

働くあなたや家族の大問題!!

過労死促進

高度プロフェッショナル制度

残業代ゼロ制度

政府は、8時間労働制、残業代など、労働者保護の基本的ルールが適用されない働き方を導入しようとしています。

現在



労働時間規制

上限
1日 8時間
週 40時間



休憩・休日の
付与



残業代
割増賃金

長時間労働を抑制

もし導入されたら



労働時間規制

上限
1日 8時間
週 40時間



休憩・休日の
付与



残業代
割増賃金

長時間労働の歯止めなし

高度プロフェッショナル制度

一般労働者

今回の対象労働者

今後、一般労働者へ 拡大する可能性が大!

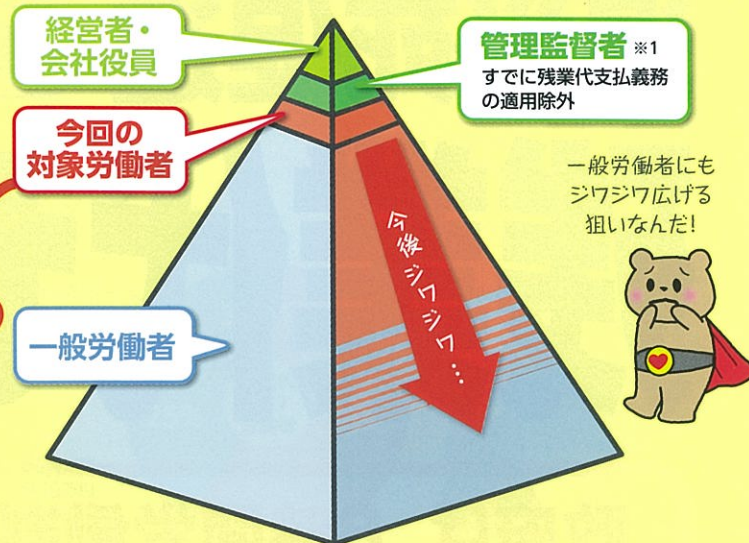
8時間は仕事のために、8時間は眠るために、
そして8時間は働く者の自由のために



働く者の味方
ホワイトくま

「高度プロフェSSIONAL制度」って何？

政府が導入しようとしている制度の本質は、8時間労働制を取り崩し、「ただ働き」を強いるいわゆる過労死促進・残業代ゼロ制度です。



管理監督者 ※1
すでに残業代支払義務の適用除外

一般労働者にも
ジワジワ広げる
狙いなんだ!

※1 ①経営に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を持つ、②自己の労働時間の自由裁量がある、③地位と権限にふさわしい賃金上の待遇を与えられている、との3条件を満たす者（一般的には部長や工場長など。ただし、課長クラスや、実態として権限が与えられておらず待遇が低い「偽装管理職」など、適用が濫用されているケースがある。）

対象

1. 特定高度専門業務(省令で規定)に従事

例えば

1. 金融商品の開発業務、ディーリング業務
2. アナリスト業務(企業・市場等の高度な分析業務)
3. コンサルタントの業務
(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)
4. 研究開発業務 など

2. 使用者との合意で職務が明確に定められている

3. 平均賃金額の3倍を相当程度上回る水準の賃金額以上 (具体的な額は省令に規定。年収1075万円を想定)

手続的な規則

1. 労使委員会の決議

労使委員会とは、使用者及びその事業場の労働者を代表する者が構成員となっている委員会。形骸化し、労働者の利益を守る機能には限界があると指摘されている。

2. 本人の同意

8時間
労働制
は大事!



ホワイトくま



ブラックくま

小さく産んで
大きく育て
ようっと

導入時の対象は一部だが...

残業代ゼロの対象者は、 今後拡大していく可能性が大!

なぜなら...

■ 政府が進める規制緩和

政府は、労働時間規制を改革すべき「岩盤規制」だとし、審議会で、労働者代表が強く反対したのに、政府案を決定。

■ 経済団体の要求

経済団体は、①元々より広い対象者(年収400万円超)を提案、②今回の検討過程でも、将来の対象者拡大を強く要望。

■ 労働者派遣法などの例

派遣労働も、当初は限定されていたものの、法改正で、次々と拡大。

■ アメリカでも制度導入後、残業代ゼロの対象者が拡大

政府の説明

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするために導入します。

高度プロフェSSIONAL制度

お疲れ様~

夕ご飯はみんなでゆっくり食べようね

早めに終わったのでこれで失礼します

空いた時間でリフレッシュ

ワークライフバランス
仕事と生活の調和を実現

...にはならず現実

NEWS

今日のニュースです

「高度プロフェSSIONAL制度」成立

現実

新制度導入

僕ら専門職はまだ帰れないよ

大変そうではお先に

「成果」があげられない

それから数年

制度がまた変わって君も今年度から対象になったけど、いいよね。

ええっ!? あ、はい...

