

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

2019年4月22日発行 第43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 (019)

口座番号 00150-1-429812

「働き方改革関連法」施行開始 割増残業代はペナルティー

4月1日から「働き方改革関連法」が施行されました。労働時間に関するもの、「同一労働同一賃金」など処遇に関するものなどが含まれます。

長時間労働の規制についてです。

労働基準法第一条は(労働条件の原則)「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」とゆとりある個人生活、家庭生活、社会活動の保証をうたっています。その観点から労働時間は1日8時間、1週間40時間と定められています。使用者がやむをえず法定労働時間を超えた労働(残業)を要請する場合は、あらかじめ労使協定を結び、ペナルティーとして割増賃金を支払わなければなりません。しかし時間の制限については法律がなく、拡大を容認する「通達」で青天井でした。

今回の改正で残業は単月100時間未満、複数月平均80時間、年720時間を制限と設定されました。長いです。残業規制は「過労死ライン」といわれる月80時間ではなく、“健康障害防止ライン”の45時間と法規制すべきでした。

“柔軟な働き方”を期待する「同一労働同一賃金」

賃金は、労働力を提供したことへの対価として支払われます。支払いについては、時間を基本に最低賃金が定められ、それを下まわることにはゆるされません。賃金は労働時間に対応します。

「高度プロフェッショナル制度」は労働時間に縛られず、仕事の成果で賃金が決定される「脱時間給制度」です。使用者から具体的な指示を受けずに業務に従事し、労働者の判断で労働時間を決定するので「残業は発生しません」。実際には常に成果に追い回され長時間労働を強制されます。「過労死促進法」と揶揄されるゆえんです。対象業務、年収要件等は省令で定めますので省の判断で改正が繰り返される危険性があります。監視を強める必要があります。

関連法案には「裁量労働制の適用拡大」も含まれていました。経済界、政府が本気で狙っていたのは法案だったといわれています。しかし国会審議中に提出されたデータが改ざんされていたことが発覚して議論が中断し、結局法案から削除されました。政府は再提出を諦めていません。

「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」、いわゆる「同一労働同一賃金」の導入は、大企業2020年4月、中小企業は21年4月です。不合理な待遇差を解消するための規定を整備します。厚労省はわかりにくさを解消するため具体的な事例やケースを示してガイドラインをまとめました。

政府は非正規労働者の処遇を考慮して是正するものではありません。不合理な差がなくなれば、自主的に非正規を選択する労働者が増えて“柔軟な働き方”が広がることを期待します。

労働者と労働組合は“働き方改革”の本質を見極めて対処していかなければなりません。



pixta.jp - 29490746

パワハラ防止法案

問題発覚を抑圧し、解決を困難に

被害者が声を挙げにくくなる

4月12日から、衆議院でパワハラ防止法案の審議が開始されました。法案は、パワハラの定義などにさまざまな問題が山積しています。

定義の条件が厳しくなりました。さらに「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）の概念・定義などに明記されていた「精神的・身体的苦痛を与える」が削除されました。厚労省はこの後作成する「指針」などでフォローすると説明しますが、労働現場では条文の定義が独り歩きます。あとでフォローするなら削除する必要はありません。

法案が成立したなら、使用者の「ここまでば容認される」の都合のいい線引きがこれまで以上に拡大されます。被害者にとっては声が挙げにくくなり、また“入り口論議”で被害が拡大し、尊厳が否定される事態が生まれます。その結果、解決が困難になり、長期化します。

被害者が「諦める」たらそのトラブル案件は「終了」します。しかし「解決」には至りません。「心の傷」は継続します。「終了」は使用者にとっては実は何もなかったことになり、被害者が虚偽の訴えをしたと主張して居直ります。

現在の職場のパワハラは見えにくく、複雑になっています。そのような中での使用者の予防・防止対策は、まず、被害者が声を挙げやすい状況を保証し、救済機関は利用しやすく公平性が担保されるものにすることを義務づける必要があります。

