

第3章

働き方の貧困と
労働時間・健康問題

佐々木 昭三

はじめに

今回の報告書では「労働と貧困」の展開において「雇用・賃金・労働時間」を一体として捉える問題提起がされている。労働条件の中で、労働時間問題は最も基本的なものである。ただし日本の現状では、これについては雇用や賃金よりも労働者・国民の関心が遅れてきた。また、労働組合の運動も賃金闘争のような直面する課題が優先され、労働時間問題に対する対応が遅れがちであった。

後に述べる安倍雇用改革、「働き方改革」では労働時間問題が焦点になりつつある。この機会に日本の労働時間の実態、それが現在の労働者を貧困化させていることに注目し、併せて政府・財界の提起する「働き方改革」、ホワイトカラーエグゼンプション等の問題点も指摘し、それに対する対抗軸の政策提言を行いたい。

① 長時間過密労働と労働関連疾患・健康問題の実態

〈1〉日本の長時間労働の驚くべき実態

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（「毎勤統計」：事業所規模5人以上）の日本の年間総実働労働時間は、2012年で1765時間であり、アメリカの1797時間と並んで長時間労働の国である。ドイツ1316時間、フランス1401時間と比べて360～450時間も長い（以上の資料は労働政策研究・研修機構『2015年データブック国際労働比較』による）。

これは事業所調査であり、不払い労働（サービス残業）は含まれていない。総務省「労働力調査」は世帯調査で労働者が直接調査記入するので、より正確な実態を反映している。その差は、300～400時間で、両者の数値の差がサービス残業を表していると考えられる。これを加えれば2000時間を超える世界で最長の長時間労働の国である。

2015年の毎勤統計では、1734時間（労働力調査では2044時間）であるが、これは短時間勤務のパート労働者を含んだものである。パート労働者を除いた労働者では、2026時間の長時間労働で、これには不払い残業時間は含まれていない。この

ような長時間労働は労働者のいのちと健康を破壊する元凶である。日本の長時間労働の要因は、所定外労働時間・休日労働が多いこと、年次有給取得日数、取得率の異常な低さ、少ないこと、それに勤務に組み込まれる所定労働時間が長いことである。

〈2〉労働者のいのちと健康の実態

いま、日本の労働者のいのちと健康はどのような実態なのか。職場では労働者の安全と健康を脅かす危険環境のため労働災害や大事故、過労死・過労自殺が起こっている。以下3つの事例を挙げてみよう。

◎事例1

まず、大手製造業の鉄鋼や化学などで重大災害を見てみよう。

2014年1月9日には三菱マテリアル四日市工場で爆発事故が起き、労働者3人と下請労働者2人が死亡、12人が重軽傷を負った。爆発が起きた設備は一度もメンテナンスが行われていなく、作業の安全確認では基準のマニュアルもつくられていない。

新日鉄住金名古屋でも、2014年に5回の事故が発生し、2015年4月7日のコークス炉石炭塔の爆発事故では15人が重軽傷を負った。設立から50年以上たつが安全設備更新は不十分で、20年で労働者を約6割も削減していることが事故の背景にある。そうした職場では派遣や下請労働者など非正規雇用労働者への置き換えがすすみ、安全衛生教育が行われず、職場の労働安全衛生管理が機能していない。

◎事例2

多くの国民に衝撃を与えたバスツアー事故として、2016年1月15日軽井沢スキーバスの転落事故は、乗員・乗客41人中、15人が死亡するという悲惨な現実となった。将来ある多くの学生も犠牲になり、生存者も負傷した。2人の乗務員も死亡した。規制緩和による新規参入と過当競争、法令違反、単価切り下げ、安全対策軽視の問題がこの背景にある。労働環境では、1人当たり走行距離の増大、有給休暇取得の不備、賃金の削減（これによる熟練した運転手不足）などの悪化が根本原因である。だが、多数のマスコミ報道はこの真の理由にまで迫らなかった。運行会社は担当した高齢のバス運転手に深夜勤務で不慣れな運転を任せましたが、その結果、事故が発生した。事故を起こした運転手に会社は健康診断さえも行っていなかった。

日本の労働者全体の定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超える実態であり、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死は働く人の深刻な健康問題である。ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、職場の過重業務や職場ストレスによる精神障害による過労自殺・自死も増え続けている。職場における心の病の患者（うつ病など）や、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラの人権侵害の言動）がいまや職場と社会の大きな問題になっているのである。