イヤとは言えない...

ドヨーン

仕事が終わらない...

会社の求める「成果」も出ない...

残業代も出ない...

過労死促進・残業代不払い合法化!

問題 もし導入されたら、対象者の働き方はどう変わるの?

現行法	新制度
① 労働時間規制 1日8時間、週40時間を超えて、労働させてはならない (労働基準法32条)	もし導入されたら なし
② 休憩の付与 6時間超の労働の場合は、少なくとも45分 8時間超の労働の場合は、少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない (労働基準法34条)	もし導入されたら なし
③ 休日の付与 週1回の休日または4週間に4日以上の日を与えなければならない (労働基準法35条)	もし導入されたら なし
④ サブロク 36協定の締結 労使間で36協定が締結された場合のみ、例外的に時間外労働や休日労働が許される (労働基準法36条)	もし導入されたら なし
⑤ 時間外、休日・深夜労働の割増賃金 (労働基準法37条)	もし導入されたら なし

労働者を
24時間連日
働かせる
ことも可能!

残業代
ゼロ
長時間労働の
歯止め
なし

規制の
代わりに対策は
あるが…

問題 形ばかりの働かせ過ぎ防止策

労働時間規制、休憩・休日の付与等の規制をなくす代わりに、政府案では、次の方法で、働かせ過ぎを防ぐとしています。

① 在社時間+社外で働いた時間 (健康管理時間) の把握	しかし 在宅で働いた時間など把握困難
② 次のいずれか1つの措置を実施	しかし いずれか1つを選択すればよいので、
① ① 休憩時間規制 24時間経過前に一定時間以上の継続した休憩時間の付与・深夜業の回数制限	休日なし労働や、連続長時間労働を生じさせる可能性も!?
② ② 在社時間+社外で働いた時間の上限規制 1か月または3か月の合計が一定の時間を超えないこと	
③ ③ 休日の確保 4週を通じ4日かつ年104日の休日	

対策は
ちゃんと
したよっ



これでは、
健康被害を
防げない!

過労死を
助長しかねない!



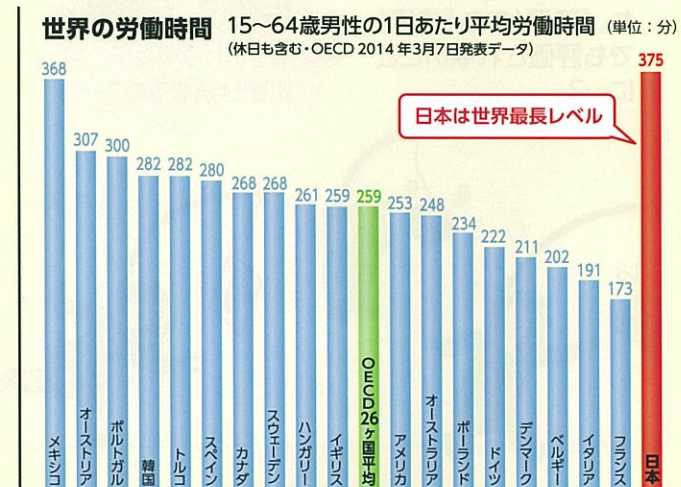
問題 「本人の同意が必要」というが…

政府案では、対象労働者の同意が必要とされています。しかし、雇われの身である労働者の立場は弱く、上司から言われれば、なかなか断るのが困難です。

問題 「過労死ライン」を超える長時間労働が蔓延!

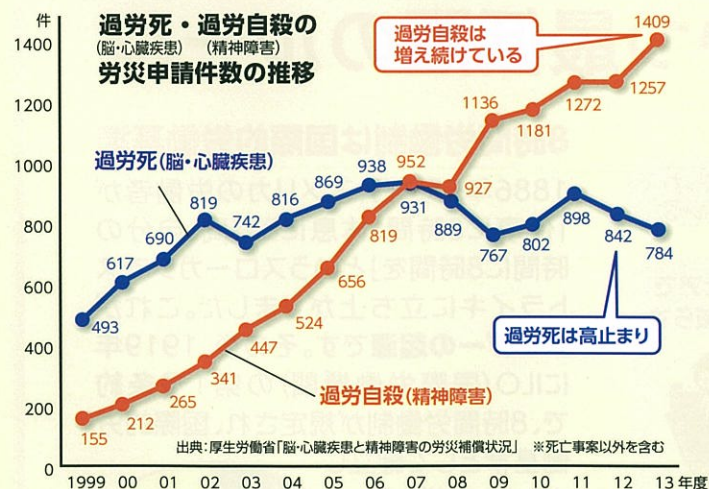
日本は世界最長レベルの労働時間

労働時間規制があっても、日本では、長時間労働が蔓延しています。残業代(割増賃金)を払わなくてもよいということになれば、なお一層、長時間労働が広がるばかりです。



長時間労働は過労死・過労自殺をまねく

「過労死ライン」といわれる月80時間以上の残業は、およそ週60時間以上の労働時間を意味します。日本では、この「過労死ライン」を超える雇用労働者は468万人もいます。(総務省「労働力調査」2014年平均結果による)



