

過労死防止学会 第4回大会 共通論題 質疑応答 2018年6月3日

【司会：東海林智さん】

それでは後半戦の質疑応答を始めたいと思います。毎日新聞の東海林であります。よろしくお願ひします。

この学会の幹事になっていますが、2年ぐらい放っておいたら、ちゃんと来て役割を果たさない、と森岡先生に怒られました。ということで、新潟の知事選など、いろいろ大変なことになっている中で、少し恩着せがましいですが、司会をします。とはいえ、僕も遊んでばかりではなくて、少しだけ生々しい話というか、具体的な事例を短く紹介して、これから始まる議論のきっかけにしたいと思います。

僕は新潟に行ってから、2件の過労死が新潟でありました。1件が新潟市民病院で、まだ医師にもなっていない研修の医師が長時間労働で酷使されて過労自死してしまいました。100時間を超える過重労働の中で病んでしまひまして、最後は冬の公園で凍死ですね、過労自死しました。看護師さんから勉強して大学に入り直し、お医者さんになったという、非常に将来に希望に燃えて頑張っていた女性なのですけども、そういう方がこういう形で命を落とした。それに対して新潟市の市長は最初、次のようなことを言っていました。「36協定を守っていたら市民サービスはできません」と。要するに医者には36協定は要らないのだ、と。彼女は医師になる前でしたので、市民病院では36協定の対象ですが。そういう理解はまだまかり通っているのです。人の命を守らなくていいのかと、いう話ではあります。が、そんな状況が一方でありました。

それから数ヶ月後、今度は今年の1月に、新潟県庁の教育委員会で女性が突然死しました。突然死って過労死ですね。職場で倒れてそのまま命を落としました。42歳でした。彼女の場合は、11月に108時間の残業をし、12月に159時間の残業をしていました。しかしずっと放っておかれて、結局、突然死してしまいました。職場で倒れて亡くなりました。これを新潟県は未だに認めていませんが、毎日新聞は独自に取材しました。実は、彼女は障がいを持っていて、障がい者枠で採用されているのです。骨の成長に障がいを持っている方で、身長がちょっと小さな感じ。そういう障がいがある人を、仕事が集中するところ、新潟県は配置して、しかも159時間という100時間を超え、1年のうち半分は100時間近い労働を強制して、彼女は亡くなったわけであり。わざわざ仕事が多いところ、と僕は言いましたが、実は、かつては3人でやっていた仕事でした。それを1人で仕事をやるというように変えたのです。そこでは長時間労働が常態化していて、彼女の前の担当の人も長時間労働であり、既にわかっているわけです。3人の仕事を1人でやっているわけです。そこに障がいを持った女性を配置して、使い倒したということなのです。未だに新潟県は「プライバシーの問題です」と言って、彼女が障がいを持っていることを公表していません。毎日新聞は両親を説得して、これは許しがたいから、きちんと公表すべきです、ということで公表しました。障がい者枠が特別というのではなくて、今

回の過労死防止大綱に、家族会のみなさんとか森岡さんががんばって、新たに若年労働者、高年齢労働者、障がい者である労働者等への取り組みを入れてくれました。要するに障がいを持った方、若者、あるいは高齢者、そういう体力や能力、そういう違いに応じた配慮が必要なのではないのか。そういうことを考えさせる事案です。

まだまだ本当に過労死の問題は、こういうふういろんなことを訴えていかなきゃならない、という状況にあるんだと思うのです。過労死防止学会は2年ぶりに参加して、このように偉そうなことを言うのですが、そういう状況が新潟にはあり、報告をまずしておきたかったのです。そういう状況が普通に起こっていて、しかも新潟市民病院、次が新潟県庁でしょう、公的な機関ですよ。「過労死を無くせ」とやらなければならない機関で起きています。もっと言えば、新潟の教育委員会では過労死が2件目です。電通は1件目であれだけ叩かれましたが、新潟の県庁の過労死は2件目、同じ教育委員会の2件目はほとんど、その場で終わってしまった感じです。そういう事も含めて、私たちが果たさなければならない役割は大きいなと思いました。

すいません、長くなりました。たくさん質問がきています。僕は先ほどの3人のお話をどきどきしながら聞いていて、たくさん質問に対してどういうふうに行進すればいいのか、質問されている方、皆さん、火を噴いている感じですね。10枚以上来ています。特に、2番目の濱口さんへの質問はすごいです。このすべてをご紹介できないと思いますが、質問を受けた先生の方々は、濱口さんへの質問は簡潔で済まない話が結構多いので難しいとは思いますが、できれば簡潔にお答えいただきたいと思います。

