

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」  
(働き方改革推進法案要綱) に対する意見書

2017年11月9日

日本労働弁護団  
会長 徳住堅治

第1 はじめに～一括法案の問題点

平成29年9月8日付で厚生労働大臣から労働政策審議会に諮問のあった「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」(以下「働き方改革推進法案要綱」又は「法律案要綱」)について、同年9月15日に労働政策審議会は「概ね妥当と認める」答申をした。

ただし、労働条件分科会の報告においては、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度に対する反対意見が付された。

この働き方改革推進法案要綱の第一の問題点は、時間外労働の上限規制、裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金等をすべて一つの法律案に一本化し、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働者派遣法、労働時間等設定改善法、パート法、労働契約法という8本にもわたる法改正を一括して法律案とした点にある。

正規労働者と非正規労働者の労働条件の格差を是正することを目的とする同一労働同一賃金関連法案と労働基準法の労働時間法制を大きく変更するという全く異なる立法目的と趣旨の法律案を一本化して国会で審議することに問題があるのはもちろんのこと、特に労働基準法の改正に関しては、長時間労働を抑制するための新たな「規制」である時間外労働の上限規制と、労働時間法制の「規制緩和」である裁量労働制の拡大・高度プロフェッショナル制度(専門職対象のホワイトカラー・エグゼンプション)という正反対の法律案を一括法案とすることには大きな矛盾がある。本来、立法目的と制度趣旨の異なる法案は、別々にして提出し、国会において丁寧な審議を行うべきであり、一括法案とすることに強く反対である。

一括法案とした政府のねらいは、「働き方改革の推進」という聞こえのいい名称を付して、その内容は複雑化させることで、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度等の問題点が含まれる法案であることを分かりにくくするとともに、労基法改悪法案と時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金を一括法案にすることで、法案全体に対して反対しづらくすることにあるのは明らかである。

このような言わば“不良品の抱き合わせ商法”とも言うべき一括法案を許してはならない。少なくとも、裁量労働制の拡大や高度プロフェッショナル制度の導入という、労働時間規制の大原則である法定労働時間制などの労働基準法の定め

る労働時間制度に大きな風穴を開け、これを根本から覆しかねない「働かせ放題の法案」が含まれている以上、法案には断固として反対である。

以下、同法律案要綱の中の3つの法律案（労働時間の上限規制、高プロ・裁量労働制の拡大、同一労働同一賃金関連法案）について意見を述べる。

## 第2 労働時間の上限規制

### 1 法案要綱の上限規制の内容と問題点

#### (1) 時間外労働の限度時間（法案要綱第一、一、2、3、4）

労使協定（36協定）では、「対象期間（1年に限る）における1日、1カ月及び1年のそれぞれの期間について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数」（同2（四））を定めなければならないが、「当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、」労働時間を延長して労働させることができる「限度時間」は、「1箇月について45時間及び1年について360時間」（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3箇月を超える期間を定めて労働させる場合には、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。

これは現行の「時間外限度基準告示」（平成10年労働省告示154号）を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせることとしたものである。

しかし、「限度時間」はあくまで36協定で定めた「労働時間を延長して労働させることができる時間」についての規制であり、休日労働の回数の上限（限度回数）や休日労働時間についての規制はない（同告示どおり）。

#### (2) 限度時間を上回る臨時的な特例（同5）

労使協定に、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間を定めることができる。」この臨時的な特例は、「1年について6か月以内に限る。」ものとされている。

そして、「（法案要綱第一、一、）2の（四）に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。」つまり、臨時的な特例と労使協定で定めた時間外労働を合わせて720時間を超えない範囲内に限るものとしている。この臨時的な特例が使えるのは年6回までである。

これは、今まで労基法には特別条項により時間外労働の上限がなかったのを、臨時的に特別の事情があるとして労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を年720時間に設定したものである。

#### (3) 1箇月100時間未満、1箇月当たりの平均時間80時間以下（同6）

ところが、上記(2)の限度時間を上回る臨時的な特例の上限を年間720時間以内に設定し、この特例が使えるのは6箇月までだとしても、残りの6カ

月間は休日の労働時間に対する規制はないから、1箇月45時間を上回る休日労働はいくらでもさせることが可能となる。例えば、月に4日～5日の休日に全て休日労働が可能だと労使協定すれば、1日24時間×4日～5日＝96時間～120時間もの休日労働が1箇月に可能となってしまう。

これでは長時間労働を規制することにはならないので、法案要綱はこれに一定の歯止めをかけるために、次のように定めた。

「使用者は、1の協定（つまり36協定）で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものでなければならない」として、「(二) 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。」「(三) 対象期間（1年間に限る）の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。」とした。あわせて、法律案要綱2の（五）の注意書に、「厚生労働省令で定める事項として、・・・限度時間を超えて労働する場合に6の（三）を充たすものであることを定めることとする。」とした。

すなわち、これらの規定によって、36協定の対象期間1年間を通じて、労働時間を延長して労働させることができる時間と休日において労働させた時間の両方を合わせて、1箇月100時間未満及び6箇月平均の時間外労働及び休日労働時間は80時間未満とすることにしたものと解釈することができる。

#### (4) 結論

以上の法案要綱の規定内容をまとめると、①特例を活用できる6回（6か月）で1箇月80時間×6月＝480時間の時間外・休日労働が可能となり、あわせて、②特例を活用しない月（残り6回・6か月）でも毎月80時間以内の時間外・休日労働をさせることができることになるので、この計480時間を合わせると、結局、制度上は年間合計960時間の時間外・休日労働をさせることができることになる。

