長時間労働とサービス残業を一掃しよう
『８時間労働制』は長時間労働の最低規制

１．人間らしく働き・くらすための８時間労働

いま職場では、長時間労働、サービス残業が常態化して、過労死ラインをこえるような残業実態もあり、長時間労働の改善、サービス残業一掃は緊急の課題となっています。

日本の労働時間は、労働基準法で 1 日 8 時間・週 40 時間と定められています。8 時間労働制が確立される以前は、労働時間規制がない中、過酷な深夜業、長時間労働によって、度重なる事故や、健康障害で多くの労働者が犠牲になりました。8 時間労働制は、労働者の健康で人間らしく働き、生活したいという要求から、労働者の長いたたかいの歴史から実現されたものです。「労働者が働くことを保障され、人間らしい待遇と生活を確保できる仕事」、ディーセント・ワークを実現するためにも、8 時間労働制を基本にすえ、長時間労働、サービス残業の一掃にとりくみましょう。

２.「労働時間短縮」のとりくみと到達点

（１）目標は年間所定労働時間 1800 時間

生協労連は 1989 年度に「時短問題委員会」を設置しました。同委員会は、①年間総労働時間 2000 時間以内にすること、②年間休日を 104 日にすること、を実現するために中間答申をまとめて、全国のなかまに学習・討論を呼びかけました。提起された労働時間短縮の内容は、①所定労働時間を短縮させること、②休日日数を増加させること、③所定外労働時間を削減させること、④年休取得率を増加させること、⑤サービス残業、休日出勤等の一掃をはかることで、この 5 つにもとづき、労働時間短縮のたたかいは、1990 年から 93 年にかけて全国的に広がり、大きく前進しました。この 4 年間で地域生協では、年間所定労働時間を 207 時間短縮し 2005 時間へ、年間休日日数も 16 日増やして 106 日へと前進しました。この到達点にたって、生協労連の統一要求基準も 1994 年度に第 2 次答申がだされ、「年間所定労働時間 1800 時間をめざす」になりました。しかし、依然として長時間労働、不払い残業、有休取得率の低さという問題は存在し、労働時間短縮の課題はまだ多く残されていました。

（２）重点課題は長時間労働改善とサービス残業一掃へ

近年、過労死・過労自殺につながるような長時間労働や、サービス残業が社会問題化するなか、生協労連でも長時間労働改善と、サービス残業一掃がいっそう重点課題となってきました。「年間所定労働時間 1800 時間」については、小売流通業界の競争激化、経営困難、人員不足という厳しい環境のもと、所定労働時間短縮や、休日日数増要求はほとんどされていません。しかし、時間外労働削減、サービス残業一掃、有給休暇取得、年休完全取得、育児・介護休暇取得など、引き続き労働時間短縮のとりくみはすすめられています。

厚生労働省はこの間、労働時間管理と、過重労働対策に関わる通達・指針を出し、法令違反への指導、監督、摘発を強化してきました。こうしたことも背景に、生協労連の各単組でも厚生労働省通達や、指針を活用した協議・交渉が行われ、タイムカード通りの支給、労働時間を把握するためのシステム改善、時短委員会、業務改善委員会が設置されるなど、長時間労働改善、サービス残業一掃に向けたとりくみが前進してきました。

しかし、一方で「正規６割、パート３割でサービス残業があり、月 45 時間以上（調査上は 50 時間以上）残業をする労働者が、正規で 11.1%、非正規で 2.9%いる（生協労連 2006 年生活実感アンケート）」ことが明らかになっています。いまの職場実態は、人員不足や予算、課題との関係で、就業時間内で終わらない仕事量を抱え、仕事の成果は個人の力に委ねられるところが大きく（人が変れば数字も、仕事のスタイルも変る）、心身の健康不安を抱えながら働いているというものです。

全体的にみれば、長時間労働、サービス残業一掃の具体的なとりくみが前進している一方で、改善のためのルールはできたが、①新たな問題のでているところ、②職場でルールが運用できていないところ、③具体的なとりくみができていないところ、ととりくみの到達点はさまざまです。再度、各単組で以下の点について留意し、労使で確認されたルール通りの働き方になっているか点検しましょう。

３．労働組合の対応 POINT

（１）長時間労働を改善しよう

①労働時間管理の責任は管理監督者

現場の労働者ひとり一人の労働時間管理をするのは、管理監督者の責任です。働き方の見直し、システムの改善、作業・マネジメントの実態把握など、長時間労働改善を推進するための責任者、責任体制を明確にしましょう。

②適正な労働時間管理の施策

厚生労働省の 4.6 通達（2001 年）では、労働時間は原則としてタイムカード、IC カード、パソコンで管理することが示されました。労働時間の粉飾をしていては、適正な業務改善も、正確な人員不足も把握できません。適正な労働時間管理のシステムの導入と、運用ルールの確立、責任体制の明確化、チェック体制を整備しましょう。

