

回顧録 労働時間短縮の 取組みを振り返って

第5回 1800時間の
実現から働き方改革へ



中央統括支部 中央支部
社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 会長
藤原 久嗣

今号では、年間総実労働時間1800時間達成までの経過とその後問題となった過労死、違法残業問題などについて見た後、長時間労働是正のための働き方改革について触れてみることにする。

1 1800時間の達成

1988年の労基法改正によって、法定労働時間は週40時間となったが、本シリーズ第1回で見たように、大幅な経過措置と猶予措置が設けられ、週40時間制が全面的に適用されたのは1997年4月からであった。

労基法改正前には、わが国の労働者1人当たりの年間総実労働時間(以下「年間総実労働時間」)

は2100時間を超えていたが、法定労働時間の短縮によって、1997年には1900時間を切り、2008年に1800時間を下回った。そして、今日では1700時間^(注)前半まで減少した。

(注)2016年は、1724時間(厚労省「毎勤統計調査」)。

こうして、労基法改正直後に国が目標とした年間総実労働時間1800時間の目標はすでに達成され、国際比較においても、米国を

抜いて、イタリアやカナダなどと同水準になった。

しかしこのように、わが国の年間総実労働時間が減少したのは、パート労働者の割合の増加によるところも大きいと考えられる。

2 労働時間短縮の内容

(1) 週休2日制の普及

厚労省の就業条件調査によれば、「何らかの週休2日制」を導入している企業の割合(30人以上規模)は、労基法改正前の1987年には、50・3%だったが、2016年には88・6%に増加した。また、このうち、「完全週休2日制」を実施している企業の割合は、労基法改正前の7・3%から49・0%に増え、「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」を実施している企業を合わせると、54・8%と半数を超えている。

① 年次有給休暇制度の改正

1988年の労基法改正では、年次有給休暇の最低付与日数が6日から10日に引き上げられ、所定労働日数が4日以下のパート労働者への比例付与や計画的付与制度

が新設された。また、継続勤務要件も1994年の法改正でそれまでの1年から6カ月へと短縮され、さらに、2010年4月からは時間単位付与制度が設けられた。

こうして、労働者1人当たりの付与日数は1986年から2016年までの20年間に14・9日から18・1日へ、取得日数も7・5日から8・8日へと増加してきた。

② 育児・介護休業等の法制化

育児休業は、1992年4月に法制化され、その後何回かの改正を経て、今日ではメジャーな休暇制度の一つとなっている。

また、介護休業は、育児休業法施行直後に「ガイドライン」が公布され、次いでその翌年に、育児休業法を改正する形で努力義務として法制化され、1999年4月の同法の改正で義務化された。

③ 看護休暇・介護休暇の創設

子の看護休暇は、2002年4月の育児・介護休業法の改正時に努力義務として新設された後、2005年の改正によって義務化され、法定休暇の一つとなった。

また、2010年6月の同法の改正により介護休暇が新設された。

④ 代替休暇の創設

2010年4月の労基法改正により、1カ月に60時間を超える時間外労働に対する法定割増率が50%に引き上げられた(中小企業は適用猶予)が、労使協定を締結したときは、割増賃金に代えて有給の休暇(代替休暇)を与えることができることとされた。

(3) 一般労働者の年間総実労働時間の推移

以上に見たように、週休2日制の普及や休暇に係る法整備、パート労働者の増加などによって、労働時間短縮は進んできたが、厚労省の「平成28年過労死白書」によって就業形態別年間総実労働時間の内容を見ると、所定内労働時間は減少傾向にあるものの、一般労働者の年間総実労働時間は、1995年から2015年までの20年間に2038時間から2026時間へと、わずか12時間しか短縮されていない。これは、時間外労働が多いことを示している。

3 長時間労働と過労死

このように、全体的には労働時間短縮が進んだが、繰り返し過労死が発生するなど、長時間労働が

大きな社会問題となっている。

(1) 過労に起因する労災申請の増加
脳・心臓疾患に係る労災請求件数と支給決定(死亡)について見ると、2002年度から増加し、その後10年間はピークを記録したが、近年は減少傾向にある。

しかし、精神障害に係る労災請求件数は年々増加しており、1983年度から97年度までの15年間の請求件数の合計は134件だったのに対し、2016年度には1年間で1586件とこの間に急増している。また、過労自殺(未遂を含む)認定件数も、同じ時期に6件から81件へと10倍以上に増えている。

(2) 「電通事件」の過労死裁判

最初の電通事件は、1991年に起きた入社2年目の男性社員の過労自殺をめぐって争われた損害賠償請求事件であるが、最高裁は、会社の安全配慮義務違反を認め、一審認定額から3割減額した二審判決を破棄し、1億2000万円を超える損害賠償請求額を認定した。この裁判を契機に、「過労自殺」ということが定着し、労災認定基準も大きく見直された。

(3) 電通・NHKの過労死事件

今般の「働き方改革」の直接のきっかけとなったのは、奇しくも同じ電通の過労自殺事件である。

この事件は、2015年12月に新入社員の女性が過労のため自殺した事件で、会社が労基法違反として正式起訴され、公判にかけられた刑事裁判だったが、社長が法廷に立って直接謝罪し、昨年10月に検察側の求刑通りに判決が下され会社はそれを受け入れた。

