

長時間労働の解消と過労死防止の課題

秋山 正臣（全労働省労働組合）

みなさん、こんにちは。ご紹介いただきました全労働省労働組合で副委員長をしております秋山と言います。よろしくお願いたします。今は厚生労働省になっているのに、なぜ労働省と思われる方がたくさんいらっしゃると思いますが、厚生労働省の中に労働組合はいくつもありまして、厚生関係は全厚生という労働組合があり、合併にいたっておりません。それはいろんな事情があるので、コメントは差し控えさせていただきたいと思いません。

さて、今日、お話をさせていただくということで、まず「社会的な機運」というふうに、書かせていただきましたが、まずは、過労死防止学会の設立なども含めて、対策基本法の活動で皆さん方が大きな役割を果たしたことに敬意を表したいと思いません。

ここで報告するのは非常に、元行政マンとしてはやりにくい部分がありまして、どちらかという厚生労働省の職員ですから責められる立場です。労災の担当であれば、なぜ認定できなかったんだというふうに責められるということが多いのです。労働組合の役員ですから組合員、つまり職員に話を聞きに行くと、非常に悩みながらやっていることをいつも感じています。この間、大阪局のある組合員（審査官）のところで話を聞きましたが、ひとりで十数件の精神疾患に関する事案を持っていて、それを処理するというのは相当な困難です。事案1件に関する資料が、今日私が持ってきた分厚いファイル位の資料が軽くあります。

そういう意味合いで、レジュメにも書きましたけれど、公務員の労働組合には二面性があります。

ひとつは民間企業の労働組合の場合でもそうですけれども、組合員の労働条件を維持・向上・発展をめざすのが一番強いところでありまして、もうひとつは行政として社会の役に立つということの意味合いを果たさなければならないという面があるということです。そういう面では熊本の地震であるとか災害に遭ったときに、公務員が先頭に立ってその災害の復旧・復興活動にがんばらないといけないという面があります。そういう場合には、私も阪神淡路大震災のときに西宮に住んでいましたので地震に遭いましたけれども、当時、知り合いの西宮の市職員、2日間寝ずに復旧・復興にあたり、過労死も発生をしました。やっぱりその時に、公務員の多くはこの時に役立たないといけないなという思いでやっている人が多いということをご理解いただきたいと思います。中に、一部はですね、本当に真面目にやっているのか、というのは確かにいるということはありません。

が、大多数はそうではないということをご理解いただきたいというふうに思います。

そういう思いを含めまして、今日のお話は、その公務員労働組合がどういうものかということと、労働行政がどんなふうになつてきているのか。それに加えて、過労死防止の課題に関わって、どんなことがあるのかなということとを少し述べていきたいというふうに思います。

1. 組合員の労働条件を維持向上させる役割

(1)賃金

レジュメの1番に、「組合員の労働条件を維持向上させる役割」というふうに表題をさせていただきました。賃金面ということで、労働条件の最大のところですね、状況を書かせていただきました。国家公務員ですから、人事院勧告によって賃金が決まるということになっています。昨年の人事院勧告は、今年の1月に国会で法律が成立して2月から施行ということになったんですが、平均給与月額というのを見ていくと、地方の労働行政で働いている職員、監督署や安定所、労働局というところは府県単位機関の地方支分部局というところになります。賃金は平均でこれぐらいということで、平均年齢も年々引き上がっているというのが現状です。これは後ほども申し上げますが、採用抑制と定年延長があって、若い人が入ってこないということで、どんどん平均年齢があがっている。賃金もこうやって上がっているようですが、モデル給与例のところに書きましたが、50歳の地方機関の課長で、2005年では47万だったのが2015年に44万ということで、減少しています。これは高齢層の賃金がもらいすぎだということがあつて、国会でも追及をされた。そのために民間にあわせるということで、高年層の賃金抑制です。現実には、私が働いている現場にいたときに非常勤で雇った人から「秋山さん、1000万円もらってるでしょう」と言われたんですが、どこが、誰がですかと。私、ちょうどその頃、50になる直前だったんですが、平均給与月額ぐらいでした。もらっていた額は、だから手取りは30万を切っている状態であつたわけですね。勤続30年を超えていてそんな状況でした。そんなにもらっていません。600万もいくかないかです。ということで、驚かれたということがありますが、労働条件の賃金面でいくと、地方出先の職員というのはこれぐらいの水準であるということを見ておいただければと思います。なお、これは平均ですので書いてありませんが、今、地域手当ということで地域ごとに手当の格差があります。東京特別区は20%がつきますけれども、0%のところもあります。ここ吹田ですと12%ですから、東京で勤務するよりもやっぱり賃金は低い。地方に行くほど賃金水準は低いという状況があるということも知っておいただければと思います。

