

長時間労働問題と是正に 向けた連合の取り組み

かとう くみこ
加藤 久美子

連合・労働条件局・次長

はじめに

連合は2005年11月17日～19日の3日間、昨年引き続き「不払い残業」相談ダイヤルを実施した。昨年は、「悪質なケースは告発も辞さず」という方針が大きく報道され、4日間で443件を受けたが、今年は113件であった。しかし、内容的には長時間労働や不払い残業の強制を訴える深刻な相談が大半だった。

悪質な事例として、「終業時刻にタイムカードを一斉に打刻させられ、以後、深夜まで残業をするが時間外手当は全く支払われない」、「残業代を払ってほしいと言ったら、明日から来なくて良いと言われた」、「三六協定の限度時間が上限のようになっていて、それ以上は申請できない」等々。さらに、「不払い残業」に加えて、「深夜に帰宅後、3～4時間の睡眠で、再び出勤する夫の体が心配」、「毎日23～24時まで残業させられ、休日出勤も強制される。振替休日の制度はあるが、実際はとれない」という過重労働の相談もあった。

連合は、「職場で不払い残業が横行している」という組合員の訴えを受けて、2002年秋から、「不

払い残業」問題を本格的に捉えて運動を展開してきた。春季生活闘争方針においても、「適正な労働時間管理の協定化」をすべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」の一つとして設定した。各単組・職場で職場点検活動を行い、問題点について労使交渉し、労働協約として整備する取り組みを進めた。併せて、「不払い残業は法律違反」というキャンペーンを行って、世論喚起に努めてきた。

