

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】
春に想う

政府関係法人労働組合連合（政労連） 書記長 渡邊 努

【かいがい発】

1

タイのミャンマー人が働く海鮮の街から
- 移民労働者の子どもたちの教育を考える -

公益社団法人シャンティ国際ボランティア会・アジア地域ディレクター 八木沢 克昌

特集 労働時間 上限規制への対応

長時間労働問題の現状と対策の必要性

4

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 高見 具広

〈インタビュー〉

運輸労連

12

規制緩和で悪化した運輸産業の取引環境
輸送能力の確保には運賃水準の引き上げが不可欠

中央副執行委員長 世永 正伸

日建協

20

労働時間の短縮には適正な工期の確保が必要
2024年4月以降の大きなテーマは残業隠しをさせない職場づくり

副議長 羽田野 祥一 / 政策企画局次長 剣持 良

通建連合

28

改善されていない現場の人材不足
情報通信インフラの安定的な提供が揺らいでいる

議長 梅田 貴史 / 副議長 小勝 吉久 / 事務局長 高代 守

【Research Box】

34

「建設業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」に多い労災請求

- 厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」（2022年6月公表）より -

【参考資料】

37

2022年度 連合労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）

連合 総合政策推進局 労働条件局

【第25回労働調査セミナー】

50

第5回 次代のユニオンリーダー調査 パネルディスカッション（連載第1回）

ワンポイント・ブックレビュー

古屋星斗著 『ゆるい職場 - 若者の不安の知られざる理由』

中公新書ラクレ（2022年）

春に想う

わたなべ つとむ
渡邊 努

●政府関係法人労働組合連合（政労連）書記長

この原稿を執筆している段階では、街はまだ寒風吹きすさぶ中にありますが、組合の闘いは「春」まっただ中にあります。言うまでも無く、春の闘い「春闘」です。2023春闘は賃上げに大きな焦点があたり、世間からの注目度は例年以上、多くの仲間にとって久方ぶりに希望の持てる闘いだと感じています。ベアを勝ち取る闘い、これはボルテージも大いに上がろうというものです。

しかし…私たち政府関係法人の仲間にとって、春の闘いは、「決める春」ではなく、「決められない春」なのです。何故か。独立行政法人を始めとする政府関係法人の多くが、行政の一端を担う立場上、国からの運営費・交付金を主たる財源としていることから、労働条件決定のプロセスにおいて、国公、すなわち、人事院勧告の影響を免れない仕組みになっているからです。大半の法人理事者は国公準拠に固執し、春の段階では有額回答をおこないません。国が決めたことに寄りかかっているうちに、自ら考え判断することを止めてしまったのです。政労連の多くの仲間は、労働基本権を持って闘っているにもかかわらず、賃金・労働条件は春に決まらない、勝負はいつも、夏の人事院勧告以降に持ち越しです。年を越して、次の春の闘いが始まるようとしている時期まで給料が決まらないことだってあるのです。だから、私自身の中で、春という季節は悩ましいし、嫌いです…。

春が嫌いな理由は他にもあります。

それは「別れ」です。春は、そもそも、別れと出会いが交錯して何とも気分が晴れないのです

が、自分は圧倒的に、別れる、離れる、去る、という、表向きネガティブに捉えられる変化が苦手です。約半世紀に渡る自分の人生においては、出会いの前に、春＝別れというハードルが立ちただかつてきました。

そんな自分ですが、組合活動に深く関わるようになってから、良いのか悪いのか、ものごとの裏を見る、多面的に捉えていく癖ができました。別れ難いということは、その出会いが良い出会いだったということの裏返し、と、いつしか考えられるようになりました。

組合役員になってみて、思えば、組合活動は様々な出会いの連続。別れを惜しみ、過去の出会いを振り返ることも大切ですが、今ここで出会っている人の悩みにどう向き合うか、今起きている課題にどう取り組むか、常に「今」を乗り切るための最適な判断を問われて来ると思います。

その意味で、自ら考えぬ理事者、主体性を失った経営者、自律的な組織運営ができない役員に何を問うのか。今仲間たちが何を求めているのか、私たちにとってあるべき労働条件はどういうものか、常に、今必要なもの、やらなければならないことを考え、要求し続けていくことしかないのかもしれない。

答えの返ってこない交渉になるかもしれません。それでも、組合は今を生き、今を求めています。

少し、前向きになってきました。でも、まだ、春は好きになれそうにありません。



タイのミャンマー人が働く海鮮の街から —移民労働者の子どもたちの教育を考える—

やぎさわ かつまさ
八木沢 克昌

●公益社団法人シャンティ国際ボランティア会・アジア地域ディレクター

タイの首都バンコクから南に車で40キロ走るとサムットプラカーン県マハチャイの街がある。タイ湾に注ぐターチン川が流れ、河川港があり、エビの街としても知られる。街の中心にはエビ等の海鮮市場がある。港の近くには「タナカ」と呼ばれるミャンマー伝統の白っぽい顔料を塗った女性の姿が見える。タイ国内有数のミャンマー人の街だ。

移動図書館車は、マハチャイの街の外れのワット・シリモンコン小学校を目指して走る。小学校はタイ政府の運営する公立小学校だ。道の両側には日系の水産加工の工場も点在している。小学校の隣には屋根の瓦がオレンジ色の三角形の鮮やかなタイの仏教寺院がある。学校は創立されてから80年の歴史がある。

移動図書館車は、私が属するシャンティ国際ボランティア会のタイの現地法人であるシーカー・アジア財団が小型のトラックを改造し移動図書館車として特注し、運営しているものだ。タイ語とミャンマー語等の絵本を中心に300冊を搭載している。移動図書館車の活動には日本の労働組合の基幹労連等が20年に渡って支援を続けている。

活動は歌と遊びから始まる。子どもたちの緊張がとけたら世界の名作の絵本の「おおきなかぶ」（A.トルストイ 偕成社）の「読み聞かせ」、そして、人形劇、自由読書と続く。私たちが軸とする「読み聞かせ」の読書推進活動は、ミャンマーの伝統的な学習スタイルとは異なっている。仏教国のミャンマーでは、寺院での経典を暗記した伝

統から「知識暗記・復唱学習」型の教育も残る。ミャンマーでは、現在でも厳しい受験戦争を生き残るために両親から「絵本を読む暇があったら勉強しなさい」「家で読む本は試験勉強のための本だけ」という子どももいる。読書推進活動といっても日本の現在の絵本や「読み聞かせ」とは大きく異なる。私たちが大切にする読書推進の支柱は、子どもたちが声をあげて笑い、読む楽しさを知り、世界を広げ、知る喜びを味わい、想像力を養う土台を築くことを願ってのものである。

さらに衝撃的なのは小学校の子どもたちの民族構成だ。タイ国内にありながら全校生徒が幼稚園から小学6年生まで647人。ミャンマー人が192人、ミャンマーからのモン人が236人、ミャンマーからのカレン人が46人、カンボジア、ラオス、タイと続く。生徒の実に9割以上がミャンマーからの移民労働者などの子どもたちだ。小学校の教師は全体で28人。タイ政府の公務員の教員は10人で、残りは非正規のボランティア等の教員だ。非正規の教員は学校が募集して給与を支払う。教師にはミャンマー人が2人おり、うち1人はミャンマー国内の大学院の修士号を持つ。

コロナ禍前の2019年は全校生徒が290名であった。現在は何と647名と倍増。原因は「ラーニング・センター」と呼ばれるタイ政府が公認し民間団体が運営していた学校の大半が教育の質等の問題を理由に一時的に閉鎖されたことだ。「ラーニング・センター」では多くのミャンマー人が学んでいた。



移動図書館車と人形劇を楽しむ子どもたち

小学校の生徒数も昨年と比較しても122人増えている。学校での共通語はタイ語。しかし、校内ではミャンマー語やモン語、カレン語も飛び交う。タイ政府のカリキュラムに従いミャンマー語も教えている。タイ政府は言語等の課題もあるが、移民労働者の子どもたちにも制度的には公立小学校での教育の機会を認めている。

大きなジレンマは、学校の敷地の中で校舎の取り壊し現場と古い木造の校舎が隣り合わせになっていることだ。工事現場に学校があるような状態だ。

教室の不足により年少の幼稚園の部の教室は40人以上が学ぶ超密集状態。タイ語が母語でない子どもたちの食事からトイレ、そして、カリキュラムに沿って学びを保障して安全を守るだけでも大変な仕事だ。教室、教師、資金の不足という三重苦の問題を抱えている。3年前からのコロナ禍の問題の多かった期間には学校は閉鎖されてオンライン授業で対応していた。

タイ国内の移民労働者の数は、ミャンマー、カンボジア、ラオスの3か国にベトナムを加えて2022年8月の時点で2,167,937人(タイ労働省雇用局外国人管理局室)。実際にはその数は倍以上の500万人を超えると推定されている。タイ国内の少子高齢化に代表される労働者不足と周辺国に産業が少なく、現金収入を得られる仕事がないことが原因だ。特に、バンコク近郊では労働集約型の工場等で労働者の取り合いとなっている。

キティクーン・ラオコディー校長は「この地域

のミャンマー人等の外国人労働者のうち、約半数は就労ビザが正規、半数が非合法」と推測する。親が法律的に非合法であれば子どもたちも非合法。子どもたちも警察に捕まれば検挙されてしまう。学校では検挙を防ぐために子どもの名前、写真、学校の電話番号の書かれた「スマート・カード」と呼ばれる学校独自の身分証明書を発行している。発行費用は学校が企業等から寄付を募って賄っている。ミャンマー人であっても母語とタイ語を習得して知識と技術を持てば低賃金単純労働から解放される。貧困の悪循環を断ち切ることにつながる。

マハチャイにある日系の水産加工の工場で生産されるエビ等の行先の多くは日本である。日本では少子高齢化に悩み労働力不足が深刻になっている。毎年、約60万人の人口が減少している。特に農業や漁業、建設業、飲食、介護等に関わる人材が絶対的に不足している。さらに円安が輪をかけてタイから日本への出稼ぎは不人気になっている。日本で仕事をするメリットは少なくなっている。

移民問題だけをとっても一国では解決できない時代である。国境を超えた貧困の再生産という負のサイクルを打ち切る地道な教育への支援が不可欠である。私たちNGOの使命は将来の社会を担う子どもたちの「教育の機会」を途絶えさせないこと。そうつくづく思った移民労働者の働く海鮮の街、マハチャイだった。



特集

労働時間 上限規制への対応

2018年に成立した働き方改革関連法の施行によって、

それまで青天井であった時間外労働に上限が設けられることになった。

月の時間外労働は休日労働を含み100時間未満（2～6か月平均で80時間以内）、
年の時間外労働は720時間以内と上限が定められ、違反した場合には罰則が科される。

ただし、上限規制の開始時に適用が5年間猶予されていた事業・業務がある。
（自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業）

事業・業務の特性から適用に時間を要すると判断され猶予となっていたが、

これらの事業・業務も2024年4月から上限規制が適用される。

適用が困難とされていた事業・業務への適用開始であり、上限規制への対応はいよいよ正念場を迎える。

本号では、上限規制の必要性について改めて確認するとともに、
適用開始への対応を進めてきた労働組合の取り組みを紹介する。

長時間労働問題の現状と対策の必要性

たかみ
高見

ともひろ
具広

●独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員

1. はじめに

時間外労働の上限規制を含む「働き方改革関連法」が2018年に成立し、2019年4月から（中小企業では2020年4月から）適用されている。上限規制によって、月45時間、年360時間という、時間外労働の上限が法的に定められた。繁忙期など、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）を限度に設定することが求められる。違反企業には罰則が課せられることとなった。

あらためて述べるまでもなく、日本の労働環境に関しては、長時間労働がかねてより問題視されてきた。そして、働き方改革関連法成立以前は、長時間労働の背景として、法規制の問題がたびたび指摘されてきた。では、このたびの法規制の変化を受けて問題が解消されるのか。今日的な課題はどこにあるのか。

本稿では、まず、時間外労働の上限規制が導入された経緯をあらためてふりかえる。あわせて、建設業や運輸業に対する上限規制の適用猶予にふ

れる。次に、長時間労働に関する今日の課題について、健康への影響を中心に議論する。最後に、長時間労働対策の必要性についてあらためて述べたい。

2. 働き方改革の背景と政策対応

(1) 働き方改革が要請された背景

まず、「働き方改革」として時間外労働の上限規制が導入された背景をふりかえりたい。

日本の長時間労働は、1980年代に国際的に問題視されたが、1987年の労働基準法改正によって法定労働時間が週40時間に短縮され、その後、年間総実労働時間は短縮してきた。しかし、平均労働時間の短縮には、パートタイムの非正規労働者の増加による部分も大きく、2000年代以降、正社員などの一般労働者の労働時間について大きな短縮は見られていない。

日本の働き方が長時間労働であった背景については、これまで、法規制の弱さが指摘されてきた。法制度に関し、法定労働時間は、労働基準法で「1週40時間、1日8時間」以内と規定されるが、事業場において、必要の場合、手続きを踏めば、

法定労働時間を超えての時間外労働（残業）も認められる。労働基準法第36条では、会社は労働者の過半数を組織する労働組合か、過半数を代表する者との間で労使協定（「36協定」と呼ばれる）を結び、労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間を超えて、または休日に働かせても処罰を免れると規定される。

こうした日本の労働時間規制は、残業の実質的な歯止めになっていないと言われてきた。「36協定」で取り決められる労働時間の延長が、以前は、法の上では無制限だったからである。国は、1998年に、36協定で認められる労働時間の延長の限度を定めたものの、法的拘束力のない行政上の指導基準に過ぎなかった。つまり、日本の労働時間規制については、違反した場合に罰則が課せられる法的な上限規制が存在しないことが、長時間労働を防ぐ手立てとして不十分という批判を受け続けてきた。この点、働き方改革関連法で時間外労働の上限規制が導入されたことは、画期的なものと言える。

働き方改革は、様々な社会的背景から要請された。最大のものは、過重労働対策の必要性である。厚生労働省『過労死等防止対策白書』によると、過労死等の労災認定件数は、近年も多くを数えている。脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している。認定件数も、平成14（2002）年度に300件を超えて以降、200件台前半から300件台後半で推移してきた。精神障害の労災に関しても、平成22（2010）年度に認定件数が300件を超え、平成24（2012）年度以降は400件台前半から500件台前半で推移してきた。過労死等の労災発生件数は、業種等による差も大きく、長時間労働

をはじめとした背景要因の解明と防止策が喫緊の課題となっている。

働き方改革が要請された背景は、過重労働防止以外にもある。たとえば、少子化が加速する中で、子どもを育てながら就業を継続しやすいワーク・ライフ・バランスを実現することが必要との認識が広がった。また、労働力人口の減少で人手不足が顕在化する中、時間制約のある人材（女性等）の活用を図るダイバーシティ経営の必要性からも、長時間労働の解消が必要とされた。さらには、グローバル競争が激化する中で、国際的に見て低いと言われるホワイトカラー労働の生産性向上も、働き方改革が要請された背景としてあげられよう¹。

(2) 上限規制の適用猶予事業・業務

なお、「働き方改革関連法」における時間外労働の上限規制には、適用の猶予措置が設けられている。具体的には、「工作物の建設の事業」「自動車運転の業務」「医業に従事する医師」「鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業」については、長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限について適用が5年間猶予され、また、一部特例つきで適用されることとされている²（「適用猶予事業・業務」）。

猶予措置終了後（2024年4月以降）の上限規制については、以下の通りである。まず、「工作物の建設の事業」について、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、時間外労働の上限規制が原則通りに適用される。災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月

1. 働き方改革が要請された背景については、佐藤・松浦・高見（2020）を参照。

2. 厚生労働省ホームページを参照。

平均80時間以内とする規制は適用されない。

「自動車運転の業務」について、2024年4月以降、自動車運転者は、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。また、一般の労働者と異なり、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制及び、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されない³。

「医業に従事する医師」については、2024年4月以降、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となる。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されない。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されない。

「鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業」については、2024年4月以降、時間外労働の上限規制が原則通りに適用される。

3. 今日における働き方の課題

(1) 日本的雇用システムと長時間労働

法改正の議論が進む中で、企業においても、労働時間管理の厳格化や、強制消灯など、残業削減の取組みが進んできた。労働政策研究・研修機構が2019～2020年に行った管理職へのヒアリング調査では、企業における働き方改革が法改正より前から進んできた様子が示される。そして、働き方改革による労働時間管理の変化として、定時退勤の徹底、労働時間の把握・管理方法の厳格化、残業の上限時間に係る管理、強制消灯等の物理的措置などが行われ、あわせて、業務の棚卸し、RPA（Robotic Process Automation）や業務システムの活用、会議時間の短縮・効率化や、業務分担の見直しなど、業務遂行方法の見直しが図られている（労働政策研究・研修機構2022a）。

ただ、法規制の変化のみで日本の長時間労働が

適用猶予事業・業務における猶予措置終了後（2024年4月以降）の上限規制

工作物の建設の事業	<ul style="list-style-type: none">・災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用。・災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されない。
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none">・年間の時間外労働の上限が年960時間。・時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されない。・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されない。
医業に従事する医師	<ul style="list-style-type: none">・年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間。・時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されない。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業	<ul style="list-style-type: none">・時間外労働の上限規制が原則通りに適用される

3. ただし、自動車運転の業務に従事する労働者は、別途、運転時間や勤務間インターバルについて定めた「改善基準告示」を遵守する必要がある。

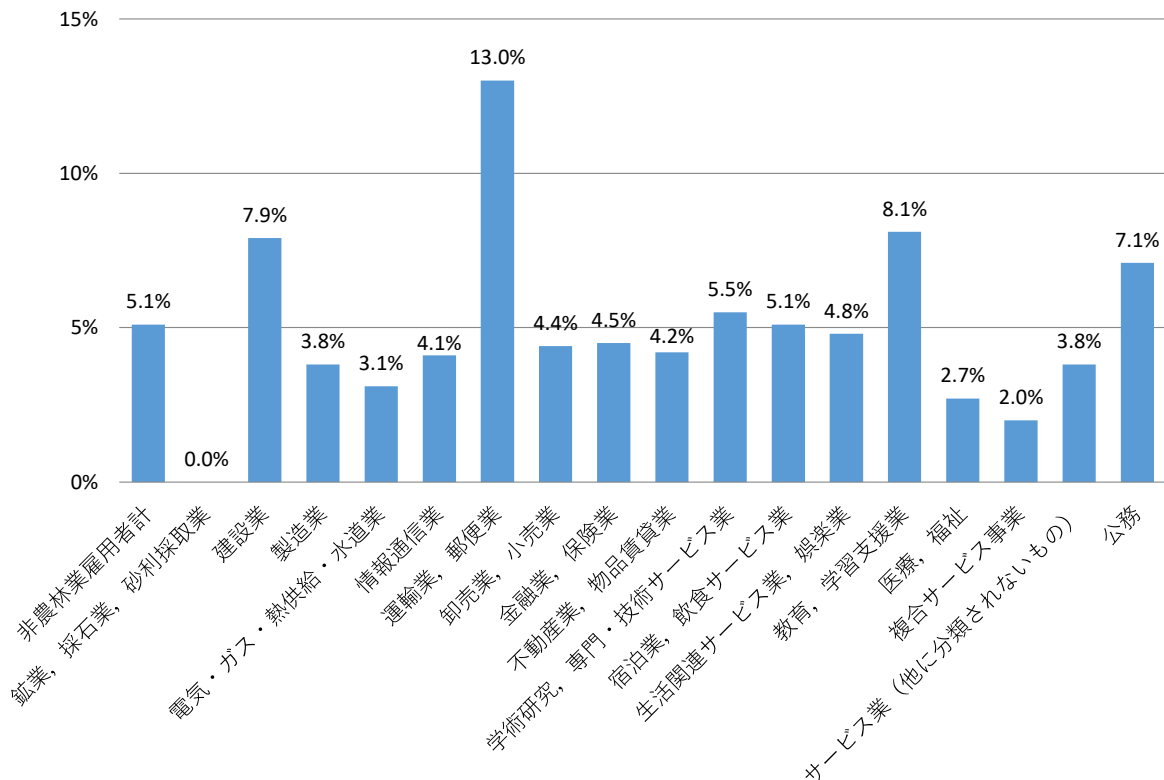
解消されると考えるのは早計である。長時間労働の背景には、企業の制度や業界の慣行、職場風土、日本人の勤労観が関わるからだ。日本企業は、長期・安定雇用と生活給（家族賃金）と引き換えに、社員に、企業都合に合わせた働き方を求めてきたと言われる。そのひとつの現れ方が、賃金対価が支払われない残業（いわゆる「サービス残業」）であり、その中には、会社の労働時間内に終わらない仕事を自宅などの外部に持ち帰って行う「持ち帰り残業」が多く含まれる。

加えて、業界の慣行（顧客・取引先との関係）や業種特有の事情も存在する。総務省「労働力調査」によると、2020年において、業種別に週労働時間が60時間以上の雇用者割合を見ると、「運輸業、郵便業」で13.0%、「教育、学習支援業」で

8.1%、「建設業」で7.9%と、多いことがわかる（図表1）。長時間労働の分布には業種による差が大きく、業界の慣行、業界固有の雇用の仕組みなどが、長時間労働の背景にあることがうかがえる。

日本の産業社会では、中小企業において、下請構造に起因するタイトな納期等が長時間労働の背景として古くから議論されてきた。現在でも、長時間労働を見直すには、法制度を変えるだけでは足りず、日本的な雇用の仕組みや業界の慣行、人々の勤労観も含めて議論する必要があるだろう。残業しないと片付かない業務量は、個々の企業における職場風土や労務管理の問題にとどまらず、社外（顧客等）との関係も含めて理解し、解消の努力をしなければならない。

図表1 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）



出典) 総務省「労働力調査」(厚生労働省(2022)より引用)

