戦後最悪の労働者の実態 さらに始まる労働法の改悪

働く者の絶対的な貧困化が明らかに

今は、「毎年、暮らしは良くなり、ゆとりがある」と言える労働者はいない。独占企業の利益拡大の一方で労働者側の賃金が伸びていないというだけではない。労働苦とともに実質賃金が引き下げられ、以前より生活水準が絶対的に低下し、不安が高まっている。

手当も含めた低賃金による購買力の低下や長時間過密労働・人手不足・失業状態は、その最も大きな要因である。その他に増税や社会保障負担増などの社会的諸要因が労働者の不安を高め、貧困化を進めている。そして政治的な諸条件として、労働法改悪と戦争を目指す悪政がそれを加速させている。

労働法のなし崩し改悪で「働き方の多様化」が進む

労働法のなし崩し改悪が続いている。政府と独占企業は「日本型雇用の見直し」「場所と時間にとらわれない働き方」「生涯現役」「女性の活躍」「DX・GXの推進」「円滑な労働移動」「副業・兼業」などとさまざまなことを掲げ、実行してきた。一方、戦後最低という労働組合の組織率と抵抗の後退傾向を食い止めることができていない。

それとともに、「労働時間・職場・労働者・使用者・賃金・雇用」という、労働の基本的な概念も崩され、「働き方の多様化」が進んだ。特に女性と高齢者の労働において無権利・低賃金・非正規化が著しい。労働基準法にもある1日1時間の育児時間や生理休暇も死語となり、労働安全衛生法にある「中高年齢者等についての配慮」も放棄された。

正社員も多様化され、「限定正社員」「クルーズ」「ジョブ型社員」などと、正規の概念も会社単位で壊されている。政府調査によれば雇用者のテレワーク率は2022年には26・1%に上昇。基本的な設備費用も労働条件もほとんど「自己責任」とされている。

実質的な労働者が労働者として扱われない実態は急激に深刻化している。フリーランスは民間で推計1600万人、ギグワーカー(ネットを使って短時間・単発の仕事をする人)は同じく700万人。外国人労働者は届出200万人と過去最多である。

人事評価をはじめ、労働者内の格差づくりと競争があおられ、「職場で賃金要求の話ができない」などといった事態となり、労働者全体の権利が押し下げられてきた。

労働災害や職業病は明らかに多発傾向

結果として、労働者の心身の健康が壊されている。統計の健康診断有所見率(再検査などの健康不調率)では、全体で58%以上、地方公務員は80%以上の過去最悪傾向が続いている。「喫煙や飲酒は良くない」といった話ではすまない。「過労こそが万病の元」。また「人手不足」も、過労などの先行き不安によって働き続けることができなくされていることが基本的な要因である。

過去最多の労災統計 あくまで「氷山の一角」

一般的な労働災害も多発傾向で、2022年の「死傷者数(休業4日以上)」は3万2355人(前年比1769人増)と過去20年間で最多。「業務上疾病者数(休業4日以上)」は9506人(前年比767人増)と、過去28年間で最多となった。「精神傷害等」では710人(前年比81人増)であり、統計上でも過去最多である。

公表されている労災統計の数字は、あくまで「氷山の一角」。統計には公務員は含まれず、通勤災害や認定に時間を要したものは含まれず、また新型コロナなどの感染症の労災なども含まれていない。

また、認定以前の職場での「労災隠し」も悪質になっている。事業主には法的に「労災手続きの助力義務」があるが、実際には個々の労働者の労災補償も主張できない状況がある。

憲法と同じく労働法もなし崩し改悪から明文改悪に向かおうとしている。2021年には事務所衛生・労働安全規則が改悪された。結果は次のとおり。

・救急用具の品目規定がなくなり事業者の判断にされた。

・照度基準の「粗な作業70ルクス以上」がなくなった。

・男女共通トイレ設置で、男女別トイレ基準をそれぞれ削減できるとした。

この間、厚生労働省の研究会・審議会の報告がいくつも出されている。「解雇金銭解決制度」「外国人労働者技能実習制度」「育児・介護の両立支援」「無期転換ルールや裁量労働制」「新しい時代の働き方」など。これらはいずれも労働法の改悪につながる。

次の報告も露骨だ。「労働基準法制は、自らの希望やキャリアを踏まえて自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならないよう…また、企業が働く人のキャリア形成を支える取り組みを後押しできるよう、『多様性尊重の視点』に立って整備されていくことが重要」

「労使の適正なコミュニケーションがはかられるような労働基準法制とする」(「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」2023年10月)としている。「多様性尊重」を掲げ、企業内労使関係に個々の労働者を押し込め、健康も仕事も「自己責任」としている。これでは労働法とはいえない。