被害を受けている側からの訴えは後回し

取引先等からのハラスメント、いわゆる「第三者からの暴力」についてです。

「提言」の概念・定義での対象は「同じ職場で働く者に対して」でそれ以上は触れられていません。

17年から開始された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、当初は労働現場の切実な声が紹介されるなどしましたが途中からトーンダウンしました。後半に公益の学者委員が、「カスタマーハラスメントと呼べる第三者の暴力は、得意先、親会社、商店における顧客からなどさまざまで、それぞれ特徴があり同のように扱うことができない、別個に検討会を設けて議論すべき」と発言すると議論は止まってしまいました。（この時「カスタマーハラスメント」の言葉が初めて使用されます。）

しかしその基本姿勢は、パワハラをおこなう側からの問題提起であり、被害を受ける側からの訴えへの対応は先送りするということです。職場内・職場外においても労働者の人権・人格権はおなじです。一方が切り捨てられてかまわないということにはなりません。

労働政策審議会では、第三者からの暴力について集中した議論はおこなわれませんでした。さまざまな方向から多くの意見が出されました。

第三者からの暴力は労働者がさまざまな形態で働いている「職場において」起きていると認識されました。そのことをうけて「建議」においては「提言」の「同じ職場で働く者に対して」の文言が「職



場において」に変更されました。しかしそれ以上の議論にはなりませんでした。

「建議」における取引先等からのハラスメントについてです。

「取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。」



検討会同様に労政審においても後回しにされたため法案には盛り込まれていません。

第三者からの暴力は深刻な状況にあります。独自に「対策マニュアル」を作成している企業などもありますが、顧客等への配慮から公表していません。そのため経験の交流、対策検討も進んでいません。法案には、被害者を救済することを目的とすることと禁止事項、そして社会的運動として取り組むことを明記する必要があるとありました。同時に、厚労省は「関係省庁等と連携した取組」においてイニシアティブをとって具体的対策を早急に進める必要があります。

韓国では、デパートと納品・運送会社などと関係する労働組合との間に協定を締結したり、すでに労働安全衛生を目的とした法律が制定されています。

措置義務では解決に至らない

法案は、紛争解決方法として公的調停機関等による是正指導に応じない場合は、企業名を公表の対象にする措置義務をうたっています。

公的調停機関である厚労省労働局での「2017年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」です。

都道府県労働局等総合労働相談コーナーへの相談件数は1,104,758件です。そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は253,005件、さらにそのうち「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は72,067件です。そのうち労働局長による助言・指導の申出件数は2,249件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は1,529件です。処理件数は公表されていませんが、研究者の調査では、2008年の処理率は38.4%で、他の紛争処理機関と比べてかなり低いです。このなかには泣き寝入りをして「終了」案件もあると思われます。その後改善されたという話は聞きません。制度利用で解決に要した期間の平均値は1.6月です。期待できる機関ではありません。

パワハラ行為への罰則規定がない法律が施行されても防止の実効性は確保されません。

「場」の管理では防止できない

使用者側の意見は、一貫してパワハラ防止は経営者の職場管理・支配の一環としてとらえ、職場環境を改善するものではありません。被害者の声を挙げにくくして抑制しようとしています。その典型が「第三者の暴力」への対応姿勢です。労働者は「個」で管理され、規律、指示・指導の遵守を強制され、尊厳、人格は否定されます。その関係性のなかで発生しているのがパワハラです。

法案は、使用者側に立った「パワハラ問題の発覚を抑圧し、解決を困難にすることによる“問題化防止”策」です。被害者にとっては利用しにくく、職場でも活用しにくく実効性は期待できません。

労政審の最終局面で1人の委員が「みなパワハラのとらえ方が違っているなかで議論がおこなわれていたのではないか。パワハラではない別の言葉の方がよかったのではないか」と漏らしました。それぞれの思惑が違っていました。法案は撤回して提出し直すことが必要です。