## 2 法案要綱の批判的検討

以上、法案要綱の労働時間の上限規制の内容は、非常に分かりにくい規定となっているので、国民にもよりわかり易い法案の内容とするべきであり、丁寧でわかり易いガイドラインやパンフレットの発行などを工夫すべきである。

また、法案要綱には次のような問題点や疑問点があるので、国会においては慎重な審議を重ねたうえで、修正すべきである。

### (1) 罰則付き上限規制の制度創設に対する評価

まず、時間外限度基準告示を法律に格上げし、時間外労働の上限規制を導入して、労働基準法の歴史上初めて罰則付きで特別条項の労使協定でも上回ることができない上限時間を設定したことは評価できる。

しかし、罰則（法案要綱七）については、法案要綱一の6（延長時間1箇月100時間未満、1箇月平均80時間以下）に違反した場合に所要の罰則を科するとしているだけであり、使用者に刑事罰が科されるのが1箇月100時間以上の労働をさせた場合と1か月平均80時間を超える労働をさせた場合に限られているのは問題である。36協定に限度時間や臨時的な特例を定めずに限度時間を超える労働をさせた場合にも罰則を科すべきである。

なお、法案要綱七の注意書で「一の要件に適合しない一の1の協定は無効となり、第32条等の違反を構成する。」とした点については、今回の上限規制の要件に適合しない36協定は無効とすることを明確にして、労基法32条（法定労働時間制）等の違反により罰則を科するとしたことは評価できる。

## (2) 「上限規制の制度」全体の分かりにくさ

「時間外限度基準告示」が時間外労働だけを規制し、休日労働を規制していないという枠組みを維持したまま、特例の絶対上限時間として年間720時間を設けて6か月は休日労働の規制を含め、残り6か月は休日労働は規制しないという構造を残したままだから、一読しても容易には理解できないものとなってしまっている。

そもそもの出発点として、告示の枠組みを維持するのではなく、過労死の労災認定基準と同じように、単純に休日労働も含む労働時間の上限規制の枠組みを作るべきであった。ただし、法律案要綱では、年間を通じて単月で100時間未満、月平均で80時間以下という上限を定めたものと解釈できるので、この点を法案では明確にして規定すべきである。

## (3) 過労死労災認定ライン、過労死防止法との抵触

法律案要綱の限度時間を上回る臨時的な特例は、厚生労働省が定めた『脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準』（平成13年12月12日基発第1063号）、いわゆる過労死労災認定基準の「過重負荷の有無の判断」に記載されている時間外労働の時間（1か月間におおむね100時間超又は2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間超）に相当するものであり、上限基準として極めて不適切なものであるから到底賛同できない。過労死の労災認定基準と同じような上限時間を立法化するのは、過労死等防止基本法と矛盾するものであり、過労死防止法違反の法案と言わざるを得ない。このような内容の労働基準法改正では、過労死・過労自死等の労働災害を招くおそれのある基準にお墨付きを与えて、政府自らが容認するに等しいものとなってしまふ。

## (4) 休日労働を合わせれば、最大960時間が可能となる仕組みは改善を

前述のように、1年間を通じて平均80時間以下という上限規制をかけた

としても、制度上は年間最大で960時間の時間外・休日労働が可能となってしまうので、このような過労死ラインをはるかに超える働かせ方は容認できない。したがって、年間の上限時間をもっと引き下げる法案にすべきである。

あわせて、いわゆる36協定を締結する労使は、休日労働も合わせて年間の上限時間が720時間を大きく下回るような限度時間を協定するべきである。労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであって、労働組合が団体交渉によって労基法を上回る基準を36協定で定めることは何ら妨げられないのであるから、年間720時間の上限ではなく、限度時間の月45時間、年間350時間に近づけるような労使協定を結ぶべきである。

#### (5) 司法判断（判例）にも反する、企業の加害者責任免脱の危険

この上限時間につき、裁判所も、月95時間分の時間外労働を義務付ける定額時間外手当の合意の効力が争われた事件で、「このような長時間の時間外労働を義務付けることは、使用者の業務運営に配慮しながらも労働者の生活と仕事を調和させようとする労基法36条の規定を無意味なものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえあるというべきである」としている（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件札幌高裁平24.10.19判決・労判1064号）。

また、月83時間分のみなし残業手当の効力が争われた別の事件では、「月83時間の残業は、36協定で定めることができる労働時間の上限の月45時間の2倍近い長時間であり、・・・相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反するといわざるを得ず」としている（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決・労判1127号）。

このように、裁判所の判決では月95時間や83時間の時間外労働でさえ、使用者の安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するものであり無効である（民法90条違反）とされるのであるから、法案要綱に定める「月100時間」「平均80時間」の時間外・休日労働の上限も、裁判所によって公序良俗に違反し無効とされるおそれの強いものである。

したがって、このような懸念のある時間外労働の上限の例外は認めるべきではなく、労働者の命と健康を守り、家庭生活と仕事の調和を図ることができるような労働時間の上限規制をすべきである。

それとともに、上記内容の労基法改正によって、過労死労災認定基準の長時間労働に対する使用者の安全配慮義務違反の責任が決して免脱されるものではないことを確認すべきである。