◎事例3

2008年、「和民」で働いていた26歳の女性社員が、入社わずか2カ月後、08年6月に自殺した。この女性は深夜勤務で、時間外労働が月140時間を超え、国の過労死認定ライン（月80～100時間）をはるかに超え、休日や休憩もほとんど与え

られていなかった。心身は疲弊し、適応障害を発症。手帳には「体が辛いです」「どうか助けて下さい」などと書き残していた。

労働基準監督署は、彼女の死を労災と認定。遺族が、安全配慮義務違反で損害賠償を求め裁判を起こしたのである。ワタミは元会長渡邊美樹氏がその「理念集」において「365日24時間死ぬまで働け」（『ブラック企業大全』2013年、合同出版）などと公言してはばからない企業である。研修では、渡邊美樹氏の理念集を丸暗記させ満点を取るまでテストが繰り返された。「死ぬまで働いた」従業員が現実には亡くなったのである。その状況を当時の新聞は「ワタミ和解 ブラック企業の一掃を」と題して以下のように伝えている。「過酷な長時間労働で従業員を使いつぶす『ブラック企業』は一掃されるべきだ。居酒屋大手『和民』で働いていた女性の過労自殺をめぐる訴訟の和解をその弾みとしたい。運営会社のワタミと元社長の渡辺美樹参院議員は業務に起因する自殺と認めて遺族に謝罪し、1億3365万円の賠償金を支払い、労働時間の把握などの再発防止策を取る、というのが和解の内容だ。さらに、原告以外の社員にも未払い賃金や天引きがあったと認め、1人当たり約2万5000円、総額約4500万円を支払うことも合意した。遺族側の意向を全面的に受け入れ、ワタミに実質的な懲罰を科す画期的な和解と言える。（中略）和解条項には、タイムカードを打刻した後に働かせることがないよう労働時間を厳格に管理したうえ、研修会なども労働時間に含めて記録するなど、具体的な再発防止策が盛り込まれた。ワタミに限らず、長時間労働による過労死や自殺を防止するための基本ルールにすべきだ（『毎日新聞』2015年12月12日、社説）。

〈3〉労働災害・労働関連疾病の実情

以上は現実には起きている事例の一端にすぎない。

「働くもののいのちと健康を守る地方センター」の労働相談には、若い労働者や対人サービス関係の労働者からのメンタルヘルス不調の相談が増え、パワハラ相談と過労死相談が増え続けている。

厚生労働省が2016年6月24日に公表した2015年度の労災状況まとめ（図1、2）では、過重労働と仕事のストレスなどで「心の病」を患い、

うつ病などの精神疾患を発症した労働災害の請求が1515人（前年度比59人増）と初めて1500人を超え、過去最多となった。過労死と比べると、比較的若い世代で多発している点で特別に深刻な問題がある。このうち472人（同25人減）が労災認定された。精神疾患の請求のうち、自殺（未遂を含む）が199人（同14人減）で、過去2番目に多い93人（同6人減）が認定された。請求が多い業種は「社会保険・社会福祉・介護」が157人（同17人増）、次いで「医療業」が96人。人員不足もあり、対人関係の業界でハラスメントや

過重労働が深刻化している。精神疾患での労災認定はごく一部であり実態は深刻である。

脳・心臓疾患の請求（過労死）は795人（同32人増）で認定は251人（同26人減）高止まりで推移している。請求が多い業種は「道路貨物運送業」が133人（同13人増）、次いで「総合工事業」が48人、「道路旅客運送業」も30人にのぼり、運転労働者の業務の過重性が大きい。労災認定の月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働が約9割である。

東京新聞の東証一部上場100社を対象にした「時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）届」調査（2012年）では、「過労死ライン」月80時間以上の残業協定をしている企業は70社、月100時間以上が37社である。実に7割が過労死基準以上の残業協定であった（「東京」2012年8月9日）。

利益最優先の大企業に労働者の健康を守る構えはない。それどころか、財界首脳傘下企業自体が率先して長時間労働を行っているのである。東証1部上場100社のうち7割の企業は、過労死につながる長時間労働を容認している。

