

長時間労働の是正に向けて ～求められている労働組合の存在と役割発揮～

ひの 日野 たつや 達弥

●NTT労組中央本部・企画組織部長

某大手広告会社社員の過労自殺に関連した連日の報道が続いている。「自殺」を選択せざるを得ない状況にまで追い詰められたご本人の苦しみや、ご遺族の無念は計り知ることができない。また、取り返しのつかない事態に至るまでに何らかの手立てを講じることができなかつたのかと残念でならない。長時間労働がもたらす健康被害等に関しては、医学的な見地に基づく厚生労働省からの指針等が出されている。総実労働時間の短縮に向けた取り組みの必要性について、世の中的には認知度がかなり向上してきているなかでの今回の事態である。事態を引き起こす要因は、業界の特殊性などに基づく仕事の仕方や社風など、様々あるのかもしれない。しかし、命や健康を奪うことの原因にはならない。

当該企業に対して、通常、労働局の強制捜査は、立ち入り調査以降数か月かかるのに、一か月弱での実施は異例の早さとのこと。また、経団連も是正注文を付け、長時間労働の実態を認め改善を呼びかけたことも異例である。ことの重大さを考えれば当然のことである。現在政府は長時間労働の是正を政策課題に掲げ、ある意味目玉的に取り組んでいる。けっしてそのことが、「対応スピード」や「異例」の背景にあるとは思いたくはない。

また、当該企業は、立ち入り調査の直後に、

①一か月あたりの時間外労働の上限を引き下げ、
②22時以降の全社消灯——などの対策を講じた
と報じられた。未組織労働者への波及等を考えれば、外形的な対策にまったく意味はないとは言わないものの、家に仕事を持ち帰り不払い残業が増えれば何の意味もない。逆に実態が隠され、原因を見えなくし、すべてが自己責任となる可能性を包含することにつながる。

政府が主導する「長時間労働規制」は、規制を作るだけで長時間労働がなくなるものではない。むしろ、不払い残業を助長しかねない問題を内包していると言える。したがって、時間外労働等長時間労働の是正に向けては、業務内容や組合員の健康状態等を熟知した当該労使間でしっかりと分析し、その改善とセットで上限規制等の見直しなどを行なう必要がある。

経営のチェック機能としての労働組合の存在とその役割発揮が今まさに求められている。また、職場の組合員同士のつながりや、組合員と組合のつながりが強固であれば、今回のような不幸な事態は防げたかもしれない。あらためて、二度とこのようなことを発生させないためにも、組合員と組合役員の接点強化が必要であるし、接点が強化されていれば職場の実態が掌握でき、経営のチェック機能強化にもつながるとの認識のもとに取り組みを強化する必要がある。