

【見解】

「働き方改革」の労働時間上限規制案に反対し、労働者の命と健康を守る真の「働くルール」実現を求める

2017年2月22日

北海道労働組合総連合

議長 黒澤 幸一

政府の「働き方改革実現会議」は2月14日、長時間労働の是正案を示しました。過労死をなくし、健康でいきいきと働ける職場の実現を求める労働者・国民の声に後押しされ、事実上「青天井」となっていた労働時間の上限について、「規制が必要」と認識したことは1歩前進といえます。

しかし、その中身は、時間外労働は年720時間（月平均60時間）を上限に罰則つきで規制するとし、繁忙期など1カ月当たりの上限時間は「設ける」との考えを表明するだけにとどまりました。政府提案の内容は、大臣告示である月45時間、年360時間を時間外労働の限度時間として法律で定めた上で、残業時間の上限の例外を年間720時間（月平均60時間）に設定しています。繁忙期などで、さらに長時間労働となる場合の時間外労働については「今後の議論」としました。

また、建設業や運送業、企業の研究開発部門などでは、36協定の上限時間が適用除外となっており、長時間労働が常態化していますが「今後の検討課題」として先送りされています。終業から次の勤務までの休息时间（インターバル）についても、法律で規制する必要性には踏み込んでいません。命や健康、人間らしさまでもが搾取されている職場実態改善を切実に要望している労働者・国民、過労死遺族の期待を裏切るものであり、人命軽視との誹りを免れません。

私たちは、労働者の命と健康、家庭生活の犠牲を強いる「まやかしの上限規制」案ではなく、真の「働くルール」実現を求めます。以下に、その理由と背景事情、要望事項を記述します。

1. 「まやかし上限規制」ではなく、「8時間」労働原則の順守を

～ILO第1号条約批准で構えと決意を示すべき

私たち道労連は、長時間労働による過労死や精神疾患等をなくし、「まともな働き方」の実現をめざす立場から、労働時間の上限規制については賛成の立場です。過労死をなくし、心身ともに健康を維持して、誰もがいきいきと安全・安心に働ける労働環境が切実に求められています。人間を人間たらしめるうえで根幹とすべきは「8時間労働」であり、健康で文化的な最低限度の生活を保障するために労働時間規制はその重要な課題です。ILO第1号条約は、まさにその原則を示すものですが、日本政府はこの条約を未だに批准していません。当時、条約に難色を示した日本が修正を主張し、「例外」規定の修正を受け入れさせ、条約が採択されました。戦後も、第1号条約を批准していない理由について、日本政府は「36協定」により労働時間が大幅延長できるため、条約に抵触するため批准しないと強弁していました。本気で労働時間規制に取り組むつもりならば、まずはILO第1号条約を批准すべきです。

先進諸国では、「残業代」を「ペナルティペイ」と呼称しており、原則で定めた労働時間の超過は使用者に対する「罰則」として位置づけています。長時間労働は人間から生命や精神までも搾取し、ひいては社会全体を荒廃させることにつながります。

労働時間の短縮と地域経済の活性化は「プレミアム・フライデー」などではなく、「8時間はたればまともに暮らせる賃金と雇用」を実現することが必要です。8時間はたれば暮らせるまともな賃金に引き上げ、8時間で帰れるまともな人員を配置することで、労働者に経済的・時間的・精神的なゆとりを確保する。それこそが地域の中で好循環を生み出す最も効果的な政策です。

2. 「現場」で何が起きているのか、実態を受け止め抜本的な改善を

北海道労働局が行った調査によれば、月80時間を超える36協定を提出した事業所のうち、実際に46%の事業所で80時間を超える時間外・休日労働が行われていること、さらに100時間超の事業所は26.9%に達しています。また、実態調査を行った事業所のうち62.4%で「違法な時間外労働」が行われていたことが明らかになっています。

2015年度の労災申請のうち、長時間労働などによる脳や心臓疾患での申請は31人で認定は7人（うち過労死1人）、精神障害の発病による申請は61人で認定は19人、このうち未遂を含む過労自殺は5人で、そのうち4人は月100時間超の時間外労働をしていました。ただ、こうした事案は氷山の一角にすぎません。実際には「持ち帰り残業」「シャドウワーク」が横行しています。「現場」で何が起きているのか、何が課題になっているのか真摯に耳を傾け、真正面から受け止め、抜本的改善策として反映すべきです。以下に現場で実際に起きている事例を紹介します。