表1に見られるように、経団連の会長・副会長企業、経済同友会の役員企業を中心に、大企業40社、93事業所の「36協定」について、「しんぶん赤旗」取材班は、情報公開制度にもとづく開示請求を労働局に行い、協定を取り寄せて調査した結果を2014年に報道した。ここで、月80時間を超える残業協定を結んでいる企業は、40社のうち31社で8割近くである。さらに年間800時間を超える協定を結んでいる企業が3割を超えている。

このように36協定での「特別条項」を利用した大企業はあまたある。表1下段は、日本経団連と経済同友会の役員企業、および

図1 過労死・過労自殺の労災請求件数の推移

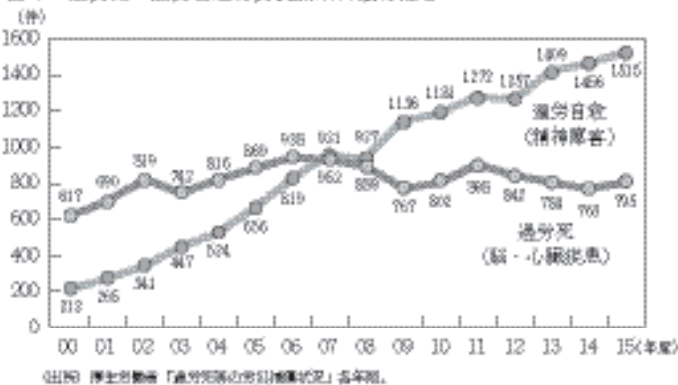


図2 過労死（脳・心臓疾患）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計

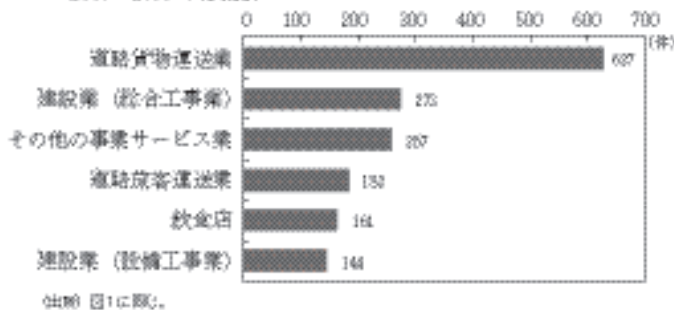
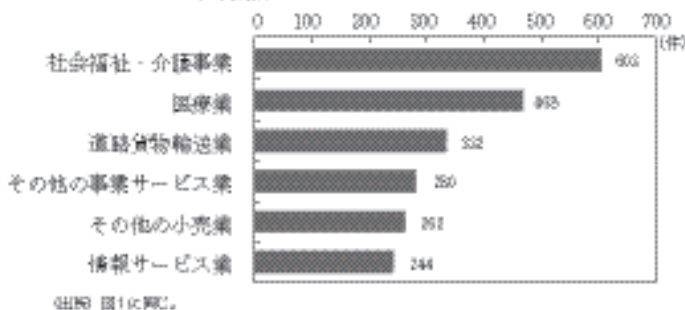


図3 過労自殺（精神障害）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計



大企業の36協定の上限、およびその「特別条項」の上限のデータである。見られるように、著名な

大企業がこの条項を利用し、年間の総実働労働時間で2000時間を超える超長時間労働で労働者を

表1 日本の大企業の36協定と「特別条項」

日本経団連と経済同友会の役員企業の残業上限時間

日本経団連		1ヵ月の残業 上限時間	経済同友会		1ヵ月の残業 上限時間
東レ	会長	100	森田雅品	代表幹事	120
三菱商事	副会長	100	ローソン	副代表幹事	80
三菱東京UFJ銀行	※	※80	リクルートキャリア	※	120
丸紅	※	120	三菱化学	※	150
JR東日本	※	90	G&S global advisors inc.	※	
第一生命	※	50	LIXIL	※	80
三井住友銀行	※	80	日本生命	※	80
日本船舶	※	90	三菱地所	※	90
三菱重工業	※	80	伊藤忠	※	100
アサヒビール	※	90	ANA	※	80
東京海上日動火災	※	60	ウシオ電機	※	130
王子製紙	※	135	経営共創基盤	※	80
新日鉄住金	※	80	ボストンコンサルティンググループ	※	45
トヨタ自動車	※	80	フューチャーアーキテクト	※	50
東芝	※	130	日産自動車	※	80
日立製作所	※	※135	小松製作所	※	70
JX日鉱日石エネルギー	※	120		※	
NTT東日本	※	150		※	
野村證券	※	72		※	

