

共通論題 予定討論

裁量労働制拡大の狙いと調査研究の課題を中心に

兵庫県立大学客員研究員 松浦 章

ご紹介いただきました松浦でございます。お手元にフルペーパーをお配りしていますので、これに基づいてお話をさせていただきます。

本討論では、第一に、長井偉訓さんの報告で提起をされました、日本の労働者はなぜサービス残業をしてまで、あるいは過労死・過労自殺するまで働くのだろうか、という極めてラディカルな問いかけについて検討したいと思います。第二に、今、財界がなぜ労働法制改正にこだわるのか。裁量労働制の拡大を中心に、その背景と狙いを明らかにします。第三に、法改正を先取りしている、損害保険業界の実態を取り上げて、その危険性について考えます。そして第四に、過労死等防止対策推進法で規定された、過労死等に関する調査研究、これについて触れたいと思います。

労働法制改正には、共通して、見なし労働時間制が導入されています。そしてそれが長時間労働とサービス残業の隠れ蓑となっている。見なし労働時間制というのは、実際の労働時間に関わらず、あらかじめ労使で決めた所定労働時間、これを労働したものとみなして、定額の賃金を払う、あるいは賃金に組み込まれるという制度ですね。「企画業務型裁量労働制」、「専門業務型裁量労働制」、および「事業場外労働制」、この3つが対象です。その中で今、問題になっているのは、「企画業務型裁量労働制」の営業職への拡大の問題です。しかし、こうした労働法制改正の表面上の理由、ここには、いずれも長時間労働の解消があげられています。それは本当なのか、ということですね。

1 長時間労働の「自発的」要因と「非自発的」要因

長井さんのご報告は、日本の労働者が長時間労働を行う要因についての重要な論点として、「自発性」の問題と「強制」の問題を挙げられました。内容は皆さん、聞かれた通りですので省略しますが、この問題提起を受けて、まず日本における長時間労働の要因について考えてみたいと思います。

早稲田大学の小倉一哉さんは次のように言っています。2ページです。「現状では長時間労働の蔓延と、それによる弊害が無視できない状態にあるということは、中立的な研究を出発点としつつも、問題を解消するという目標をもって臨まなければならない」。まさにその通りだと思います。そして、「長時間労働の解消のためには、日本の労働者はなぜ他の国に比べて長時間働くのか。このことを明らかにしなければならない」と言っています。

慶應義塾大学の鶴光太郎さん。この方は規制改革会議委員で、雇用ワーキンググループの座長ですけれども、「自発的長時間労働」と「非自発的長時間労働」、このように長時間労働を区別して考えます。そして彼が自発的長時間労働の要因としてあげているのは、1. 仕事中毒、2. 金銭インセンティブ、3. 出世願望、4. 人的資本の回収、5. プロフェッショナル、です。また、非自発的長時間労働の要因として、もう読み上げませんが、以下の点をあげています。鶴さんはその上で、長時間労働の要因というのは多種多様であって、自発的長時間労働の増大を考えると、長時間労働イコール悪だと決めつけることは短絡的な考え方であると言っています。従って彼は、政府は自発的長時間労働については規制すべきではない、というふうに言うわけですね。

3 ページにいけますね。

2 労働者は「自発的に」長時間働いているのか

鶴さんの言う「自発的長時間労働」については、本当にこれらの要因が「自発的」なものか、ということを考える必要がある。まず「仕事中毒」を考えてみます。労働者は果たして喜んで長時間労働を選んでいるのでしょうか。長井さんが取り上げられましたように、熊沢誠さんは、労働者の「自発的」な働き過ぎの側面に目を向けてこられました。その中でこのように言うておられますね。引用の後ろのほうですが、「過労死・過労自殺は総じて、この『階級なき』日本の労働者になじみの『強制された自発性』から生まれる悲劇の極北なのである」。だから熊沢さんは、多くの営業職の場合は「働き過ぎは何よりも働かせ過ぎである」と言うておられる。そして責任感の強い働き手を死に追い込んだ企業の責任を厳しく追及しておられます。

哲学者の牧野広義さんも同様に「強制された自発性」をあげながら、企業や労働組合の責任に言及している。引用の真ん中あたりですが、「企業や労働組合は労働者の限界に達していることを知り、それを救済する手立てを取っていれば、過労死・過労自殺は防げるはずである。しかしその手立てを取るところか、場合によっては上司らによるハラスメントが加わることがある。過労死・過労自殺はその意味で、強制された自発性から生まれる」。こういうふうに言うておられます。

自発性で言えば、確かに仕事が純粋に好きだったり、自分の仕事をきちんと仕上げたかったり、そういう思いが労働者にあるということについては否定しません。労働現場ではみんな「良い仕事がしたい」、このように考えています。しかし、それが適正な仕事量であれば、異常な長時間労働や過労死は起こりえません。「過重労働による強制」、それが長時間労働の要因だという見方こそが、私は的確だというように思います。

