

はじめに

皆さんこんにちは。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齋藤と申します。出身は今ほど丁寧にご紹介をいただきましたけれども、山形県東北電力総連という所に所属をしております。こういった形で大学に出向いて学生の皆さんの前で話をする機会は初めてのことで、上手にできるか自信はありませんけれども、出来れば学生の皆さんがこれから社会に出て行く時に、何かしらの気づきであったり、参考になればなという思いで精一杯務めさせていただきますので、今日はどうぞよろしくお願いいたします。

1. 労働組合の組織紹介

それではまず、労働組合の組織紹介から入らせてもらいたと思いますが、過去の講義の中でも何度か触れられているテーマかと思しますので、この辺りはさらっと見ていければと思います。

労働組合の組織として、日本では大きく3つの階層に分かれています。企業別に組織されている単組(単位労働組合)というものがあります。例えば、私が勤める東北電力という会社には東北電力の労働組合という組織があるということですし、皆さんの身近なところでは、仙台から高速バスで通われている学生さんがいらっしゃれば、山形交通さんや宮城交通さんを使われていると思いますが、山形交通であれば山形交通労働組合というのがありますし、山形にはヤマザワという大きなスーパーがありますけれども、そこにはヤマザワ労働組合という組織があります。ちなみに、日本全体の推定組織率は17%ですが、企業の大きさによってだいぶ変わるということにして、1000人以上の企業で言えば約40%で微増の傾向にあります。一方、100人~999人の規模で言えば11%、99人以下は1%ということで、いわゆる中小、地場、零細企業と言われているところでの組織率は低調で推移している状況です。

続いて、電力業であったり交通業であったりというところの産業別に組織されたものを産別(産業別組織)と言います。そして、この産別とか単組の大きな塊が全国中央組織「ナショナルセンター」といわれる連合ですね。このような組織に分かれているということです。

せっかくの機会なので、電力総連のPRをさせてもらえればと思います。電力総連の加盟人数を見ると全国では約20万人を超える組織であり、特徴としては、組合加入率は東北電労をはじめとした多くの労使でユニオンショップ制を導入して組合加入率がほぼ100%になっている点です。ユニオンショップ制については、これまでの講義内容と重複するかもしれませんが、従業員であればその企業に雇われたらその組合に加盟しなければならないということを会社と労働組合が協定をしている制度です。この制度には歴史的な背景がかなりあるのですが、現代的にイメージしやすいところでは、労働組合とすれば、企業に入ってきた従業員=組合員になるということで、労働組合の推進力も出てくるということですし、会社側にしてみると窓口の一本化ということで、交渉や協議がスムーズに行われ、ひいては安定的な業務運営が可能になるというメリットを理解してもらえればいいのかと思います。それでは、労働組合の組織についてはこの程度としまして、続いてワークルールに移っていききたいと思います。

2. ワークルールの基礎知識

(1) 労働三権

日本国憲法では、第28条において「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、これを保障する」と規定し、働く者の団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しているというのが労働三権ということです。それぞれ3つを詳しく見ていきます。団結権とは労働者が経営者に対して対等な立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、労働組合の結成や、これへの加入など自主的に団結することを保障した権利を団結権と言います。続いて団体交渉権は、労働組合と経営者が賃金・労働条件などに関して交渉する権利、これを団体交渉権と言います。団体行動権とは、団結権・団体交渉権があることによって効果的にな

るものです。ストライキなど争議行為を行うときは、組合員または代議員の直接無記名投票で、過半数の賛成を得てスト権を確立しなければならないとなっています。

(2) 労働三法

憲法第 27 条と第 28 条の規定を受けて制定されている労働法の中心的な法律です。労働組合法、労働基準法及び労働関係調整法の 3 つの法律を指します。働く者の権利を守るために使用者を法に基づいて規律するための法律、これを労働三法といいます。労働基準法は、働く者の人間らしい生活の保障という見地（憲法第 25 条、生存権）から、勤労条件について法律で定めることを宣言し、労働基準法が生まれたという背景があります。労働組合法は、労働組合の目的として、①労使対等の関係づくりを促進して、労働者の地位を向上させること、②労働組合を組織して団結することを擁護すること、③団体交渉を通じて労働協約を締結することを助成することなどとされています。労働関係調整法については、労働関係の公正な調整をはかり、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、経済の興譲に寄与することを目的とした法律です。