セクシャルハラスメントをどうとらえるか

3月2日、よこはまシティーユニオンは春闘学習会「職場のセクハラ・パワハラ問題」を開催しました。講師は、女のユニオン神奈川の大須賀啓子さんです。かいつまんで紹介します。

表ざたにはならなかった

いま、ニュースなどでもさまざまなセクハラ問題が取り上げられているのをみていると声を挙げることの大切さをしみじみ思います。

セクシャルハラスメントの言葉が日本に登場して一般的になったのは1988年です。89年に流行語大賞の新語部門で金賞を受賞します。



それ以前、働いていた女性たちは職場で性的な言動を受けてどう感じていたのでしょうか。男性はこういうことをいうものだと気にしないようにしていた、男性たちが聞こえよがしに猥談をしているとその輪に入っていく女性もいました。大人の女性ならそれくらいは聞き流したり、対応するのが一人前とっていました。そういう女性たちは、不快だと思っている人たちを潔癖すぎる、神経質すぎると評価していたこともあったと思います。もちろんとても不快に感じる女性もいました。

セクハラ事例は当然ありました。だけど表ざたにはされなかったということが現実だったと思います。

88年の登場は、なんかおかしい、不快だと内在化していた女性たちの声がやっと表面化したといえます。言葉というのは大事なんだなと思います。

「一歳の差別は一切につながる」

それまで働いていた女性たちは女性差別問題でどんなことに不満をいいていたのでしょうか。定年差別、昇格差別、賃金差別です。みんなで裁判を起こして争い、勝訴したり和解したりして歴史を変えてきました。

64年に住友セメントの女性労働者は結婚退職制で解雇されたことに裁判を起こし、最終的に勝利和解しました。95年、住友生命の女性労働者12名は「既婚であることを理由に昇給や昇格で差別された」と裁判を起こし、2002年に勝利和解しました。67年、東急機関工業の女性労働者は、男は55歳・女は30歳の女性の若年定年制はおかしいと裁判を起こし、69年に勝訴しました。69年、日産自動車の女性労働者は、男は55歳、女は50歳という定年差はおかしいと裁判を起こしました。「一歳の差別は一切の差別につながる」と闘って81年に勝利しました。75年以降は、男女の賃金差別、昇格差別をなくそうという闘いが全国で起こりました。女性たちの悔しさ、怒りとかが原動力になって裁判で争い、社会に普遍化していった歴史があります。これは忘れたくないことです。

79年に国連総会で「女性差別撤廃条約」が成立します。日本も署名して80年にとりあえず批准します。背景には、各地の女性たちが闘って差別を少しずつ克服してきた成果があります。もう1つは、海外からの高度経済成長で日本は金もうけだけか女性差別はそのままの批判があったと思います。

国も批准したので平等法を作ろうという動きになります。女性たちは独自の行動を起こします。私たちは東京が中心ですが「男女雇用平等法を創る会」を結成して、厚労省前でのハンストなどの運動を展開しました。その一方で総評の女性部も頑張りました。

86年に「男女雇用機会均等法」が制定されてやっと結婚退職と定年差別は禁止規定となります。しかし配置・昇格は努力義務です。97年の均等法改正でやっとすべての男女差別が禁止規定となります。

私たちが作った平等法案にセクハラという言葉はありません。その頃そういう考え方自体ありませんでした。

環境型被害で勝利判決

90年に、静岡地裁沼津支部でセクハラ裁判の判決がありました。女性労働者は被害をうけて体調を崩し、退職を余儀なくされました。裁判を起し、当然勝ちました。だけど責任を負わされたのは行為者だけで、企業責任は問われませんでした。

92年に、福岡の裁判で、環境型セクハラ裁判で判決がありました。女性労働者に対して同僚の男性が得意先にプライベートなこと、それも性に関わることを吹聴し退職に追い込みました。女性労働者は損害賠償訴訟で争いました。この事件は行使者だけでなく会社そのものが損害賠償を命令されました。

