

職場の課題とその取り組み

労働時間、ワークルールの確立

伊藤 幹 男 (連合山形 副会長・山形県東北電力総連 会長)

はじめに

皆さんこんにちは。ただ今ご紹介いただきました連合山形で副会長をしております、山形県東北電力総連の伊藤です。出身産別は電力総連でありまして、現在は東北電力労働組合山形県本部の委員長として活動しております。山形県に戻るまでの2年間は、宮城県仙台市に所在する東北電力労働組合本部で政策局長として、労働条件や会社の組織整備・業務運営などについて、東北電力本店と直接交渉をしてきた経過にあります。そういった経験を生かしながら学生の皆さんがこれから社会人になって必要なこと、あるいは関心を持っていただきたいことを中心にお話をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

1. 労働組合の組織紹介について

まずは、労働組合の組織についてであります。日本には、企業別の労働組合である「単組」(単位労働組合)、産業別に組織化した「産別」(産業別組織)、全国中央組織でナショナルセンターの「連合」があります。国際組織では、161カ国1億7,000万人が加盟する「ITUC」(国際労働組合総連合)があります。

さらに、私たちが加盟する電力総連の上位機関には、電力、化学、石油、金属、繊維などの労働組合で構成し、世界で140カ国、5,000万人が加盟する国際機関「IGU (IndustriALL Global Union)」があります。

また、電力総連は発電・電気設備の建設・保守は当然であります。交通、情報通信、不動産など多彩な業種、全国12地域の集合体で、全国で約212,000人、東北地域では約23,000人の組合員数となっています。

特徴点としては、加盟する「単組」(単位労働組合)は、ユニオンショップ制を導入しており、組合加入率は正規社員でほぼ100%となっております。なお、ユニオンショップ制とは、従業員であれば組合に加盟をしなければならないことを会社と労働組合が協定している制度であり、労働組合を脱退すると基本的に会社を解雇になります。

2. ワークルールの基礎知識について

次に、ワークルールの基礎知識についてであります。これまでの講義の中で勉強されているということから、今日は基礎的ことを簡潔に説明させていただきます。

(1) 労働三権、労働三法

日本の憲法では、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保証する」としており、労働三権として働く者の「団結権」、「団体交渉権」、そして「団体行動権」が保障されております。

また、立場の弱い働く者の権利を守るため、使用者を法に基づいて規律することを目的に労働三法があります。「労働基準法」は働く者の人間らしい生活のため最低基準を定めており「労働組合法」では不当労働行為を禁止し、労働組合の組織化や団結することを擁護、労使対等を促進し労働者の地位向上を目的としており、「労働関係調整法」では労働関係の公正な調整をはかり、労働争議を予防または解決して産業の平和維持を目的としております。

なお、「労働組合法」で規定している使用者による不当労働行為ですが、①組合員であることを理由とした不利益な扱い、②団体交渉の拒否、③支配介入(労働組合の結成、運営に対し支配介入すること)、④経費援助(労働組合の運営に要する費用を援助すること)、⑤労働委員会への申立てを理由にした解雇などがあります。

(2) 安全衛生・災害補償

労働安全・災害補償についてであります。労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事の原因で病気(職業病)になったことを言います。労働災害が発生した時は、労働基準法による災害補償または労働者災害補償保険法による災害補償によって保障されることとなります。

(3) 労働協約・就業規則

次に、労働協約・就業規則についてであります。労働協約とは、使用者と労働組合との取り決め(約束)のことです。具体的には、①賃金、労働時間、休日等の労働条件・待遇についての基準を定めた「規範的部分」と、②団体交渉のルール、組合活動に関すること等使用者との関係を定めた「債務的部分」について、労使が交渉を行い、書面にて両当事者の署名・押印にて確認したものです。

就業規則とは、使用者が従業員の労働条件や勤務上の規律などを定めたもので、日本の労働基準法では常時10人以上の労働者を使用する使用者には、就業規則の作成および行政官庁への届け出を義務付けとなっています。また、作成・変更にあたっては労働組合または労働者の過半数を代表する者の意見を聞かなければならないこと、作成された就業規則は、その周知義務が規定されております。