ではまず濱口さんに、まず簡潔にお答えしていただけるような中身の質問からですが、「高度プロフェッショナル制度の適用者に対して導入される健康管理時間という概念があり、これは賃金とは切り離されたものであります。しかしながら一方で、月100時間の法定時間を超えた場合には産業医の面談が義務化される、となっています。この「健康管理時間」という概念はどのように理解したらよろしいでしょうか。今後、これを使えるものなのかどうか、あるいは使えないものなのか、お答え願います」という質問です。

【応答：濱口桂一郎さん】

何か勘違いされているかもしれませんが、私は今の高プロの制度設計は、構造が変だと思っています。これは、もともと経団連が脱時間給でやりたいと言っていた話で、『新しい労働社会』にも書いたのですが、2005年ぐらいから賃金と時間のリンクを外すけれども、拘束時間とか在社時間については管理してもいい、というようなことを言っているのです。基本的にはそれをもとに制度設計するのであれば、一番素直なのはたぶん37条の適用除外だろうと思います。ただし、36協定ではないとすると、今回の36条についているような、あれと同等のものをどう作るかというのは、実は法制的に細かい話で、そんな話をする

気はありませんが、ただそれと同程度の絶対的な上限が入ればいい話だろうと私は思っています。

私はもう10年以上前から、一番わかりやすいのはインターバルだと思っていて、インターバル1本でいいのではないかと個人的には思っています。ただし、なかなかそれも難しいようなので、それをそうでないもの、表と裏をひっくり返した「健康管理時間」というのをたぶんでっち上げたのでしょう。それをどうするかは、法案をどういうふうなつもりで作っているか、私は知りません。やるのであれば、賃金とは切り離れた一種の「在社時間プラス外での時間」ということなので、それに着目して、それ以上は働かしてはいけないというルールにするということであれば、それはひとつのルールとしてあるだろうなと思っています。それ以上は私として特段申し上げることはないと思います。

【司会：東海林さん】

こういう質問が出るのは、これをどう考えるのかということを知りたいだけだと思います。質問者の方、よろしいでしょうか。今、頷いておられるのでオッケーだと思います。

次、上西さんへの質問です。「裁量労働制のアンケートをご紹介されていましたが、信頼できる調査結果は何を見れば知ることが出来ますでしょうか」という質問です。

【応答：上西充子さん】

裁量労働制の実労働時間は、私の資料でいうと[報告要旨集]113ページの4の最初のところですね。労働政策研究・研修機構の調査シリーズ125、こちらのほうが、裁量労働者の人と通常の労働時間制の人と、あと、変形労働時間制の人と、アンケートをとって比較をしている、労働者に対する調査です。それから事業者に対する調査もあって、これは全般としては非常にまともです。厚生労働省が今回示したものに比べて、全般としてはまともで、私がここで問題だらけの設問と言ったのは、これは厚生労働省が挟み込んだ問題な設問だろうということで、それ以外のところの労働時間についての1ヶ月の実労働時間はこのJILPTの調査のほうにあって、それはいろんな方がもうずっと指摘をきて、ただ、この調査結果は裁量労働制のほうが労働時間は長いのです。そうすると法改正で拡大したい厚生労働省としては示したくないので、それで変なねつ造データを作ったと、そういう経緯です。

【司会：東海林さん】

はい、よろしいでしょうか。

これも濱口さんに残業代ゼロ法案の質問です。これはメディアの方からですね。「残業代ゼロ法案の件です。このネーミングはより多くの国民に少しでも関心を持ってもらうためにつけた名称だと思っています。安全衛生規制と賃金規制を混同される方もいるかもしれませんが、先生が言われるように、日本の安全衛生管理が骨抜きになっているか

らこそ、賃金規制をもってして、命と健康を守るための対抗手段となり得ていない。先生が言うように、EUのような安全衛生規制こそ求めるべきものだと思いますが、一足飛びには難しいのではないのでしょうか。だから現状で闘うための現実的選択として、賃金規制でもって闘うしかないのではないのでしょうか。ゼニカネだけで労働時間規制をとらえる、とらえている日本人もいるかもしれませんが、少なくとも私たちは、命と健康の点から闘っていると思います」。現状をどのように変えていけるのでしょうか、という質問だと思います。

