

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

2016年8月22日発行 第26号

〒160-0008 東京都新宿区三栄町6

小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc_44_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

“働かせ方”に “働き方”でカウンターを

6月2日、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しました。2021年度までに国内総生産（GDP）を600兆円に増やす目標の実現に向け、働き方改革による生産性の向上や少子高齢化の克服に力を入れ、成長路線による経済再生の道を引き続き模索するといいます。

「プラン」の「働き方改革の方向」の中の（長時間労働の是正）です。「長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。……法規制の執行を強化する。……いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。」

逃げ道を残した改善は許されない

「プラン」はその後、どのような方向で検討されているのでしょうか。

日本経済新聞によると、「同一労働同一賃金」、長時間労働の是正、高齢者の就労促進などについて、9月中旬に「働き方改革実現会議」を開催し、有識者からの意見聴取を開始した後、年度内に実行計画をまとめて法改正の作業に入る予定です。

残業時間については、一部業種に「36協定」の「特別条項」に上限を設ける方向だといいます。ただし勤務時間が不規則だったり、公益性の高いサービスを手掛けたりする業種は外し、企業活動への影響を避けるといいます。はじめから逃げ道を残した改善では、かけ声だけで実効性がともなわないものになってしまいます。裁量労働制や管理職などの時間管理についても規制が必要です。

1億総活躍国民会議での議論では「一企業での取り組みでは難しい」「総労働時間の規制を行うべきだ」「経営者の意識改革が必要だ」などの意見が出されましたが、ポーズで終わっています。

また、個々の働き手の能力を引き出すには、労働時間ではなく成果に賃金を払う「脱時間給」制度の早期実現が不可欠で、導入されればより柔軟で効率的な働き方が期待できるという提案も検討されます。相反する議論が同時に行なわれます。

しかし、ここに至っても労働者側の声が聞こえてきません。「プラン」の“働かせ方”は政府や経営陣にとっての“働かせ方”であり、従順にされた労働者の“働かされ方”です。

労働者は自分たちの“働き方”の議論をまき起こし、本物のワークライフバランスを実現させるためにカウンターの声をあげて参加していく必要があります。





資生堂 育児時間制度は、男性 労働者の働き方への問いかけ

第14回ワンコイン講座は、資生堂労組執行委員の方から「『資生堂ショック』を職場の労働者はどうとらえているか」のテーマで話をうかがいました。

5年前から組合役員として、本部で美容部員（BC）の問題を中心に担当しています。組合員は12,000人、そのうち店頭にいるBCが8,000人です。

「資生堂ショック」は社内から生まれた言葉ではありません。育児時間制度は今回始まったことではなく、今は第二ステージというとらえ方をしています。

以前は、BCは正社員でも子どもができると辞める人が多かったです。会社としても労組ももったいない人材でした。そこで労使が一緒に育児時間制度への取り組みを開始しました。これが第一ステージです。

育児のために短時間勤務のBCが帰ると、一番忙しい時に人手不足になるのでカンガルススタッフ（KS・代用要因）を入れました。お客様はカウンセリングを受けて買いたくて店頭にきますが、KSは十分な対応ができなく、短時間勤務をしないBCが大変でした。

制度が始まると取得する人が予想以上に多くなり、短時間勤務をしないBC側も疲弊してきたということがありました。一方で、取得は権利だと、子育て以外で利用する人も増えていきました。短時間勤務をしないBCもそういう話が聞こえてくると不満の声をあげます。そこで会社としても今後は介護の問題も出てくるので、ここで見直しをしようと2014年度に開始しました。

組合は、制度に賛成しましたが進め方だけはきちんとしようと確認しました。マネージメントをする人にきちんと向き合ってもらわないと不満がでできます。そうするとモチベーションが下がって、組合としても生き生き働こうと運動をすすめているのが消えてしまいます。

