

2019年12月1日

『働き方改革』と

自己責任過重労働

一般社団法人 全国労働安全衛生研究会
代表 山田 厚

当初「働き方改革」は、労働側からも職場の現状がひどいだけに「一定の改善があるのでは」と期待されていました。

しかし違いました。はじめられている内容はかなり悪質なもので、これまでの雇用と労働の基本原則を壊すものです。

特に大企業内のやり方は、メインに「長時間労働是正」「年休取得促進」「柔軟な働き方促進」を掲げながらも、実質的には権利破壊と労働強化を限りなく進めようというものです。ツールとしてAI・IT・RPA※などを活用して「在宅就労」などの新システムの導入もはじめています。そして「人手不足」としながらも、「人員削減」もはじめています。

そして政権と大企業側の「働き方改革」は、個々の労働者をバラバラにして競争と雇用不安をさらに煽り自己責任で過重労働を強めることからはじめています。※5 ページに用語解説があります

上限規制としながら長時間労働ができる仕組みに

企業の都合による長時間労働はしっかり確保されています

「働き方改革」では、「長時間労働是正」「時間外労働の上限規制」としながらも、その法「改正」でも、企業の都合で36協定を締結さえすれば様々な長時間労働ができ

るようにしています。**特別条項はその典型**です。「時間外労働 年720時間以内」としていますが、休日労働を加えれば900時間以上もの長時間労働が可能となります。

法改正のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働 ……**年720時間以内**
 - ・時間外労働＋休日労働 ……**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。

厚生労働省2019年「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」より

しかも残業代ゼロといわれる高度プロフェッショナル制度も導入され、フレックスタイム制の清算期間も1ヵ月から3ヵ月に延長されました。また裁量労働自体は是正されていません。これらの制度自体が、長時間労働を野放しにします。

そして労働時間規制の大原則である1日8時間労働制がさらに曖昧にされ、深夜労働の規制、女性・高齢者などへの労働時間配慮や危険有害作業の時間短縮も放置されたままとなります。

厚生労働省の「労働時間上限規制の法改正のポイント」図表①をみても、大企業にとっての長時間労働は、しっかり確保されていることがわかります。

企業の「長時間是正」「年休取得促進」運動とは

しかし、大企業の方針をみると、長時間労働ができる体制をしっかりと確保しながらも、その一方で、「長時間労働是正」「年休取得促進」を掲げています。「長時間労働は問題！あなたの仕事に対する意識を変え勤務時間内でやり切り、退社時間を守るべきです」としています。そして「どうして年休をとらないのか？しっかり取得することは、あなたの責任です」などともしています。

これは矛盾ではありません！

これは企業社会における大企業の露骨な本性を明らかにしたのです。利潤を増やすた

めに徹底的に、勝手に、都合よく、低賃金で、自己責任で、労働者を酷使しようとする本性です。そのことはIT・ICT等の新技術・新システムの導入で「働く場所と時間こだわらない柔軟な働き方」などとか、「仕事の見直し」「洗い出し」などとした「無駄」を排除する生産性向上運動が改めてはじまっていることから分ります。

使用者側の都合で労働時間・年休の権利後退が強いられてきた

そもそも業務が長時間労働となっているのはなぜでしょうか？それは業務量が多く、人手を増やさず、納期・達成期間を急ぐ一などの使用者側の都合による責任からです。したがって本来の長時間労働是正と年休取得促進のためには、使用者側の責任として、次の改善・是正がなければなりません。

残業規制し年休取得にむけて使用者の責任としてすべきこと

- ・業務量を減らす
 - ・人手を増やす
 - ・納期・達成期間にゆとりを確保する
 - ・使用者側の都合だけの業務上の判断・命令としない
 - ・労働者側の都合・健康・安全を大切にする
 - ・仕事との達成を労働者の個人責任にしない
- 一などを労働条件・職場民主主義として改善・是正すべきです。

そのことを何もしないで、生産性向上とムダ廃除の強調で、新しい技術や機械・システムが入っても、必ず労働密度・労働緊張度をより進める労働強度の増大となるだけです。しかもこの間のやり方は個々の労働者の自己責任として仕事最優先でやり切ることが強められているのです。

長時間労働是正を自己責任で求めてきています

大企業グループである日本経団連各社が公表している「働き方改革アクションプラン2018」にある具体例から検討していきます。図表は、経団連企業244社の「働き方改革アクションプラン」の方針用語を検索し、その傾向を把握するために会社数と全体の割合をこちらで調べた資料です。

ここから大企業にとっての「働き方改革」を分析しました。以下の引用は、経団連企業244社からのプランからです。

経団連企業の「働き方改革」の方針用語でその傾向もわかります

「働き方改革」として下記の用語の方針を含む大企業の割合（244社中）

1	取得率	163 (67%)
2	介護	127 (52%)
3	在宅勤務	110 (45%)
4	テレワーク	108 (44%)
5	効率化	106 (43%)
6	フレックス	96 (39%)
7	見直し	96 (39%)
8	目標	89 (36%)
9	ノー残業デー	79 (32%)
10	個人	61 (25%)
11	退社	61 (25%)
12	IT	59 (24%)
13	サテライト	55 (23%)
14	出産・育児	55 (23%)
15	好事例	51 (21%)
16	短時間勤務	47 (19%)
17	RPA	44 (18%)
18	評価	43 (18%)
19	モバイル	42 (17%)
20	意識改革	37 (15%)
21	計画年休	36 (15%)
22	女性	35 (14%)
23	メール	35 (14%)
24	ICT	32 (13%)
25	勤怠	32 (13%)
26	プレミアムフライデー	30 (12%)
27	AI	26 (11%)
28	インターバル	26 (11%)
29	復帰	26 (11%)
30	時差出勤	23 (9%)
31	人員	23 (9%)
32	モニタリング	23 (9%)
33	自己	22 (9%)
34	メリハリ	21 (9%)
35	裁量労働	20 (8%)
36	アラート・警告	19 (8%)
37	宣言	19 (8%)
38	モバイルワーク	19 (8%)
39	消灯	17 (7%)
40	ダイバーシティ	17 (7%)
41	ペーパーレス	16 (7%)

42	朝型勤務	15 (6%)
43	テレビ (TV) 会議	15 (6%)
44	無駄 (ムダ)	15 (6%)
45	自動化	14 (6%)
46	省力	14 (6%)
47	洗い出し	13 (5%)
48	時差勤務	13 (5%)
49	退職者	13 (5%)
50	会議時間	12 (5%)
51	カレンダー	12 (5%)
52	多能工化	12 (5%)
53	ヒアリング	12 (5%)
54	IoT	11 (5%)
55	PCログ	11 (5%)
56	シニア・高齢者	11 (5%)
57	直行直帰	11 (5%)
58	手当	11 (5%)
59	アラーム	10 (4%)
60	標準化	10 (4%)
61	数値	9 (4%)
62	労使協議	9 (4%)
63	健康経営	8 (3%)
64	リモートワーク	8 (3%)
65	労働組合	8 (3%)
66	一斉取得	7 (3%)
67	コアタイムなし	7 (3%)
68	シェアオフィス	7 (3%)
69	変形労働	6 (2%)
70	ログオフ	5 (2%)
71	ログオン	5 (2%)
72	スマートワーク	4 (2%)