【応答：濱口さん】

はい、それはむしろ労働弁護士の方の行動原理としては、私はよくわかります。労働弁護士は、自分の前に来た人が、長時間労働はけしからん、手が震えていると言っても、裁判官にとっては、だからどうした、そんなこと別に違法でも何でも無い、という話をするしかない。それは今、与えられた乏しい武器で闘わなければいけない人のロジックです。問題は、これからどんな武器を作るべきか、です。ナベテルさんとの対談で私は、天守閣が無いところで、櫓でもって闘うのは、それはしょうがない。だけど、今は城をどう作るかという話をしているときに、いや、今まで天守閣無いときに櫓で一生懸命に闘っているから櫓だけを守るんだ、と言う。みすぼらしい天守閣を造ろうという話をしているかもしれないけど、天守閣を造ろうというときに、櫓の中の話だけをする、それは立法論としてはそんなことをしてはいけないと私は思っています。これが1つ目です。

2つ目。これはさきほど、詳しく言えなかったのですが、そうやって残業代ゼロばかりをフレームアップすることが、今の議論に混迷を生んできていると思います。私は、こういう話はいろいろなところでしてきました。労働組合にも行って話し、経団連でも話しています。規制改革会議でも話しています。産業競争力会議とか、いろいろなところへ行って、話が通じたり通じなかったりしているのです。実は、経団連でしゃべったときに、「いや、実はそうなんです、残業代ゼロが一番悪いことだと言ってぶん殴られるから、もうそれは出せないんだ」と言う。これね、すごく変なのです。櫓で闘うしかないから櫓で闘っているかもしれません。その結果、政治家もマスコミも、残業代ゼロが一番いけないことだという。あえて言うけど、フレームアップしすぎたときに、残業代ゼロという本音がなかなか言えなくなった。なので、いや自由な働き方だ、自律的だ、裁量だ、なんだかんだ、嘘つけて話なんです、だけどそういう話で持って行こうとする、すごく話がねじれています。大事でないものを大事であるかのような闘いをやり続けてきたことによって、本当はその大事でないものは、つまらん櫓はいいから、きちんとした天守閣にしようよっていう、その話にいかなくなってしまう。この十数年、私はある意味で半ば当事者という変ですが、議論という意味では当事者として、いろんな形で関わってきて、かなり痛切に感じているのは実はそこです。そういう意味では、今回はわりとまともな議論になりかけたかな、とっていました。そうだと脱時間給なんだよ、と。脱時間給が良いか悪

いかはここで論ずるつもりはありません。脱時間給だから、本当に成果を誰がはかるのか、それは別の話です。それは労働者が死ぬ話ではありません。二の次三の次百の次。良いか悪いかは労使で議論すればいい話です。だけど、こちらは死ぬ話です。なのに、それが諸悪の根源あっていう話を延々とし続けたために、こちらの話へなかなかいかなくなった。申し訳ないけども、過労死促進だというのは私は正しいと思いますが、過労死促進だけでは話がいけないから、まだいいほうなのですよ。より多くの国民、その国民って誰かという、まさにこの戦後70年間、どんなに長時間労働をやっても、それは全然悪くないけども、残業代だけは絶対に勝ち取るぞというふうに、そういうふうになり込まれてきた。その意識ですね、こんな言い方なので、カチンと来る人もいると思いますが、こういうように問題をどんどんくみ上げてきたのではないかな、と、私は思っています。思っているので、そういうことをあえて言います。何を言ってるのだ、という反応はいろいろあると思いますが、私はそういうふうにあります。この十数年来、この問題を議論してきた経験からそう思っています。

【司会：東海林さん】

はい、わかりました。よくわかるどころというか、その実労働時間規制の話、僕はよくわかるつもりはあります。ただ、やっぱりひとことだけ言うと、司会がこんなことを言うのはよくないのですけども、最初のホワイトカラー・エグゼンプションが潰れたときに、僕は取材していましたので言います。その「残業代ゼロ」と書いた人間ではありますが、最後の最後に過労死遺族の会の方たちが合流してきて、反対だと声をあげて記者会見をして、止まったわけですよ。命の問題だと彼女たちは訴えて止まったわけですよ。そういうことを、やはりきちんと評価すべきです。その後の議論では、ホワイトカラー・エグゼンプションでは残業代だけの問題だというように言う狭いメディアは、少なくとも日経ぐらいしか僕は知りません。そのことはもう決着がついた問題だと僕は思っています。それが澁のようにたまっているという先生の怒りというのは、今日聞いて、ああ、そうなんだなと思いました。でも僕は、最初のエグゼンプションが潰される最終盤、カネの問題ではなくて命の問題だと、家族の会が登場して、多くのメディアが取り上げて潰れたというのは怒濤の動きでした。それまで、残業代ゼロと言っても何も関心持ってくれなかったです。彼女たちが登場して、命の問題だと言った瞬間に、すごくクローズアップされました。やはり命の問題であるという認識はそこから始まっていると思います。ごめんなさい、濱口さんを悪者にする気ではないです。僕も書いてきたものとして、ひとこと言いたかったということですので、ご了承下さい。再反論ありますか？