(2) 長時間労働と健康問題

今日、長時間労働はどのように問題であるのか。ここでは、長時間労働が健康に及ぼす影響に焦点をあて、フルタイム労働者対象の近年の調査をもとに議論しよう⁴。

まず、労働者における身体的な自覚症状の有無・内容を見る（図表2）。全体では、何らかの自覚症状を抱えている者の割合は26.3%である。特に、「背中・腰・肩の痛み」（10.6%）、「頭痛」（7.1%）、「からだ全体のだるさ」（6.3%）などの自覚症状をかかえる者の割合が高い。年齢別に

見ると、年齢が上がるほど自覚症状がある割合が高く、50代では33.3%、60代では36.1%が、何らかの自覚症状があると回答している。また、労働時間別に見ると、月160時間以上働いている者の中では、労働時間が長い者ほど、自覚症状がある割合が高い。1か月の実労働時間240時間以上の者では、「頭痛」（11.0%）、「胃痛・腹痛」（6.2%）、「関節痛」（5.6%）、「背中・腰・肩の痛み」（12.0%）、「からだ全体のだるさ」（7.7%）などの自覚症状が示されており、労働時間の短い層よりも自覚症状を抱えている者の割合が高い。

図表2 自覚症状の有無、内容（%）

		自覚症状なし	自覚症状あり	自覚症状の内容							合計	(N)	
				頭痛	めまい	動悸	不眠	胃痛・腹痛	関節痛	背中・腰・肩の痛み			からだ全体のだるさ
合計		73.7%	26.3%	7.1%	3.0%	2.2%	5.1%	4.0%	4.1%	10.6%	6.3%	100.0%	10998
性別	男性	73.4%	26.6%	6.0%	2.4%	1.9%	4.7%	3.5%	4.1%	10.1%	5.6%	100.0%	7105
	女性	74.1%	25.9%	9.2%	4.1%	2.7%	5.8%	4.8%	4.2%	11.5%	7.8%	100.0%	3893
年齢層	20代	81.2%	18.8%	8.3%	3.4%	2.4%	4.6%	3.7%	1.3%	5.4%	5.7%	100.0%	1932
	30代	78.5%	21.5%	7.7%	2.3%	2.0%	4.8%	3.4%	2.4%	7.7%	5.7%	100.0%	2395
	40代	75.3%	24.7%	7.7%	3.4%	2.1%	4.7%	4.3%	4.1%	10.9%	6.4%	100.0%	2849
	50代	66.7%	33.3%	7.1%	3.3%	2.6%	6.4%	4.4%	6.2%	15.5%	7.9%	100.0%	2431
	60代	63.9%	36.1%	3.2%	2.4%	1.7%	4.5%	3.7%	7.2%	13.5%	5.5%	100.0%	1391
実労働時間の1か月の	160時間未満	72.1%	27.9%	7.3%	3.4%	1.7%	5.4%	3.8%	4.4%	11.4%	6.5%	100.0%	1861
	160～180時間未満	75.6%	24.4%	5.9%	2.4%	2.3%	4.6%	3.3%	3.9%	10.0%	5.8%	100.0%	4138
	180～200時間未満	73.6%	26.4%	6.5%	2.8%	2.0%	4.9%	4.2%	4.0%	10.8%	5.8%	100.0%	1870
	200～240時間未満	72.6%	27.4%	8.0%	3.4%	2.4%	5.3%	4.7%	3.8%	11.8%	7.2%	100.0%	1859
	240時間以上	71.1%	28.9%	11.0%	3.4%	2.6%	5.8%	6.2%	5.6%	12.0%	7.7%	100.0%	626

出典) 労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」より筆者作成

4. 調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2022b）を参照。

次に、メンタルヘルスの状況をみよう。ここでは、メンタルヘルスの指標として、「K6」と呼ばれる尺度で示す。これは、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として、Kesslerらが開発した6項目からなる尺度で、メンタルヘルスの状態を示す指標として広く利用されている⁵。通常、回答はスコア化（0～24点）され、スコアが高いほど、メンタルヘルスの状態が悪いとみなされる。また、カットオフ値として、5点以上の場合、何らかの不調をかかえているとされる。クロス表では、「0～4点」「5～9点」「10～12点」「13点以上」の категорияと

して示す（図表3）。

全体で見ると、K6スコア「0～4点」58.2%、「5～9点」17.6%、「10～12点」11.1%、「13～24点」13.1%であり、メンタルヘルスで何らかの不調をかかえているとされる「5点以上（合計）」の割合は41.8%であった。K6スコアの分布に男女で大きな違いはないが、年齢別では20～30代など若年層ほどK6スコア5点以上の割合が高い。労働時間別に見ると、1か月の実労働時間「240時間以上」の者においてK6スコア「5点以上」は45.7%であり、労働時間が長い者ほどメンタルヘルスの状態が悪い傾向がうかがえる。

図表3 メンタルヘルス（K6スコア）（%）

		0～4点	5～9点	10～12点	13～24点	5点以上 (合計)	(N)
合計		58.2%	17.6%	11.1%	13.1%	41.8%	10998
性別	男性	59.2%	16.9%	11.2%	12.7%	40.8%	7105
	女性	56.2%	18.8%	11.1%	13.9%	43.8%	3893
年齢層	20代	43.3%	17.9%	15.1%	23.7%	56.7%	1932
	30代	49.7%	19.3%	13.0%	18.0%	50.3%	2395
	40代	59.5%	17.2%	11.1%	12.2%	40.5%	2849
	50代	66.8%	17.1%	9.5%	6.6%	33.2%	2431
	60代	75.6%	15.7%	5.3%	3.4%	24.4%	1391
実労働時間の1か月	160時間未満	60.9%	16.4%	10.5%	12.1%	39.1%	1861
	160～180時間未満	60.4%	17.2%	11.3%	11.0%	39.6%	4138
	180～200時間未満	59.0%	18.3%	10.1%	12.6%	41.0%	1870
	200～240時間未満	56.0%	19.2%	11.0%	13.9%	44.0%	1859
	240時間以上	54.3%	16.8%	12.8%	16.1%	45.7%	626

出典) 労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」より筆者作成

5. Kessler et al. (2002) 参照。日本語版の開発はFurukawa et al. (2008)。調査では、「過去30日間の間に、どれくらいの頻度で次のことがありましたか」という設問における「神経過敏に感じましたか」などの6項目について、「いつも」～「全くない」の5件法で尋ねられている。通常、各項目は、「いつも」=4点～「全くない」=0点のようにスコア化され、合計スコアが用いられる。

労働者の健康状態は、仕事へも影響を及ぼす。例えば、健康状態が悪い労働者において、欠勤・遅刻や、業務効率の低下などが生じよう。この点、「不注意による仕事のミスをする事」「自分がこなすべき業務を達成できないこと」「自分の仕事の効率が落ちていること」「病気やケガ、体調不良を理由に、仕事を休むこと」といった項目について、過去1か月において「たびたびあった」「たまにあった」割合の合計を見る（図表4）。年齢別に見ると、年齢が低いほど、パフォーマンスの水準に問題を感じている様子がうかがえる。また、労働時間が長い者ほど、業務遂行に関わる問題状況を感じていた。例えば、1か月の実労働

時間240時間以上の者では、「不注意による仕事のミスをする事」に39.8%、「自分がこなすべき業務を達成できないこと」に36.3%、「自分の仕事の効率が落ちていること」に47.4%の者が該当していた。長時間労働と業務効率の低下には関係があることが示唆される⁶。

健康状態の悪化は、生産性の低下のみならず、労働者の離職にもつながりかねない。健康状態に問題があることで業務効率が低下したり離職が引き起こされたりするならば、働く者個人のみならず、企業にとっても望ましいものではない。労働環境による健康状態悪化が、生産性低下をもたらし、個人や企業にとって損失となり得るのである。

図表4 業務遂行上の問題状況（%）

		不注意による仕事のミスをする事	自分がこなすべき業務を達成できないこと	自分の仕事の効率が落ちていること	病気やケガ、体調不良を理由に、仕事を休むこと	合計	(N)
合計		35.6%	29.1%	39.8%	15.2%	100.0%	10998
性別	男性	35.0%	30.7%	40.5%	15.1%	100.0%	7105
	女性	36.5%	26.1%	38.6%	15.2%	100.0%	3893
年齢層	20代	50.9%	38.7%	48.1%	22.2%	100.0%	1932
	30代	41.2%	33.8%	45.1%	17.5%	100.0%	2395
	40代	33.3%	29.4%	40.1%	14.4%	100.0%	2849
	50代	28.2%	23.2%	33.7%	11.1%	100.0%	2431
	60代	21.9%	17.4%	29.3%	9.9%	100.0%	1391
実労働時間の1か月の	160時間未満	35.0%	24.0%	35.7%	15.8%	100.0%	1861
	160～180時間未満	33.3%	25.7%	35.9%	14.1%	100.0%	4138
	180～200時間未満	36.7%	30.1%	42.9%	12.3%	100.0%	1870
	200～240時間未満	37.2%	34.7%	46.5%	14.4%	100.0%	1859
	240時間以上	39.8%	36.3%	47.4%	17.3%	100.0%	626

出典) 労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」より筆者作成

6. ただし、1時点の調査結果からは、長時間労働によって業務効率が下がったのかどうかまでは確かめられない。

4. おわりに

現在、働き方改革関連法が施行され、上限規制の効果で働き方が改善しているのだろうか。公的統計を見ると、2020年以降、労働時間が減少している。しかし、新型コロナウイルス禍（コロナ禍）によって経済活動が停滞したことによって労働時間が減少したことも大きいと推測される。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、残業などを表す所定外労働時間は、2020年5月に対前年比30.7%減と大幅に落ち込み、その後も減少傾向が続いた。この背景には、生産量の減少等に直面した企業による雇用調整があった。こうした全体状況の中で、先に見たように、特定の業種などを中心に長時間労働が解消していない状況にある。

長時間労働は、それによって労働者が心身の健康を損なうなど、様々な問題を引き起こす。結果

として、仕事の効率なども低下させるであろう。このような長時間労働の弊害をふまえると、長時間労働是正のための時間外労働の上限規制は、重要な意義があるとあらためて考えられる。企業において法律が遵守されること、行政による適切な監督が求められる。なお、本稿で示したように、建設業、運転などの業務では、業界の慣行などを理由に、上限規制が猶予になっている。ただ、労働者の健康問題など長時間労働の弊害はこうした業種でも変わるものではない。図表1に示したように長時間労働者の割合はこうした業種で多く、過労死等の労災認定件数も、運輸業、建設業で多くを数えている⁷。業態的に長時間労働対策が難しい面はあるものの、労働者の健康確保はきわめて重要であり、業界として長時間労働是正に工夫していく必要がある。法改正によって動き出した働き方改革は、その目的の実現においては道半ばの状況にあり、引き続き対策が求められる。

参考文献

- 厚生労働省（2022）『令和3年版過労死等防止対策白書』。
- 佐藤博樹・松浦民恵・高見具広（2020）『働き方改革の基本』中央経済社。
- 労働政策研究・研修機構（2022a）「管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—」資料シリーズNo. 254。
- 労働政策研究・研修機構（2022b）「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」調査シリーズNo. 222。
- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., et al. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17, 152-158.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.
- Takahashi, Masaya (2019) "Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan," *Journal of Occupational Health*. 61, 4, pp.269-277.

7. 厚生労働省（2022）、Takahashi（2019）など参照。

【インタビュー】

運輸労連

規制緩和で悪化した運輸産業の取引環境 輸送能力の確保には運賃水準の引き上げが不可欠

よなが しょうしん
世永 正伸 ●運輸労連・中央副執行委員長

運輸労連（全日本運輸産業労働組合連合会）はトラック運輸を中心にさまざまな輸送分野で働く労働者が集まった産業別の労働組合で、全国で420組合、約11万人が加盟している。加盟組合のうち大企業は12組合のみで、それ以外は中小零細企業の組合である。

運輸産業は過労死等の発生がワーストワンの産業であるにも関わらず、2019年4月施行の時間外労働の上限規制では〔自動車運転の業務〕が適用猶予となっている。運輸労連は上限規制の一般則（月は休日を含み100時間未満、年は720時間以下）の適用を求めてきたが、猶予期間が終わる2024年4月以降も一般則の適用とはならず、月の上限規制はなし（改善基準告示で設定）、年は960時間の上限が適用されることになった。

しかし、年960時間は過労死認定ラインに抵触する水準である。その後の労働組合等の取り組みによって、改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）の見直しにより対応することとなり、改正された告示が2024年4月から適用されることになっている。

2023年4月には月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用される。中小企業が多数を占める運輸産業ではほとんどの事業者が、割増賃金率への対応も同時に求められている。

いわゆる「2023年問題」、「2024年問題」を目前とした運輸産業を取り巻く環境、法律や告示の改正に向けたこれまでの取り組み、そして、今後の取り組み課題について話をうかがった。

時間外労働の上限規制と自動車運転の業務における改善基準勧告

一般則		自動車運転の業務	
時間外労働の上限規制（2019年4月施行）		時間外労働の上限規制（2024年4月施行）	
月	単月100時間未満（休日労働を含む） 複数月平均80時間以下（休日労働を含む）	月	定めなし
年	720時間以下（休日労働は含まない）	年	960時間以下（休日労働は含まない）
		改善基準告示の改正（2024年4月施行）	
		年間の拘束時間 3,516時間（改正前）から原則3,300時間に （例外として3,400時間）	
		<small>（参考）年法定労働時間 週40時間×52週＝2,080時間 年休憩時間 1時間×5日×52週＝260時間 →休日労働＋時間外労働の最大時間は 3,300－（2,080＋260）＝960時間 （月平均80時間）</small>	

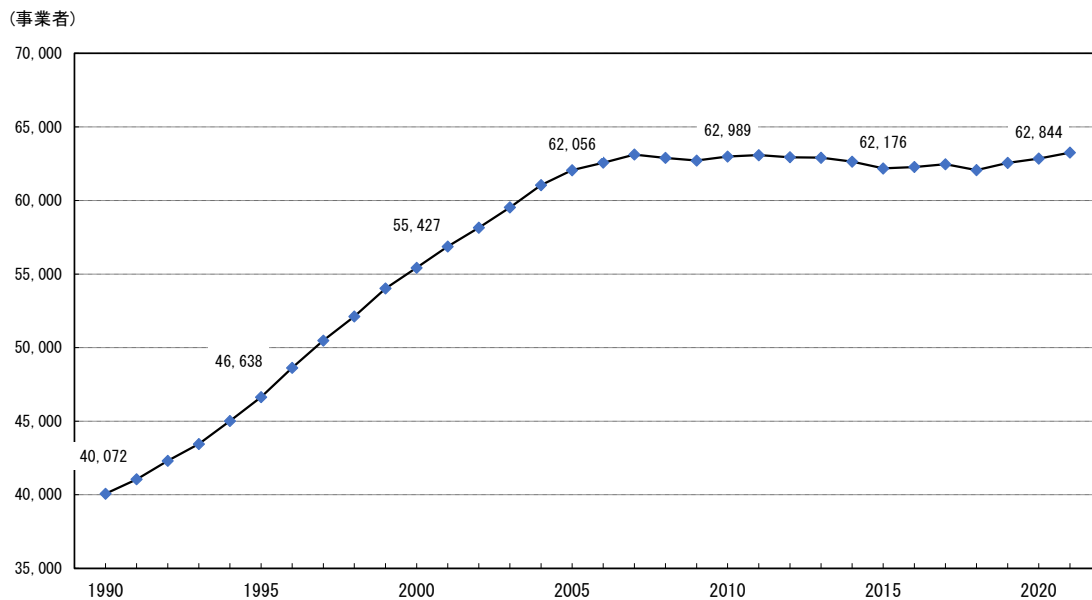
1. 運輸産業の労働条件の現状と背景

——労働条件の現状とその背景は？

運輸産業は世間より労働時間が2割長くて、賃金が2割低いというのが実態です。

1989年に貨物自動車運送事業法が改正され、実際に施行されたのは1990年ですが、免許制から許可制への規制緩和等によって事業者数が1.5倍に増えました。そうすると需要と供給の関係で運賃は上がらず、特に1990年代は円高によって製造業の海外進出が進み、荷主の争奪戦になっていました。2003年の小泉政権になるとさらに規制緩和が進められ、トラックというのはメチャクチャに叩かれました（第1図）。

第1図 貨物自動車運送事業者数の推移



出典：国土交通省自動車局貨物課「貨物自動車運送事業者数の推移」より作成 数値は各年の年度末

そのような規制緩和の結果、取引環境はお客様優位、荷主優位の関係になっていきました。運輸産業ではドライバーには「3つの社長がいる」といわれます。運送屋の社長のほかに、発荷主、着荷主の社長です。ドライバーはそういったなかに挟まれて動いていて、取引環境では本当に「お客様」という感じになってしまいました。規模間格差もありますが、下請の多重構造化というのが、どうしても避けられなかったというのが現状です。

——事業者数が1.5倍に増えたということですが、組合の組織化は進んだのでしょうか？

多少増えた部分もありますが、そんなに進んでいません。

——多重構造化ということですが、運送業界のなかで多重下請がある？

実運送をしているのはだいたい3次請です。そして、3次請が運べなければさらに下に出す。元請の運送業者は荷主からオーダーが入ったら絶対運ばなければいけない。元請責任は当たり前のことです。

2. 運輸産業における働き方改革

——時間外労働に上限規制が設定されるようになりましたが、運輸産業には別に改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）により定められている拘束時間の上限があります。

年間3,516時間の拘束時間は休憩時間を含んでいますが、これでは時間外、休日労働は年1,176時間可能です。とてつもない時間です。労働基準法で置いていかれているので、この間、いろいろな国会対策をしてきました。

トラック運送事業での働き方改革としては、まず、2015年に「中小企業における月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）の猶予措置の廃止」に向けた環境整備を進めるために、労働組合、経済団体、荷主、トラック運送事業者団体、トラック運送事業者、行政機関等の委員で構成する「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」の発足からはじまります。

そして、2016年9月の働き方改革実現会議には連合の神津会長（当時）から資料を出してもらい、「告示に留まっている改善基準告示（『時間外労働限度基準』）を法律に格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間規制を法定化すべき」ということ、また、「（自動車運転の業務など）特定の業種や職種を今回の上限規制の枠組みから置き去りにしないことが重要である」ということも発言してもらっています。「置き去りにするな」ということをいつてきたわけです。ところが働き方改革実現会議でとりまとめられた結論は「改正法の一般則の施行期日の5年後に、『休日を含まない年960（＝月平均80時間）以内』の規制を適用する」であり、これが閣議決定されました。

改善基準告示でも1,176時間は休日労働を含むわけですから、休日を含まない年960時間では、現行の改善基準告示とほぼ同じです。改正案が策定されたあとの労働政策審議会労働条件分科会では『『過労死等』のワーストワンの実態から考えたら、一般則を適用すべきだ』ということをかなり発言してきました。

——当時、運輸労連による署名活動の取り組みもありました。

自動車運転手についても改正法の一般則720時間が適用されるように求めてきましたが、閣議決定ではそうならず、そのまま国会に上程されることも危惧されるようになってきました。そこで運輸労連は2017年7月の大会で「物流を止めないための『時間外労働の上限規制』の適用を求める請願書（100万人署名）」に取り組むことを決定しました。登録人員10万人余りの運輸労連が100万人の署名を集めるということです。署名は185万筆余りが集まり、2018年3月に衆議院、参議院に提出しました。その後、2018年5月から6月にかけて国会での議論が進みます。運輸労連としても主張してきましたし、運輸労連政策推進議員懇談会のメンバーの石橋参議院議員も「休日を含む960時間に変えなければならないのではないか」といった質問をしています。

しかし、自動車運転業務の特例については政府原案通りに可決されることになりました。しかし、185万筆を超える署名、運輸労連による行政・業界・国会対策等の取り組みによって、厚生労働大臣から「改善基準告示の見直しを議論したい」という答弁を引きだし、また、衆・参両院での附帯決議に多くの項目を盛り込むことができました。

3. 改善基準告示における拘束時間の縮減

——働き方改革関連法の成立後、労働時間の上限規制をめぐる議論は改善告示基準に移ることになりました。

時間外労働の上限規制では、自動車運転手は施行後5年後に年960時間となることが決まりました。しかし960時間には休日労働が含まれないので、「改善基準告示で縮めていきます」ということになりました。改善基準告示での年間の拘束時間は現行3,516時間ですが、改正により原則として「拘束時間は年間の総拘束時間が3,300時間、かつ、1か月の拘束時間が284時間を超えないものとする」となりました。年3,300時間というのは年960時間しか時間外労働をできない（休日労働を含む）時間数です¹（第2図）。

第2図 改善基準告示での1か月の拘束時間（トラック）

現行	改正後
<p>【原則】 拘束時間は、1か月について<u>293時間</u>を超えないものとする。</p> <p>【例外】 ただし、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が<u>3,516時間</u>を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を<u>320時間</u>まで延長することができる。</p>	<p>【原則】 拘束時間は、年間の総拘束時間が<u>3,300時間</u>、かつ、1か月の拘束時間が<u>284時間</u>を超えないものとする。</p> <p>【例外】 ただし、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が<u>3,400時間</u>を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を<u>310時間</u>まで延長することができるものとする。この場合において、1か月の拘束時間が<u>284時間</u>を超える月が3か月を超えて連続しないものとし、1か月の時間外・休日労働時間数が<u>100時間未満</u>となるように努めるものとする。</p>

労政審議会での労働組合の主張を厚生労働省は取り入れたようにみえます。しかし、例外措置で「労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができる」という数字も作られました。

ただ、この例外措置については、労働組合側の主張を受けて「1か月の拘束時間が284時間を超える月が3か月を超えて連続しない」、「1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満になるように努める」という数字も入りました。