99年、遅ればせながら均等法の改正が行われ、セクハラに関して初めて事業主に雇用管理上の配慮を義務付け、同時に指針を発表しました。法律はすべて現実の後追いが一般的です。

2006年には、それまでは配慮義務でしたが措置義務になり強化されました。あわせて改正されたのがセクハラの対象者を男女労働者とするです。99年の段階では被害者は女性という前提でした。公的な調停機関等による是正指導に応じない場合は、企業名公表の対象にすることが加わりました。

2014年には、同性によるもの、LGBTも被害を受けたら対象になりました。

労働組合も実態調査をして点検、啓発を

セクハラとはどういうことか具体的事例をあげます。

被害者への関心から発生するものには言葉によるもの、視覚によるもの、行動によるものがあります。

言葉については、名前を呼ばばいいのに「おばさん」、「若い子と張り合って」とか。さらに私生活をしつこく聞いてきたりします。視覚については、事務所に女性のヌード・セミヌードのポスターやカレンダーを貼るなどです。行動としては、断られても執拗にデートに誘う、折に触れてさりげなく身体に触れる。被害者を傷つけることを目的としたのがあります。例えば、「もう子供を産める歳じゃない」「女を仕事で使えるのは37歳までだ」などの発言です。

セクハラを受けると心身などへの影響はどうでしょうか。

仕事をやる気がなくなった、自分に自信をなくした、職場での口数が減った、入社拒否感情・遅刻・欠勤がつづく、イライラ・無気力、ノイローゼ等の精神疾患症状、自分が女性（男性）であることが嫌になった、などの状態に陥ります。

セクハラが発生する背景はどのようなことがあるでしょうか。

男性労働者が多く、女性労働者が少ない、意思決定の場に女性労働者が少ないなどの偏っている状況に疑問をもたず、当たり前ととらえている環境があげられます。職場が女性労働者を働く仲間、対等な存在としてではなく性の対象として見ている、固定的な性別役割に縛られた見方でとらえている、そしてそれを許したりしている風土が定着していたりします。また組織のトップが自らセクハラをおこなっていることがあります。さらに、長時間労働が多い、仕事量が多くストレスが蓄積している状況に置かれていたりします。

労働組合としても、対策を会社に任せるのではなく、職場でアンケートをとって実態調査をすることの重要です。その結果を組合員に報告して議論します。そして会社の対応姿勢も点検し、啓発して改善させていく、そして1年後に検証することが大切です。



「ハラスメント」は組織全体を健全に維持するための着眼点

内田良著『学校ハラスメント 暴力・セクハラ・部活動一なぜ教育は「行き過ぎる」』（朝日新書）が刊行されました。

学校ハラスメントとは、学校管理下で生じるハラスメントの総称で、3つの点で特徴づけられるといいます。

第一は、学校という場、あるいは学校における人間関係に関連づけられます。第二は、教師から子どもに対するハラスメント以外にも、子どもや保護者から教師に対する暴言、教師間の嫌がらせ、さらには他の学校関係者（例：部活動の外部指導者）から子どもに対する恫喝などを包括しています。第三は、つねに「教育」という要素が絡んでいます。

本は「伝えたいのは、ハラスメントそのものに向き合うことの重要性である。最初から加害者あるいは被害者を決めてかかるのではなく、まずはハラスメントを直視する。学校はさまざまな主体がかかわっている。暴力・暴言の加害者がそのなかのだれであっても、ハラスメントそのものを問題にしていく」ことに視点を置いています。

そして「『ハラスメント』とは単に誰かを告発するためにあるのではなく、組織全体を健全に維持するための重要な着眼点なのだ」と位置付けます。

そうしないと「問題の所在に蓋がされたままに、すなわち事故の発生源が何ら問われないままに、皆で苦難を乗り越えたところで…またどこかで（場合によっては同じ学校で）同じ事故がくり返されることになる。美辞麗句でもって、現実から目をそらすことがあってはならない」と指摘します。

