業代をゼロにすることが可能になるということだ。過労死が蔓延するのは、火を見るより明らかである。

以上より、私たちは働き方改革に反対である。

《参考文献》

・厚生労働省携帯サイト<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981.html>

・<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>

・「人の三井」を崩壊させた！？成果主義を導入して失敗した企業の例<http://u-note.me/note/47496837>