では進め方をどうするか。

全国13カ所の事業所に人事部が行って、なんで今見直しをするのか、どういうことが起きるのかなどについて面接します。組合は、面接で1人ひとりの事情を聞

いて進めて欲しいと要求し、全事業所に同伴しました。会社の説明の確認と、組合も一緒に進めていることを知ってもらいと安心します。

もう1つの目的がありました。キャリアを積んでいるBCが、早く帰ることに自分たちは邪魔者なんだという意識を持っていました。いや違うよ、あなたたちも大切なBCなんだよと、キャリア育成のことも伝えて想わせることです。そして「組合としてもできることは協力するよ。1人で悩まないで相談してね」と伝えました。

正社員のBCは、年に1回学科試験とスキンケア・マッサージの実地試験があります。BCのうち3,000人が契約社員です。今年から3年かけて希望する人は試験を受けて全員正社員にしようとしています。

正社員が増えると人権費も増えますが、会社としては、社員として安定していた方がやる気が起きるしという考え方です。お客様と向き合うのはBCなので、その人たちが生き生きとしてないと結局会社全体がよくならないという考え方です。資生堂は化粧品を売っているのではない、化粧品を通して心までも豊かにするものを売っているという捉え方をしています。

今までは育児は女性がするのが当たり前ということでしたが、制度をきっかけに男性も育児に参加するようになったという話も聞いています。全員がそうできるかはわかりませんが、努力しているかという投げかけは必要だと思います。

第三ステージは介護休暇制度になります。

参加者の意見です。

性別役割の土壌を変えていく壁が一番厚いです。男性も女性が外で仕事することは価値がある、こういう家族に支えられているんだと確信的に受け止められないと転換はできません。資生堂はそれが出来ているということではいい意味でのショックです。

時間はだれのもの

長時間労働が問題になっています。生活時間を奪う、体調不良に罹患するなどさまざまな問題が指摘されています。しかし勤務評価・昇給・昇格の資料になっているためなかなか抜け出せない実態があります。

長時間労働は労働者から大切なものを奪っています。労働時間、生活時間のありかたを労働者の側から“ゆとりをもって”とらえなおす時期にきています。

労働から意識の転換を

忙しいことに満足していないか

効果ばかり意識していると発想する力を養うことができない。効果よく働いて生み出された時間に新しい仕事を入れてしまつてはもとも子もない。これが一生懸命頑張ることをモットーとするこの問題なのかもしれない。

いそがしくなると、そのことで満足してしまい、スケジュール表の穴を埋めないと落ち着かなくなる。大切なことはひとりになって考えられる時間をもつこと。(大沢真知子著『ワークライフシナジー』)

労働時間の制限は改善と解放の条件

国際規模で最初に8時間労働の法定化を要求したのは第一インターナショナルです。

「労働時間の制限こそ、労働者階級の改善と解放のための予備的条件である」ばかりでなく、「あらゆる国民の基幹をなす多数者の体力と健康を回復させるため」、「知識的発達や社会的交際や社会的・政治的活動の可能性を労働者に返還させるため」にも必要であるととらえました。

日本で最初に8時間労働を実現させたのは、1919年9月、神戸の川崎造船所の労働者です。現在、跡地に記念碑が建てられています。

沈思黙考を可能にするために

7月18日の日経新聞に、法政大学教授の湯浅誠さんが「長時間労働是正が民主主義磨く」を投稿しています。

「今の日本人を見ていると生活が忙しく、沈思黙考ができなくなっている。……どうしたら考える力を高められるだろうか。私はワークライフバランスが鍵を握っていると思う。企業から見ると生産効率があがるなどの効果があるが、それだけではなく私は民主主義の向上に寄与するものだと思っている。仕事でへとへとに疲れた人に社会のあり方を考える余裕がないのは当然だ。……

少なくともワークショップなどに参加し、社会のことを考える時間は必要ではないだろうか。民主主義とは崇高な理念の問題というよりは、実は考える時間と空間をどれだけ用意できるかという即物的な問題だと思う。そのために長時間労働の規制は必要だろう。」