原則にある月284時間でも、時間外・休日労働を89時間でできてしまいます²。これは労働組合の主張する80時間ではないけれども、使用者側の主張を受けてこうなりました。そして、さらに例外が作られてしまいました³。しかし、月310時間を年6回も使うことになれば、残りの月は61時間しか時間外・休日労働をで

1. 年間の拘束時間3,300時間から年間の法定労働時間（2,080時間）と休憩時間（260時間）を差し引くと960時間になる。
 2. 月の拘束時間284時間から月の法定労働時間・休憩時間195時間（(2,080+260)÷12か月）を差し引くと89時間になる。
 3. 例外として定められた月の拘束時間310時間では月115時間の時間外・休日労働が可能になる。

きません。きちんと計算してドライバーの管理をしないといけない時間数です。

業界全体では原則3,300時間、例外3,400時間になりました。今後、例外の3,400時間を使っても、なるべく原則の3,300時間で終わるようにする。変わるようにしていかないと、若い人も入ってこないと考えています。

4. 労働条件改善のための「標準的な運賃」

——労働時間の短縮を進めるためにはドライバーの確保が必要になります。しかし、ドライバー不足は深刻化しています。労働時間の短縮は賃金の減少につながる可能性もあります。

2018年8月になりますが、事業者側の団体である全日本トラック協会から貨物自動車運送事業法の改正を進めるための協力要請を受けました。物流2法で免許制から許可制になった事業法について、根本的などころを直すことができなくても、参入規制の厳格化をはかり、不適切業者（悪質業者）を排除する。同時に「荷主対策の深度化」をはかるとともに、「標準的な運賃の公示制度の導入」を行うことによって、「公正競争」を確保しつつ、「適正な運賃・料金を収受」し、それを「賃金上昇に適正に振り向けていく」ような好循環を目標とするものでした。運輸労連としては、以前からの運輸労連の主張に沿うものであり、また、「働き方改革関連法」によって労働時間が短縮されても、賃金は減少させない仕組み・仕掛け作りが必要とされており、それを実現させるためには、業界団体と労働組合がベクトルをあわせて活動していくことが重要と判断し、協力要請を受けることにしました。

このうち「荷主対策の深度化」、「標準的な運賃」は、労働時間の上限規制がはじまる直前の2024年3月31日までの時限立法です。この法案実現のために、与党には全日本トラック協会、野党には運輸労連が働きかけをし、2018年12月に議員立法でわずか3か月で全会一致で成立させました。

「標準的な運賃」は国土交通省が全国のトラック事業者の原価データを集計し、適正な原価等の算出に係る作業を行い、運輸審議会の諮問を経て告示されます。運輸労連では原価計算における人件費について、現在のドライバーの賃金よりも2割程度高い全産業平均を適用するように主張してきました。さきほどいったように、実運送をしているのは3次請が一番多く、ここのドライバーの賃金をかなり上げないとこの先の持続性がないとってきました。これが標準的な運賃⁴に反映されています。運送業者は地方運輸支局に運賃料金変更届出書を提出し、その運賃をもとに荷主交渉を進めていくことになります。

——運賃の届出ですか？

運賃は届出をしないとできません。ただ、届出をしている運送業者は52%ぐらいしかありません。まず、届出をしないと荷主との交渉がはじまりません。行政も、全日本トラック協会も、届出をするようにいっています。しかし、運送業者が6万4千社あるのに対し、全日本トラック協会に加入している運送業者は5万社くらいで協会に加入していない運送業者も多くあります。そのため届出は7割や8割といった水準に届い

4. 地方運輸局ブロック単位で、車格別（2t、4t、10t、20t）に基準が示されている（例えば、関東運輸局では、小型車（2tクラス）で、キロ程が10kmの場合には15,790円）。

ていません。しかし、運賃の届出の見直しをしないと、交渉するベースそのものが上がりません。関東圏(26.4%)、なかでも東京(22.7%)は低いです。運送業者がありすぎます。

また、運賃の届出をしても、その運賃で荷主が了としなければ、その運賃をもらうことができません。なかなか運賃の値上げまでたどり着いていないというのが現状です。ウクライナの情勢のために原油高が続いています。荷主に「3割上げてくれ」と申し入れても、5%や1割しか上がらなければ、燃料費の穴埋めで終わってしまいます。荷主は燃料に対してはしっかりサーチャージの対応をしてくれといたい。運送事業者には「とにかく運賃交渉してくれ」、「びびるな」といっています。

——運賃交渉は難しい。

荷主との交渉もやらなくてはいけないのですが、運送業者のなかにも優越的地位を乱用しているところがあります。公正取引委員会が2022年12月27日に「下請け企業などとの間で原燃料費や人件費といったコスト上昇分を取引価格に反映する協議をしなかった」企業として13社・団体の名前を公表しています。この13社のうち5社が運送業者です。

特にこの間では燃料費が一気に上がっています。これまで半年単位、3か月単位の交渉をしていたとしても、その途中で急激に上がったのなら、その面倒をみてあげる、荷主や製造メーカーにというのが大手の責任です。そうしないと実運送を担っている運送業者は干上がってしまいます。働き方改革をつうじて、荷主、元請もそうですが、一般ユーザーにも話していかないといけない状況です。

——効率化により賃金を上げていくという方向もあるのでしょうか？

効率化はいいのですが、「ドライバーの賃金はどうするの？」ということです。今まで積載率が6割だったものを8割、9割と上げたとしても、ドライバーの賃金は置いていかれています。ドライバーの賃金を上げてくれなければ意味がありません。ドライバーの離職も多いです。大手でも離職が多いし、新規募集しても若い人が入ってきません。効率化はいいですが、それにとまらうリターンがないと意味がないです。

2030年には輸送能力の34.1%が不足するという試算があります。今のままいっただけなら十分そうなる可能性があります。過労死等がワーストワンの業種であれば、若い人は入ってきません。今、働いている人たちも頑張りがなくなり、過労死防止、若い人の入職、そのために配分をきちんとやってください。それがなかったらドライバーの賃金は上がらないし、労働条件は改善できません。若い人も入ってこないし、離職を止めることはできません。

——規制緩和による事業者の増加について話を聞いていますが、軽貨物（黒ナンバー）による運送も増えています。

改善基準告示は個人事業主にも適用されます。ただ、テレビのドキュメントでも、月70万円稼げる、80万円稼げるというようなケースが取り上げられていますが、それは完全に違法状態で、あってはならないことです。しかも、昨年10月に軽貨物だけでなく、乗用車タイプも黒ナンバーで運行できることが決まりました。普段、サラリーマンをしていて、長時間労働の人が、自分の賃金が下がったら自分の車でラストワンマイルの運送をすることができるようになります。

軽貨物は参入規制がなく、教育もありません。重大事故を起こしてしまった若い免許とりたての人もいます。やっぱり甘いものじゃありません。今後、小ロットで軽貨物を満タンにして、長距離、中距離を受託する事業者があらわれはじめたら、緑ナンバーの2t車で、2つ、3つの荷主の荷物を運ぶような形態は値崩れを起こします。最終的には大型まで波及します。軽貨物の参入規制、教育の問題について法律の条文に入れるように求めてきましたが、なかなか思うようにはなっていません。そもそも過重労働防止の話はずっとしているなかで、過重労働できるように変えていくのは本末転倒です。

5. 上限規制、改善基準告示の施行にむけた対応

——時間外労働の上限規制、改善基準告示での拘束時間の施行が目前です。運輸労連、また、企業の対応は進んでいるのでしょうか？

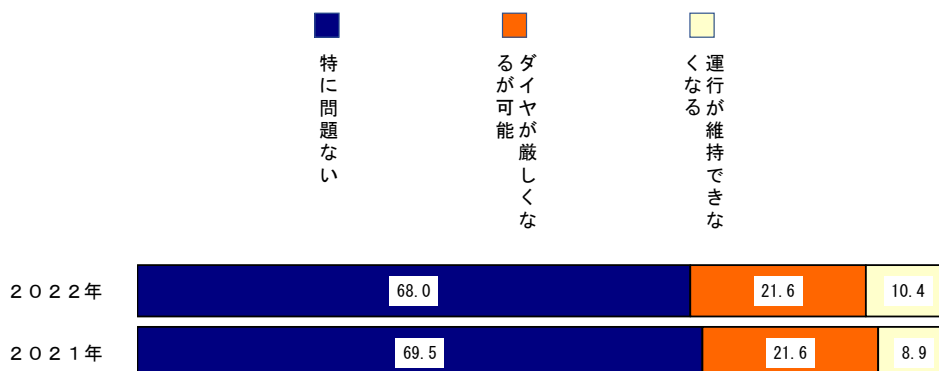
改善基準告示の改正内容は、本来、2022年3月には決まっている必要がありました。しかし、厚生労働省の専門委員会において、見直しのための実態調査について、使用者側から2020年の調査だけでなく、アフターコロナにも調査したいという主張があり、2021年にも調査することになりました。そのため2022年3月末にはまとまらず、労働政策審議会労働条件分科会へ報告されたのは2022年10月、最後の取りまとめは11月になったのです。2年間、周知期間があったはずのものが、1年ちょっとになったのです。

しかし、2024年からスタートするわけですから、新しい規制を守るような運行ダイヤの組み方についての勉強会などを開催しています。大手の企業では、大阪・東京便を2回往復しているような場合に、「このままいけるのか」、「出荷時間、出発時間はどうするのか」といった計算に1年前から入っています。運輸労連にも「うちの運行ダイヤはこれでいいのか？」と問合せのメールがあります。

——現場での対応はどうでしょう？

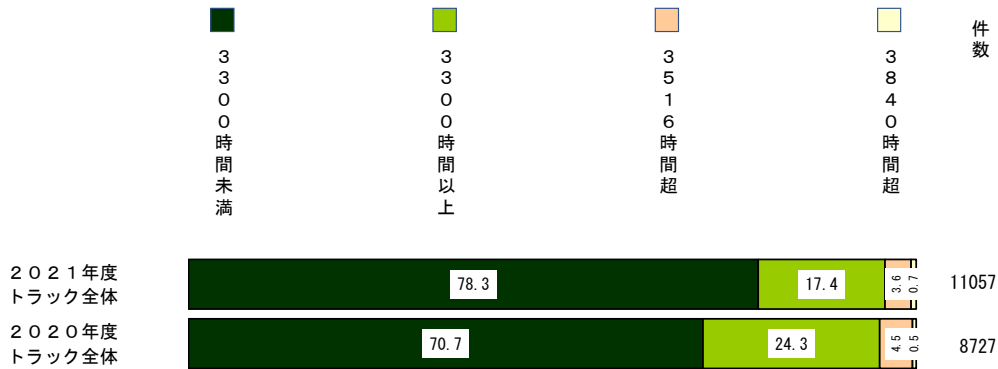
運輸労連では組織内で実施したアンケート調査で、改善基準告示の総拘束時間の上限の短縮について「短縮されることによる運行への影響は？」とたずねています。「特に問題ない」が68.0%で、「ダイヤが厳しくなるが可能」が21.6%あります。やり繰りすれば9割は何とかなる、ということです（第3図）。しかし、これは労働組合の組織内のアンケートだからです。

第3図 【運輸労連によるドライバー調査】改善基準告示の総拘束時間の影響について
総拘束時間が短縮されることによる運行への影響は？



厚生労働省が実施した「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査」では、1年の拘束時間について3,300時間未満となっているのが7割です。しかし、アンケートの回答率は36.5%しかありません。アンケートに答えていない事業者が6割5分もあります。そこでは守られていない可能性があります（第4図）。

第4図 【厚生労働省による事業所調査】1年の拘束時間



出典：厚生労働省 労働政策審議会 労働条件分科会 自動車運転者労働時間等専門委員会 「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査」

6. これからの取り組み課題

—これからの運輸労連としての取り組み課題はどのようなものでしょうか？

運輸産業では中堅企業から上の企業はすべて元請の運送業者になり得るのです。大手、中堅企業が備車（元請の配送業者がさらに別の運送業者に委託すること）を使うときに改善基準告示などを遵守できる内容でオーダーすることが必要です。

専業水屋の取り締まりも必要です。専業水屋は自社ではトラックをもたずに荷主と運送業者の仲介だけをする事業者です。運送業者は返路の荷種がないとき、「空気を運ぶよりはいいだろう」と本当に低い運賃で専業水屋の仕事を請けています。遵守できるオーダーになっていません。

元請に依頼する荷主への働きかけも必要です。労働組合も、全日本トラック協会も、個々の運送業者も荷主に対して「このオーダーでやっていけば運べなくなる」と話しにいかなければいけません。しかし、それだけでは荷主が「じゃ、いらぬよ」と遵法意識のない運送業者にオーダーすることも起こりえます。それを繰り返してはだめです。遵法意識のない悪質事業者には退場願うほかないです。これは行政による監督指導を求めていくしかありません。そうでなければ賃金改善はできません。

【インタビュー】

日建協

労働時間の短縮には適正な工期の確保が必要 2024年4月以降の大きなテーマは 残業隠しをさせない職場づくり

はたの
羽田野
けんもち
剣持

しょういち
祥一
りょう
良

●日建協 副議長

●日建協 政策企画局次長

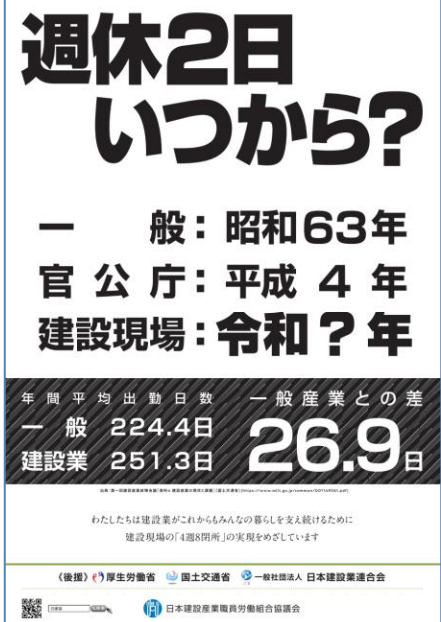
日建協（日本建設産業職員労働組合協議会）は建設産業のホワイトカラー層最大の産業別組織であり、全国で35組合、3.8万人が加盟している。加盟組合のほとんどは一般にゼネコンといわれる企業の労働組合である。現在は労働時間の上限規制が適用猶予となっている建設業であるが、2024年3月末に猶予の期限を迎え、4月から労働時間の上限規制が適用される。建設業界における労働時間の現状や労働時間短縮に向けた取り組みについて話をうかがった。

1. 建設業界における労働時間

——建設業界における労働時間の現状について教えてください。

労働時間が長いというのは労働組合ができたときから続く課題です。私たちの考え方では2つあって、一つは平日の労働時間、つまり残業時間が長いという目線と、もう一つが4週8休、つまり、週休2日が当たり前になっているかという目線です。

特に工事現場での施工管理、わかりやすくいうと現場監督の業務では、土曜日が休めないというのが長年の課題です。過去に作成したこのポスターがわかりやすいかと思いますが「週休2日 いつから？」とあります。大昔は土日もなく現場は稼働していました。世の中が週休2日になってきたのは20～30年前ぐらいですが、その頃に建設業でも日曜休みが進みました。



「週休2日 いつから？」ポスター

——建設業で日曜休みが進んだのは、官公庁で週休2日がはじまった平成4年（1992年）頃のことになるでしょうか。

概ねその時期です。昭和から平成にかけて、日曜日はかなり休めるようになってきましたが、今まで基本的に土曜日現場は動いていました。これをええよう、土日を休みにしようというのが、私たち労働組合もそうですし、業界団体も含めた建設業界としての主張です。

もちろん、ゼネコンの現場監督が土日にこだわらず、交代勤務で週休2日を確保し、現場自体は休みなく稼働させることもできますが、建設業界としては単に社員ごとに週休2日を確保しようということではなく、工事の現場ごとに土日も休めるようにということで、「4週8閉所」を推進しています。現場では、監理監督を行うゼネコンの技術者と専門工事を担う技能労働者が協力してものづくりをしています。技能労働

者は月給制ではなく日給制の方が多く、実入りが良くなるため土日も仕事をしたいという話をよく耳にします。しかし、土日も働かなければいけない職場に若い人は入ってきません。建設業界の担い手不足はかなり深刻なものがあります。その点、現場ごと休めば作業に出られない訳ですから仕事をする事ができません。技能労働者の確保も含めて、産業の持続的発展のために現場の閉所も重視されるようになりました。同時に、技能労働者の実入りが悪くならないように、土日が休みでも、それまでと同じ収入が確保されるように日給月給の単価を上げたり、サラリーマンのような月給制へ移行するといった処遇改善が必要であると考えています。

——現在、4週8閉所はどれくらいできていますか。

日建協では、6月と11月に加盟組合の全現場を対象に閉所状況を調査し、そのデータから閉所指数というものを算出しています。調査する月の土日の数、祝日の数が異なるので、これを割り引いた指数を計算しています。つまり土日祝日をすべて休むことを8閉所とした場合にどれだけ閉所できたかという指数です。

2022年11月は5.27閉所でした。これが日建協全体の4,349作業所での数字です。ただ、建設工事は大きく土木と建築に分かれます。土木というのは道路、鉄道、トンネル、橋などの構造物、建築というのは建物のことです。比較すると、土木が5.49閉所と、建築の5.05閉所よりも数値が良くなります。これは、土木工事は国土交通省を中心に、地方自治体などの官公庁からの発注が多いためです。国土交通省は土日週休2日を推進しており、それが入札の要件にもなっています。その取り組みが数字に表れています。

また、日建協の別の調査では、現場の閉所設定日数を発注者別に集計しています。これによると、国土交通省では4週8閉所が6割を超えています。国土交通省以外の中央官庁、独立行政法人、地方自治体、高速道路会社などの民間公益企業で4週8閉所となっているのは20～30%ぐらいです。図の一番下にあるその他民間企業も20%程度で、国土交通省以外の中央官庁などとあまり変わりません。こういったところは4週8閉所を増やしてほしいのですが、民間企業のなかで4週8閉所が特に波及していないのがマンションデベロッパーです（第1図）。



「4週8閉所ステップアップ運動」ポスター

4週8閉所ステップアップ運動 2022年11月閉所状況調査結果

2022年11月の4週8閉所指数

4週 **5.27** 閉所

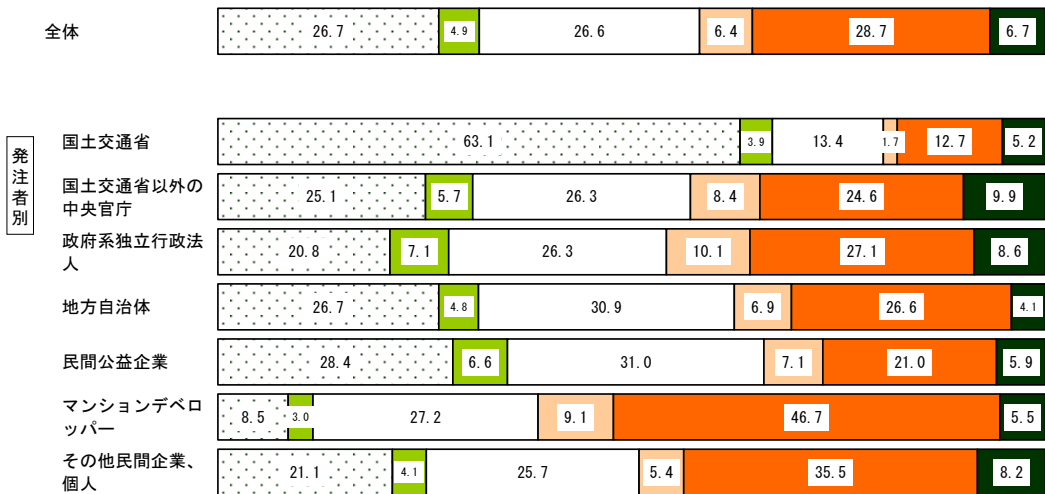
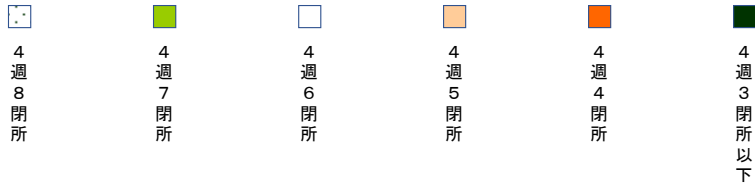
(土木 5.49 閉所 建築 5.05 閉所)

※4週8閉所指数: 閉所状況調査をする月によって土、日、祝日の日数が異なるため、その補正をしたもの

$$\text{算出式} = \frac{\text{総閉所数}}{\text{作業所数}} \times \frac{8\text{日}}{\text{当月土、日、祝日数}} \quad (\text{今回の日数10日})$$

2022		11 November						
月	火	水	木	金	土	日		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

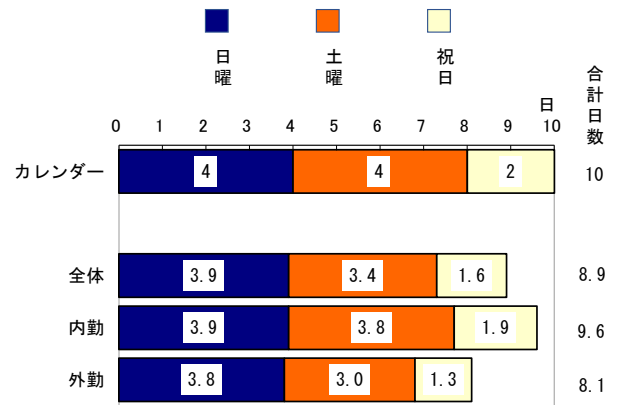
第1図 【日建協調査】工程表上の閉所設定



——4週8閉所になっていない現場が少なくありません。現場で働く組合員はどのくらい週休2日をとれていますか。

進捗率はまちまちですが、8～9割はとれています。組合員を対象にどれだけ休めたか調べています。調査対象の2022年11月は、日曜が4日、土曜が4日、祝日が2日で、休日は全部で10日ありました。内勤者の平均は9.6日と、休日に働いた人が少しだけいるという状況です。一方、外勤者の平均は8.1日です。内訳をみると、日曜は3.8日ですので概ね休めています。土曜は3.0日で、休めた割合は4分の3になります。祝日は1.3日で、2日のうち1日は休んだかなという程度です。このように内勤と外勤には歴然とした差があります（第2図）。