③人員不足の実態把握と対策

正規の仕事をパート、アルバイトへ移行した際の OJT はできていますか。求められる作業の習熟度も考慮しながら、実態把握と対策にとりくみましょう。

④時短委員会、作業改善委員会の設置

なぜ今のような労働時間になっているのか、いまの職場に考える余裕はありません。時短委員会、作業改善委員会など、労使で長時間労働改善の全体方針と計画を確立し、人事

部や共同購入・店舗運営部とタイアップしながら、具体的な作業・システム改善をすすめましょう。

⑤作業の標準化

作業の標準化は、ムダ・ムラ・ムリをなくし、働く時間とコスト削減につなげましょう。誰でも同じレベルの作業ができる教育と合わせて、作業マニュアルの点検、改善、徹底を求めましょう。

⑥職場で長時間労働の実態と対策について話し合おう

いまのような労働実態になぜなっているのか、実態を把握し、自分たちの作業を振り返って、どこが問題なのか話し合いましょう（サービス残業についても）。

⑦ノー残業デーのとりくみ

生協全体、モデル事業所で定期的にとりくんで、作業・システム改善につなげましょう。また、「残業しないで定時に帰ったら、こんないいこと（悪いこと）があった」、いまの労働時間が当たり前になっている職場状況を変える職場世論をつくりましょう。

⑧厚生労働省通達、指針の活用

厚生労働省はこの間、労働時間管理と過重労働対策に力を入れてきました。この間の通達、指針、対策を活用し、職場に徹底しましょう。

（２）サービス残業を一掃しよう

①職場風土改革

経営トップによる宣言・アピール、ポスター掲示、リーフ配布、学習会など、サービス残業一掃キャンペーンにとりくみ、職場の意識改革を促進にとりくみましょう。

②残業する場合のルールを再確認しよう

東海コープ事業連合は、タイムカードを押してから仕事している実態に対応するにあたって、労働基準監督官の「客観的に残業をせざるを得ない場合に、使用者が中止と認めなかった場合は、その労働を容認したと認められ『黙視の時間外労働の業務命令』があったと解されて法令違反となる」との見解を管理職に示しました。「残業指示をしていないから、残業ではない」は通用しません。残業をする場合のルールを再確認に、職場に徹底しましょう。

③適正な労働時間管理とサービス残業の実態把握

適正な労働時間管理と、サービス残業の実態把握にとりくみましょう。また、早出出勤、持ち帰り残業についての実態も把握し、サービス残業になる原因を調査しましょう。

④「自己申告制」をせざるを得ない場合はルールを厳守させましょう

・申告時間と実働時間の合致について必要に応じて調査を行うこと。定期的に行うことが望ましいが、労働者・労働組合から指摘を受けた場合は行うこと。

・適正な深刻の阻害目的での残業時間の上限設定や予算枠、目安時間などの措置を講じないこと。また、これをこえた場合、賞与を減額するなどの不利益扱いをしないこと。

⑤管理職の残業時間の点検も忘れずに

管理職と管理監督者は違います。判例で管理監督者は、「経営方針の決定に参画し或いは労務管理上の指揮権限を有する等、その実態からみて経営者と一体的な立場にあり、出退勤について厳格な規制を受けず、事故の勤務時間について自由裁量を有する者」とされています。管理職の過労死・過労自殺も多発しています。残業時間の点検と対策、みなし手当が実態と大きくかけ離れている場合は改善を求めましょう。

⑥労働時間の粉飾を認めないこと

しずおか労組がタイムカードに基づく支給を実現する交渉過程で、静岡・浜松・沼津の３労基署の「1 時間した残業時間を 30 分に下方修正した場合、個別に労働時間でない理由を説明しなくてはならない。説明できなければ、すべて労働時間として支払うこと」という見解がポイントになりました。労働時間の粉飾は、長時間労働改善の障害です。

（３）労働時間の弾力的働き方も原則は「8 時間労働制」

①36 協定が結ばれているか点検しよう。

36 協定を結ばないで、法定時間外労働は法令違反です。

②変形労働時間制度・フレックスタイム制度・裁量労働制の運用ルールを徹底しよう

変形労働時間制度・フレックスタイム制度は、一定期間の所定労働時間の平均は法定の週 40 時間をこえないこと、裁量労働制の対象となる労働者でも、法定休憩時間の付与、休日、深夜労働の割増賃金など、労働時間規制は適用されます。

③「自律的労働時間制度」の学習をすすめよう

「自律的労働時間制度」は、8 時間労働制という 1 日 8 時間・週 40 時間の法定最低基準を崩し、労働時間規制を実質上、撤廃するものです。学習にとりくみ、導入を許さない職場世論づくりをしましょう。

（４）休日・休暇取得を促進しよう

①年間所定休日の完全取得と年休取得率増加にとりくもう

・年休付与日数や、取得ルールが誰でもわかる工夫をしましょう。

・年間スケジュールをもとに、それぞれ年休を計画化しましょう。

②介護・育児休暇取得促進

・賃金保障、勤続加算、現職復帰、代替要因の確保など、休暇を取得しやすく、復職しやすい環境整備にとりくみましょう。
・男女共同参画に関する生協の方針を周知徹底し、教育・研修にジェンダー教育を取り入れましょう。