3. 労働時間について

次に、労働時間についてであります。労働時間を広辞苑で調べてみると「労働者が使用者に雇用されて労働する時間」を労働時間と言うとあります。さらに深掘りすると「骨折りに働くこと。体力を使用して働くこと」であります。また、「人間がその生活に役立てようと手・脚・頭などを働かせて、自然資料を変換させる過程」と記載されております。自分なりにまとめてみると、「自分や家族のために働き、その対価として賃金を得るために働く時間」これを労働時間と言うと考えております。皆さんは、この労働時間についてどのように解釈されるのか、後ほど考えていただきたいと思っております。

では、簡単に労働時間と言いますが、実は労使間の協議をする際2つの時間があります。「法定労働時間と所定労働時間」であります。

(1) 法定労働時間

法定労働時間とは、労働基準法第32条において1週間40時間、1日8時間を超えて働かせてはならないとなっており、この労働基準法で定められた時間を言います。また、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩を与えなければなりません。

(2) 所定労働時間

所定労働時間とは、法定労働時間内において、会社が定めた労働時間を言います。私が所属します東北電力は、始業時間が8時40分、終業時間17時20分であり、所定労働時間は7時間40分となります。

さらに、所定労働時間の他にも仕事をすることがあります。この労働時間を「時間外労働」または、「所定外労働時間」と呼んでいます。この法定労働時間を超えた労働時間に対しては、125%以上の割増の賃金を支払うことが規定をされています。また、この法定労働時間を超えて時間外労働をさせるには労使協定である「36(サブプロク)協定」を締結する必要があります。この労使協定がなければ時間外労働、あるいは休日労働ができない規定になっています。

(3) 休日労働

続いて休日労働についてであります。労働基準法では「週1日は休日を与えなさい」となっており、この週1日の休日を「法定休日」と呼んでいます。この法定休日は、休日労働をさせた場合には135%の割増賃金を支払わなければならないと規定をされています。なお、完全週休2日制(土・日・休日)の会社で、土曜日に出勤させたとしても、日曜日に休日を与えていけば週1日の休日を与えている(法定休日を確保している)こととなります。また、労働基準法上、土曜日(法定外の休日)の労働については100%の賃金で構いませんが、1週40時間を超えている場合は、法定労働時間を超えているので125%の時間外労働割増賃金が必要となります。

(4) フレックスタイム制

次に、フレックスタイム制という働き方についてです。通常の勤務者であれば、始業時間があって終業時間が会社で決めますが、法定の労働時間を超えない範囲で出勤時間そして退社時間のすべてを社員に委ねているということです。自分の意思ですべて時間管理を任せるという制度になります。例えば、1ヵ月を平均して1週間40時間フレックスタイムとすれば、1日10時間働こうが20時間働こうが全く関係なく、個人の判断でいくらでも働くことができることとなります。研究開発や商品開発部門などで多く導入されています。

(5) 36(サブプロク)協定

次に、「36(サブプロク)協定」についてですが、「労働者の過半数で組織をする労働組合か労働者の過半数を代表する者と労使協定」において、時間外労働・休日労働について労使協議を行いながら定め、官公庁に届け

た場合につきましては、法定の労働時間を超える時間外労働、休日労働をさせることができるということです。簡単に言えば、法定労働時間の1週間40時間、1日8時間を超えて働かせると使用者は労働基準法違反で罰せられますが、36協定を労使で締結し労働基準監督署に届けることによって罰則が免除されるということです。

この「36協定」にも限度時間という上限が決まっています。例えば、1ヵ月：45時間、3ヵ月：120時間、年間：360時間といった上限があります。なお、後ほど説明しますが、この上限時間は「法律での規定ではなく大臣告示」となっています。

(6) 特別条項付36協定

次に特別条項付36協定についてであります。先ほどの説明のとおり法定労働時間を超える労働には36協定が必要となりますが、さらに36協定を超える場合には「特別条項付の36協定」の締結が必要となります。その締結内容は、①特別に延長する時間、そしてどの程度（適用限度回数）なのか。②特別な事情とは何か。③延長する時の手続きなどについて労使協定を行い届け出ることになります。