【濱口さん】

反論ではないですが、ここで司会と私が論争してもしょうがないので。もう一度言うと、実は、新聞が残業代ゼロ法案と書く前に、労政審の議事録を見ると、労働組合側はきちん

と過労死の話をしています。ということを一とことだけ付け加えます。ここはシンポジウムでなんでやめますが、やっぱりあえてマスコミを悪者にしたところではありますが、なんでこれを言うかという、隣に上西さんがいますが、私はフォローというか見っていますが、やっぱり残業代って言ったほうが国民に通りがいいというのは確かです。確かだからそういう言い方をされている、ということを感じます。

【上西さん】

ひとことだけ言わせて下さい。私は最初から、いわゆる残業代ゼロでは、かつての2015年法案について言っているだけです。今の日本労働弁護団は、「定額働かせ放題」と言っていますが、残業代が出ない、残業代を出さないことによって、定額で働かせ放題になる。その時間の問題を言っているつもりであって、残業代が出ないことを問題にしているつもりはありません。むしろ、働かせ放題になっちゃうってところを問題にしています。

【濱口さん】

そうなのですが、もう、これでやめます。つまり、さっきね、岩盤じゃなくて豆腐と言ったのはそういうことです。定額働かせ放題ではないけども、割増付き働かせ放題です。だから過労死している。もうどんどん、いっぱいあると思ので、それ以上言いません。

【司会：東海林さん】

すいません、ご配慮いただきましてありがとうございます。ここで森岡先生にご質問があります。

「人口減少、少子化が進む中で、労働時間制度は改善されていく、あるいは緩和される可能性はあるでしょうか。それともやっぱり酷くなっていくのでしょうか」

労働人口が減る中で、労働者を少しは大事にするようになるのか、もっと酷くなるのでしょうか、という質問であります。

【応答：森岡孝二さん】

私は人口減少問題というのは、労働力の需給関係に関わることで、働き方には深く関係しているとは思いますが、今、当面する長時間労働、過重労働の解消と、そのための時間外労働の上限規制がどうあるべきか、ということに関して言えば、副次的な問題で一応おいておく、という発想です。ここで問題するのは、時間外労働規制に関わって言えば、ほとんど多くの問題が、そもそも戦後の労基法の制定から今に至るまで、途中で例えば1989年に週40時間制に変わりましたが、そのときも結局、本来の論点である時間外労働規制ということがまったく提起されないまま、労働生産性の上昇と経済成長を前提として、労使が自主的に時短に取り組む、法的規制を言わずに労使自治を言う、そういう問題です。これは結果的に言うと、ちょうど労基法が40時間になったタイミングでは、確かに週休2日

制、休日は2日と想定されていますが、週末の休みを取る労働者は若干増えました。ただ日本では、その当時も今も「週休2日制」と言います。ヨーロッパには「週休2日制」という言葉は無い。「週5日制」です。日本の「週休2日制」ということでは、月によっては土曜日が4回じゃなくて5回で休みがあり、それも週休2日制に入れる。いわゆる不完全週休2日制を含めて週休2日制と言うから、「週休2日制」といって「週5日制」と言わない。そういう点ではいろいろ言葉のニュアンスも含めた疑問というのは残りますけども、いずれにせよ、週休日は少し増える。ただ平日の労働時間は長くなる。1週間の労働時間を、先ほど話した社会生活基本調査を見ると、正規の職員・従業員の労働時間は10年ぐらいの間に51時間になる。3回の調査で2時間増えて53時間になった。むしろ週の労働時間が40時間制に移行して、40時間制自体が制度上の完全になるまで10年近くかかいます。今から見ると、法律改正は何であったのか。むしろ様々な付随してきた規制緩和等を考えると、40時間と8時間の順番が入れ替わったということも含めて、法律・制度上の点で問題が残りました。