第2図 【日建協調査】2022年11月の休日取得日数

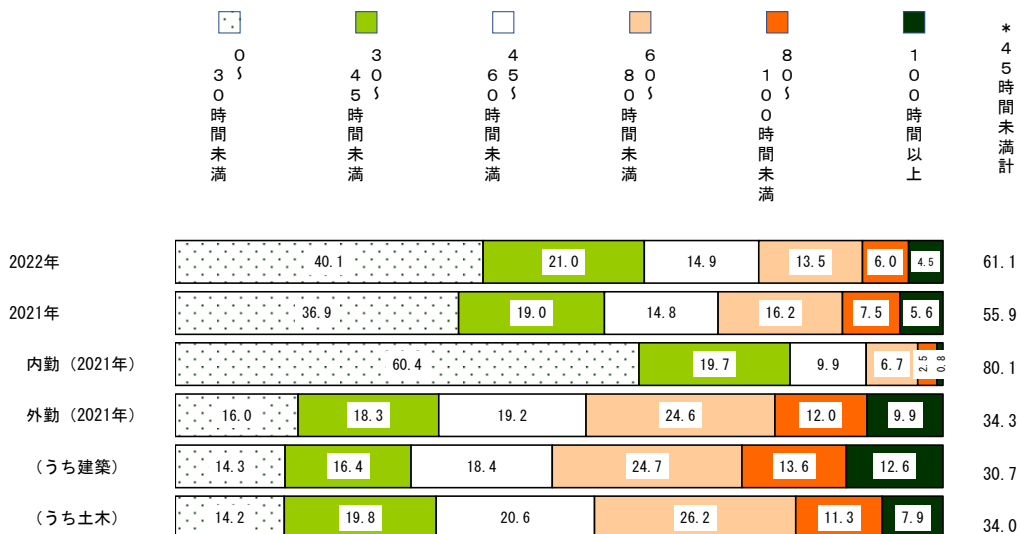


——平日の残業などを含む所定外労働はどのようになっていますか。

仮に週休2日をできるようになっても、出勤した日に長時間の残業をすれば労働時間は長くなります。日建協として知りたいのは出勤簿上の労働時間ではなくリアルな数字です。組合員へのアンケートでは、本来であれば年間の所定外労働を知りたいのですが回答者の負担になるので設問せず、11月の所定外労働を設問しています。

実際に何時間の所定外労働をしたのか、2022年11月の実績をみると、100時間以上、つまりこれから適用される上限規制で一発アウトのレベルが4.5%です。80時間以上100時間未満も6.0%です。1年前と比べれば少しは良くなりましたが、原則の月45時間をクリアしている組合員は6割しかいません（第3図）。

第3図 【日建協調査】11月の所定外労働時間（休日労働を含む）



これは回答者全体の結果ですので、現場にフォーカスすると数字が変わってきます。外勤では100時間以上は9.9%です。外勤のなかでも建築（12.6%）のほうが土木（7.9%）に比べて悪いです。

それでも過去に比べれば良くなっています。しかし、数字の悪かった過去と比較するだけでは意味がありません。近年、業界としても、会社としても働き方改革の一環として労働時間を削減しようとかかなり頑張ってきました。しかし、まだ月100時間以上を排除できていない状況です。

2. 工期の見直し

——4週8閉所を進めていくと工期は長くなると思います。工期は延びてきたのでしょうか。

閉所数を伸ばす以上、全体工期も延びていないとおかしいでしょう。ただ、建設工事は1つ1つ作る場所もものも違います。マンションなどの建物であれば、構造や建築面積からおおざっぱな工期は算出できますが、橋や道路というのは同じものがないので、それぞれで工事のやりやすさも違います。そのため一概に工期が延びたか否かは比較ができないという事情もあります。

——2019年に建設業法が改正され、その後、「工期に関する基準」が示されました。

建設業法は基本的には建設業者を規制する法律ですが、この改正では、罰則はないものの発注者にも適正工期を確保するよう謳ったことが画期的でした。建設会社内では見積もり段階、計画段階で、基準を加味した工程を求められるようになったので波及はしていると思います。ただ、現時点では法改正によって閉所の増加や労働時間の縮減には表れてきていません。

建設業界には工期ダンピングという言葉があります。「安い金額でやりますよ」というのがお金のダンピングですが、工期ダンピングは「短い工期でやりますよ」と著しく短い工期で受注してしまうことです。工期ダンピングは建設業界として防止していかないとはいけません。工期の抜け駆け、ダンピングをされると、真面目に適正工期確保に取り組んでいる会社からすれば、「適正工期を破れば、自社も受注できる」、「それより安くできる」となってしまいます。業界内の課題もありますが、不適正な工期、著しく短い工期は禁止されているということが発注者に浸透していないことが課題であると考えています。

3. 人員の不足

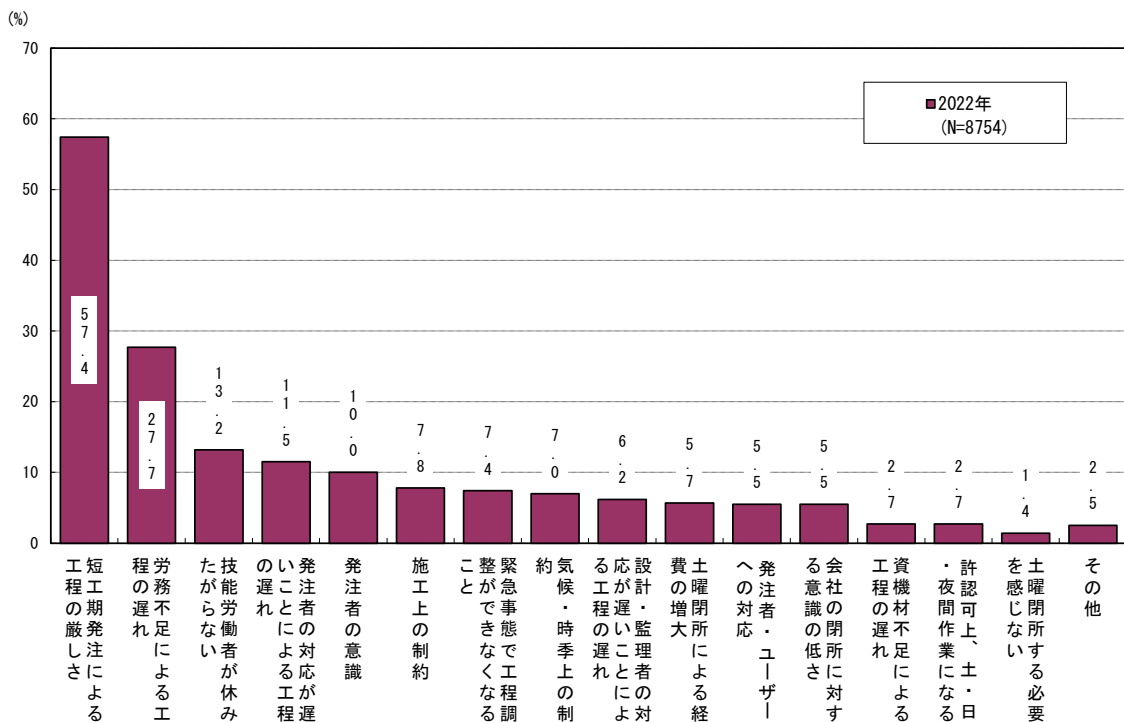
——他の産業では人材不足が長時間労働の原因として指摘されることがあります。建設業界でも人材不足は長時間労働につながっていますか。

一般論になりますが、多くのゼネコンでは団塊の世代の離職による技術継承の問題や、就職氷河期世代の採用抑制を主因とした人員の年齢構成の不均衡を抱えています。特に30代後半～40代の職員不足による、業務の偏在が長時間労働につながっている面は否定できません。同時に、実際の現場での働き方を見た場合、会社は仕事量、工事量を考えて人員を配置しています。職員一人で管理している現場に、1人、2人と追加するのはそれなりに意味があるでしょうが、そのような職場でなければあまり意味がないと思われます。その意味では、年齢構成の不均衡の解消とあわせて仕事のやり方を変えていく必要があると思います。

——現場の技能労働者の不足はどうでしょうか。

組合員へのアンケートでは「土曜閉所するうえでの問題点」を設問していますが、最も多い回答は「短工期発注による工程の難しさ」です（第4図）。次に多かったのは「労務不足による工程の遅れ」の27.7%でした。これまで時短の取り組みとしてはあまり労務不足についてフォーカスしておらず、少し距離のあるテーマだと思っていました。しかし、今回のアンケートで選択肢に追加したところ多くの組合員がこの選択肢を選んでいることは意外でした。

第4図 【日建協調査】土曜閉所を増やしていく上での問題点は何か（2つ以内選択）



——この労務不足をマネジメントするのも現場の仕事になるのでしょうか。

人や物の段取りをするのがゼネコンの仕事です。例えば、東京の工事でも、大阪の業者を呼んでくるとい話があります。東京オリンピック関連工事の頃から、遠方の人の行き来が明らかに増えているように思います。

——コストアップにつながっていきますね。

工事を受注するときに遠くから呼んでくるしかないことをあらかじめわかっていたら工事価格に含めることができるでしょう。しかし、想定しないで契約をしていたら、その部分は完全に赤字になります。

建設工事というのは設計変更が多いので、ゼネコンにとって「これが変わったので、コストが上がります」と調整することはメインの仕事の一つです。例えば、資材費は適切な協議事項です。しかし、「職人を遠方から連れてきたので」というのはあまり根拠にならないというのが実情だと思います。

4. 労働時間短縮のための現場での対応

——上限規制に対応するための労働時間の短縮が課題となっています。現場ではどのような対応が進められてきたのでしょうか。

いろいろなことが取り組まれています。例えばICTやDXの一環として無人化施工のロボットなどもあります。また、一般的なものにはなっていません。

現状での主な取り組みは工場の現場監督の仕事の見直しです。現場監督は現場監督にしかできない、その現場で固有のエンジニアとしての仕事だけに専念し、現場監督の仕事に付随する事務的な業務は外注したり、残業時間の少ない内勤者に移行するというのが基本的な考え方です。このような、現場監督のコア業務に専念できる環境づくりが各社で検討されています。

この他には業務効率化のためのICTツールの導入があり、これもそれなりの時間短縮の効果があつたと評価されています。

現在、現場で取り組まれていることは、大きくはこの二つでしょう。

5. 上限規制適用後の課題

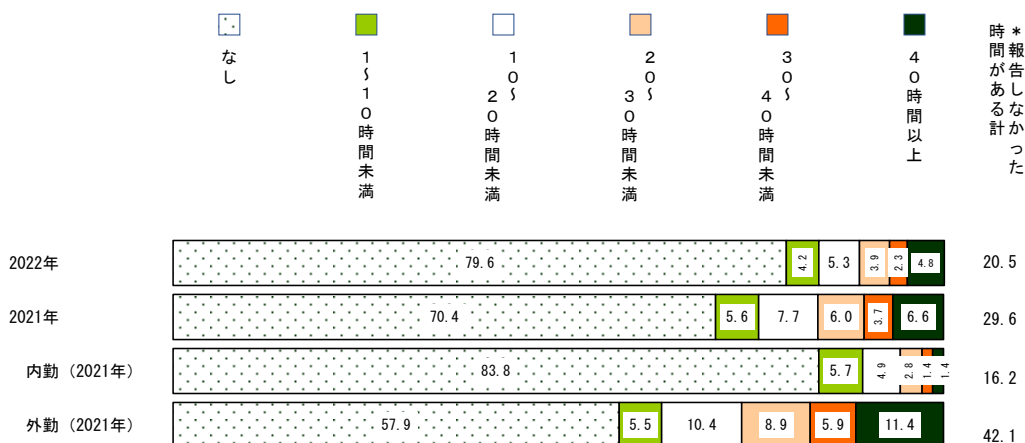
——2024年4月には上限規制が適用されます。組合としてどのような課題があると考えていますか。

2024年4月以降、特に問題になると思っているのが残業隠し・サービス残業です。これをどうなくすのかが大きなテーマになると思います。労働者の自発的なものであろうが、会社からの指示であらうが、絶対に許されません。残業隠しが起こるのなら、その会社はもう人を雇って事業をしてはダメだと思います。

——現在でも残業隠しは起きていますか。

起きています。この11月に調査した「所定外労働時間のうち会社に報告しなかった時間」では、「なし」は79.6%です。大半の人は問題ありませんが、「40時間以上」という組合員も4.8%います（第5図）。

第5図 【日建協調査】所定外労働時間のうち会社に報告しなかった時間



調査では実際の残業時間と報告時間に差がある理由（2つ以内選択）についても設問しています（「差はない」（68.2%）を含む13の選択肢から2つ以内選択）。「36協定時間を超えてしまうので忸度／自粛」が11.7%ありました。労働者自身が自主的に残業隠しをすることで、アンダーグラウンド化、つまり残業がみえなくなることを危惧しています。

——2024年4月までラストスパートになっています。残業隠しについての継続的なチェックが必要ということですね。

2024年以降は、これまでも増して残業隠しにフォーカスすることになると思います。未払い賃金の話もありますが、そもそも労働組合として適正な労働時間の把握を企業経営者に求めているのは、心と身体の健康を阻害する要因である長時間労働が埋もれてしまう可能性があるからです。日建協としては、組合員の労働実態を示した調査データをもとに企業経営者に適正な労働時間管理を求めています。

【インタビュー】

通建連合

改善されていない現場の人材不足 情報通信インフラの安定的な提供が揺らいでいる

うめだ
梅田

たかし
貴史

●通建連合・議長

おがつ
小勝

よしひさ
吉久

●通建連合・副議長

たかしろ
高代

まもる
守

●通建連合・事務局長

通建連合（情報通信設備建設労働組合連合会）は通信事業者が発注する情報通信インフラの建設事業で働く労働者が集まった単組の連合体であり、全国で45組合、1.9万人が加盟している。近年は通信事業者が発注する建設事業のみならず、国や地方自治体が発注する工事、環境関連分野工事等に関わる工事にも事業が広がっている。

通建連合の加盟組合に対置する企業は、ほとんどが元請、一次会社である。かつては現場での施工に従事する組合員がいたが、現在は施工管理が中心となり、現場での施工は二次会社以降の労働組合のない協力会社が担うケースがほとんどになっている。

通建連合の加盟組合に対置する企業、その協力会社はほとんどが建設業であり、労働時間の上限規制は適用猶予となっているが、2024年3月末には期限を迎え、4月から労働時間の上限規制が適用される。協力会社も含めた通信建設業界が直面する課題と通建連合による取り組みについて話をうかがった。

1. 通建業界をめぐる状況

——通信建設業について教えてください。

通建連合に加盟する主要組織は情報通信設備建設業を主要事業とする会社の組合です。NTT、KDDI、ソフトバンク、楽天モバイルといった通信事業者からの建設事業が中心になります。

——建設の現場での作業になりますか。

かつては通建連合の組合がある元請も直営で工事する部署があり施工技術を持っていましたが、現在は施工のほとんどが協力会社、子会社（一次会社）に移行しています。例えば、以前の電話回線の主流であったメタル（銅線）工事を現場で実際に施工ができる人は、ほぼ60歳超の技術者の方が大半を占めていると認識しています。現在では工事のマネジメント・施工管理が中心になっています。

——事業をめぐる状況はどのようになっていますか。

通信事業者のうちNTTだけの話をすると、以前は通信ケーブルを地下収容する大口径の管路の新設工事など、工期も費用も大きな仕事が多くありました。しかし、現在はメタル回線から光ファイバー回線に切り替わり、それほど大きな設備はいらなくなりました。設備投資は少なくなり、現在では1件あたりの受注金額も、以前に比べかなり小さくなってきているといえます。

ただ施工計画書の作成など、施工に関わる書類づくりなどの仕事は変わりません。規模が小さくなくても、1工事に1つ必要になります。以前であれば、1つの現場を受注すれば、書類作成は1つで、1年、2年という工期がありました。現在では、1人で5件もつ、それが10件になり、15件になり、しまいには30件とどんどん増えていきました。1人で20件、30件を担当しなければいけなくなったので、大型案件があったときと比べると業務は非効率になっています。

——現時点で時間外労働の上限となる年720時間を超える組合員はいますか。

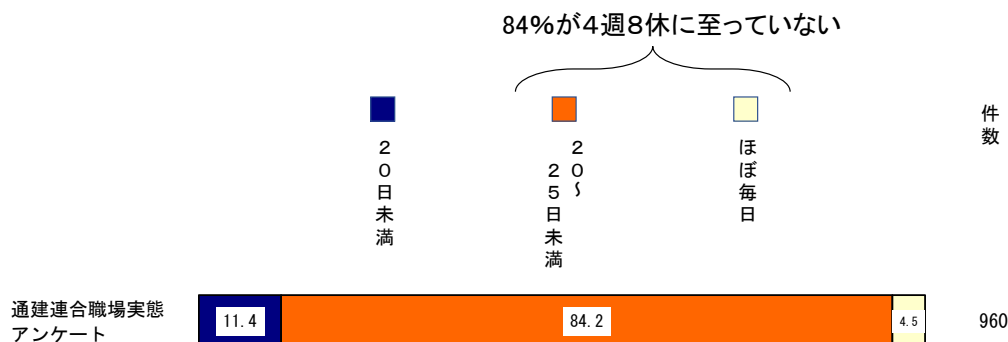
時間を超えてしまう人が出てくるというのは、どの業種もあり得ることだと思いますが、やはり仕事ができるが故にたくさん担当してしまう、それでもその人をお願いせざるを得ないような案件があれば、それも任されるということがあります。

また、通常の仕事以外でも、トラブル、ましてや事故、そういったものが出てくると、当然、夜も徹してやらないと間に合いません。上限規制があるから「すみません。あと、1か月のばしてくれませんか」と発注者にいえて、発注者も「そうだよな」という理解があればよいのかもしれませんが。

——建設業界では4週8休の取得がひとつの目標とされてきました。取得状況はどうでしょうか。

工事長クラスになってくると、たくさんの工事を抱えることになるので、「休めているか？」というと、ちょっと疑問です。大型案件で長い工期の現場であれば、ある程度の人も配置できますし、土日当番で休むことができます。しかし、今は工期が短い、金額が少ないという状況だと、1人の工事長が20件、30件と担当しなければならないので、どうしたって難しくなっています(図)。

図 【通建連合調査】あなたの月の平均稼働日数は何日くらいですか？(Q15)



※「職場実態アンケート」は通建連合が「安全衛生強化期間」(2022年1月17日～2022年2月28日)の取り組みの一つとして、Web形式により実施したアンケート(回答件数1,017件)。現場での施工に携わる人を対象としており、通建連合の組合員であるグループ会社(回答数648人)だけでなく、未組織が多い協力会社(同300人)、一人親方(同69人)にも呼びかけて実施されている。

2. 労働時間の上限規制への対応状況

——2024年4月には建設業も労働時間の上限規制の対象となります。対応状況はどのようになっていますか。

1年後には猶予期間が終わりを迎えますので、そこにあわせた対応を企業側は各社していくであろうとは思っています。36協定の特別条項も、これからという労使もありますが、ある程度は締結してきています。猶予が終わることは会社も意識はしていますし、当然、労働組合も意識しています。しかし、「制度作って魂入れず」、つまりサービス残業が出てくるのではないかと、ということを危惧しています。現在でもサービス残業の問題はたびたび起こっています。労働組合としてはいかにサービス残業をさせないようにするのか、チェック機能を強化して、対応していくことが大事になってくると考えています。

ただ、労働組合のある組織に関してはちゃんとチェックする機能が備わっていると思います。まだ、一次会社でも労働組合のないところがありますが、二次会社以降になりますと労働組合はほとんどありません。特に危惧していることは、建設の現場に近ければ近いほど、サービス残業が野放しにされるのではないかとということです。

現場が労働時間の上限規制への対応のために止まってしまうと、通建連合の組織がある元請、一次会社も事業が難しくなってきます。現場が止まってしまった場合、一次会社の社員が現場に行って電柱に登って作業をしようとしても、申し訳ないですが、現在ではそのノウハウを持ち合わせていません。

——労働時間を短縮していくためには人材の確保も必要になります。人材をめぐる状況はどうでしょうか。

通建連合の加盟組合がある元請は人材が集まります。しかし、協力会社、つまり実働部隊のところはなかなか集まらない状況にあります。現場の作業員の人材確保は現時点でかなり厳しい状況になっていて、採用しても辞めてしまうような状況があります。今後、数年先を見据えても、かなり深刻な状態にあります。

このような状態にありながら2024年4月から労働時間の上限規制の猶予が撤廃されます。法律ですから守らなければいけないのですが、守りきれないと思います。

野球の甲子園で例えると、今までは頑張れるピッチャーが1人いれば優勝できましたが、今後は球数が制限されることになります。他に、2人、3人、それなりのピッチャーを用意しないと勝ち抜けないという状況です。通信建設の現場もまさしく球数が制限されてしまうということです。これまでは、本当に強い1人の親方が、たとえて言うならば、投球制限を気にすることなく（＝上限規制を気にすることなく）できたものが、それはもうできなくなります。そこで2人、3人でやっていかなければ法律違反になります。

そのような人材不足のなかで、現場で事故が起きると、その事故を契機に労働基準監督署が入ります。そして、どのくらい働いていたのかというのが明るみ出ます。そこで「法律違反だ」となると、そういった時間外労働の上限を超えて働いてきた人たちは退場となります。そして、「現場、次、誰がやるんですか」となります。すごく怖い話です。そもそも人がいないので、そのような状況になる可能性があります。

