

春のシンポジウム 4月20日(日)

於: 静岡労政会館および Zoom

労働時間問題をめぐる政策対抗 ～「働き方改革」は何処へ

基調報告: 鷲谷 徹 氏 (中央大学 名誉教授)

現場報告①「時短 10 分を勝ち取る」JMITU 河合連合支部 鈴木氏

②「教員の働き方改革」全教静岡 長澤氏

【基調報告の概要】

○2015 年 クリスマス 電通 高橋まつりさんの過労自殺

・電通 鬼十則 (吉田元社長の遺訓)

「5. 取り組んだら「放すな」、殺されても放すな、目的完遂までは…」

○過労死認定基準のポイント

・発症前 1 か月間に 100 時間又は 2～6 か月平均で月 80 時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い

・2021 年・追加基準

労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価

○何故過労死するほど働くのか

・所定労働時間ではこなせない過大な業務量!

I 法的枠組みの脆弱性

労働時間原則 週 40 時間 1 日 8 時間

休日休暇原則 週 1 日休日

年次有給休暇 10～20 日

しかし、多くの例外、弾力化規定

時間外労働、休日出勤

変形労働時間制

管理監督者除外規定

II 違法・異常長時間労働の蔓延～「ブラック」企業

III 労使関係要因

・日本の企業社会の存在～企業間、労働者間競争のもとでの「強制された自発性」

・企業間競争を乗り越えられない企業内労働組合

○改定労基法の罰則付き上限規制の問題点

1. 緩すぎる上限時間

・過労死認定基準と同様～過労死容認?

・抜け穴の存在～実際には 80 時間×12 か月＝年間 960 時間の時間外労働・休日出勤が可能

2. 適用猶予・除外職種・産業の存在

建設事業、自動車運転の業務、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業は 2024 年 4 月以降適用

新技術・新商品等の研究開発業務は一般に不適用、医師も部分的不適用

公立学校の教育公務員は給特法により時間外勤務手当及び休日給不支給、労働時間規制事実上なし

○国際比較からみた日本の長時間労働の本質

① 企業社会の下で、労働者間競争をあおりつつ、際限なき合法的・非合法的・脱法的長時間労働を「自発的」・非自発的に行う。

② 労働基準法の決定的弱点＝時間外労働の上限規制の弱さ。36 協定による「合法的」な長時間労働と、賃金不払い残業という本来罰則が適用されるべき非合法的長時間労働、及び「名ばかり管理職」という脱法的長時間労働の三面。

・ILO の労働時間条約を一切批准できない日本の労働時間法制

○なぜ労働時間を短縮すべきか

(1) 労働者の健康確保

(2) 労働者の家庭生活改善

(3) 労働者の自立・社会参加・成長

(4) ワークシェアリング

(5) 余暇生活の充実を通じた経済活性化

(6) 生産性・品質向上、優秀な労働力確保

(7) 公正な国際競争実現

○労働時間短縮のために何をなすべきか

・労働基準法の遵守

・36 協定の本来の趣旨を実現するための労働者代表：労働組合の役割

・ブラック企業を許さない社会的規範・良識

・労働基準法の改正：

1 日 7 時間、週 35 時間制へ

時間外・休日労働の絶対的・上限引き下げ

時間外・休日労働賃金割増率引上

高プロ等「弾力」制度の廃止・縮小

勤務間隔時間法定

*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町 55 番地 静岡交通ビル 3 階 301 号 (静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>