

過労死なくす 真の「働き方改革」を！

## 2018年度労働法制中央連絡会総会ひらく

労働法制中央連絡会は10月4日、ラパスホール(東京労働会館)にて2018年度総会を開催し、9団体12単産、10都道府県から61人が参加した。全労働の河村中央副執行委員長の司会進行のもと、記念講演の後、1年の運動の総括と次年度方針にかかわって活発な討論を行った。



### 開会あいさつ

開会あいさつに立ったMICの相川和男幹事は、「働き方改革一括法を容認することは断じてできない。私たち労働者は人間であり、働き過ぎればからだも心も壊れる。労働法制の改悪を阻止し、職場に高度プロフェッショナル制度を一步たりとも入れさせないたたかいを強め、長時間労働と過労死のない社会をつくらう」と訴えた。

### 主催者あいさつ

自由法曹団の船尾徹弁護士は主催者あいさつで、「働き方改革一括法は過労死を促進させる猛毒の法であり、正規と非正規の格差を拡大させる悪法。私たちの運動にもかかわらず強行採決されてしまった。なぜ強行採決されてしまったのか、総括をして今後の運動に活かす方針と課題を明らかにすることが重要」と指摘。法律は成立したが、どうたたかうか、法律に付いた47の付帯決議の中でたたかう拠点がどこに存在するのか、労働組合が職場に持ち込ませないためにどのようにたたかいを展開するかの方針を確認することが総会の重要な任務となることを強調した。また、高度プロフェッショナル制度を職場へ導入させないための職場での取り組み、再来年の通常国会での提案が狙われている裁量労働制と解雇金銭解決、外国人労働者の全面解禁、雇用によらない働き方の推進、ハラスメントに関わる立法化の課題を挙げ、中期的な取り組みの論議を呼びかけた。



主催者あいさつをする船尾徹弁護士  
(自由法曹団)

### 講演

法政大学教授の上西充子教授が「働き方改革関連法案をめぐる攻防を振り返って～深さと広がりをもった対抗の力を」と題した講演を行った。裁量労働制についてはデータのねつ造問題と不備問題を深く追求し、立法事実がないことを明らかにして撤回させることができた。一方、「高プロも『労働者



国会PVの様子を紹介しながら講演する  
法政大学上西充子教授

のニーズ』との政府答弁に立法事実がないことが明らかにされたのに、与党は採決を強行した。野党は良い質問をして政府を追い込んだのに国民がそれを知らない」。そこが問題だったとして、上西教授は「広がり」をもった運動を構想。街頭での国会パブリックビューイングを展開するに至った経過を紹介した。「法律の問題点を深く追及するとともに、集会、街頭宣伝、デモなどで多くの人に働き方改革の問題点を知らせ、世論を広げることが重要」と訴えた。

## 連帯のあいさつ

連帯のあいさつに立った東京過労死を考える家族の会の中原のり子代表は、「小児科医師だった私の夫は高プロの先取りのような働き方をさせられて過労自死をした。今の政治がこのまま進んでいったら、労働者のためではなく経営者や大企業など強い者の社会になってしまう」と指摘。「働き方改革一括法は成立してしまっただけで、これから何をしたらいいのかを考え、行動しなくてはいけない。そのようなとき、労働組合にはぜひがんばってほしい。みんなで一緒に、高プロの導入は、しない、させない、容認しないことが重要」と強調した。

## 議案提案

伊藤圭一事務局長が活動報告と方針を提案。高プロを止められなかったことについて、「企画業務型裁量労働制をロジックで追い込んで破綻に持っていき阻止することができた。さらに穴だらけの高プロは当然、止められると考えたが、政府はまともに答弁をせず、話をすり替えて時間を費やし、数の力で押し切った。論理で勝っても勝負に勝てないという痛い経験になった」とし、「知ってもらいたい人に知ってもらえていなかった。街宣や国会前でがんばってきたが、多くの人に国会で起きていることを見せられなかった」と経過を振り返った。