(3) 安全衛生・災害補償

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、仕事が原因で病気（職業病）になったりしたことを言います。労働災害が発生した時は労基法による災害補償、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仕組みがあります。

(4) 労働協約・就業規則

労働協約は、労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して労使の代表者が署名又は記名押印したものです。就業規則については、使用者に作成制定が義務付けられているもので、労働者の労働条件・待遇を中心に服務規律などを定めています。

3. 労働時間について

そもそもこの労働時間とはということとして、広辞苑を引くと「労働者が使用者に雇用されて労働する時間」が労働時間だということですね。あまりにもざっくりし過ぎるので、自分なりの解釈を加えると、使用者、経営者の指揮命令下において自分や家族のために働き、労働力を提供してその対価として賃金を得るために働く時間を労働時間と言うということかと思えます。おそらくこの解釈で間違っていないと思えますけれども、人によっては労働時間というのは自己実現のためであったり、各個人によって当然オプションが加わるものかなと思います。続きまして、この辺りからは皆さんが社会に出てお仕事をされる時にこういったルールがあるということは頭に入れておいてもらいたいところもあって、少し丁寧に説明をしていきたいと思えます。

「法定労働時間」とは、労基法では 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していて、労基法で定められている労働時間を法定労働時間といいます。一方、「所定労働時間」とは、会社が定めた労働時間のことで、法定労働時間を上回ってはならないものです。ここに例示していますが、私が勤める東北電力という会社は、始業時刻は 8 時 40 分で終業時刻は 17 時 20 分と定めています。お昼休みということで 60 分休みますので、所定労働時間は 1 日 7 時間 40 分になっています。

続きまして「時間外労働」とはということとして、①時間外労働とは、1 日 8 時間または 1 週間 40 時間の法定労働時間を超えて労働させることを言います。法定労働時間を超えて労働させることを時間外労働といいます。後から出てきますけれども、36 協定の締結届け出が必要だというのは注意が必要だということですね。②労働基準法では、時間外労働を行わせたいときは、「36 協定」を届け出たうえで「時間外労働割増賃金」を支払わなければならないとされています。法定労働時間を超えさせて働くことを時間外労働といい、その際は割増賃金を支払わなければならないというルールになっています。

続いて「休日労働」とは、①労働基準法では「週 1 日は休日を与えなさい」となっています。この週 1 回の休日のことを「法定休日」と言います。②法定休日に労働を行わせた場合には、時間給に換算した金額の 35% 以上の「休日労働割増賃金」を支払わなければならないルールになっています。例えば、完全週休 2 日制ということで土日休みの会社があったとして、土曜日に出勤させたとしても日曜日に休日を与えるということであれば週 1 日の休日を与えている、法定休日を確保していることになるということです。複雑ですが、労働基準法上、土曜日（法定外の休日）の労働については、通常の賃金で構わない。ただし、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、通常の25%以上の高い割増賃金が必要になります。さらに、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、また更に高い50%以上増しの割増賃金を支払わなければならないというルールになっていますが、このあたりを現時点で細かく覚える必要はないのかなと思います。ただポイントは、長時間労働になればなるほど割増率が高くなるということです。なぜそうなっているのかというと、4年前に最高裁の判例が出ていまして、割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって時間外労働を抑制して、もって労働時間に関する法の規定を遵守させるとともに労働者への保障を行おうとする主旨によるものであるという背景から、時間外労働をすればするほど割増賃金が高くなるという仕組みになっているということを理解しておいてもらえればと思います。