本稿では、連合のこれまでの取り組みや各種調査からみえてきた職場の実情、長時間労働の是正に向けた取り組みについて報告したい。

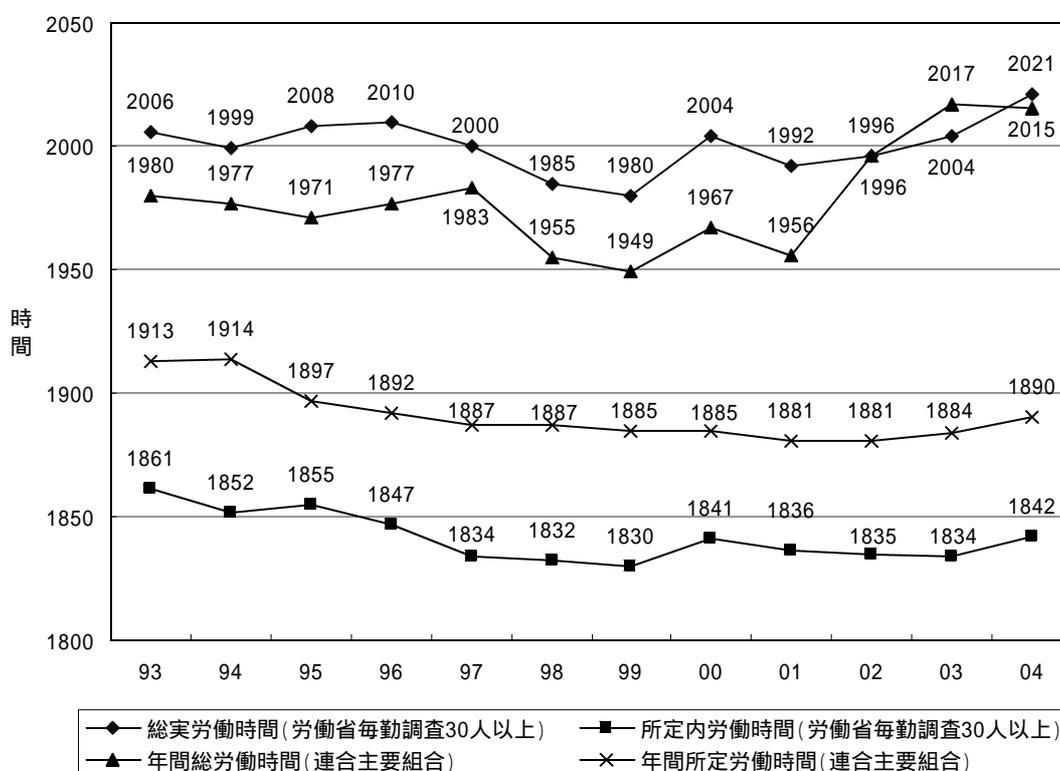
連合組合員の労働時間の現状

労働時間が再び増加している。政府の統計では日本の雇用労働者の総実労働時間は1800時間台となったとされているが、その実情は週35時間未満で働くパートタイマーの増大が平均の総実労働時間を押し下げているだけである。週35時間以上働くフルタイム労働者の総実労働時間はゆうに2,000時間を超えている。連合傘下の労働者の労働時間も同様で、労働時間は増加傾向にある。

連合は年間総実労働時間1,800時間を目標に中期時短方針を策定して取り組んできたが、1993年に2,000時間を下回って以来、1,900時間台を維持してきた総実労働時間も2003年には再び2,000時間を超えた。そして、2004年の総実労働時間は主要組合^(注1)では2,015時間と若干減少したが、登録組合^(注2)では2,029時間である(図1参照)。

総実労働時間の増加は、時間外労働が増加する一方、年次有給休暇の取得日数が減少したためであるが、その背景には、長引く不況のもとで雇用リストラや一般労働者のパート・派遣労働者等への置き換えが進み、フルタイム正社員の長時間労働化があると推察される。

図1 年間労働時間の推移



また、連合の組合員を対象に2年毎に実施している「生活アンケート調査」(2004年調査)をみると、2004年6月の時間外労働の平均は21.7時間だが、時間外労働をしている人に限った平均値では27.6時間で、60時間以上の長時間残業をしている人も6%存在していた。これらの結果は2002年、2000年調査とあまり変わらない。この時間外労働時間を年代別に比較すると、20歳代後半男性および30歳代前半男性が長時間働いていることがわかる(図2参照)。2002年調査と比較すると、20歳