日本経団連「働き方改革アクションプラン」2018

大企業が使用する用語説明

AI	人間が持っている、認識や推論などの能力をコンピューターでも可能にするための技術の総称。人工知能とも呼ぶ
ICT	情報や通信に関連する科学技術の総称
IoT	世の中に存在する様々な物体に通信機能を持たせ、通信により自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと
IT	情報を取得、加工、保存、伝送するための科学技術。特にコンピューターなどの機械や器具、および、その内部で動作するコンピュータプログラム（ソフトウェア）を用いて情報を扱う技術のこと
PCログ	操作内容や通信内容をチェックするために記録を残したデータのこと
RPA	人間がコンピューターを操作して行う作業を、ソフトウェアによる自動的な操作によって代替すること
アラート	システムなどが利用者に注意や警戒を促すために表示・通知するメッセージなどのこと
インターバル	間隔。合間。また、休憩時間
在宅勤務	組織に雇用されながら事業所に出勤せず自宅で業務を行うこと
スマートワーク	労働生産性を高めるためにICTを活用して、場所や時間に縛られない柔軟な働き方のこと
サテライト	本社・本局から離れてその機能の一部を担い、常に交信可能な場所に設けられた施設
シェアオフィス	複数の利用者が同じスペースを共有するオフィス
時差勤務	朝の出勤時の交通機関の混雑を緩和するため、出勤時刻をずらすこと
ダイバーシティ	多様性という意味の英単語。組織の構成員の属性の多様性のことをいうことが多い
多能工化	複数の工程に対応できる技術をもつ工員
テレワーク	コンピューターや通信回線などを利用して、勤務先のオフィス以外の場所で仕事をする事
ヒアリング	相手の話を聞くことを中心に情報収集する方法のこと
プレミアムフライデー	毎月末の金曜日に午後3時を境に仕事を終えるよう企業に対応を呼びかけるキャンペーンの名称
ペーパーレス	情報を紙に印刷して閲覧、伝達、保管など行ってきたのをやめ、デジタル機器の画面表示で代替すること
モニタリング	監視、観察、観測、測定、検査、傍受、追跡などの意味を持つ英単語
モバイルワーク	通常は決められた事業所（オフィス）に勤務することが想定される職種の人が、オフィス以外の場所で業務を行うこと
リモートワーク	従業員が自宅を主として働き、Eメールや電話を使って企業とコミュニケーションを取る状況
ログオフ、ログイン	自分の身元情報に基づいて利用していたコンピューターに、通信の切断や利用終了を申請すること
ログオン、ログアウト	コンピューターに自分の身元を示す情報を入力し、接続や利用開始を申請すること

「IT用語辞典 e-Words」「コトバンク」参照

残業の事前申請と定時退社の徹底運動

以前から社内運動として行われてきた「ノー残業デー」の日数が増やされ「定時退社」「残業事前自己申告〔許可〕制」がより強められています。また新たに退社時間宣言ツール（卓上POP）、労使共同の社内巡回などもはじめられています。

「ノー残業デーの〔毎週水曜日・金曜日〕設定」「プレミアムフライデー」「全社定時消灯を徹底する」「定時退社」「在館制限」「週に一度の定時退社デー時に労使共同で社内巡回を行い、その徹底を図る」「入退門時間管理システムの導入」「時間外労働の事前申請徹底」「残業申請システムの導入」「退社時間宣言ツール（卓上POP）」図表③（経団連企業244社の2018年「働き方改革アクションプラン」）

自己責任で申請して、その限度時間を掲げての残業



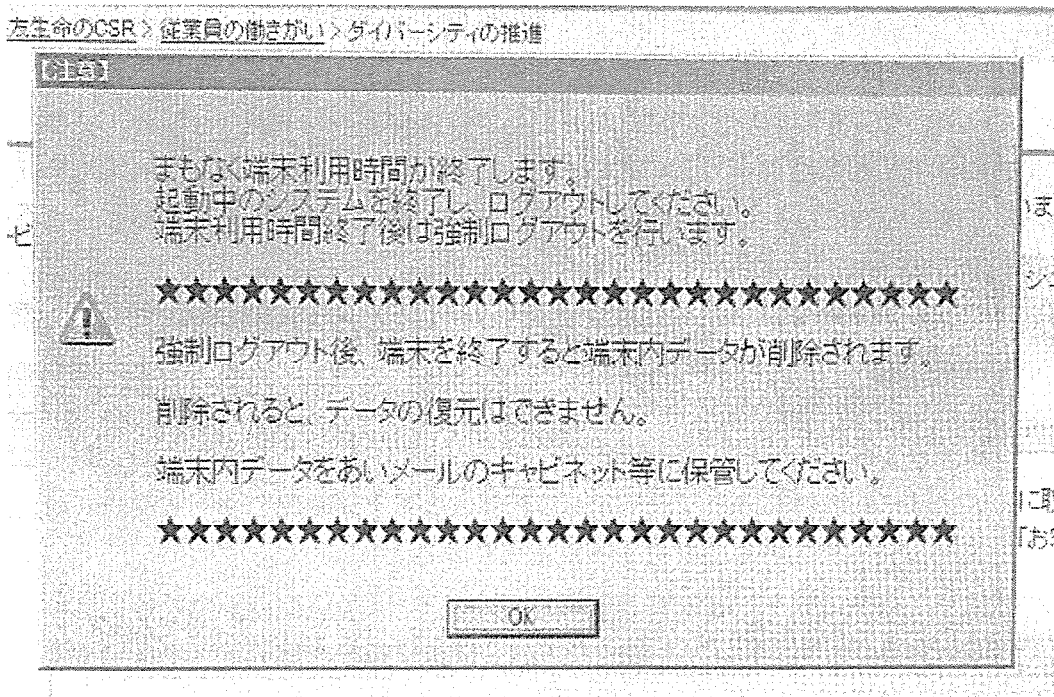
〔同上 セイコーホールディングス〕

長時間労働者へは警告メール・アラート、個別ヒアリング

長時間労働となっている労働者にはパソコンの強制的停止・注意喚起のメール・警告アラート・アラーム発信がはじまっています。個別ヒアリング調査などもして長時間労働となるのは労働者の自己責任の問題としてしめつけています。

「PC自動シャットダウンシステム」「PC強制ログアウト」図表④「時間外時数40時間超過、4回目社員の上司へアラートメールを発信」「長時間労働者について各組織人事ラインへのアラート発信」「警告メールの発信」「時間外が多い従業員への改善指導」「人事部門から長時間労働者に対する注意喚起の実施」「長時間労働者のタイムリーな把握とそのManagerへのアラームの発進・個別ヒアリング調査」「従業員の労働時間を把握し、長時間労働者に対して明確な指示を出し、労働時間を削減する」「長時間労働懸念者に対する月途中でアラームメールの発信」。

自己責任にされているから企業は強制ログアウトが可能です



住友生命PC [同上]

使用者都合による年休設定と自己責任での取得強制が 年間繁忙サイクルの計画年休と取得できていないとアラーム発信

主に企業・使用者側の年間繁忙サイクルの都合に合わせて休日を設定〔企業カレンダー〕されます。ここに5日間「計画年休」が強いられ、年休取得しないと個々にアラームが発信されるなどです。労働者にとってのゆとりと自由年休の権利が奪われています。

「年休5日間を年度初めに年間カレンダーとして設定」「職場単位で業務スケジュールを考慮した『年間休暇計画表』を作成」「全社指定有休日、有休推奨日の設定」

「全社一斉休暇取得日を設ける」「個々の社員の年休取得計画の見える化」「年休取得が一定数以下の者およびその上司に対してアラーム発信」「年休取得5日未満の社員が発生しないよう個別注意喚起」「有給取得できない社員に対して、個別にフォローアップを実施」「目標取得日数に進捗が遅れている従業員の上司に対し人事よりアラームを行う」「年休年間5日未満者へのアラーム通知と取得時期指定の実施」(同上)

「働き方改革」で年休取得促進として「5日間取得義務」とされましたが、その取得を進める義務が使用者側ではなく、個々の労働者の義務に転嫁されています。これは問題です。

年休は国際的にも確立された労働者の有給休暇の権利であり年休権です。しかし、日本では、この間、使用者側が業務繁忙を理由として年休権の取得を様々に抑制し、職場によっては年休の届出を妨害までしてきました。しかも「仕事を全てに優先してやり切る責任」を労働者の責任としてきていますから、ますます年休権の行使が困難にされてきたのです。

そのことで日本の労働者の年休平均取得率は50%以下にとどめられていました。こんなに低い取得水準の国は日本だけとされています。それに日本の法定年休数も少なく、EU(欧州連合)労働時間指令では「最低4週間を付与する」とされています。

今回、「働き方改革」で「5日間取得義務」とするのなら、各企業内の使用者側の責任で20日間に「5日間の年休をプラス」し、さらには人手を確保などして業務軽減も図るのならまだしも、それらの改善はまったくありません。

この状態で年休取得を個々の労働者の義務とするのなら、年休を取るために仕事を急いで行う労働強化となります。しかも個々の労働者が自由に年休を取得できない年休権の侵害となっていきます。