#### (6) 多すぎる適用の例外

さらに、①新たな技術、商品又は役務の研究開発業務については上限規制そのものを適用しないとしており、②工作物の建設の事業については、5年間上限規制の適用を猶予していること、③自動車の運転業務については、上

限規制の適用を5年間猶予し先送りしたうえで、猶予期間経過後も年間の時間外労働時間の規制は960時間を超えない範囲とするとしており、著しい長時間労働を許容するものとなっている。また、④医業に従事する医師についても、5年間適用を猶予したばかりか、猶予期間経過後も限度時間の適用はせず、臨時的特例による規制のみとしたことは問題である。

建設事業に従事する労働者や自動車運転業務に従事する労働者、医師もそれぞれ長時間労働による過労死・過労による精神疾患の多い業種であるにもかかわらず、上限規制の例外を設けるのは労働者の命と健康を軽視するものであって、断じて容認できない。新技術等の研究開発業務と医師については上限規制そのものを適用除外して規制が及ばないものとした。労働基準局長の指定する季節的要因等により事業活動や業務量の変動が著しい業務・集中的な作業が必要とされる業務についての適用猶予として、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については限度時間のうち1箇月の上限規制の適用を3年間猶予するものとしている。

このように、あまりにも上限規制の適用の例外が多すぎるので、せっかく労基法で労働時間の上限規制を定めた趣旨が失われかねない。全て見直すべきである。

【別表】

		現行	法律案要綱	
原則		1日8時間、週40時間	1日8時間、週40時間	
例外	36協定で定	<p>&lt;労働省告示の限度時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働 ＝月45時間、年360時間</li> <li>※休日労働含まず</li> </ul>	<p>&lt;限度時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働 ＝月45時間、年360時間</li> <li>※休日労働含まず</li> </ul>	<p>&lt;全体にかかる上限～罰則付き&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・坑内労働等の時間外労働 ＝日2時間以内</li> <li>・時間外労働+休日労働 ＝月100時間未満</li> <li>・時間外労働+休日労働 ＝月平均80時間以内</li> </ul>
例外	の例外	<p>&lt;臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年に6回まで</li> <li>※時間数に規制なし</li> </ul>	<p>&lt;通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年に6カ月以内</li> <li>・1箇月について100時間未満（休日を含む）</li> <li>・通常予見される時間外労働も含み年720時間以内（休日は含まず）</li> </ul>	

### 第3 高度プロフェッショナル制度・裁量労働制の対象業務拡大に反対

#### 1 労働者代表委員の反対意見

労働条件分科会の報告においては、労働者代表委員から、「法律案要綱全体については、過労死・過労自殺ゼロの実現はもとより長時間労働の是正に向けた罰則付き時間外労働の上限規制の導入という労働基準法70年の歴史の中での大改革をはじめ、中小企業が適用猶予された月60時間超に対する時間外労働の割増賃金率の引上げ、年次有給休暇について年間5日の時季指定義務を使用者に課すこと等、評価すべき内容が多く盛り込まれている」とする一方で、「要綱第一の五の企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大及び要綱第一の六の特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設については、当分科会で指摘してきた懸念点について、労働者の健康確保の重要性に関する公労使三者の共通認識の下、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがなおおましくされておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない」との意見が付された。

#### 2 一括法案の問題点

法律案要綱の最大の問題点は、2015年労基法改正法案において「定額働かせ放題の法案」「過労死促進法案」として日本労働弁護団が強く反対してきた企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と新たな労働時間の適用除外制度（専門職を対象とするホワイトカラー・エグゼンプション）の創設（高度プロフェッショナル制度）が一括して法案となっていることである。野党や労働組合からも、「残業代0法案」、「過労死促進法案」だとして厳しい批判にさらされ、この2年間国会での審議入りすらできなかった法案である。

上記のように、いくら36協定による時間外労働に対して上限規制を設けても、裁量労働制と高度プロフェッショナル制度は、その適用除外となってしまうものである。一方で、労働時間の「規制」を強化して長時間労働を是正すると言いながら、他方で、労働時間規制の「適用除外」を拡大させるというのは、上限規制の抜け穴づくりに他ならない。

連合からの修正要求等を踏まえて若干の変更があるものの、これらの内容は、ほぼ2015年法案と同じものとなっている。日本労働弁護団は、2015年法案に関し、同法案の前提となった建議に対する「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」に断固反対する意見書を公表しており、詳細な問題点や反論については、同意見書と変わるところはない。

#### 3 裁量労働制の拡大の問題

##### (1) 法律案要綱の内容

法律案要綱では、企画業務型裁量労働制の対象業務に二つの類型を新たに追加し、極めて広範囲に拡大することを予定している。

二つの類型とは、①「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立

案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」(法案要綱第一、五、1(一))、②「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務(主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く)」である(法案要綱第一、五、1(二))。

### (2) 事業運営事項の実施把握・評価業務について

厚生労働省の説明によれば、事業の運営に関する事項の実施状況の把握・評価業務とは、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にP D C Aを回す業務」をいうものとされている。

2015年法案では、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」とされていたが、法律案要綱では、「実施を管理する」という言葉が除かれ、上記のとおり「実施状況の把握」という言葉に変更された。また、「事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行う業務」であることを指針に定めることとされた。

しかし、相変わらず定義が抽象的であり、「事業の運営に関する事項」とは、係単位やチーム単位での企画やプロジェクトも含まれると考えられ、その実施状況を「把握」して「評価」する立場の者とは、いわゆる管理職はもちろんのこと、係長やリーダーのような業務を行う者も含まれると考えられる。

