

# JAMの主張

## 長時間労働対策を強力に

機関紙 J A M 2017 年 4 月 25 日 発行 第 219 号

政府「働き方改革実現会議」は、2017 年度から 10 年間のロードマップ「働き方改革実行計画」を 3 月 28 日にとりまとめた。この実行計画では、日本経済再生に向けて最大のチャレンジは「働き方改革」と謳っている。ワークライフバランスの実現や付加価値生産性の向上でも、働き方改革が求められつつも本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要であり、政労使が一体となってスピーディーに取り組むことを求めている。

4 月 7 日、労働政策審議会労働条件分科会が開催され「時間外労働時間の上限規制」を盛り込む労働基準法改正に向けた議論がスタート、労働側委員として私が参加している。夏までに意見集約をし、労基法改正案と同一労働同一賃金の実現に向けた労働契約法および関連法改正案とともに、「働き方改革関連法案」として秋の臨時国会に提出する予定である。時間外労働の罰則付き上限規制の前提には、連合・神津会長と経団連・榊原会長による 3 月 13 日の「労使合意」がある。罰則付き上限規制は労基法 70 年の歴史でも大改革であり意義が大きいとの見方と、過労死の労災認定基準に相当する月 100 時間未満（年 720 時間）では長すぎるとの見方がある。しかし、日本の労働慣行では長時間残業が慢性化しているのも事実であり、さらには特別条項付 36 協定を締結すれば、時間外労働時間の上限は事実上、青天井となる。長時間労働が慢延する職場実態を踏まえれば、長時間労働の是正に向けた労使協議の出発点として、今回の上限規制時間は極めて現実的な判断とも言える。

J A M 「2016 年賃金・労働条件実態調査」によると、年間所定労働時間は大手労組（1,000 人以上・1,900 時間）と比べ、中小労組（300 人未満・1,942 時間）は長いだけでなく、年間 2,000 時間超が 147 単組ある点も課題である。働く者の健康確保措置としては、労働時間の総量管理・対策を労使が強力に進める必要がある。

加えて、過労死ラインと呼ばれる労災認定基準は「睡眠 6 時間以下は健康を害する」との医学的見地から設定されており、まさしく「インターバル規制」は健康確保には欠かせない。

副書記長 川野英樹