

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12月20日発行 第28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://ijimental.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（〇一九）
口座番号 〇〇150-1-429812

「同一労働同一賃金」は社会的課題

非正規労働者40%の異常は労使同罪

政府の「働き方改革実現会議」が最終局面を迎えています。最大テーマだった正規労働者と非正規労働者との処遇の改善はEUの労働指令に倣って非正規社員に対する「客観的合理的理由のない不利益な取扱いを禁止する」という方向です。賃金格差是正は、同じ仕事をしている者と比べての格差は8割以上（丸子警報器事件判例）です。諸手当、福利厚生、教育制度などの均等に向けては“よい例・悪い例”のガイドラインを作成し、その後に労働契約法、パートタイム労働法やなどの関連法に差別禁止の条文を盛り込みます。「客観的合理的理由」の有無は裁判所が判断しますが、会社側が法の行為規範として説明責任を負います。多くは現行の労契法20条やパート法をきちんと遂行するならもっと早くに実現されたものです。

しかし会社側では「同一労働同一賃金」をどうくぐり抜けるかという議論が始まっています。根底にあるのは、正規労働者は会社という共同体に貢献している“内輪”、非正規労働者は分配から排除される“外部”の位置づけです。この思考は多くの企業内労働組合も同じです。両者とも全労働者数に占める非正規労働者の割合が40%に至る異常な状況を容認し、様々な社会問題を黙認してきました。労働組合はそのことを自覚し、解消を目指すべきです。労働分配率の低下を転換させ、最低賃金の大幅アップを実現させて労働者の権利、生活権を獲得・保障させなければなりません。

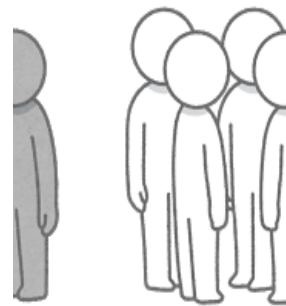
会社から心身を“解放”しよう

「働き方改革実現会議」は長時間労働についても議論されました。長時間労働の解消に向け、労働基準法を改正して時間外労働に罰則規定付きの上限を設ける、退社から次の入社までの間に一定時間の確保を企業に義務づける「インターバル規制」を導入するなどの意見が出されています。

しかし時間外労働は厳罰化で解消されません。サービス残業の強制や、電通過労自殺事件で明らかになったように改ざんした残業申請を強制している会社もあります。会社はわざときちんとした時間管理をしていません。

長時間労働が労働者にもたらす影響は疲労やストレスだけでなく、それ以上の健康被害が生じる危険性があることが明らかになっています。さらに労働者を会社に閉じ込めすぎると家庭生活や社会生活にも大きな影響をもたらします。労働基準法だけで語るとこれらの問題が抜け落ちます。労働者の心身を会社から“解放”させ、ゆとりある生活を取り戻す取り組みが必要です。

政府が労働条件の改善をすすめるのは労働力不足、生産性の低下や税収減などをみずからの危機を自覚しているからです。労働者と労働組合は政府に期待するのではなく、自分たちの要求を掲げて声をあげて働きやすい職場、労働条件の実現させていく必要があります。



仲間はずれは×

労働行政と労働組合は両輪

政府の政策に労働者のあるべき働き方改革の提案を

よこはまシティユニオンは今秋合宿に、全労働省労働組合の森崎巖委員長から「労働行政の役割とユニオンへの期待」のテーマで講演をしてもらいました。

労働行政の役割については「厚生労働法設置法」3条に記載があります。「労働条件その他の労働者の働く環境の整備及び職業の確保を図ること」。国際法上はILOの役割の「ディーセントワーク」の実現が今日的課題といわれています。

役割を果たしていた時代もありました。戦後の新しい憲法には勤労権、職業選択の自由、労働基本権、勤務条件の法定など労働者の権利がたくさんあります。この時代は労働行政がよくやったというよりも労働組合が強かった。労働組合が強い時の労働行政は本来の役割にそった活動ができます。

しかし1970年代に入り、2度の石油危機で経済が悪化すると労働法制の改革が望めなくなります。74年の春闘は最大規模のストライキで史上最高の賃上げを勝ち取りますが、75年春闘は賃金自粛のもと予想外の低額回答となり、春闘連敗の起点になります。ここから労働組合の力が弱まり、労働行政も停滞していきます。

