

働き方改革と「脱時間給制度」 導入を指向する政府・経団連

No.158 2017・8・6

J R 貨物労組資料室報

紛糾した連合中執

都議選に於いて自民党は歴史的な大敗北を喫し、内閣の支持率はさらに低下した。

疑惑に満ちた加計・森友への国有地払い下げ問題で、閉会中であった国会は衆参両院で予算委員会を開き、首相も出席して質疑が行われたり、あるいは稲田防衛大臣がその後辞任し、野党の党首までも降板したりしている。

こうした中で7月27日、札幌での連合中央執行委員会では、政府が目指している「働き方改革」、その核心をなす一般的には「残業代ゼロ法案」あるいは「高度プロフェッショナル制度」などと呼称される事柄について、連合がそれを修正して容認する方針が撤回されたのであった。

すなわち、経団連・政府が「高度プロフェッショナル制度」、(脱時間給制度)註一を導入せんとする事に、連合は修正案を対置して受け入れる方針を撤回する決定をしたのであった。

これまでに神津連合会長はわざわざ首相と会談し(7月13日)そこでは反対ではなく「修正」について要請したのであった。

修正内容は、連合として「働き過ぎを防ぐため健康確保の措置の充実」を求め、政府がこれを受け入れるという形である。

これに対してマスコミは、「連合執行部が組織内の根回しが充分出来なかったため、中央執行委員会で異論が噴出して撤回に追い込まれた」と報じている。

しかし私たちは、この原因は無論のこと、大混乱をもたらしたこと、あるいは政・労・使で合意を図ろうとした内容や、問題点をさらにしっかりと吟味しなくてはならないだろう。

実際に政府はこの秋に召集する臨時国会で、問題となっている「高度プロフェッショナル制度」とも称され、内容としては「脱時間給制度」を導入するために「労基法改正案」を再提案して、修正があろうが無か

ろうが、その成立を計らんとしているのである。

従って、政府や経団連が強く意図している「働き方改革」や、「残業代ゼロ法案」その核心をなす「脱時間給制度」の意味する事柄について、さらに明らかにしなくてはならないだろう。

註一 脱時間給制度

働いた時間ではなく成果に応じて賃金を決める方法。労働時間の規制や時間外・深夜の割増賃金などは適用されない。すでに欧米などで一部が先行しているといわれている仕組みで、日本では年収 1075 万円以上のコンサルタントや金融ディーラー、研究開発などの高度な専門職に限った「高度プロフェッショナル制度」とすることから「高プロ制度」などとも呼ばれ、あるいは残業手当などもないことから通称「残業代ゼロ法案」などともいわれている。

法制化を意図する政府

さて私たちはこの問題について考え、その意味するものをしっかりと把握しなくてはならないだろう。

現在の労働基準法（註一 2）では、労働時間の上限を 1 日 8 時間、週 40 時間と定め、この法定労働時間を超えて働かせる場合は、割増賃金を支払うことになっている。

しかし政府・経団連は、指定する特定の職種（高度プロフェッショナル）については、残業、深夜、休日労働をしても割増賃金を支払わなくても良いとすることから、「残業代ゼロ法案」などと呼称されている。だが残業代がゼロか否かの問題ではないのだ。

なぜなら賃金は労働時間によって計られるのだが、特定の職種の場合は、労働時間ではなく、会社への功績・その成果によって支払うというのである。

これは経営者（会社）にとっては極めて都合のよい仕組みであろう。すなわち賃金が、労働日や時間ではなく、会社に対する功績・成果によって支払われるという事が実現するからである。会社にとってこれほど都合の良いことはあるまい。

実際に「日経」などは「働いた時間ではなく、成果に着目して給料を支払う『脱時間給制度』が実現すれば良い」（17・7・25 日経）などと書いているし、ある経営者は「成果に基づき年俸を決めるのがなぜ駄目なのか？理解できない」（日本商工会議所会頭）と述べていた。