続いて「36協定」とは、①労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者との労使協定において時間外、休日労働について定めて、労基署に届け出た場合には、法定の労働時間を超える、法定の休日における休日労働が認められる。この労使協定を「時間外労働協定」と言います。時間外労働協定は労働基準法第36条に定められている労使協定であることから、通称「36協定」と呼ばれています。なお、時間外労働時間には限度が設けられています。続きまして、②法定労働時間（1週40時間1日8時間）を超えて働かせると、労働基準法違反となって6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科せられることになっています。③しかし、36協定を労基署に届け出ることによってこの罰則が免除されることになっています。連合の実態調査から、きちんと36協定を届け出ている会社は59%しかないということで、約4割の会社はこういった協定を届け出ないで、時間外労働をさせている実態があります。労基署では事案発覚の都度、指導・勧告をして36協定を労働者の代表と締結するようというところで是正が徐々に行われているという実態です。続きまして、④2018年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることになりました。この背景は、大手広告代理店に働いていた若い女性社員の方が過労自殺をされたことが大々的にニュースになり、後に労災認定もされたということから、長時間労働による過労死、過労自殺を撲滅しようとする機運が高まっていくとともに、働き方改革の流れで上限が設定されるに至りました。その時間外労働の上限、限度時間というのは月45時間、年間にして360時間となって、臨時的な特別な事情がなければ超えることはできないということになりました。では、この臨時的な特別な事情があった場合、これはどうなるんだというのが次の頁になります。

「特別条項付き36協定」とは、①臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付き36協定（通称エスケープ協定）を労使で締結することによって、限度時間を延長することができるというものがあります。②として、①を締結する場合でも、先ほど言った限度時間があるということで時間外労働は「年間720時間、2～6カ月平均80時間以内」、やっかとして「月100時間未満（休日労働を含めて）」を超えることはできない。また、「月45時間を超えることができるのは、年間6カ月まで」になりました。これが法改正のポイントでして、以前は青天井でいくらでも出来たということです。

ちなみに、月100時間の上限について東北電力労使は、安全サイドに立って月60時間を限度、これを基本として、非常災害時の復旧対応など、やむを得ない事情の場合は「月80時間限度」までにしようということで、過労死ラインと言われている月80時間を超えないことにしています。

続きまして、36協定締結にあたって留意していただきたい事項ということで、厚労省から指針が出ています。一部抜粋ですが、「①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。②労働時間が長くなるほど過労死との関連が強まるということ。③時間外労働・休日労働をしなければならない業務を細分化、明確化するように。」と出されています。法改正もあって厚労省が発表している「過労死等防止対策白書」によると、日本の労働者1人あたりの年間総実労働時間は8年連続で減少傾向にはあるということです。ただし、法改正以降も月100時間を超える時間外労働をしている実態がまだあるということですし、業務の過重な負荷による脳・心臓疾患を発症したとする労災申請をされる方も全国では年間で800件ほどある、まだそういう実態もあるということです。

4. 東北電力労使の取り組みについて

ここからは、今回の講義のねらいとして特徴的な取り組みをしている職場の事例、労働組合の考え方という背景もあるようですので、私が所属をする東北電力労使の取り組みについて、少し詳しく紹介をさせてもらえ

ればと思います。

(1) 総実労働時間

2020年4月に東北電力と東北電力ネットワークという2社に分かれましたが、資料のグラフは、その年度別平均値を表しています。2010年度が突出していますが、これは東日本大震災時の復旧対応によるものです。それ以降は、太陽光を中心とした再生可能エネルギーの大規模な連系や、分社化に向けた組織制度等への対応により、2,000時間弱で推移してきましたが、2020年度は1,963時間ということで、震災前の水準に戻りつつあるというような実態です。

全国的な一般労働者の年間総実労働時間は2,000時間で高止まりをしている状態ですから、そこから見れば少しましな感はあるのかなと思っていますが、労使で目指しているのは1,950時間という水準です。この水準の建付けは、発電所の運転員の方などは土日交替で働くんですけども、基本的には土日祝日はお休みをして、平日1日7時間40分仕事をします。当然休暇も取るわけですから年間で20日間休暇取得をしましょうと、忙しければ時間外労働もありますので時間外労働を月20時間、1日平均すればだいたい1時間ですか、これを12カ月やるという計算で1,950時間になってくる、こういった水準にしていこうと取り組んでいます。

ちなみに連合モデルは1,800時間を目指していきましようということで今目標に掲げて取り組みをしています。東北電力労使が1,800時間に近づくためには、時間外労働を月20時間から10時間に半減させるような取り組みをしていかなければいけないというレベル感です。