著者は「保護者や地域住民からの圧力」のなかで甲子園大会に“疑問”を投げかけています。

「『体罰』問題の検討に入る前にまず、指導者を含む大人全体が、スポーツ活動時の生徒の身体を侵害するというところから出発したい。具体的には、高校野球の甲子園大会を例にとって考えていきたい。

都道府県を代表する高校球児が『深紅の大優勝旗』

を目指して闘いを繰り広げる…

高校野球においては、『青い空、白い雲。照りつける夏の日差し。日本の夏は甲子園が似合う』と言われるほどに、『「暑い夏」と『甲子園』は欠かせぬ“舞台装置”である』、『暑い夏』に、選手が必死にプレイする姿に、私たち観客や視聴者は、甲子園固有の魅力を感じる。

…熱中症に気をつけねばならないほど暑いからこそ、甲子園は盛り上がる。…『なぜあの炎天下でスポーツをしなければならないのか』という根本的な訴えは、ほとんど放置されている。」

高校野球の“犠牲者”、ハラスメントの被害者は選手だけではありません。「暑さの問題を考えると、もう一つ目を向けるべきところがある。アルプススタンド。高校野球では、私たちはつい、選手の活躍ばかりに見入ってしまう。だが、もしかして選手以上にしんどい思いをしているかもしれないのが、アルプススタンドの高校生たちである。

あまり知られていないことだが、じつは甲子園のベンチには、エアコンが備え付けられている。ベンチの背面の壁とイスの間から冷風が出てくるという。したがって、選手はベンチにいるときは、日陰のもと比較的涼しい環境にいる。

他方で、アルプススタンドにいる応援団はどうだろう。とくに、私が『文化系運動部』と呼んでいる吹奏楽部は、チームの攻撃中、そこで吹奏、いや運動をつづけなければならない。」

応援団も吹奏楽部員も自分の意思だけではなく、選手と一緒にファンの「感動」を盛り上げる役割を担わせられます。地域住民と一緒に応援しているという“美しい”関係性が登場します。頑張っている選手を応援する、選手は応援されているから期待に応えるために頑張る、この関係に多くが“巻き込まれ”ます。

炎天下でのプレーを教育と呼べるのかなどと議論しようとする叩かれます。「教育」という言葉はそれだけで大きな影響をもたらします。

「学校ハラスメント」の典型といえないでしょうか。

マイナンバーカードが保険証に

政府は健康保険法を改正し、21年3月からマイナンバーカードを原則すべての病院で健康保険証として使えるようにします。

仕組みは、マイナンバーカードの裏面に搭載されたICチップを医療機関の窓口の読み取り機にかざすと、診療報酬に関する事務を担う社会保険診療報酬支払基金から健康保険証の情報が病院に自動送信されます。電子化された健康保険証の情報と患者の診療報酬明細書の情報をつなげて、医者は患者の過去の処方歴を簡単に把握できるようになります。

患者も病院も便利、健保組合等も経費削減になるといわれていますが果たしてそうでしょうか。

本人が知らないところで健康情報が管理されている

漏れない情報はない

情報は医療費や保険給付の支給などのほか、患者の病名、病院名、治療期間などを含みます。それがマイカードに蓄積されてリンクすることになります。

健康情報の管理・連携といわれますが、多くの関係者が他者の健康状態の情報を取得・掌握することが可能となります。

企業は、賃金支払い、税の徴収・納付の書類提出に労働者のマイナンバーを記載して提出します。賃金計算を経理専門会社や社労士などに委託しているところもあります。漏れない情報などなく、企業は流出を止めることはできません。それらがリンクし情報は商品として取引されます。

その結果、社員1人ひとりの健康情報も、本人が知らないところで管理されることが可能となります。

日本は世界の真逆

日本のマイナンバー制度は世界に例がないくらい沢山の情報が入っています。本人はその情報を知ることが出来ません。

海外には日本のマイナンバーのような全員強制・生涯不変・官民共通利用の番号制度を導入しているところはありません。アメリカやカナダは住民登録制度がなく任意の社会保障番号です。アメリカは省庁により独自番号への切り替えが行われています。カナダでは民間分野では利用禁止です。