私たちがあまり耳にしない「脱時間給制度」を考える場合、かつて派遣法が導入された時のことを想起して見れば良いだろう。

当初派遣労働制度は「ごく限られた職種のみ」として導入されたが、

その後わずかな期間ではほぼ全ての分野すべての職種に拡大されてしまったことを見ればよい。そのため現在ではすべての雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、実に全体の40%近くにも達しているのだ。

だから「残業代ゼロ法案」というよりも本質的には、賃金を労働時間ではなく成果という抽象化された概念で決めるということ、それが問題なのである。

だから7・27 連合中執で、合意が撤回された事によって空振りとなつてしまい、従って政府・経団連は秋の国会で断固としてこれを通す！と主張しているのだ。

註一2 労働基準法

労働者保護を目的として、労働者が人間らしい生活を営むために必要な労働条件の最低基準を定めた法律で1947年に制定された。

労働者の適正な労働条件を確保するために「賃金、就業時間、休息、その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める」という憲法27条2項の規定に基づいて制定されたものであり、労働関係の基本原則、賃金、労働時間、休日、休暇の基準、など労働関係のほとんど全面にわたって、労働条件の最低基準を定めると共に使用者の守るべき事項などを法律で定めたものである。

政・労・使のスタンスは？

もちろん政・労・使とは、政府、労働組合、使用者（経営者）のことだが、まずは政府の動向について見よう。

もう4年から5年目となる安倍政権であるが、この8月3日には「第三次改造内閣」が発足した。

政権はこれまでに、すなわち2013年には特定秘密保護法、14年には武器輸出禁止三原則を緩めた防衛装備移転三原則を設けて武器輸出に乗り出し、15年には戦争法である安全保障関連法案を強引に制定し、さらに16年には悪名の高い共謀法を制定しているように、きな臭い悪法を毎年のように制定し、さらには20年には憲法を改正すると居丈高に宣している。

また経済面ではアベノミクスを柱にして、この間に地方創生とか女性活躍、一億総活躍、あるいは働き方改革などの「経済諸政策」を次々に打ち出すことに大童であった。けれども国家財政の莫大な赤字はさらに膨らむばかりだ。

こうした状況の下、今回は労働時間ではなく仕事の成果に応じて賃金を決める仕組みを導入しようとしているのである。

政府は、高度プロフェSSIONAL制度（脱時間給制度）註一3 を導入す

るため、この間、連合に積極的にアプローチし、とくに「1日8時間・週40時間」という労基法の定めを、もはや規制として感覚し、これを除去することを目指したのであった。

とくに経団連などの強い要請に突き動かされて、政府がその実施について動き出しているのである。

実際に2015年4月の段階で政府はこの制度の導入を盛り込んだ労基法改正案をすでに国会に上程している。

しかし他の重要法案が先行され、かつ野党が「長時間労働を助成する」などと反発したため、以降この労基法改正案はたなざらし状態となっていた。

だが共謀法が強行採決された後に、首相官邸に於いて安倍首相と神津連合会長とのトップ会談が行われ、ここで連合会長は「高度プロフェッショナル制度」（脱時間給制度）導入を含む労基法改正を巡る問題について、「労働者の健康管理の強化」をはかることを対置して、法案の修正を要請し、これに対して首相は直ちに「しっかり受け止める」と「修正」に応じる考えを示している。

こうした経緯があって「法案」は秋の臨時国会に再度上程され、その成立が目指されようとしている。

註一三 高度プロフェッショナル制度と脱時間給制度

労働基準法では労働時間の上限を1日8時間、週40時間と定めている。この法定労働時間を超えて働かせる場合は割増賃金の支払いを義務付けている。

しかし今次の労働基準法改正では、特定の高度プロフェッショナルとかホワイトカラーエグゼンプション（いずれも高度の専門職）については、労働時間で賃金を支払うのではなく、その成果に応じて決める、という内容である。