(注) 1) ※は3ヵ月間の上限時間を1ヵ月に割り戻した時間。 2) 時間外労働はすべて会社が認めた協定のうち最長のもの。
3) 持ち帰り勤務については中核企業の協定とした。協定の事項外で要求した企業についてはそのうちの最長のもの。
出典) 14年度労務の労働時間の現状と見通しより作成。

大企業の36協定と実際の労働時間（2014年）

	36協定 月上限	特別条項 年間上限	実際の年間 残業時間	年間規定 労働時間
トヨタ自動車	80	720	253.00	1,999.70
日産自動車	80	540	230.00	1,984.00
マツダ	80	750	309.82	2,078.85
三菱自工	80	720	349.82	2,104.38
日立製作所	150		358.00	2,091.70
東芝	120	960	395.50	2,091.90
富士通	100	720	233.20	1,975.90
三菱電機	105		414.00	2,162.40
NEC	(3ヵ月 350)	960	198.10	1,919.90
シャープ	80	750	195.50	1,919.10
新日鉄住金	80	750	333.40	2,089.30
JFEスチール	100	840	313.70	2,049.70
三菱重工	(3ヵ月 240)	720	395.80	2,180.30
川崎重工	80	540	303.40	2,078.30
IHI	200	900	279.60	2,061.20
住友重機	140	720	325.20	2,085.70
三井造船	100	700	346.60	2,107.20

(注) 1) 36協定条件一覧などから作成。
出典) 「じんぶん労働」2016年2月16日付。

(資料) 見弘見『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』2016年、新日本出版社 98頁

酷使している。この制度は日本の労働基準法の欠陥を大企業が自由勝手に利用してきた証拠である。

〈4〉労働者の心身の健康を守るための基本と健康障害につながる過重労働規制

労働者の心身の健康を守るためには、第1に、健康障害の要因となる過重労働をなくすことが必須である。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、さらに社会的活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。しかし日本の労働者は今日、このことを実現できるのであろうか。これができずに、企業の指揮命令の下で、健康障害につながる過重労働の働き方（働かせ方）にさせられているのである。

第2に、労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省の過重労働防止の指針でも、時間外（月）45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。それに過度な職場ストレス（心身の負荷）がある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態にあることが、心身の健康破壊の最大の要因である。

第3に、職場でのメンタルヘルス不調・不全是、職場の過重労働と人間関係の悪さによるストレスがあることも銘記すべきである。すなわち、この間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差拡大が職場の人間関係の悪化につながり、労働者がバラバラにさせられ、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなっている。これと心身の健康障害となる過重労働が合わせて心の健康を危うくする要因である。

この背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた「働かせ方の仕組み」（長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務）があり、そのため必然的に健康障害になる過重労働をせざるを得ない。これは労働時間・健康問題に現れた貧困化現象である。

8時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのだ。そのためには、安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）、8時間働いて生活できる賃金（生計費原則による賃金底上げ、最低賃金・公契約・公務員賃金の引き上げの社会的な賃上げ）、8時間労働制（8時間働き、8時間眠り、8時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしていくことが、過重労働による健康障害、過労死をなくし、労働者を「ディーセントワーク」に導く根本的解決の道なのである。

② 「職場のいのちと健康を守る」運動の意義と財界の政策…

〈1〉職場のいのちと健康を守る「労働安全衛生」の実態

現在、日本の労働者の「労働安全衛生」はどのような実態であるのか。本来、「労働安全衛生」とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故に遭遇せず「安全」の確保（いのちを守る）が担保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、つまり心身の健康と生活を守ることを結び付けた用語である。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」

と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家と労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置の確立を意味する。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模

50人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働者とすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、偽装請負などの実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。

〈2〉『新時代の「日本的経営」』戦略と安倍「雇用改革」のねらい

こうした事態をつくりだした根本要因には、日経連（日本経営者連盟）が1995年に提言した『新時代の「日本的経営」』にもとづく経営戦略があり、それとこれに対応したその後の労働法制の改悪、安倍「雇用改革」がある。