(2) 休暇・時間外

折れ線グラフは普通休暇+時間休暇の実績です。2020年度は15.5日でした。これが多いのか少ないのかなんですけども、北海道から沖縄まで10電力会社があってその中で実は最下位だということで、関西ですと18日~19日ぐらい、年間20日のうち、ほぼ消化している会社もあるということです。その違いがなぜかということで我々もいろいろ分析をしたり、話を聞いてみたりしてみました。関西電力の組合役員の方に聞いたら、やはり労働組合の役員を中心に休暇を取りましようということを何年も前から口酸っぱく言ってきたという経過もありまして、この辺りが大きく影響してくるのではないかと思います。皆さんも社会人や勤め人になればたぶん同じことに直面することになると思うんですけども、労働組合として社員の皆さんにしっかりと年次有給休暇を取得しましようと言うんですけども、結構多くの方が忙しくてとても休めないですとか、休んだ分仕事が溜まってしまって翌日大変になるので休みたくないですとか、周りに迷惑をかけるのが嫌なのであまり休みたくないという方も結構いるんですけども、この状態を良しとしているといつまでも改善されないということで、東北電力の労使としては数値目標を掲げながら今取り組んでいます。

例えば、お互い様の精神でしっかり取りましよう、職場全体の業務スケジュールということで、皆さんもアルバイトをされていると誰がいつ休んでとか、誰がシフトに入るとかあると思いますけれども、それをなるべく早い段階でスケジュール調整をして休みやすいような仕組みにしていこうとか、これは結構企業あるあるなんですけれども、うちで言う特別管理職って一般的には部長級ですかね、特にえらい人と言うんですか、こういった方々が実はあまり休暇を取らないということで、そういった方が休まないとその下にいる人はなかなか休みを申請しづらいというのもあるので、是非えらい人ほど率先垂範して取ってくださいということ呼び掛けています。こういった形でうちの休暇の実績を紹介すると、休みにくい会社と思われてしまってもまずいかなということで、全国平均で言うと約10日程度なんです。決してうちの会社が休暇取得に問題があるということではないということでフォローをさせていただきたいと思っています。

棒グラフは時間外労働の月平均でして、2020年度は24時間ほど。全体で見れば決して多過ぎるという感じはしないんですが、部門毎に違いがあって常態的に高時間外が問題の所も実はあるということで、後で出てきますけれども、こういった事業所だったり職場単位で労働時間の実績を労使で確認をして過重労働にならないような対策を打っています。

(3) 独自協定

先ほど36協定について説明をさせていただきましたけれども、東北電力の労使ではということで、例示していますけれども、例えば平日の労働であれば午後8時までにしましようですとか、時間外は月20時間までにしましようとか、早出出勤ということで8時40分が始業時刻なんですけれども、いろんな工事の時間の都合とか

で朝7時ぐらいから仕事をしなければいけないというケースもあつたりするんですけども、それも月4回までに原則しましょうとか、これは法律で決まっている話ではないんですけども、独自ルールとして独自の協定を結んでいます。これはどういう目的なのかということですけども、1つは36協定の数値を超える恐れはないのかというフィルターを掛けておきましょうということもあります。また、時間外労働をする業務内容として適切なかどうか、翌日の仕事でもいいのではないのかということも労使双方で自主的にチェックしていきましょうと、こういった目的でやっています。

