

人間らしい生き方を取り戻す労働時間にむけて

常態化・蔓延化する長時間労働を可能にする制度設計

6月5日、労働政策審議会は厚生労働大臣に、いわゆる“働きかた改革”における「時間外労働の上限規制等について」の建議を行いました。建議をうけてこの後は労基法の改正に向かいます。具体的内容です。

上限規制の基本的枠組みについてです。

現在、上限なしの時間外労働を可能にしている「時間外限度基準告示」を法律に格上げし、上限を設定します。

上限は原則として月45時間、かつ、年360時間です。違反に対しては、特例の場合を除いて罰則を課します。また、一年単位の変形労働時間制（3か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。）にあつては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月42時間、かつ、年320時間とします。

これを原則としつつ、特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回るできない時間外労働時間を年720時間と規定します。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限として、①休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ②休日労働を含み、単月で100時間未満 ③原則である月45時間（一年単位の変形労働時間制の場合42時間）の時間外労働を上回る回数は、年6回までとします。なお、原則である月45時間の上限には休日労働を含まないことから、①及び②については、特例を活用しない月においても適用します。

現行の36協定は、省令により「1日」及び「1日を超える一定の期間」についての延長時間は、時間外限度基準告示で「1日を超え3か月以内の期間及び1年間」としなければならぬと定められています。

今後は、「1日を超える一定の期間」は「1か月及び1年間」に限ります。併せて、省令で定める協定の様式において1年間の上限を適用する期間の起算点を明確化します。

特例の協定は事情が発生してからの締結も可能

まだまだ長時間労働を本気で規制するものにはなっていません。

特別な事情とは、あくまで「恒常的な時間外労働はないことを前提」にしたうえでの臨時的な特別の事情で、「あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分すること」とも違

うといいます。しかしこれでは「上限は原則として月45時間、かつ、年360時間」を通常としたうえでの特例になってしまいます。特例の具体的限定の説明がありません。

この間、過労死での労災が認定された事案のなかに外食産業があります。そこでは臨時的な特別の事情は明記されないまま、恒常的な人手不足を補充するものとして「時間外限度基準告示」の36協定が締結されています。

特例の協定は、発生してから締結することも可能です。例えば、大震災が発生した被災地において、協定が締結されていないことを理由に時間外労働を拒否した労働者はいません。あらかじめ長時間労働を可能にできる制度設計が常態化・蔓延化をもたらします。

「2か月ないし6か月平均で80時間以内」は臨時的ではなく長期間です。それを容認することは使用者の努力義務を免除することです。

運送業の自殺者が10年間で241名

現行の適用除外等の取扱いについてです。

現行の時間外限度基準告示では、①自動車の運転の業務、②建設事業、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④厚生労働省労働基準局長が指定する業務 が適用除外です。

労働政策審議会が出た意見です。

「現行、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準という改善基準告示では、年間の拘束時間が3.516時間となっています。これは、休日出勤を含めて、年間1.170時間の時間外労働を可能とする内容です。……

今次、……改正法施行5年後に960時間以内の規制適用、かつ、将来的には一般則の適用を満たす旨の規定が設けられたということで、先ほども御説明をいただきました。

……休日労働が960時間の別枠となりますと、現行の改善基準告示と何ら変わらないという意見が多く挙げられています。……皆さん御存知のとおり、過労死等の現状を見れば、自動車運転従事者、あるいは道路貨物運送業は、共に脳・心臓疾患の支給決定件数ワーストワンとなっています。……

私ども運輸労連には運輸共済という共済制度があり、13万4,000名が加入しています。実は、この仲間の中で、自殺者が10年間で241名という、非常に痛ましい状況となっています。自殺の原因に関するアンケートも行っているところ、業務上に関連する問題が多くを占めている実態です。原因の全てが過重労働に結び付くかは定かではありませんが、我々としては、何としてでもこの業界の体質改善が必要であることを強く訴えさせていただきます。」