さらに「裁量的にP D C Aを回す業務」のP D C Aとは、もともと事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進めるための古くからある手法の一つであり、「計画(P L A N)・実行(D O)・評価(C H E C K)・改善(A C T)」の行程を回すものであって、まさに評価・管理業務に他ならない。いわゆる中間管理職だけでなく係長や班長、チームリーダなど極めて広範な労働者が適用対象となる可能性があり、非常に問題である。

この業務を対象としたのは、労基法41条2号の「管理監督者」に該当しない管理職層や管理職的な業務を行う労働者を広く裁量労働制の適用対象とすることによって、「残業代ゼロ・定額で働かせ放題」を適法化させるねらいがあると思われる。

### (3) 法人提案型営業について

法人提案型営業については、従来対象業務外とされてきた「個別の営業業務」に裁量労働制の対象を広げるものである。2015年法案では「当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」とされていたが、法律案要綱では上記のような「開発し、当該顧客に提案する業務」という表現に変更された。その変更の趣旨は不明であるが、法人を顧客とする営業において、顧客のニーズに応じて商品やサービスをカスタマイズして提案する場合は、すべ



て含まれると考えられる。そのような営業方法は一般的であるから、既製品の単純な販売営業を除くほぼすべての営業が対象となりかねない。

なお、法律案要綱では、「主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」ことが明記されるとともに、「法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行う営業業務」であること、「既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないこと」を指針に定めることが新たに追加された。このことは、何らかの歯止めになるものと評価できるが、これらの規定も極めて抽象的であり、法律の規定ではなく、指針に過ぎないことから、対象業務を限定する効果は疑問である。使用者による濫用的な運用をさせないための明文の規制が必要である。

#### (4) 知識・経験等の要件および健康確保措置について

法律案要綱では、連合からの修正要求を受けて、新たに裁量労働制の対象事業に従事する労働者は「対象業務を適切に遂行するために必要な知識、経験等を有するものに限る」とした上で、その基準としては「少なくとも三年間の勤続を必要とすること等」を厚生労働大臣が定めることとした。しかし、この基準は、法律ではないし、勤続3年を経過すれば裁量労働制の適用を受けることが合理的であると考え得る理由もないから、入社後3年経過したら裁量労働制の対象とするような安易な利用の仕方には歯止めをかけなければならない。

また、裁量労働制導入の要件として使用者が講ずべき健康確保措置として、2015年法案における有給休暇の付与、健康診断の実施に加えて、インターバル休息措置、労働時間の上限措置が法文に明記されたが、いずれ一つの選択的措置であるので健康確保措置としては全く不十分である。

#### (5) 「拡大」すること自体が問題

そもそも裁量労働制は、実際の労働時間の長短にかかわらず、一定の労働時間を働いたものと「みなす」制度である。そのため、労働時間管理がおろそかになり、結果的に長時間労働が放置されたり、実際には労働者が十分に裁量的な働き方をしていないにもかかわらず制度が適用されることにより、残業代や割増賃金の節約のために悪用される危険性が制度導入当初より指摘されていたのであり、現在もその危険は続いている。

そのため、現行法上は、企画業務型裁量労働制の対象業務は、企業の中核業務のみに厳しく限定されているが、現実には、みなし労働時間よりも実労働時間のほうが長い事業所が数多く存在し、長時間労働が問題となり、過労死も起きているのが現状である。また、裁量労働制の要件を備えていないにもかかわらず裁量労働制が適用されている濫用事例も少なくない。

その対策を行わないばかりか、上記のように極めて広範な業務に対象を拡大すれば、「長時間労働の是正」どころか、残業代の支払いもなく、際限のな

い長時間労働を増やすことになりかねない。

したがって、裁量労働制の対象業務を拡大することには反対である。

#### 4 高度プロフェッショナル制度の問題

##### (1) 法律案要綱の内容

法律案要綱では、「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）として、新たな労働時間の適用除外制度を創設としている。

##### ア 導入要件

まず、高度プロフェッショナル制度の導入要件は、以下の4つとされる。

- ① 使用者と労働者代表を構成員とした「委員会」を設置する
- ② 同委員会が9つの項目を5分の4以上の多数で決議する
- ③ 使用者はその決議を行政官庁（労基署）へ届ける
- ④ 対象労働者が同制度を受けることについて同意することを書面等で取る

このうち②の9つの項目とは、以下のとおりである。

- ㉑ 高度の専門的知識等を必要とし、労働時間と成果との関連性が通常高くない性質の業務であって、厚労省が定めた対象業務であること
- ㉒ 次の a 及び b を満たす対象労働者
  - a) 職務を明確に定めていること
  - b) 年間の賃金額が労働者の年間平均給与額より3倍を相当程度上回ること
- ㉓ 健康管理時間を把握する措置を講ずること
  - ㉔ 年間104日以上、かつ、4週間4日以上の休日を就業規則等で定めること
  - ㉕ 対象労働者に対し、次の4つの措置のうちいずれかの措置を講ずること
    - a) 一定時間以上の勤務間インターバル制度と深夜労働の回数制限制度を導入すること（法律に数値は定めず）
    - b) 健康管理時間を1ヵ月又は3ヵ月の期間で一定時間内とすること（法律に数値は定めず）
    - c) 1年に1回以上継続した2週間の休日を与えること
    - d) 週40時間を超える健康管理時間が月80時間を超えた場合等に健康診断を実施すること
- ㉖ 健康管理時間の状況に応じて有給休暇付与や健康診断を実施する制度を導入すること
- ㉗ 苦情処理措置を講ずること
- ㉘ 同意しなかった労働者を不利益に扱わないこと
- ㉙ その他厚労省が定める事項