労働時間の上限規制に対応するために、業務を簡素化するか、効率化するか、人材を増やすとか、そういった動きがあればとは思っています。しかし、現場で「人を増やしています」という話は聞いたことがありません。業務の改善も進められていますが、時短につながっているかという不安な面があります。

三次会社の社長にしてみたら、人材もいないし、ましてやお金もそんなにももらえていない。今のメンバ

一で対応していくしかないなかで、労働時間の上限規制がきたら、余計、首が絞まる思いになると思います。

——労働時間の上限規制がはじまっても、現場の対応はなかなか難しいというのが現実ですね。

ただ、「鶏が先か、卵は先か」という話だと思います。まず、上限規制を入れることで、その環境作りをしていくというのも1つです。規制することによってやっ和公司は考えるかもしれない。上限規制はそのトリガーにはなるとは思います。

3. 情報通信インフラの将来

——二次会社以降の人材不足が深刻であることがわかりました。現場の技術水準というのはどのような状況でしょうか。

技術、経験を要する仕事はあるので、その仕事が継承されていないのは課題です。しかし、どの産業にもあると思いますが、言い方が悪いのですが、ちょっと現場で習えばできてしまう仕事も増えています。昔は同軸ケーブルが主流だったので、ハンドホール、マンホールに入っているクロージャ（端子函）も、粘土細工のように鉛玉で仕上げていくような仕事がありました。ある程度の技術と訓練がなければ線を結べなかったのです。しかし今は光ファイバーになって簡素化され、クロージャボックスを持ってきて差し込むだけで結べる状態になっています。施工技術が進歩しています。ただし「ちょっと賃金は安いよね」という状況です。

そのような状況ですから、二次会社以降の社員は他にいい仕事があれば、すぐにそちらに行ってしまう。熟練を要する仕事で、ある程度の水準の賃金であれば、「せっかく身に着けた技術だから」という気持ちにもなるかもしれません。しかし、熟練が必要なくなってくると熱意もなくなってしまいます。

しかし、通信がなくなることはまずありません。日本の通信を支えるという意味では、十分やりがいがある仕事だと思いますし、私たちもそれを思っています。しかし、最近の若手社員は元請を含め、資格を取得したらもっと賃金をもらえる会社に転職していく人がいます。自分たちの世代と違って、会社離れが進んでいます。

——現場の労使の問題というより、人材確保は業界全体の課題のように思えます。

個々の労使というより業界全体の問題です。先ほどもお話ししましたが通信インフラはなくなりません。「通信建設の工事をする人間がいなくなったらどうするんだ」ということを考えてほしいし、一定の提言もしてきました。

この点は発注者だけの課題ではなく国の問題だと思っています。海外からのサイバー攻撃も起きていますが、これに民間企業が対応するというのは一般に考えづらいです。本来は国がそれなりに考えて、通信事業者に対して補助金を出すとか、重要な通信インフラは国有化するとかビジョンがあってしかるべきだと思います。しかし、現在の政権では逆に携帯料金を安くする政策が進められ、重要な通信インフラを劣化させています。この間、生活インフラといわれる電気、水道、ガスはすべて値上がりしていますが、通信だけ値下がりしています。我々には忸怩たる思いがあります。それによって通信事業者の利益が減り、情報通信設

備建設・維持保全等の投資に振り向けられる金額も少なくなっています。携帯料金を下げたことによる建設工事の単金への影響はまだ確認できていません。終着点はまだ見えませんが、携帯料金の引き下げによる影響はじわりじわりと出てくると思います。しかも、日本の携帯料金が下がったあと、欧米諸国では賃上げがあり、今では日本の携帯料金はかなり安い水準になっています。しかし、国はそのことについて何もいっていません。

4. 二次会社以降の労働条件改善の取り組み

——二次会社以降に労働組合がないことが課題になっています。そのような職場の組織化は難しいのでしょうか。

取り組んでいるところではあります。ただ、一次会社にも組織化できていないところがあり、まずはその組織化が最優先になっています。また、二次会社以降はほとんどが元請と資本関係がありません。そのような事情もあり、組織化がなかなか進んでいません。

通建連合の戦略としては、現在、個人加盟ユニオンの枠組みを作っています。二次会社以降の人たちの休暇や処遇がどうなっているのか。そここのところをちゃんと捉えていかなければいけないという課題観もっています。また、通建最低賃金も作りました。まずはスタートした状態です。

また、「パートナーシップ構築宣言」への対置企業への積極的な参画について、通建最低賃金協定の取り組みと併せて通建連合としても理解・浸透を図りながら、サプライチェーン全体で健全な業界に向けて取り組み、魅力ある通建業界へつなげていきたいと思っています。

——建設業の現場で働く人たちは日給月給が多いので、4週8休を実現しようとしても難しさがあるともいわれています。

通建連合では4週8休について建設産業労働組合懇話会の仲間と一緒に運動を進めてきており、昨年秋からは、「建設産労懇 完全週休2日実現 統一運動」として、建設業の上限規制猶予期限を意識した本格的な取り組みに向けてそれまでの「土曜閉所運動」からステップアップを図る意味でスローガンも変更したところです。通建連合としては、通信建設業としてより現場になじむ名称ということで「一斉安全休工日」として、2008年から進めています。「第2土曜日は毎月休もうね」という取り組みです。現状では協力会社がどれだけ実施しているかわからないのですが、その対象範囲を広げられないかと模索しているところです。



一斉安全休工日のポスター

——通信建設産業の持続的な発展が求められています。

やはり二次会社や三次会社で働く人たちもちゃんと生活できる—普通に時間内に仕事終わって、それが1日の収入になる。そういう状態を築いていく必要があります。日本建設業連合会が4週8休の運動をしたとき、それまでの6日の工期を5日にするならば、単金を1.2倍とか1.5倍ぐらいに増やすということがありました。国が労働時間の上限規制というのなら、もう少し国全体としてバックアップしていくことが必要だと思います。単金を上げると、それだけ利益が圧迫されることとなりますが、社会基盤を支える事業としては、何でも収益性・効率性を重視するばかりではなく、国民に「365日24時間通信サービスを提供」しているエッセンシャルワークへの理解と応分の負担についても理解・包摂されるような取り組みも必要と認識しておりますし、持続可能で「魅力ある通建業界」に向けて労働組合としての社会的責務の一端を加盟組合と連携し、各種運動を展開しながら果たしていきたいと考えています。

次号の特集は

「貧困・セーフティーネット（仮題）」の予定です。

「建設業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」 に多い労災請求

—厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」(2022年6月公表)より—

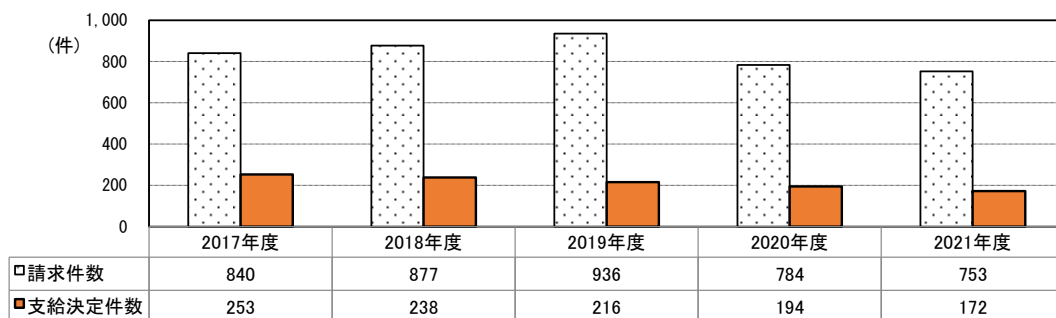
厚生労働省では「過労死等の労災補償状況」を毎年公表している。過労死等のうち脳・心臓疾患に係る労災での認定基準となっているのは「業務による明らかな過重負荷」であり、これは「長時間の過重労働」、「短期間の過重労働」、「異常な出来事」の3つからなる。また、精神障害に係る労災は「業務による強い心理的負荷が認められること」が認定基準となっているが、「強い心理的負荷」と認められる出来事の実例としては、セクシュアルハラスメント、事故等とともに発病直前の極度の長時間労働も含まれている。長時間労働は労働者の健康、生命に致命的な影響を与えるものであり、働き方改革において時間外労働の上限規制が導入された理由の一つとなっている。本稿では、過労死等の労災の請求件数と支給決定件数および業種別にみた請求件数を取り上げる。

1. 労災の請求件数・支給決定件数

労災には脳・心臓疾患に係る労災と精神疾患に係る労災がある。

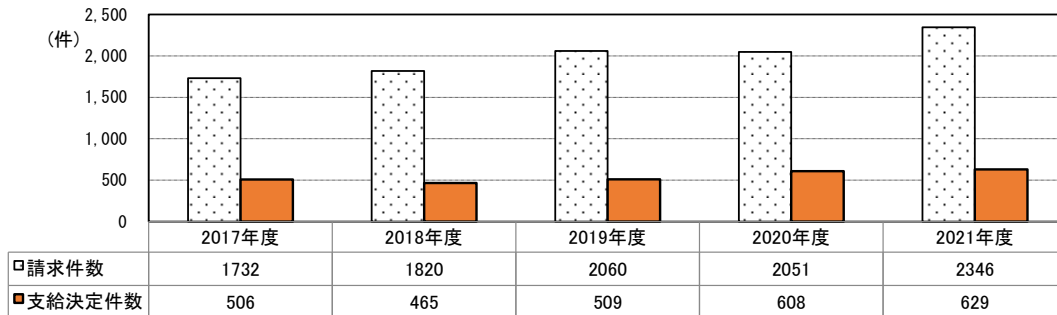
脳・心臓疾患に係る労災の件数をみると、直近の2021年度は、請求件数が753件、支給決定件数が172件となっている。請求件数は2020年度(784件)以降に少なくなっているが、コロナ禍による労働時間の減少が影響している可能性もあり、働き方改革による効果かどうかははっきりしない(第1図)。

第1図 脳・心臓疾患に係る労災の請求件数と支給決定件数



精神疾患に係る労災の件数は、直近の2021年度をみると、請求件数が2,346件、支給決定件数が629件である。請求件数、支給決定件数ともに増加が続いている（第2図）。

第2図 精神疾患に係る労災の請求件数と支給決定件数



2. 業種別にみた請求件数

労災の件数は業種による違いが大きい。

2021年度における脳・心臓疾患に係る労災の請求件数をみると、最も多いのは「運輸業、郵便業」（155件）で、「製造業」（88件）、「建設業」（105件）、「卸売業、小売業」（92件）、「医療、福祉」（83件）も100件前後となっている（第1表）。

第1表 脳・心臓疾患に係る労災の請求件数（2021年度）

業種	請求件数	就業者1万人あたり請求件数
全業種計	753	10.9
農業、林業、漁業、 鉱業、採石業・砂利採取業	15	7.1
製造業	88	8.4
建設業	105	21.7
運輸業、郵便業	155	44.0
卸売業、小売業	92	8.7
金融業、保険業	4	2.4
教育、学習支援業	14	4.0
医療、福祉	83	9.3
情報通信業	27	10.4
宿泊業、飲食サービス業	42	11.3
その他の事業	128	8.4

※請求件数の全業種計の欄はグラフを表示していない。

※就業者1万人あたり請求件数の計算には、総務省統計局の労働力調査（2021年度平均）を用いている。

ただし、業種ごとに就業者数が異なる。労働力調査の就業者数（2021年度平均）をもとに就業者数1万人あたりの請求件数を求めると、全業種計が10.9件であるのに対し、「運輸業，郵便業」は44.0件、「建設業」は21.7件である。それぞれ全業種平均の4倍、2倍であり、請求件数が際立って多い。

同様に2021年度における精神疾患に係る労災の請求件数をみると「医療，福祉」（577件）が他業種を大きく上回る（第2表）。

就業者1万人あたりの請求件数（全業種計は1万人あたり33.9件）をみても「医療，福祉」（64.7件）は全業種計を2倍近く上回る。これ以外では「運輸業，郵便業」（50.9件）も全業種計を上回っている。

第2表 精神疾患に係る労災の請求件数（2021年度）

	請求件数	就業者1万人あたり請求件数
全業種計	2,346	33.9
農業、林業、漁業、 鉱業、採石業・砂利採取業	15	7.1
製造業	352	33.6
建設業	122	25.2
運輸業、郵便業	179	50.9
卸売業、小売業	304	28.7
金融業、保険業	73	44.0
教育、学習支援業	89	25.7
医療、福祉	577	64.7
情報通信業	105	40.5
宿泊業、飲食サービス業	86	23.1
その他の事業	444	29.3

※請求件数の全業種計の欄はグラフを表示していない。

※就業者1万人あたり請求件数の計算には、総務省統計局の労働力調査（2021年度平均）を用いている。

就業者1万人あたりの請求件数は、脳・心臓疾患に係るものは「建設業」「運輸業，郵便業」、精神疾患に係るものは「医療，福祉」「運輸業，郵便業」が多い。いずれも時間外労働時間の上限規制が適用猶予となっている業種、もしくは、適用猶予の職種を含む業種である。2024年4月には上限規制の適用がはじまるが、制度の確実な適用とともに、適切な労働時間管理の徹底が求められている。

2022年度 連合労働条件等の点検に関する調査 (全単組調査)

連合 総合政策推進局 労働条件局

連合は労働条件関係調査として、毎年度、「労働条件調査」「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」を実施している。前者が、連合の主要組合（各構成組織のリーダー的組合）・登録組合（定点観測の対象として各構成組織加盟組合の1割程度）を対象に、労働条件に関する広範囲かつ詳細な実態把握を目的とした調査であるのに対し、後者は、連合の全加盟組合を対象に、調査項目を限定し、とりわけ中小組合の動向を把握することもねらいとした調査で、いずれも民間の組合に限定して調査している。

本号では、連合加盟組合における労働条件を紹介することを目的に「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」の調査報告書から結果を抜粋して掲載する。なお、報告書の全文は連合から発行されている（「労働条件調査」は先月号に掲載）。

本号では以下の網掛のある節を抜粋して掲載している。

目次

第1章 回答組合の状況

1. 組合員数・従業員数
2. 業種
3. 平均年齢・平均勤続年数

第2章 賃金改定状況

1. 賃上げ要求の有無
2. 要求を提出した月
3. 賃上げの妥結の有無
4. 妥結した月
5. 賃金カーブ維持の有無
6. 定期昇給制度の有無
7. 労働組合による個人別賃金実態の把握
8. 定期昇給制度・個人別賃金把握と賃金カーブ維持の関係
9. 賃金表または昇給表の有無
10. 企業内最低賃金協定の有無

第3章 36協定の特別条項付き協定

1. 協定締結の有無
2. 特別延長時間

第4章 労働時間

1. 年間所定内労働時間
2. 有給休暇の初年度付与日数
3. 有給休暇の取得日数
4. 年間時間外労働時間
5. 年間総労働時間
6. 年間所定内労働時間と有給休暇取得日数、時間外労働時間の関係

第5章 新型コロナウイルスによる影響と働き方の変化

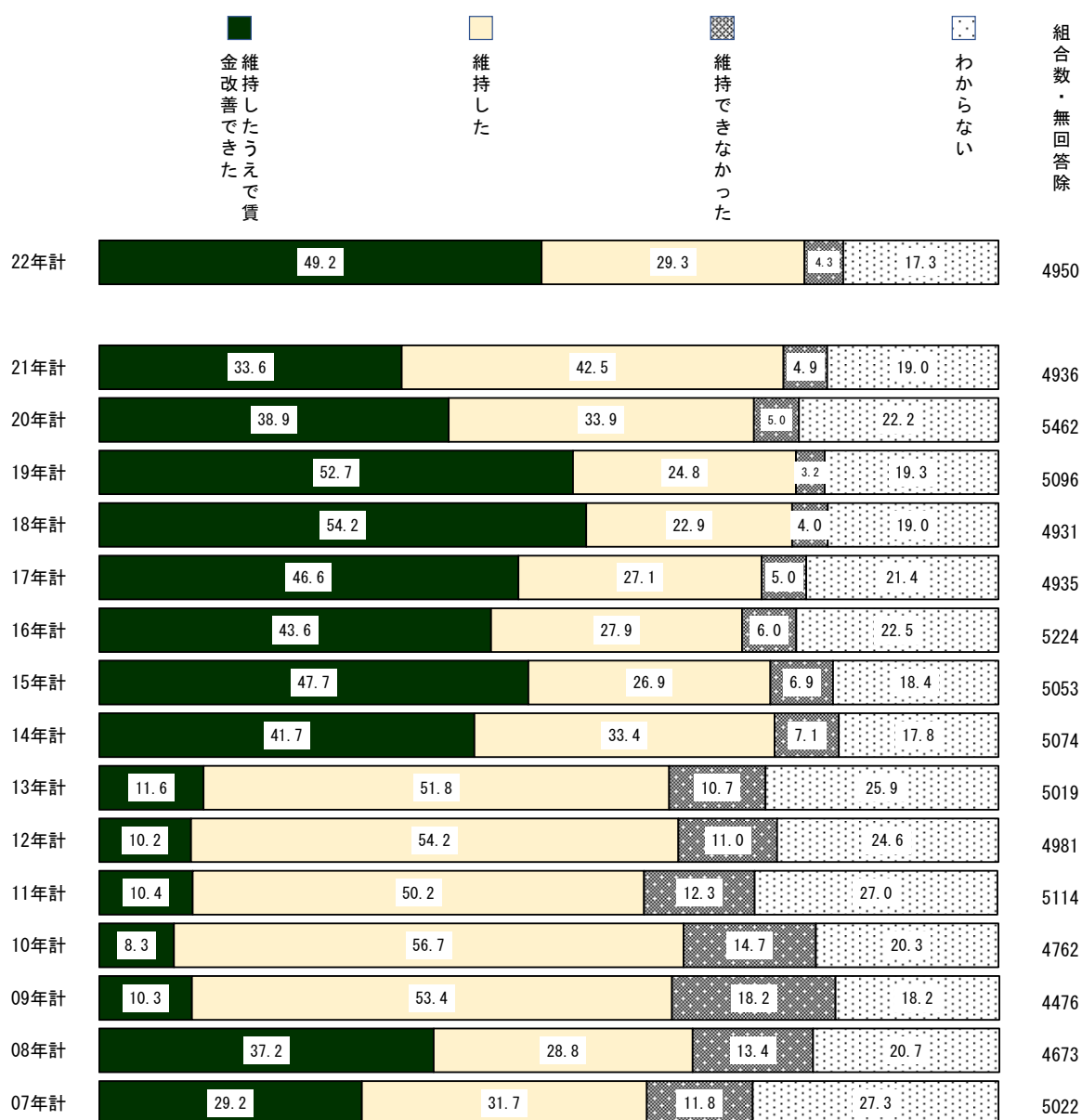
1. 雇用や賃金への影響（過去1年間）
2. 在宅勤務の実施

第2章 賃金改定状況

5. 賃金カーブ維持の有無

賃上げ要求の有無にかかわらず賃金カーブを維持できたかどうかをみると、「維持したうえで賃金改善」は49.2%である(第2-5図)。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まった2020年(38.9%)に落ち込んでいたものの、今回は2021年(33.6%)から16ポイント回復し、感染拡大前の2019年(52.7%)に近い水準まで戻している。他は、賃金カーブを「維持した」が29.3%、「維持できなかった」が4.3%で、「わからない」も17.3%である。なお無回答が1,255組合で全体の20.2%となっている。

第2-5図 賃金カーブの維持の有無



「賃金改善」はすべての規模で増加しているものの、規模による差は依然として大きい。100～299人およびそれを上回る規模での「賃金改善」は5割台であるのに対し、29人以下規模では3割である。29人以下規模では「維持できなかった」が1割あるほか、「わからない」も3割と多い（第2-5表）。

300人未満・業種別にみた「賃金改善」は、商業・流通、情報・出版で6割と多く、交通・運輸は2割、サービス・ホテルは3割弱と少ない。全体的にみると「賃金改善」は感染拡大前の2019年に近い水準まで戻っているが、交通・運輸、サービス・ホテルは2019年の水準とは隔たりがある。また、商業・流通での「賃金改善」も2019年の水準を下回っている。