代で時間外が増えており、50歳代で時間外が減少している。

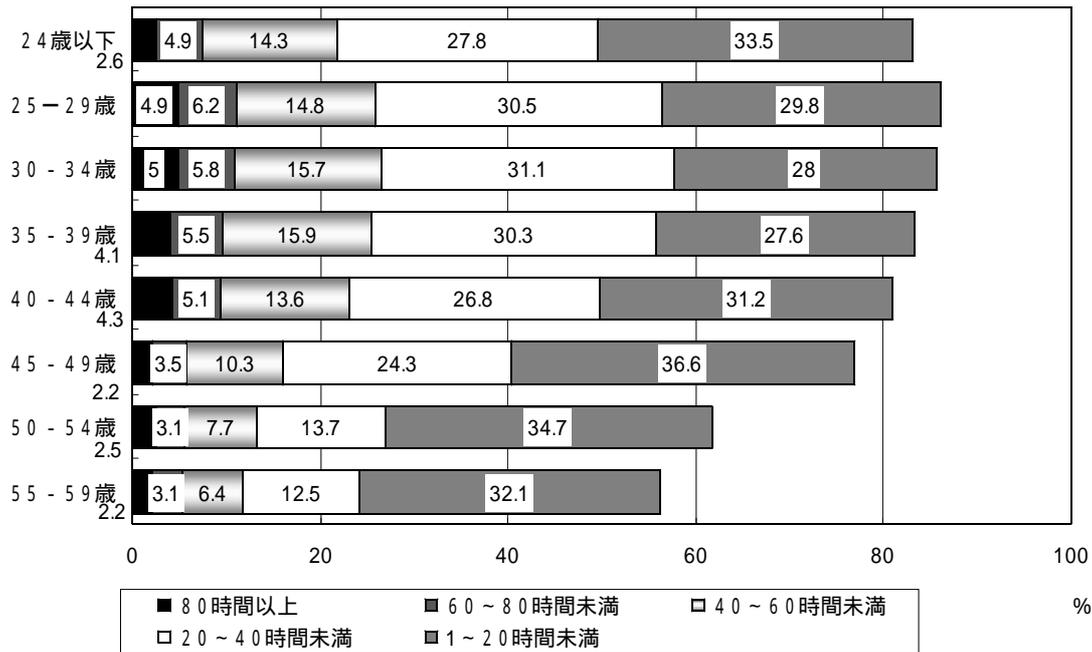
連合「生活アンケート調査」からみえる時間外労働の実情と精神的ストレス

さらに、同調査では4人に1人(26.3%)が休日出勤をしており、「休日出勤あり」の比率は時間外労働が長くなるほど増え、50時間以上時間外

をしている人の5割以上が休日出勤をしていた。また、仕事を家に持ち帰ってしている人は「よくしている」「たまにしている」をあわせて、3人に1人となっている。長時間残業をしている人は、

職場での時間外、休日労働に加えて、自宅でのいわゆる「ふるしき残業」(持ち帰り残業)をしている。

図2 年代別の時間外労働時間(男性)



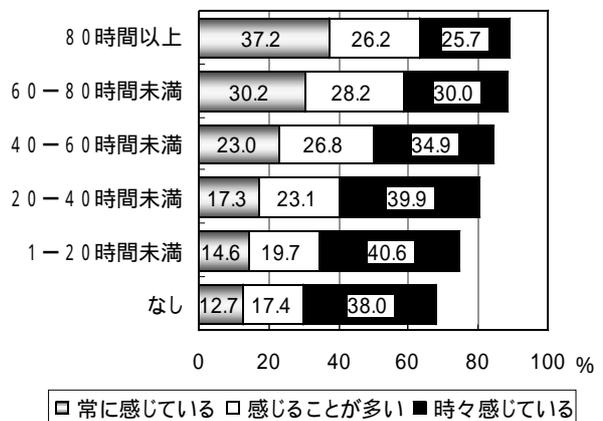
資料出所：2004「連合生活アンケート」調査

また、仕事上で精神的なストレスを「感じている」と答えた人は77.5%にのぼっている。時間外労働の長さによってストレスを感じている人の割合が増え、1カ月の時間外労働60時間以上では約9割の人が「感じている」と答えている(図3参照)。また、ストレスを「感じている」を年代別にみると、男性では30歳代後半から40歳代前半がピークとなっており、中堅層でストレスを強く感じていることがわかる。

ストレスを感じる理由の1番は「仕事量が多すぎる」(39.9%)で、2番は「長い時間神経を集中する」(33.4%)、3番は「職場や仕事の将来が不安」(29.5%)、4番に「働く時間が長い」(25.2%)があがっており、仕事上のストレスと労働時

間の長さ、仕事量が密接な関係にあることがうかがわれる。

図3 時間外労働とストレス



資料出所：2004連合「生活アンケート」調査

職種別では、男性の場合「仕事量が多すぎる」は専門・技術職で多く(46.3%)、運輸職では「長い時間神経を集中する」(64.6%)「働く時間が長い」(43.0%)「拘束感がある」(25.2%)が多い。女性では、「仕事量が多すぎる」「長い時間神経を集中させる」をあげた人が専門・技術職(各々49.2%、39.2%)に多い。

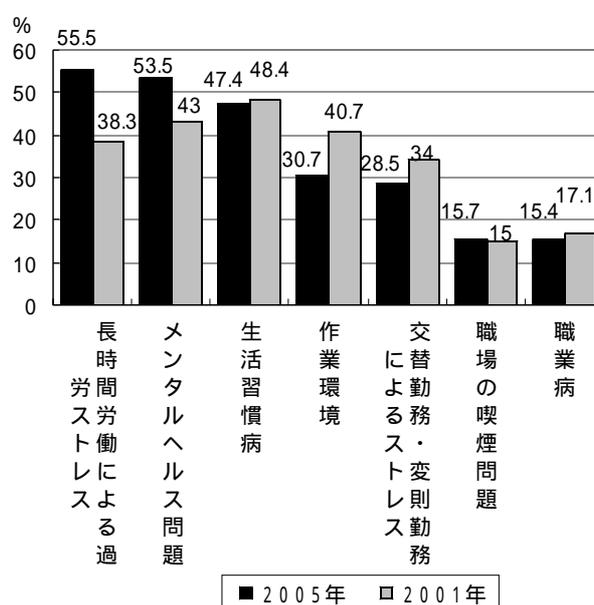
連合「安全衛生に関する調査」からみえる過重労働の実情

仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神障害を発症したり、不幸にも自殺して労災請求・認定される件数が増えている。組合員の長時間労働による体や心の健康が懸念されるが、2005年2月に実施した連合の「安全衛生に関する調査」はまさにこの懸念を裏付けるような結果となった。

