

# もってこーい

九州セミナーin 長崎 2018.11.22 《No.1》

発行

第 30 回人間らしく働くための九州  
セミナーin 長崎 現地実行委員会  
事務局 長崎県民医連  
TEL 095-879-0705 (仮)



## 「現地実行委員会結成総会」を開催！

11月1日(木)、第30回人間らしく働くための九州セミナーin 長崎現地実行委員会結成総会が、約60名の参加で長崎市立図書館多目的ホールで開かれました。総会は、まず準備会の呼びかけ人である長崎自治労連の里正善執行委員長の挨拶で始まりました。続いて、九州セミナー代表世話人会の田村昭彦議長からは、九州セミナー発足当時の話などが紹介され、来年セミナーを開催

する現地長崎への激励の挨拶がありました。その後、準備会事務局の大塚氏からは、これまでの準備会における活動報告ならびに、来年のセミナーの日程(2019年11月30日~12月1日)および「現地実行委員会の申し合わせ事項」並びに役員体制等が提起され、全会一致で了承されました。来年の第30回九州セミナーは、長崎では7年ぶり5回目の開催となります。長崎で記念大会を開催することは初めてのことであり、ILOの発足100周年の年にも重なります。初心にもどり気持ちを新たに取組んでいきましょう。

### 【現地実行委員会体制】

実行委員長	中里 研哉 (建交労長崎県本部執行委員長)
副実行委員長	戸田 清 (長崎大学環境科学部教授)
同上	横山 巖 (自由法曹団長崎支部長・弁護士)
同上	中川 拓 (弁護士法人諫早総合法律事務所・弁護士)
同上	乾 哲夫 (長崎県労連議長)
同上	里 正善 (長崎自治労連執行委員長)
同上	溝口 一彦 (長崎県医労連執行委員長)
同上	村里 正昭 (じん肺・アスベスト根絶三菱長船の会)
同上	中里 結花 (民医連・上戸町病院医師)※総会後に追加
事務局長	大塚 正一 (民医連・長崎労健懇事務局次長)
事務局次長	小嶺 弘之 (長崎自治労連・九州セミナー代表世話人)
同上	魚谷 廣二 (長崎自治労連・長崎労健懇事務局長)
同上	森田 信子 (長大医系職員労組)
同上	馬場 隆 (長崎県高教組)
同上	石橋 寛巳 (建交労長崎県本部)
同上	木村 節子 (長崎県医労連)
同上	藤田 久美子 (長崎県医労連)
同上	永吉 節子 (ララコープ労組)
同上	岩切 良子 (民医連)
同上	早田 真理子 (県国公)※総会後に追加
事務局員	佐藤 泰智 (民医連)※総会後に追加
財政	(依頼中) 会計監査 小林 雅彦 (長崎水道労組)

【実行委員会加入組織】2018年11月20日現在(9団体)

長崎自治労連、長崎県高教組、ララコープ労組、三菱長船じん肺患者会、じん肺・アスベスト根絶三菱長船の会、建交労長崎県本部、長崎大学医学系教職員組合、横山総合法律事務所、長崎民医連  
※実行委員会への加入は、組合・個人とも随時受け付けておりますので、加入をお願いいたします！

## 記念講演「人間らしい働き方とは？ 過労死・過労自殺事案を通して考える」

講師 八木大和 弁護士（福岡第一法律事務所）



「働き方改革」について、平成30年6月、労働者が多様な働き方を選択できる社会の実現のためと称した、労働者の長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等のための法案（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」）が、全国組織である過労死を考える家族の会など、この法案成立に反対しましたが、47の付帯決議とともに成立しました。

長時間労働の是正については、時間外の上限規制が月45時間、年間360時間を基準としているが、臨時的には「年720時間、単月100時間、複数月平均80時間まで就労可能」となっているが、これは、過労死の認定基準ギリギリまで残業させてよいことにもなり、法律で過労死を容認しているのでは？とも読み取れる。本当にこれが「働き方改革」なんのでしょうか？長時間労働を是正しているんですか？ちょっと説明を受ければ誰でもわかる矛盾点や問題点がこの法案にはある。