第2-5表 賃金カーブの維持の有無

		【「維持したうえで賃金改善できた」の比率】														
		改善できたうえで賃金	維持した	維持できなかった	わからない	組合数・無回答除	21年	20年	19年	18年	17年	16年	15年	14年	13年	12年
22年計		49.2	29.3	4.3	17.3	4950	33.6	38.9	52.7	54.2	46.6	43.6	47.7	41.7	11.6	10.2
企業規模別	29人以下	30.0	29.1	12.4	28.5	323	21.7	18.8	27.7	26.5	28.6	20.4	19.9	19.5	7.8	5.1
	30～99人	37.7	33.7	6.3	22.3	1036	28.0	27.3	38.5	38.4	32.7	34.8	36.3	29.8	10.7	8.4
	100～299人	53.2	28.6	4.8	13.5	1463	36.9	40.5	57.4	57.8	50.8	45.6	51.1	45.6	13.7	11.5
	300～999人	54.1	30.7	2.5	12.6	1148	35.6	47.6	63.0	66.7	56.3	53.4	59.1	50.1	13.2	12.3
	1000～2999人	55.6	26.5	1.1	16.9	563	35.5	43.5	61.5	64.8	55.7	54.5	60.1	53.6	10.4	9.4
	3000人以上	56.4	20.4	0.7	22.5	417	37.8	51.5	61.9	63.3	55.6	59.4	59.6	59.3	11.4	12.3
業種別	製造業	53.7	26.5	2.8	17.0	2475	32.8	39.4	53.9	56.0	46.6	42.9	49.9	44.0	10.2	10.4
	商業・流通	51.7	23.9	0.7	23.7	824	42.0	47.3	62.5	63.3	58.1	57.5	64.1	57.7	24.2	14.8
	交通・運輸	25.4	42.9	22.2	9.5	441	15.7	26.1	42.2	42.0	40.0	37.9	32.8	29.3	10.8	9.2
	サービス・ホテル	28.4	51.3	7.8	12.5	232	22.8	32.6	45.7	54.8	45.9	40.7	42.2	33.8	7.9	5.2
	情報・出版	69.6	22.2	1.9	6.3	158	71.6	68.7	67.2	62.9	61.3	66.2	39.2	36.2	2.0	8.5
	その他	48.1	30.1	2.2	19.5	806	32.0	29.8	38.7	38.2	29.7	28.2	27.9	20.3	5.3	4.4
300人未満計		44.9	30.5	6.2	18.4	2822	31.9	33.1	46.4	46.5	40.5	37.4	40.6	35.6	11.3	9.4
業種別	製造業	46.5	27.7	3.9	21.9	1545	29.5	30.9	45.4	45.7	37.5	34.0	40.8	34.7	9.9	9.6
	商業・流通	58.7	30.8	1.1	9.4	445	49.7	52.0	68.3	67.4	66.7	62.9	62.5	57.2	22.5	11.6
	交通・運輸	19.4	38.0	29.5	13.2	258	13.3	19.9	30.2	30.1	25.0	28.3	23.0	23.2	10.8	10.2
	サービス・ホテル	26.8	48.2	10.4	14.6	164	25.2	30.6	45.5	50.4	42.2	39.9	37.5	29.9	4.5	4.7
	情報・出版	62.3	28.3	5.7	3.8	53	66.0	58.5	45.7	38.1	52.2	26.7	14.3	23.5	7.1	11.8
	その他	45.1	28.4	3.4	23.0	348	28.8	28.8	33.5	32.7	27.7	24.3	22.1	22.5	8.2	5.8

※下線数字は「22年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「22年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「22年計」より15ポイント以上多いことを示す

第3章 36協定の特別条項付き協定

2. 特別延長時間

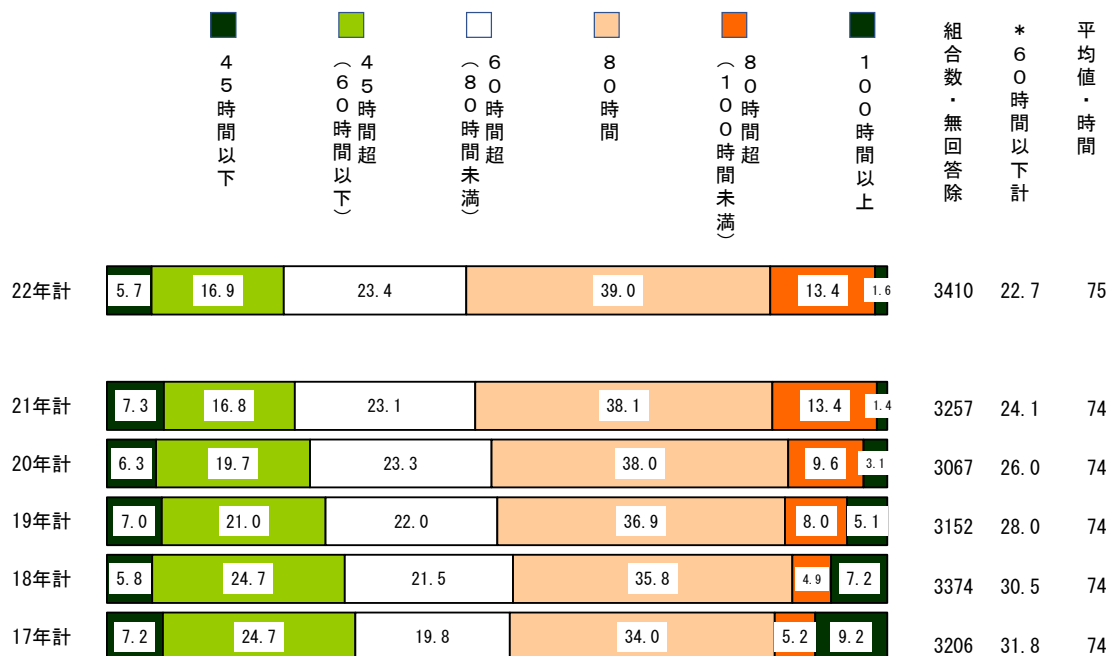
特別条項付き協定を締結している組合での特別延長時間は、複数のケースがある場合、最も適用労働者の多いケースをたずねている。回答にあたっては実数での記入を求めている。

(1) 1か月単位

1か月単位の特別延長時間には3,410組合から回答があった。平均は75時間で、分布をみると80時間(39.0%)に4割が集まっている⁶。法律では“月100時間未満”、“2～6か月平均80時間以内”という2つの基準が設けられている。“月100時間未満”の基準よりも“2～6か月平均”の上限である80時間を基準として協定を締結している組合が多い(第3-2図)。

平均、分布とも昨年とほとんど変わらない。時間外労働の上限が設けられた2019年以前からの推移をみると、法定を超える100時間以上(1.6%)がほとんどみられなくなった一方で、法定の上限を大きく下回る60時間以下(22.7%)も比率を減らしている。協定時間には、引き下げの動き(100時間超からの引き下げ)のみならず、引き上げの動き(60時間以下からの引き上げ)もあり、現在に至っている。

第3-2図 特別延長時間(1か月単位)



⁶ 分布では法定を上回る100時間以上もみられるが、適用猶予・除外の事業・業務があるためと考えられる。

1か月の特別延長時間を規模別にみると、平均はいずれも70時間前後であり、分布をみると80時間が3～4割を占める（第3-2表）。

300人未満・業種別にみても、平均はいずれも70時間台である。

第3-2表 特別延長時間（1か月単位）

	【*60時間以下計の比率】						【平均値・時間】												
	45時間以下	45時間超（60時間以下）	60時間超（80時間未満）	80時間	80時間超（100時間未満）	100時間以上	組合数・無回答除	22年	21年	20年	19年	18年	17年	22年	21年	20年	19年	18年	17年
22年計	5.7	16.9	23.4	39.0	13.4	1.6	3410	22.7	24.1	26.0	28.0	30.5	31.8	74.9	74.2	73.6	73.7	73.5	73.8
企業規模別	29人以下	15.6	20.0	22.2	28.1	12.6	135	35.6	39.4	34.9	37.0	37.3	43.6	69.7	69.0	70.9	72.9	73.7	69.5
	30～99人	7.2	18.4	25.4	33.4	14.6	610	25.6	28.0	32.5	35.4	34.9	37.1	73.7	73.1	71.4	71.5	72.1	71.3
	100～299人	3.4	18.5	22.5	41.6	12.4	1047	22.0	23.2	27.0	28.0	30.6	30.6	75.3	74.1	73.2	73.5	73.8	74.4
	300～999人	5.5	15.9	23.9	39.9	13.6	897	21.4	20.5	20.8	23.8	27.6	28.7	75.2	75.5	75.1	74.5	73.7	74.4
	1000～2999人	6.6	13.3	23.7	38.9	14.5	427	19.9	22.5	23.9	26.3	27.6	29.0	76.1	74.9	74.9	75.0	74.6	75.1
	3000人以上	6.1	15.0	20.7	43.2	12.9	294	21.1	24.4	23.0	25.5	32.5	33.4	75.8	74.3	75.2	75.1	72.6	74.7
業種別	製造業	3.8	15.7	23.0	41.6	14.7	1673	19.5	19.1	22.7	22.5	23.8	25.2	76.0	75.8	75.5	75.5	75.5	75.5
	商業・流通	3.0	30.2	27.9	33.8	4.6	606	33.2	35.1	34.4	38.9	41.8	43.5	70.7	69.8	70.1	70.1	70.4	70.5
	交通・運輸	14.3	8.7	23.8	34.1	18.3	252	23.0	28.4	26.1	30.4	32.1	32.0	74.2	73.0	71.9	71.9	70.8	71.9
	サービス・ホテル	7.8	19.8	24.0	32.3	13.8	167	27.5	28.8	32.9	39.6	39.4	37.9	74.0	73.3	71.4	71.4	71.0	73.0
	情報・出版	3.9	2.6	29.7	51.0	12.3	155	6.5	8.1	7.2	4.7	4.4	4.9	78.9	77.9	80.8	80.8	80.5	84.9
	その他	9.7	13.3	17.7	37.8	17.3	548	23.0	24.7	32.0	38.0	42.4	45.7	75.7	75.1	71.8	71.8	71.9	71.2
	300人未満計	5.6	18.6	23.5	37.8	13.2	1792	24.2	26.1	29.3	30.9	32.4	33.9	74.3	73.4	72.9	72.9	73.3	73.0
業種別	製造業	4.6	17.8	22.6	39.3	14.7	919	22.4	22.0	27.1	27.3	27.6	28.9	75.2	74.7	73.8	73.8	74.4	74.1
	商業・流通	2.4	27.8	24.9	38.3	5.8	381	30.2	32.1	32.9	36.4	39.1	40.0	71.8	71.1	71.4	71.4	72.5	72.1
	交通・運輸	13.5	9.6	24.0	35.6	16.3	104	23.1	32.1	26.8	29.5	34.0	36.0	73.2	70.4	73.1	73.1	70.4	70.8
	サービス・ホテル	4.7	19.8	29.2	29.2	14.2	106	24.5	28.0	37.4	38.3	36.2	30.3	75.0	73.5	72.6	72.6	73.1	77.8
	情報・出版	5.9	3.9	33.3	37.3	17.6	51	9.8	17.6	16.0	13.5	5.3	9.5	78.9	75.2	76.8	76.8	82.4	84.5
	その他	10.6	13.3	19.9	36.7	16.8	226	23.9	25.2	37.3	46.5	45.5	55.0	74.6	74.8	69.0	69.0	70.2	66.1

※下線数字は「22年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「22年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「22年計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 1年単位

1年単位の特別延長時間には3,366組合から回答があった。平均は619時間で、分布をみると540時間超（720時間未満）（33.3%）や720時間（37.3%）が中心である⁷。法律では“年720時間以内”という基準が設けられているが、4割近くの組合が法定の上限時間で締結している（第3-3図）。

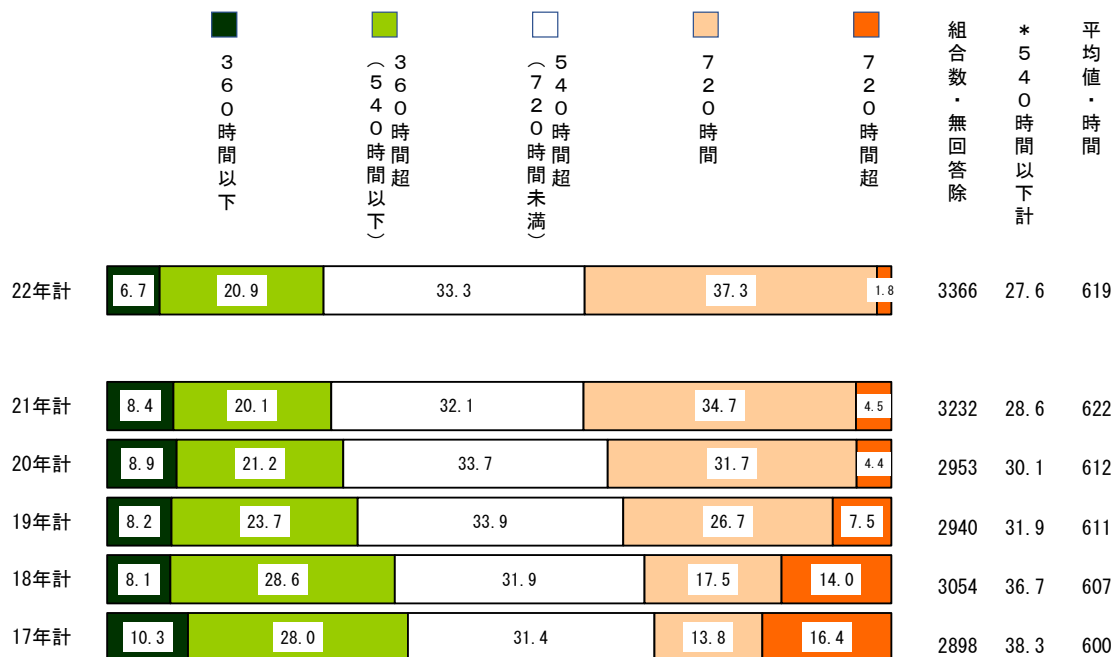
平均は昨年とほとんど変わらないものの、分布をみると720時間超（1.8%）が昨年（4.5%）から減少している。時間外労働の上限が設けられた2019年以前からの推移をみると、法定を上回る720時間超は少なくなっているものの、法定の上限を大きく下回る540時間以下（27.6%）も比率を減らしている。協定時間は月と同様に、引き下げの動き（720時間超からの引き下げ）のみならず、引き上げの動き（540時間以下からの引き上げ）もあり、現在に至っている。

1年の特別延長時間を規模別にみると、平均はいずれも600時間前後で大きな違いはみられない。300人未満・業種別にみても同様である（第3-3表）。

(3) 特別延長時間と年間時間外労働時間

第3-4表は、特別条項付き協定での特別延長時間別に、第4章[4. 年間時間外労働時間]をみている。特別延長時間の協定時間が長い組合ほど、年間時間外労働時間の平均は長い。1年の特別延長時間について720時間超で協定している組合は、そのほとんどが適用猶予・除外の事業・業務と考えられるが、年間時間外労働時間の平均は311時間となっている。

第3-3図 特別延長時間（1年単位）



⁷ 分布では法定を上回る720時間超もみられるが、適用猶予・除外の事業・業務があるためと考えられる。

第3-3表 特別延長時間（1年単位）

						【*540時間以下計の比率】											【平均値・時間】		
	3 6 0 時 間 以 下	3 5 6 4 0 時 間 超 以 下	4 7 4 2 0 時 間 超 未 満	5 7 4 2 0 時 間	6 7 2 0 時 間	組 合 数 ・ 無 回 答 除	2 2 年	2 1 年	2 0 年	1 9 年	1 8 年	1 7 年	2 2 年	2 1 年	2 0 年	1 9 年	1 8 年	1 7 年	
22年計	6.7	20.9	33.3	37.3	1.8	3366	27.6	28.6	30.1	31.9	36.7	38.3	619	622	612	611	607	600	
企業規模別	29人以下	15.4	21.3	25.0	37.5	0.7	136	36.8	42.6	45.9	42.1	44.1	57.1	590	579	557	566	580	531
	30人以上	9.3	23.5	30.1	35.9	1.3	605	32.7	31.2	34.1	38.8	40.7	41.8	604	612	592	593	591	583
	100~299人	4.7	20.2	38.0	35.9	1.3	1032	24.8	26.2	29.1	31.7	39.7	39.1	623	626	613	609	604	602
	300~999人	5.2	20.5	33.9	38.1	2.4	880	25.7	26.4	25.4	28.1	31.7	33.3	627	629	626	622	616	612
	1000~2999人	6.9	20.4	30.2	39.4	3.1	421	27.3	28.2	28.0	27.2	29.9	33.2	627	629	621	628	624	619
	3000人以上	8.6	20.2	30.1	39.4	1.7	292	28.8	32.7	35.5	35.2	41.7	43.6	620	613	616	611	595	593
業種別	製造業	4.1	17.1	34.4	43.8	0.6	1629	21.2	20.2	22.9	24.4	27.2	28.6	638	639	635	635	632	627
	商業・流通	7.5	32.2	40.0	19.8	0.5	602	39.7	41.0	40.7	42.9	56.1	59.0	577	570	571	567	551	539
	交通・運輸	12.9	16.9	23.9	42.0	4.3	255	29.8	31.7	31.5	38.0	36.9	38.4	618	673	618	628	616	617
	サービス・ホテル	8.2	28.7	24.6	36.8	1.8	171	36.8	32.5	37.9	44.6	43.1	45.8	603	614	587	575	592	579
	情報・出版	3.9	16.9	52.6	26.0	0.6	154	20.8	23.1	15.2	14.3	23.6	21.7	623	619	636	640	636	638
	その他	10.1	20.4	24.8	38.7	6.1	545	30.5	33.6	45.8	46.1	48.2	49.1	618	608	575	563	576	573
300人未満計	7.1	21.4	34.3	36.0	1.2	1773	28.4	29.1	32.0	34.5	40.3	41.5	614	618	602	601	599	590	
業種別	製造業	5.1	18.3	31.6	44.5	0.4	898	23.4	22.1	25.9	28.8	31.2	31.2	631	634	625	621	621	618
	商業・流通	6.6	29.7	43.7	19.2	0.8	380	36.3	38.0	38.9	44.2	61.2	63.2	580	575	570	560	550	537
	交通・運輸	13.2	17.9	29.2	33.0	6.6	106	31.1	29.5	34.3	34.7	36.8	39.8	620	682	612	653	623	611
	サービス・ホテル	6.4	27.3	27.3	37.3	1.8	110	33.6	30.3	43.0	45.6	46.0	47.9	611	620	568	570	586	571
	情報・出版	6.0	14.0	54.0	24.0	2.0	50	20.0	28.0	20.4	19.4	16.7	19.0	616	597	611	617	631	632
	その他	11.7	20.2	31.4	34.5	2.2	223	31.8	35.2	45.5	46.3	51.5	54.0	604	597	550	536	554	538

※下線数字は「22年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「22年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「22年計」より15ポイント以上多いことを示す

第3-4表 特別延長時間別にみた年間時間外労働時間（正社員、前年実績・フルタイム組合員）

		3	3	4	5	6	7	8	組 合 数 ・ 無 回 答 除	平 均 値 ・ 時 間
		5 0 時 間 以 下 計	5 時 間 超	0 時 間 超	0 時 間 超	0 時 間 超	0 時 間 超	0 時 間 超		
計		88.1	4.7	3.4	1.5	0.6	0.5	1.2	3310	201
月の特別延長時間別	60時間以下	93.6	2.9	2.2	0.7	0.5	...	0.2	591	159
	60時間超80時間未満	89.2	5.4	3.3	1.0	0.4	0.3	0.4	1604	212
	80時間超100時間未満	87.7	5.0	3.7	1.7	0.7	0.3	1.0	300	224
	100時間以上	65.8	15.8	13.2	2.6	...	2.6	...	38	278
年の特別延長時間別	540時間以下	95.3	2.1	1.6	0.3	0.1	...	0.6	709	158
	540時間超720時間未満	92.3	4.3	1.8	0.8	0.5	...	0.3	883	201
	720時間	83.8	7.3	5.6	1.7	0.6	0.6	0.5	878	235
	720時間超	63.4	12.2	12.2	4.9	2.4	4.9	...	41	311

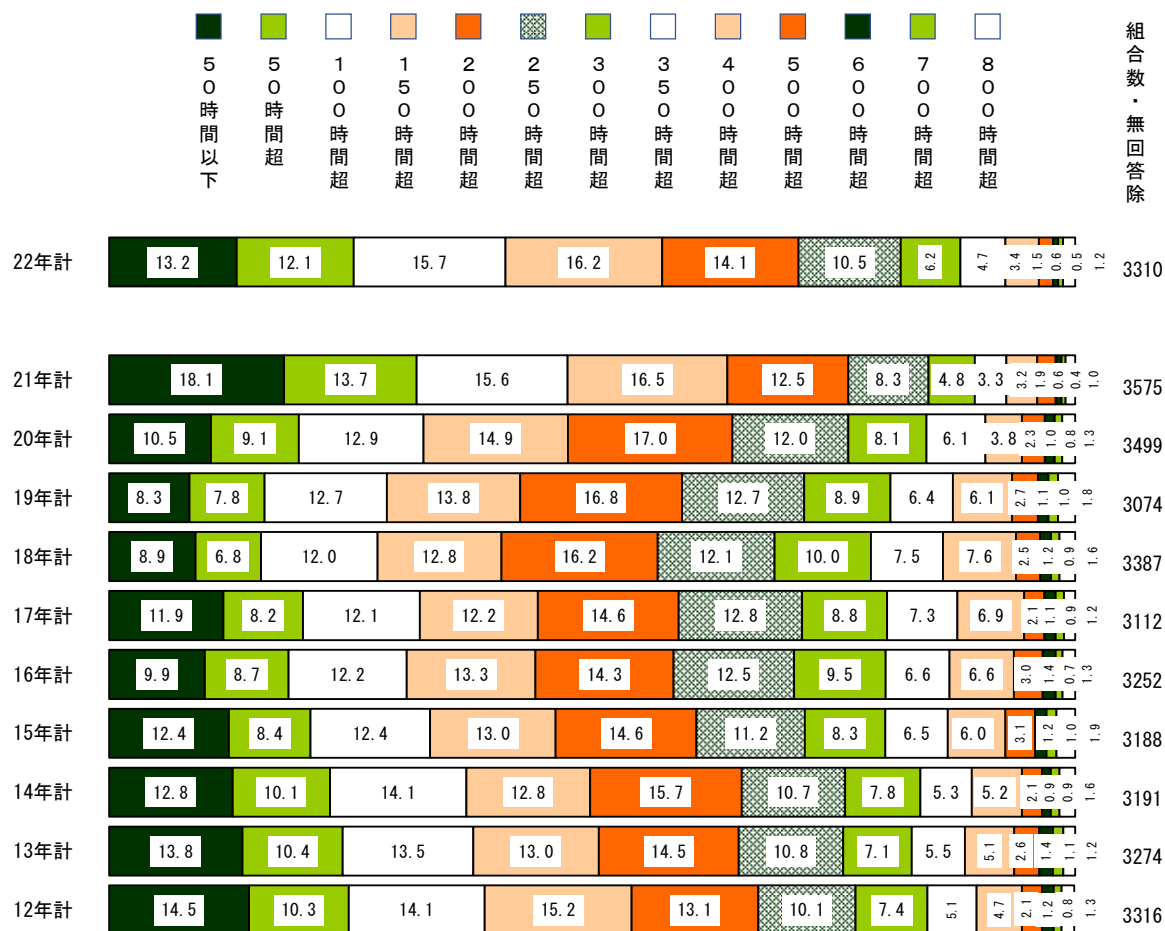
※下線数字は「計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「計」より5ポイント以上多いことを示す

