

残業時間の規制をどう受け止めるか

やっと2002年の「通知」に強制力が

政府内に設置された「働き方改革」で長時間労働の問題がテーマに挙げられています。

1月下旬の「働き方改革」は、現在の実質的に青天井である残業時間を月60時間に制限する上限規制の原案をまとめました。この後、労使との協議を経て年度内にまとめて働き方改革の実行計画に具体策を盛り込み、年内に労働基準法の改正案を国会に提出します。

現在は、労使が36協定を締結すれば月45時間、年間360時間までの残業が可能となります。さらに特別条項を付ければ年間の半分は残業時間の制限はなくなります。

原案は、月45時間、年間360時間は維持しながらも特別条項に月60時間の上限を設けます。ただし、企業の競争力強化や生産性向上との両立を図ため年の半分の月は100時間まで、前後の2カ月は80時間までとし、その場合でも年間720時間、月平均60時間に抑えるよう企業に義務付けます。

現在はトラック運転手などの運送業、建設労働者ら一部の職種は除外されていますが、全業種を対象として違反企業には罰則を科します。ただし発注者や取引先との関係に配慮し、人材確保などができるまで導入に移行期間をもうけ、猶予期間の長さは今後経済界と調整します。

研究開発職など政府が競争力を高めると位置付ける職種では医師との面談や代休の取得を義務付け、上限規制は設けません。公務員に労基法は適用されないが、働き方改革で民間企業と同様に労働時間の圧縮を進めます。

そして安倍首相は1月30日の参院予算委員会で「インターバル規制」の導入を検討すると答弁しました。

経済界も「規制が一律であっては困る」などと柔軟な運用を求めています。業時間を無制限で延ばせる仕組みを変えることには合意しています。

厚労省が2002年に通知した「過重労働による健康障害 防止のための総合対策について」のなかの「時間外労働が2～6か月で平均80時間を超えると健康被のリスクが高くなる」・いわゆる“過労死ライン”に対するが指導が15年後にやっと法律で強制力を持つようになります。

長時間労働は厚労省も同罪

民主党政権だった2010年6月18日、「『成長戦略』 『元気な日本』復活のシナリオ～」が閣議決定されました。その中の「(6) 雇用・人材戦略～『出番』と『居場所』のあ

る国・日本～」には「【2020年までの目標】」として『年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減』、『最低賃金引上げ：全国最低 800円、全国平均1000円』、『労働災害発生件数3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる場合の割合100%』と掲げられました。

具体的には2010年に週60時間（月間残業時間80時間）の労働者は502万人、全労働者の9.4%を占めていました。しかしその後取り組みが進んだとは思われません。今回の改善が実現したとしたら目標がかなりの前倒しになります。

これまでは、「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」の中では支給決定数（認定者）の時間外労働時間数が20時間ごとに「160時間以上」まで区分されていましたが、ほとんど関心がもたれませんでした。最近では時間外労働100時間が認定の基準になりつつあります。

OECDは毎年、各国の労働時間の調査結果を発表しています。調査は時間外労働については20時間の区切りで最長60時間までで、これ以上はあり得ないという判断です。日本の長時間労働はそのなかに隠されていました。しかしこれでは実態を掌握できないと厚労省が「労働力調査」で週労働時間60時間以上（月時間外労働80時間）、80時間以上（月60時間）という区切りで発表を始めたのはやっと2013年からです。

これくらい長時間労働は問題にされてきませんでした。

このような状況の中で経済界、とくに大企業の中には、長時間残業が問題になり労働基準監督署から臨検、指導があっても厚生省は公表をしないという認識がありました。実際、問題が発覚してやり玉に挙がるのは大型店舗やIT企業で大企業にはおよびませんでした。

全国労働安全衛生センターが厚労省への要請行動で「労災認定された企業名を明らかにしろ」「長時間労働で臨検を受けた企業を明らかにしろ」と要求すると厚労省は「企業からの協力が得られにくくなる」という理由で拒否してきました。

政府・経済界の長時間労働規制の目的は

それがどうして積極的に取り組むことになったのでしょうか。

過労死防止の取り組みが社会的課題と確認される中で、電通での過労自殺が明らかになりました。すると他の企業での長時間労働の実態も明らかになっています。電通過労自殺事件の遺族による記者会見での暴露は、会社にとって大きなダメージとなりました。電通ではそれ以前にも労災認定された労働者が明らかになりました。厚労省の「企業からの協力が得られにくくなる」は企業側に立って隠ぺいに加担していたことになります。さらに大企業でも社会問題になり批判に曝されることになりました。

