

「働き方改革」という欺瞞

名古屋大学大学院法学研究科 教授
全国大学高専教職員組合 元中央執行委員長

和田 肇



専門は労働法。労働法の規制哲学、セーフティネット論、平等権論などに関する研究を進めている。1999年～2001年度、全大教中央執行委員長として活躍。

名古屋大学職員組合主催「憲法連続講座 第26回（2018年6月21日）、第27回（2018年7月5日）」より

㊦ 編集部で責任で講座原稿をまとめさせていただきました

前半 憲法連続講座 第26回（2018年6月21日）

はじめに

今日はいくつかのポイントについて話をしたいと思います。現在、「働き方改革関連法案」という法律が出されています。何を変えようとしているのか、ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、働き方改革法という法律自体は何もないのです。今回、この働き方改革関連法案というので、いくつかのまったく性格の違う法律を、一つの法律の中で全部変えてしまおうというのが働き方改革関連法案です。

1. 論争点について

いちばん中心になっているのは、労働基準法の残業規制と高度プロフェッショナル制度です。この二つが働き方改革関連法案の一つの大きな主題です。二つ目は何かと言うと、これはあまり議論になっていないのですが、改正パートタイム労働法という法律があります。パートタイム労働法と、それから有期労働契約者についての規定がいま別々にあるものを一本化するということです。それ自体はいいのですが、この法律の表題が、同一労働同一賃金の実現によって非正規の労働状況を改善するとなっています。各新聞に、「同一労働同一賃金の実現によって非正規の雇用改善をする」と書いてあります。皆さん、どうですか？自分たちの労働条件が非常によくなると思いませんか？しかしながら、これはまったくの看板倒れで、中身はいまとほとんど変わりありません。

なぜかと言うと、同一価値労働同一賃金とか同一労働同一賃金というのは、正規であろうが非正規であろうが、男性であろうが女性であろうが、同じ仕事をしていると同じ賃金を払う、あるいは同じ価値の労働をしているから同じ賃金を払う。どこが違うかと言うと、例えば、カナダやアメリカでは、男性が多い消防士と女性が多い看護師。これは典型的な仕事ですが、それぞれがどういう価値を持つかということを職務分析するのです。どういう資格が必要か、どういう肉体的な負荷がかかるか、どういう責任の程度があるかということ数を数式化して、職務分析をして、消防士の仕事はこのぐらいの価値の仕事だ、看護師の仕事はこのぐらいの価値の仕事だということ数を数値化するのです。

そうすると、男性であろうが女性であろうが関係ないし、その仕事に正規の人が就いていようが、非正規の人が就いていようが関係なくお金が払われるのが、一番典型的なILOなどが考えている同一価値労働同一賃金です。しかし、日本の同一価値労働は、日本型同一労働同一賃金というように、前に「日本型」というのが付いています。あるいは日本式同一価値労働同一賃金と

いうこともあります。この「日本式」というのが実にくせ者で、ここが非常に深刻な問題なのです。

日本の賃金体系は、正社員と非正規の人たちの何が大きな違いかと言うと、正社員の場合は月給制です。年功的に上がっていき、非正規の人の場合には時間給制、時給制が多いので、あまり賃金が上がっていかないのです。そういう賃金体系がまず一つ。それから、正規に払われている様々な手当などが非正規には払われていません。例えば賞与、住宅手当、家族手当などですね。賞与というのはだいたい年間の賃金で言うと5カ月～6カ月分ぐらいになりますし、住宅手当ですと2万円か3万円、家族手当が払われるか、払われないかなど、非常に大きな違いが出てきます。この二つの大きな要因があるものですから、日本の賃金というのは正規か非正規かで本当に違うわけです。

これをかなり直していかないと、同一労働同一賃金にはならないのですが、日本式同一労働同一賃金というのは、その辺りはあまり修正しないような仕組みになっていて、表題としては同一労働同一賃金によって非正規の雇用状況を改善すると言っているものですから、一見、非正規の人たちは何かすごくよくなるのではないかと期待してしまいます。私たちからするとただの看板倒れですので、この働き方改革関連法案の中の大きな悩みであります。

それから、大きいところで言うと、労働者派遣のところは改正されていますね。あと細かなものは、雇用対策法という法律が変わり、全体として8本の労働関係の法律を働き方改革という名前で全部一緒に改正されています。そうすると、本来は一つ一つの法律を改正するのに、その法律ごとに議論しなければいけないのですが、各法が一緒に出てきてしまうものですから、大きなところは議論されるのだけれども、細かなところが、実は重要かもしれないのに、ほとんど議論されずに、1本の法律で変わってしまう。こういう変な仕組みの法律です。ほとんど関連しないような法律を1本にしてしまっただけで改革するということは、基本ありませんので、そのことがいま、ご存じのように国会ではほとんど議論されておられません。裁量労働制のときに少し議論されたのですが、それで通ってしまうというのが大きな問題です。

2. 働き方改革とは

皆さんにとって働き方改革とは何かということをお話ししたいと思います。働き方改革といったときに、皆さんは何をイメージしますか？本当は皆さんにお聞きしたいのですが、実は皆さん、いまの働き方ではよくないと思っているのです。働き方の如何では、それは例えば正規の人でも長時間労働になる。なかなか休みが取れない。残業をせざるを得ない。こういうところが一番大きな働き方改革です。それから男性の育児休暇がほとんど取れない。女性の場合には、出産した人のだいたい60%が育児休業を取ります。じゃあ40%の人はどうするかと言うと、育児休業を取らずに働くか、辞めていきます。元の職場に戻る人がだいたい40%から50%ぐらいです。

