

# 職場に「生命と健康を守る労働組合」を根づかせ 過労死を出さない職場をつくらう！

全国一般東京東部労組書記長 須田光照

全国一般東京東部労組はこれまで多くの過労死・過労自殺・過労障害についての相談を受け、労災の申請と認定、会社への謝罪や補償を求める活動に取り組んできた。成果を上げた時も失敗した時もある。実践の中で痛感しているのは、過労死をめぐるたたかいは、経営側と、やるかやられるかの攻防戦にならざるを得ないということだ。いくつかのケースから働くものの課題を考えてみる。

ケース① 石油会社での過労労災事件

関東一円でガソリンスタンドを経営す

るA社で正社員として働いていたHさん。2006年11月にくも膜下出血で倒れ、命はとりとめたものの、脳の前頭葉を切除するなどして記憶を失うという重い障害を抱えた。Hさんはチーフスーパーバイザーという肩書きのもと、連日早朝から深夜まで長時間労働を強いられた。1年間で休日はたった1日しかなかった。その過酷さは、夫の出社と帰宅の時刻を妻が育児手帳に書いていたメモからもあ

さらかだった。団体交渉で労働時間の記録を提出するよう求める労働組合と家族に対して、「管

理職だったので労働時間は管理していない」と主張する会社側。労働時間管理の責任を放棄し、開き直ったのだ。「ほんとうに働いていたかわからない」「そんなに仕事を与えていない」などと、長時間労働をひた隠しにしてきた。組合はHさんが通勤に使っていた高速道路料金収受システム(ETC)のデータ、携帯電話の通話記録、ファックスやメールの送信記録、パソコンでの作業記録など、労働時間を推測できるものをかき集めて労働基準監督署に提出した。その結果、労災認定を勝ち取ることができ、会社にも謝罪と補償をさせ、再発防止を約束させた。

ケース② すかいらく 契約店長の過労死事件

ファミリーレストラン「すかいらく」で契約店長として働いていたMさん。2007年10月、32歳の若さで亡くなった。遺族によると、店長になったころから長時間労働が常態化し、深夜に帰宅して早朝に出勤するという日々だった。遺族が

記憶にもとづいて独自にまとめた残業時間では、月200時間（倒れる直前の月から遡って過去3カ月の平均）を超える異常な残業を強いられていた。

ところが、会社に保管されているタイムカードには月に40時間程度しか残業していないことになっている。このままでは労災も認定されない。組合はタイムカード以外に労働時間を証明する資料を集め、深夜にMさんが店の駐車場に置いた車で仮眠を取る姿を見かけたとの証言も得た。労基署もタイムカードを証拠として採用せず、国の過労死認定基準を超えると認めた。その後、会社も遺族が納得する水準で補償金を支払い、組合と再発防止に向けた協議を毎年行っている。

ケース③ 製造会社の人事課長の死

東証1部上場の製造会社で働く42歳の人事課長Sさん。2008年4月、くも膜下出血で亡くなった。遺族によると、出張の連続で、休みの日も自宅に仕事を

割は大きい。その要になるのが労働基準法36条にもとづく三六協定である。

労基法32条は、使用者は、労働者を、1日8時間、週40時間以上働かせてはならないと定めているが、その例外として、過半数を組織する労働組合か過半数の労働者代表と協定を結ぶことで、はじめて時間外労働させることができる。しかし、じつさいには、過去の協定をそのまま形式的に延長していたり、経営者が作成する協定内容をほとんどチェックせずにサインしたり、と締結権を持った当事者としての機能を果たしていない労働組合もある。その結果、青天井の残業が横行し、過労死を招くことになる。

組合としては、三六協定の内容のチェックはもとより、会社との交渉で、残業をさせる具体的理由をできるだけ限定させ、残業時間の上限もできるだけ短くさせる必要がある。納得いかない場合は締結そのものを拒否するべきである。

次に重要なのは、労働時間の管理がき

持ち帰って作業していた。過労死と考えて労災申請したものの、長時間労働をやっていた証拠がまったく集まらなかった。

労働組合は、会社と団体交渉して直接資料の開示を求めようと呼びかけたものの、遺族はためらったままで、申請は却下された。さらに東京労働局に不服申し立てをしたが、やはり却下された。労働時間の記録がないうえに、出張時の労働実態がわからず、自宅での持ち帰り残業の証拠もない、というのが理由だった。

遺族を支えて攻防に打ち勝つ

過労死と疑われる「労働者の死」が起きた時、その企業内ではかつてないほど「企業防衛」の論理が働く。過労死の労災認定に最初から協力的だった会社はない。遺族・家族の多くは労働時間の記録を「隠す」「破棄する」「改ざんする」という会社側のやり方に直面する。そもそも労働時間を管理していない例も多い。証言を

ちんと実態を反映したものになっているかどうかである。先に述べた3つのケースでもそうだが、労働時間が正確に記録されていない中で長時間労働が長期にわたって放置されている。タイムカードを打刻後に上司が仕事を指示するような例もある。会社のデタラメな管理を許さなためには、組合自身が労働実態の把握にしっかりとめなければならない。私たちのいくつかの職場支部でも、日常的に労働者・組合員へのアンケートや事情聴取などを通して、労働時間の推移や長時間労働をしている労働者がいないかどうかを調べている。タイムカードの不正打刻を命令する管理職には職場で追及し、会社にもきびしく処分するよう求めている。

また、過労死の温床となるサービス残業の一手も欠かせない。経営者側は「名ばかり管理職」「事業場外みなし労働」「裁量労働制」などを使って、残業代を払わずに長時間労働をさせている。法律上はいずれもきびしい要件を課しているにも

得ようとしても社内には「箝口令」が敷かれ、同僚も口をつぐむ。企業内の労働組合が会社と一体となって労災申請を妨害してきたケースもある。私たちにとても重要なことは、こうした企業側の抵抗と向き合い、ただでさえ最愛の人を失って悲嘆にくれる遺族を支え、過労死の責任追及の声をあげるために、遺族・家族を励ますことができるかどうかである。当事者である遺族・家族が、泣き寝入りせずに先頭で立ち上がってこそ経営者との攻防戦に打ち勝つことができる。

長時間労働を規制する職場の力を

（過労で倒れる前から）みずから労働時間をメモしておくのは、経営側の卑劣な情報隠しに対抗するための「自衛」の手段ではある。しかし、労働者にとってのほんとうの自衛は、過労死が起きた後の対応ではなく、いかに過労死を防ぐかにある。そこで労働組合が職場で果たす役

かわならず、都合よく拡大解釈して残業代の支払いから逃れようとしているケースが多い。私たちの職場支部では、労基署への申告や労働審判を含めた裁判なども活用し、経営者による残業代不払いをなくすための取り組みを強めている。

その他、人員の補充や作業の効率化など、組合からも長時間労働をなくすための方策を主導的に会社に提案している。たとえば、勤務と勤務の間に一定の休息时间を設けるよう定める労働協約を求めている組合もある。有給休暇の取得を向上させるために休暇を1時間単位で取れるよう求めている組合もある。

私たちは、工場でベルトコンベアの速度を自分たちの作業ペースに合わせるようにコントロールできるような「規制力」を労働組合はめざすべきだと考えている。企業の生産性向上や競争力強化のかけ声にからめとられずに、生命と健康を守る労働組合を根づかせ、過労死を同僚から出さない職場づくりを奮闘しよう。