連合は1992年以来、3～4年毎に「安全衛生に関する調査」を実施しているが、2005年調査によると、組合員の8割が健康に対して関心を抱いている。特に「長時間労働による過労ストレス」、「メンタルヘルス問題」への不安が高く、前回調査に比べ、大きく増えていることが明らかとなった(図4参照)。業種別にみると、「長時間労働による過労ストレス」は情報・サービス等(69.5%)と交通・運輸(64.4%)で特に高く、「メンタルヘルス問題」は情報・サービス等(67.5%)と資源・エネルギー(60.8%)で高い。特に公務・公営では「メンタルヘルス問題」が70%にのぼり、次いで「長時間労働による過労ストレス」(54.1%)があがっている。

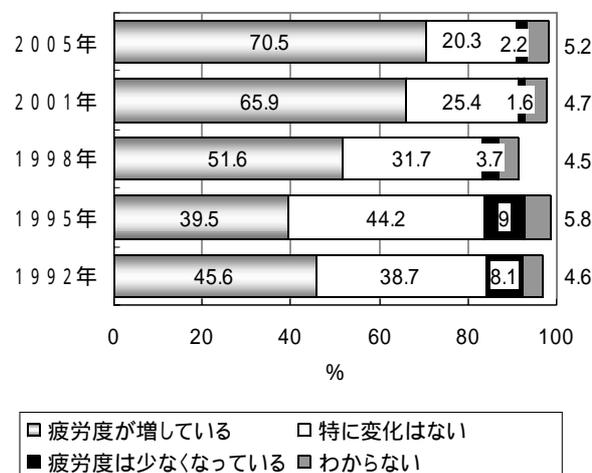
また、過去3年間に発生した業務上疾病について、回答組合の6割で何らかの業務上疾病が発生していた。発生したものでは「ストレス・精神障害」(39.1%)と「腰痛症」(38.6%)が大半を占める。さらに、最近増えている業務上疾病でも

図4 組合員の健康への不安



資料出所：連合「安全衛生に関する調査」(2005年)(3つ以内選択)

図5 過去3年間の職場の疲労度



資料出所：連合「安全衛生に関する調査」(2005年)

同様に、「ストレス・精神障害」がトップで33.3%であった。

同調査では、職場の疲労度についても尋ねており、過去3年間に「疲労度が増している」という回答は70.5%を占め、調査を重ねるごとに増加している(図5参照)。そして、過労が原因と思わ

れる問題について、35.3%が「何らかの問題があった」と回答しており、その内訳は「疾病があった」(21.2%)、「事故があった」(7.1%)、「その他の問題があった」(15.2%)である。さらに、過労が原因と思われる問題があった事業場のうち、「過労が原因と思われる休業者があった」と「過労が関連している休業者があった」のいずれかを選んだ事業場は78.9%にのぼり、「死亡者があった」も11.8%と深刻な状況を物語っている。

そして、過労をもたらした原因についての設問では、「仕事量・密度の拡大」が64.0%、次いで「時間外労働が多い」(59.9%)となっている。

まさに、この調査結果は、組合員の健康と安全を守るために、労働組合に対し長時間労働問題をこれ以上放置しては行けないと迫ってくる内容である。

長時間労働対策

(1) 適正な労働時間管理・各単組の取り組み

長時間労働の実態は待ったなしの状況である。過労死をした組合員の遺族から、「会社から時間外労働の通告を受けるだけで、長時間労働を回避する義務を怠った」として、労働組合が訴えられた事件があった。労働組合は「不払い残業」撲滅に続いて、長時間労働を是正する取り組みを進めていかなければならない。