育児休業を取る男性はどれぐらいかと言うと、ずっといままで0.何パーセントでしたが、昨年の統計ではようやく2.6%になった。女性の場合は60%で、男性の場合は2.6%。女性の場合の育児休業はほとんどの人が産後休業をくっつけて6カ月以上という取り方です。ところが男性の場合には、ほとんどが1週間から2週間です。極端な場合、出産日とその次の日の1日付き合うというぐらいのものも育児休業の取得に入っています。このようなものを含めて2.6%。一方では、イクメンとかイクボスということが言われていますが、実際には男性は育児休業を取りたくても現実にはなかなか取れていません。

われわれが働き方改革といったときに、男性の育休が取れる、あるいは女性も取って職場に戻れる、休暇も増える、こういうことをイメージします。年間の年休の取得率は、20年ぐらい前に50%を割って、いまは45～46%ぐらいです。年間、私たちに与えられている年休日数はだいたい18日です。18日のうちの45%ですから8日か9日、だいたい8日ぐらいです。ヨーロッパのドイツやフランスなどは、ヨーロッパ基準でだいたい30日の年休で、ほぼ90%の人が取得しています。26日とか27日、普通に平均そのくらい取ります。そうすると皆さん、夏休みをゆっくり取る、あるいは家族旅行をする。こういうことを考えると、日本でももう少しゆっくり年休を取れるようにしてほしい。こういうのが働き方改革です。

3. 高度プロフェッショナル制度

■時間規制は目安時間

残念ながら、今回の働き方改革にはそういう発想はまったくありません。一時この点も問題になりました。それはなぜかと言うと、今度出ている法案の中の一番大きな問題は高度プロフェッショナル制度です。実は小泉内閣のときと第1次安倍内閣の2006年ぐらいだったと思いますが、この話がホワイトカラー・エグゼンプション制度とって国会に出ようとしたところ、当時は市民とか組合が、これは残業代ゼロ法案だということで非常に批判をして、結局法案にはなりません。そういう反省を受けて、ずっと前から同じようなものをやろうとしていたのですが、なかなかできなかったという経緯があります。

そこで条件整備をしようとしたのです。ホワイトカラー・エグゼンプション制度を入れるためには、もう少し年休を取れるようにしようとか、あとで話すインターバル制度を入れようとした。そういうものとの抱き合わせでホワイトカラー・エグゼンプション制度を入れようとしたのです。ところが、この部分が今回いっさいなくなってしまって、高度プロフェッショナル制度だけが入っているのです。

高度プロフェッショナル制度とは何かと言うと、いまの労働基準法は、原則は1日8時間、1週40時間で、週休は1日制です。法律上は1日制ですが、実際には可能であれば2日。これは単純に計算すると、1日8時間で5日働くと40時間になるものですから、そういう体制をとっていると週休2日制をとらざるを得ない。法律上は週休1日で、1日8時間、週40時間ですが、中には週休2日制の実施も含まれています。

残業させるときには、これが大きな問題なのですが、名古屋大学などもそうですが、36協定を締結します。36協定を締結しないで残業させると、いくつかの間、大学と病院での指導を受けていますが、これは違法残業になりますから、そもそも残業はさせられません。

それで36協定の締結の中に、残業をどのぐらいさせたらいいかというこ

とが労働基準法のどこにも書いていないのです。極端なことを言えば、昔は36協定を締結させれば、1日24時間、1年365日働かせることも可能だったのですが、さすがにこれはまずいというので、30年ぐらい前に36協定の目安時間というのができた。1週15時間、年間で360時間を超えて働かせてはいけないというのですが、いまの法律は、これはあくまでも目安時間で、強行的な性格を持っていないのです。これが一つの問題。

■特例協定と休暇の問題

二つ目は特例協定というのが認められています。臨時的必要がある場合には、さらにこの時間を超えて働かせてもいいという協定があるのです。現在の経団連の加盟企業は、それぞれ特例協定がどのぐらいになっているかというと、1年間に、例えばトヨタ自動車は720時間、東芝は1000時間、日本電信電話は1000時間、三菱ケミカルホールディングスは1200時間。これだけ残業させてもいいという協定を結んでいるのです。

年間1200時間とはどういうことかと言うと、単純に言ったら1ヵ月100時間残業させることになります。これはどれくらい恐ろしい時間かと言いますと、過労死とか過労自殺の認定基準では、平均して過去3カ月の間に80時間を超えて残業させていて、その人が死亡したときには過労死に認定されるという時間になります。あるいは直前に100時間、120時間を超えて働かせていた人が亡くなっていたら、過労死として認定される時間なのです。つまり、そういう過労死になるような特例協定を、経団連の加盟企業ですらこんな時間を結んでいる。トヨタ自動車は720時間。これは覚えておいてください。

いまの法律というのは、1日8時間、1週40時間となっているのですが、非常に穴が大きくて、むちゃくちゃ働かせるような仕組みになっているのです。さらに年休がどのようにあるかと言うと、いま10日から始まって、だんだん増えて20日まで伸びてきていると思います。幸い、われわれ公務員の時代は昔から20日で始まりましたから、いま名古屋大学は20日ですが、民間企業は10日から始まって20日ぐらいにしかならないのです。