「高度プロフェSSIONAL制度」は、多様で柔軟な働き方の実現等のために創設されたもので、平成31年4月（中小企業は平成32年）から導入される。正式名称は「特定高度専門業務・成果型労働制」という。専門性のある職種については、自分で目標を定めてどんな風に働くかを自由にした方がその人の柔軟な働き方になり、成果も上がるんじゃないかという意味合いで作られた。裁量労働制は仕事の進め方に裁量があるが、この「高プロ」制度は仕事の進め方は自由ではない。この「高プロ」は、職務の範囲が明確（現在5業種が定められている）で、一定の年収（1075万円以上）の労働者に対して、労働時間規制を外す制度であり、1日8時間、週40時間の労働時間の制約もなく、残業代・割増賃金（深夜、休日）が支払われない。なお、現行の裁量労働制、深夜・休日割増は支払われる。使用者が割増賃金を支払わなくて済むとなると、労働時間の把握や労働管理が甘くなり、労働環境の破壊へとつながる恐れがある。また、専門職（5業種）や一定の年収上限額（1075万円）については、厚生労働省の省令（国会の議決不要）で定められているので、今、自分たちには関係ないと思っても、今後、省令の変更により、専門職の職種拡大や年収額の引き下げが容易に実施されてしまうという落とし穴のある法律である。

講師の八木弁護士が担当した過労死の事例が、①料亭従業員過労自殺事件、②土木関連会社従業員過労死事件、③システムエンジニア過労自殺事件、④大学教授過労死事件⑤電気設備会社従業員過労死事件の紹介がなされました。過労死には、労災にも認定されず埋もれている事案が全国的にたくさんある。働き方改革は、本当に長時間労働の是正になっているのか。そういう実態を私たちは理解し監視の目を向けていかないと人間らしい働き方から遠ざかっていく。

労働組合を盛り上げていくことが難しい世の中になってきているが、私たちは監視体制、労働時間の把握をきっちりやっていく必要がある。働き方改革法で、時間外労働の上限規制を原則月40時間と決めた訳で、抜け道はあるが月45時間に収めるような取り組みが必要である。また、年360時間、臨時で720時間というのは、36協定なしにはできないので、今、自分の職場はどうなっているのかとか、おかしいのであれば、36協定の見直しの取り組みが必要である。あと、高プロ制度拡充を監視する必要があり、自分がその制度に該当するのかの確認を行う。あと高プロ制度については、労働者ごとに同意が必要と

なるため、その同意というものを易々(やすやす)としない体制・取り組みを広げていく必要がある。

## 【質疑応答】

### (高教組)

- Q 残業時間の把握について、勤務時間は申告制なのでなかなか実態をつかめない。今は、タイムカードやパソコンを起動したときのチェックもあるけど、客観的に実態を把握できるいいシステムがないか。
- A 明晰な回答はできない。IC やタイムカードで出退勤するものいいけど、退勤の登録をして残業を行う実態があり、そこは、使う人の問題、指示する会社や組織の問題がある。働き方改革法の 47 の付帯決議の中に教職員の労働管理がずさんすぎるから客観的な把握をせよとある。付帯決議でなく法令で何とかして欲しいが、教職員組合の労働時間管理も進んでいけばと思います。

## 【各団体からの報告】

### (高教組)

最近出された過労死白書では、長時間労働や過労死の事例が多く出されている。昨日の新聞だったか、教職員の調査で 80.7%が業務に関連するストレスや悩みを抱えているという回答があった。その悩みの中で一番大きかったのが長時間勤務の多さが挙げられている。長崎県の学校の労働時間の管理は、自己申告で、1ヶ月集計したものを管理職に出している。昨年においては、県立学校全体で、1年の中で2ヶ月以上連続して80時間を超えている人の割合は23.8%で、これを全日制だけに限ると37.3%となる。これが客観的データとなるとどれくらいなのだろうかと思う。実際には、80時間とか100時間を超えた結果となると管理職に呼ばれるのが面倒くさいから、少なめに出している人もいると思われる。今日の講演でも言われたように働く側の意識の問題であり、私たちの健康問題についてしっかりとした意識を持つ必要がある。

長時間労働をどう是正するかは、過労死白書の調査でも87.5%の人が、教職員の増員と答えている。人員増の要望は、自治体の職場も同じように予算がかかる、財源がないという話が必ず出てくるが、それは要求しつつ、すぐには中々実現しないため、業務そのものを削減していかないと長時間労働の是正はできない。

### (建交労)

長距離の大型トラック運転手の長時間労働の是正について報告する。時間外や休日割増の未払いがあることを知り、建交労に加入。組合員は、過労死ラインを超える長時間労働で、残業代が未払いであったが、3年がかりで団体交渉や裁判を行って、今年の7月に和解が成立した。弁護士は、本日、現地実行委員会副実行委員長に任命された中川弁護士でした。