そのために「残業代ゼロ法案」などとも呼ばれたりしている。すなわち特定の専門職で年収の高い労働者（具体的には1075万円以上）の場合、労働基準法による労働時間の規制から外すということである。

このことから「日経」などはこれを「脱時間給制度」の導入と、いち早く報じ、朝日や東京などは「高度プロフェッショナル制度」と呼称しているようだ。

高度プロにせよエグゼンプションにせよ、その最大の目的は、高度（特殊）な労働が必要とされる職種（例えば金融ディーラー、コンサルタント、研究開発など）について労働基準法による労働時間の規制から外すということである。

今、政府・経団連は長い経済の停滞から抜け出すために、もっと生産性を上げなくてはならぬとして労働者に発破をかけている。そのテコとして労基法を改正して労働時間の制限をまずは特殊な専門職から外そうとしているのである。

わが連合の混乱

すでに述べたように、連合は政府に修正を求め、政府がこれを受けるといってトップ会談が行われた。その結果、連合は一応労働基準法の改正について条件付き（修正すること）で容認したのであるが、しかしこれに関して連合内部から広範な反対意見が噴出することになる。

連合執行部は「修正」を、政・労・使の合意として打ち出すことを目指したのであるが、逆に組織内の基幹労組からも反発・不満が一挙に出されるといって事態となってしまったのであった。

この一連の動きについて再度見ておこう。

7・13 トップ会談で法案の「修正」・合意について、その直後の連合中執（7・21）では、多くの産別や地方組織から異論が出され、次の札幌での中央執行委員会 註一4 でも傘下の多くの組合が反発することによって、遂にこれを撤回することに追い込まれてしまったのであった。

この流れを^{さかのぼ}って見ると、今年の3月段階で示されていた政府の「働き方改革実行計画」について、当時逢見事務局長名で連合は談話を発している。それには政府の「働き方改革実行計画」に「労基法改正」が当然組み込まれている事について、この談話は反対ではなく「是正が不可欠だ」などと言明していることから、この時点で連合は「ルビコン河を渡った」註一5 などとマスコミが報じているのである。

連合執行部は反対ではなく「修正」をもって、それを政・労・使の三者合意とするよう目指したのであるが、逆に内部から基幹労組さえも反発・不満を述べるに至って、遂にこれを撤回したのであった。

実際に一部連合執行部は、政府や経団連と水面下で話し合いを進めていたが、連合組織内の根回しはどのようなわけかほとんどやられなかったという。実際に「合意」について傘下の主要産別に伝えられたのが7月8日頃であったという。

そのため連合中央執行委員会では、主要産別の幹部からも異論が続出し、急遽事態について説明する会議も持たれたが、そこでも「組合員に説明できない」という声も出る程であった。

当初連合は、3月段階から政府の「労基法改正案」の内容について「修正」して合意すること、それを政・労・使の三者で確認するという舞台回しが構想され、その仕上げとして7月中には「政労使合意」という花道を描き、秋の臨時国会でその成立を期すという段取りであったのであろう。

だがこの段取りが傘下の組合からの反発で頓挫^{とんざ}してしまったのである。

あるマスコミは事態について、連合の「変節」となじっている。

それと同時に明らかになったのは、会長人事に関する連合内の角逐である。

この会長人事については、現神津会長が異例な形で、すなわち一期二年で退任することがすでに報じられ、その後任には逢見事務局長（U A ゼンセン出身）が就くということがこの時点まで言われていた。

異例というのは普通は、会長は二期 4 年務めるのが連合の慣例であるからだ。このような水面下の人事構想であったが、しかし今回の混乱によって、会長はそのままとなり、これも異例で専従の会長代行ポストを新設しこれに現逢見事務局長が就任し、新しい事務局長には自動車総連から出るようである。

