

## 労働時間論議を明るく未来へのきっかけに

8時間労働制を要求したことに起源を持つメーデーから10日余り経たゴールデンウィーク明け、裁量労働で過労死認定という記事が掲載された。記事には「労働時間の不明確な裁量労働制で働く労働者が過労死と認定されるのは極めて異例」とされていた。

今回のケースでは、月40時間分の残業手当相当分が賃金に含まれていたとのことであるが、会社側は裁量労働制のため正確な労働時間の把握をしておらず、当初、このみなしの残業時間（40時間）だけでは過労死の認定は困難とみられていた。しかし、遺族側の調査によって労働時間の実態が明らかになり、本人の裁量も実質的になかったことが証明されたため認定につながったとある。

この問題のポイントは「会社側は裁量労働制だったため正確な労働時間を把握していなかったこと」そして「実質的な裁量がなかった」ということだろう。裁量労働制を導入しみなし残業手当さえ支払っておけば、労働時間管理など不要との意思が垣間見える。今回の事例はレアケースであると信じたいが、実質的な裁量の有無を含め、労働時間・働かせ方に対する姿勢が甘いと言わざるを得ない。

裁量労働制や年俸制など、みなし時間のあり方には色々な手法はあるものの、いずれにおいても労働安全衛生上の安全配慮義務が免除となっているわけではない。

今回のケースが安全配慮義務について承知の上だったのか、無自覚だったのかは不明だが、「裁量労働制＝労働時間管理の免除」とはならないことは、改めて広く確認されるべきだろう。

昨年可決成立した過労死等防止対策推進法案が、平成26年11月1日から施行される。一方で高度プロフェッショナル労働制（ホワイトカラー・エグゼンプション）の導入に向けた国会審議も目前に予定されている。労働条件のなかでも最も根幹であろう労働時間、その労働時間に対する認識・姿勢が問われる事件が依然として継続しているなか、違和感を隠せないのは筆者だけだろうか。

人口減少、高齢化社会のなか、現政権は成長のためとして、労働時間をはじめとする各種規制の緩和をめざしているようである。しかし働かせ方の自由度のみ

を拡大することで社会を活性化させていくことができるのだろうか。

今こそ、労働時間に対する考え方・アプローチを修正していくことで、この国を覆っている何とも言いえない閉塞感を脱皮するためのきっかけにすることも不可能ではないように思う。

過労死記事と時期を同じくして、いわゆる「ブラック企業」に対する対策強化が報道されていた。何をもちブラックと位置付けるのかについては必ずしも自明なことではない。しかしながら、少なくとも労働時間に関するルールの遵守を徹底する動きが、いわゆる「ブラック企業」といわれる問題についても対処法ではなく根本治療の一環として期待できるのではないだろうか。

長時間労働を是正していくためには、個々人の努力だけでは難しいのも現実だ。やはり職場単位等でそうした機運を盛り上げ、使用者側との協調のもと進めていくことが必要となる。

そのためには、職場におけるコミュニケーションに立脚した長時間労働是正、職場のマネージャーとの協議を活発にしていけることが効果的だ。

労使が知恵を出し合うことで生産性を高め、活性化された職場を構築するのはわが国労使の得意技だったと思う。現在の閉塞感を打開し、未来への展望を開く、そのきっかけとして、労働時間を取り上げ、職場のコミュニケーションの活性化に向けて労使共々で取り組んでいくことは、労働時間以外の分野へも良い効果を与えていくものと思われる。また、職場のコミュニケーションを司る労働組合や過半数代表者の適切な行動は、職場の仲間たちの中で知識・知恵の分配と共有化を促進する。

このことは現場における問題点の早期把握や生産性向上など企業の競争力向上にとっても有益であろう。

何よりも将来の経営を担う人材はそのような環境から育ってくるのではないだろうか。そうであれば人材投資の一環としての積極的な行動は推奨されるべきだ。

過労死防止法の施行を来年に控え、労働時間に関する論議を、わが国の未来を明るくものにしていく貴重なきっかけとするべく、労使の真摯な取り組みが求められる。（連合総研主任研究員 杉山豊治）