

2 労働環境

過酷な労働実態とワークルール普及に向けた取り組み

違法な時間外労働や賃金不払い残業、健康障害防止対策の未実施、職場のハラスメント——。労働者に過酷な働き方を強いる、いわゆる「ブラック企業」が社会問題化している。厚生労働省は2月23日、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の実施結果を公表。重点監督を実施した5,031事業場の7割強で、労働基準関係法令の違反があり、厚労省ではこれらの違反事業場に対し、是正に向けた指導を行った。一方、連合が2月4～6日に実施した「全国一斉労働相談ダイヤル」には、セクハラ・パワハラ・嫌がらせ等に悩む875件の相談が寄せられた。こうしたなか、労働関係団体などでつくる「日本ワークルール検定協会」は、就業規則や賃金、労働時間、解雇など働く時に必要な知識を身に付けて欲しいと5月22日（日）、全国10カ所で「ワークルール検定2016・春」を実施する。働く人のみならず、経営者などの受検も呼びかけている。過重労働やハラスメント等の過酷な労働環境の実態とワークルールの普及に向けた取り組みを見ていく。

3,718事業場で法令違反／厚労省まとめ

厚生労働省は昨年11月、「過重労働解消キャンペーン」で重点監督を行った。対象となったのは、長時間の過重労働による過労死に関する労災請求があった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場などの労働基準関係法令の違反が疑われる5,031事業場。そのうち、全体の73.9%にあたる3,718事業場で労働基準関係法令違反

があったほか、約半数の2,311事業場で違法な時間外労働を確認した。その他の主な法違反としては、賃金の不払い残業も509事業場で認められ、過重労働による健康障害防止措置が未実施だった事業場も675カ所あった。

重点監督が行われた事業場を業種別に見ると、製造業が一番多く1,679事業場（うち労働基準関係法令違反1,221事業場）。次いで、商業922事業場（同697事業場）、運輸交通業387事業場（同307事業場）、保健衛生業372事業場（同288事業場）、接客娯楽業339事業場（同288事業場）、建設業247事業場（同178事業場）、教育・研究業174事業場（同129事業場）の順になっている。

過重労働などの改善を指導

労働基準法では、労使間で協定を締結して監督署に届け出れば月45時間までの時間外労働が認められる。さらに、繁忙期には特別条項付きの労使協定を結べば、限度時間を超える時間外労働が臨時的に可能になる。しかし、厚生労働省が公表している監督指導事例を見ると、違反事業場は協定の締結・届出をせずに時間外労働や休日労働をさせていたり、協定の上限を超えて時間外労働をさせていたりしていたことが浮き彫りになっている。

さらに、違法な時間外労働があった事業場の3分の1強で、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が月100時間を超えていた。厚労省では、脳・心臓疾患の発症前1カ月間に概ね100時間または2～6カ月間に月80時間を超える時間外労働が認められる

場合は、業務と発症の関連性が強いとの基準を示している。違反事業所は過労死の危険を孕んだ職場環境だったことになる。

厚労省は、過重労働による健康障害防止措置が不十分だとして、2,977事業場で改善を指導。1,003事業場に対し、労働時間の把握方法が不適正だとして指導を行った。「今後も月100時間を超える残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取り組みを積極的に進めていく」としている。

非正規からの相談が全体の約6割に／連合の相談ダイヤル

連合（神津里季生会長）は2月4～6日、「許さない！ワークルール無視!!」と題する労働相談ホットラインを開設。3日間で875件の相談を受け付けた。

寄せられた相談の属性を見ていくと、性別は男性が417件、女性が448件でほぼ半々。年代は、40歳代が最も多く222件（全体の31.0%）、次いで50歳代（183件、同25.6%）、30歳代（121件、同16.9%）、60歳代（110件、同15.4%）、20歳代（62件、同8.7%）などが続く。

雇用形態では、正社員（256件、全体の31.9%）とパート（232件、同28.9%）がトップ。以下、契約社員（107件、同13.3%）、派遣社員（64件、同8.0%）、アルバイト（50件、同6.2%）など。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、臨時・非常勤職員からの相談を合わせると58.9%となり、非正規労働者の相談

が全体の約6割を占めた。

業種別では、「製造業」で働く人からの相談が112件（17.8%）と最も多く、2番目に多かったのは「医療・福祉」と「サービス業」（ともに99件、15.7%）だった。

職場のハラスメントの相談がトップ

相談内容を見ると、「セクハラ、パワハラ・嫌がらせ」が115件（全体の13.2%）を占めてトップ。続いて、「雇用契約・就業規則」（82件、同9.4%）、「年次有給休暇」（75件、同8.6%）、「解雇・退職強要・契約打ち切」（69件、同7.9%）、「不払い残業、休日手当・割増賃金未払い」（51件、同5.9%）など。相談内容の今回の特徴について、連合は「『シフトを外される、早朝勤務を押し付けられる、無断でシフトを変更されるなどの嫌がらせを受けており、心身ともに疲れ果てている』『先輩から激しい罵声を浴びせられる。その先輩と一緒に仕事することが怖くなり現在休職している』など、パワハラ・嫌がらせが原因で心身の不調を訴える相談も多く寄せられた。また、『派遣で5年以上働いてきたが、業務量が減少したことを理由に契約を打ち切られた』『契約社員で働いていたが、能力不足を理由に3月末で契約打ち切りを通告された』など、年度末を目前に控え、雇い止め、契約打ち切りをされた人からの相談が寄せられた」と指摘。

「今回の全国一斉労働相談ダイヤルを通して、非正規労働者を取り巻く厳しい職場実態が明らかになった」として、「引き続き、非正規労働者を含む全ての働く者の職場環境の改善、雇用の安定と均等・均衡待遇の実現に向け取り組んでいく」としている。

働くうえでのルールを認めるを広げる ／日本ワークルール検定協会

厚生労働省の重点監督の実施状況や連合の労働相談の結果からは、職場でワークルールが守られない場面が増え、働く人をめぐる様々な労働問題が起きていることがうかがえる。そして、こうした実態の背景には、労働法に定められたワークルールに関する知識の欠如が要因の一つとして考えられる。日本ワークルール検定協会（会長：道幸哲也・北海道大学名誉教授）は、働くうえでのルールを広く認識してもらおうと、「ワークルール検定」を実施する。

同検定の受検資格は、初級は特になく誰でもチャレンジできる。受検者は検定に先立ち実施される「ワークルール講習」で労働法の基礎的仕組みの解説を受けた後、試験に臨む。一方、中級の対象は2013年に札幌で開かれた「プレ検定」及びこれまでの「初級検定」の合格者。こちらも事前の講習を設けているが、初級と違って必須ではなく希望者のみが受講する形を取っている。

試験科目は初級・中級ともに、労働基準法、労働契約法、労働組合法など。内容は、労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定・試用、人格的利益、人事、賃金、労働時間、休日・年次有給休暇、労働災害、懲戒、退職・

解雇・雇い止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉・労働協約、争議など労働法全般及び労働問題に係わる一般的事項になる。

検定試験はマークシートを使った選択式で、初級コースは、上記試験範囲のなかから下の例にあるような初歩的な知識について20問が出題され、70%（14問）以上の正解で合格する。中級は設問数を30問（合格は70%の21問以上）に増やし、より実践度の高い内容が問われる。検定はこれまでに初級6回、中級2回実施しており、初級は3,813人が受検して約6割にあたる2,139人が合格。中級は339人が受検して、約4割の123人が合格している。

ワークルールの普及で『働きやすい職場』の実現を

道幸会長は労働現場を取り巻く現状について、「労働契約法、パート労働法、派遣法など、私たちの生活・労働に身近な立法が行われる中で、労働の形態は多様化し、労働者側はもちろんのこと、使用者側にとってもワークルールを知るニーズが拡大している」などと指摘。「本検定を通じて、ワークルールの社会的な普及を図り、『働きやすい職場』の実現を目指していきたい」と訴えている。（調査・解析部）

例 2015年の初級検定問題より

サービス残業させられたとき、実際に働いた時間を証明する資料となりうるものを全て選びなさい。

- 1 手帳や日記の記載
- 2 家族への帰宅メール
- 3 パソコンのログ時間
- 4 タイムカード

答え 1～4 全て

*公式ウェブサイトには他にも初級問題が掲載されています。

(<http://workrule-kentei.jp/challenge/index.php>)