第4章 労働時間

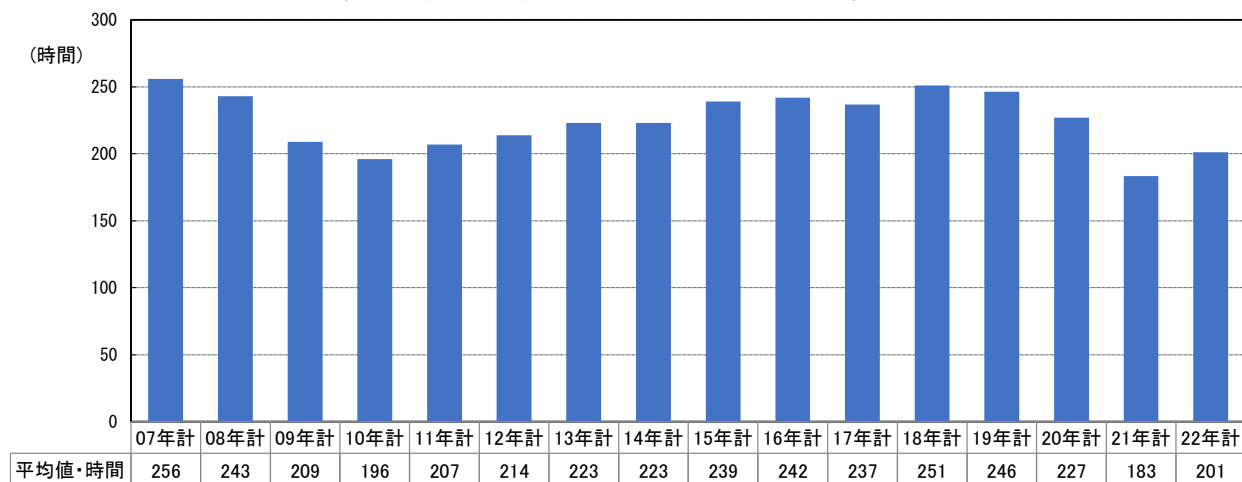
4. 年間時間外労働時間

年間時間外労働時間（前年実績・フルタイム組合員）は400時間以下までで9割となっていて、平均は201時間である（第4-5図、第4-6図）。昨年、つまり2020年実績では、新型コロナウイルスの感染拡大を背景に減少していたが（44時間減）、今回は増加に転じ、18時間増となっている。なお無回答は2,895組合で全体の46.7%となっている。

第4-5図 年間時間外労働時間（正社員、前年実績・フルタイム組合員）



第4-6図 年間時間外労働時間（平均値、正社員、前年実績・フルタイム組合員）



規模別にみると300～999人およびそれを上回る規模での平均は200時間台となっており、それより小さい規模を上回る。〔1.年間所定内労働時間〕は規模が小さいほど長い傾向にあるが、時間外労働時間は逆に規模が大きいほど長い傾向にある（第4-6表）。

300人未満・業種別では交通・運輸（457時間）が長い。回答組合における平均値の分布をみても、通常の36協定の上限時間である360時間を超える400時間超（53.8%）が半数を占める。

第4-6表 年間時間外労働時間（正社員、前年実績・フルタイム組合員）

	5	5	1	1	2	2	3	3	* 4 0 0 0 時間 超計	4	5	6	7	8	組合 数・ 無回 答除	平均 値・ 時間	
	0 時間 以下	0 時間 超	0 時間 超	5 時間 超	0 時間 超	5 時間 超	0 時間 超	5 時間 超		0 時間 超	0 時間 超	0 時間 超	0 時間 超	0 時間 超			
22年計	13.2	12.1	15.7	16.2	14.1	10.5	6.2	4.7	7.2	3.4	1.5	0.6	0.5	1.2	3310	201	
企業規模別	29人以下	29.8	14.3	15.5	<u>7.5</u>	<u>7.5</u>	8.1	3.7	3.7	9.9	6.8	2.5	0.6	161	165
	30～99人	19.6	18.7	17.4	11.3	10.2	6.1	3.5	4.1	9.1	4.0	1.3	0.6	1.1	2.1	627	183
	100～299人	12.1	12.8	17.6	17.7	12.9	9.7	5.5	4.6	7.1	2.9	2.1	0.3	0.4	1.4	995	199
	300～999人	11.4	8.3	15.1	19.5	16.5	11.4	6.8	5.6	5.4	2.8	1.0	0.4	0.4	0.9	822	205
	1000～2999人	8.3	8.3	11.0	16.1	17.6	15.4	9.8	5.4	8.1	3.4	1.0	1.7	0.2	1.7	409	233
	3000人以上	<u>6.4</u>	10.8	13.9	17.6	18.9	14.9	8.8	3.0	5.7	4.1	1.0	0.3	0.3	...	296	211
業種別	製造業	13.9	11.6	14.6	16.2	15.9	12.1	6.7	5.5	3.5	2.4	0.5	0.2	0.2	0.2	1620	189
	商業・流通	12.6	14.9	22.2	24.1	13.5	7.2	2.7	1.4	<u>1.3</u>	1.0	...	0.1	...	0.1	697	156
	交通・運輸	10.9	<u>7.1</u>	<u>7.5</u>	<u>3.3</u>	<u>5.4</u>	7.1	5.9	8.4	44.4	9.6	9.6	5.0	5.4	14.6	239	401
	サービス・ホテル	19.0	20.3	17.7	16.5	<u>7.6</u>	8.9	2.5	1.3	6.3	2.5	3.2	0.6	158	160
	情報・出版	<u>7.0</u>	<u>7.0</u>	12.4	<u>10.9</u>	23.3	17.1	17.8	2.3	2.3	2.3	129	219
	その他	12.7	10.3	14.2	12.5	13.1	10.9	7.7	6.8	11.8	8.3	2.6	0.7	...	0.2	457	219
300人未満計	16.3	15.0	17.3	14.5	11.4	8.3	4.7	4.4	8.1	3.6	1.9	0.4	0.6	1.5	1783	190	
業種別	製造業	19.3	15.5	16.2	12.7	12.0	9.2	5.2	5.3	4.7	3.2	0.8	0.2	0.2	0.2	903	173
	商業・流通	12.1	16.4	23.7	23.4	13.3	7.0	2.7	1.0	<u>0.5</u>	0.5	414	150
	交通・運輸	<u>5.1</u>	<u>6.0</u>	<u>10.3</u>	<u>2.6</u>	<u>3.4</u>	6.0	3.4	9.4	53.8	11.1	12.0	3.4	7.7	19.7	117	457
	サービス・ホテル	19.4	20.4	18.4	14.6	<u>5.8</u>	8.7	1.9	1.0	9.7	3.9	4.9	1.0	103	169
	情報・出版	<u>6.5</u>	13.0	17.4	<u>8.7</u>	21.7	17.4	8.7	4.3	<u>2.2</u>	2.2	46	200
	その他	18.7	11.4	13.0	13.0	10.9	6.2	7.3	6.2	13.5	8.3	3.6	1.0	...	0.5	193	210

※下線数字は「22年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「22年計」より5ポイント以上多いことを示す

規模別にみても時間外労働時間が増加していることは共通している（第4-7表）。

一方、業種別については変化の仕方に違いがみられる。規模を限定しない平均をみると、製造業、商業・流通、交通・運輸は、昨年（2021年実績）に減少していたが、今回は増加に転じている。サービス・ホテルは昨年（2021年実績）に減少し、今回も減少したまま推移している。情報・出版は昨年（2021年実績）に増加していた唯一の業種であるが、今回にかけても緩やかな増加が続いている（第4-7図）。

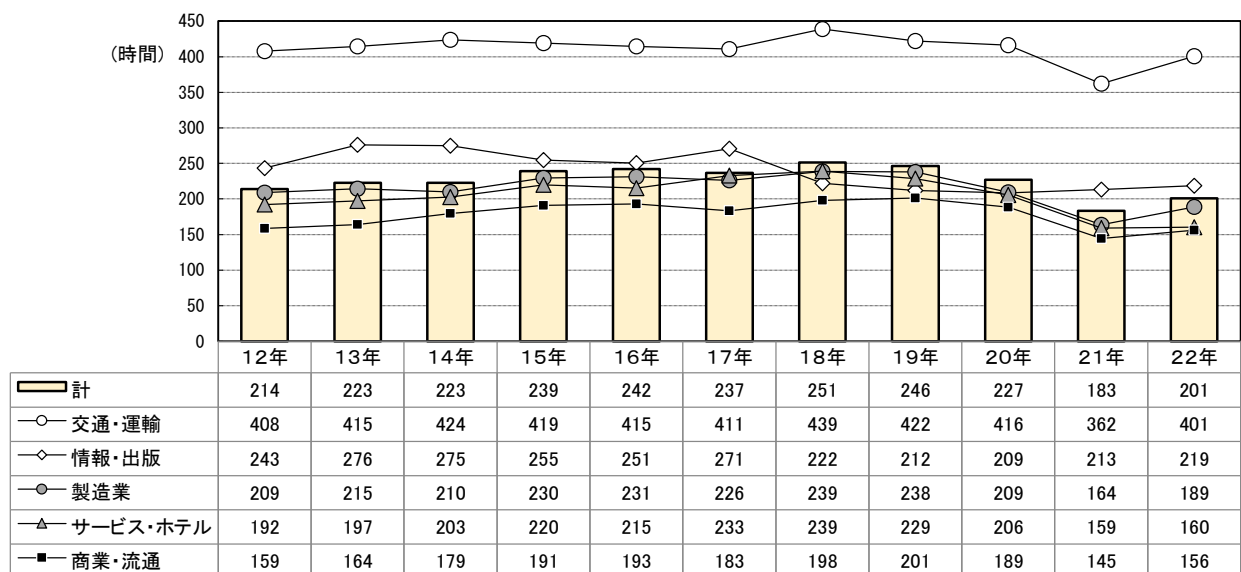
第4-7表 年間時間外労働時間（平均値、正社員、前年実績・フルタイム組合員）

		【平均値・時間】										
		22年	21年	20年	19年	18年	17年	16年	15年	14年	13年	12年
計		201	183	227	246	251	237	242	239	223	223	214
企業規模別	29人以下	165	155	173	179	208	203	250	212	201	185	214
	30~99人	183	173	225	245	248	224	228	246	208	218	216
	100~299人	199	181	228	257	259	237	249	240	227	219	215
	300~999人	205	186	231	245	257	238	235	242	221	238	208
	1000~2999人	233	208	247	260	255	261	259	244	243	243	216
	3000人以上	211	195	226	239	237	253	242	226	232	215	219
業種別	製造業	189	164	209	238	239	226	231	230	210	215	209
	商業・流通	156	145	189	201	198	183	193	191	179	164	159
	交通・運輸	401	362	416	422	439	411	415	419	424	415	408
	サービス・ホテル	160	159	206	229	239	233	215	220	203	197	192
	情報・出版	219	213	209	212	222	271	251	255	275	276	243
	その他	219	211	237	241	257	241	250	244	222	239	242
	300人未満計	190	175	221	245	250	229	242	239	218	214	216
業種別	製造業	173	156	191	222	226	213	219	222	190	199	204
	商業・流通	150	138	184	195	194	173	200	194	183	165	157
	交通・運輸	457	385	440	479	483	441	453	459	462	432	457
	サービス・ホテル	169	173	203	245	253	257	223	217	210	212	201
	情報・出版	200	203	205	215	228	235	245	215	214	246	174
	その他	210	190	223	227	247	229	231	240	216	228	250

※下線数字は「計」より10時間以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「計」より10時間以上多いことを示す

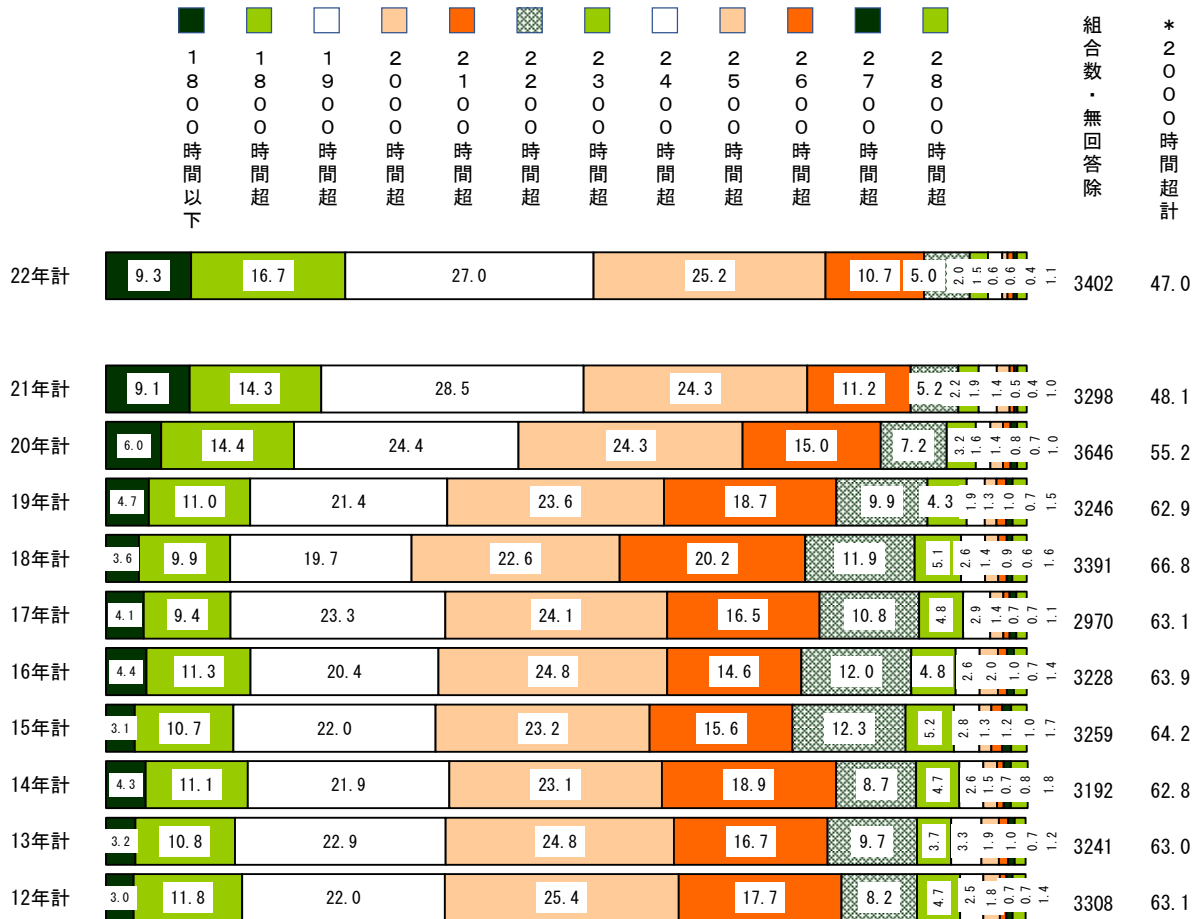
第4-7図 年間時間外労働時間（平均値、正社員、前年実績・フルタイム組合員）



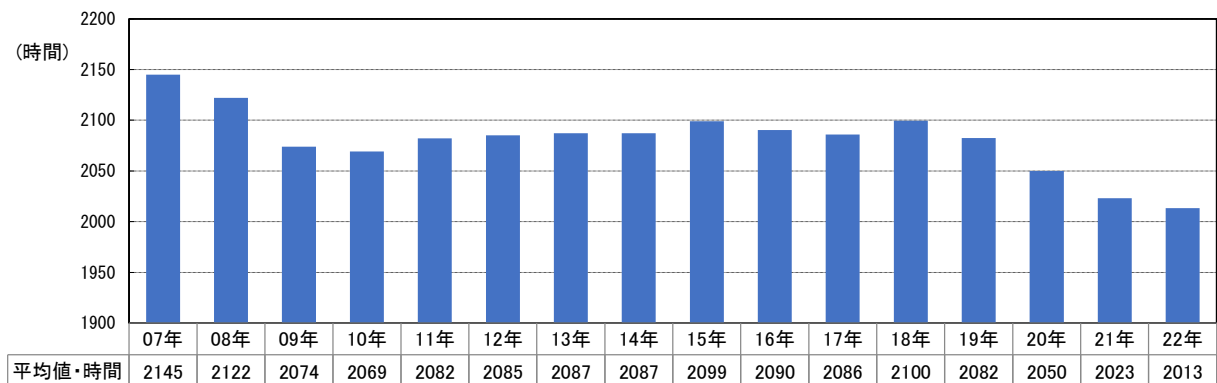
5. 年間総労働時間

年間総労働時間（前年実績・フルタイム組合員）は、1,800 時間超から 2,100 時間以下の間で 8 割が分布している。平均は 2,013 時間である（第 4-8 図、第 4-9 図）。平均は 2018 年（2017 年実績：2,100 時間）をピークに減少が続いているが、今回も昨年（2020 年実績：2,023 時間）から 10 時間減少している。なお無回答が 2,803 組合で全体の 45.2%となっている。

第 4-8 図 年間総労働時間（正社員、前年実績：所定内+時間外-年休取得等・フルタイム組合員）



第 4-9 図 年間総労働時間（平均値、正社員、前年実績・フルタイム組合員）



平均は規模別にみても 2,000 時間前後で大きな違いはみられない。規模が小さいほど所定労働時間が長く、有給休暇の取得日数が短いものの（いずれも総労働時間の引き上げ要因）、一方で、時間外労働時間は短いためである（第 4-8 表）。

300 人未満・業種別では交通・運輸（2,370 時間）が長い。分布をみても 2,000 時間超（84.4%）が 8 割強を占める

第 4-8 表 年間総労働時間（正社員、前年実績・フルタイム組合員）

	1	1	1	*	2	2	2	2	2	2	2	2	2	組合数・無回答除	平均値・時間	
	8	8	9	2	0	1	2	3	4	5	6	7	8			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間			
	以下	超	超	超計	超	超	超	超	超	超	超	超	超			
22年計	9.3	16.7	27.0	47.0	25.2	10.7	5.0	2.0	1.5	0.6	0.6	0.4	1.1	3402	2013	
企業規模別	29人以下	13.0	17.8	23.8	45.4	20.5	8.6	7.0	3.8	4.3	0.5	0.5	185	2011
	30~99人	9.8	18.8	28.0	43.4	22.1	7.1	5.9	2.5	1.8	1.2	0.7	0.9	1.2	675	2016
	100~299人	7.2	15.9	26.6	50.3	27.9	11.9	4.5	1.9	1.5	0.4	0.9	0.2	1.2	1009	2022
	300~999人	9.2	15.9	29.5	45.3	24.8	11.8	3.9	1.9	1.1	0.2	0.2	0.4	1.0	823	2005
	1000~2999人	10.5	17.6	23.5	48.4	24.7	12.5	5.1	1.2	0.7	1.0	1.5	...	1.7	409	2018
	3000人以上	11.0	15.3	25.9	47.8	27.6	10.6	6.0	1.3	1.7	0.3	...	0.3	...	301	1999
業種別	製造業	8.1	17.9	29.8	44.2	23.7	11.9	6.1	1.6	0.4	0.1	0.3	0.1	...	1635	1994
	商業・流通	<u>2.1</u>	<u>8.2</u>	29.4	60.3	42.9	12.4	3.4	1.0	0.3	...	0.1	0.1	0.1	728	2025
	交通・運輸	5.2	<u>6.8</u>	<u>11.6</u>	76.5	<u>15.1</u>	9.2	6.0	6.0	10.8	6.0	6.0	3.6	13.9	251	2295
	サービス・ホテル	26.4	20.2	25.9	<u>27.5</u>	<u>16.6</u>	<u>5.7</u>	1.6	1.0	2.6	193	1928
	情報・出版	16.4	35.9	35.9	<u>11.7</u>	<u>9.4</u>	<u>0.8</u>	0.8	0.8	...	128	1902
	その他	17.9	24.2	<u>19.7</u>	38.2	<u>15.9</u>	9.6	5.2	3.9	2.4	0.9	0.2	458	1976
300人未満計	8.7	17.1	26.8	47.4	25.1	9.8	5.2	2.3	1.9	0.7	0.7	0.4	1.1	1869	2018	
業種別	製造業	8.2	19.0	27.7	45.1	22.9	11.6	7.4	2.3	0.7	...	0.2	0.1	...	922	1999
	商業・流通	<u>0.7</u>	<u>9.5</u>	35.1	54.6	41.5	10.9	2.0	0.2	441	2010
	交通・運輸	<u>3.9</u>	<u>3.1</u>	<u>8.6</u>	84.4	<u>15.6</u>	<u>4.7</u>	6.3	7.8	12.5	7.8	8.6	4.7	16.4	128	2370
	サービス・ホテル	23.9	20.1	25.4	<u>30.6</u>	<u>16.4</u>	7.5	1.5	1.5	3.7	134	1944
	情報・出版	11.1	44.4	31.1	<u>13.3</u>	<u>8.9</u>	...	2.2	2.2	...	45	1918
	その他	21.4	26.0	<u>15.6</u>	<u>37.0</u>	<u>14.1</u>	6.8	5.2	4.7	4.2	1.6	0.5	192	1978

※下線数字は「22年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「22年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「22年計」より15ポイント以上多いことを示す