(4) 労使協議

続きまして、労使協議についてです。これも特徴的な取り組みなんですけど、職場の労働時間だったり、業務の忙しさというのは端的に言ってしまえば、業務量と人との関係に大きく左右されると思うんですね。皆さんもアルバイトとかされている方は分かると思いますが、アルバイト先での仕事の忙しさだったり、働く時間の長短というのは、その仕事量とシフトに入っている人員で決まるわけですね。その辺りを東北電力の労使では協議をしています。入口、出口という2つの協議体があるんですけども、入口協議で言うと、例えば山形県内にはいくつか事業所がありますけれども、例えばこの大学前の道路にいっぱい電柱が建っていますし、その電柱の上には樽のような変圧器と言う設備が乗っています。各事業所には、配電線を保守する配電課という部署があります。青い作業服を着て、黄色の車に乗っている人たち見かけることがあると思いますが。その部署は、山形だろうが酒田だろうが米沢だろうが基本的にはみんな同じ仕事をするわけですよ。そうなった時に酒田に何人配置して、米沢に何人配置して、山形に何人配置してをどのように決めるかなんですけども、適当では困るわけなので、会社と労働組合では、今ほど例示した配電課であればその事業所のエリアの電線の長さであったり、変圧器の数であったり、こういった物を基準にして長かったり多ければそれだけメンテナンスの仕事が多くなるということで、ある一定の計算式に基づいて酒田には何人、米沢には何人と決めているということです。ただこれはあくまで一つの指標、物差しでして、それによらない例えば米沢で大規模な工事が翌年度に予定されているとなればプラスアルファで人員配置をするというやり方をして翌年度の人員計画を決めて、その妥当性等を協議しています、これが入口協議ですね。出口協議というのが、今ほどの人員計画協議で決定した人員配置、計画が果たして本当に妥当であったのかということをしばらく時間が経った後に労働時間の実績から検証をかける仕組みをいいます。フォロー対象として、ルールを記載していますが、職場全体の時間外が3カ月平均で20時間を上回ったケースであったり、年間総実労働時間で1950時間を上回った所を対象にして。例えば台風が来て忙しくなって時間外が増えたとなれば、来年台風が来るかどうかは分かりませんから経過観察をしましょうとなりますし、そうではなくて何かしら特別な要因があつてこれからも長時間外が続くそうだとすれば、臨時員さんを採用したりして過度な業務繁忙、長時間外にならないような仕組みを入れています。

手前味噌ですけども、これだけ業務量と人に関してここまで丁寧に会社と組合が協議をしているところは、極めて稀だと思います。実はこの協議は労力双方に相当の労力がかかるんですけども、うちの会社の背景はライフラインを担っているということで自然災害が一度起きると、どうしても長時間労働が常態化するということもあつて、労力は掛かるけれどもこういった仕組みを長年大事にしてきたという歴史があるのではと思います。

(5) ワーク・ライフ・バランス労使委員会

これはどういった目的で労使委員会をやっているのかということ、社員が安心して働ける環境の整備などにより、「仕事」と「家庭生活、自己啓発、地域活動などに必要とされる時間」とが、バランスよく組み合わせた「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現し、従業員一人ひとりが心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分に発揮し生産性向上に寄与することを目的としています。では具体的にどういったものを労使で確認しているかを少し見てもらった方がイメージしやすいのかなと思います。①労働時間・普通休暇実績の推移ということで、先ほどは会社全体の平均値を見てもらいましたが、労使委員会の中では各事業所・各課の実績、来年の見通しなどを確認しています。

②特別休暇（普通休暇によらない有給休暇）の取得状況も確認しています。一般的にイメージしやすいのは、冠婚葬祭がらみの特別休暇があつたりしますが、うちの会社の特徴的なのは転勤族ですから、転勤した

時に引越し準備もそうですし、お子さんの学校手続きなどもしなければいけないということで、転勤休暇という特別休暇があります。それから、配偶者の出産休暇、子の看護、介護休暇であったり、ボランティア休暇などもあります。これらがしっかりと取得されているのか、取得されていないとすればなぜ取得できないのかということをお使で確認しています。

続きまして、③積立休暇（普通休暇を最大30日まで積み立て可）の取得状況を確認しています。うちの会社は年間20日普通休暇が付与されるということで、当然それを全部使ってしまうんですけども、必要な分を余らせて積み立て、何か病気になった時に使えるようにということで貯めておくこともできます。それが最大30日までということで、この取得状況も確認しています。ちなみに、健康診断の再検査であったり、家族の介護であったり、社会福祉・地域貢献などにも使えるようなものになっています。

続きまして、④リフレッシュ休暇（連続休暇を推進）の取得状況の確認もしています。平日1日だけ休むということではなく連続して、例えば月曜日から金曜日まで連続して休んでもらったりですとか、それが難しければ土日の前後ということで木金または月火ということで4日間連続というように。毎年のようなのは、自分の普通休暇・積立休暇を使うんですけども、そういったものの取得状況を確認しています。