他方で、たたかいが成果をあげたことも強調。財界が最も望んだ企画業務型裁量労働制を削除させたことや、36協定指針に使える規定が盛り込まれた点などをあげた。36協定については、労働側に締結義務はないという原点をふまえて団結して交渉すれば、残業を減らせることや、どうしても月45時間を超えて特別条項を結ばざるをえない場合は、健康福祉確保措置としてインターバル規制や夜勤回数規制など、協定の締結において、各職場で必要とされる制度を導入する交渉が可能であることを説明し、春闘に向けて36協定の再確認・制度の周知をはかることを提案した。

同一労働同一賃金については、肝心の賃金については看板に偽りありで「同一労働差別賃金容認」の法整備であることを指摘しつつ、手当や福利厚生については、当所案のガイドラインから改善された箇所もあり、再来年の施行に向け、19春闘から制度の先取りの活用をよびかけたいとした。

以上のように、今回の改正法で勝ち取れたものを活用しつつ、高プロは職場に絶対に入れさせないたたかいを旺盛に強め、制度廃止要求も取り組んでいくことや、あるべき立法政策を対峙するための批判的検討会を開催し、成果を知らせる運動を進めることなどを次年度の方針として提案した。当面の課題としては、議論が始まる高プロについて、労政審に圧力をかけるための行動、宣伝などの展開を強めることも確認した。

また、国会請願署名の実施、ネット署名への協力、労働相談ホットラインへの協力、解雇の規制緩和を止める取り組み、ブラック企業根絶・使用者のモラルハザード防止の取り組み、有期雇用労働者・派遣労働者の処遇改善、直接雇用・正社員化を進める取り組みを提案し、さらに国会パブリックビューイングの継続と学習宣伝素材の作成、特定課題の批判検討会の開催を発表して提案を終えた。その後、参加者からのフロア発言を受け総括答弁を行い、最後に議案の総括と方針、新役員の確認を参加者の拍手で確認して総会を終了した(9名より発言、総括答弁ともに以下に記載)。

## 討 論

○働く者のいのちと健康を守る全国センター 岡村事務局次長

過労死家族の会の訴えが私たちを励まし、世論も動かした。過労死はあってはいけないんだということが

大きく広がった。9月10日電話相談が多い。メンタル、ハラスメントを受けたが多数となっている。話を聞くと少しずつ整理もされて頑張る人もいるが、職場には相談できる人がいない、友達や家族でもない人が多い。いの健としては労働法制の課題で頑張る。具体的にはパワハラで要請をしていきたい。「何かとハラスメント」がセットというパターンが多い。労災申請しても労働基準監督署の事務官が少なく、労災認定に時間もかかり、ハードルも高くなっている。事務官を増やすための要請もしたい。高い目標ではなく、普通なのだということが広がっていかないと。自分が弱いということが問題ではないことも伝えていきたい。

#### ○首都圏青年ユニオン：山田事務局長

対抗措置を講じると同時に、労働組合や労働法を知らない若者にどう知らせていくかを議案に盛り込んでもらいたい。「労働組合で何ができるか、労働法を知らないと大変なことになる」ということを知らせなければならない。学生と話していて、就職先がブラックなのか、ブラックだったらどうすればいいのかと問われることが多い。ワークルール教育推進法案が通ったあと、労働組合として何ができるか。弁護士と労働法公演を行っている。模擬団交を行い、どう経営者に打ち勝っているかを学んでいる。ツイッターなどでも参加を呼びかけ、毎回20人ほど参加している。労働基本権は使うことが大事であることと同時に、それが面白いことなんだと打ち出していくことが大切。学生高校生新卒に労働組合の大切さや力を知らせていきたい。

#### ○日本医労連：五十嵐中央執行委員

日本医労連では、働き方改革関連法の強行成立を受けすぐに抗議文を発出した。看護師の過労死を引き起こした病院は月300時間の残業を認める36協定が締結されていたなど、そんな中で強行採決は許せない。

秋の戦いについて、相手の狙いを知るために学習会をしっかりとやることを掲げている。労働時間管理に関しては、使用者を追及していく中ではっきりさせ、増員闘争などにもつなげていくよう進めていく。指針が確定された際、行動に迅速に対応できるよう、職場で大いに学習を進める。独自のチラシも作って周知徹底を図っている。

8プロで取り組んでいるチェンジオルグを参考に、医労連でもやっていこうと議論がされていた中で、ネットキャンペーンを開設。安全安心の医療介護を。全国一律最賃、財政措置、人員増を呼び掛けている。拡散が重要なので拡散に協力してほしい。

#### ○自治労連・水谷中央執行委員

自治体の職場では、自分は労基法の対象になっていないと考えている職員が多い。労使ともに意識が薄く、協定締結がされていない職場が多い。33条3項にとんでもない規定があり、恒常的な時間外労働が蔓延している。病院や保育の職場では、仕事として認められるはずの記録の作成や行事の準備などの勤務の多くが未払いとなっている。職場の労働実態を把握し不払い超勤をなくす取り組みを進めてきた。罰則がつくので使えるものは使う。新たなステージでの運動ができると考えている。

秋から冬に確定闘争、職場で学習、要求書作成、交渉を展開する。現場からはこの時間では回らないとの声も出ているが、限度基準を超えるような上限設定をしなくてはいけない場合、労使協定で限定をさせていく。恒常的であれば人員増を求める。運動のポイントを知るため学習資料をデータ配信し、紙でも作成。懇談用に作成したリーフは厚労省のガイドラインを職場に合わせて紹介、自分の残業実態把握のための記録簿を付け配布したところ、「過酷な働き方を誰に相談していいかわからなかったが労働組合に相談すればいいと分かった」との声が寄せられるなど反響が出ている。

高プロ廃止と合わせて、人間らしく健康で働ける職場にするため今後も奮闘していく。

#### ○青森県労連：檜山事務局長

国は本当に過労死をなくす、減らすことを考えているのか、政策を根本的に変える必要がある。以前は休職など休んでいると過労死の認定は厳しかった。ようやく時間で制限をするようになってきた。その水準を

さらに進めていく必要がある。認定されない過労死の家族がいる。取り組みを進めていきたい。労働者にわかりやすく伝えるため、中央でパンフやリーフなどを作ってもらい、地方でも活用したい。月2回の街頭宣伝を1年続けてきた。最近ではハラスメント関連の相談が多い。セクハラは受けた本人の意識という規定があるが、パワハラの規定は現在ない。パワハラは労働者が受けたとの認識ではだめなのか、そういう基準をいい方向で作らせることが重要となってきている。雇用関係にない働き手が増やされそうとしている。労働関係法律、社保の適用を受けず、国民健康保険となり、雇用保険もないため失業給付もなし。労災もなし。権利が何も無い状態となる。そういうものを止めさせる取り組みをやってもらいたい。

#### ○全労働：南書記次長

裁量労働制のデータねつ造で評判が悪くなった。私は労基署で勤務をしていた監督官。関連法が成立し、上限規制と同一労働同一賃金に関わって、履行確保を担っていくのが職業安定所の職員と機構の職員。労働行政の問題点をあげ、行政民主化を目標に掲げてきた。職員へのアンケートに取り組んだが、「労基法の中で労働時間の把握義務を設けるべき」が一番多かった。今でも労働時間を事業主が記録しないといけないのは108条の中で定められているが、月単位であり、日々の労働時間の把握、どう記録させているかが抜けている。これまでも長時間労働をなくすためには以上のことが必要であり、明記すべきだと訴えてきている。

4月から時間外労働の改善助成金が始まっている。上限設定、インターバルなどのコースがあり申請ができるようになっており、中小企業支援としていて、支給要件が甘くなっている。36協定の中で80時間の特別条項を80時間未満に抑えた場合に助成金を支払う内容になっている。45時間未満なら150万円、75時間でも50万円。これで上限規制できるのかと言いたくなる制度となっている。支援は必要だが、本当に改善につながるのか疑問。ばらまき行政として批判も受けている。

外国人労働者の問題。実習生問題、法律施行し、機構が許可や認定業務を行っている。全労働の仲間も出向しており、全法務とあわせて労働組合を立ち上げ、現在は50人の組織となっている。真の長時間労働の是正につながることを求めて内側にも外側にも訴えて長時間労働をなくす取り組みをしたい。