連合として単組を訪問し、不払い残業の撲滅に向けて適正な労働時間管理の取り組みに関するヒアリングをしたことがある。2003年の夏に実施し、事例集としてまとめたが、長時間労働対策としても有効な取り組みが行われていた。詳細は「適正な労働時間管理の取り組み事例集」(連合のホームページにも掲載)をみていただきたいが、その中から特に印象に残った単組を紹介したい。

時間外労働の発生を極力防ぎ、「所定内労働」を維持している「T労組」では、三六協定を業務と人員を絞って限定的に締結し、時間外労働が必要となった時も組合が本人の意思と健康状態を確認した上で、勤務延長に同意していた。そして、実際に時間外労働が発生しても30%の割増分だけを金銭で支払い、1ヵ月以内に代休時間(日)として取得、1ヵ月以内に代休が取得できない時は130%の割増賃金を支払うとする労使協定を結んでいた。また、時間外労働が発生しやすい営業部門と研究開発部門に、それぞれ時差出勤とフレックス勤務を導入し、労働時間の短縮をはかっていた。フレックス勤務の対象者で、長時間労働になっている人に対し、時間管理ができる人間しかフレックス勤務はできないと労働組合としてフレックス勤務からはずしたこともあると聞いた。日常活動として組合委員長が職場をまわって組合員の声を聞いているという話も印象に残った。整理整頓や作業動線のチェックによる無駄な動きを排除し、職場改善に取り組み、生産性の向上や労働時間短縮を定期的に労使で協議しているということだった。

また、時間外労働が比較的多く発生している職場では労使で、次のようなことが行われていた。

長時間労働者のリストアップ(毎月、個人ごとの時間外、休日労働、有給休暇消化状況などのデータを確認)。

長時間労働者とその上司へのヒアリング(組合として該当者に健康状態や仕事の状況、見通しなどを直接聞く。その上司に対しても、状況の確認、原因と対策などを直接聞く)。

三六協定の特別条項の適用は何回まで、と労使協定を結び、それを超えた適用を組合として認めない。

時間外労働が一定時間を超えた人は特別健康診断を受けさせ、一定期間の中で代休・休日を必

ず取れるようにし、該当者の仕事の軽減をはかる具体的な対策を行う、など。

時間外労働や休日労働の発生の仕方は、業種や職種によって違いがあると思われるが、発生原因を労使で分析し、仕事の見直しや人員の適正配置、作業手順・設備の改善、対象となる労働者との話し合いなどを行うことが重要であることをヒアリングを通じて教わった。

(2) 2006春季生活闘争での取り組み

連合は2006春季生活闘争で、労働時間管理の徹底と不払い残業の撲滅、さらに総実労働時間1,800時間の実現に向けて、年次有給休暇の取得率向上や恒常的な時間外削減、所定労働時間の短縮に取り組む方針を決めた。ミニマム運動課題にもこれまでの「労働時間管理の協定化」と併せ、「長時間労働の削減」を加えた。また、時間外労働抑制のためにも、先進諸国のなかでも低すぎる時間外

の割増率について、時間外50%、休日100%への到達をめざし、中期目標(35%以上、50%以上)到達目標(30%以上、40%以上)を設定して引き上げに取り組むこととしている。さらに、三六協定の特別条項付き協定の適正な運用や2006年4月1日から施行となる労働時間設定改善法への対応をはかることとしている。

特別条項付き協定については、2004年4月以降に労使で締結するものについて、「特別の事情」は臨時的なものに限り、1年の半分を超えないよう適用回数を定めることが義務づけられている。連合の主要組合の79.7%(2004年調査と比べ17.2%増加)で、特別条項付き協定が結ばれており、改正内容にそった対応が求められている。

今次春季生活闘争において、仕事と生活のバランスをはかり、健康に働き続けられる労働時間の設定をめざして、職場点検活動と労使交渉がすべての組合で行われることを期待したい。

注1：連合労働条件調査の対象として登録されている民間構成組織の主要な組合。約550組合

注2：連合の労働条件調査の対象に、安定的なデータ把握が可能である単組として、民間構成組織(民間)が登録している組合(主要組合を含む約1,200組合)