(2)労働時間

次に2番の労働時間の関係ですが、基本的には勤務時間、これは官庁執務時間という昔に決められたものがあつて、8時半から17時15分というふうに決められています。労働

時間もこれにあわせて7時間45分という設定になっているわけです。ただ、どこの行政機関もそうですけれども、窓口を持っているところでは窓口の時間も8時半から17時15分というふうにされています。従って、ハローワークでもそうですけれども、時間間際に飛び込んでくるお客さんがいたら受け付けざるを得ません。その方とお話をして手続きをするということになると、30分、1時間かかることはざらにありますから、自動的にそれは超過勤務になってきます。それを窓口で処理をした後に、事務処理がまたあるということですね。実質的にはもっと労働時間が長くなります。それと逆に、出勤時ですが、実は私も現場にいたときにはそうだったんですが、8時半から窓口開けるということになるため、それまでに来所者を迎える準備をしないといけません。8時に出勤して、書記台のところの掃除や、書類を書くのに必要な鉛筆を削っておいておくとか、パソコンを立ち上げておくとかですね、そんな事前準備作業をするというのが常々ありました。最高裁の判例で有名な三菱重工の長崎造船所事件というのがありますが、本来、準備時間は労働時間だというふうに言われていますが、なかなかこれが現実にはなっていないというところがあります。

ハローワークの中にはいくつか8時半から夜7時まであけているところがありますし、出先では10時から18時とか、様々な開庁時間が設定されているところがありますので、職員の勤務時間は1日7時間45分ですので、早出、遅出などの当番を決めて、窓口をちゃんと開けるようにしているというところがございます。

(3)その他

それからその他というところで、(3)で、レジユメ2ページ目にありますけれども、非常勤職員のことについて少しだけ申し上げておきたいと思いますが、職員の定員がずっと減らされ続けているということもありまして、非常勤職員が多くなっています。この労働条件の改善というのが大きな課題ですが、ハローワークに行くと、窓口で相談する相談員は大多数が非常勤です。正規の職員はほとんどいません。というのが現状です。厚生労働省がハローワークの主な実績と取り組みという公表資料を出していますが、そこでは職員数が1万917名に対し、相談員数は1万5563名という数になっています。これは今年の3月の数字ですが、相談員が職員の1.5倍です。実はこれ、相談員なので相談員以外にも事務補助の非常勤がいますので、実質はもっと多い数になっているということですので、非正規率は非常に高い職場になっています。

非常勤職員の前進面というのを書きましたけど、やっぱり最近は当局、厚生労働省、政府も気にしていて、非常勤、ハローワークに来ている人の、最初の、当時10年前ぐらい前までは通勤手当0円でしたが、今年度からは1日2000円上限というふうにまで引き上がってきています。この数年で一段と引き上げられるようになりました。こういう面では若干の条件が引き上げされていますが、本俸水準はほとんど上がっていないというのが現状です。

2 利用者たる国民のいのちと暮らしを守る役割

それからもうひとつの役割という面で、利用者たる国民のいのちと暮らしを守る役割ということで、この労働条件面は労働組合として改善という取り組みもしているわけですが、全労働という厚生労働省の組合として、私たちの行政をどうしていくかということについてもいろんな取り組みをしているということで、紹介をしようということで書かさせていただきました。

(1)行政民主化の歴史

ひとつは行政民主化の歴史ということなのですが、1958年に全労働第1回大会をしています。ここで行政研究会の具体化を提起ということがありました。実は戦後直ぐに労働省が発足をして、監督署や安定所ができていたんですけども、その当時は、全国基準労働組合、全国安定労働組合、本省労働組合、それから中央労働委員会労働組合と、4つの労働組合が大きく労働行政にはあったわけです。それが合体をして、全労働省労働組合として発足したのが1958年ということになりますが、その時から行政研究会の具体化を提起していきまして、レジュメに引用したのは、第1回大会議案の文言です。読み上げますと「労働行政を真に労働者のためのものとし、さらには国民全体の福祉を増大せしめることは、我々公務員労働者に課せられた現下の重要な使命である。」というふうに言って、行政研究をやっていたこうということで始めたということです。