韓国のことに触れますが、今日午前中の韓国の報告で、勤労基準法で従来の68時間制から新しく52時間制に移行します。この場合、いろいろ議論がありますが、基本的には政治なのです。いわゆるロウソク革命のあとの文大統領のもとで新しい取り組みを進めはじめて、この7月から実施されます。300人規模以上から始まりますが、いろいろ適用除外はもちろんあります。いろいろと例外も設けられています。ですが基本的な仕組みから言うとね、日本の今の8時間論議はもちろんのこと、従来のものとも比べても、韓国のほうが前に進みました。人口減少、働き方の問題とかいろいろあるでしょうが、結局、単純化して言えば政治の問題です。それが変えられるかどうかという点で、それこそ、日本の雇用・労働における法政策の決定をする当事者が、どんなガバメント、アドミニストレーションを持っているのか。いずれにせよ、労働行政がどうなっているのか、政府と行政がどうなっているか、ということに関わってきます。そういう意味で、今の政府・自治体を構成する有権者として、私たちが選挙したわけですから、私たちがそういう制度に責任を持っている、と思います。

ちょっと話が人口問題からそれましたけれど、本論の問題はそこにあると、あえて強調します。

【司会：東海林さん】

ありがとうございました。もう少し話を進めていきたいと思います。濱口さんにもうひとつ質問ですね。

「日本の労働時間規制が実労働時間規制になっていないという指摘はとても納得がいくお話でした。教員は原則、限定4項目の業務は時間外か、時間外勤務がありません。にもかかわらず、長時間労働の状況は深刻で、教員の時間外は自主的なものとされています。現場の教員からは、仕事が減らないのに労働時間規制をしても意味が無い、子どもの教育の

ために一律、勤務時間を当てはめることはできない、などの声があり、働き方を見直すための合意形成が難しいです。どのようにすれば労働時間 8 時間の合意形成が広がっていくと思いますか。 私は実労働時間規制に大賛成です」、ということですが、アドバイスはありますか。

【応答：濱口さん】

「先生」と言われる商売は労働者ではないという、法律上は間違っていますが、そういう信念はなぜか、ずっと昔からあります。これは医者とも共通していて、先ほど言われた医師についても、なぜかそもそも今までゲットビジーに入っていなかったのに、なぜか働き方改革が入ってきて、医政局で以来、いろいろ議論していますが、それを見ていると、医師会の人々が「そもそも我々医師は労働者だとは思っていなかった」とかいう話から始まるぐらいなのです。実は教師もすね、労働者の話ではないですが、終戦直後に、集団的労使関係の労働組合法とか労働法を作るときにも、当時の田中耕太郎文部大臣が、教師はそもそもなんだ、みたいな話で適用除外したのを、GHQ がひっくり返したみたいな話もあって、そういう意味では根が深い話だろうと思います。先生と言われる人たちの労働規制というのをどうするかという、これはある意味、いわば精神構造に関わるものです。もうひとつは、実は、制度的な話で言うと、よく、給特法の問題だというのですが、私立学校はまったく一緒です。私立学校と公立学校との問題と同じで、公務員でも民間と同じ仕事をしている人たちが沢山います。それは 2 つあって、ひとつは公立病院で、ひとつは公立学校です。公立病院も山のように問題があります。公立病院は、昔は監督官、監督署も自分たちの管轄の対象だと思っていなかったということもありますが、最近になってどしどしと監督に入るようになってきて、慌てふためいています。

ところが、私はいろいろ調べていますが、究極のところ、なぜかよくわからないのですが、公立学校は労働基準法の適用があるのですよ。本当に複雑怪奇。国家公務員は労働基準法の適用がありません。しかし、地方公務員は労働基準法の適用があります。あるのです。ただし、いわゆる知事部局や市長部局といわれる純粋公務のところと学校は、労働基準監督署が監督するのではなくて人事委員会がやる、人事委員会が無いところは長がやります。お前、自分が自分でやるのか、みたいな変な話なのですが、この構造。人事委員会も実はそういう意味では、何だかんだ言ったら結局、その知事や市長のことなので、そこをこのところを考える必要が、もしかしたらあるのではないかと。給特法云々というより、給料の話もちろん無いわけでは無いのかもしれない。そもそも、例えば部活に関わる時間は労働時間かどうかということを見れば、それに対して、これはこうだよ、という話をする仕組みが、残念ながら制度的に今、無くなっているということが、実は大きな問題です。あまりそれを指摘している人はいませんが、私は結構大きい話ではないかと思っています。公立病院でも似たような、同じ先生商売で同じ話があるとはいいいながら、結局問題になって監督署が入るようになって、じたばたしているということを見ると、労働時間の問題指