それはともあれ、こうした事態についてマスコミの論調などを見なくてはならない。たとえば「日経」などは、一体誰のための連合か！などと嘯みついている。あるいは連合は本当に働く人のための組織なのか！と怒っている、その内容は「脱時間給制度の創設を一度は容認しながら撤回した連合の姿勢に疑問を抱く」とか「労働運動のリーダーを自任する連合はすべての働く人の代表する組織であるというが、しかし行動で示さなければ空虚に聞こえる」と嘯みついているのであるが、このような「怒り」の報道に、逆に問題の本質がにじみ出ていることに気が付くであろう。

註一四 札幌での中央執行委員会

7月27日、この中央執行委員会で会長は「混乱を与え、申し訳なかった」と陳謝し、談話を発表している。すなわち容認した事柄の撤回について「政労使合意を模索したが一致点を現時点では見い出せなかった」と説明している。

註一五 ルビコン河

ローマ時代、ガリアとイタリアの境をなす川の名で、有名なシーザ（カエサル）が軍を率いてこの河を渡るとき「賽は投げられた」と述べて渡河したことから、決断を意味する言葉として今も使われている。

コインの裏表

「高度プロフェッショナル制度」とか、あるいは「脱時間給制度」などと言うにせよ、それはまるでコインの裏表のようである。

「高度プロフェッショナル制度」は適用する仕事・職種の特殊性を表し、「脱時間給制度」は、その内容をなすということである。

連合が「脱時間給制度」の容認を撤回した事について、経団連などが手厳しい批判を行っている。そればかりではなく経済界として新しい制

度に踏み込む勢いがそがれてしまうことに警戒を強めているようだ。

だから連合の方針転換に対して「混乱を招いた連合幹部は辞任すべき」（経団連首脳）とか「成果に基づき年俵を決めるのがなぜ駄目なのか理解できない」（日本商工会議所会頭）と「憤^{いきどお}っている。

またあるメーカー幹部は「経済界が求めた脱時間給制度などの議論は不完全燃焼に終わった」として「せめて脱時間給ぐらい入れないと改革にならない」とぼやいている始末であった。

それだけではなく経済界には連合への「不信感」も生じているようだ。

それは政労使で脱時間給の修正案づくりの調整を開始した今年4月頃、連合は当初は「脱時間給」を適用する労働者に、残業の上限を設定するよう求めたが、これに対し、時間に縛^{しば}られない脱時間給の主旨^{しゅし}から経団連は反発し、最終的には休暇日数を義務付けることで歩み寄ったという。

ようするに問題の核心は、高収入（年収1075万円）の限られた職種とはいえ、労働時間ではなく、その成果に賃金を払うということが目論^{もくろ}まれ、そのために労基法まで変えるということにある。

こうして私たちの労働条件の基礎をなす労働基準法にはない概念を取り入れようとしているのである。

そればかりではない。ごく最近では「脱時間給」制度に近い、裁量労働制 註-6 をここにきて取り入れることをトヨタなどが導入しようとしている。

これは明らかに連合が今回見送った事に対するしっぺ返しである。

いま支持率の著しい低下から回復するために、第三次安倍改造内閣が発足している。しかし低支持率に陥^{おちい}つていながらも、憲法の改正は目論^{もくろ}まれており、私たちにとって労働条件の最低基準を定めた労基法、その中心をなす労働時間・賃金、労働条件の基礎についての一方向的な改悪を断じて許してはならないだろう。

註-6 裁量労働制

仕事の遂行や手段・時間配分を使用者が具体的に指示することが困難な業務について、労基法によりその遂行を労働者本人に委ねる制度で、能力主義型雇用制度の一類型。賃金は一般的には労基法に基づく法定労働時間内で働き労働時間が法定を超えると残業代＝超勤が支払われるが、裁量労働制を導入すれば実際に働いた時間に関係なくみなし労働時分を働いたことになる。深夜、休日手当は支給されることから、あらかじめ想定した労働時間（みなし労働）に賃金を支払う制度。