続いて、⑤勤続慰労休暇（勤続満30年・旅行券支給）の取得状況も確認しています。勤続満30年の方に特別休暇ということで8日間与えて、旅行券も支給してリフレッシュしてもらおうということなんですけれども、私もあと2、3年すればこれに該当してきますので、愛する妻とリフレッシュしてきたいなと思っています。

続きまして、⑥フレックスタイム制度の利用状況ということで、通常1日に働く時間や始業就業時刻というのはあらかじめ決められていますが、「今日は急ぎの仕事がないので早めに帰りたいな」とか当然ありますし、別の日は「今日はイベントの企画を集中して考えたいけど、残業してまではちょっと気が引けるなあ」とか、それぞれの日によっての働き方があるということ。この制度は一定期間、当社では1カ月間で働くべき総実労働時間の中で、各人が毎日の始業終業時刻を決められる働き方を言います。会社は1カ月160時間という総実労働時間をAさんに与えまして、Aさん「ペース配分は自分に任せて下さいね」ということで、1日目は急ぎの仕事がないから早く帰って自己啓発の時間に使いたいということであれば6時間働いて帰ることができますし、2日目はイベントの企画をやりたいので今日は8時間30分働くというように、自由度が高まる働き方ができます。ただし、適切な労働時間の管理が前提となります。うちの会社では、必ず勤務するコアタイムがあります。10時～15時30分まで昼休憩を挟みますけれども、必ずこの時間は仕事をしてくださいと、それ以外であれば7時～10時であればいつ出社してもいいですし、15時30分～20時の間であればいつ退社してもいいですよという制度です。利用状況ですが、概ね好評で社員の8割程度がフレックス勤務を行っています。特徴がありまして、本店・本社は仙台市にありますし、支店・支社が山形市をはじめ県庁所在地にそれぞれの地域の支店・支社があります。ここでは始業時刻以外を選択する割合が増加していて、特に本店・本社に勤務されている方では5割以上が8時40分以外を選択して働いています。一方、第一線ということで、この辺りで言えば酒田・米沢あたりが該当するんですけども、通常の始業時刻である8時40分を選択している方が多いです。どうしても第一線では対お客様ということがあって一般的に企業が動きだしたり、家庭生活が動きだす9時ぐらいには職場にいて仕事をしていないと、なかなか仕事がまわっていかないということで。一方、本店・本社は比較的、企画・立案ですとか自分の一日の業務スケジュールを組みやすいものですから、フレックス勤務がやりやすいような特徴があります。

続きまして、⑦育児休職制度（子が3歳まで）の利用状況です。男性は3.8%、女性は97.8%ということで女性が多くて男性が少ないというのは全国的な傾向なんですけれども、果たしてこれが少ないのか多いのかは、他企業の水準を見てみないと分からないということで調べてみました。一般的な水準で言うと男性が6%、女性は83%ということですから、男性でいえばまだまだ少ないということにして、なかなかこの辺りは労使の課題として男性ももっと活用するような雰囲気づくりから今始めていて、1カ月休んでもらったりとかして事例を積み重ねていって、みんなお互い様精神でやりましょうという取り組みを今やっています。

続いて、⑧短時間勤務制度（子が小3まで）の利用状況です。男性で0.3%、女性52%ということで一見すると少なくてもあまり意味がないような制度に見えてしまうかも知れませんが、短時間勤務にするとどうしてもその分賃金も下がってしまうというところから、フレックス勤務で始業終業時刻を調整することによって学童に預けたりの対応も可能になるということもあって、こういったような数値になっています。

