

---

# 朋友だより

---

今回は、「働き方改革」の目指すものについて検討してみました。  
働く立場の人達より、働かせる側の論理が優先され、世界標準から大きく、ずれたものになっていると、言わざるを得ないという結論となりました。誠に残念なことです。

2019年4月

(有)コンサルタント朋友  
代表取締役 奥長弘三



## 「働き方改革」のめざすもの



### はじめに

昨今、「働き方改革」がマスコミをにぎわしています。企業経営にとって、労働のあり方は非常に重要な事項です。「働き方改革」の本質を探ってみたいと思います。

「働き方改革」とは、「一億総活躍社会」実現に向けた取り組みと言われています。2018年の通常国会で働き方改革関連法が成立しました。

ここでは中心的なテーマである次の3点に絞って考えることにします。

1. 長時間労働の是正
2. 同一労働、同一賃金について
3. 副業・兼業について

### 政府主導で進められている

今回の「働き方改革」は、政府主導で進められています。2017年3月28日決定の「働き方改革実行計画」には、「基本的な考え方」として、働く人の視点に立った働き方改革の意義が述べられています。そして日本の労働制度と働き方にある課題として、①正規・非正規の不合理な処遇の差、②長時間労働、③単線型の日本キャリアパスがあげられています。

しかし、近年の政府の言説には、時として、そのまま信じる事が出来ないことがあります。例えば、森友・加計学園問題に関する安倍首相や関係閣僚の発言及び今回の「働き方改革」の初期の段階で明らかになった「裁量労働制」における異なるデータの比較など、枚挙にいとまがありません。自国の政府の言説が、そのまま信じられないほど悲しいことはありません。

従って今回の「働き方改革」についても、政府発表をそのまま鵜呑みにするのではなく、自分達目で確認する作業を欠かすわけにはいきません。

### 働くことの意義

働くということは、私達人間にとって非常に重要なことです。働くことを通じて、人間は一人前になります。従って「働き方改革」は、人間の生き方そのものに直結することがらです。

久原稔氏は、その著書『「働き方改革」の嘘—誰が得をして、誰が苦しむのか—』（集英社新書 2018.9）の「はじめに」で日本理化学工業の大山泰弘会長と禅僧との会話を紹介しています。

「人間の究極の幸せは四つです。人に愛されること、人に褒められること、人に必要とされること、そして人の役に立つことです。四つの幸せのうち、愛されること以外の三つは『働く』ことで得られる」（同書P.12）

働くことの意義が、存分に語られている言葉です。自分が幸せであるために、「働く」ことは何者にも換え難いものです。この働くことに関わることが、今回の「働き方改革」です。

### 長時間労働の是正

産業革命以降、企業に雇用されて働くことが一般化してから、一日の労働時間を何時間にするかは、世界的なテーマでした。長い歴史を経て一日8時間が定着し、ILO（国際労働機関）第1号条約でそれを明確にしています。日本でも労働基準法で一日8時間、一週間40時間労働の原則をうたっています。

しかし、その後の高度成長期を中心に、36協定を結べば、8時間を超えて労働させることができる条項を盾に、長時間労働が一般化し、近年その弊害があちこちで見られるようになりました。

その長時間労働是正の切り札として期待されたものが、「残業の上限規制」です。

今回の「働き方改革関連法」で、残業の上限規制は年間では720時間まで、休日労働を入れると、960時間まで、繁忙期には、1ヶ月

100 時間未満、2～6 カ月の平均で月 80 時間までとされました。

これをどのように解釈したら良いでしょうか。一つの見方として、厚労省から出されている「過労死認定基準」に照らしてチェックすることが考えられます。

厚労省の過労死認定基準では、「死亡(発症)前、1ヶ月で概ね100時間、2～6カ月の平均が月当たり80時間を超えていたら、過労死と認定される」としています。(出典:竹信三恵子著『企業ファースト化する日本—虚妄の「働き方改革」を問う—』(岩波書店 2019.2 P.18))

今回の「上限規制」は、過労死認定基準レベルまでの残業を容認するものです。政府が言う「働く人の視点に立った」とは全く言えず、「働かす側、即ち企業の側に立った」と言わざるを得ません。

一日8時間働けば、普通に暮らせる社会を目指したいものです。日本のように高度に発達した先進国では、既に充分可能な生産力に到達しています。(出典:渡辺治他13名著『戦後70年の日本資本主義』(新日本出版社2016.6P.174)の米田貢論文。「朋友だより」No.141(2016.8.25発行)で紹介しています)

## 同一労働、同一賃金

同一労働同一賃金には、女性や非正規の人達の格差是正の期待がかかっています。従来、非正規と言えば、家庭の主婦のアルバイトに代表されるように、一家の稼ぎ頭が別の上での補助的な働き方でした。ところが時代が変わり、現在では、一家の稼ぎ頭が非正規であるケースが多くなっています。非正規が、全労働者の4割近くを占めるに至っています。

これまで日本では格差是正の方法としてILO方式が追求されてきたそうです。つまり、女性や非正規の格差是正のために、担っている業務内容を職務分析し点数化して、これを男性や正規と比較して、点数の割に賃金に大差がつく場合は、不合理な格差として、是正するというものです。(前掲 竹信著書 P.49)

ところが、今回の改正では「日本型同一労働同一賃金」となっています。即ち、残業や転勤の有無などを含めた形での同一労働同一賃金なのです。転勤が可能であり、長時間労働もいとわない従来型の忠誠心を高く評価するのです。

ここでも女性や非正規の期待が裏切られ、「働かせる側」の論理が優先される改正となっています。

## 副業・兼業のすすめ

「多様で柔軟な働き方」として副業・兼業を奨励しています。日本社会ではこれまで、副業・兼業を原則として認めてきませんでした。今回、一転して認めるようになったものです。

本当に副業・兼業を認めて良いのでしょうか。本業がおろそかになる、組織規律の乱れの心配、情報漏洩のリスク、また同業者に就職した場合は協業、利益相反となるなど、心配の種は山ほどあります。

ただでさえ、現在の日本社会では、長時間労働が解決されていないのに、副業・兼業で一層の長時間労働となるのは、目に見えています。副業・兼業をすすめることはやめるべきと考えます。

## このような事態を どのように考えるべきか

現在、政府主導で「働き方改革」が進められています。その「働き方改革」は、これまで検討してきたように、国民大多数の利益の為ではなく、企業の利益を優先にしています。

過労死認定基準まで働かせることを法律で認められることは、決して正常とは言えません。現在の日本は正常から遠く離れたところに来ていると言わざるを得ません。企業中心社会です。これでは、日本の社会全体の活力は、一段と弱まることを恐れます。

今回の背景を探ってみますと、労働条件を決める場合の大前提としてILOの原則となっている政、労、使の三者構成が守られておらず、拙速に労働側不在で決められています。ILOの原則を破るのは、甚だ遺憾です。

人類の長い歴史の上で到達した世界標準には、それだけの価値があります。私達がこれからグローバル社会の中で生きていく上でも、この世界標準に近づく努力は欠かせないものと言えるでしょう。