例えば、5日の年休取得促進にはそのための追加の人手が必要です

1人5日間年休を追加取得するため使用者側が年休対応の整備するのなら

●年間勤務被日数を年244日間とすると

49人の職場で年休5日間を追加取得すると、年休数計245日間

⇒つまり労働者の負担なく年休取得するにはあと1人の増員が必要

●実際には、夏休みや年末年始などもあるので

⇒40人程の職場で5日間追加年休には最低でも1人の増員が必要

方針が守られなければ苛酷な人事評価・労務管理が

「『働き方改革』宣言 我々は時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求します」（同上 積水化学工業）このように、「働き方改革」として、大企業では社内運動として自己責任の「長時間労働是正」「年休取得促進」の企業方針が掲げられ、しかもそれが守られなければ、個々の労働者へは、データ解析でリストアップし人事評価でその「要注意者」の「撲滅」につなげようとしています。

「生産性・能率の更なる向上に向け、職員一人ひとりが具体行動を宣言し、所属長とすり合わせ」「全社員に、労働時間に関する宣誓書にサインしてもらう。労働時間に関するトレーニングの実施」「時間外や休暇取得実績を上司の評価に反映」「長時間労働者のリストアップ、社内共有、個別フォロー」「『個人に対する取り組み』に重点を置いた一人ひとりの個別管理を一層進めることで、長時間労働の防止・是正、年休の取得促進を図る」「勤怠時間（ICカード）データ解析に基づき、長時間労働の懸念職場と人事部門で協議」「長時間労働が続く部署・個人に対し、職制を通じ指導を行うとともに、改善にむけた施策を検討する」「要注意者に対する上司による対策提出。毎朝8：30～9：30不要不急な会話・内線を原則禁止とする集中タイムの実施 毎週一回部長層による事務所内19残留者見回り記録の実施」「特に労働時間の長い従業員の撲滅および、その他相対的に長時間労働となっている従業員の労働時間削減を目指す」（同上）

労働者は長時間労働を好きでしているわけではありません！ また年休取得を拒否しているわけでもありません！ 逆です。勤務時間内に処理できないたくさんの仕事量があり、残すことできない「自分の仕事」とされていることから、厳しくてもガマンして働き、そして自らの勤務時間の権利を行使できない実態があるのです。

その過酷な実態を作ってきた使用者側が、「働き方改革」で「長時間労働是正」「年休取得促進」の「義務」を労働者に転嫁して、その「義務」を守らない個々の労働者を「要注意者」としてマイナスの人事評価の対象とする大企業が多くなっているのです。

とんでもないことです。労働基準法では、原則として「8時間労働・週40時間労働をこえる労働」は許されません。許されないのは労働者ではなく使用者側です。この労働時間の限界を超えて労働させた使用者は「6ヵ月以下の懲役または罰金の処罰」を受けます。この罰則を使用者が受けないためには、労働基準法第36条の定めによる超過

勤務労使協定＝いわゆる36協定を締結することで、使用者は刑事罰に問われないのです。

つまり36協定とは使用者のための免罰協定であり、この36協定を締結しないで、労働者に8時間と週40時間をこえる労働をさせた場合、使用者側が罰則を受けます。また第36条を締結しないで規定時間を超える労働を行わせた使用者は、同じく「6ヵ月以下の懲役か罰金の処罰」を受けるのです。

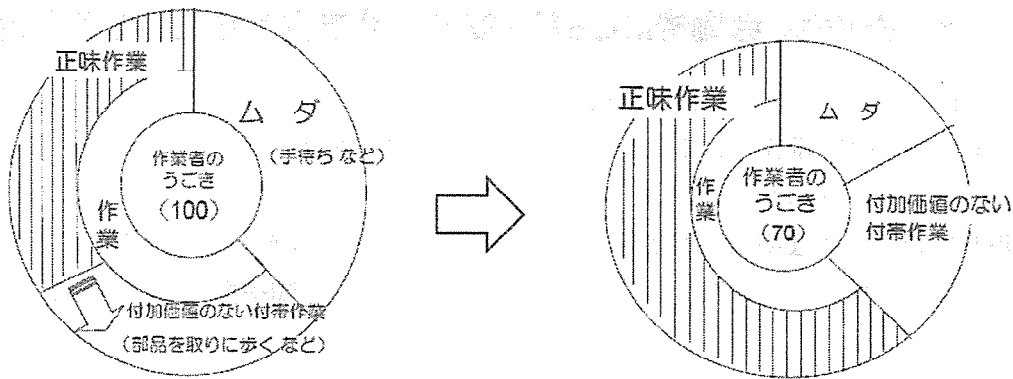
つまり、労使の立場が逆転し労働者の権利が「義務」「責任」とされています。ですから「36協定違反者の根絶・面接指導」〔同上 資生堂〕、「長時間労働者・36協定違反者の本人・上司への個別対応の強化」〔同上 KDDI〕などとする悪質な大企業の方針が掲げられているのです。

新技術・システムで「ムダ排除」と生産性向上が

ムダを排除して成果と直接生み出す付加価値の作業のみに絞る？

「働き方改革」として、生産性向上のための「ムダの排除運動」がはじまっています。打ち合わせや会議時間の削減、テレビ会議、ペーパーレス化、イスに座らない立ちミーティング、通勤・移動時間の削減として職場に立ち寄らない直行直帰なども方針とされています。そのためこれまでの業務の「見直し・洗い出し」を提案制度などで行い、「ムダや附帯作業」を排除して利益のみを直接生み出す付加価値の作業だけに絞ろうとしています。

「メリハリのある働き方を推進し生産性向上に焦点を当てる」「業務の最適化のための洗い出し」「タブレット端末を活用した営業担当の移動時間有効活用や直行・直帰の推進」「職場に潜む無駄な作業や重複する業務を削減する」「PC会議システムの導入による会議時間や打ち合わせ時間の移動時間を低減」「会議の効率化、テレビ会議の促進、書類の削減」「全社的な取組として、統合・集中・簡素化すべき業務の洗い出しを行い、労働生産性の向上を目指す」「ムダ/付加価値のない附帯作業を減らして正味作業を増やし、総労働時間の短縮および、確実に利益につながる作業を拡大。」「好事例の収集と展開 改善提案制度の活性化」〔同上〕



愛知製鋼 (同上)

労働時間を「付加価値を生む作業」だけに絞ることなどはできません。またそのような仕事も成り立ちません。これは大企業の使用側側のねらいに過ぎません。着替えなどの準備時間・機械などの安全点検・移動時間・後片づけの時間・業務の待機時間・手待ち時間・研修時間も全て労働時間に含めなければなりません。またこれらを労働時間に含めなければ仕事にはならないのです。

そもそも大企業内では労働時間の基本的な概念が否定されているのです。しかし、本来の労働法では、次のとおりであり、現在でもこの見解が原則です。

●「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはせず。したがって、例えば・・・運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠しているときであってもそれは『労働』であり、その状態にある時間（これを一般に「手待ち時間」という。）は、労働時間である。（基収第6286号 1957年）

●使用者の指揮監督下にあるか否かは、明示的なものであることは必要なく、現実に作業に従事している時間のほかに、作業前に行う準備や作業後の後始末、掃除等が使用者の明示又は、黙示の指揮命令下に行われている限り、それも労働時間である。

（『労働基準法』労働省労働基準局編著 1988年）

基本は労働者が「仕事に拘束される時間」が労働時間です。始業のために事務所のドアを開けて入り、退勤のためにドアを閉めるまでの全体の時間から休憩時間を除いた時間が労働時間です。大きな工場なら門に入ってから門から出ていく全体の時間から休憩時間を除く時間が、本来の労働時間なのです。

使用者側のムダは、労働者にとっては安全衛生も含めた必要な労働時間

また、使用者側のムダと、労働者側のムダとは一緒ではありません。資本主義的な使用者側の狙いは、付加価値として直接の利益を生み出す時間だけがムダではない。「正味」時間であり、その他は全てとムダとしたいのです。

ベルトコンベアの仕事なら稼働しているベルトコンベアの前で立ち作業している状態だけが「正味作業」であり、あとは、部品を取りに行く時間や機械整備の時間もムダとしたいのです。

パソコンの仕事なら、画面だけを注視してキーボードをたたきマウスを動かしている時だけが「正味時間」であり、書類整理や電話をする時間、業務の打ち合わせをする時間もトイレもムダとします。

営業の仕事なら商品が販売できたその時だけが企業に利益をもたらす「正味時間」なのであり、移動時間や実績が上がらなかった時間はムダとされるのです。

大企業のグンゼは次のように企業の本音を方針としています。「働き方改革は『労働時間短縮』が目的ではなく、『競争力の向上』であることを再認識し、『ムダの削減、スピードの向上のみならず、付加価値の高い仕事へのシフトを目指した取り組み』を推進」（グンゼ 同上）