続いて、⑨在宅勤務の利用状況ということで、例えば発電所の運転をされている方は現場にいませんと運転業務はできないのでそういった方々を除きますし、新卒1年目の方は自分でなかなか業務を進められないということで除くんですけれども、それ以外の方であれば全員が対象になっています。勤務場所は自宅であったり、転勤族が多いので社宅であったり寮、あとは実家ですとか。在宅勤務をやるにはICT環境が整わないとフルスペックではやれないというところもあって、現状としては、1日の勤務場所の混在を認めるということで、例えば午前中は自宅で資料作りをして午後から出社して社内ミーティングであったり、業務端末を使ってシステム入力をしたりということで混在をしています。回数については、以前は回数制限があったんですが、どんどんやっていきましたということで制限をなくしました。これはちょっと企業PRみたいになって恐縮なんですけれども、これから求める我々の会社の働き方ということで、現状、仕事は紙ベースが主流で会社に出勤してみんなでデスクに向かってパソコンを開いて仕事をするというのが普通なんですけれども、これからはペーパーレスを徹底して行って、いろんなシステムが入った社給スマホを入れたり、オンライン会議をやったりして働く勤務場所の制約をなくしていこうということで、在宅でもいいですし、サテライトオフィスということで、例えば山形に勤務されている方も酒田に自宅があればそこに事業所があるわけですから、どこかの会議室を使ってそこで働いてもいいんじゃないかということ。下の図に黄色い車と青い作業服の方がいますが、今は自宅から一度会社に出社をして、そこから会社の車に乗り換えて現場に向かうということなんですけれども、これも直行直帰を認めてしまえば、通勤時間の1時間なり2時間をカットして、自分の生活時間に与えたりということが出来ますから、こういった働き方をめざして今我々は取り組んでいます。

続きまして、⑩勤務間インターバルの状況でして、まずは勤務間インターバルとは何かということなんですけれども、これまでの過重労働による健康障害防止および長時間労働是正のため、労働時間を削減する施策がとられてきました。一方で、勤務間インターバルは、所定労働時間終了後に継続して業務を行い、勤務が深夜に及んだ場合に、勤務終了から次の勤務開始までの間に、十分な休息时间（インターバル）を確保することで、過重労働による健康障害防止および長時間労働の是正をしようとするものです。先ほど36協定のところで上限時間ができましたという説明をしましたが、それ以外にも例えばうちの会社も結構あるんですけれども、何かしらの設備トラブルがあって復旧しなきゃいけないという時に深夜2時ぐらいまでお仕事をするケースもあるんですね。従来は深夜2時まで働いて翌日8時40分に始業スタートですから、その間ほとんど睡眠時間も取れないまま働かなきゃいけないという実態があった。もちろん所属長や管理職が配慮をして朝遅めでいいからとか、何も予定がなければ休暇ということも当然あったわけなんですけれども、それをしっかり制度化したのがこの勤務間インターバルという制度です。インターバルは9時間を基本とします。例えば、先ほど言ったように深夜2時までお仕事をした方がいるとすれば、インターバルは9時間ですから次の日は朝8時40分じゃなくて、午前11時に出て来て下さいという制度ですね。8時40分から11時までは勤務時間になっていますけれども、では賃金はどうするんだということですが、8時40分から11時までは勤務免除という扱いで賃金は支払われます。ただし、一部適用除外はあります。電力の安定供給に必要な業務に携わる場合や、その他のやむを得ない特別な事情があると判断した場合は適用除外になります。例えば深夜2時まで及んで翌日11時からでいいよと言ったけれども、朝方6時に大きな地震があったりして停電が起きてしまったとなれば、速やかに復旧させなければなりませんので、その時は適用除外にして出てきてもらうということを労使で取り決めしています。

5. 労働組合の取り組みについて

それでは次に労働組合として今独自でやっている活動ということで、「労働時間管理しっかりキャンペーン」といったものをご紹介させてもらいたいと思います。12月から年度末の3月にかけて、4カ月にわたって取り組んでいます。具体的に何をしているかというと、各事業所単位で職場総点検資料ということで、過去の誤った事例の紹介ですとか、あとは始業時間前、昼休みにお仕事していませんか、というような、注意ポイントの読み合わせたりをやっている。あとは法令順守の理解活動ということで、先程出てきた労基法の話ですとか、36協定のルールですとかの理解活動をしたり、労働時間の適正管理に向けた労使の意見交換などに取り組んでいます。