ところが、ILOの休暇条約というのは、40年も50年も前にできた条約ですが、その条約ではどのように決められているのかと言いますと、3労働週。3労働週というのは、週休2日制だと15日、週休1日制だと18日の最低の年休を与えなさい。かつ、そのうちの1回は2連続週を与えなさい、1回は必ず長期休暇を与えなさい、全体としては15日以上与えなさいと。日本の労働基準法はこの条件を満たしていないものですから、ILO条約をいまでもって批准できないでいるのです。アメリカも少しおかしいのですが、ヨーロッパのような先進国の中で、この条約の基準に達していないのは日本と韓国ぐらいです。そういう状況が一方ではあるのです。残業はむちゃくちゃできる。他方ではなかなか年休が取れない。こういうのが基本的な仕組みです。

■適用除外は管理監督者だけだった

さらに言うと、もう一つ、管理監督者は通常企業で言うと課長以上です。基準としてはだいたい従業員が20人ぐらいいる規模のトップです。それはだいたい基準でいきますと、名古屋大学の課長ですが、課長クラス以上の人たちは労働基準法の41条、労働基準法の規制が外れることになっている。これはどういうことかと言うと、1日8時間、1週40時間という規制がなくなります。週休制の規制もなくなります。残業という考え方もない。だから所定内賃金、残業代という区別がなくなります。年休だけは規制がありますけれども。

唯一、いまの労働基準法で適用除外になっているのは管理監督者だけです。この人たちは非常に権限が強くて、立場的には、どちらかと言うと労働者ではあるのですが、経営の管理を代理するような、そういう立場の人たちについては外す。これはだいたいどの国も持っています。日本だけではなくて、多くの周辺国は持っていますけれども、現在のところは緩い規制なのですが、管理監督者については外れる。

ところが、今度の高度プロフェッショナル制度は、権限やその人の働き方などは関係なく、年収が1075万円以上の人について、労働基準法の規制は外

してしまう。恐ろしいことを言っているのは、竹中平蔵さんが、今朝（2018年6月21日）の中日新聞の2面「高度プロフェッショナル制度」の特集記事に出てくるのですが、例えば「過労死促進法案との批判がある。まったく理解していない。過労死を防止するための法案だ。その精神がすごく織り込まれている。例えば年間104日以上の日を取る。そんなの何の規制にもならない」と言っている。いまでもすら普通にやったら週休2日制ですから、これを年間52週やったら104日が休日になるのです。これをやったから、規制があるから大丈夫だと言っている。その次に、4週で4日以上の日も定めているが、裏を返せば24日間、24時間働かせても違法ではない。「そういう言い方はいくらでもできるが、休みを義務づけているわけだから。しかも、適用されるのはごく一部のプロフェッショナル。労働者の1%くらいで、高い技能と交渉力のある人たち」。その次に、「個人的には、結果的に対象が拡大していくことを期待している」と。

■小さく生んで大きく育てる

これは2015年に当時の榊原定征という、経団連の会長だったと思いますが、この高度プロフェッショナル制度について、「小さく生んで大きく育てたい、将来はもっとこの対象を拡大していく」ということをずっと言っているわけです。そうすると、いまの年収が1075万、統計上の平均年収の2.5倍から3倍ぐらいの年収のある人だったら、会社と交渉力があるから、嫌だったら適用されなければいいのだし、1回やっても嫌だったら外れればいい。だから全然労働者にとって不利益になるような制度ではないということを言っているのです。しかし年収が1000万だったら、どうして労働基準法の規制を外していいのか。だって1日8時間、週40時間というのが、憲法上も、人間らしく働くためにも最低の基準だと世界的に認められている条件ですから、これをどうして外していいのか。この説明がつかない。

それから、これを入れていったら、労働者派遣法のことを思い出していただきたいのですが、労働者派遣法というのは最初、ものすごく小さなもので始まったのです。当時言われたのが、通訳やコンピュータエンジニアなど非

常に特殊な能力があって、時給が高く、相手との交渉力がある人について入れるということで、最初は12業種に入れたのです。たった12業種。それがすぐ26業種と倍ぐらいに拡大した。1999年の改正で、ほとんどすべてのところに労働者派遣が入れられる。ただし医療と、港湾という港で積み下ろしをやっているような仕事と、介護の仕事だけは駄目だと。それが1999年です。さらに2003年になったら、いままでは入れられなかったが、今度は製造業にも入れられる。

そういうことになると、最初はこんなことを言われていたけれども、その後、明らかに1年の間にもものすごく増えているような、そういうことがベースにあってやってきているわけです。そういうことを考えると、どこに歯止めがあるのか。例えば管理監督者の場合には課長以上という歯止めがあります。いつも裁判になるのですが、昔はマクドナルドの事件が有名でした。マクドナルドの店長は管理監督者かどうか争われた事件です。裁判は結果的に、マクドナルドの店長は管理監督者ではないと判定されたのです。