もちろんこれは個々の企業方針ではなく、日本経団連の「働き方改革」における方針でもあります。

「改善策の検討にあたっては、製造業を中心に活用されてきた「ECRSの原則」が幅広い業種でも有効である。①廃止できないか（Eliminate）、②統合・集中して効率化できないか（Combine）、③順序を入れ替えて効率化できないか（Re-arrange）、④簡素化できないか（Simplify）、という4つのステップで精査し、業務フローや労働時間に内在するムリ・ムダを解消することで、的確な改善を行うことが可能となる」「生産性の測定が難しいホワイトカラーにおいても、前例にとらわれることなく業務の進め方の改善に取り組むべきである。企業全体の取組みを一層推進する観点から、会議のあり方を見直し、『膨大な資料』『無言の出席者の存在』『中途半端な結論』といった悪しき状況を根絶することで、意思決定プロセスの迅速化を図ることも有効である。経団連の調査によると、テレビ会議の導入や資料の事前送付など、会議の効率化について様々な取組みが行われている。経営トップのリーダーシップの下、会議時間の制限だけでなく、資料の体裁の標準化を通じた準備時間短縮による負荷軽減、実施目的とポイントの事前周知、決定権者の出席による意思決定の迅速化を通じ、会議を実際のアウトプットにつなげていく努力が求められる。・・・予定時間内に成果を生み出すスピード感ある業務執行を推進することも肝要である。」

（日本経団連『2018年度経営労働政策特別委員会報告』）

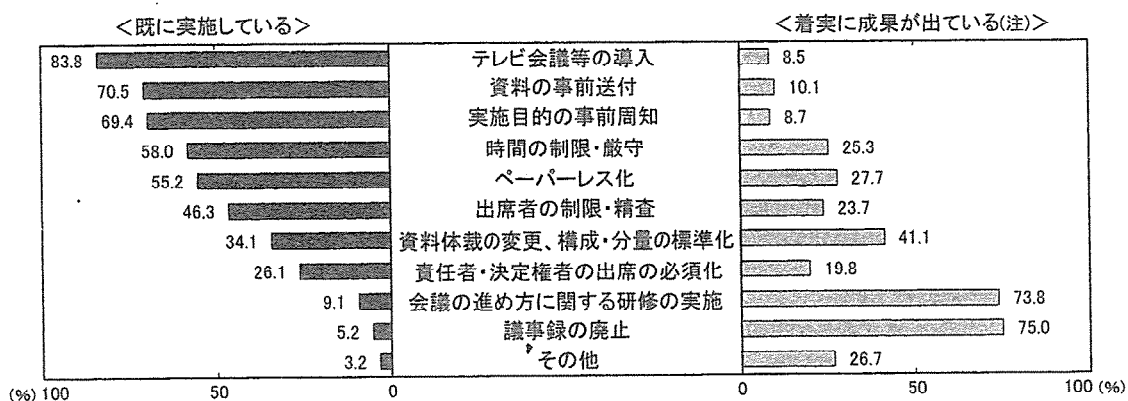
したがって、使用者側の「スピード感ある業務執行」考え方からは、会話もムダ、資料もムダ、会議時間もムダであり、安全衛生法上の作業休止時間もムダ、機械・器具の安全点検、作業開始点検もムダとしたいのです。そしてムダ廃除は**職場の提案制度**としても組織されていきます。

労働者にとってこれらの時間はムダではなく必要な仕事上の時間であり、安全衛生を確保していく大切な時間です。

また図表にみられるように会議時間もムダとするのなら、そこには職場の民主主義はなく、命令と服従があるだけとなります。そして必要な業務上の打ち合わせや段取りが不十分になり、個々の労働者の手違いや認識の違いを招きやすくなります。しかも使用者からの指導・指示が曖昧にされミスや事故が発生すると必ず当該労働者の「個人のミス」とされかねないのです。

会議削減は、労働者にとって意思疎通や作業指示の明確化を阻害しますが・・・

会議の効率化の取組み（複数回答）



注：各施策の実施企業のうち、「着実に成果が出ている」と回答した割合。

出典 経団連「2017年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

新しい機械・システムを導入し業務のやり方を変える

生産性向上として新しい機器・システムの導入が

生産性向上として新しい機器・機械・システムが強力に導入されています。本来、新しい技術の進歩である機器・機械は、それ自体が労働を軽減し労働時間を短縮するものです。しかし、この資本主義の企業社会では、そのことで作業テンポを速め、業務のゆとりを奪い、緊張と競争を高め、個々の労働者への管理統制を強め、機械システムの付

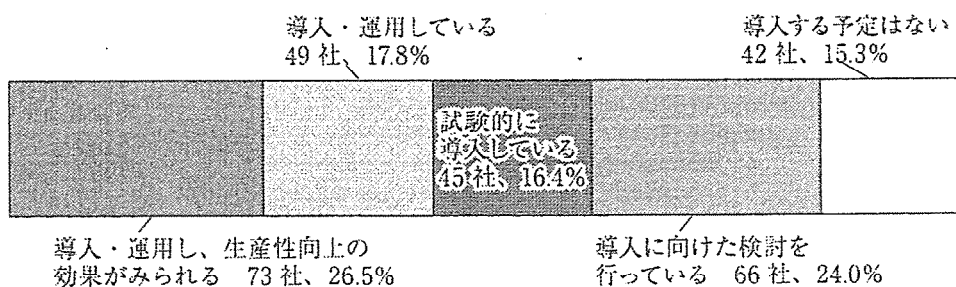
属物にしてしまいます。そして人員削減の手段にしていきます。つまり使用者側の利益・実績を高める手段なのです。

「ロボテックス・AI等の積極活用で定型業務の自動化」「ITテクノロジーを駆使し、全社的な生産効率の向上を目指す」「全社シンクライアント化、テレビ会議や音声会議などのインフラ環境の整備」「先端技術の活用により業務効率化を推進する」「全社員によるテレワーク推進」「仕事のプロセスの改善やRPA、IOT、AIなどを活用して業務の効率化を図ることで、付加価値を生む仕事に割く時間を増やす働き方へシフトしていく」（同上）

日本経団連の調査では、生産性をあげる技術〔AI・IOT・RPTなど〕の導入・運用で「生産性向上の成果が見られるとの回答は26.5%であり、ほとんどの企業が導入をはじめ、または導入を検討しています。

ほとんどの企業でAI・IOT・RPAなどが導入される

生産性向上の技術（AI、IOT、RPA）を導入運用、成果の企業割合



出典 経団連「2018年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

「時間と場所にとらわれない」「柔軟な働き方」の危険性

新しい機械・機器を使い「時間と場所にとらわれない柔軟な働き方」がはじまっています。コアなしフレックスタイム、裁量労働・高プロフェッショナル制度の活用から、さらに・テレワーク・在宅勤務がはじまっています。これは危険です。個々の労働者がバラバラにされ自己責任の無権利過重労働にされます。

「フレックスタイム制度においてコアタイムの廃止、繁忙期と閑散期の労働時間の調整を容易にできる仕組みを検討」「自宅以外であっても、図書館やサテライトオフィスなど業務に集中できる環境であれば、原則、勤務場所は問わない」「モバイル

ル端末を全社員に配布することで、場所などに縛られず、効率的な働き方を推進する」「基幹システムの入れ替えによる業務フローの改善・効率化とどこでも仕事ができる環境の整備」「『いつでもどこでも』の追求。時差勤務開始時間帯の拡大。テレワーク、さらなるIT環境整備等を目指します。」「スライド勤務時間制度の推進」「全社員にテレワーク化可能な環境を整備する」「在宅勤務・裁量労働の対象範囲拡大」「朝型勤務、時差勤務の導入」「フリーアドレスの展開 全従業員へのスマホの貸与及び固定電話の段階的廃止」「育児・介護に従事する従業員を主として在宅勤務を導入し、仕事と家庭の両立支援を行う」「育児介護事由に限定しない在宅勤務制度」(同上)