6. 日本人は働きすぎ？

では、最後に参考ということで、「日本人は働きすぎ？」というテーマでいくつか触れて終わりたいと思います。厚生労働省が発表している「過重労働防止対策白書」の資料を見ると、週49時間以上働いている各国の割合ということで、日本は欧米に比べると非常にその割合が高いということで、それ以外のいろんなデータを見ても、やっぱり間違いなく日本人は働きすぎなんだろうということです。なぜ働きすぎなのかということで、よく言われる説がいくつかありますが、例えば、長年の慣習で残業が当たり前というように考えていないか、何かしらの予定があっても頼まれると仕事を断れないということで残業に繋がったり、休暇を削って仕事に出てきてしまったりとかあるのではないかな。あとは、我慢や苦労は美德ということで、こういった感覚を持っていらっしゃる方は上の世代に多い感じがします。それからアナログな慣習だったり、昭和な働き方が良く言われるところなんです。

ただ、本当にそれだけなのか、企業側だけの問題なのでしょうか。最後のスライドですけれども、ロンドンではということで、私、2年前に海外のエネルギー事情視察ということで、ロンドンとパリに研修に行かせてもらいました。コロナ前でしたので行けてラッキーでしたけども、その経験からの紹介ですが、ロンドンでは、平日昼間に大通りの交通を制限して、水道管工事であったり、電線工事をしていますということなんです。例えばこれを日本に置き換えてイメージをしてみると、例えば、山形駅から山形大学までと言え、山形県の中では、比較的大きな通りで、これを日中の時間帯に通行止めにしてしまって、そこは車が入っていきませんよ、ですとか、あとは片側全部を塞いでしまったりということ、企業がやるとするとどうなるかということで、恐らく苦情の嵐で、怒られますね。とんでもない、と。日中じゃなくて、交通量の少ない夜にやったらいいだろう、こういうふうに当然言われて、とてもやれない。ただ、ロンドンでは、やらなきゃいけない工事があるんだったら、日中だろうがなんだろうがやるのが普通というか、それが工事業者だったり、そこで暮らす市民にとって当たり前の世界で、誰も何も思わないということです。もう1つ、水道・電気メーターの交換は日にち指定のみで、時間指定はありませんということですね。日本はどうかということで、水道はちょっと分かりませんが、日本の電気メーターは、多分2時間程度の時間指定が許容限度ではないかと思います。それでもおそらく、「仕事が忙しくて待ってられない」とか、「子どもの送り迎えがあつたりして、何時何分に来てくれ」というように、当然苦情に繋がるだろうと思いますけども、ロンドンでは、1日お家で待っているというのが、当たり前なんだそうです。

皆さんに考えてもらいたいと思いますが、日本のある企業が、従業員の労働環境改善のために、「夜の営業は止めます」「日曜日は営業しません」とか言ったら皆さんどう思うかということなんです。スーパーとか、ドラッグストアとか、結構いろんな時間帯に使うと思いますし、あとは私も使っていますが、アマゾンとか配送、こういったところが、「夜はやりません」「日曜日は従業員を休ませたいのでお休みをします」と言ったら、皆さんどう受け止めますか、ということです。若い方がこれをどう受け止めるのか聞いてみたいなと思いましたので、時間が許せば後で聞いてみたいと思います。

最後に、「日本人は世界最強のクレーマー？」と入れましたけれども、この表現も、2年前にエネルギー事情視察に行ったときに、日本人のガイドさんが2、3人ついてくれまして、その方と色々な雑談をするなかで聞いた話なんですけれども、日本だと、「おもてなし」ですとか、サービスが重要みたいなこともあって、ただ行き過ぎて、「お客様は神様」みたいな精神を、当然だと思っていられる日本人が、海外旅行だったり、海外にお仕事で出向いていったりすると、その方が海外のサービスだったり営業形態に対して、クレームを言う方が多いということで、海外では、日本人＝大変なクレーマーと扱われている実態もあるということです。平日昼間の工事ですとか、サービス業の時短・土日休みをすれば、当然不便にはなるんですけれども、このあたりを少し変えることができれば、『過剰サービスが当たり前 → 不便の寛容』ができれば、日本人の働きすぎ文化も変わるのではないかなということで、サービスを受ける側の我々の意識も実は大切ですね、ということをお話し添えて、時間になりましたので終了いたします。ご清聴いただきましてありがとうございます。