##### イ 効果

上記の導入要件が満たされると、対象労働者に対しては労働時間規制の一部が適用除外となるため、1日8時間・週40時間の規制、休憩時間の規制、時間外労働・休日・深夜も含めた割増賃金の規制など、全ての労働時間規制が適用除外となる。

(2) 残業代ゼロ・過労死を促進させる

労働時間が適用除外になれば、使用者は対象労働者をいくらでも働かせることができ、例えば36協定を締結することなく1日24時間14日間連続で勤務させることさえできてしまう。しかも、使用者は対象労働者をどんなに長時間労働させても、割増賃金を支払う必要はなく、支払う賃金の変動することはない。

この制度により、労働者が成果を出せば早く帰れるようになる、との宣伝もあるが、早く帰れるようになる保障はどこにもない。一つの仕事が終われば次の仕事が降ってくるのが現実である。「業務量が多い」ということが残業の最たる理由であることを忘れてはならない。

本来、労働時間規制および割増賃金は、長時間労働を抑制する目的を有している。その足枷が外れれば、際限なき長時間労働となってしまう。

(3) 実効性の薄い健康確保措置

法律案要綱で設けられている健康確保措置も、全く長時間労働の歯止めにはならない実効性に欠けるものである。

まず、法律案要綱では、2015年法案において選択的健康確保措置の1つにすぎなかった年間104日以上かつ4週間を通じて4日の休日付与を義務化した(上記⑤)。しかし、4週間のうち4日休日があれば良いという規制にすぎないため、24日連続勤務であっても許されることになり、長時間労働の抑制にはならない。

また、法律案要綱では、このほかに健康確保措置として4つの措置が規定されているが(上記⑥a～d)、企業はそのいずれか1つのみを講ずればよいだけである。しかも、その場合、おそらく多くの企業が採る措置は、これらのうち企業にとって最も負担が軽いdの「一定の場合に健康診断を実施すること」であろうと予想される。これだけでは、長時間労働の抑制策としてほとんど意味がない。

(4) 「働いた時間ではなく成果で評価する」「成果型賃金制度」ではない

2015年法案の頃より繰り返し注意喚起を呼びかけているにもかかわらず、報道では、高度プロフェッショナル制度について、「働いた時間でなく成果で賃金を決める制度」、「成果型賃金」などと表現されることが多い。

しかし、上記の導入要件には、賃金制度に関する要素は一つも含まれていない。わずかに、④⑦において、対象労働者が就く業務につき「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない」との文言が入っているが、だからといって「成果型賃金」にすることを義務付けているわけではない。

現在、多くの企業では、月額賃金がほぼ固定された月給制がとられており、高度プロフェッショナル制度の適用を受けたとしても、それらの賃金制度が変わる保障はない。一方、現行法上も成果型賃金制度や、労働者を所定労働時間よりも早く帰して賃金減額をしない制度の導入は可能である。

あたかも高度プロフェッショナル制度の導入により成果型賃金制度が実現できるかのような虚偽の宣伝・報道が繰り返されていることは極めて問題である。

#### (5) 高収入の専門家のみの問題なのか～適用拡大のおそれ

もう一点問題なのが、対象労働者の年収要件が労働者の平均年間給与額の3倍であり、およそ1075万円であると説明されていることにより、「自分には関係ない」と考える労働者が多いことである。しかし、小さく産んで大きく育てるのが規制緩和の常道である。経団連は、かつて年収400万円以上の労働者を対象とすべきであると提言しており、安倍総理の「経済状況が変化する中で、その金額がどうかということはある」、塩崎大臣の「とりあえず通す」といった発言からも、将来年収要件の引き下げがなされることは容易に想定されるのである。そして、一度制度を創設してしまえば、その導入要件たる年収要件を引き下げることは容易であろう。

他人事と思わず「明日は我が身」と考えることが重要である。

なお、高収入であっても、労働時間についての裁量を有しているとは限らない。よって、年収要件は、全く長時間労働の歯止めとはならない。

## 第4 同一労働同一賃金

### 1 実効性のある同一労働同一賃金にかかる立法を

法律案要綱は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート法」という。）を短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律に改称し、短時間・有期雇用労働者について不合理な待遇の禁止、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、事業主の説明義務等の規定を整備するものとされている。また、労働者派遣法についても、派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇の禁止、派遣元の説明義務等の規定を整備するものとされている。これらの内容の中には、例えば、非正規雇用労働者の求めに応じて正規雇用労働者との間の待遇の相違の内容やその理由などを説明する義務を使用者に課すなどし（第七の八の2、第五の五の3）、その改正の中身としては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の格差の是正に資するものも含まれており、一定の評価をすることはできる。

もっとも、正規雇用と非正規雇用の大きな格差を是正することは今の日本の喫緊の課題であるところ、かかる課題を早期に、かつ、抜本的に解消するためには、法律案要綱は未だ不十分な内容である。非正規雇用の待遇改善を

実現するためには、下記に述べるとおり、格差是正に向けて実効性がある法改正等が行われなければならない、国会で審議した上で法案の修正・追加を行うべきである。

なお、本来であれば、正規雇用と非正規雇用といった雇用形態間の格差の解消のみならず、男女間及び正社員間も含めて全ての労働者について同一労働同一賃金の実現されるための立法が検討されなければならないという課題が残されている点を指摘しておく。