損保業界の事例で考えてみたいと思います。三井住友海上という大手損保会社がありますが、ここは、営業、損害サービス部門全員に「事業場外労働制」を適用しています。事

業場外で事業に従事した場合、労働時間を算定しがたいときは、所定労働時間を労働したものとみなす制度です。4ページですね。しかし損害保険の社員は、生命保険の外務員とは異なって、損害保険の募集に直接回るわけではありません。あくまでも訪問先は代理店なんですね。労働時間の把握が困難なものではまったく無いわけです。従って私は、この制度自体が違法だと考えています。さらに大きな問題は、ほとんど外出することのない、すなわちそもそも事業場外労働制の対象とはなり得ない職場の労働者にまで、この制度が適用されていることです。だから、「36協定」を超える残業を余儀なくされたとしても、みなし労働時間を労働者が自ら選択することによって「36協定」をクリアして合法になってしまうという仕組みです。これ「自発的」ですか？ みんな喜んで長時間働いているわけではないんです。問題の根本には、職場の人員を遙かに超える膨大な仕事量と、それを違法な労働時間制度でこなそうとする会社の姿勢があるわけです。これこそ実質的には「強制」と言えるのではないのでしょうか。ただ、長井さんが言われましたように、今の企業社会の根本的な問題、これにメスを入れることも必要だというように思います。

「金銭インセンティブ」についてはどうでしょうか。日本経団連は2005年の「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」において、「非効率的に長時間働いたものは時間外割増賃金が支給されるので、効率的に短時間で同じ成果にあげたものよりも結果としてその報酬が多くなるといった矛盾が生じる」、このように言っています。しかしこんなことを大まじめに取り上げ論じる日本経団連というのは、本当に労働現場の状況がわかっているのでしょうか。成果主義賃金で、今は残業が多ければ能力が無いと叱責をされます。大企業のホワイトカラー労働者の多くは、非効率的に長時間働いて、多額の時間外割増賃金を濡れ手に粟で受け取れるような、そんな恵まれた状況にはもはやないんですね。このことをはっきりさせておく必要があるというように思います。

次、5ページにいきます。

これまでのところの議論から、長時間労働解決の方法を整理したいと思います。

- ① 従来の労働時間概念を覆し、労働時間を労働者の自由裁量に委ねたうえで、解決を職場レベルでのマネジメントに求める。つまり法的な労働時間規制は従来通り極力緩和する。
- ② これまでの労働時間概念を踏まえ、現状の法制度の中で、あるいは新たに労働のルールを確立する中で、長時間労働・サービス残業を規制する。

この2つに二分されるというふうを考えられます。少し飛ばして3にいきます。

3 「労働時間概念」を捨て去ろうとする財界の思惑

この2つの論点を考えた場合、日本経済新聞が昨年9月に行った「社長100人アンケート」、この結果には非常に興味深いものがあります。安倍内閣に期待する施策を企業トップにきいたところ、「裁量労働制の拡大」が最多なんです。次いで「テレワーク・在宅勤

務の促進」、「脱時間給の導入」、と続いています。このことを考えれば、労働時間という考え方を完全になくしてしまう、これが彼らの最大の狙いだということは、もはや明らかだというふうに思います。その図を見ていただいたらおわかりいただけると思います。

次、6ページにいきます。

このように、労働法制改正の背景には、これまでの「労働時間概念」を捨て去ろうとする財界・大企業の強い要望があります。日本経団連は「ホワイトカラーは『考えること』が一つの重要な仕事であり、職場にいる時間だけ仕事をしているわけではない」、このように言います。仕事が家まで追いかけてくる、しばしば持ち帰り残業がある、という点では、そう言えるかもわかりません。しかし続けて彼らはこうも言います。「逆にオフィスにいても、いつも仕事をしているとは限らない」。労働者に対して大変失礼な話です。ただ、この姿勢は、既に現実のものになっています。損保ジャパン日本興亜という会社がありますが、その社内文書では「法定外残業時間」とすべきところが「在社時間」と書かれています。網掛けをしていますのでおわかりいただけると思いますけども、在社時間＝終業時間－始業時間－休憩時間1時間－8時間。本来「法定外残業時間」ですね、これは。損保ジャパン日本興亜では社員が会社にいても、実際に仕事をしているかどうかわからない。だから残業時間とは考えないんですね。電通の高橋まつりさんもそうでした。昨日の報告で詳しい働き方の実態が公開されましたけども、長時間会社にいても、彼女は「中抜き時間」と言われて労働時間とはみなされなかったんですね。本当にひどい話です。

こうした考え方のもとに、裁量労働制の対象業務が拡大された場合、どんな状況が想定されるでしょうか。日本経団連はこれまで現行の裁量労働制について、対象業務の範囲が狭い、導入手続きが複雑すぎる、このように批判してきました。要は企業から見て、使い勝手が悪いということですね。それが使い勝手が良くなったときに何が起こるのか。もう明らかだと思います。合法的な残業の不払い労働が拡大し、際限の無い長時間労働が、すべてのホワイトカラー労働者に広がることになるでしょう。裁量労働制の適用要件には、「高度プロフェッショナル制度」のような、例えば1075万といった収入の縛りは無いんですね。だから「あなたはこれから裁量労働制ですよ」と言われたら、抗弁できないんです。拒否することは会社に歯向かうことになりますから、現実にはなかなかできません。