また、特別条項付の36協定は2004年に改定をされ「特別な事情とは臨時的なものに限る」と厳しく規制をされており、よって、一時的または突発的に時間外労働を行わせるものであって、1年の半分を超えない見込みのものということになります。突発業務の例としては、予算・決算業務、納期ひっ迫、大規模なクレーム、機器のトラブルなどがあります。なお、実際の東北電力労働組合の労使協定の内容について紹介すると、①延長できる時間は3ヵ月150時間まで。②延長できる回数は2回まで。③来年の工事計画および業務実施計画の策定に関する業務。④特別な事情が生じた時は、時間を延長する場合、労務担当者に申出を行いながら労働組合と協議し労働基準監督署に届ける。こととなります。

さらには、2012年4月に改正があり、①限度時間を超えて働かせる一定期間毎に割増賃金率を定めること。②その割増賃金は、通常の法定割増賃金率125%を上回る賃率になるよう努めること。③延長することが出来る時間を極力短くするよう努力すること。となります。但し、①につきましては義務規定であります。②③につきましては努力義務規定となっています。

ここまで労働時間について説明しましたが、ポイントは、法定労働時間を超過して働かせる場合は36協定が必要なこと。36協定には年間360時間などの上限時間があり、それを超える場合は特別条項の36協定が必要ということになります。

ここまですら労働時間についてありますが、法定労働時間（1日：8時間、1週：40時間）を超えて労働する場合は労使協定が必要となりますが、平成25年度における36協定の締結・届出している割合は55%に留まっています。特に中小企業の締結率が低いようです。また、締結していない理由としては①そもそも時間外労働を必要がない（43%）、②36協定を知らない（35%）、③締結・届出を忘れた（14%）となっています。

4. 今日的な課題について

次に、今日的な課題について説明しますが、多くの労働時間法制に関わる課題がある中で、これから皆さんに役立つような項目を4点に絞って説明させていただきます。

(1) 「働き方の2極化と長時間労働」

1点目は、「働き方の2極化と長時間労働」についてであります。働き方の2極化とは、棒グラフのとおり全体の雇用労働者の3割を超える方がパート労働者だということです。20年前の平成8年と比較すると約15%から約30%と2倍に増えています。さらに、パート労働に派遣や契約社員といった非正規労働者が4割を超えている現状にあります。

また、総実労働時間ですが、勤務時間の短いパートタイム労働者が増加していることから、緑色の折れ線グラフのように減少傾向に推移しております。一方、一般労働者（パートタイム労働者以外）については、赤色の折れ線グラフのとおり2,000時間を超えてほぼ横這いで推移しており長時間労働が常態化しております。

加えて、働き方の2極化は、労働時間の差だけではなく所得や待遇にも大きな格差にも繋がっています。約2,000万人の方が非正規労働者と言われておりますが、その7割の方が年収200万円未満のワーキングプアということです。さらに、首都圏などで20～49才の非正規労働者2,000人を対象とした調査によると、年収が100万円以上200万円未満の方が31%、年収が100万円未満の方が38%となっております。そのため、非正規労働者が主稼得者の世帯では、①貯蓄がない：28%、②食事の回数を減らした：21%、③医者にかかれない：

13%という調査結果であり、非正規労働者の処遇改善が急務となっていることを認識する必要があります。なお、山形県の最低賃金は昨年より22円引き上げられ739円となっており、連合は「誰でも1,000円以上」の最低賃金を求めています。日本の平均的な年間総実労働時間である約2,000時間を働いたとしても、年収200万円未満といったレベルであります。

次に、「残業はなぜ発生するのか」について連合の調査結果ですが、①人手不足:39%、②急な仕様変更:30%などが大きなウェイトを占めており、現在の人口減少や労働力不足が背景あると考えられます。また、今年1月の統計によると、山形県の人口は前年よりも1万人減少の約113万人となっており、2060年の人口ビジョンでは何と79万人になることが予想されています。さらに、全国の15歳～64歳の生産年齢人口については、10年前と比較すると800万人減少しており大きな社会問題になっております。

一方、労働組合としても看過できない項目として、「残業手当を増やしたい」が2.3%を占めている現状もあります。自分の生活が厳しいから、少し裕福な生活をしたいからなど、仕事がないにも関わらず残業をしている方がいるということです。労働組合としても確りチェックを行い、労働生産性の向上に取り組んでいく必要があると考えております。