これはどうしてかと言うと、マクドナルドというのは正規の人は1人か2人で、あとは十数人の高校生とかのアルバイトを使ってやっているのです。その人たちの採用権限は店長が持っている。ところが、そんなアルバイトの採用の権限ぐらいでは管理監督者にはなれない。正規の職員を雇えるような判断力を持っているのが管理監督者だと。それからマクドナルドの店長は、ほかの人たちが帰ってからあとは全部を自分で処理するのですが、そんな長時間労働をやっている人たちは管理監督者ではない。それから三つ目、決してマクドナルドの店長の収入は高くないのです。そんな高くない収入の人は管理監督者ではないと言って、三つの規制があるのです。権限、収入、それから労働時間の裁量性。これは非常に厳しい条件なものですから、こういう条件でようやく、私はいままで裁判を何百本と見ていますが、管理監督者を認めた判決は、私の知っている限り1本もありません。いわゆる名ばかり管理職問題になったのは、そういうことです。

■高度プロフェッショナル制度がもたらすもの

ところが今度の高度プロフェッショナル制度は、そういう規制がないのです。収入の規制だけ。かつ、収入の規制も今後落とされてくるとなると、何がそこを制限するものかまったくわからない。どうしてそういう人たちに入れたいかと言うと、彼らが考えているのはアメリカの制度のことです。アメリカは大卒で働いている労働者のだいたい60%が管理監督者、ホワイトカラー・エグゼンプション。エグゼンプションとはどういう意味かと言いますと、ホワイトカラーはわかりますね、事務労働をしている人たち。エグゼンプション、エグゼンプトというのは規制を外すという意味なのです。アメリカの労働基準法の規制を外す、そういうのがホワイトカラー・エグゼンプションなのです。それだったら最初すごくその言葉が悪くて、残業代ゼロ法だと言われたのですが、今度は名前を高度プロフェッショナル制度という格好いい名前にしたのです。そうすると、みんな高度プロフェッショナルだよ、専門性も高いし、収入も高いんだから、労働基準法の適用もこれからは除外するよと言われたら、私みたいなへそ曲がり拒否できるかもしれませんけれども、実際の多くの人たちは拒否できないわけです。

竹中さんはそういうことを知っていながら、個々の労働者が同意できればいいんだ、拒否できるんだというようなことを言っているのです。そういう働き方を日本のサラリーマンの中に入れようとしている。

これはずっと、彼らは何を考えているかと言うと、日本のホワイトカラーの生産性が非常に低い。それはそうです。同じトヨタ自動車の平均労働時間でいきますと、いま日本は1700時間ぐらいです。ドイツやスウェーデン、北欧はだいたい1400時間。なぜそんなに短いかと疑問に思われる方がいるかもしれませんが、分母はパートの人たちも入れた全労働者、分子は労働時間全部の相場です。ですから、パートタイム労働者が増えていけば、労働時間は当然少なくなる。さすがに厚労省もそれではまずいというので、何年か前から正規労働者だけの労働時間統計をとっています。そうしますと正規労働者だけの労働時間統計は、ほとんど年間2100時間と変わっていません。

要するに、パートなどが非常に増えている。1980年代前半までは10%台

の前半、現在は37%です。つまり3～4倍に増えている。そうすると当然一人一人の正規の労働者の労働時間が減らなくて、全体の労働時間は短くなる。こういう仕組みになっている。正規の労働者の場合はだいたい2000時間。他方ヨーロッパでいくと1600～1700時間ぐらい。トヨタで言うと、同じフォルクスワーゲンとトヨタが2100時間と1600時間でやっていたら、非常に単純な計算ですが、日本の労働者の生産性は非常に低いという話になるのです。

4. ドイツの労働時間制度と日本の場合

労働生産性の話は、私は専門ではないので詳しくお話しできませんけれども、ドイツの労働時間制度の仕組みのお話をしておきますと、ドイツの労働時間法は1日8時間、1週48時間、法律上はそうになっています。ただし、ドイツはある意味では非常に厳密で、1日の最長労働時間は10時間です。残業時間を含めて10時間。日本のように青天井で残業させられる仕組みではありません。

もう一つ重要なのはインターバル制度と言われていて、1日の労働が終わってから次の日に働くまでの間に必ず11時間入れなければいけない。これはヨーロッパ基準で、EUですべて共通になっている基準です。日本では今度、これを努力義務規定として入れようと。企業としてはできるだけ入れてください、高度プロフェッショナル制度を入れるようなところでは入れてくださいと言うのですが、インターバル制度について時間規制も何もないのです。例えば、これが6時間のインターバル制度だとほとんど意味がありません。ヨーロッパ基準は11時間です。ということは、10時に仕事が終わって帰った人は、次の日は9時からしか働けない。アッパーリミット10時間、インターバル11時間、年休は先ほど言いましたように27～28日は平均にみんな取る。こういう法律の仕組みの中で、彼らは働かざるを得ないわけです。

そうすると使用者はどうするかと言うと、常時20%の労働者が休みを取ります。年休、産前産後休業、育児休業、病気休業等々、全部で100人の労働者がいたら、常に100人が出てくるわけではないのです。80%ぐらいの人しか出てこない。80%ぐらいの人をどのように配置するかを企業は最初から考えなければいけない。