しかし建議は、現行の適用除外に医師を含めて、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることが適当であるとしています。

運送業の労働者は肉体的、精神的、そして経済的にゆとりのない劣悪な労働環境に翻弄されています。そのような現場からの切実な意見は切り捨てられました。

昨今問題になっているヤマト運輸の問題は、他業界の労働者への“働きかた・働かせ方”の問題提起でもあります。運輸業だけでなく労働のあり方、サービスのあり方を社会問題として捉え返す契機にしていく必要があります。

従業員代表 「『使用者の意向による選出』は手続違反に当たる」

労働基準法に基づく新たな指針についてです。

36協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当であるとします。

長時間労働に対する健康確保措置について、医師による面接指導と労働時間の客観的な把握をあげています。

長時間労働は体調不良を発症させます。しかし現行の医師による面接指導は“ストレスに強い労働者作り”“まだ大丈夫”になっています。あわせて長時間労働を前提としながらの労働時間の把握は、会社が労災申請された時の反論書づくりにしかとらえられません。

勤務間インターバルについてです。

労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当であるとします。その上で、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当であるとします。

インターバルの導入は努力義務になりましたが、導入に際しては、労働者は“待ち”・期待ではなく検討の主体です。積極的取り組みと提案が必要になります。

上限規制の履行確保の徹底のための過半数代表者についてです。

36協定を締結するに際して従業員代表は民主的に選ばれなければなりません。

労働政策審議会に出された意見です。

「約4割の企業において過半数代表者の不適切な選出がされているというデータが提示されています。その中身を見てみますと、社員会、親睦会などの代表者が自動的に過半数代表になっている例や、会社側が指名したことで選ばれている所が4割に及ぶということです。こうした実態にあることを踏まえて、罰則付き時間外労働規制の実効性担保のためには、36協定の適正化が必要であり、過半数代表の選出手続の厳格化及び適正化等の検討をすることも必要であると考えております。」

従業員は協定を知らないけれども強制されているということが多々あります。

これは労働組合による協定でも同じです。労働組合は36協定については大会で議論をして協定を結ぶ必要があります。

建議は「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である、また、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討するとしています。きちんとして制度を確立されることを期待します。

労働基準監督署への提出に際しては従業員代表の選出方法も必須記載事項にする必要があります。

生産性は労働時間と正比例しない

「働き方改革」についてさまざまな方面から意見が出されています。

経済界からは、改革で生産性が上がるのかという意見があります。生産性は労働時間と正比例するというような意見ですが、正比例しません。なぜなら労働者は“飼いならされて”も“生き物”だからです。長時間労働のリスク管理が無視され、使い捨て可能の思いが隠されています。

生産性が向上した後には分配があって労働者の労働条件は改善するという意見があります。産業の歴史は技術革新と生産性向上の歴史でした。しかし、例えばQC運動がそうであるように、その結果はより過重な、過酷な労働の登場です。分配は成長のわずかばかりのものでしかありませんでした。そして過労死・過労自殺です。このことを冷静に労も使も捉え返す必要があります。

スキルをあげるために頑張っている労働者が挑戦するチャンスを奪うという意見があります。スキルをあげるための努力が時間外労働に至ることもありえます。努力は続けられればいいです。その代わりドイツの「残業で働いた時間は口座に貯蓄しておき、後で休暇として使う」『労働時間貯蓄口座（ワーキング・タイム・アカウント）』のような制度を設ける方がよりクリエイティブな労働ができます。

残業代をあてにしている労働者が存在するという意見があります。しかし残業代を稼がせることが労働者のことを思っているということではありません。労働者個人の問題ではなく、低賃金が蔓延し、社会保障が充実していない政治の問題を問う必要があります。

労働時間の縮小は、過労死防止のためだけではありません。過労死が発生するような働きかた・働かせ方がそもそも異常です。

労働時間の縮小は、労働者がより人間らしい働きかた・生き方を取り戻すことにむけた挑戦です。