長時間労働で体調不良を訴える労働者が増えています。傷病休暇などに際しての傷病手当を給付する健保組合の9割が赤字に転嫁して久しい状況があります。さらに労災をめぐる交

涉や訴訟も増えています。使用者は隠していますが耐えきれないリスクを生み出しています。

人手不足が深刻化していますが、好転する目途はありません。長時間労働は応募する時の大きな条件になります。長時間労働を法で規制することで応募者の不安を解消することが出来ます。

また電通の事件は海外でも取り上げられています。そして長時間労働だけでなく有給休暇日数のすくなさと消化率の低さも話題になっています。その理由には、海外などでも過労死が身近な問題として捉えられていることがあります。そして日本の長時間労働は1980年代には貿易摩擦を生み出しました。日本企業への攻撃の火種にもなりかねません。年間720時間、月平均60時間の制限は海外からの批判をかわす意図もあると思われます。

法規制の抜け道

しかし政府と使用者は労働者の健康や生活を配慮しようとしているわけではありません。抜け道を考えています。

その1つが裁量労働制の採用です。

厚生労働省労働基準局は5年ごとに発表している『労働時間等総合実態調査結果』の平成25年発表の中に裁量労働制の実態調査結果があります。

専門業務型裁量労働制で労働時間の状況として把握した時間の1日の平均時間は9時間20分です。具体的には10時間以上が31.1%、さらに12時間以上は10.1%を占めます。「法定休日労働あり」が21.9%で年間平均4.0日、11以上が10%を占めます。

企画業務型裁量労働制では9時間16分です。10時間以上が31.6%、さらに12時間以上は9.5%を占めます。「法定休日労働あり」は17.2%で年間平均3.1日、11日以上が3.9%を占めます。

実態は大きなばらつきがあります。裁量労働制が導入される時のうたい文句からはかけ離れた、労働者側が危険性を指摘した実態になっています。

そして、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象に「時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度」・いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入です。

政府と経済界は、生産性を高めて原資を得るためには成果で賃金を払う脱時間給の導入が不可欠だという主張をいまも続けています。法案は対象者が年収によって制限されますが、いったん導入されたらその後は緩和されていくことは労働者派遣法をみたら明らかです。

ホワイトカラー・エグゼンプションは「過労死促進の労働時間制度」です。本質的には労働者のことを考えないで企業利益だけが優先されています。

さらに管理職・「名ばかり管理職」に対する労働時間の管理の放棄・残業代の未払いの問題があります。この労働者は、企業においても厚労省等の調査でも労働者総数にはカウントされますが労働時間は時間外労働ゼロとして扱われます。平均労働時間の計算において分母

は膨らみますが分子は小さくなります。

表面的時間外労働の公表のために、管理職がこれまで以上の過重労働になりかねません。

個人事業主への委託労働が増える危険性が指摘されています。

労働時間の議論では、隠されている実態も明らかにして実質的な縮小に向かわせなければなりません。

労働者も働き方を見直そう

そのためには労働者も働き方を見直す必要があります。

サービス業においては、長時間労働を強いられている利用者が労働者の長時間労働を生み出す結果をもたらしました。そこでは社会全体の生活スタイルでの計画性が奪われ、他の労働者への“思いやり”の感覚も失われ、さらに職場のストレスの発散対象をサービス業の労働者に向けていたりしています。

16年11月22日の東洋経済に載ったドイツ在住のフリーライター雨宮紫苑さんの「日本の過剰労働は、『お客様』の暴走が原因だ 理不尽な要求にノーといえる文化を作ろう」のタイトルの寄稿です。

「ブラック企業をなくしたいなら、社員にまともな賃金を払っている、適切な労働時間を働かせていることによって生じる不便さに寛容でないと。『土日休みなんで納品までにもっと時間かかります』『定時過ぎたんで会社もう閉めました』と言われて文句言う人は、言ってみれば『ブラック市民』ですよ。・・・

ブラック企業をなくすためには、そういった悪意のない『ブラック客』の意識改革が必要だ。

『ブラック客』の目を覚まさせるためのいちばん有効な手は、サービス提供者がノーをたたきつけることだろう。欧米では、過剰なサービスを要求する客を、『客ではない』と店が拒否する。

筆者が住むドイツでは、閉店法という法律により、店の営業時間が規制されている。キリスト教では日曜日が安息日と定められているので、『日曜、祝日は閉店』が基本だ。また、労働者の休息時間を守り、小売店の営業時間延長による競争を阻止するため、『月曜日から土曜日までの小売店の営業時間は、6時から20時』という決まりが守られていた。