ところが日本は、そんなことを考えなくていいわけです。「あした、急に仕事が入ったから来てくれ」と。トヨタ自動車は計算できます。それはなぜかと言うと、かんばん制度をやっているからです。かんばん制度はなぜ成り立つかと言うと、下請け企業の犠牲で成り立つのです。金曜日の午後にファクスが入ります。「月曜日の9時に部品をこれだけ持ってこい」と。そうするとトヨタ自動車は5時から月曜日の9時までの間は休みますけれども、下請け企業はそれに間に合わせるために週末働くことになり、その上、9時に荷物を届けるものですから、高速道路を夜半通して走行し、9時までに何がなんでも到着しなければならないのです。

トヨタ自動車本体はそういうことで、かんばん制度の中で成り立つのですが、そういう下請け企業をとってみると、それが全部成り立っているわけではないのです。このような仕組みを本当に変えないと、働き方改革にはならないのです。そういう発想が今回の法案の中に出ておりません。ホワイトカラーは何時間働いたって高い収入だからいいでしょう、自分の好きなきに働いてください、ということです。

5. ITと働き方について

もう一つ、今回は出てきませんが近いうちに出てくるのは、ITを使った労働に対してどういう問題が出てくるかということは、今後大きな問題になってきます。ITは便利ですけども、場合によっては家にいずっと仕事をすることもできるのです。昔は風呂敷残業と言いましたけれども、いまはそんなことをしなくて、コンピュータでつながって普通に仕事ので

きます。いま、ヨーロッパなどで起き始めている新しい問題として、実際にフランスでは法律ができましたけれども、夜6時以降はiPhoneやコンピュータを自分から切断することが認められています。ドイツなどでもそうですが、新しい技術に対応するような新しい働き方を指導しています。

ところが日本ではまったくそういう議論はされていません。高度プロフェッショナル制度の、例えば裁量労働制の話をなぜやりたかったかと言うと、一番彼らが入れたかったのは、証券会社などで外国とリアルタイムで取引をしている人の働き方を変えたかったのです。欧米だと昼間、日本だと夜。この人たちの働き方について、いまの日本の基準だと深夜手当を払わなければいけないのですが、そんなの払いたくないものですから、いつでも自分の好きなときに働いていいですよ、その代わりにこういう規制を外したいというのが、裁量労働制で2018年1月、2月に問題になりました。

どういうことかと言いますと、全体として私たちの働き方を、本当に働き方の改革をしたいのだったら、もっといろいろな意味で制限、規制をしていって、その中で休みが取れる、残業しなくていい。こういうことが本当は働き方改革なのですが、いま出てきている案を見ますと、そうではなく、使用者はできるだけ自由に、規制がない中で働かせるような仕組みをつくっていきたい。それが成長戦略だと考えているわけです。

だからとんでもない話です。成長戦略で働き方なんて考えてほしくないです。カジノもそうです。成長戦略の中でカジノと働き方改革が出てきているところに、いまの政権の考えているいろいろな問題の根本的なおかしさがあるということを今回のお話としています。次回は非正規の話をしたいと思えます。

後半 憲法連続講座 第27回 (2018年7月5日)

6. 「働き方改革関連法案」が国会を通過

先日、「働き方改革関連法案」が国会を通過してしまいました。今度の関係法案は、前にお話ししましたように実は八つの法律案を、「働き方改革」ということで、一気に改正してしまうものですので、問題があるところについてもほとんど議論されずにそのまま通ってしまいました。二つ目のポイントである「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」がもう一つの目玉だといわれていて、ずっと政府は、同一労働同一賃金を実現することによって非正規の人たちの労働条件を改善すると言ってきました。では実際に法律案はどうなったかといいますと、実態的には何も変わらない法律になっただけです。

7. 変わらない日本の「同一労働同一賃金制度」

■パート有期雇用法

非正規職員の法律で、労働者派遣は労働者派遣法というものがあります。それから、パートの人については短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、パート労働法といわれている法律があります。もう一つ、有期労働者についての法律は実はあちこちに散らばっていて、有期労働契約法という法律はありません。例えば労働基準法の14条には最長労働期間は3年という規制があります。ではどういう場合に有期雇用を使っていいか。「人口規制」とわれわれは言っているのですが、そういう規定は全くどこにもありません。

労働契約法の中には、昨年から今年にかけて大きな問題となった労働契約法18条に、5年を超えて雇用を更新すると、無期雇用にするという規定があります。19条には反復更新されている雇い方についての規定があります。

もう一つ重要なのは20条で、不合理な差別を禁止するという規定があります。有期雇用の形態はそのようになっていたのですが、今度この20条の部分がなくなり、パート労働法の中に全部取り込まれます。そこでパート労働法の名称が変わって、「パート有期雇用法」という法律に変わりました。

その中の8条以下に非常に重要な規定があるのですが、労働契約法の20条にあったような「不合理な差別をしてはいけない」という規定が8条の中に入ってきます。9条には、ある条件を満たす労働者については差別をしてはいけないという規定があります。10条以下は賃金についてどうするか、一人ひとりについてどうするかという規定があるのですが、9条から先に話をすすめていきたいと思います。

9条は、職務内容が一緒であることが第1要件です。職務内容が一緒だというのはどういうふうにかかるといいますと、業務の内容と責任の程度が正規雇用の人と一緒にすること。普通、業務の内容が同じ仕事をしている。例えばバスの運転手として長距離バスの運転手をしていけば、業務の内容が一緒だということになるのですが、プラス責任の程度が一緒であること。責任の程度というのは非常に難しいのですが、一番大きいのは残業がしやすい人、そういうものが責任の程度になってきます。日本の雇用というのはここが非常に曖昧で、ネックになっているものですから、なかなか同一労働同一賃金が実現できないのです。これが一つの条件です。二つ目の条件は、各人事処遇が同一の範囲を定めること。つまり、全国異動をする人とその地域でしか異動しない人ではこの二つ目の条件が違うのです。