第1回を京都で、180人が出席して開催しましたが、このときは何か内々の集まりで、自分たち立場でやっぱり話をしていましたが、やっぱりそれだけでは自己弁護的だし、専門的知識を有する人の助言が必要だというふうに総括をして、その後、有識者の方々に入ってくださいこととなりました。後は利用者のアンケートなんかを労働組合としてとるということをやっていました。私が採用された当時の行政研究のときは、窓口に来られた方に「これ、組合でやってるんですけどアンケート書いてもらえませんか？」というふうにやっていました。今は組合としてアンケートをとるのが難しくなっています。

昔、職安では、失業保険時代のことですが、雇用保険、失業保険の基本手当を支給するときに給付制限というがあるのをご存じだと思いますが、自己都合で退職すると3ヶ月待機期間があります。失業保険時代は1ヶ月でしたが、その昔は運用が厳しくされていて、32条、33条という法令、当時は失業保険法で、今は雇用保険法ですが、職業指導に従わなかったら給付制限をかけることできるという規定を使っていました。窓口で「こういうふうに仕事探しをなさい」という職員の指導に従わなかったら給付制限をかけますというのがあってですね、ちょっと脅しみたいなのがあって、運用していた時代というのがあります。その時のマスコミ報道では「カラスが鳴かぬ日はあっても、職安で求職者が泣かぬ日は無い」というふうに報道されてですね、非常に批判を受けました。そういうこともあって、この行政研究活動では、こういう給付制限というのは問題だということを提言して、

見直していこうとやってきたこともあります。

(2)第 23 回行政研究活動レポート

こういうことをしながら、最新の行政研究活動というのをどんなことをしたかというのが、第 23 回行政研究活動レポートということで、2013 年 6 月に開催をしまして、この中で労働規制改革、過重労働対策、雇用保険などの分科会の開催をしました。

ここで、過重労働対策の分科会で議論された部分、総括した部分がありましたので、そこに抜粋をしましたが、「使用者の遵法意識が低下するとともに、労働者側にも雇用不安を背景に過重労働を受容するなど労使の意識変化を明らかにしました。また、36 協定締結の形骸化や管理監督者の範囲の不透明性など、過重労働の要因について分析を深めました。」と、こういう形でとりまとめをしました。非常に過重労働、現場で見ていると、こんな要因があるということですが、使用者側だけではなく労働者側の意識の変化、こういったものがあるね、ということを確認して、今後の運動でもこういったことは発信して変えていけないといけないなということを行っています。今も議案書では、行政を見る目を養うということで、どうすれば利用者のための行政が展開できるのかということをもみんなで議論していきましょうということを進めています。

3 地方出先機関の概況

さて、このこととあわせて、今、労働行政がどんな状況にあるかということも知っていたきたいということで、3 番のところに書かせていただきました。

(1)労働局

まず労働局ですが、47 都道府県に設置されているということで、こういう状況です。定員ですが、2016 年度は全国で 130 人減少、定員削減になりました。その前の年度は 146 名です。全国でこれだけの数ですので、実は小さな局、本当に島根クラスの労働局が毎年無くなっていく。これは 10 年ぐらい毎年続けられています。最大で 200 を超えた年もありました。定員削減ということで、公務員の人件費削減というのはすごく続いていまして、毎年 1 局ずつぐらいの人数がどんどん減らされているので、たぶんご承知の方はいらっしゃるかもしれませんが、監督署に行くとも職員が減っている。ところが一方で非常勤が増えているので、表面上はあんまり減っているように見えない。これがちょっと困ったことですが、労働行政は人がいないとできないので、本省も非常勤を入れてカバーをするという状況にはなっています。

一方で業務の役割は増えているということで、今度の女性活躍推進法も労働局で扱うなどとなっています。

(2)労働基準監督署

だんだん時間が押してきましたので、監督署の状況もレジュメに書いてある通りで、人数はおおむね、これぐらいからほとんど変わっていないという状況だけ見ておいていただければというふうに思います。

(3)公共職業安定所

それから安定所の状況も書いてある通りで、全国で544ヶ所、先ほども申し上げた通りです。単純に、ハローワークもそうですが、監督署でも、1日の利用者数というのをハローワークは統計をとっていますので、1日、今でも17万人ぐらいが訪れています。それを、相談員や職員あわせておよそ3万人で対応しているということになりますので、1人が少なくとも5から6人の相手をしているということが単純には言えますが、職員には窓口に出ない職員、署長などを含んでいますので、実質的にはもっと多区の人への対応をしている状況があります。実は私が窓口にいたとき、混雑の激しいリーマンショックの後、ちょっとした時にあったのが、2時間待ちとか、今でも時々2時間待ちのところが出ますが、とにかく人を待たせてはいけないし、早くやっつけていかないといけないということで、最大1日に、その日を振り返ったら50人の方と話をしていたということがあり、ある面、これは自分自身でも反省ですけども、事務処理を優先したという形ですね、来た人の話を十分聞いていたかという、そう聞けてなかったんじゃないかなという反省をしました。それぐらい忙しい時期もたまにあるということです。