## 2 非正規雇用の入口規制の必要性

法律案要綱は、現在、全労働者の約4割に達し、不公正な処遇を受けて賃金・労働条件格差に苦しむ非正規雇用労働者自体を無くしていく、または減少させるという問題意識が欠如している。かかる格差が生じるのは非正規雇用が有期であったり間接雇用であったりして不安定で、使用者との対等な交渉や権利行使が困難であるからである。すなわち、非正規労働者の置かれた立場そのものが弱いことに核心的な原因があるのである。本来雇用は直接無期雇用が原則なのであるから、かかる労働者の待遇改善を考えるのであれば、不安定かつ低待遇の有期労働若しくは間接雇用である派遣労働そのものを規制し減らしていく法改正こそがまず必要である。この問題を回避して同一労働同一賃金に関してのみ法改正を行うのは不十分と言わなければならない。

日本労働弁護団は、2016年10月7日、非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案を発表している。この骨子案にもあるように、使用者は、①休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合、②業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するために、労働者を雇い入れる場合、③一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するために労働者を雇い入れる場合を除いて、期間の定めのある労働契約を締結してはならないといった入口規制を設けることが必要である。また、派遣労働については、労働者派遣を利用できる事由を休業又は欠勤する労働者に代替する場合や業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応する場合に限定した上で、その期間制限を最長3年とすることなどが必要である。その上で、現行の派遣労働者を派遣先の直接雇用に移行していくための措置（派遣先の労働契約申込みみなし制度の整備等）が検討されなければならない。そもそも安倍政権は、2015年9月に、労働側の厳しい反対により二度廃案に追い込まれた派遣法の改悪を強行し、派遣労働者さえ入れ替えれば同一事業所で事実上無期限に派遣労働を使い続けることを可能としたのであって、この点の見直しこそ早急に行われなければならない。

## 3 有期契約労働者・短時間労働者について

### (1) 合理性の立証責任を明確に使用者に課すべき

法律案要綱は、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違

について「不合理と認められる相違を設けてはならない」とし（第七の四）、現行パート法8条及び労契法20条と同様、不合理性基準説を維持している。

かかる現行法の文言解釈について裁判例では、「労働者において、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実（評価根拠事実）についての主張立証責任を負い、使用者において、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実（評価障害事実）についての主張立証責任を負い、主張立証に係る労契法20条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、当該相違は同条に違反するものではない」などと判示されている（日本郵政（東日本）事件・東京地判平成29.9.14、メトロコマース事件・東京地判平成29.3.23 労判1154号5頁も同旨）。その結果、待遇の相違が積極的に合理的であると言えなくとも「不合理とまでは認められない」と判断された場合、若しくは、合理的か不合理かは分からないという真偽不明に裁判所の判断が至ったときには、その不利益を労働者が負うこととなっている。

雇用形態を理由とする合理性のない不利益取扱いは本来許されるべきでないという原則からすれば、例外的に使用者がその不利益取扱いの合理性を積極的に立証できない限り違法であるということが法律上明確化される形で規定されなければならない。また、賃金・労働条件に関する労使の情報格差の観点からも、使用者に合理性の立証責任を負わせるべきである。

したがって、法律案要綱第七の四（不合理な待遇の禁止）及び第七の五（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）を次のように改めるべきである。

**（合理的理由のない労働条件の不利益取扱いの禁止）<sup>i</sup>**

「使用者と短時間・有期労働契約を締結している労働者又は締結していた労働者は、その労働条件について通常の労働者より不利益に取り扱われてはならない。ただし、労働者が従事している職務の内容、労働者の個別の事由又はこれらに準じる事情を考慮して、その労働条件の相違及びその相違の程度に合理的理由があると認められる場合は除く。」

（日本労働弁護団2016年10月7日「非正規雇用の『入口規制』と『不利益取扱い禁止』に関する立法提言骨子案」参照）

**（2）不合理性判断の方法について**

法律案要綱は、第七の四（不合理な待遇の禁止）において、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇を比較する際に、「基本給、賞与その

他の待遇のそれぞれについて」「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮」するとしている。

個々の待遇ごとに不合理性を判断することや当該待遇の性質や目的に照らして考慮要素を判断するという方法自体は妥当である。

他方で、法律案要綱の元になっている2017年6月16日付労働政策審議会の「同一労働同一賃金に関する法整備について」の建議（以下、「建議」と言う。）には、個別事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、個別待遇ごとではなく、複数の待遇を合わせて不合理性を判断すべき場合もある旨記載されている。しかしながら、非正規雇用労働者の多くが労働組合に組織化されていない現状において、非正規雇用労働者自身が労働条件に関する労使協議に加わっていないにもかかわらず、労働条件の違いが設けられた過去の労使協議の経過を重視するのは妥当ではなく、安易に複数の待遇を合わせて不合理性を判断するという方法は取るべきではない。

また、待遇の相違の合理性の考慮要素は、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」とされ、現行労働契約法20条やパート法8条と同様である。しかしながら、不合理性判断の基本とされるべきなのは「職務の内容」である。比較対象労働者間の職務内容が同一であるにもかかわらず、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」や「その他の事情」に差異を求めて安易に待遇差の合理性が認められるようなことはあってはならない。