この二つの条件が全く一緒の人、あるいはほぼ一緒の人については、労働条件で差別をしてはいけないというのが9条にあるのですが、実際にフルタイム、有期雇用職員が非正規のうちどのくらいかといいますと、1%ぐらいです。いま非正規が1200～1300万人いるといわれていますから、この1%の非正規の人、十数万についてだけは、ほとんど正規職員と一緒になので、賃金とかその他の労働条件について差別をしてはいけないという規定が9条にあります。

■一般の労働者

一般の労働者についてはどのようになっているかといいますと、先ほど言った第1要件の職務内容、業務の内容だけではなく責任の程度を含めた職務内容がまず第1条件。これは一緒です。

二つ目は人事処遇です。昇進・昇格を予定している人なのか。あるいは異動とかを予定しているのか。そうではなくて、この仕事だけをやっているという、従来いわれた職務限定職員の人の人なのかどうか。

三つ目は「その他の条件」というのが入っています。その他の条件とは何なのかといいますと、この6月1日に長澤運輸事件の最高裁判決が出ました。長距離のトラックの運転手で、職務内容も処遇内容も勤務時間も一緒だったのですが、60歳の定年の後、再雇用になった途端に賃金が6割ぐらいになりました。一審判決は、職務内容が一緒で、異動の人事処遇の範囲も一緒だから差別をしてはいけないといったのですが、高裁判決は「その他の事情」のところで、「この職員は再雇用職員である。定年後の再雇用職員は世間一般に勤務条件が下がるというのが実態だから、60%の賃金でもいい」といったわけです。「その他」というところは何も書いていないものですから、さまざまな要素がさらに入ってきて、今のように長澤運輸事件では定年後の再雇用が「その他」なのです。

最高裁はこの点を認めたものですから、「その他」という条件にいろいろなものが入りうるということです。この三つの条件を満たすことが、政府がやっている同一労働同一賃金である以上は、これは日本的同一労働同一賃金というわけです。この「日本的」というのが不思議で、「日本的」というのが入ることで、何が同一労働同一賃金なのか。一般的に欧米や、ILOなどで考えている同一労働同一賃金というのは、職務分析をして、責任の程度を何点、職務内容を何点、それに従事するための資格が何点、その中には責任の程度を何点というふうに点数化した上で、処遇とそれに対する賃金を決めます。これは職務分析制度というのですが、日本にはこれがありません。全国では生協労連や一部の地方自治体などでは行っていますが、こういうものがない中で、日本型の同一労働同一賃金というのがなにかというと、先ほどの

第1要件、第2要件、第3要件で判断するのが日本型の同一労働同一賃金になるわけです。

私がある雑誌に「ガラパゴス化した日本の『同一労働同一賃金』」というのを書きましたが、普通、同一労働同一賃金という言い方をしているものと、日本の同一労働同一賃金とは違うということです。これは非常に日本の独自の制度であり、いわゆる同一労働同一賃金とは違う。経済学者などは「日本的な同一労働同一賃金」という言い方をするのですけれども、何でも「日本的」という言葉を付けたら正当化されてしまうようなもので、いま韓国などで行われているような同一労働同一賃金とも日本は違うよということをいっています。新聞なども、同一労働同一賃金によって非正規の雇用改善と書いています。これは全く羊頭狗肉です。これは羊の頭を置いておいて猪の肉を売ったという中国の故事から来ているのですが、要するに誇大広告なのです。

8. 誰のための改革なのか

ア ベノミクスの雇用改革や他の一連の改革は、本当にこういうものが多いです。スローガンとしては非常にきれいなものが並びます。例えば、女性活躍推進法という法律があります。そうすると、安倍さんは女性が活躍するための何かをしてくれるのではないかと考えるのですが、女性活躍推進法というのは何をやるものか、皆さんご存じですか。分からないですね。雇用機会均等法だったらすぐ法律を見れば分かりますけれども、女性活躍推進法というのは何をやる法律なのか分からないのです。分からないのは当然です。何も書いていない法律なのですから（笑）。

どういう法律かという、「300人以上の従業員を雇っている企業は、女性活躍、とりわけ管理職を登用する行動計画を作ってください。この行動計画を作って、ある程度の基準を満たしたところには厚労省が認定マークをあげます。そうすると、私たちの企業はこういう女性活躍推進をやっているという宣伝ができます。あるいは、自治体との契約（公契約）をするときには有

利に扱ってもらえます」というものです。ですから、女性活躍推進法という法律ができれば、アベノミクスは女性活躍のために非常にいいことをやってくれそうに見えるのです。これはある意味では安倍さんのブレインの頭がいいのか、こういうことをいっぱい作っているわけです。

例えば一億総活躍なんとか法。「障害者の人も高齢者の人もみんな活躍できる社会にします」というのですが、ではそのあと何をやったかという、何もやっていません。だけど、安倍さんはみんなのために非常によくやってくれそうだと。このようなものがずっと出てくるわけです。働き方改革も労働者が働きやすい法律ですというのだけど、前回、話をしましたように、では労働時間制度でどう働きやすくなるのかといたら、どこも働きやすくなんかなってないのです。