問題 残業代不払い合法化

例えば、東京労働局管内の労働基準監督署が定期監督等を実施した事業場のうち、7割で法令違反がありました。その中で、最も多いのが労働時間規制違反であり、高止まりの状況が続いています。

ルールを守ろうとせず、ルールを変えようとしているのだね。



■こんなに多い! 残業代不払いの違法行為

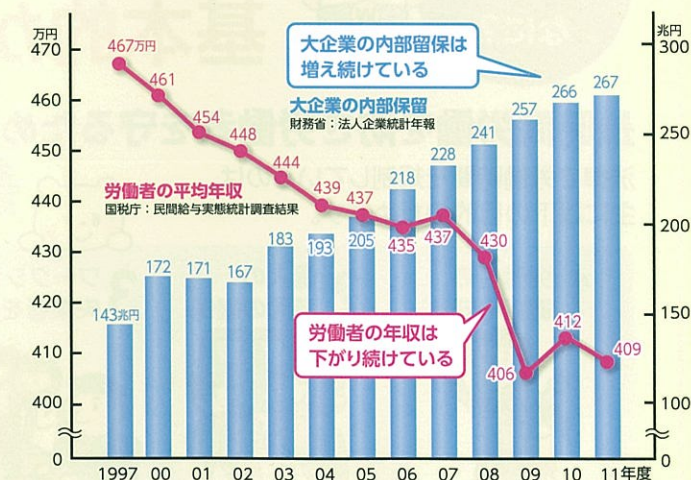
2013年定期監督等実施事業場		9,304件
法令違反があった事業場	違法な長時間労働	2,623件(前年比286件増加)
	割増賃金不払い	2,047件(前年比298件増加)

新制度は、対象労働者について、あってはならないはずの賃金不払残業を合法化するものです。

問題 払われなくなる残業代はどこへ?

90年代半ばから、労働者の賃金が下がり続ける一方で、大企業の内部留保は増え続けています。大企業は、人件費を削って、内部留保を拡大させてきたわけです。残業代をゼロにすることで、大企業にとっては巨額の人件費を節約できることになります。

大企業の内部留保額と労働者の平均年収の推移 (資本金10億円以上)



残業代ゼロ制度 ホワイトカラー・エグゼンプション は決着済み

2005年6月、日本経団連が「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を出し、残業代ゼロ制度の導入を強く要求し、法制化の動きが加速しました。しかし、「残業ただ働き法案」「過労死促進法案」との批判が強くなり、2007年1月、当時の政府は、法案提出を断念せざるを得ませんでした。

終わった話をまたやってるの?



注意!

高度プロフェッショナル制度の法案要綱には

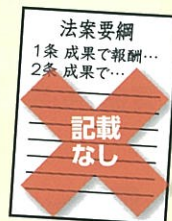
**「成果で評価する」「成果で報酬を決める」
などという内容は全く含まれていません。**

政府は、今回の新制度導入の理由として、
「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに
応える」ことをあげています。

(2014年6月24日閣議決定「日本再興戦略」改訂2014)

しかし

新制度の法案要綱には、
「**成果に応じた賃金制度**」
についての内容は、
全く含まれていません。



**「成果」は曖昧で、
公正な評価システム作りは難しい!**

結局、長時間働いても、「時間」でも「成果」でも評価されないことに…?

時間 成果
じゃあどうやって報酬は決まるの?



労働時間
規制って
なに?