摘が起きない仕組みになってしまっている、というところに、ひとつの制度的な原因があるような気がいたします。

【司会：東海林さん】

はい、わかりました。象徴的なことでは、僕は、東京のとある区の教育長と話をしているときに、「東海林さんね、教員の労働時間長いと言うけれど、教員には勤務時間はあるけども労働時間はないんですよ」って、しれっと言われましたからね。教育長がこういう認識なのですよ。勤務時間はあるけども労働時間はないのです。それから教員は労働者ではないということを改めて言っているわけです。同じ教育の話で、上西さんのほうにこういう質問が来ています。

「大学での教育について、労働法をどの程度、教えているのか」これは学問としての労働法ではなくて、権利としてどういうものを持っているか、管理職になったらこういうふうになる、という、知っておくべきことを大学では教えているのでしょうか、という質問が来ています。

【応答：上西さん】

カリキュラムとしては特に無いですね。キャリア教育というのは、大学でやれというふうに言われているし、多くのところで入っていますけれども、キャリア教育とは、要するに企業が期待する人間になろうね、みたいな意味合いが強いので、なかなかそこに労働法が入らないですが、私はがんばって労働法を入れようと思っていて、そのときにやっぱり彼らは組織の中で会社員として働くということ、まだ先のことと覚悟していますので、彼らは既にアルバイト労働者として労働者なので、アルバイトの事例を使ってやりますね。その中でいろいろなトラブルに遭っています。例えば罰金です。お皿を割って罰金支払えとか、残業しても残業代がでないとか。そういうことがあるので、彼らの声を集めて、それをまた全部フィードバックをする。するとやっぱり、全然まともではない、給与明細ももらえてないところと、すごくまともで、あなたはではいつ有給休暇を取りますか、みたいなことを聞かれるようなところもあります。それをフィードバックすることによって、何か自分たち、何も守られてないということ、きちん知り、そして主張すれば、守られるのだなということを知り、本当に千差万別だということを知ってもらいます。あとは、ユニオンの方に来てもらって、こんなふうの問題解決したこと、あるいは弁護士の方に来てもらって、自分が困ったら、まずは専門家に相談してごらん、というようなことを話をしてもらいます。そこでやらないと、就職活動というところでいきなり、では内定承諾書を書いてね、承諾書を書いたんだからウチに来るよね、みたいに言われたら、約束したのだから行かなければいけないかと思うのです。もう内定辞退してはいけないということで、そこでいきなり労働法に接するというのは無理なので、その前の段階のアルバイトのところの例で知ることが大事だと思います。

【司会：東海林さん】

はい、ありがとうございました。今、いろんな大学で危機管理学部が話題になっていますが、学生の危機管理も必要で、学生にどうやってサバイブするかというのは本当に教えて欲しいところですね。今、先生が言われたような、書いたらしょうがない、何か契約論とか民法的な契約で、労基法違反の中身の契約事項にサインしたら守らねばならないという学生が、これは実は僕の娘だったのですけれど、あるときそういうふうな時に、いやいや労基法違反の契約内容は無効だから、何でも好きにおやり、と言いました。やはり学生の危機管理が本当に必要と思います。

それで、質問、他にもいくつかありますが、僕の能力が足りずに読み込めてない質問がありまして、「私、質問出したのに答えてもらってない」という人、おられれば手を上げていただけますか？ 僕の読み方がうまくないんで、直接話していただきます。

【会場から】

東京過労死を考える家族の会のものです。上西先生にお伺いしたいことなんですけど、尾辻かな子議員の質問主意書に関連して、質問主意書で使用者が終業時刻を定める場合、労基法違反になるのか。このような場合は通常想定されない、ということです。もし、8時間以上を超えるような労働時間をその就業規則に定めた場合、もしこの就業規則で定めた時刻に、高プロの適用対象者がいなくて、その時間に仕事をしなかった場合、ノーワーク・ノーペイの原則で普通に考えると、その分の賃金を減らしてもいいということになりはしないか、というのがまず1点目です。役所側はどういう認識なのかはわからないのですが、どうなのか、まず1点目としてここをお伺いしたいです。

【応答：上西さん】

これについては、佐々木亮弁護士が「高プロは地獄への入り口」というタイトルのYahoo!に記事を書いていて、そこでは今の法規定だけだと、欠勤控除ができるはず。要するに、24時間働けという就業規則を作って、でも24時間働けないから、では昼休みとったら1時間分を欠勤控除で、寝る分を欠勤控除で、としていくと、結局、一千何十万円といっても、かなり600万円に下がるだろう、というようなことを書いています。それは法の明らかな欠点・欠陥なので、それを今野党が追及していると、さっきも言いました。それでは、省令で代償業務を書くときに、時間の指定をしないこととする、今の裁量労働制と同じようなことを書くようなことを加藤大臣は答弁をしているようです。ただ加藤大臣は本当にご飯論法です。ご飯論法ってわかります？ 論点を巧妙にずらして、はっきり答えない人なので、なかなか言質はまだきちんと取れてないと思うし、こういうふうな省令をつくるというところまでいってないと思います。それをやると、たぶん経団連はまた嫌うと思います。どこに決着するのか今はわかりません。