4 長時間労働の解消と過労死防止の課題

(1)長時間労働の実態

さて最後に、今日のところで中心になっている、長時間労働の解消と過労死防止の課題ということで、実態ということで書かせていただきましたが、これはいろんなところで統計が出ているのを見られているかと思いますが、月間総労働時間であるとかいうのでは、宿泊・飲食サービス業が一番長い労働時間になっているというのがよく見られるところです。今日は第1分科会に出ていましたが、運輸業も長いのですけれども、飲食サービス業というのは本当に24時間型社会の中で開店時間が長くなっているのにあわせて、実労働時間も含めてですね、長くなっているというふうに思います。

総務省の労働力調査による労働時間のほうも、28年2月の結果を入れておきましたが、月間就業時間が就業者、それから正規の職員は185時間、平均月間就業日数なども入れさせていただいています。

毎勤統計というのと、労働力調査のほうの労働時間の現れ方との違いというのが、森岡先生も指摘されているんですが、毎勤統計はあくまでも賃金が支給された時間外労働の時間ということになっていますので、実態とは違うというケースがよく言われています。ど

ちらかというと、労働力調査は労働者本人から聞き取って見ているので実態に近いのではないかというのがあります。

窓口で相談した事例で、トラックの運転手と相談したのですが、長距離の方は1回運行に出ると、今はもう本当に空で車を回送するという事はないそうです。そのために、行った先でまた新たな積荷を持って別のところへ行く。そこでまた別の積荷を持っていくというふうにして、1週間ぐらいでようやく家に戻ってくるケースが非常に多いというふうに聞きました。空にしないということはコスト優先、効率化というところで、トラックの運転手に多いということをよく聞きます。それから小売店の販売店で、百貨店の地下にそれぞれ店を出店されているところがありますが、そこで働かれていた方から相談を受けたケースでは、ひとりだけで詰めるということになっていて、交代がないのでなかなか休憩がとれない。また、20日間連続で勤務しているというような状況があつて、今日たまたま休めたので何とかして下さいというふうにして相談に来られたケースもありました。最近ようやく一部百貨店で正月休みますというところが出てきましたが、背景には人手不足ということがあるのですが、人がいなくなったからようやく営業時間を制限しようか、ということ少し問題だと思います。

(2)過労死防止の課題

そういう意味で、過労死防止の課題ということで書いたのですが、やっぱり24時間型社会についての修正が必要ではないかということです。安全に直結する産業での単独・長時間勤務の増加による事故の可能性の高まりというのは、都市部での電車の運転のほうも、東京のメトロもそうですが、ワンマン運転が非常に増えています。これも本数を増やすために車掌の人員を割いて運転士にもっていくという、そういう施策であると思います。ですからこういうことを含めて、長時間、社会を動かそうとなると働く人を増やさざるを得ない。コンビニも24時間回っていますので、売るものを24時間常に定期的に入れていくということになりますから、物流がそうやって動きます。その物流が動くために、おにぎりであるとか、そういう製造工場も24時間続いているということが全国各地で見られるというところですので、こういう問題が大きいなと思います。

すき家のワンオペレーションが典型例だと書きましたけど、コンビニ、先日、どこかの報告集会で聞きましたが、コンビニの、地方のコンビニも夜中ひとりでワンオペになっているケースが非常に多いということを聞いていますので、こういうところを無くしていかないといけないし、労基法でよく言われる管理職というところに店長がなっていて、残業代が払われない。店長になりますと店の経営をきちんと見ていかないといけないので、責任があるので逃れられない、休めない、長時間働かないといけない、こういうのが非常に増えているというのを何とかしていかないといけないと思います。