(2) 長期間労働による各種障害の深刻化

次に、「長時間労働による各種障害の深刻化」についてであります。現在、過労死が社会問題になっている状況にあります。「過労死」とは、働き過ぎが原因で引き起こされる死という定義にあります。最近では過重労働と脳、心臓疾患、そしてうつ病との関連性について医学的にも証明されております。なお、過労死にも2種あり、1つ目が脳内出血や心筋梗塞などの身体の症状から死に至るのが「過労死」です。2つ目は、うつ病など神経疾患が発症して自殺に至るのが「過労自殺」であり、過労死と過労自殺は区別されております。

まず、過労死については、グラフの通り毎年100人前後の方が過労死として認定されています。また右下の表のとおり時間外労働が月80時間を超えると90%を超えて急激に増えるという傾向にあります。この月80時間以上の時間外労働を「過労死ライン」と呼んでいます。

過労自殺については、グラフの通り年間100人弱の方が過労自殺と認定されています。ただ、この数字も残念ながら氷山の一角のようであり、警察庁の統計・調査では勤務問題が一因とする自殺は2,000件超としております。なお、1,980年代後半から日本で発祥した過労死は、国際的にもローマ字で表記されるようになり残念ながら国際認識されることとなってしまいました。

次に、「長時間残業と疲労の蓄積」の関連性についてですが、この棒グラフは1週間の平均の残業時間と疲労の蓄積度の調査結果であります。グラフの通り残業時間が1週20時間を超えると70%以上が疲労蓄積度は高いという回答をしております。残業時間が長いほど疲労の蓄積度が高く、そして過労死の危険性は高まるということが明らかになっております。また、1週20時間の時間外労働を月換算しますと80時間以上になり、先ほど説明した「過労死ライン80時間」にも繋がることとなります。

(3) 実際の労働時間と対策（東北電力労働組合）

それではここで、具体的に一企業における実際の労働時間について見ていきますが、今回は私が所属する東北電力労働組合の状況について紹介します。

まず、年間の総実労働時間ですが、東北電力は膨大な設備を抱える電気事業でありことから、台風や地震など大きな自然災害が発生すると設備復旧で労働時間が長くなる傾向にあり、棒グラフの通り平均すると約1,950時間で推移しております。なお、東北電力は正規社員の割合が高く（ほぼ100%）、先ほどの一般労働者（パート労働を除く）の約2,000時間とほぼ同等の労働時間となっております。

さらに、時間外労働と休暇取得の状況についてですが、青色の棒グラフの通り年間300時間前後で推移しており、時間外労働限度基準である年間360時間の範囲内であることが分かります。また、月平均の時間外労働につきましては、赤い棒グラフの通り月平均約20時間であり、限度時間の1ヵ月45時間の半分程度で推移しております。なお、後ほど説明しますが、東北電力労使は自主的に様々な労使協定を締結しており、月20時間を超える場合は改めて36協定とは別に労使協議を行うこととしております。

普通休暇の取得状況ですが、緑色の折れ線グラフの通り年間平均約15日程度となっております。東北電力の場合、普通休暇は年間20日間付与され、前年度繰越しが20日間可能なため年間保有できる普通休暇日数は毎

年付与分 20 日と繰越し 20 日間を合わせ 40 日間となります。よって、私たちの取得目標は年間 20 日間としております。さらに、次年度への繰越し 20 日間を超えた分は、切り捨てることなく積立休暇として 30 日間保有することができ傷病・疾病の治療などで利用することが可能となります。

次に、今ほど示した東北電力の労働時間などの現状において、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの確立に向け、特徴的な対策について説明します。

a) 独自協定（一般・特別）の締結

1 点目が、「独自協定の締結」についてであります。時間外労働、あるいは休日労働につきましては、当然 36 協定を締結しておりますが、その他に東北電力労使間では自主的に「一般協定や特別協定」を締結しています。「一般協定」の例としては、①平日の時間外労働は 20 時まで、②1 ヶ月の時間外労働は 20 時間までといった協定であり、20 時以降、または月 20 時間を超える場合は、改めて「特別労働協定」を締結することにしております。また、「特別協定」の例としては、①早出の時差勤務は原則として月 4 回まで、②指定休日（勤務）も月 4 日までといったことを協定しながら、労働者保護を図りながら、働きやすい職場環境を目指しています。この独自協定締結の目的は、①何時まで働くのか、②土・日曜に働き過ぎていないかを労使双方で確りとチェックをすることによって、36 協定の超過や不払い残業などの法令違反を未然に防ぎながら、総実労働時間の抑制、長時間労働の適正化を目的としております。