すなわち、それは雇用に関して「雇用三分化」を提起した。労働者を①これまでの正社員にあたる「長期蓄積能力活用型」、②長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、③非正規雇用の「雇用柔軟型」の三つのグループに分類して雇用管理するとして、この方向で雇用改革（改悪）をすすめてきた。

安倍「雇用改革」ではこれを①ごく少数の「無限定正社員」、②解雇しやすい多数の「限定正社員」、そして③「使い捨て」の「非正規雇用」「非正規社員」に分けて、雇用の三分化を再編成し雇用管理する方針を明確にした。

つまり、「新時代の日本的経営」の三グループ化を①際限なく働く「無限定社員」、②解雇しやすく労働条件が低い「限定正社員」、③いつまでも正社員になれない「非正規社員」として具体化と徹底をはかるものであり、これが「新時代の日本的経営」の現段階の雇用改革である。

安倍政権は、日本を「世界でいちばん企業が活躍できる国」にするとして、多国籍化した大企業の利益最優先の「成長戦略」をおしすすめている。この成長戦略の柱に雇用分野の成長戦略として、雇用政策を「行き過ぎた雇用維持型から労働移動型に転換する」として、政府・財界が一体となり労働者保護の労働法制度の大改悪をすすめている。

これらは非正規雇用、解雇、労働時間管理、労

働条件切り下げなど労働者のあらゆる分野での「雇用のルール」「働くルール」を大幅に後退させる「雇用の規制緩和」（大改悪）である。それは非正規雇用をいっそう増やし、長時間労働とただ働き（賃金不払い）労働をさらに押し広げ、雇用・労働条件の悪化と解雇の自由をすすめるものである。

〈3〉『新時代の「日本的経営」』における労働時間の提言

労働時間問題がクローズアップしている背景には、雇用や賃金とともに、財界が全体としての労働条件を引下げ、安倍内閣が財界本位の「働き方改革」を実行しようとしていることであり、労働基準法における労働時間規定の空洞化、残業代不払いの法案を準備していることは、ここに問題の所在がある。

この提言は『新時代の「日本的経営」』にすでに登場していた。

日本経団連の報告書には労働時間に関係する提言として、以下の主張をしていた。それは、「画的時間管理から多様化した時間管理への移行」として、第1に「働いている労働時間の長さに重きを置くのではなく、働いた成果によって従業員の仕事ぶりを評価し処遇するとの視点に切り替えること」、第2に「ホワイトカラーの生産性向上と労働時間管理の方向」として、裁量労働制の適用拡大とともに、「ホワイトカラーの一定資格以上の仕事の仕方については、米国でみられるとおり、勤務の形態、あるいは勤務の場所を問わず、労働時間の量により評価するのではなく、労働の質や成果で評価すべき」としている（同報告書42～43頁）。

第1は、「労働時間から成果へ」という財界のその後の労働時間管理から成果主義への力点の強調である。

第2は、いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」（エグゼンプションとは「除外」の意）である。現在労働組合などが「残業代ゼロ（ただ働き）法案」「定額働かせ放題法案」として批判している「残業代ゼロ（不払い）」制度、すなわち年収基準によって残業代を支払わない制度の導入のことである。この第1と第2は両者一体のものである。それは労働時間概念を消して、成果主義化をすすめる、その制度が「ホワイトカラーエグゼン

プシオン」である。さらに、裁量労働の緩和、拡大（営業職などへ）をおしすすめて、企業が労働時間管理の責任をなくそうとしていることである。

これは低賃金で解雇しやすく、労働時間管理をなくして際限もなく働かせる雇用・働かせ方を可能とすることをめざすものである。

3 健康で働けるルールと労働時間短縮

〈1〉現時点での8時間労働制の確立の意義

1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。

健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、社会活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。

8時間労働制の確立は、残業がなくても生活できる雇用の安定と賃金確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が絶対に不可欠である。

日本政府は、この労働時間の大原則としての8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約を全く批准していない。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすることが基本である。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いまの日本では8時間労働時間制の確立による長時間の過重労働をなくすることが大原則であり、そのためILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として掲げさせ批准し、国内労働法を改正させていくことが絶対に必要である。

同時に、過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することである。それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」の実現、労働時間短縮で失業者を減らして雇用の拡大をすすめることである。8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現で

きるように日本社会のあり方、働き方へ変えていくことに繋がることなのである。

つまり、8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる雇用の安定、賃金水準の確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が必要不可欠となるのである。

〈2〉心身の健康障害につながる長時間過密労働の規制のために

1) 財界、安倍内閣の労働時間改悪提案について

「高度プロフェッショナル制度」の問題点（1）

財界・大企業は当面する労働時間管理について、36協定、とくにその「特別協定」を廃止せず、（安倍政権も廃止などは主張せず）、しかも、「ホワイトカラー労働者」について、年収基準で残業代を支払わない制度を渴望してきた。2005年6月の日本経団連の提言では年収400万円を労働時間規制の適用除外とする提言であった。もしこの要件通りになれば、幅広いホワイトカラー労働者には残業代を支払われなくなったであろう。

なお、この制度は労働時間と賃金を切り離す制度でもある。労働基準法に沿って、所定労働時間に対応して残業手当を支給してきた体系の崩壊となる。だから、財界は残業代という対価を支払わず、労働時間は際限なしに引き延ばすことを期待している。「長時間過密労働」はさらにひどくなるであろう。当時、労働組合などが猛反対したことはいうまでもない。その結果、当初の案は、運動の力でお蔵入りした。

だが、再度登場した安倍内閣は、再びこの制度を衣装変えて提案してきた。名称は「高度プロフェッショナル制度」で年収は1075万円以上、働いた労働時間でなく成果で評価する制度として、である。年収1075万円以上などとしているが、このような法案が通れば年収基準はいくらでも引下げられる。前の400万円が財界の狙う水準かも

しれない。また、この制度の本質は残業代を払わない制度である。成果で評価するというのは賃金体系の話で、この制度とは直接関係がない。このような法案が通れば、労働者は労働時間に無関係に長時間働かされるのは必至である。

「高度プロフェッショナル制度」の問題点（２）

この制度が導入されれば、労働時間管理規制が適用されない。そうなれば、働く労働者の生命や健康を守る防波堤が破壊され、「過労死」が横行する。しかもそれは企業の責任ではなく、「自己責任」として労働者に転嫁されるのである。新自由主義の政策はこのように、労働者の権利をはく奪し、過重な負担を押し付け、働く労働者から絞り上げた利潤を資本だけが取得するという姑息で無責任なものである。

今回の法案では「健康管理時間」なる新しい用語を打ち出し、いかにも労働者の健康に配慮しているかのような装いをこらしている。

この「健康管理時間」とは、法案では労働者が「事業場内にいた時間」プラス「事業場外において労働した時間」のことであるが、それをタイムカードで把握すると言っているが、「高度プロフェッショナル制度」ではそもそも労働時間は適用されないから、会社にいた時間は「在社時間」程度の認識になり、労働時間概念が消えるのである。

法案はこの「健康管理時間」を把握して健康確保措置を取る、として３案を提示している。それは、①始業から 24 時間のうちに、省令で定める休息時間を確保し、深夜業を省令で定める範囲とする、②健康管理時間は 1 ケ月または 3 ケ月について、それぞれ省令で定める時間の範囲内とする、③ 1 年を通じ、104 日以上、且つ、4 週間を通じ 4 日以上の休日を確保する、の 3 つの内から 1 つ選択する、としている。昆弘見氏によれば、①は勤務間の「休息時間」の上限をきめること、②は時間の上限を定めること、であり、時間の上限を決めることを嫌う企業は③を選択する可能性が高い、と評価し、③での年間 104 時間の休日とは週休 2 日だけで、祭日、お盆、正月の休日でも働くことで、「健康確保措置」としてデタラメであること、また違反企業への罰則措置も消えた、と批判している（昆弘見『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』42～45 頁）。そもそも、この「健康管理時間」なるものは、こ

れまで財界が主張してきたものである。

日本経団連『経営労働政策委員会報告』（2015 年度版）では、「健康経営」の推進が力点の一つであった。ただし、それは「生産性を実現する人事戦略」としての「健康経営」、つまり、あくまでも生産性向上のためであり、労働者の健康への配慮が強調されているのではない。また、その対策の内容として「現状分析と健康経営計画の策定」「産業保健スタッフとの連携強化」「メンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度」などが挙げられているものの、「従業員のセルフケアが最重要であることの意識づけ」、働き盛りの世代の生活習慣病について「若年期から健康を維持する習慣を身に着けること」「職場以外での事情が原因となっている疾病も多い」「自らの健康は自らが守るという強い意志をもつ」ことなど、問題を労働者個人の自己責任にさせる表現が再三出てくるのである（同報告書 45～54 頁）。