その中で、今、労働時間の弾力化というのがすごく進められてきて、多様な働き方ができますというのが労働政策として出てきています。国家公務員にも「ゆう活」というのが

入ってくる。今年もやると言っています。「ゆう活」は労働時間の短縮につながるのか、ですけど、去年、周りを見ていましたけれど、労働時間短縮になっていたかどうかというところが怪しいですね。ずっと国会やっていた関係もあります。霞ヶ関というところは、国会があると帰れない人たちが山のように出ます。国家の審議、商慣行、過労死防止法では商慣行に留意して、というのがありますが、国会というところは委員会の内容が前日の理事会でようやく決まりますね。誰がどんなふうに、どのような順番でやるか、何の法律を審議するか。理事会で順番が決まって、それから各議員の皆さんが質問を考えます。で、質問を考えられたら、それに対する答えの準備をしないとイケません。だいたい夕方6時ごろに各議員さんのところに、質問はどんなものでしょうかということ聞きに行っている。で、それにあわせて資料を揃える。翌朝、6時ぐらいに大臣に、今日の質問はこういうことです。こう回答願いますという。前日夕方の6時ごろに質問が全部とれるわけではありません。もっと遅くなるケースもありますので、ほとんどその質問に関わったところは夜中、一晩中やっている。でないと間に合わない。朝6時に大臣に対して説明しないとイケませんし、その内容が合っているかどうかのチェックもあるということになりますので、これ、相当な問題で、過労死防止ということを公務員のところでは国会審議のやり方から変えてほしいと強く思っているところです。

それから18ページのところの上に、在宅勤務・フレックスタイム、そんなのを書きましたが、在宅勤務を公務員もすすめられていまして、家で職場のパソコンと同じような作業ができるような環境が整えられてきています。家でやるということは、実は労働時間の管理がほとんどされていないのに等しいわけですから、長時間過密労働にもつながっていくことで、あまり良いものではないと思います。その他も様々な問題があるということは申し上げておきたい。

それからやっぱりこの労働政策を考えていくときに、労働時間決定に対する労働者の関与の度合いを強めていくことが必要です。「強制される自発性」と書きましたけど、これは熊沢先生がよく言われていた言葉ですが、業務の量です。これだけをいつまでにしなさいということと言われたら、それが本当に時間内に、正規の時間内に終わるかと言われたら終わらないケースであれば長時間労働をせざるを得ない。公務員の場合で言ったら、いつまでに回答しなければならぬという法律の定めがあったりしますし、民間でも納期があったらそれにやらないとイケないので、結局、長時間働かないとイケない。こういうところがあるので、この強制される自発性ということが人事評価と結びついているのに注意が必要ですし、社会的な理解も含めて、便利さだけを求めてはいけなかなというふうに思います。

(3)行政の役割

あと、最後のところに近づいてきて、行政の役割は書いてある通りで、やはりもう少し行政が役割を果たしていかないとイケないと思いますし、労働組合ももう少しがんばればよ、

というところがあると思います。ここのところで、書いてあるところ以外で、ちょっとだけ申し上げておきたいのは、労働組合の役員をやっていると、組合員が納税者と同じですので、組合幹部に対して組合費払っているんだから俺らの言うことを聞きなさいということ。そして社会的な運動をしようとするに抵抗を示す人が一部でやっぱり出てきます。なぜ組合費をそういうところに使うのか。これは率直な意見として出てくるケースがあります。それから意見として出るのは、会社あつての労働組合でしょ、という声が時々聞こえてくる。会社があるからこそ労働組合もできるだとか、企業内労働組合の弱さでもあると思いますが、それが無くなったら労働組合の存在意義がなくなるから会社の言うことを聞けと、暗にそういうことをやっぱり言う人も中にはいるということ。それらをどう抑えてやるかということは労働組合の役員として非常に難しいところですが、やっぱりここに書かせていただいたようなことを、きちんと地道にやっていくことが必要だろうというふうに思います。そういう役員として、私もやっていきたいな、と。それから育休とかを含めて制度はありますが、使いにくいということ。やっぱり人がいなくて代わりがない。均等室という組織が労働局にあります。この4月に組織体制が変わりましたが、多くの均等室は4人しかいないため、ある人はパート法、ある人は短時間といったように一人の職員がそれぞれ担当する法律を1本持っていたので、代わりがないという状況になって苦勞する。休めない。こんな状況をやっぱり変えていかなければならないなというように思います。

おわりに

「おわりに」で少し書きましたけど、何とかしてこういう社会を変えていくということが必要で、そのために今回の過労死等防止基本法が大きな役割を果たすだろうと思いますが、社会的な機運をどう変えていくか。どのような発信ができるか。労働組合に対する期待も大きいので、なおいっそう、皆さんの期待に応えられるよう、私もいろんなお話を聞きながら努力をしていきたいということを申し上げまして、少し舌足らずで申し上げるところに不十分なところがあったかもしれませんが、時間もありますので、私のほうからはこれで終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございました。