

## 労使協定の原点に戻り、労働劣化を防げ

日本労働ペンクラブ幹事  
労働ジャーナリスト  
中川 隆生

月60時間を超えた残業に50%以上の割増賃金が義務化される（中小企業は当分の間猶予）などの改正労働基準法が4月から施行される。企業の負担を増やすことで長時間労働を減らしていくのが狙いだ。

法定労働時間外の残業は労使協定を結んで初めて可能となる。しかし、日本の労使協定は労使対等とは程遠く、事実上経営主導で決められている企業も多く見受けられる。これを労働側の意向も十分に反映できる協定の原点に戻していかなければ、長時間労働は減らず、労働劣化は止められないのではないか。

法定労働時間外協定（36協定）の限度基準では1カ月の残業時間は最長45時間。しかし、例えば決算期に急な受注が重なるなど特別な事情があれば限度時間を超えた残業が認められる。この特別条項付き36協定は、1年のうち半年間という縛りはあるが、時間数に制限はない。極端な場合、月200時間でも構わない。実際、納期を控えたソフト会社では100時間を大幅に超える協定も珍しくない。

月100時間超か、2～6カ月平均が80時間超の残業によって脳・心臓疾患などを発症すれば、労災と認定される可能性が高い。それなのに、時間制限がないのは労使協定で歯止めがかかるだろうという前提があるからだ。しかし、協定の当事者の労働側代表が民主的な手続きを経ずに選任され、使用者が人事の一環で決めるケースも多く、協定の有名無実化がはびこっている。

労働者30人未満の中小・零細企業の労組組織率は1%程度にすぎない中で、労使対等を実現するのは不可能に近い。しかし、悲観しても仕方がない。まだパワーがある既存の労組自らが労使協定の原点に立ち返ること。その努力の過程で、世論、行政と連携を図り、真の労使協定の「社会化」を実現していく。既存組織の労組力に期待したい。

そして、全労生には、既存の労組への働きかけを行うとともに、すべての職場における健全な労使関係の確立に向けて、全労生が50周年宣言で掲げている「未組織を含むすべての職場に労使協定の拡充」の取り組みに努めることを期待する。