その後、NHK記者の過労死の労災認定問題も大きな社会問題となった。この事件は、2013年7月に31歳の女性記者が過労のため心不全で死亡し、すでに2014年4月に労災認定を受けていたにもかかわらず、NHKが3年余り公表しなかったものである。いずれも、直前1カ月の残業時間が100時間を超える長時間労働が過労死の原因となったものとされている。

4 長時間労働をめぐる問題点

(1) 長時間労働の実態

総務省の『労働力調査』によれば、「月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合」は、2

009年には12・2%だったが、近年は減少し、2016年には7・7%となっている。しかし、30歳代と40歳代の男性では、依然15%を超えており、この年代層では、6人に1人が長時間労働をしていることになる。

(2) 「過労死ライン」を超える特別延長時間

昨年12月4日付朝日新聞は、日経平均株価を構成する東証1部上場企業245社のうちの半数を超える125社が、36協定の特別条項で、労災認定基準の「過労死ライン」を超える特別延長時間を定めていたとして、その企業名を紙上で公表した。

この調査は、昨年の7月に行った各社への質問に対する回答(245社中179社が回答)によるもので、一昨年10月時点で各地の労働局への情報公開請求によって同社が入手した資料を基に、今回独自に調査したものだという。

これによると、一昨年10月から特別延長時間を変更せず、昨年7月にも特別延長時間を150時間とする企業が4社あった。法違反(協定時間超え)を回避するためにとられた対応と思われるが、現

場の長時間労働の実態を変えることを優先すべきであろう。

(3) いわゆる違法残業

① 36協定違反

36協定違反には、協定時間超えの残業のほか、協定締結手続きの不備や不締結(期限切れを含む)、届出懈怠などがあるが、関連したものに、労働時間把握義務違反も見逃せない問題である。

② 賃金不払残業

賃金不払残業は、週休2日制導入が進み、週40時間制がほぼ定着した頃から問題になり始めていたが、「サービス残業」などと、その違法性をあいまいにする言葉が使われたこともあって、当初はあまりクローズアップされなかった。

しかし、そんな中で、2003年7月に、監督署の是正勧告によって、約5000人の社員(退職者を含む)に対して約35億円の不払残業代を遡及して支払った「武富士事件」(常務などが書類送検された)を契機に、その後、名だたる大企業による不払残業が監督署によって次々と摘発された。

同じ年に中部電力では2回の調査で合計約65億円の不払いが発覚し、翌2004年には中国電力や

東邦ガスなどでも社内調査に基づき遡及払い(いずれも億単位)がなされた。

2005年には、不払残業の発覚がピークを迎え、東京電力の69億円を筆頭に日本郵政公社やビックカメラ、スタッフサービス、関西電力、日本マクドナルドなどが20億円以上の遡及払いを行った。

また、その後も、虚偽の是正報告や書類の改ざんなどによって役員等が書類送検された事件も少なくなかった。

③ 「名ばかり管理職」

管理監督者の範囲をめぐる争われた「日本マクドナルド事件」(2008年1月28日東京地判)をはじめとする一連の地裁判決に端を発して「名ばかり管理職」などという言葉が話題となったが、これも、36協定違反、不払残業に該当する事例である。

厚労省は、その年に、これらの裁判例をもとに、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」等の関連通達を发出した。

5 働き方改革

(1) 働き方改革の必要性

少子高齢化に伴って、わが国の生産年齢人口は、1995年のピーク時の8716万人と比べて、2016年までの21年間に一千万人以上減少し、7665万人になった。そして、2030年にはさらに900万人近く減って、6773万人台になることが予想されている。

そこで、企業には、生産性向上の担い手となる有能な人材の確保に加えて、今後の人手不足に対応するために、女性や高齢者など多様な人々が個人の都合や家庭の事情に即した働き方を選べるような働きやすい仕組みをつくることが求められている。

(2) 政府の「働き方改革実行計画」

こうした中で、政府は、2017年3月28日に、働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」)を決定し、同年9月に、この計画に基づいて「働き方改革関連法案要綱」を取りまとめた。

実行計画では、長時間労働の是正のための労基法改正をはじめ、同一労働同一賃金の実現や生産性向上支援によって賃金の引上げを

図るとともに、転職・再就職支援や教育によって女性や若者、高齢者など多様な人材に活躍の場を広げ、また、誰もが働きやすい社会をつくるために、柔軟な働き方を可能にする環境の整備、子育てや介護等と仕事の両立支援策など、9つの分野に係るロードマップを示した。

(3) 企業の取組み

各企業では、働き方改革のために様々な取組みを始めている。

長時間労働は正では、クライアント・ファーストの見直しや仕事の進め方の改革を行うほか、業務量や仕事の分担の見直しをしたり、制度面では、週休3日制や勤務間インターバル制度などを導入する企業も現れている。

また、時間や場所を問わないテレワーク(在宅勤務等)やより自由度の高いフレックスタイム制によって女性や高齢者が働きやすい環境をつくる企業も増えてきているが、今後、企業には生き残りをかけた改革が求められている。

次号では、本連載の最後の締め括りとして、時短の鍵となるAIと生産性向上などについて、綴ってみたいと思う。