次、7ページですね。

4 労働法制「改正」を先取りした損保業界の労働時間制度

それでは4番目。労働法制改正を先取りしている、損保の「企画業務型裁量労働制」の現状を見ておきたいと思います。

真ん中あたり、(1)損保ジャパン日本興亜。損保ジャパン日本興亜の「企画業務型裁量労働制」は、労働時間管理については、「自己の裁量により正午までの間で出社時間を自由

に決めることが可能」となっている。実はそんなことはあり得ません。実際やっています。みなし労働時間は9時間です。対象は入社4年目以上の総合系職員等となっています。年齢層もさることながら、問題は職種です。本来、企画業務型裁量労働制の対象外である「営業」や「保険金サービス」の職員に対しても、この制度が現実に適用されている。明らかにされている直近の資料では、2014年の9月末月現在、6374人に適用されている。そこに2172名の事業外労働制、さらに名ばかり管理監督者を加えると、かなりの労働者が時間管理の対象外になっています。この割合は、嘱託職員などを除いた職員1万9000人に対して、約6割となっている。もはや相対的に高賃金の労働者には「残業」という概念は無いということですね。

昨日お話になった東京新聞の中澤記者が、最近、損保ジャパン日本興亜に聞き取りをしましたところ、現在の人数は、約18000人に対して6000人強という回答があったということで、企画業務型裁量労働制の人数そのものは、割合がほとんど変わっていないということが明らかになりました。

次、8ページですね。

厚生労働省・労働基準監督課の通達の内容をここに書いています。これが企画業務型裁量労働制の正しい適用の仕方です。しかし、損保ジャパン日本興亜の入社4年以上の社員というのは26歳から27歳ですね。こうした若い社員が会社「運営」に関する業務に携わって、かつ自由に出勤・退勤できるものかどうか、少し考えただけでわかると思います。

あと、三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保、東京海上日動の状況も記載していますけれども、飛ばしますので、また読んでおいていただきたいと思います。いずれも真つ当な制度ではありません。

次に9ページです。

5 労働分野の「コンプライアンス・法令遵守」調査を

5番目。電通事件は違法な労働実態を会社が把握しながら、それが常態化していた場合、責任逃れはもはや通用しないということを明らかにしました。しかし現実には、電通や、今話した損保のように、法違反労働が蔓延しながらも、あるいは会社自身がそれを推進しながらも、現場の労働者の自己責任として放置している例が少なくないというように思います。制定された過労死等防止対策推進法では、この調査研究を謳っています。この調査研究の中で、労働部門のコンプライアンスが企業において実際上どう実施されているのか。それを調査することも一案ではないかというように私は考えます。今、どの大企業もコンプライアンスを口にします。企業の社会的責任の第一にこれをあげる企業すらあります。法律を守ることは当たり前のことであって、ことさらに企業の社会的責任と胸を張れるようなことではありませんけれども、ともかく大々的にこういった行動規範を掲げて法令遵守を唱えています。で、あれば、企業は自らの宣言通り労働基準法を守れという、

いわば労働者の立場からのコンプライアンス運動も考えられるのではないかと思います。

10 ページです。

森岡孝二さんの指摘するように、サービス残業は被害金額と被害人数から見れば、日本における最大の企業犯罪であり、コンプライアンス違反だということです。問題にすべきは、いわゆるブラック企業だけではなく、過労死の根を絶つためには、私は、現在明らかになっていない名だたる大企業の実態を把握することが必要だというように思います。私が話した損保の状況も、あまり知られていませんね。最近、国会でいくつか取り上げられましたけども。こんなことをもっと明らかにしていく必要があると思います。

ドイツで25年生活し研究もやってきたジャーナリストの熊谷徹さん。もとNHKの記者ですけれども、次のように労働時間規制の必要性を指摘しています。引用の下のほうですが、「なぜドイツの労働時間は短いのだろうか。その最大の理由は政府が法律によって労働時間を厳しく規制し、違反が無いかどうかについて監視していることだ」。このように熊谷さんは言い切っています。

最後。11 ページ、終わりです。

こうした方策に対して財界はおそらくこう言うでしょう。「経済成長のためには、生産性を上げていかねばならない。長時間労働や非正規雇用の存在もやむを得ない。そうでなければ国際競争に負けてしまう」。しかし本当にそうでしょうか。日本のひとりあたりGDPは31位です。一方、北欧4国を見ればすべて日本より上位ですね。しかしこれらの国に長時間労働はありません。ドイツやフランスもそうです。「長時間労働は必ずしも生産性向上につながらない」、その証左ではないでしょうか。財界・大企業がこれほどグローバリズムを唱えるのであれば、そろそろ働き方も国際基準に変えていくべきではないか。このように思っています。