労働者は好きで健康障害になったのではない。超多忙な職場で長時間「働かされて」きたからである。企業・職場の労働現場の問題を個人の「節制不足」、自己責任にすり替えられては許しがたいことである。そこには要員の極端な減少、その下での長時間労働・過密労働の現実がある。この長時間労働の解消こそが、健康に病む人々の最大の治療法だということを知るべきである。「高度プロフェッショナル制度」による労働時間規制の空洞化は労働者の健康不安、精神障害の多発、離職、長期休業、過労死などの貧困化現象をさらに激増させることだろう。このような制度導入には断固拒否し許してはならない。

2) 過労死、労働関連疾病対策について

それでは、当面、過労死、労働関連疾病をなくすためには何が重点なのか。それにはまず、第 1 に残業代ゼロ（タダの）法案や裁量労働制の拡大に反対しつつ、長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのため不払い残業の解消が急務である。日本は 9 割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業内組合で労組の社会的影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件をしばることがどうしても必要である。その基準は I L O（国際労働機関）条約・勧告や E U（欧

州連合) 指令の基準、制度を参考にする。

第2は、36協定の特別条項の廃止である。労働基準法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定(36協定)の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。36協定において定められる時間外労働の上限規制は厚労省の告示の目安(年間360時間、月45時間、週15時間など)で強制力がないもので、すでに指摘したように、実際にはこれをはるかに超える例外規定である特別協定(1000時間超え)も多く存在する。

特に、現行の労働時間規制を骨抜きにしている36協定の制度を抜本改正して、時間外労働は、1日、1週間、1ヵ月、1年の単位で厳格な法的拘束力をもつ限度時間を設定する。当面告示基準の週15時間、月45時間、年間360時間を法的規制とする。

現行の36協定の残業野放し(大臣告示目安時間例外規定)の「特別協定」は廃止する。

第3は、最長労働時間規制の明確化である。心身の健康障害につながる過重労働防止のためにはまず労働基準法の労働時間法制を改正することがどうしても必要である。その内容は、1日(2時間)、週(8時間)、年間(150時間)の時間外労働を含めた最長労働時間を設定することである。

第4に、第3と関連して、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间(インターバル制度・勤務間隔)(最低11時間・夜勤は12時間以上)を置き、連続した労働時間を規制することである。

第5は、法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率(時間外労働25%、休日労働35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分なことである。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に(時間外50%、休日100%)引き上げることである。

第6は年次有給休暇についてである。法39条では年次有給休暇を定めているが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。それは、日本では年次有給休暇は現在平均18日付与されているが、取得は50%にも満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週(10労働日)の連続休暇(ILO条約基準)をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連

続休暇である。

第7は深夜労働、交代制勤務についてである。

人間は、生体(概日)リズム(昼間働き、夜眠る)の存在である。そうであるから、心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが絶対に必要である。多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。

このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的に必要なものに限り、労働基準監督署の許可制とすること、また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること(ILO夜業条約・看護条約・EU労働時間指令インターバル規制:11時間以上、夜勤:12時間以上)が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

日本ではILO187号条約(労働安全衛生の促進的枠組み条約)は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進している。しかし、国際労働安全衛生基準である第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。

3) 過労死防止法・大綱と野党共闘の「労働時間改正」案

2014年6月に「過労死等防止対策促進法(略称・過労死防止法)」が超党派の議員立法で全会一致成立、同年11月から施行された。この法律の意義は、過労死の防止を国及び自治体の責務として定めたことである。過労死防止法は事業主(者)にも国と地方自治体の対策に協力するよう求めている。これにより過労死の総合的な調査研究と啓発など過労死防止が国の責任で行われることになり、

この法制定は過労死をなくし、働くもののいのちと健康を守る上で歴史的な画期となるものである。

2015年7月には過労死防止法制定の中心となった家族の会や弁護士、学者も委員となった「過労死防止対策推進協議会」で議論されてきた、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。「大綱」の副題である「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」は家族の会の提案である。