フランスは全員付番の社会保障番号、ドイツやイタリアは納税分野の番号です。

イギリスは06年にID・身分登録証明カード法を制定しました。しかし10年5月の総選挙で保守党と自由民主党の連立政権が誕生すると市民的自由の回復のための改善がおこなわれました。IDカード廃止、国家身分登録台帳の廃止、監視カメラの過剰設置抑制などのプログラム実施です。日本とは真逆です。

健康情報は人権

どう利用されているかチェックしよう

個人情報保護は、自分がプライバシーをしっかり守っていれば大丈夫というレベルの問題ではありません。日本では個人情報が外部に漏れることを人権侵害という捉え方が小さいです。個人情報がどう管理されて他者から利用されるかに関心が薄いです。そして国家や企業における管理のために利用されることに抵抗ありません。

情報にストレスチェック調査結果が取りこまれたらどうなるでしょうか。社内での排除などの人事管理だけでなく、体調不良で退職した労働者が再就職しようとする時に相手会社から理由が明かされないまま拒否されるという事態が発生しかねません。

非正規公務員 全国で64万人

地方公務員の「非正規化」が進んでいます。

総務省の16年4月時点の調査では全国で64万人います。06年の調査と比べて4割増えています。全体の5割を超す自治体が93あります。正規労働者の数は大きな変化はありません。調査ではその約75%が女性で、保育士、学校給食の調理職員、看護師などで高い割合を占めました。

国は20年度から、非正規職員の処遇改善のため雇用形態を「会計年度任用職員」と改め、ボーナスや退職金などの手当も支払うことができるようにするといいます。民間の「同一労働同一賃金」の動きに沿ったものですが、どの程度の処遇改善になるかは自治体の条例で定めるのでどの程度になるかはわかりません。

「女性の活躍」が叫ばれている一方で逆に格差が拡大していています。

本物の「同一労働・同一賃金」を

20年4月から、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差は禁止され、いわゆる「同一労働・同一賃金」の推進に向かいます。不合理な待遇差とは一切の差が解消されるということではありません。

厚生労働省は、3月29日、そのためのツール「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」をウェブサイト上に公開しました。

昨年12月28日には「同一労働同一賃金ガイドライン」等を発表しました。リーフレットも作成しましたが、今回はさらに具体的に解説をしています。

現在、処遇改善を求めた裁判闘争もつづいていますが、待遇差を容認する判決も出されています。深夜・休日手当・出張手当、通勤手当などの手当では当然認められますが、能力や経験などに差があれば基本給、賞与は認められません。退職勧奨・解雇については改善されていません。まだまだ課題は山積みになっています。

マニュアルに依存しない闘いの継続が必要です。



「長時間労働の認定が厳しくなった」

過労死弁護団は、3月18日に記者会見をして、「厚生労働省が長時間労働の認定を厳しくしている」と具体例をあげて指摘しました。

大型クレーン車販売会社の営業社員は東北から東海の12県を担当。毎週月曜日に社用車で自宅を出発し、各地を回ってホテルで宿泊して金曜日に帰宅します。移動中も携帯電話で取引先や上司に対応し、テルで営業報告書を作成してメールで送っていました。出張先のホテルで亡くなりましたが記録では時間外労働が月平均で100時間を超えました。

しかし労基署は「自宅やホテルから訪問先に直行したら事業主の指揮監督下とはいえない」と移動中やホテルでの「社屋外」労働を労働時間と認めず、死亡前2カ月の時間外労働を月平均40時間と認定して労災申請を却下しました。

弁護団は、残業時間の上限規制をみすえて、いわゆる持ち帰り残業は認めない方向になっていて、上限規制が骨抜きになるのではないかと指摘します。

第31回 コミュニティ・

ユニオン全国交流集会

- ・日時 10月5日(土)～6日(日)
- ・会場 兵庫県明石市(姫路キャッスルグラウンヴィリオホテル)