これで、ゆとりが生まれるような間違っただ幻想がつくられていますが、実態は逆です。電業社機械製作所は「時間と場所にとらわれない働き方の推進」として「働き方改革アクションプラン」の中でタブレットパソコンを使う場所を、「自宅のキッチン」で、「ソファー」で、「リビング」で、「自分のベッド」で、「昼間の公園」で、さらには「トイレ」でも仕事をしているイメージカットを掲載しています。

「時間と場所にとらわれない働き方の推進」電業社機械製作所



これでは、労働者の命・健康と労働者の家計と家庭生活が壊されます。具体的には次の状態となります。

- ・ 8時間労働制が壊されます。

- ・深夜・休日・休息・休憩時間・残業時間が曖昧になり区別がつかなくなります。
- ・したがって、賃金・割増手当もカットされます。
- ・自分の時間(=家庭の時間)と業務の時間が混在化して、その区別がなくなります。
- ・仕事で必要なものが自己負担とされます。

(例えば通勤、光熱水費、電話代、文具、机・いすなどなど)

- ・使用者=事業者責任、業務の指揮命令がみえなくなります
- ・労働基準法・労働安全衛生法・労災〔公務〕災害補償法の適用がほとんどできなくなります。

つまり賃金も含めて労働者の自己責任の過重労働となり無権利状態となるのです。

経済同友会は、テレワーク推進については、副業・兼業も含めて時間管理をやめ深夜手当をも廃止し、裁量労働制や、高度プロフェッショナル制度を拡げることを提唱しています。

「テレワークの推進については、過度な時間管理把握義務や深夜労働の問題が足かせになっており、その見直しが必要である。例えば、オフィスで働く業務時間も含め、過重労働防止の諸施策の実行を前提に、1日当たりの労働時間が8時間に満たない場合は、深夜の割増賃金支払いの適用除外とすべきである」「副業・兼業という形で業務を依頼するケースも増えることから、個社の事情に合わせた労使自治型の裁量労働制の導入や、高度プロフェッショナル制度の導入など、成果に応じて処遇する働き方を進めることによって、副業・兼業等を推進する環境整備を行うべきである」

(経済同友会2017年「『働き方改革』に関する主要論点に係る意見」)

育児・介護から「在宅就労」へ、さらにフリーランス・個人契約へ

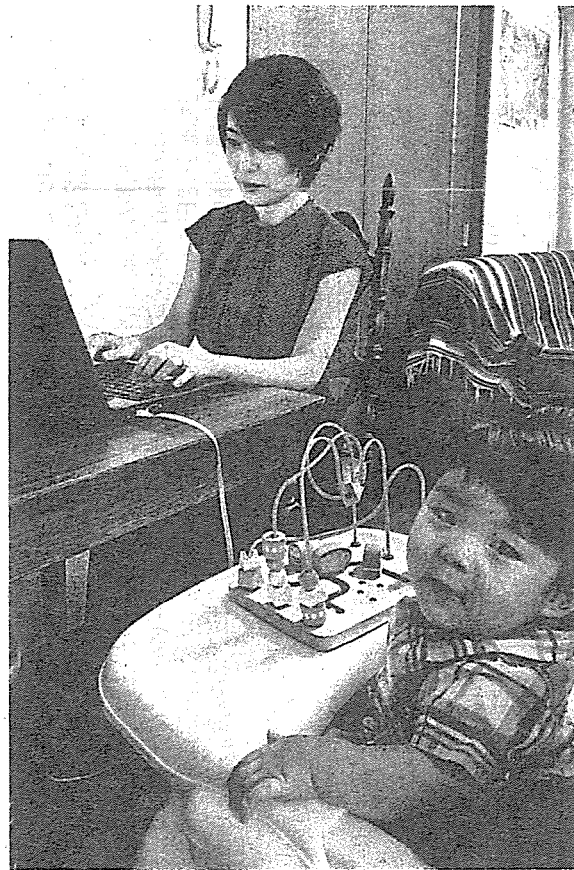
この「柔軟な働き方」の「在宅就労」は、育児・介護を行う労働者からはじめられていることにも注意すべきです。

山梨県では2019年度から県職員の在宅勤務を導入されました。地方紙の一面トップに「県のテレワーク2ヵ月で『希望』49人」「使いやすい制度不可欠」「在宅勤務する竹井杏奈さん。休憩時間を使い、長男を保育園に迎えに行ってから仕事を再開した」(『山梨日日新聞』2019.10.28)との見出しです。

マスコミは称賛しても、新たな制度は在宅で育児をしながら仕事をせざるを得ないのであり、労働者の育休や育児時間などの権利を放棄した自己責任・裁量による過重負担にならざるを得ません。すでに在宅就労で子育てをしている労働者は、「子どもが寝つくまで仕事にならないので深夜に仕事をしている」といいます。さらには「子どもがおとなしくなるから0歳児からスマホを与えていた」との状況も広がっています。これでは、在宅就労の親も子も壊されてしまいます。

職場に気兼ね 定着道半ば

県のテレワーク2カ月で「希望」49人



在宅勤務する竹井杏奈さん。休憩時間を使い、長男を保育園に迎えに行き、仕事再開した。＝甲府市内

使いやすい制度不可欠

政府が進める「働き方改革」に呼応して、山梨県が職員の在宅勤務（テレワーク）制度を導入してから約3カ月が経過した。県は職員が利用しやすい環境づくりを進め、7月下旬の開始から9月末までの2カ月間に制度を利用した職員は延べ825人になるが、9割以上が利用を促された管理職だ。職員には「職場に気兼ねしてしまふ」といった考えも根強いほか、前日までに制度利用の申請が必要な点もネックで、定着には時間がかかりそう。専門家は「職員への制度の浸透に向け、（取り組みに）慶喜をかかげることが欠かせない」と指摘する。〈小沢甲吉

現場発

10月上旬の平日。県政策企画課の職員竹井杏奈さん(35)が0歳の長男を保育園に迎えに行き、帰宅したのは午後4時半。長男がおもちゃで遊ぶ様子を見守りながら、パソコン

ズーム
遠くを意味する「tele」と働くを意味する「work」を合わせた造語でパソコンやタブレット端末などITを活用し、時間や場所の制約なく働く勤務形態。自宅や共有オフィスカフェなどを使い仕事を。少子高齢化で労働人口が減少する中で、女性や高齢者の活躍を広げるほか、介護や育児との両立にも役立つと期待が高まっている。

テレワーク

浴、就寝まで子どもの世話をしてから、残った仕事に取り掛かることもできる。子どもと一緒に過ごす時間が増え、「成長を感じられる時間も長くなったことは大きい」と話す。

向かない業務も

県は6月定例県議会でも、職員の勤務に関する条例を改正。始業時間をずらしたり、昼休み以外に休憩時間を取ることを認めたりするなど勤務時間の弾力化も実施し、子育てや介護などを挟みながら仕事ができるようにした。多様な働き方を可能にし、仕事と生活の両立の充実や人材確保につながるのが狙いだ。

竹井さんも送迎を含めて1時間ほどの通勤・帰宅時間が省けて、家事などに充てる時間もできた。仕事の面でも自宅のパソコンを県庁ネットワークに接続し、職場のパソ

コンを遠隔操作するため「職場とはほぼ変わりない」という。

ただ、現状のテレワークに課題を感じる職員もいる。システム上の制約からテレワークの申請は前日までが原則で、子どもが病気になる場合など急な利用希望に対応し切れない。図面を使うなど画面上では作業がはかどらない仕事があるなど、「向かない業務がある」と指摘する職員もいて、県情報政策課は機器の整備やシステムの改善を進める方針だ。

また、子育て中の40代の女性職員は「周りに迷惑を掛けないか気になり、利用をためらってしまう」と強調する。先行してテレワークを導入した他県でも、職員がためらうことで利用が伸び悩んだケースがあった。山梨県の先月末までの延べ利用者数のうち、9割以上の776人が計画的に利用を促された管理職。自ら希望して利用したのは49人にとどまる。

平成31年度 テレワーク実施概要

令和元年7月16日

○対象者：知事部局、労働委員会事務局、人事委員会事務局、監督委員事務局、県議会事務局、企業局、教育委員会事務局及び県教育委員会の所属に属する教育機関の管理職並びに一般職員のうち希望する職員
 ※ 条件付採用期間中の職員、勤務公署を離れて業務を遂行することが困難な職員、教育職給料表適用職員、臨時職員及び非常勤嘱託員（障害者雇用促進法で定める「合理的な配慮」が必要な職員についてはこの限りではない）を除く