法案審議、最後の参議院のときに安倍さんがいみじくも言いました。「誰の意見を聴きましたか」と言われたときに、安倍さんはなんと答えたかご存じですか。「経団連の人たちの意見を聴いてこの法律を作りました」と言ったのです。つまり、この法律自体はどこを向いて作っている法律なのかというと、労働者の働き方を見て作っている法律ではないということです。だけれども表看板は「働き方改革」です。みんな長時間労働がいやだから、非正規の人たちは何かしてくれ、もう少し労働条件を改善してくれと思って期待をしているのだけれども、よくよく中身を見たら大したことはないということです。

9. 正社員とパートの賃金の比較

も う一つ、「表1 労働者の種類、手当等、各種制度実施状況及び福利厚生施設の利用状況事業所別割合」という資料を用意させていただきました。上のほうが28年、下のほうが23年。5年ごとに統計をとることになっています。

正社員とパートの両方を雇用している事業所です。左からずっと見ていきますと、「通勤手当」は正社員に出しているけども、正社員と職務が同じパー

トに出している。しかもほとんどの事業所が通勤手当は出しています。次が「精勤手当」。これはパートに払われているか。「役職手当」はなぜ払われていないかといったら、パートは役職に就いていないからです。「家族手当」は正社員に払っているけれど、パートにはほとんど払っていません。「住宅手当」も一緒です。「賞与」は、払っているかどうかということだけで、同じ基準で払っているかということは書いていないのです。払っているけど、同じ基準で払っているというのはほとんどない。「退職金」「企業年金」「人間ドックの補助」などずっとみていきます。慶弔手当はさすがに払う。こういう実態があります。

表1 労働者の種類、手当等、各種制度実施状況及び福利厚生施設の利用状況事業所別割合

実施状況 ¹⁾	複数回答(単位:%) 平成28年								
	正社員とパートの両方を雇用している事業所 ²⁾	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員に実施 パートに実施 (官公営を除く)	[64.0]	100.0 100.0	71.8 32.3	61.0 38.8	90.4 76.4	20.7 5.8	70.6 7.3	49.2 2.3	38.4 1.5
平成28年* 正社員に実施 パートに実施	[63.2]	100.0 100.0	70.5 33.6	60.1 40.4	90.0 76.3	20.5 6.0	70.2 7.6	47.8 2.2	35.8 1.3
前回(平成23年) 正社員に実施 パートに実施	[63.9]	100.0 100.0	70.2 34.0	59.7 40.2	89.9 76.4	20.4 5.9	69.7 7.7	47.0 2.1	35.5 1.3
正社員に実施 パートに実施	[61.0]	100.0 100.0	66.5 27.8	62.7 36.4	85.6 65.1	23.1 6.6	72.1 7.6	53.4 2.5	37.8 2.0
実施状況 ¹⁾	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	社外活動(スポーツクラブの利用などの補助)	慶弔休暇	給食施設(食堂)の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施 パートに実施 (官公営を除く)	84.6 33.7	71.7 8.7	21.6 2.2	43.8 18.0	18.9 8.6	80.7 40.8	22.5 20.0	62.4 56.9	64.0 58.4
平成28年* 正社員に実施 パートに実施	84.0 34.5	70.3 8.9	22.8 2.2	41.2 18.6	16.7 8.9	79.9 40.5	22.0 19.8	62.9 57.6	63.0 57.8
前回(平成23年) 正社員に実施 パートに実施	83.7 34.9	69.9 9.2	22.7 2.1	41.4 18.7	17.1 9.2	79.4 40.3	22.0 19.8	63.0 57.7	62.6 57.7
正社員に実施 パートに実施	83.4 37.3	74.3 13.0	27.7 3.1	44.7 20.2	… …	82.7 42.2	23.7 21.8	64.7 60.3	66.7 61.8

注: 1) 平成28年*は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。
2) 正社員とパートの両方を雇用している事業所には実施状況不明の事業所が含まれる。
3) []は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

出典: 厚生労働省「平成28年パートタイム労働総合実施調査」より

次に、月給や基本給がどうなっているかということ、100%ではないのですが、正社員の給料は基本的には月給制です。グラフを持ってくればよかったのですが、月給制で年功型です。年功型とはどういうことかということ、グンと上がっていくということです。初任給は18万から20万ぐらいです。一番高いのは50歳ぐらいで、基本給が2.5倍の50万ぐらいになります。ところが、非正規の人たち、パートや有期雇用の人たちの多くは時間給制です。時間給は1000円ぐらいが平均的なところ。時間給に直すと、最初に入るときには18歳と22歳でそんなに変わらないのですが、パートや非正規の人たちの賃金は、上がり方が1200円か1300円。1.2倍しか上がりません。そうすると、正社員は50歳ぐらいのところでピークが来るのだけれども、パートの人たちのピークは35とか40歳ぐらいのところで来ます。これが一番大きな差です。

2番目に大きな差は、賞与があるかないか、同じ基準で払われているかどうかです。3番目の大きな差は退職金です。4番目に来る差が諸手当。手当の差です。手当の差の中でも大きな差がつく住宅手当、家族手当のところは払われていない。こういう複合的な構造によって、日本の正社員と非正規の人たちの賃金体系が決まっているわけです。