b) 人員計画協議と労働環境フォロー協議

2 点目が、人員の適正配置についてであります。先ほどの「なぜ、残業をするのか」での調査でもあったとおり、人手不足が大きな問題となっています。

私たち東北電力労使では、業務量と人員数の適正化は、長時間労働を抑え、労働者の安全・健康管理にも大きく影響するとともに、業務品質やお客さまサービスの向上にも繋がるものと共通の認識に立ちながら、職場人員の適正化に向けて各種対策をしております。

まず、「入口として人員計画労使協議」を毎年実施しております。人員計画労使協議とは、①「採用計画」として、全社大の業務量と退職者数などの動向を総合的に勘案して採用人数を決定。②「指標配分」業務全体を合理的な指標を用いて評価し、業務量と人員との関係を総合的に評価しております。ここでいう合理的な指標とは、山形県の面積や契約件数、鉄塔数、電線の亘長など客観的なデータを用いて、山形県は 500 人、宮城県は 1,500 人が必要などとして、各県や各事業所の人員数を決めております。

しかしながら、採用計画は今後数年間の業務を見通して採用人数を決め、配分計画は次年度の業務予測を基に人員を配分しておりますが、当初の計画・見通しに変更が生じることもあります。そのことに対応するために、「出口として労働環境フォロー労使協議」を四半期ごと年 4 回行っております。この労働環境フォロー協議は、人員計画協議による人員配置の妥当性を労働時間の実績によって事後検証し、必要に応じ対策を立案・実施するものです。フォロー対象となるのは、①3 ヶ月平均の時間外労働が 20 時間以上超過個所（独自協定の一般協定時間）、②年間総実労働時間 1,950 時間以上の事業所です。その対策の例としては、①事業所内での応援体制づくり、②臨時員の採用、③事業所間での応援体制づくり、④直近の人事異動による人員シフト、⑤採用計画への反映などであり、労使協議により業務量と人員の適正化を図っています。

c) ワーク・ライフ・バランス労使委員会

次に、「ワーク・ライフ・バランス労使委員会」についてであります。ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と「生活」の調和のことです。その実現は、優秀な人材の確保や、従業員の能力発揮によって企業の新しい価値・競争力を生み、生産性の向上につながると言われております。

実際に労使で確認している内容としては、①年次有給休暇の取得状況と取得促進策（対策：担当者間の業務調整や副担当者の育成、協力体制の構築、管理職の率先した取得など）。②所定外労働の状況と削減策（対策：ノー時間外デーや一斉退社日の設定、業務の削減と優先順位の明確化など）。③労働者の抱える多様な事情に対応した勤務制度（項目：変形労働時間制（時差勤務など）、フレックスタイム制 など）。④特に配慮を必要とする労働者に対し事業主が講ずべき勤務制度（項目：長時間労働者に対する健康管理、育児・介護、妊娠・出産、単身赴任、自己啓発、地域活動）であります。労使協議を行いながら、各種制度を誰もが取得しやすく、多様な働き方を互いに尊重できる職場環境を目指して次年度計画に反映しています。

このように、東北電力労使では、職場の業務量と人員数を検証し仕事と生活の調和を図りながら、従業員一

人ひとりが高いスキルと使命感を持って、お客さま品質と生産性の向上を目指しております。その根底にあるのは、昭和31年に日本で初めて締結した「生産性を織り込んだ生産性労働協約」にあります。

(4) 働き方改革への対応（連合としての課題認識）

次に、連合として課題認識を持っている「働き方改革への対応」についてであります。安倍政権は「成長戦略の目玉」として、「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設」など、労働時間規制の緩和を提唱しております。さらに、「同一労働同一賃金」や「長時間労働の是正」などの実現を目的に2016年9月に「働き方改革実現会議」を設置し、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」を策定しております。

a) 高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡大・・・（連合は撤回を求めている）

まず、「高度プロフェッショナル制度」ですが、労働者が労働時間ではなく仕事の成果で処遇される働き方があります。言い換えれば、何時間働こうが、働くまいが、会社が一定の賃金を支払うという内容です。また、高度専門職で一定の収入（年収：1,075万円以上）がある方を対象者としております。なお、同様な制度であった「ホワイトカラーエグゼンプション」は、平成18年に「残業代ゼロ制度」と多くの批判を受け、廃案となった経過にあります。