1. 在宅勤務…自宅PC(7月末スタート)又は貸出PC(11月スタート)から職場PCに遠隔接続し、在宅勤務を実施

「勤務条件関係」

1. 実施単位：1日、半日（午前）、半日（午後）の3パターン。
2. 勤務時間：1日実施する場合は、勤務時間は7時間45分。原則として8：30～17：15を勤務時間とし、12：00～13：00を休憩時間。
 ※1…早出遅出勤務（時差出勤を理由とする場合を除く）と併用する場合には、12：00～13：00の休憩時間を基本とし、7：00～22：00の間で勤務時間の割り振り変更を行うことも可能。
 ※2…育児・介護を行う職員は、7：00～22：00の中で、勤務時間7時間45分及び休憩時間合計1時間以上を自由に割振り可能。
 半日実施の場合、勤務時間は午前で3時間30分、午後で4時間15分とし、勤務場所と自宅間の移動は勤務時間としては見做さない。

「勤務・勤務管理関係」

3. 職務：自宅への公務出張扱いとなるため、事前に旅行命令を受けることが必要。開始時には、電話・メールで所属長等へ勤務開始の連絡。勤務中は、所属長等は必要に応じて電話・メールで、業務の進捗状況等の確認を行う。終了時には、電話・メールで所属長等へ、実施した業務内容と併せて勤務終了を連絡する。
4. 勤務管理：（1）グループウェアの設備予約で「在宅勤務」の枠を確保し、原則として、実施予定日の前日12:00までに所属長に実施申請。（2）承認を得た場合、「自宅→自宅」の旅行申請をし、原則として、実施予定日の前日12:00までに情報政策課へ利用届を提出。

「手続き関係」

5. 実施申請等：在宅勤務の実施には、利用枠の確保や、システムの動作確認などが必要のため、在宅勤務を希望する日に確実に実施するためには、早めの申請や利用届の提出をお願いします。（特に初めての申請の場合は時間的に余裕をもつて手続きを行うこと）
 ○実施予定日の前日で利用届を提出する場合には、情報政策課にその旨の電話連絡をするようにして下さい。
 ○申請や届の提出が実施予定日の前日12:00を過ぎる場合には情報政策課と協議をしてください。

出勤単位

■1(1日利用・原則/パターン)：通常職場での勤務と同様
 8:30 12:00 13:00 17:15
 在宅勤務(3h30) 休憩 在宅勤務(4h15)

■2(1日利用・早出遅出/パターン)：勤務時間の割り振りを変更
 7:00 12:00 13:00 15:45
 在宅勤務(5h) 休憩 在宅勤務(2h45)

■3(1日利用・育児介護/パターン)：7:00～22:00の間で7h45mの勤務時間を割り振り
 7:00 9:00 10:00 12:00 13:00 15:00 20:45
 在宅勤務(2h) 休憩 在宅勤務(2h) 休憩 在宅勤務(2h) 休憩 在宅勤務(1h45m)

■4(半日(午前)/パターン)：在宅勤務外の4h15mを職場で勤務。
 8:30 12:00 13:00 14:00 18:15 8:30
 在宅勤務(3h30m) 休憩 移動(休憩扱い) 職場勤務(4h15m)

■5(半日(午後)/パターン)：在宅勤務外の4h15mを職場で勤務。
 12:00 13:00 14:00 18:15 8:30
 職場勤務(3h30m) 移動(休憩扱い) 休憩 在宅勤務(4h15m)

想定利用例

この方向は、フリーランスとかウーバーイーツの配達やチェーンのクリーニング店、さらには建設業の「1人親方」などの「**個人契約**」へ進まされる内容です。

連合は、2019年の定期大会でフリーランスなどの支援強化の方針を掲げています。確かに、バラバラにされ、「**労働者とされない**」**実質労働者の実態**は厳しく、不安定で低収入、一方的な契約の打ち切りと失業、労災未補償など社会問題化してきています。支援というより労働者側自体の重要課題です。

作業標準化と目標管理制度の労務管理と人事評価の強まり

「働く場所と時間にこだわらない」となると、必ず個々人にノルマが課せられ成果主義や出来高制への賃金体系合理化となっていきます。そのために、それぞれの業務においての高めの「平準化・標準化・目標化」が設定され、それに対してのデータ管理による人事評価が行われていきます。個々の労働者が「標準」に到達しないと、人事評価がマイナスとされます。

「マネジメントや業務改善・平準化手法の共有」「生産性向上を牽引した部署への臨時給与加算」「基幹システム更新による業務標準化」「実施率の目標値を設定する」「業務の標準化〔定型業務のマニュアル化等〕」「マネジメントや業務改善・平準化手法の共有」「業務分担の見直し、平準化・高度化」（同上）

「標準化・平準化」とはなんなのでしょうか？ それで、どうなるのでしょうか？

これらの「標準化・平準化」とは100年以上前から使われてきた「科学的労務管理手法」の用語です。有名なアメリカのテラー・システムでは、もっとも仕事ができる労働者を選んで、その人の動作の一つ一つをストップ・ウォッチで測って標準作業を決めました。

この標準とは、実質の最高水準量です。普通の働き方ではほとんどの労働者はついていけません。ついていけないと評価がマイナスとなるのです。そこで個々の労働者は雇用を守り賃金を減らさないために懸命に「人並みに働く」ための競争になり、それが賃金の全体水準まで引き下げていくことになるのです。

「科学的労務管理」というより、差別的低賃金と労働者間の競争をもたらす「労働者破壊の労務管理」です。その「標準化・平準化」の労務管理が「働き方改革」ではじまっていきます。

A I 化等で雇用危機を煽り個々に生き残りを強いる

政権側と大企業側は、「人口減少社会」「人手不足」としながらも、新たな技術のA I・R P Aなどを活用して、今後、大量の省力化・外注化・雇用削減を行うことができるとしています。

A I を導入済み・導入予定の企業も目的は効率化と省力化

労働政策研究・研修機構の2017年調査によると、A I を導入済みないし導入予定の企業は、その目的として「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」(67.5%) 「既存の労働力を省力化する役割・機能」(54.4%)などに重きを置いて活用をしています。

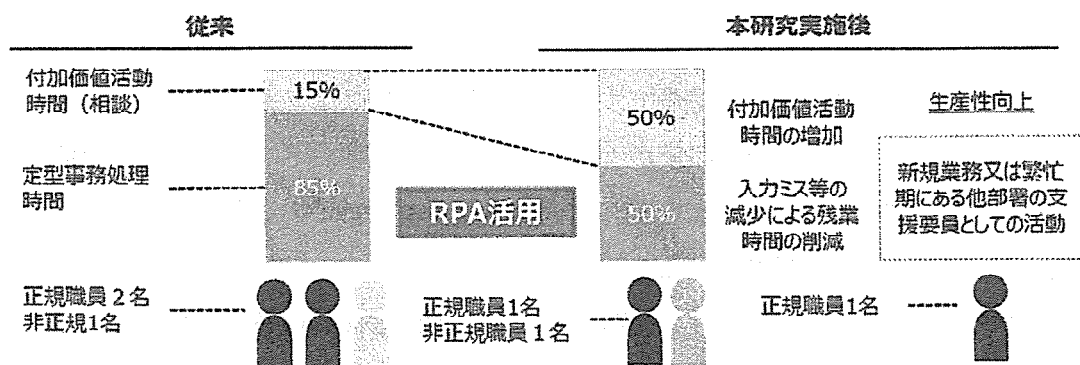
自治体戦略2040構想では、自治体職員数半減の必要性を報告

総務省の自治体戦略2040構想研究会の提言(「2018年第2次報告」)では、高齢化がピークを迎える2040年ころの自治体のあり方として、人口減少社会で住民サービスを持続させるには、圏域行政や共助の法制化とA I・ロボテックスで、今の半数の公務員で行政を支える必要があるとしています。

自治体のR P A活用推進で職員3人から1人のイメージが

自治体のつくば市は民間との共同研究でR P Aの活用推進で正規職員2名と非正規1名の従来の業務処理を、イメージとして次の図のように今後、正規職員1名に解決できるとの検証結果を2018年に発表しています。