80年代になると社会経済政策の基本的考え方がガラッと変わります。規制をなくして自由に競争すれば最適の状態になるという新自由主義が登場します。日本では構造改革と呼びました。労働法制は後退してきます。80年代は規制緩和と少し前進が混ざった時代でした。しかしバブル崩壊後、規制緩和はさらに加速します。90年代になると規制緩和一辺倒の時代になります。

2001年の省庁再編は規制緩和に加速力をつけました。各省の上に内閣府が設けられました。ここにいろいろな会議体を設置し、労働行政もふくめて全部決めて結論を各省に押し付けてきます。規制がなくなったら格差と貧困が広がり、超富裕層が出現しました。最後にはリーマンショックで年越し派遣村ができました。

08年から13年は、政治主導が強まります。国家官僚の力をそいで政治の言うことを聞かせます。国の行政の一部を地方分権ということで権限を自治体に移し、首長は民営化をすすめます。

そして13年にアベノミクスが登場します。ここで再び新自由主義路線で内閣府の活用が出てきます。アベノミクスで最初におかれたのが「産業競争力会議」です。労働者の代表が1人もいませんがここで労働分野の規制緩和を決めていきます。委員は「労働分野に岩盤に穴をあける」の大合唱です。「これからは時間ではなく成果で労働者を評価する時代だから労働時間の規制を除外する」。労働行政の役割とは逆のことが始まっています。さらに16年にもう一回転換がありました。経産省主導の「働き方改革」です。労働行政は労政審で労使対等な立場で政策を議論するのが基本で、ILOの原則です。ここで働き方改革を議論すること自体がいびつです。だけど働き方改革実現会議はそれを嫌います。

労働者からあるべき働き方改革はこうだと積極的に打ち出していくことが求められています。労働行政は、現実を間違って捉えたり、労使対等の議論になっていないと政策が歪みます。今、この2つの歪みをただすことが問われています。しかし日本の労働基準監督官の数は諸外国の3分の1です。

企業内組合の限界が明らかになっているなかでユニオンは権利救済の専門機関の役割を果たしていま



す。労使対等の関係で労働者の現実に根差した活動をして政策を提起しています。幅広い共同、共闘のかけはしになって活動することを期待します。

労働担当の責任者さんはいらっしゃいますか？

労働基準監督署の者ですが

労働時間と心的負荷の関係は

労働政策研究・研修機構は11月、「働き方の二極化と正社員—JILPアンケート調査二次分析結果—」を発表しました。その第5章「若手正社員の仕事における心理的負荷の所在」の調査結果から原因と負荷の関係を検討します。

具体的にいくつかの職種についてそれぞれの特徴・問題点を取り上げて比較しています。

残業時間と心理的負荷は一致しない

「教育、学習支援業」は、残業時間が長く心理的負荷も大きい。

「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」は、残業時間が長い業種ではないが心的負荷は大きい。

「建設業」は残業時間が長いですが、心理的負荷は大きくない。

結論として、「どのように長いと問題になるのか」の労働時間の質的側面を問題にする必要があります。

長時間労働は「どのように長いか」も問題

サービス業は心理的負荷が大きい

調査結果です。

「20代後半から30代の男性正社員の約3割、20代前半の女性正社員の約1割が週60時間以上就業している。背景には、ノルマや成果主義、人員削減に加え、職場の非正規化が進んだことで少数の正社員に管理業務が集中し、過重な負荷がかかっている」

「メンタルヘルスに関わる過重労働に関し、『労働時間の量』（どの程度長ければ問題か）とともに、『労働時間の質』（どのように長いと問題になるのか）を問う必要がある」

「働き方の中身というべき『労働時間の質』は、職種・業種等によって大きく異なる」

「心理的負荷の程度を業種別にみると、製造業や建設業に比べ、サービス業の多くの業種で心理的負荷が大きい。メンタルヘルス不調に陥るリスクと隣り合わせの状況で働いている者が多い」

ノルマ管理は従業員間の競争に

「教育、学習支援業」は、業務量のみならず仕事への責任感やこだわりも背景とする長時間残業があります。持ち帰り残業も多くあります。サービス残業は報酬が努力と見合わないことによるストレスの増加もあります。さらに持ち帰り残業は仕事とそれ以外の生活の境界があいまいになり、仕事に区切りをつけにくく、家庭生活や意識面に悪影響を及ぼします。

「宿泊業、飲食サービス業」の正社員が休日・休暇を取れない背景には、職場の非正規化によって少数の正社員に責任や管理業務が集中していることが関係しています。特に「役職あり」の正社員の場合にその傾向にあります。