次に、「裁量労働制の拡大」についてであります。現在の対象者は、①労基法上の管理監督者、②企画・専門業務の方に限定されておりますが、今回、拡大を目指しているのは、①課題解決型の営業（顧客ニーズに応じた商品の開発・販売など）、②工場の品質管理（全社レベルの品質管理の企画・立案・管理など）であります。参考までに、現在の裁量労働制導入状況（企業割合）を紹介しますと、①企画業務型では0.8%（金融・保険業が高い：5.2%）、②専門業務型では2.2%（情報通信業が高い：17.0%）となっており、低水準となっております。また、現在、企画業務型の裁量労働制で働く人は約11万人おり、労働時間は1日8時間が原則となっておりますが、45.2%の事業所で労働時間が1日12時間を超えているのが現状にあって、長時間労働の是正には繋がっていない状況にあります。なお、高度プロフェッショナルとの違いは、残業代があるなど「労働時間規制の概念」があることです。

このような状況において、「連合としての考え方」についてであります。

安倍政権は、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段」としてありますが、連合は①長時間働いても残業代や深夜手当が支払われなくなる制度であること。②長時間が常態化し、過労死が毎年100人を超えている現状を見れば、労働者の心身の健康とワーク・ライフ・バランスの確保が必要であり、長時間労働を助長しかねない「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度」については、撤回を求めています。

b) 労働時間の量的上限規制と休息时间（勤務間インターバル）規制・・・（連合は規制強化を求めている）

他方、「労働者の心身の健康とワーク・ライフ・バランスの確保」の観点から、全ての労働者を対象とする、「労働時間の量的上限規制」と「休息时间（勤務間インターバル）規制」の導入など、「長時間労働を削減するための規制強化」を求めています。

まず、「労働時間の量的上限規制」についてであります。これまで説明したとおり、労基法で定められた労働時間の上限（法定労働時間）は、1日8時間・1週40時間とされています。これを延長する場合は、労基法に基づく労使協定（36協定）が必要とされますが、この36協定での延長時間は、「時間外労働限度基準」（大臣告示）に規定されています。（一般労働者の場合：1週15時間、1ヵ月45時間、年間36時間など）

ところが、この「時間外労働限度基準」には「抜け道」があります。①法律ではなく「大臣告示」であるため、「労働基準監督署が必要な助言・指導を行う」とされているものの「法的強制力」がない。②工作物の建設など事業・自動車の運転業務・新技術・新商品などの研究開発の業務・厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務が「適用除外」とされていること。③「特別条項付き36協定」を締結すれば、年間6ヵ月までの期間については、例外的に「限度基準」を超えることが出来るとされていること。さらに、この「特別条項付き36協定」については、その上限時間が規定されていないため実質的には無制限に残業させることが出来てしまいます。こういったことが、長時間労働を常態化させている原因の1つと考えており、①「時間外労働限度基準の格上げ」、②「特別条項付き36協定における上限時間規制の法定化」、③法令違反に対する罰則化など、私たち連合は求めています。なお、実際に特別条項付き36協定で締結している「年間特別延長時間の割合」は、800時間以下が80%を超えておりますが、801時間以上が16.2%となっております。

ここで、国レベルでの時間外労働の上限設定の動きについて触れたいと思います。

スライド 38 のとおり左が現行、右が政府（案）となりますが、労働基準法 32 条における法定労働時間や 36 協定での時間外労働限度基準については変更がありません。その上段の特別条項付 36 協定における時間外労働時間はですが、現行は青天井（時間上限なし）ですが、政府（案）では「年間 720 時間、月平均 60 時間」の上限を設定するとともに、繁忙期においては「単月 100 時間未満、2～6 ヶ月平均 80 時間以内」とし、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるものとなっており、連合の考えが一定反映したものと受け止めています。