また、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、仮に考慮要素として残すとしても、具体的な事案及び職場の実態の現実に即して判断すべきであり、就業規則等の定めによる一般的・抽象的な変更の可能性や長期雇用のための動機付けといった使用者の主観的要素で判断されることがないよう、解釈指針・通達等において明記すべきである。労働契約法20条にかかる裁判例では、長期雇用を前提とした正社員について待遇を手厚くすることにより優秀な人材の獲得や定着を図ることが人事上の施策として一定の合理性があるなどとして、抽象的な制度論により待遇の相違を安易に許容するものがあるが、これでは格差の解消は図れないのであって、不当である。

そして、「その他の事情」については拡大して解釈される危険があり、判断要素が不必要に拡大する危険性もある。実際、職務内容、職務内容・配置変更の範囲が全く同一であるにも関わらず、「その他の事情」のみで待遇の相違を許容する裁判例も存する（長澤運輸事件・東京高判平成28.11.2 労判1144号16頁）。仮に「その他の事情」という「文言」を残すにしても、それは「職務の内容に準じたその他の事情」にすべきである。

なお、建議の段階では、不合理性判断の考慮要素のうちの「その他の事情」について、「その他の事情」の中から新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当であるとされていたが、法律案要綱における不合理な待遇の禁止（第七の四）においては、これらの例示の明記はなされていない。「職務の成果」や「能力」などは使用者による恣意的な人事評価に繋がり、賃金・労働条件の格差を使用者が正当化する理由になりかねないし、かかる属人的な要素を正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の相違という制度論の合理性判断に持ち込むことは誤りであるから、例示の明記がなされなかったことは妥当である。

### （3）法違反の効果を明確化すべき

法律案要綱では、第七の四（不合理な待遇の禁止）や第七の五（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）において、単に「不合理と認められる相違を設けてはならない」「差別的取扱いをしてはならない」とするだけで、これらの規定に違反した場合の法的効果について明記していない。この点について、現行の労働契約法20条やパート法8条、9条においても、これらの条項が民事的効力を有するとされながらも、それらの規定に違反した場合の効果が損害賠償責任に止まるのか、地位の確認という効力（補充的効力）まで認められるのかについて学説上も裁判例上も争いがある状況にある。労働条件の格差是正の実効性を図る観点から、かかる規定に違反した場合には、その労働条件の定めは無効とし、不利益取扱いがなければ処遇されていたと合理的に考えられ得る労働条件となり（補充的効力）、労働者が使用者に当該労働条件の確認とその履行（賃金支払を含む）を求めることができる旨を明記すべきである。

### （4）ガイドラインについて

法律案要綱は、ガイドラインの根拠となる規定として、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、不合理な待遇の禁止や通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止を追加するとしている（第七の九）。

昨年12月20日に発表されたガイドライン案は、例えば、「手当」のうち、「精皆勤手当」、「時間外労働手当」、「深夜・休日労働手当」、「通勤手当・出張旅費」、「単身赴任手当」や、「福利厚生」については、無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者を同一に取り扱わなければならないとしていたり、労働条件の相違の不合理性の判断について、『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割的期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの



違いについて、職務内容、職務内容・配置変更の範囲その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない」と指摘していたりと、正規雇用と非正規雇用の格差是正を実現するにあたって活用できる内容も含まれている。ガイドライン案は、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定するものとされているが、格差是正の実現のために現在あるガイドライン案よりも後退するようなことがあってはならない。

他方で、ガイドライン案では、「基本給」のうち「労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」について「定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXが、管理職になるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している」場合について

(例②)、Xに対し、Yに比べて高額の基本給を支給することを「問題としない」としているが、そもそもパートタイム労働者や有期雇用労働者は総合職として採用されることはなく、管理職になるためのキャリアコースを選択する機会も与えられていないのであるから、「職務内容・配置の変更の範囲」など「人材活用の仕組み」と俗称されている要素を重視して不合理性を判断するということになると、基本給の著しい格差は全くなならないことになってしまう。上述のとおり、不合理性判断の基本とされるべきは「職務の内容」そのものであるから、「人材活用の仕組み」と俗称される要素は強調されるべきではなく、例②を「問題としない」とするのは不適切である。

また、「問題としない例③」として、「同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。」という例を挙げているが、これも上記例②と同様に、無期転換後の「職務内容や勤務地に変更があることを理由に」賃金の格差を容認することは問題である。これも問題としない例とするのは不適切である。

#### 4 派遣労働者について

##### (1) 不合理な待遇の禁止等

法律案要綱は、派遣法の一部改正として「不合理な待遇の禁止等」を掲げ、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けることとしている

(第五の二の1, 2)。これ自体は、現行派遣法30条の3の配慮義務を、短時間労働者・有期契約労働者と同様に法的義務とするものであり、賛成

できるものである。

もっとも、均等待遇規定・均衡待遇規定は、上述のとおり、現行の労働契約法やパート法においても、労働条件格差の合理性の主張・立証責任を使用者側に負わせていないという問題点や、同法に違反した場合の法的効果について明記しておらず、損害賠償責任に止まるのか、地位の確認という効力（補充的効力）まで認められるのかについて学説上も争いがある状況にある。派遣労働者と派遣先労働者との労働条件の格差是正の実効性を図る観点から、派遣法においても使用者側に合理性についての主張立証責任があることを明確にし、労働条件の相違が合理的であると認められない場合には、同一職務に派遣先によって直接雇用されていれば適用されていた労働条件となり、派遣労働者が派遣元に当該労働条件の確認とその履行（賃金支払を含む）を求めることができる旨を明記すべきである。