【司会：東海林さん】

ごめんなさい。実は4時までには終わるということで、報告の先生方に最後の発言の時間を取るんで申し訳ないですが、この後の質問はちょっと個別でおねがいします。

【会場から】

はい、むしろ今のお答えが、その2番目、3番目の質問の答えしていただきました。ありがとうございました。

【司会：東海林さん】

ごめんなさい。ありがとうございます。参加者の方で飛行機の時間が迫っている方もおられるので、早く終わらなければならないというのもあり、途中で打ち切って申し訳ございません。時間のある方はこの後で、ぶら下がって質問をして下さい。

あともう1個だけ、もう少し詳しく上限規制のことを聞きたいというご質問がありました。で、上限規制に関しては、今日、森岡先生が全体を俯瞰するような、歴史的な話をしていただいたのですが、上限規制のことを詳しくお話にならなかったのですが、この報告要旨集の中に森岡先生の論文が載っており、この論文に詳しく書いてあります。これを読んでください。

それでは最後になります、お一人様4分ぐらい、最後にコメントをいただいて、この会を閉めていきたいと思えます。それでは上西さんからお願いします。

【上西さん】

今日は、本当は濱口先生にお伺いしたいなと思ったのですが、私も残業代にこだわるというよりは、命と健康というのを大事にしたいと思っていますし、上限規制だけでは徹夜が毎日続いたら身体を壊すので、インターバルはすごく大事だと思っています。しかし、今日本でインターバルを法制化したとしても、現場ではやっぱり仕事があるから無理だ、ということで形骸化してしまうと思うのです。そこを形骸化させないために、労働時間、インターバルというのを入れて浸透させるためには、何が大事なのかなというのを、本当は今日、議論できれば、と思っていたのです。今日午前中の三家本さんの研究では、やっぱり労働組合による現場での規制がすごく大事だ、という話があったので、私のコメントというよりは、濱口先生のコメントの中で、その辺をどうお考えかということに触れていただければと思っています。私は今の日本の労働法制では、時間の規制のために歯止めとして残業代の規制があると思うので、そういう意味では今の残業代の規制を外してしまうことによって、労働時間が際限なく長くなってしまふことで、やっぱりそれはいけない。だからこそ今、高プロには反対をしています、ということをお知らせしておきます。

【司会：東海林さん】

はい、ありがとうございました。

【濱口さん】

ええと、これは上西さんからの質問への答えということで、何かさっき言ったことと同じ繰り返しですが、今は天守閣がなくて櫓でしか闘えないから、櫓が大事だ。だから櫓を未来永劫ずっと守ることをしていると、未来永劫、そういうことにしなければならないということです。もう1点、何でしたか。

【上西さん】

労働時間の規制が法的にできても、形骸化させないために、労働見合いによる現場での規制が大切だ、ということです。

【濱口さん】

だから、現場で守られないということは、たぶんすべてについて言える話で、これをどう守るかという、まず今は、ただ長いというだけでは監督官は手出しができない。カネを払ってないとなって初めて手が出るという、このねじけた仕組みがあります。ねじけた仕組みがそのままいいのか、というのが第1点目です。私は実はこの十数年間、それを繰り返してきました。今はそれしか無いから、だからそれでやるのですという、実はその永遠の、何て言うか、修羅道というか、そこから抜けられないでしょう、というのがひとつです。

だからといって、すぐにとはいかないのです。私は、今の年収の3倍で初めて残業代ゼロというのは、実はいいところではないかなと思っています。つまり、いきなりここでEUみたいに時間外含めて週48時間で絶対アウト、みたいなのができるならいいですよ。そんなことできるわけありません。今の時間外の規制で、みなさんががんがんやっているところだけ見えるかもしれませんが、水面下では中小企業団体がものすごく自民党にロビイングして、政調会、総務会が2回流れて、もう出せないか、というようなところまで行ったという話も一方であります。そういうせめぎ合いの中でできてきている話です。