R P A活用による自治体職員削減の不当なイメージが



出典「自治体のR P A活用推進にむけた共同研究」2018年つくば市

日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能との推計

野村総合研究所「NRI」は、英オックスフォード大学の准教授などとの共同研究（2015年野村総合研究所）で、国内601種類の職業*2について、それぞれ人工知能やロボット等で代替される確率を試算しました。この結果、10～20年後に、日本の労働人口の約49%が就いている職業において、それらに代替することが可能との推計結果が得られています。

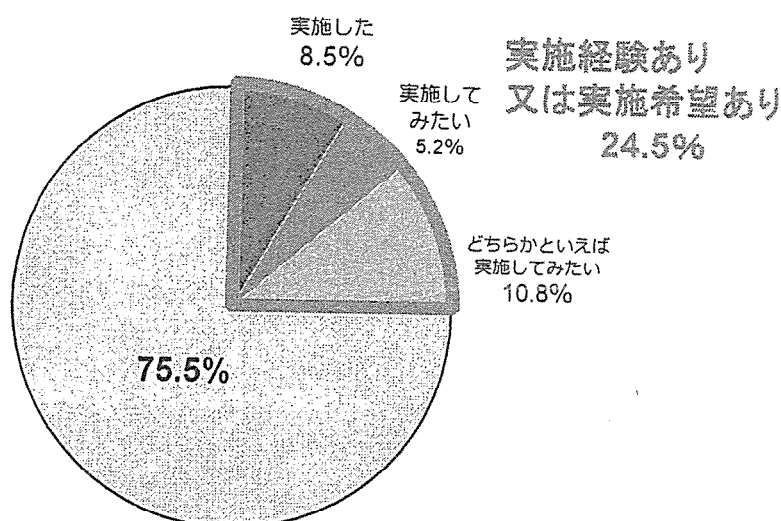
このAI・RPA活用による大量人員削減の煽りたてがはじまっています。これはすでに地方銀行、セブン&アイ、三菱自動車、NTTなどいくつかの企業で大量の人員削減計画合理化がはじまっているだけに、心理的にも個々の労働者に深刻な雇用不安を与えていきます。

AI等で雇用不安が煽られ雇用不安の心理が取り巻くこと

深刻な雇用不安の心理が社会を覆うとき、個々の労働者は、雇用確保のために自己責任で過重労働に耐え、新しい機械・技術・システムを自ら習得し事態に順応するしかないと思込まれます。「生き残る」ための労働者間の競争が激しくされます。

図は、総務省のテレワークに対する労働者の調査ですが、実施希望の労働者が多くなっていることがわかります。

労働者個人もテレワーク実施の「希望」が



総務省「2018年通信利用動向調査」より

政権側と大企業側は、「働き方改革」として新しいやり方と大量人減らしの煽りたてをすればするほど、労働者はバラバラになり、自己責任で過重労働に向かうと考えているのでしょう。

労働強度は労働者を酷使し利潤をあげる手段です

「働き方改革」は労働強度を社会的に強めようとしています

使用者側が、心身の過重労働で労働者を酷使し利潤・実績をあげるやり方は、長時間労働に限りません。実質の長時間労働と同じ中身となる作業密度・作業速度の強まりによる労働強度もあります。労働強度とは、同じ時間内であっても労働者の心身の労働の支出をより増加させることです。

労働強度は次のような状況で増進します。

- ・ 同じ所定勤務時間内であっても仕事量が増えていること
- ・ 職場内では、多様な雇用が増えても責任ある人手は増えず、むしろ減っていること
- ・ 作業速度と緊張度が増していること
- ・ 早めの納期、達成期が求められていること
- ・ 勤務時間内で業務のやり切り求められていること
- ・ 仕事の成果が評価されマイナス評価にされないために懸命に働いていること

もっと具体的に労働強度をみてみましょう。いままで1日10時間かかっていた100の仕事量を、8時間以内で100の仕事させられるとなると、同じ1時間内の心身の労働の密度は単純計算でも125%増大していることとなります。1日の労働時間が8時間から10時間に延ばされ125%となった長時間労働と、時間内の労働強度が125%になることは、同じ125%に増加した労働支出であり労働強化となります。

さらには、同じ8時間内の労働であっても

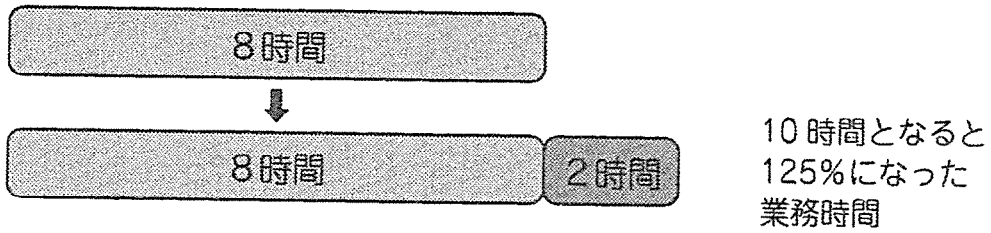
- ・ 時間内の担当の4エリアが、5エリアにされたこと
- ・ 職場の人が減らされ、5人の仕事を4人でしていること
- ・ これまで時速40キロの運行速度だったが 50キロに速めないと仕事が回らないこと
- ・ 今まで8人の子どもの保育を10人の子どもの受け持ちにされたこと

これらは、単純にみても8時間労働が10時間労働になったことと同じ内容です。心身の労働の支出が所定時間内の「外側に延ばされること」と、「内側に濃縮されること」とは、労働者にとっては同じ過重な労働負担を増すだけなのです。

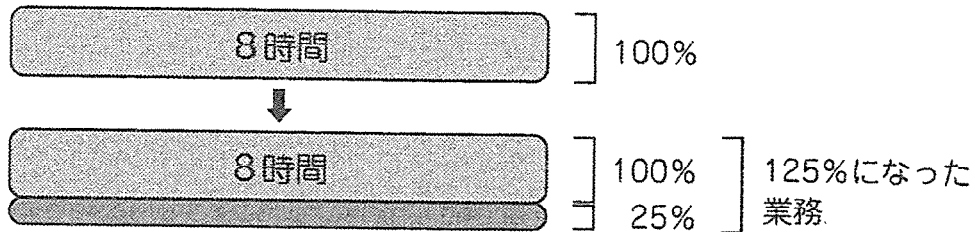
以下図表

「長時間労働是正」の名目で、労働強度が増大すると
 実質的な長時間労働に！
 むしろ心身がより脅かされることに！

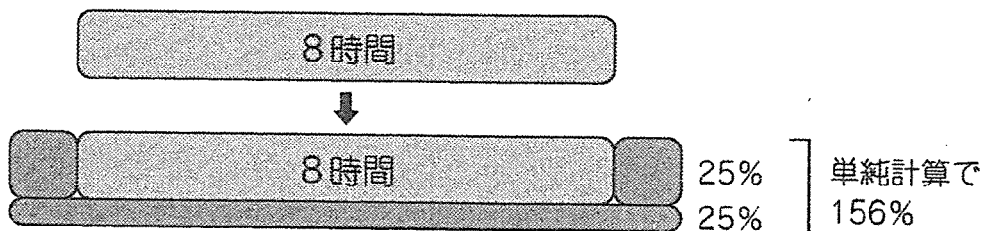
- ① 8時間労働が2時間の残業となり 10時間となると心身の疲労
 支出は125%に



- ② 8時間労働内であっても、5人の仕事を4人に、または作業速
 度が25%アップだと実質的に10時間労働と同じに。むしろ心
 身の緊張度=疲労が増し不安全状態になる



- ③ この125%になった労働強化でも、さらに業務量が増大し8時
 間で終わることができないと自己責任で勤務時間の前後に、使
 用者にわからないように「隠れサービス労働」を2時間行くと、
 激しい労働強化になる



結論 疲労と不安全状態を強めるのは長時間労働だけではなく労働強化も問題にすべき。自己責任の強まりは「自主的」に労働強化を増進させ、「隠れサービス労働」も常態化させ労働力の消耗と摩滅を著しく加速させる。

企業側・使用者側にとって労働強度の増進は利益になります

労働強度を増進する場合、新たな機械・機器・システムの導入が強力なテコとされます。「働き方改革」は、長時間労働を行うことを制度化するとともに、新しいAI・ICT等の新技術で労働強度をどこでも強めることを狙っています。そのために、人事評価を強め、雇用不安も煽りながら、さらに自己責任の仕事絶対優先の企業社会にしようとしているのです。そして、どの企業でも労働強度が強まるのなら、社会的平均的労働強度となり、企業社会全体の利益となるのです。