(2) 労使協定による均等・均衡待遇規定の適用除外には反対である

法律案要綱は、派遣元が派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者と一定の事項について書面で労使協定を締結したときは、派遣労働者と派遣先労働者との間の均等待遇・均衡待遇にかかる規定を適用しないとしているが（第五の二の3）、かかる規定を設けることには反対であり、削除すべきである。

これは、派遣元が、過半数労働組合又は過半数代表者と一定の要件を定める労使協定を締結することによって、当該協定に基づいて待遇決定を行うというものである。このような労使協定を締結することによって、派遣労働者に本来であれば認められる権利（派遣先労働者との均等・均衡待遇を求める権利）が奪われることになるが、そのような労働者の権利を定める規定の適用除外は認めるべきではない。現行法上、労使協定の締結により労働者の権利が制限されるのは、労使協定による計画年休の場面と育児介護休業・子の看護休暇・介護休暇・育児期間中の所定外労働の免除及び短時間勤務制度の適用対象者の制限の場面に限られており、派遣労働者が均等・均衡待遇を求めることができるという重要な権利を労使協定によって制限することは法に重大な風穴を開けることになり許されない。

そして、労働組合の組織率が低いことから、労働者の過半数代表制度が適正に機能しているとは言いがたい日本の雇用社会の現状において、労使協定により派遣先労働者と派遣労働者の均等・均衡待遇規定を適用除外できるとすることは、派遣元が均等・均衡待遇を受ける労働者の権利を不当に奪うことになりかねない。

また、労使協定で定める派遣労働者の賃金の決定方法には「派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものであること」などの条件が付されており、その金額次第では派遣労働者の待

遇改善に資する可能性もあるが、建議によれば、「一般の労働者の平均的な賃金の額」や労使協定の詳細は施行段階で検討を深めるとされており、その賃金水準はまったく不明確であり、低い賃金水準にとどめられる恐れが高い。もとより、派遣元事業所において常用雇用等の派遣労働者を組織した過半数労働組合がある場合には、当該組合と派遣元事業主が賃金等に関する労働協約を締結することによって派遣労働者の処遇を良くすることは現行法においても何ら妨げられないのであるから、わざわざ法律案要綱に労使協定を締結した時には均等・均衡待遇規定の適用除外を設ける必要はない。

また、取り決められた労使協定に違反した派遣労働契約が締結された場合の効果は不明確である。この労使協定に反した場合に派遣労働契約が無効となったのでは派遣労働者が職を失うことになりかねない。これでは、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり派遣労働者の所得が不安定になることの予防策として、労使協定方式を採ることが派遣労働者の待遇改善に資するものかどうか極めて疑問である。

### (3) 待遇に関する情報の提供等

法律案要綱は、派遣先は労働者派遣契約を締結するに当たり、予め派遣元に派遣労働者の従事する業務ごとに、比較対象労働者（派遣先に雇用される通常の労働者で、職務内容、職務内容・配置変更の範囲が当該派遣労働者と同一であると見込まれるもの、その他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚労省令で定めるもの）の賃金その他の待遇に関する情報等を提供する義務を負うものとしている（第五の一の1）。

派遣先にかかる情報提供義務を課し、情報提供がないときは労働者派遣契約を締結してはならないとすることについては賛成である。しかし、派遣先の情報提供の相手方は派遣元のみとされており、派遣労働者は含まれていないことは問題である。均等・均衡待遇に最も利害関係を有するのは派遣労働者自身であるから、派遣労働者の求めに応じて、派遣先は派遣労働者に対しても情報提供義務を負うものとするよう修正されるべきである。

以上

---

i この法文の趣旨は以下のとおりである。

- ① 合理的理由の立証責任：現行労働契約法20条は「不合理と認められるものであってはならない」と定めて労働者にも一定の立証責任を課しているものと解されるが、合理的な理由が認められる場合以外は労働条件の不利益取扱いが禁止される規定にし、合理性の立証責任を使用者側に明確に負わせることとする。不利益取扱いが許されないことが原則であり、その例外として許容されることは使用者側で立証されなければならない。

- 
- ② 現行労働契約法20条は、「期間の定めがあることにより」期間の定めのない労働者の労働条件と相違する場合と規定しているが、本立法提言では、使用者側に当該労働条件の相違が期間の定めがあることによるものではないことについての立証責任を課している。なお、ここでいう「期間の定めがあることにより」とは、「期間の定めの有無に関連して生じたものである」という程度のもので足り、それを超えて「期間の定めを理由としたもの」という厳格なものではないことに注意が必要である。
- ③ 合理的な理由の判断要素：「職務の内容」を基本要素とする。現行労働契約法20条の「職務内容・配置の変更の範囲」については「人材活用の仕組み」と俗称されて有期雇用労働者は「人材活用」の対象外で不利益取扱いは当然とされかねないので、条文から削除する。また、労働条件の相違だけでなくその相違の程度にも合理的な理由が認められるべきことを明記する。
- ④ 有期契約から無期契約になった場合も適用：前記第1の2（有期労働契約規制に反して締結された有期労働契約について、その「期間」が効力を有しないとされた場合）や現行労働契約法18条（無期転換権）により有期契約から無期契約になった場合にも、「期間の定めがあったこと」による不利益取扱いとして本条文が適用されるようにする。