他方、現行の適用除外等の取り扱いについては、自動車運転では「施行期日の 5 年後に年 960 時間（月平均 80 時間）以内の規制を適用する、建設業では「施行期日の 5 年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で 100 時間未満、2 ヶ月ないし 6 ヶ月の平均で 80 時間以内の条件は適用しない）など、課題が多く修正・検討が必要と考えております。

次に、「休息时间（勤務間インターバル）規制」についてであります。長時間労働は、労働者の「脳、心臓、精神疾患」など、危険性を高めことは、これまで説明したとおりであります。毎日の労働の後に、休息を取り、必要な睡眠時間を確保することは、労働者の心身の健康を守る上で非常に重要なことであり、当然求めるべきものです。

しかしながら、日本の労働時間規制には、「休息の確保」という観点がありませんでした。そこで、「24 時間につき連続 11 時間を保障」する「休息时间（勤務間インターバル）規制」の制度導入が必要と考えております。例えば、図の通り 24 時まで残業した場合は、翌日、本来であれば 9 時始業であります。11 時始業とし 2 時間の勤務免除で休息時間を 11 時間確保するという事です。先進的な企業については、法制化に先行して、労使協定で制度を導入している事業所もあるようです。

c) 諸外国の取り組み

次に、参考までに「諸外国での取り組み」について紹介します。EU（欧州連合）では、「基本的人権に関する憲章」において、雇用者が最大就業時間を制限する権利を持つことを基本的人権として宣言しており、イギリス、フランス、ドイツでは、①原則として週 48 時間とした労働時間の量的上限規制を導入し、②連続 11 時間の勤務間インターバルを義務づけています。そこで総実労働時間を比較しますとグラフの通り、日本が 1,719 時間に対し、フランスが 1,467 時間、ドイツが 1,368 時間であり、EU3 カ国が低いことがわかります。先ほど説明した①労働時間の量的上限規制や②勤務間インターバル規制が影響していると考えられます。

長時間労働が常態化している日本においても、「労働時間の量的上限規制」や「勤務間インターバル制度」を早期に導入し、長時間労働の是正と労働者の心身の健康、ワーク・ライフ・バランスを確保することが、各種成長戦略のベースとなるものと考えております。

また、日本は労働生産性が低いと言われております。OECD（経済協力開発機構）に加盟している 35 カ国中、日本は 20 位（1 時間：42 ドル）の低さであり、1 位のルクセンブルグ（1 時間：95 ドル）の半分以下の調査結果となっています。（※5 位：アメリカ、6 位：フランス、7 位：ドイツ）私たち労働者も、労働生産性を上げ企業収益を高める働き方を志向しなければならないと考えています。

(5) 不払い残業（サービス残業）の防止

スライドはありませんが皆さんにお願いがあります。これまで、労働法制や東北電力労働組合における取組状況、連合としての課題認識について説明しましたが、長時間労働と合わせ重要な問題があります。それは、「不払い残業」の存在であります。不払い残業とは、企業が、労働者の残業の過少申告などにより、所定外労働時間に対して支払われるべき正規の賃金を支払わないで済ませる労働の事です。連合が行った調査では、不払い残業になる原因として、①残業を申請しにくい雰囲気、②残業手当の上限があり超過分はカットされるなどが挙げられています。過去には、労働条件や就業環境が劣悪で、長時間労働や過剰なノルマの常態化、各種ハラスメントを放置するなど、従業員の人格や人権を無視した企業や法人が存在しました。私たち労働者は、労務を提供しその対価として賃金を得ることは当然の権利であります。

おわりに

最後に、連合では記載の通りフリーダイヤル 0120-154-052（行こうよ、連合に）または、023-625-0555 とい

う、労働条件などに関する相談ダイヤルを設けております。これから皆さんも社会人となりますし、現在アルバイトをされている方も多くいらっしゃると思います。その中で、休みが取れない、お金が支払われないなど疑問に思いましたら、自分1人だけ我慢すればいいではなく、自分が何か声を出すことによって周囲の皆さんを助けることにも繋がることを自覚し、是非、ご相談していただければと思います。

現在、色んな企業があります。すべてが立派とは言えない状況であります。おかしいと思ったら、我慢することなく意見を言うことも大切だということを申し上げまして、本日の講義を終わらせていただきます。本日はありがとうございました。