長時間労働より労働強度の増大のほうが、企業側にとっては利益になることも多いのです。例えば

- ・残業手当などを支払わず、賃金を以前のまましています。むしろ出来高や成果の評価で下げることが可能です。
- ・業務に必要な仕事上の施設や光熱水費などのコストを節約できます
- ・業務の回転〔利益回収〕を速めることができます
- ・労働時間と異なり労働基準法など社会的な基準がなく労働者酷使の状態が外部にわかりません——など利益は大きいのです。

さらには、大きな労働組合では、たとえ良心的な組合役員の人であっても、職場の労働強度の実態がわからないことも多くなるのです。それだけに全体の取組みが困難になり労働時間の延長より、労働強度は入りやすくなっているのです。したがって歯止めと規制は職場の労働者の団結と現場の労働組合の抵抗力が大切になっています。

労働強度は労働者の心身の健康を必ず脅かします

労働強度が強まるとは時間内のゆとりがなくなり緊張を高め加速度的に心身の健康を破壊します。つまり労働強度の強まりとは、同じ時間内であっても、長時間労働と同じリスクを、またはそれ以上のリスクを労働者に与えます。

職場では、生産性向上運動として作業時間の密度が過密になり、作業の速度が速まっています。このことによって当然 心身の緊張度＝疲労度が強まります。これらのことは実質の労働時間の延長と同じですが、時間内の回転速度が速まり、緊張度が高まり疲労度が増すことによって、長時間労働より

- ・注意力を減退させ**労働災害事故**を発生しやすくなり、
- ・心身の健康を不調させ、**過労性職業病**を発症する可能性が、
- ・労働力を早めに消耗させ、早めに摩滅させ「**職業老**」「**早老化**」が強まります。

「職業性早老」「早老化」に注意してください

労働安全衛生に「職業性早老」「早老化」という概念があります。これは遺伝ではなく、心身の健康にとってムリで過酷な労働をつづけていると人間の生理的年齢より早く衰え、老化して労働能力が失われていくことです。

クルマでも機械でも、通常の使い方より乱暴な使い方をすると、それだけ早く摩滅し故障も多くなり、老朽化し廃棄が早まってしまいます。生身の人間の場合は、クルマや機械よりもいきなり老化を促進させてしまうこともあります。特に40歳以上の中年以降になると急に「老ける」状態となります。また過酷な職業や職種によって死亡率が高くなることも明らかにされています。この間の定期健康診断結果で健康不調を示す有所見率の高さも、「職業性早老」「早老化」のあらわれといえるでしょう。

過酷な労働、例えば残業・休日・深夜労働などの長時間労働や特に労働強度の増大によって、労働者は「自分の生活時間の短縮」だけではなく、同時に「健康的な寿命を短縮」「いのちそのものを短縮」させてしまうのです。

今日「若年性更年期障害」「若年性糖尿病」「若年性高血圧」「若年性関節炎」「若年性〇〇」が増えていることは偶然ではなく、今日の過酷な労働実態の影響でもあるのです。

「働き方改革」を放置したままなら、労働者は使い捨てに

「働き方改革」で今後、労働者はどうなるのでしょうか？ 職場の労働者側が放置したままなら、長時間労働も労働強度も限りなく進んでしまいます。労働者にとっては、仕事における自己責任の競争があおられ、しかも使えるだけ使い、使い切ったら、「ぼろ雑巾」のように捨てられるだけとなってしまいます。「人手不足」とは、企業側の使い方が乱暴だから、労働者は「ぼろ雑巾」に早めになってしまい、労働者が定着しないからです。

乱暴な使われ方で、心身の健康が維持できない労働者、業務についていけない労働者、疲れでミスをした労働者が・・・当然多数になります。大企業側は、この被災者を事態を荒立てさせないで、健康診断結果・人事評価を使って「自己都合退職」と「普通解雇」としています。また新たなシステムで事業が縮小したら「人員整理」としています。

経団連は就業規則で「心身不調者・勤務不良者」を普通解雇に

普通解雇

- ① 精神・身体の障害 〔例 1〕精神または身体の故障により業務の遂行に堪えないと認められたとき。
- ② 勤務成績不良等

〔例2〕勤務成績または業務能率が著しく不良で、改善の見込みなく就業に適さないと認められたとき。

〔例3〕業務遂行能力、勤務成績が著しく劣り、または業務に怠慢で向上の見込みがないと認められたとき。

③ 打切補償 〔例4〕打切補償を行なったとき。

〔例5〕業務上の災害により療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金の給付を受けているとき、または同日後において受けることとなったとき。

④ 人員整理（整理解雇）

〔例6〕事業の縮小、廃止その他、会社の経営上のやむをえない事由のあるとき。

〔例7〕事業運営上やむをえない事情により事業の継続が困難となったとき。

⑤ 休職期間の満了、定年

(5) 休職を命じられた者が復職できず休職が満了したとき、または復職しないとき

(6) 届出および連絡なく欠勤を続け、その欠勤期間が30日を超え所在が不明のとき

日本経団連2019年『就業規則モデル条文4版』中山慈夫

「生涯現役」として、高齢者を暮らしのできる年金を与えず低賃金で働かせ続けていきます。その一方で、心身の不調や業務に耐えられなければ雇用しなくてもいいという、高齢者雇用安定法の『指針』すらあるのです。労働者を使えるだけ、使って、使って、使い捨てるということです。

高齢者の継続雇用制度はいつでも解雇・退職できるとの指針も

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針 高年齢者雇用安定法9条に基づく指針

職場の会話・雑談から安全活動！労働運動を！

今の「働き方改革」とは、労働者を犠牲にする生産性向上運動です。労働者側が放置すれば、隠れて行う実質的な長時間労働、激しい労働強度。仕事達成は絶対優先で自己責任は、自己責任は、恐ろしいほど労働者の心身を消耗させ摩滅させます。

個々の労働者はバラバラのままなら頭は仕事でマヒし愚鈍化するでしょう。仕事達成のことしか意識なく、仲間同士の会話なくなり、家庭生活もどこかにいってしまいます。人間性の破壊です。このままではいけません！

もっと職場の仲間を怖れず、とにかく話し合いを、雑談をしませんか？

今、もっとも足りないのは、職場の労働者間の会話です。もっともこんな会話があつていいはずです。

- ・ どうも業務・作業テンポ・速度が高められていないか？
- ・ 車の運転速度を速めないと間に合わないよ
- ・ ギリギリの納期ばかりで、ゆとりがなくなっているようだ
- ・ 新たな機械・機器・システムについていけない、わからない
- ・ ゆとりが全くなくなり、手を休め、頭を休める時間がない、トイレにも行けない
- ・ 準備、かたづけ、整理、手待ち時間、清掃などなくなった
- ・ 会議が会議でなくなり、一方的な指示だけ それも確認が不十分で困るよ
- ・ 業務における期間内にやり切る標準的作業量が決められたが根拠がいいかげんで、仕事を知らない人が勝手に掲げている
- ・ 労働時間中の過度な緊張が強いられ、会話などできない。仕事上の相談や質問もできなくなっている
- ・ 自分で仕事に必要な機器を内緒で自己負担している。いろいろ言われたくないのでコピー用紙も自分で準備
- ・ 隠れて・・・隠れて・・・見つからないようにサービスの長時間労働をやっている
- ・ 持ち帰りの自主的「在宅就労」・・・家族にも手伝ってもらっている
- ・ 自分の私的・家庭生活時間と仕事時間との区別なんかない・・・。
- ・ 性格の悪い奴が増えているので・・・職場の人とは話もしたくない・・・なぜか？
- ・ 仕事の知識も経験もないのにICTだけは自慢の嫌なヤツが必ずいる。どうして？
- ・ いろんな種類の雇用の人いて名前もわからない職場の人間関係もなくなっている
- ・ 性格がどうのこうのも知らない、口もろくに聞いていない、静かな職場・・・
- ・ 知らない間に、病休者が・・・自己都合退職者が・・・さらに忙しくなりそのことは話題にもならない。

様々な会話・雑談から、私たち労働者は、みんな同じであり、同じ状況であること、仲間を感じ取りましょう。「困る・・・」「疲れた・・・」を怖れず言い合ひましょう！

そして私は、多数であり、多数はまとまると力であること、ささやかな行動からも経験していきましょう。