この大綱は法律ではないので一定の制約があるが、過労死・過労自殺（自死）についてまとめた基本文書の位置をもち、これまで厚労省が出してきた過重労働による健康障害防止、労働時間管理・短縮などの指針・通達（4・6通達）、労働安全衛

生法・労働契約法の事業主（者）の労働者の安全と健康確保の責任も明示し、今後の国の過労死防止政策の指針となるものである。

しかし、過労死防止法・大綱は現行法制度を前提としているため、過労死防止のための重要な課題である①週労働時間が60時間以上（過労死ライン）の労働者をゼロにする、②月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働の特別延長時間を定める36協定をなくす、③インターバル休息制度（勤務と勤務の空き時間）の導入について数値目標（11時間以上）でとらとくむ、④すべての事業所・労働者について労働時間を客観的方法により適正にさせることなどが規定できていない、これを具体化することが今後の課題である。

むすび ――野党共闘の「長時間労働規制法案」と労働組合の役割

戦争法廃止・立憲主義を守る野党共闘は、2016年4月「長時間労働規制法案」（労働基準法改正案）を共同提出した。そこでは、「労働時間、休息时间、休日等の規制」は、①労働時間の延長の上限規制（36協定による労働時間の延長に上限を規定）、②インターバル規制の導入（始業後24時間を経過するまでに、一定時間以上の継続した休息时间・インターバル）の付与を義務化、③週休制の確保、④事業場外みなし労働時間の明確化、⑤裁量労働制の要件の厳格化があり、「実効性の担保」としては、⑥労働時間管理簿（労働者単位での日ごとの始業・終業時刻、労働時間等を記録）、⑦公表（違反事例の名称等を含め公表）、⑧罰則（②の罰則を規定、⑥罰則を規定）という内容である。

これは、過労死防止法・大綱の趣旨により実効性を持たせるものであり、ナショナルセンターの所属を超えたすべての労働組合の共通要求・政策であり、長時間労働・過重労働規制の第一歩になるものである。

労働安全衛生を職場に根付かせ、労働者のいの

ちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっている。労働者のいのちと健康を守るとは労働組合の原点である。労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）行使による団体交渉事項である。そのためには労働協約闘争が重要である。

その上で、さらに労働者参加の安全衛生委員会を活用して、労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るための活動をすすめることで労働条件の改善をはかることは、労働者の正当な要求と権利である。この間、いのちと健康を守る労働組合などの運動により、労働安全衛生に関する法制度、労働行政は一定前進してきた。

労働組合が、労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合がこれを主体的・主導的にとりくむ活動にすることが必要なのである。

（ささき しょうぞう・常任理事）

【参考資料】

- ・鷲谷徹「労働時間短縮のたたかひの意義と課題」～「金属労働研究」(2016年)
- ・昆弘見「あなたを狙う『残業代ゼロ制度』」(新日本出版社)(2016年)
- ・日本労働弁護団季刊誌「労働者の権利」特集：労働時間と生活時間の調和(2016年)
- ・「特集：労働時間短縮と現場の規制力」『学習の友』9月号(2016年)
- ・拙稿「過労死防止法・大綱と労働者の心身の健康を守る労働安全衛生」～「労働と医学」(2016年)
- ・拙稿「過労死のない国へー労働者の心身の健康を守る」～「経済」1月号(2016年)
- ・過労死等防止対策推進センター ニュース(創刊号、第2号)(HP)
- ・過労死防止学会(HP)
- ・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション・全労連(HP)
- ・あるべき労働時間法制の骨格(第一次試案)(日本労働弁護団)(2014年)(HP)
- ・働くもののいのちと健康を守る全国センター政策制度要求(2015年)(HP)
- ・日本学術会議・労働環境と働く人の生活・健康・安全委員会提言(2011年)「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を」(HP)
- ・労務理論学会第25回全国大会統一論題「資本主義企業と労働時間」研究紀要(2016年)
- ・提言ディーセントワークの実現へ(労働運動総合研究所編)(新日本出版社)(2013年)
- ・労働時間短縮で日本を変えよう(労働総研ブックレット)(本の泉社)(2014年)
- ・労働時間規制緩和ー8時間労働は健康と生活の基本(季刊働くもののいのちと健康)(いのちと健康全国センター2015年)
- ・特集：日本の働き方を壊すのか「経済」7月号(2015年)
- ・特集：労働時間は1日8時間が原則「学習の友」6月号(2015年)