労働契約法の20条は2012年、民主党のときにできた法律ですが、この労働契約法20条という規定を使って各地で裁判が行われ、今まで判決が十数本出ています。先ほど出た長澤運輸の事件もそうです。長澤運輸の事件はどうして20条を使えるかということ、正社員は無期です。再雇用社員はみんな1年雇用の嘱託雇用ですが、時間は一緒です。時間が一緒で、たまたま有期雇用だったから賃金に格差が出たのではないかというので、労働契約法20条を使える。この20条裁判が今まで約十数本出てきています。私たちはこの8月に合宿をして、全ての弁護団と一緒に共同研究をするのですが、皆さんどういいう請求をしているかということ、最初から基本給とボーナスの部分は請求しません。なぜか。勝てないからです。勝てないから請求しない。ではどこを請求しているかということ、ほとんど諸手当の部分です。通勤手当も払っていないです。それから、家族手当、精勤手当、年末年始手当、時間

外労働が正社員と割合が違うとか、そういうところの請求です。

日本郵便の事件が、東京と大阪でその判決が出ました。比較的ここはよかったのですが、実際の裁判でどこが勝っているかというところ、通勤手当と精皆勤手当と時間外労働の割増率のところだけです。家族手当、住宅手当のところは1～2件勝っていますが、ほぼ退けられています。基本給やボーナスのところは過去何年間分というところ、200万、300万、400万を請求しますが、勝訴している割合は10%ぐらいです。皆さんはもっとたくさん請求したらいいと思われるかもしれませんが、多額に請求するときは多額のお金が必要です。負けたら、勝った分の割合で訴訟費用を分担しなければいけないのです。1億円を請求して、10万円しか認めなかったら、裁判費用は全部持たなければいけない。そういう仕組みになっています。だから、勝てないところは最初から請求しないのです。こういう法廷とかで裁判の実態を見たら、とても日本の非正規雇用は同一労働同一賃金とはいえない。

そういうことの結果として、「表2 雇用形態、性別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移」では正社員と非正規の人を男女で比べると、典型的には男性の正社員と女性の非正規の人を比べると、結果的には非常に大きな差が出てくるというものです。今度の法律の改正の中でこういう条件格差がどれだけ改善されるかというところ、ほとんど改善されません。

表2 雇用形態、性別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

年	男女計			男			女		
	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差(正社員・ 正職員=100)	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差(正社員・ 正職員=100)	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差(正社員・ 正職員=100)
	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)	賃金(千円)
平成 17年	318.5	191.4	60.1	348.1	221.3	63.6	239.2	168.4	70.4
18	318.8	191.0	59.9	348.5	222.8	63.9	240.3	165.4	68.8
19	318.2	192.9	60.6	347.5	224.3	64.5	243.3	168.8	69.4
20	316.5	194.8	61.5	345.3	224.0	64.9	243.9	170.5	69.9
21	310.4	194.6	62.7	337.4	222.0	65.8	244.8	172.1	70.3
22	311.5	198.1	63.6	338.5	228.8	67.6	244.0	170.9	70.0
23	312.8	195.9	62.6	339.6	222.2	65.4	248.8	172.2	69.2
24	317.0	196.4	62.0	343.8	218.4	63.5	252.2	174.8	69.3
25	314.7	195.3	62.1	340.4	216.9	63.7	251.8	173.9	69.1
26	317.7	200.3	63.0	343.2	222.2	64.7	256.6	179.2	69.8
27	321.1	205.1	63.9	348.3	229.1	65.8	259.3	181.0	69.8

注：雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。

出典：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査の概況」より

結局、何をしなければいけないかといったら、パート法の改正とか、そういうことを私たちはもう少し一生懸命主張していかないと、とても非正規の人たちの雇用改善にはなりません。

労契法の18条についてはどういう経過が出てきたのか、まだ分かりません。そのうちいろいろな分析が出てくるかと思っています。東北大学で訴訟していますし、日本大学も非常勤講師の訴訟をしたりしていますが、労契法18条はどのくらい効果があったのか。効果がなかったとは言いませんけれども、当初予想していたような効果があったかどうかということは、もう少しシビアに分析していく必要があります。法律を作ったら、それがどのように機能して、どのように雇用改善につながっていくのか、もう少し私たちが冷静な目で見て分析をする必要があるというのが、私がずっとやっている研究範囲になります。

おわりに

パート法が最初にできたのは1993年ですが、そこから十数年は全く何も改善されませんでした。2007年に改正され、少し改善がされました。2014年に改正されて、また少し改善されたのですが、それは少しずつ改善されたので、現実にはいま37%の人たちが非正規です。

その非正規の人たちの雇用をどうしなければいけないのかというのが、労働法とか、社会保障法の大きな課題になっているにもかかわらず、そこにほとんど焦点が当てられていない。結局、労働市場の分断政策といわれているのですが、非正規で一生懸命必死になって働いてくれる人が安い賃金で、補助的に支えてくれている。名古屋大学も残念ながらそういうふうになっているのですが、これは名古屋大学が悪いだけではなく、日本の社会全体がそういうふうになっているものだから、そういう仕組み自身を変えていかないと、なかなか皆さんが働きやすい環境や職場にはなっていない。それが今日の私のメッセージです。