「本人同意」で労働法の改悪が狙われている

政権と結合している経団連はDX時代だからと、さまざまな「アナログ規制の見直し」を主張する。例えば職場巡視と事業所ごとの毎月開催の安全衛生委員会の実質撤廃止化だ(「DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言」2023年5月)。これはなし崩し改悪から明文改悪を求める典型だ。また「労働時間規制緩和」=長時間労働促進も一貫して要求している。特に裁量労働制拡大だ。

危険なのは「真に自発的な本人同意」によって「副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し」「介護の両立支援等に資する深夜労働の割増賃金規制の見直し」(2023年度9月規制改革要望)としていることだ。

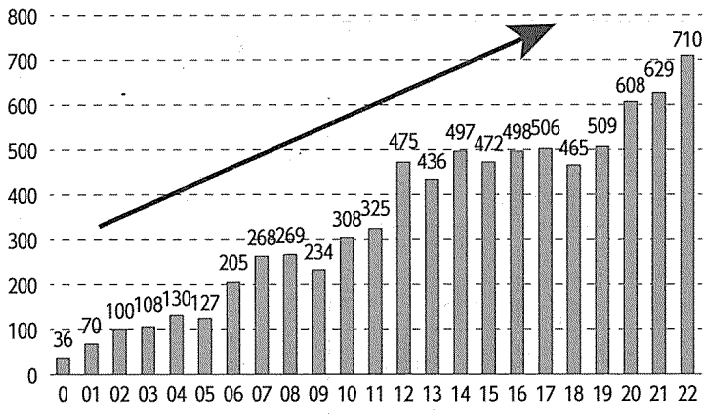
すでに2019年の厚生労働省の検討会が「複数職場の労働時間は通算せず、事業所ごとに管理する」という報告をまとめている。これらは「兼業・副業」の実態を拡げ、女性の深夜長時間労働も含めて「本人同意」で、その割増賃金すら払わなくていいとする方針だ。日本の戦後史においても、国際的にも、例をみない悪質な労働法改悪が用意されているのだ。

政権と独占企業体は「多様性尊重」「本人同意」「自己責任」で、労働者を分断し、さらに労働法を破壊しようとしている。

労働者側の強みは数であり、個々人は弱くても団結することで抵抗する力になる。失業・貧困・労働苦という共通の実態に立って、バラバラにされず、身近な職場・地域から団結して声を上げ、戦後最悪な労働政策の流れを変えていこう!

(一般社団法人全国労働安全衛生研究会代表・山田厚)

過重労働による精神障害等の労災保障支給決定数の推移



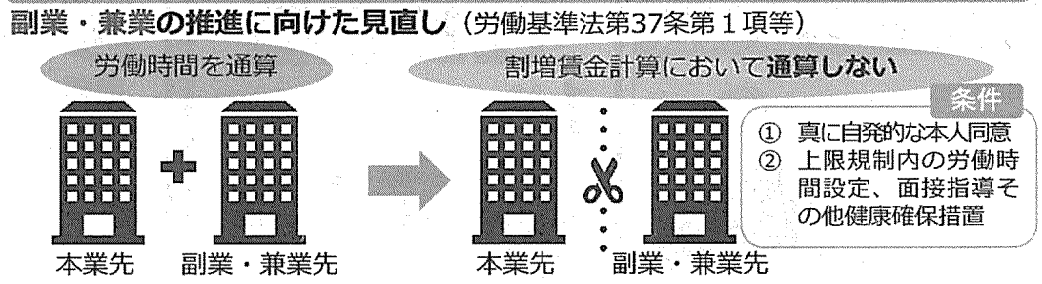
出所:厚生労働省職業病認定対策室

人の活躍　個々のニーズに応じた、多様な働き方の実現

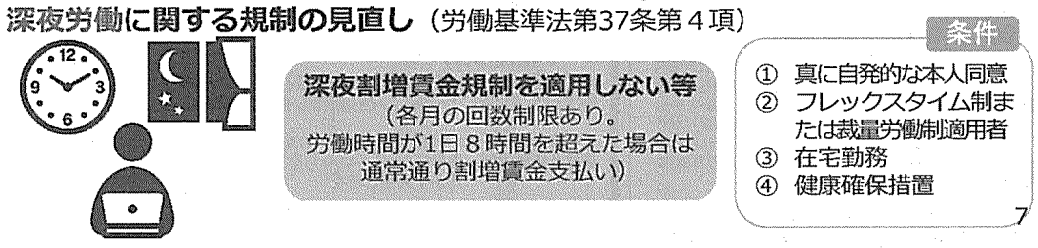
No.37　副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し
No.38　介護の両立支援等に資する、深夜労働の割増賃金規制の見直し

副業・兼業や深夜労働に係る割増賃金規制を見直すべき
⇒主体的なキャリア形成の促進、多様な働き方の実現

副業・兼業の推進に向けた見直し(労働基準法第37条第1項等)



深夜労働に関する規制の見直し(労働基準法第37条第4項)



引用:日本経済団体連合会「2023年度規制改革要望(概要)」より