事例紹介

(1) 裁量労働の実態は、使用者による「宰領」労働

KKR札幌医療センターの新人看護師だった杉本綾さん（23歳）は、2012年4月に就職し、同年12月には過労自死へと追い込まれました。慢性的な人手不足、その忙しさのために新人へのケアも十分に行われないなか、就職からわずか1か月後には91時間（記録分だけ）にも上り、その後も80時間を超えるような状態がありました。「覚えなければならないこと」が山積しており、帰宅してからも連日、医療の専門書を片手に仕事のための勉強をしていました。肉体的・精神的負荷に追い詰められ、「自分が大嫌いで、何を考えて、何をしたいのか、何ができるのかわからなくて苦しくて、誰に助けを求めればいいのか、助けてもらえるのか全然わからなくて。考えなくてもいいと思ったら幸せになりました。甘ったれでごめんなさい」（遺書）と自死しました。家庭での勉強など記録に残らない負荷は「パーソナルな問題」（労働局）として労災を認めませんでした。日々、進化する医療のもとで看護師は「高度」で「専門的」な知識や技量を常に求め続けられていますが、それは「個人の力量」であり「業務とは関連なし」と切り捨てられています。

「時間ではなく成果で評価」することを目的にした「高度プロフェSSIONAL制度」や「裁量労働の拡大」は、過労死や身心破壊に直結するものです。

(2)「管理監督」の名のもとに人間を使いつぶす

2012年にM正麺(うどん大手チェーン)に入社したAさん(30代・男性)は、会社から3店舗同時に店長を命じられ、業務管理から職員の勤務管理まですべての責任を担っていました。掛け持ちしている3店舗について、会社は「店舗間の移動は労働時間ではない」とタイムカードの改ざんを強要しました。激務の末、入社5か月後にうつ病を発症し入院。2016年7月に労災認定を受けています。「管理監督」の名のもとに、人間が使いつぶされています。

また、某テレビ局では、残業代削減策のための一環として管理職を年々増やし続けており、ついに「一般社員よりも管理職が多い」という異常な状況になっています。実態のともなわない「名ばかり管理職」を増やし、管理責任を放棄して残業代を不払いにしています。

(3)安全よりも競争力、人命よりも利益

バス運転手のOさん(男性・55歳)は、札幌市内を運転中に脳出血で倒れ、左半身マヒ、意識・見当識障害1級となり労災認定されました。勤務拘束時間は月288時間、公休は月4日という過重勤務でした。

トラック・バス・タクシーなどは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が告示されていますが、その限度時間は1か月にトラック293時間、バス286時間、タクシー322時間とされており、労働条件の「改善」には程遠いものです。自動車運転に関わる労働は、疲労が蓄積したり、集中力が低下すれば、第三者を巻き込んだの重大事故につながりかねません。それは他産業でも同じことが言えます。

「一律の上限規制は企業の競争力をそぐ」「上限規制は、柔軟で弾力的なものに」などの主張は、利益のためなら人命をも軽視する姿勢であり厳しく批判されなければなりません。上限「規制」どころか、異常な現在の労働実態を「既成」事実化して「柔軟で弾力的なもの」として置き換えようとするものです。

3. 真の「はたらくルール」実現を ―要請項目―

上記の具体的事例は、政府の「上限」案を下回る労働時間のもとで起きている事象であり、政府案の「上限規制」は、過労死や精神疾患をいっそう促進することに道をひらくものです。「まやかし上限規制」と引き換えに、裁量労働拡大や労働時間規制の適用除外制度の創設をはかることなど、絶対にあってはなりません。ついては、以下の事項について実現を求めます。

(1) 上程されている労働基準法「改正」法案にある、「労働時間規制の適用除外制度の導入」「裁量労働制の対象拡大・手続き緩和」「フレックスタイム制度の清算期間の延長」は撤回すること。

(2) 労働基準法について以下の規制強化を行うこと。

① 時間外労働の量的上限規制をはかること。36協定の特別条項の制度は廃止し、当面は

「限度基準(月45時間、年360時間等)」を絶対上限とし、ゆくゆくはかつての母性保護措置の年150時間とすること。

② EU労働時間指令を参考に、24時間について継続して11時間以上の休息時間を与える「勤務間インターバル制度」を導入すること。「一定の時間」については、省令でなく法令で規定すること。

③ 夜勤・交替制労働は社会に必要不可欠な事業に限り認め、法定労働時間を日勤労働者より短くする旨、労働基準法に書き込むこと。

④ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)についての、中小企業への猶予措置をただちに廃止すること。

(3) 上記の法規制強化とあわせて、厚生労働省の職員定数を増員し、労働基準監督官を増やし、指導監督の体制を強化することによって法の履行確保をはかること。

以上