#### ○JMITU：三木委員長

高プロ、裁量労働については導入しないことを徹底している。「導入する際は労働組合と話し合いをする」との回答もあれば、「労働組合と話すことはない」などの回答もある。玉石混交の状態。交渉の中で前進を図っていきたい。

同一労働同一賃金について、過去の考え方と今後の対応について学習会を依頼された。まるこ警報機の判決を紹介しながら、同一労働同一賃金は基本的な人権なんだと伝えている。同一労働同一賃金は基本的人権であり、職場から、地域から運動を作っていかななくてはいけない。使えるところと同時に警戒すべき点も学習するが、怒りや要求に基づいて運動を作らなければ、使えるものも使えなくなる。生活をめぐるせめぎあいが行われていて、経営者は生活よりも利益、納期、クレーム処理を迫ってくる。そこで労働組合が労働者の命と健康、生活が大事だと、ゆるぎない確認を持てるかが重要であり、その立場から36協定も活用したい。36協定は残業時間を規制する我々の命を守るツールという再認識、骨太の運動を職場から作る取り組みを。

#### ○新婦人 小島中央常任委員

私たちは女性団体だが、メンバーのほとんどが働いていて、かつ労働組合に入っていない人が多い。そのような中でおしゃべりカフェを企画。機関紙号外を作って企画の模様を掲載し、班までおろした。カフェの中では、夫や息子娘の働き方がひどいと話題になる。400万円まで基準が下がればみんながそうだと議論した。取り組みでは、署名のほか、私が言いたいカードを作成し集め、首相、厚労大臣、地元国会議員へ届ける取り組みを行った。法案が通った後も署名用紙が届いている。怒りを国会に届けなくてはならない。会には産休中、育休中の人が入ってくるが、労働法をほとんど知らない。有給の理由を知らせなくていいなども。社会に出るにあたって権利が知らされるように取り組みを強めなければならない。

## ○検数労連・光部書記長

長時間労働やハラスメントは恒常的に行われているのが港湾の実態。自分が長時間労働の認識がない人が多い。働き方改革が存在しない。法案通過した際、会長が対象外にしてもらおうと明言したほどであり、業界紙にも紹介された。

荷役などはほとんど日給月給で働いており、労働者と対話しても「検数関連はホワイトカラー。自分たちは関係ない」と言われてしまう。高プロは職場の中に入って売るのは当たり前と思っている人も多いが、検数労連は反対だと表明。発文も出した。働き方改革を職場の中に持ち込ませないため、発信しながらがんばっていきたい。

## 総括答弁

討論でだされた、ハラスメント防止立法、ワークルール教育立法やルール周知活動、職場への周知活動・チラシなど媒体の工夫、雇用されない働き方への対抗政策の検討などの課題を、次年度方針の補強提案として受けとめ、労働法制中央連絡会として重視して活動していくことを答弁した。

### 2018年度の役員 【代表委員】

松丸 和夫	労働運動総合研究所代表理事・
笠井 貴美代	新日本婦人の会会長
船尾 徹	弁護士・自由法曹団団長
岩橋 祐治	全国労働組合総連合副議長
南 彰	日本マスコミ文化情報労組会議議長（新聞労連委員長）
柴田 真佐子	日本婦人団体連合会会長

#### 【事務局長】

全国労働組合総連合	伊藤 圭一 雇用・労働法制局長
-----------	-----------------

#### 【事務局次長】

全国労働組合総連合	井之上 亮 事務局員
-----------	------------

#### 【事務局団体・担当者】

自由法曹団	鷺見 賢一郎 常任幹事・弁護士
日本婦人団体連合会	伍 淑子 副会長
新日本婦人の会	小島 妙子 中央常任委員
労働運動総合研究所	中島 康浩 理事

#### 働くもののいのちと

健康を守る全国センター	岡村 やよい 事務局次長
日本マスコミ文化情報労組会議	山下 一行 事務局員
東京地方労働組合評議会	井澤 智 常任幹事
全労働省労働組合	森崎 巖 中央副執行委員長
日本自治体労働組合総連合	西 芳紀 中央執行委員
全国労働組合総連合	三木 陵一 副議長
	栗原 香 介護対策部長

#### 【事務局】全労連事務局があたる