賃金は基本給(7万円)と手当(基本運行手当、ワンマン手当、中継手当、積込手当)を合わせて、月26~40万円、年収400万円前後であった。手当がたくさんあり賃金規定を読んでもどのようにカウントされているかわからなかった。

労働時間は、今回請求した期間、25月間で、時間外労働が80時間を超えた月は20月、うち100時間を超えた月が9月(タコグラフの針の動きを基に、運転時間、荷卸時間、待機時間、車両整備等の時間を算出)でした。

裁判の争点となったのは、会社が主張していたワンマン手当、中継手当、積込手当が割増賃金にあたるかどうかということでしたが、労働時間と会社が主張する手当が全然一致しておらず、会社の主張は退けられました。労働時間は、85%ほど裁判所が認めて、そこが和解金のラインという基準になりました。

この組合員と同じような賃金体系は、長距離のドライバーに非常に多い。長崎では、農業や水産業が基幹産業の一つですが、それを支えているのは、長距離の運転手です。同じような長時間労働で働いている労働者トラックドライバーは多く、全労働者でいうと、トラック運転手が占める割合は2%弱ですが、脳心臓疾患に関係する過労死認定者では、全労働者に占めるトラックドライバーの割合は20%を超えています。

企業内で解決できる部分が非常に少ない業界でもあり、荷主業界を含めた取り組みが必要となってきます。また、深夜とか早朝の時間帯の規制、製造業との関わりでは、ジャストインタイムという方

式への規制、24時間・365日型となっている消費者側の意識を変えていくことも必要であり、労働組合の存在は不可欠だと思います。

#### （自治労連）

重大な内容の報告が続きました。私の方からは少し景気の良い話をしたいと思います。多くの職場では、これから賃金確定の交渉が山場かと思いますが、市役所では、先々週に大きく前進して妥結しましたので、その内容を報告します。基本賃金に関わる部分は、人事院勧告どおりの改定でしたが、退職後の再任用職員について、その勤務実態から2級から3級への改善を要求していましたが、なんと今回、満額の回答となりました。また、不安定な雇用の条件下にある臨時嘱託職員の交通費について、費用弁償の観点から全額支給せよと要求していましたが、正規職員と同様に支給するという回答がありました。

この前進は、労働組合の団結があったからだと考えます。今後は、「働き方」の改善に向けて職場から声を上げていきたいと考えています。

#### （長崎大学医学系教職員組合）

組合では、時間外労働や過重労働の軽減に取り組みや36協定の見直しで、少しずつ改善してきていますが、人員削減や業務量の増加による長時間労働やパワハラにより、精神障害を発症し自殺された方がおられますので、報告します。

Aさんは、事務職の男性で、2008年7月に大学病院の事務部に異動になりました。業務内容は、病院経営の中核ともいえる統計や分析、予算の確保など人の打ち合わせも多岐に渡る業務でした。Aさんは、これまで学生相手の部署が多く、持ち前の明るさと社交性で、面倒見のいい人でした。しかし、病院の業務は初めて経験するものばかりで、理解できないことがあっても上司からの指導もなく上司と臨席の職員は、日常的に威圧的に課内全員の前で、大声で叱責をしていました。仕事量が増え2、3、4月の時間外労働は100時間を超えておりました。食欲減退、体重減少、睡眠障害など体調不良を訴えて、うつ病を発症し死に至りました。

2009年に労災を申請しましたが、全て却下となりました。そして、前回の長崎セミナーの時、過労死を考える家族の会の寺西さんと桐木さんとお話する機会があり、大阪の松丸弁護士を紹介され、裁判に踏み切りました。そして、2015年、自殺は業務起因性があるとやっと労働災害が認定されました。2017年には、損害賠償請求訴訟も勝利することができました。これも、九州セミナーのご縁で救われた例だと思います。

（この後、遺族の訴えを代読しました。）

#### 【決意表明】

最後に、現地実行委員長に就任した建交労の中里委員長より、士気を高める決意表明がありました。

◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ お 知 ら せ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇

## 「第2回実行委員会」開催について

第2回目の『第30回人間らしく働くための九州セミナーin長崎現地実行委員会』を下記のとおり開催します。ご多忙中大変恐縮でございますが、万障お繰り合わせのうえ、多数参加していただきますようお願いいたします。

日時 2018年12月18日(火) 午後6時30分から

場所 建交労長崎県本部（長崎市恵美須町7-19 danビル2階）

内容 任務分担と今後の活動、学習会開催について