

第5分科会 長時間労働と職場の労働時間管理 まとめ

司会者：山縣宏寿（諏訪東京理科大学専任講師） （参加者数 約15人）

報告者と演題

小森田龍生（専修大学講師）「労働者の抑うつ感情の規定要因に関する検討」

渡部あさみ（青森大学専任講師）「日本の労使は労働時間をいかに扱ってきたのか」

高田好章（基礎経済科学研究所）「派遣労働者の過重労働と労働時間についての一考察」

■小森田報告では、2015年に実施された「社会階層と社会移動全国調査」の結果を用い、労働時間と仕事への不満が労働者の抑うつ感情に与える影響について検討が行われた。分析の結果として、男性において週当たり労働時間が60時間を超えた場合には、労働時間と抑うつ感情との間に有意な関連を確認することができ、また仕事に対する不満は、労働時間の長短にかかわらず、抑うつ感情との間に有意な関係が認められることが示された。

質疑応答では、同報告は個別具体的なケースに基づいた分析ではなく、統計資料を用いた、ある一定の範囲を対象とする分析であり、より広範な全体像を示すという意味で研究史上においても意義のある研究とする見解等が示された。その一方で、抑うつ感情に影響を与える仕事への不満は具体的には如何なるものであり、どのような要素により規定されているのかとの質疑が行われ、それらの内容について更に精査していく必要性等について議論が行われた。

■渡部報告は、戦後、日本の労使が長時間労働についてどのように把握し、それらの問題に取り組んできたのかを明らかにした上で、長時間過密労働を生み出さない人事労務管理に向け、論点を提起することをその課題とした。

渡部報告は、戦後、日本の労使は、その実態として労働時間短縮よりも賃上げを優先した労使交渉を行い、当時の二大ナショナルセンターは、長時間労働に批判的ではあったが、低賃金という悪条件下、時間外労働がそれを補填する手段として「必要悪」との考え方を有していた点で共通していたとの指摘を行った。また今後、目指すべき人事労務管理のあり方として、「業務の見直しと削減、必要な要員確保、日常的な業務に必要なスキルレベル確保へ向けた取り組み、また業務改善が労働強化につながらないよう監視すること、人事考課制度の設計と運用への介入、労働時間制度そのものへの点検」を挙げ、それら全ての点において労働組合が積極的に関与・規制を行っていく必要性が強調された。

渡部報告は多くの論点を提起するものであり、質疑応答の中では、提起された個々の論点についての質疑に加え、今日、労働組合の組織率は低下し、また組合機能を十分に発揮することが困難な中、組合機能を如何に強化し、また組織化を進めていくべきか等についても議論が行われた。

■高田報告では、派遣労働者を分析対象として、派遣労働が孕む問題点について検討を行うことを通じて、それがどのように過重労働と長時間労働に至るのか、論考が加えられた。

高田報告は、派遣労働において派遣会社での36協定が派遣労働の時間外労働・休日労働を行う上での基本的なルールとなるが、実際の派遣労働においては派遣先が指揮命令を行

い、ルールの締結先と労働の指揮命令の主体とが分離している点について明示的に指摘を行った。その上で、派遣労働における雇用主責任代行サービスによる責任の空洞化が、長時間労働や過重労働を惹起させるとして、そのメカニズムの析出を行った。

質疑応答では、これまで研究史において派遣労働者の過重労働、長時間労働については積極的な論考の対象とされてこなかった中、研究史上における空隙を埋める試みとの見解が示された他、責任が空洞化した状況のもとにおかれている派遣労働者をどのように過重労働から守り、またエンパワーメントを行っていくか、議論が交わされた。

(山縣宏寿)