ただ、2006年には、閉店法の権限が国から州に移り、その後は各州で規制緩和が続いた。現在は16の州のうち、9つの州が月曜から土曜、3つの州が月曜から金曜の24時間営業を認め、14の州が年4回、またはそれ以上の日曜日の営業を認めた。しかし、法律改正後、ドイツ人は喜んで、店の営業時間を長くしたかということ、そうではない。今でも多くの店で、24時間営業や日曜営業は行っていない。フランクフルト中央駅には、スーパーとパン屋が合計17店舗入っているが、24時間営業しているのは、2軒のパン屋だけだ。

フランクフルトの中心街にある、ドイツの2大デパートのうちのひとつ **Kaufhof** は、月

～水が9時半から20時まで、木～土が9時半から21時までで、日曜は休館。もうひとつの KARSTADT は、月～土の10時から20時までの営業で、同じく日曜休館。ショッピングセンターの MyZeil、Skyline Plaza は月～水が10時から20時まで、木～土が10時から21時まで営業、同じく日曜は休みだ。フランクフルトにある4つの巨大商業施設でさえこの営業時間なのだから、あとは推して知るべしだ。日曜や深夜にどうしても食料品が必要になったら、大きい駅の構内の店か、閉店法の規制から外されているガソリンスタンドに行くしかない。

一見不便に思うだろうが、ドイツ人は深夜や日曜に買い物をする習慣がないので、大して気にしていない。『なぜドイツ人は店が閉まっても気にしないのか』といえば、『自分も休んでいるから』の一言に尽きる。ドイツには『深夜や日曜日は休むべき』という価値観が前提としてあり、自分自身が休んでいるのだから、他人に『働け』とは言わない。店が閉まっているのなら、前日に食料品を買って家でんびりしていればいいのだ。

それでも『店を開けろ』『働け』という客には、はっきりとNOを突き付ける。ドイツだけでなく、欧米では客にNOと言うことが許される。だから対等な立場でいられるのだ。客の要求を拒否することは、サービスの質を下げることではない。労働者を守るために必要なのだ。

日本の『お客様』は、自分の立場が上で、過剰なサービスも当然だと思ってしまっている。・・・客がサービスに感謝し、サービス提供者の目線に立つことができ初めて、日本ご自慢の本当の意味での『おもてなし』になる。客が相手を思いやる気持ちを持てれば、労働環境も少しはマシになるだろう。」

ドイツはこれでもかなり“緩和”されました。

16年11月22日の ITmedia の「日本人、それってオカシイよ 『過労死』を生む日本企業の“常識”」の見出し記事です。

「例えばドイツ労働省は2013年から勤務時間後に上司が職員に連絡するのを禁止しており、同様の対策はすでに世界では始まっている。

過労死という悲劇を繰り返さないためにドイツではこんな企業も出始めている。フォルクスワーゲン社は勤務時間終了から30分後に、電子メールの転送を禁止にしている。ダイムラー社は休暇の際に受け取った電子メールは削除してもよいとしている(ただ自動返信にして勤務時間に折り返すことが推奨されている)。こうした例は日本企業ではあり得ないだろう。それでもドイツの生産性は日本よりもずっと高いのである。

今後、過労死という悲劇を繰り返さないためにも、日本は本気で企業の実産性をいかに向上させるのかについて議論を行う必要があるようだ。」

「お疲れさま」「ゆっくり休んで」

長時間労働の改善は経営者の都合だけは悪循環をもたらします。労働者の生活時間の確保、健康の維持の要求にこたえ、お互いへの思いやりを社会運動として進める中から実現させていくことが大切です。

しかし政府や経済界を労働時間の改善に向かわせたのは過労死遺族会の闘いと電通過労自殺事件の遺族です。残念ながら労働組合の姿は見えません。というよりも多くの労働組合の対応は経営者と同じでした。

やっとはじまった労働時間の改善の動きですがまだまだ不十分です。労働者と労働組合はこの動きを止めることなく声をあげて行く必要があります。「ホワイトカラー・エグゼンプション」、裁量労働制の拡大の労基法改正を阻止しなければなりません。36協定の締結や裁量労働制の採用には労働組合や従業員代表の合意が必要です。労働組合をチェックしたり従業員代表を民主的に選出するなかから内容をチェックしていく必要があります。

仕事が終わったあとの「お疲れさま」のあいさつの後に「疲れを解消するためにゆつくる休んで」というメッセージをお互いに送りあえるようなゆとりある職場環境を作っていくことが大切です。