そこでどうするのか。私、正直言うと、ゼロベースで考えたEUみたいに、48で全部アウトにして、残業代規制みたいな変なもの全部無くすというのはすっきりしているなと思います。しかし、いきなりそんなことはできるわけではないだろう。とうてい週48時間というのは無理なので、だとすると今の時間外規制が入るということと見合いで考えたら、年収の3倍で初めて残業代を払わなくてもいいよというのは、それは有るべき姿では私は無いと思いますが、今の段階で言うと、その辺ぐらいからやっていくしかたぶん無いだろう、と思います。これはどちらかというリアリズムです。理想論ではありません。さっきは理想はこうだ、と言いましたが、まあリアリズムから言うと、なかなか実際にはそう

はいかないので、まあ、そんなところから始めるしか無い。ただ、リアリズムと言っても、いかなるリアリズムでも、理想の方向はこっちだっていうのが無くなってはいけない。理想の方向は明らかだと思います。

その方向に一步でも二歩でも、歩む。マックス・ウェーバーが「職業としての政治」で、政治というのは大地にぎりぎり穴を開けるようなもの、なかなか穴は開かない。だけど、考えたらこの十数年、最初のころは誰もそんなことを言っても見向きもしなかった話が、少しはこういう話が出てきているっていうことを考えると、少しは意味があるのかなというのは思わないでもありません。リアリズムから言うと、一步二歩進んだぐらいからやっていくのがいいところなのかなというのが、今の正直な感想ですね。上西さんに対する答えになっているかよくわかりませんが、私の今の気持ちはそんなところですよ。

【司会：東海林さん】

森岡先生、お願いします。

【森岡さん】

2点。濱口先生のお答えには大変迫力のある問題がありました。人の発言は聞く場所や読む媒体によって印象が違うものだなあとということを思いました。それは過労死防止学会がして、濱口先生にこう言わせたというところが今日はたぶんにあったのではないかと思っ、それはそれで納得しました。

最初に、議論における本丸で言いますと、時間外労働の問題というのは、物理的な実労働時間の規制の問題と、残業代による間接規制との2つあります。その2つの問題について、やはり原則からどう考えるかという本丸の議論、ちゃんとした骨子をどう作るかということで議論をしていくべきです。私は今、提案されているものが国会で通れば、おそらく20年30年、日本の労働時間はほとんど出口無しの状況になるだろうと思います。もちろん悲観論だけはいけませんが、どう考えても憂うべき現実があって、闇の中にバラの明るい芽が見えるということではありません。なにしろ法定労働時間の週40時間、1日8時間がまずあって、その8時間も40時間も何も言われないうまま、いきなり36協定による時間外労働の限度に関する基準の月45時間と年360時間という2階の構造があって、3階に特別条項付き36協定で単月100時間未満と複数月80時間以内、そして別枠の休日労働を入れれば960時間以内、という3層構造です。3層構造になって何が起こるかという、8時間と40時間は、ほとんど規制の基準としては意味をなさなくなってくる。労働基準法の労働時間規制がもともと36協定によって解除されてきましたが、いよいよもって今度は時間外規制そのものが形骸化してくる。そういう点では労働時間規制が、労基法が死んでしまう。そこに非常に大きな問題があります。過労死防止運動から言えば、過労死家族の会が憂うような問題がますます深刻な問題になってきます。

ただし、ひとこと強調すると、昨日の国際シンポで松丸正弁護士が発言をされていまし

たように、労働時間の適正な把握、厳格な労働時間の実態把握、これが大変重要であります。これがはっきりしておれば、おそらく労災認定、さらにその企業の責任追及の損害賠償請求訴訟、民事訴訟、こういうものも展望が開けてきます。働き過ぎで人が死ぬ、ということ無くさないといけない。使用者、企業として健康安全配慮義務が第一の経営上の義務になる。そういう意味でも、ひとつの大きな判断のよりどころになる適正な労働時間把握が第一歩です。企業が申し立てた労働時間と労災申請の結果明らかになった労働時間の間には、大阪で報道されている事例で言うと、最大3倍あります。企業が把握したのは60時間、実際は180時間、そういう事例があるわけです。いかにひどいか。電通の問題もそうです。その点で言えば労働時間、36協定をどうするかという議論以前に、労働時間把握の問題において、もっと企業に厳格な時間把握を求めるための労働基準行政、監督行政の抜本的強化が求められます。そのことを強く訴えて、私の最後のコメントとしたいと思います。

【司会：東海林さん】

先生方、どうもありがとうございました。濱口さん、はからずも何か悪役みたいになってしまって申し訳ございませんけど、非常に刺激的になりました。本当に、3人の先生方にもう1回拍手をお願いします。ありがとうございました。

(反訳：笠井弘子、編集：高田好章)