「金融業、保険業」での厳しいノルマ管理、成果管理の運用が行われている場合、目標設定は働く者にとって過大なノルマとなってメンタルヘルスを毀損させます。個々の成果・業績を自身の月給に反映させるような運用がなされる場合が多いですが、従業員間の競争を激しくします。

長時間労働問題を労働者の側から“働き方・働かされ方”、“労働のあり方”、お互いの関係性・思いやりなどを合わせて改善方向を探らないと心理的負荷も解消に向きません。

「残業する理由」の選択肢「収入の確保」は、高い順に「運輸・郵便業」「製造業」「生活サービス業、娯楽業」。賃金が低い業種です。昨今の「運輸業」における事故の多発はここにも原因があります。

「突発的な仕事」が全職種で約3割を占めます。元請から下請への納期指定やサービス業における「お客様は神様です」の対応などがあげられます。

労基署職員は5年連続減

10月25日に開催された参議院厚生労働委員会で社民党の福島瑞穂議員は労働基準監督署の職員数について質問しました。(要旨)

福島議員 労働基準監督署の監督官は少しずつ増えているのですが、職員数は2011年度の4950人をピークに、2016年度では81人減の4869人と聞いています。

労働基準監督署全体の仕事量が増える一方で、監督官は、監督課業務のみならず安全衛生課業務も担い負担が高まっています。労働基準監督署の職員を増やすべき。

政府参考人 2016年度の労働基準監督署の定員は4869人。労働基準行政につきましては、過重労働対策や労働災害防止対策など様々な課題に的確に対応できる執行体制の確保が必要です。労働基準監督署で支払っていた労災給付のシステム化による本省への集中化、定年退職職員の短時間勤務職員としての再任用等により対応していきます。

2017年度の労働基準監督署の定員は、安全衛生業務を担う専門職、長時間労働対策を担う労働基準監督官75人の増員などにより合計129人増員の要求を内閣人事局に提出をしています。

政府・厚労省自体は長時間労働・過労死対策を叫んでも口先だけで、労基署が使用者の違法行為を取り締まることにブレーキをかけてきました。やる気の本気が見られません。緊急の増員が必要です。

各地で過労死防止シンポ

2014年に「過労死防止対策推進法」が成立しました。その具体化として今年も厚労省主催による過労死等防止対策推進シンポジウムが11月から来年1月まで40都道府県で開催されています。

過労死防止学会は、第3回大会を
5月20日(土)～21日(日)
東京・専修大学神田キャンパス
で開催することを決定しました。



駅員への暴力防止に利用者がビラまき

日本民鉄協会は12月5日、今年度上期の「鉄道係員に対する暴力行為の件数・発生状況」を発表しました。前年同期から22件減少の83件です。

発表が行なわれた日、東京・池袋駅前では地域の学生も参加して「その暴力 犯罪です」のチラシ配布が行なわれました。この問題に市民が参加するのはめずらしいです。変化が起きています。

9月に近鉄で乗客が駅員をつるし上げたことへの駅員の行動に会社は処分をちらつかせました。するとインターネット等では処分の再考を要請する署名が5万5千名分集まりました。

鉄道係員への暴力行為は利用者の問題です。利用者と鉄道係員はお互いの人権・人格権を尊重し合うことから鉄道の安全な運行が確保されます。さらに連携した社会的取り組みを進めていきましょう。

バス事業の労働実態はと二極化

国土交通省自動車局は、乗り合いバス25社と貸切りバス25社を対象とした「改善基準告示」などに関する運用実態調査のヒアリング結果と運転者250名へのアンケート調査結果を発表しました。運転者へのアンケート結果です。

通算勤務年数は20年以上31.9%、5年以上10年未満21.4%、10年以上15年未満が18.1%の順です。

労働時間は、1日の平均的な拘束時間(ワンマン業務の場合)12～13時間20.6%、10～11時間18.5%。1日の実運転時間(休憩時間を除く)6～7時間32.3%、5～6時間30.2%、7～8時間21.8%でした。

直近1ヵ月の休日日数については、5～6日が42.3%、7～8日30.2%、3～4日24.2%。13日以上連続勤務について、約6割が「ほとんどない」、「恒常的にある」5.6%です。

バス事業における長時間労働の実態と、二極化が見えてきます。労働者の責任を追及するだけでは安全は確保されません。