考える時間と空間の確保を

8時間労働は戦争への反省から

1918年に締結されたベルサイユ条約は労働編をもうけてILOを設立させます。戦争は労働者の貧困をもたらしたという反省からです。ILO第一回総会は、第一号条約として8時間労働制に関する条約を採択しました。労働者側は、国際的な労働基準の最低限を設定し、労働条件引き上げの手段にしようとしていました。使用者側は、労資協調の確立と、国際的に公平な競争条件を設定して市場で不利な面を緩和しようとして企図しました。

ただし、第一号条約は日本とインドについては特例をもうけました。日本の使用者側の反対理由は、労働者の能率の低い、時間短縮をすれば労働者は時間を持て余し不善をする、当時の産業が時間短縮に耐えられない、の3点でした。

日本は第二次大戦後も反対します。理由は、戦後補償が大変(???)でゆとりがないです。

労基署 残業 80 時間超えに立入調査

4月1日、厚労省は労働基準監督署の立ち入り調査について、これまで1か月の残業が100時間に達した場合だったのを、80時間を超える事業所に対象を広げると表明しました。

昨年4月から「過重労働撲滅特別対策班（通称：カトク）」を東京と大阪に置きました。新たに本省に司令塔として6人体制のカトクをもうけ、全47の労働局に1人ずつ長時間労働を監視し、改善を指導する特別監督監理官を配置しました。

実際は、労基署の監督官の数が限られるため従業員による通報などを通じて悪質な企業を把握し、重点調査します。

全国の労基署による14年の定期的な立ち入り調査は12万9881件。このうち7割で何らかの法違反がみつかりました。最も多かったのが違法残業など労働時間に関する違反です。

15年の労働力調査によると全国の常勤労働者の数は約5000万人。このうち100時間超の残業をしている労働者は少なくとも約110万人いました。80時間以上は約300万人で、今後20万超の事業所が対象になる見通しです。

では、立ち入り調査をする監督官は増員されたでしょうか。政府の政策が絵に描いた餅にならないことを期待します。

韓国で「若者のうつ」増加

6月3日付の韓国「中央日報」によると、韓国ですべての年齢帯でそううつ病患者が増えているが特に20代の増加が目立つといいます。気分がジェットコースターのように喜びと悲しみの間を上下します。日本の「若者のうつ」に似ています。

専門家は、職場を求めることから職場で生き残ることまで無限に競争をしなければならない環境が原因になって無力感と憂うつ感におそわれていると社会的要因を指摘しています。「20代の職場労働者は社会の新人として情緒的ストレスにさらされる可能性が大きい」社会になっています。

労災補償 支給決定件数横ばい

6月24日、15年度の「過労死等の労災補償状況」が発表されました。

「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」については、請求件数795件で支給決定件数は251件、そのうち死亡件数は96件です。支給決定の業種別では「道路貨物運送業」が82件で断トツです。

「精神障害の労災補償状況」については、請求件数1515件で支給決定件数は472件で認定率は36.1%です。請求件数はこの間増え続けていますが、支給決定認定率は大きな変化はありません。

支給決定件数を業種別にみると、道路貨物運送業が36件で最も多くなっています。

支給決定件数を労働時間数区分でみると100時間以上が172件となっています。（その他が78件）一方、20時間未満が86件です。

「出来事の類型」では、「仕事内容・仕事量に大きな変化を生じさせる出来事があった」75件、「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行をうけた」60件です。

体調不良を引き起こす職場環境が浮かび上がってきます。企業任せでない政府の抜本的対応が必要になっています。

スケジュール

・第28回

コミュニティ・ユニオン全国交流会

10月1日（土）1時～2日（日）12時
広島市厚生年金会館



・第27回

全国労働安全センター連絡会議総会

11月19日（土）1時～20日（日）12時
大阪・泉州