労働時間規制 は **労働者保護** の
基本的かつ最低限のルール

長時間労働を防ぎ労働者を守るため

法律で労働時間を規制しているのは、
主に以下の目的のためです。



1 労働者の健康を守る



2 個人の時間の確保



3 ワークシェアで失業者を減らす



4 組合活動の保障、
政治的・市民的活動保障

5 男女平等の就労の前提

長時間労働を防ぐために、労働時間と割増賃金のルールを法律では定めています。労働時間は、健康管理と賃金支払いの基準です。

8時間労働制は国際的労働基準

1886年5月1日、アメリカの労働者が「仕事に8時間、休息に8時間、自分の時間に8時間を」というスローガンでストライキに立ち上がりました。これが**メーデーの起源**です。その後、1919年にILO(国際労働機関)の第1号条約で、8時間労働制が規定され、国際的労働基準として確立しました。家族と過ごす時間や文化的な生活のために今一度8時間労働の原点に立ち返るべきです。





アメリカにおける「残業代ゼロ制度」の現状

アメリカでは、残業代ゼロの労働者が拡大され、大きな社会問題となっています。

アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション

アメリカでは、「公正労働基準法上」労働時間が週40時間を超えると、1.5倍の割増賃金の支払義務がありますが、賃金額と職務内容(管理職や専門職など)を基準に、これを除外するホワイトカラー・エグゼンプション制度が、同法が制定された1938年からありました。

1999年時点で、すでに、制度適用労働者(残業代ゼロ労働者)は、約2553万人(労働者全体の約2割)、そのうち1割近くが年収300万円未満で、全体の6割が年収約624万円以下の労働者で占められていました。(グラフ1)

2004年改正後の残業代ゼロ労働者の拡大

2004年改正により、賃金要件は週255ドルから週455ドル(年収換算で2万3660ドル(約283万円))以上に引き上げられましたが、その後据え置かれ、すでに、給与労働者(時間給を除く)の89%はこの金額を上回っています。

かえて、改正により、職務要件が緩和され、また、適用基準が曖昧にされて使用者による制度の濫用も増えたため、残業代ゼロの労働者が一層拡大しました。

長時間労働の弊害

残業代ゼロの労働者の方が、明らかに、長時間労働を強いられています。(グラフ2)

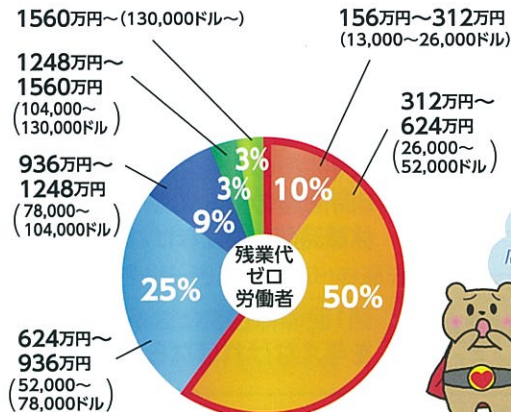
長時間働いても残業代が払われないので、時給に換算した実質賃金は、最低賃金に達しない場合も多いと批判されています。

オバマ大統領は制度の見直しを指示!

オバマ大統領は、「規則が時代遅れのため、何百万人もの残業代や最低賃金の権利が保護されていない。」と述べて、制度を厳しく批判し、2014年3月、残業代支払対象の労働者を増やすため、制度の見直しを労働長官に指示しました。

グラフ1 残業代ゼロ労働者の年収額(円換算)

1ドル=約120円
(2015年3月時点)

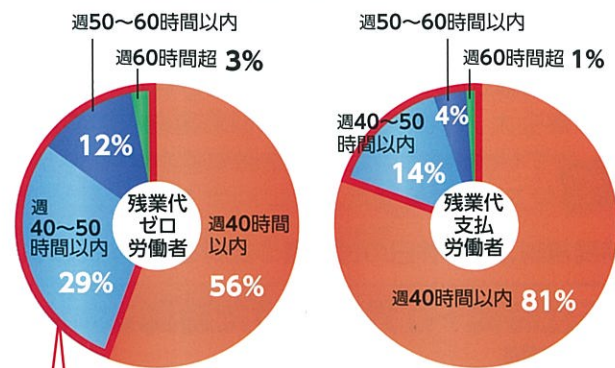


ファーストフードの店長やレジ打ちの人も残業代ゼロの対象



収入の多くない者にも、残業代ゼロ制度が広く適用されている

グラフ2 残業代ゼロ労働者と残業代支払労働者の週労働時間の比較



残業代ゼロ労働者の方が、長時間労働を強いられている

出典: いずれも United States General Accounting Office "Fair Labor Standards Act - White-Collar Exemptions in the Modern Work Place" (Sep. 1999)

日弁連は、労働者の命・健康、ワークライフバランスを守るため『残業代ゼロ制度』の導入に反対します!

政府案が導入されれば、長時間労働を抑制する法律上有効な歯止めがなくなり、労働者の健康悪化、過労死・過労自殺の増加をまねきます。このような制度が労働者のニーズに応えるものでないことは明らかです。

労働者の命と健康を犠牲にして、企業の収益を確保し、経済成長を達成しようという発想は厳しく批判されなければなりません。