年間総労働時間の昨年からの変化を規模別にみると、100～299人およびそれを下回る規模では減少しているものの、300～999人およびそれを上回る規模では横ばい、もしくは増加している。動向には規模による相違がみられる（第4-9表）。

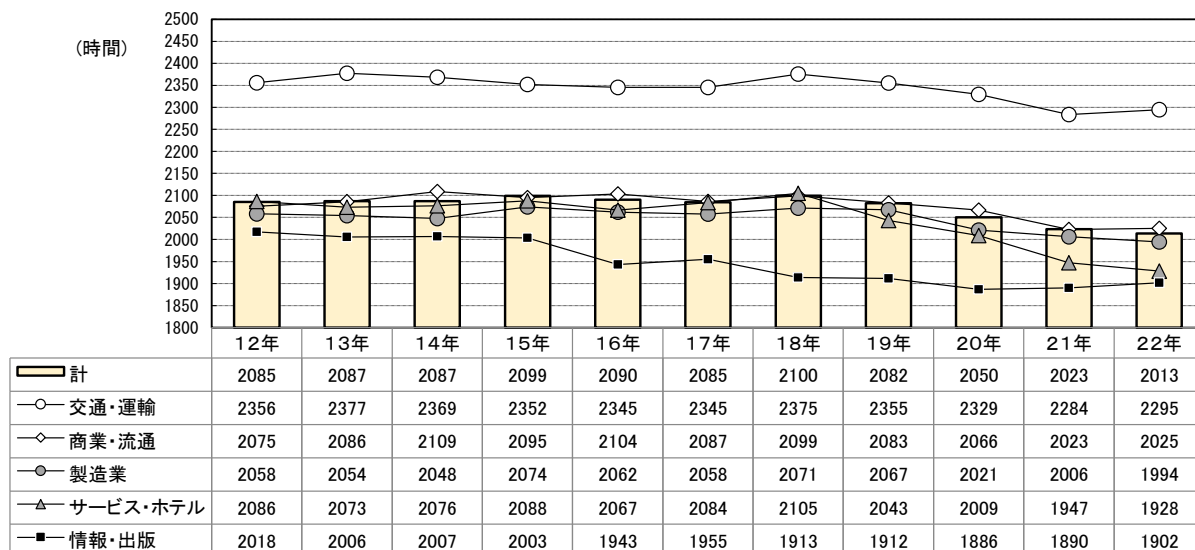
業種別についても変化の仕方に違いがみられる。規模を限定しない平均をみると、全体と同様の変化（2018年以降減少）となっているのは製造業、サービス・ホテルである。交通・運輸は昨年まで減少していたが今回は増加に転じている。商業・流通は昨年まで減少していたが今回は横ばいである。情報・出版は2020年以降、緩やかな増加が続いている（第4-10図）。

第4-9表 年間総労働時間（平均値、正社員、前年実績・フルタイム組合員）

		【平均値・時間】										
		22年	21年	20年	19年	18年	17年	16年	15年	14年	13年	12年
計		2013	2023	2050	2082	2100	2085	2090	2099	2087	2087	2085
企業規模別	29人以下	2011	2025	2023	2031	2082	2066	2120	2076	2055	2053	2116
	30～99人	2016	2051	2071	2101	2113	2106	2103	2121	2099	2099	2106
	100～299人	2022	2034	2062	2104	2127	2103	2113	2113	2110	2100	2101
	300～999人	2005	2007	2041	2070	2091	2073	2065	2093	2071	2090	2067
	1000～2999人	2018	2003	2033	2069	2070	2073	2067	2078	2076	2081	2054
	3000人以上	1999	1996	2027	2051	2058	2043	2061	2067	2061	2046	2046
業種別	製造業	1994	2006	2021	2067	2071	2058	2062	2074	2048	2054	2058
	商業・流通	2025	2023	2066	2083	2099	2087	2104	2095	2109	2086	2075
	交通・運輸	2295	2284	2329	2355	2375	2345	2345	2352	2369	2377	2356
	サービス・ホテル	1928	1947	2009	2043	2105	2084	2067	2088	2076	2073	2086
	情報・出版	1902	1890	1886	1912	1913	1955	1943	2003	2007	2006	2018
	その他	1976	1990	2000	2002	2041	2034	2033	2038	2020	2045	2052
300人未満計	2018	2039	2061	2095	2118	2099	2110	2111	2100	2093	2104	
業種別	製造業	1999	2029	2025	2068	2076	2064	2070	2084	2050	2055	2073
	商業・流通	2010	2007	2050	2070	2091	2083	2107	2077	2106	2079	2071
	交通・運輸	2370	2342	2368	2420	2444	2394	2402	2398	2422	2419	2414
	サービス・ホテル	1944	1957	2022	2051	2133	2123	2096	2099	2102	2101	2115
	情報・出版	1918	1913	1908	1944	1956	1968	1969	2034	1994	2009	2001
	その他	1978	2001	2003	2016	2054	2059	2028	2063	2033	2052	2081

※下線数字は「計」より10時間以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「計」より10時間以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「計」より30時間以上多いことを示す

第4-10図 年間総労働時間（正社員、前年実績：所定内+時間外-年休取得等・フルタイム組合員）



第5回 次代のユニオンリーダー調査 パネルディスカッション (連載第1回)

<パネリスト>

法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科・教授	ふじむら 藤村 博之	ひろゆき
NTT労働組合 中央本部・事務局長	しばた 柴田 謙司	けんじ
連合東京・事務局長	さいとう 斉藤 千秋	ちあき
労働調査協議会・専務理事	おぐら 小倉 義和	よしかず

<コーディネーター>

労働調査協議会・主任調査研究員	ごとう 後藤 嘉代	かよ
-----------------	-----------	----

2022年10月3日、全電通会館において「第25回 労働調査セミナー」を開催した。専務理事の小倉から労調協共同調査「第5回 次代のユニオンリーダー調査」の調査結果報告を行ったのち、パネリストとのディスカッションを行った。当日の講演録について今月号から3回にわけて掲載する（文責は事務局）。

○後藤

コーディネーターを務めさせていただきます、労働調査協議会の主任調査研究員、後藤と申します。今回は、「次代のユニオンリーダー調査」の結果をもとに、組合役員の育成、オンラインによる労働組合活動、女性役員の選出などについてディスカッションをさせていただきたいと思います。本日は、パネリストとして、法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科の藤村博之教授、NTT労働組合中央本部の柴田謙司事務局長、連合東京の斉藤千秋事務局長にお越しいただきました。

前半では、パネリストの方々にご自身の経験なども踏まえてそれぞれお話しいただきます。後半では、テーマごとに当協議会専務理事の小倉から

今回の調査結果についてご紹介させていただき、パネリストの方々とのディスカッションをさせていただきたいと思います。

まず最初に、藤村先生にお願いいたします。



○藤村

法政大学経営大学院の藤村でございます。本日は「次世代ユニオンリーダーをどう育てるか？」というテーマでお話しさせていただきます。

【ユニオンリーダーの高学歴化】

まず最初は、ユニオンリーダーの高学歴化について、何が原因か、どのような問題が生じるかを、お話しさせていただきます。

なぜ組合役員が高学歴化しているかというと、従業員が高学歴化しているからです。労働組合は大体大きな会社を中心に組織されています。今の大企業の採用の状況を見ると、いわゆる製造現場を持っている企業は高卒を雇っていますが、事務・技術系中心の会社は大卒・院卒を採用します。日本の企業別労働組合は従業員の中から組合役員を選びますので、結果として組合役員も高学歴化します。これがユニオンリーダーとしてのキャリアにも大きな影響を与えます。

20歳前後で働き出して65歳まで働くとする、約45年間です。高卒中心の時代は組合役員として定年を迎えるという方もおられましたが、現在では最後まで組合役員であり続ける方はあまり多くありません。専従役員を10年ぐらいやって、また会社へ戻るとい方が大半で、職業生涯のうち労働組合に関わるのは一時期だけです。その辺りが非常に大きく変わってきています。また、役員として活動する年数が短くなったことで、次世代の育成に影響が出ています。

組合役員の高学歴化による問題点は、次の3点です。まず、役員としての技能伝承が弱くなっている。次に、経営側と同じ論理で考えるようになってきている。さらに、組合員から信頼されなくなっている。こういった点を中心にお話ししていきたいと思います。

【組合役員の技能伝承】

労働組合には、先輩の役員から後輩の役員に引き継ぐ、いろいろな活動のノウハウがありますが、

先輩と後輩が重なる期間が短くなると、伝わるものがうまく伝わらなくなってきます。例えば、労使交渉において、経営側がある発言をし、それに対して労働組合としてどのように反応するか。経営側の発言に対して労働組合はちゃんと反論をしていかなければいけません。そうした技能は、経営側との交渉の場面に自分も参加して、先輩がどういう発言をしているかを聞きながら学んでいきます。先輩と後輩が重なる期間が長ければ、そういった機会は何度もあり、技能は伝承されていきます。しかし、重なる年数が短いと、技能の伝承が不十分なまま、次の世代が交渉の中心になるといったこともあります。

やはり、ある一定期間やらないと伝わらないものがあるように思うのです。しかし、大卒の役員が中心であるというのはもう動かせません。では、どうやって技能伝承をしていくか。その辺り、これまでとは少し違う仕組みを入れていかなければいけないのではないかと思います。

関西生産性本部がユニオンイノベーションという活動を25年ほど続けています。例えば、活動を整理して、次の世代に受け継ぐための統一された文書を作るといった取り組みもありました。こういったイノベーションをどのように進めていくのかということが大事だと思います。

【経営側と同じ論理で考えている】

次に、組合役員が経営側と同じ論理で考えている、という点も気になります。大卒の役員の方々を見ていると、数字の議論をしたがるのです。貸借対照表や損益計算書を見ながら、経営側と経営状況についての議論をしたがる。やってはいけないとは言いませんが、そこは勝負のポイントではないと思うのです。なにせ相手側はそれで給料をもらっているわけですから、そこでどんなに頑張っても、労働組合側の影響力を発揮できる部分は限られています。

現場でこんなことが起こっている、あるいは、第一線で働いている人たちは日々こういう思いで

仕事をしている。経営側が知らないけれども労働組合が知っている情報は、そこだと思うのです。それをもって、会社側と話し合いをしてはどうでしょうか。

会社側がある制度を入れようという提案をしてきたときに、「いやいや、今、現場はこういう状態なのですよ」と。「課題を放置したままで、制度を入れても大丈夫ですか」といった議論が求められているのだと思います。労働組合は経営側とは異なる視点で物事を見て、いろいろな意見を言うという部分が大事だと思うのですが、どうもそこが弱くなっているような感じがします。

例えば、この間、経営側から人件費負担が大変だと言われて、労働組合の役員たちもそれに理解を示し、賃金を上げることを我慢してきました。その結果、賃金が上がらない状況になり、平均賃金では韓国に追い抜かれるという状況になっています。こういう対応の仕方が経営側にコストで競争できるという錯覚を起こさせ、それが結果として、日本企業の競争力を落としてしまったのではないかと思います。

賃金を比べてみると、アメリカもEUも着実に上がっています。日本だけ上がっていません。もしコストで競争するというのであれば、日本の企業が一人勝ちになるはずですが、でも、アメリカの会社もEUの会社もちゃんと国際市場で競争ができてきているということは、コスト以外の部分を競争力として持っている。そういうところが日本の企業では弱い。だから、日本の会社は元気がないと言われてしまうのです。

特に上場企業は株主からの圧力が非常に強くなっていて、取りあえず目の前の利益を出すという思考が強くなっています。でも、労働組合は5年後、10年後、自分たちの会社はどうやっていくのかという視点で経営側にいろいろな議論を投げかけていくべきだと思います。

春の交渉で、労働組合側が要求を出します。経営側から、「要求の根拠は何だ」と聞かれます。

そのとき、多くの労働組合は会社と同じような論理で考えている。つまり、売上げの動向とか、利益の動向とか、そういうものを前提にして説明をする。しかし、それは必要ないのではないかと思います。

ある企業別組合の三役が、要求の根拠を聞かれたときに、会社と同じように考えるのをやめ、「僕たちは、これだけ頑張っているから、これだけの賃上げが欲しいんです」と言ったそうです。すると、労働組合が会社の論理に乗ってこないのので、会社側はととても困ったそうです。交渉の結果、最終的に会社側から出てきた回答は、組合内部で考えていた水準よりもさらに高かったそうです。

あるいは、別の企業の会社の方から「会社としては、もっと給料を上げてもいいのに、労働組合が要求してこないから上げられない」という話を聞いたこともあります。

組合の方々にお話をするとき、会社の財布は二重底で、皆さんから見えている財布の中身のもう一つ下にも財布がありますということを言います。私の同僚のファイナンス専門の先生にお聞きしたところ、会社の最終決算は1割ぐらいならどうだって動かせるというのです。赤字というのは実は黒字かもしれないし、その逆かもしれない。ですから、組合が会社から出てくる数字だけで同じように考えていたのでは、取るものも取れないと思います。

また、労使の話し合いは協議であって共同決定ではありません。共同決定であれば、組合も一緒に決める責任がありますから、言いたいことも言えなくなります。労使協議というのは、あくまでも労働組合側、あるいは働く側の意見をぶつけることです。それをとことんやった上で、どうするかを最終的に決めるのは経営側なのです。

[組合員の信頼]

今回のユニオンリーダー調査では、組合役員は組合員から信頼されている、と考えているという結果が出ていました。でも、組合員に聞くとどう

でしょうか。組合のリーダーたちは自分たちの声をしっかりと経営側に届けてくれていると思うているかどうか。こうしたところがとても大事だと思っています。

先日、ある組合の方に「春の取り組みで賃金が2.3%上がりましたが、今の物価上昇は3%を超える水準で、実質賃金はマイナスです。秋にもう一回、実質賃金下がっているから賃上げしてくれという交渉を経営側に申し入れてもいいのではないですか」と話しました。そうすると、その方は、「日本の労使関係では、それはちょっと難しいかもしれませんね」とおっしゃったのです。でも、昔はそういうことをやっていたのです。経済状況がいろいろ変動するときには、4月に決めたことを1年間ずっと通せるとは限りません。

組合役員の皆さんもご経験があると思うのですが、経営状況が悪くなると、経営側から「ボーナスについて、もう一度話し合いをしたい」という申し入れがありますよね。そうであれば、逆に労働組合から、今のこの物価上昇に対して手当をしてほしいと言い出してもいいのではないのでしょうか。「それを言ったところで多分駄目だろうな」と会社側に言わないでいると、一般の組合員からは労働組合は何もしていないように見えてしまうのです。

例えば、物価上昇に見合った賃上げをするかどうかを決めるのは経営側の仕事です。取りあえずは労働組合からボールを投げて、その投げたボールを経営側がどう受け止めるかは経営の問題です。ボールさえ投げないという状況だと、一般の組合員からは一体何をやっているのだと見られてしまうのではないですかと、組合の方にはそんなことを申し上げています。

それから、組合役員を降りて会社に戻ったときにどう思われるか。これも気になります。組合役員のときに相当やんちゃなことをがんがんやったあとに会社に戻ると、「おまえ、あのとき、あんなことを言ったよな」というようにして、ひょっ

としたら、職場に戻った後に不利な扱いをされるのではないかと考えてしまうと、矛先が鈍ります。実は、これは経営側の度量が小さくなっていることも関係していると思います。

労働組合の役員というのは役割ですから、その役割を担っているときには目いっぱいやる。それだけやって、手ごわい相手だと経営側から見られたときに、経営に戻ってくれば、よくやったと。その役割をちゃんと果たして、おまえはすごい、だから、経営の中でもちゃんとしたポストに就いてもらおうと。経営側にはこれぐらいの度量が必要なのですが、最近はどうなのだろうなと思うこともあります。

特にユニオンリーダーの育成というところを中心に私の考えをお話いたしました。この後、もう少し広げて議論していきたいと思います。

○後藤

藤村先生、ありがとうございます。後半のパネルディスカッションで重要となる視点をご提示いただきました。

では、続きまして、柴田さんと斉藤さんから、ご自身の紹介とともに、組合役員の育成などについて、普段お感じになられていることをお話いただければと思います。

○柴田

NTT労働組合中央本部、事務局長の柴田と申します。よろしく申し上げます。

まず、自己紹介をさせていただきます。出身は石川県金沢市で、1992年にNTTに入社しました。ちょうどバブルが崩壊した時期でした。当時は、北陸の福井で法人営業をやってまして、3年経過するタイミングで、東京の本社に転勤になりました。当時は、本社勤務して、また地元に戻って、というようなキャリアルートがありました。ですから、東京で頑張ったら何年か後にまた北陸に戻れるだろうと思っていたわけですが、1年ぐらい

経ったときに上司から電話があり、組合役員をやってみないか、という唐突な一言から、人生が全て変わってしまいました。

1996年に全電通（全国電気通信労働組合、NTT労働組合の前身）の本社支部で組合の仕事をスタートさせました。ちょうどその頃、NTTが分割されるという話が浮上しました。社員がどこに配置されるかという問題と直接的に関わります。これをめぐっては相当な議論になりました。同時に、当時はNTTの通信料が高いとの論調もあり、それに対して競争政策や、社員の賃金制度を少しでも成果型にしていくといった議論の真ただ中でした。私は責任のある立場ではありませんでしたが、労使間の様々なやり取りや、組合員への情報の伝達など、組合の役割や意義を少し感じるようになりました。その後、会社の分割に伴って全国電気通信労働組合からNTT労働組合に名称が変更され、同時に本社支部も解散することになりました。その際、新たな労働組合の仕事のフィールドを東日本本部に移し、その2年後に中央本部に行くことになりました。中央本部は全員が専従役員ですので、そこで企業人としての退路を断ち、今日までやってきました。当時は、中央本部に若い血を入れようという組織の方針もあったかと思いますが、引っ張っていただいた先輩、送り出されていた出元には感謝しかありません。ただ、若いからとはいえ、それに甘えることなくやっていかないと、すぐ首を切られるという覚悟でやらせていただきました。

ユニオンリーダー調査の「最も有効な人材育成方法」をみると、自分の経験とすごく合致しています。まず、第1位は「三役や先輩役員との意見交換や議論」、次に、「一般組合員との定期的な対話」、「労使協議・交渉への出席や発言」が続いています。こういうことを全て初期の段階で経験できたというのは、自分にとってよかったなと思っています。若い人にもそういった経験をさせたいという気持ちを持ってこれまでやってきましたが、

そうはならなかったこともたくさんあるので、なかなか難しいところです。

今回、NTT労組版のユニオンリーダー調査結果報告書というのを作らせていただきました。NTT労組の組合役員の育成ということですので、それについても少しコメントさせていただきます。

NTT労組の場合、どちらかというと職場と近い分会の執行委員が調査対象に多く含まれています。当然、時間的に制約がありますし、上部の役員と議論する時間が少ないです。そういったところで、育成の実感が薄いという結果が出ています。分会の執行委員が自分たちの成長を感じられないことが、組合活動に魅力を感じない、役員になりたくないといったことに繋がっているような気がしますし、そういう状況が少し高まっている感じはします。

そのことと並行して、[組合活動を続ける中で感じる悩みや不満]の上位3つ、これもほぼ共同調査の結果と一緒ですが、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」、「仕事が忙しくて組合業務ができない」、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」があげられています。NTTグループでは専門性重視の処遇体系の導入が始まりますので、これからは“会社の求める専門性が高まらない”という不安が、組合役員になろうとする人たちの悩みになるのではないかと考えています。ですから、労働組合として、組合役員をやってくださる方々に何ができるのかということを考えなければいけないと思っています。こうした状況の中で、労働組合では、人材育成やなり手不足の問題について組織改革検討委員会を立ち上げて議論している最中です。また、NTT労組の場合、社員を組合役員として送り込んで会社のしかるべきポストに戻すというキャリアパスは、実際にはほとんどありません。そういう中で皆さん役員をやっているということを付言しておきます。

また、NTT労組には人材育成体系があります。三役にはリーダーズセミナー、次の世代の方々に

対してはプロフェッショナルコース、新しく役員になる方には新任役員研修などがあるのですが、財政面などいろいろな課題があり、昔と比べると研修の期間は短くなりました。全電通の頃は1週間、2週間といった研修があり、その中では、法律、労使関係、財務など専門家に来ていただいたり、レポートもありました。しかし、今は1日で終わるものや、3日間のメニューを2回に分けて実施するなどといった形になっています。

昔は研修施設もあり、専任講師もいる潤沢な組織でしたが、今は身の丈でやるしかなくなっています。今、議論の途中ですが、やはり役員の研修をもうちょっと分厚めにしないと、後々ボディーブローのように効いてきて、組合が弱くなってしまふことを危惧します。

ただし、研修だけやればいいという話ではありません。1つ目にマネジメントやリーダーシップを理論的に考える、2つ目には法律や財務といった実務を身につける、そして3つ目は、やはり先輩やチームが重要です。チームとして、その人を活かすことがちゃんとコミットされているかが大事です。こうしたいろいろな要素が組み合わさることで人は育つのだと思います。あとは本人の自己研鑽や意欲が重ならないと難しいとは思いますが、少なくとも本人以外の部分の環境をちゃんとつくらないといけないというのは非常に強く思うところです。

○斉藤

皆さん、こんにちは。連合東京の事務局長、斉藤と申します。

私はバブル真っ最中に大学を卒業して日立製作所に総合職で入社し、全国営業としてN T Tの営業本部を担当することになりました。柴田さんからもありましたけれども、1998年にN T Tが分社化することになりました。西日本に初めて日立の中で営業本部を立ち上げるといふことで、精鋭を西日本の営業本部に連れて行くということが職場

でうわさになっていました。そこで私も「西日本営業本部に行きたいです」と言ったところ、女は連れて行かないと言われました。「それは男女差別だ」と飲み会の席で副本部長に向かって、今の話は撤回してほしいと言ったところ、翌日に課長から呼び出され、組合に行けと言われました。実は、私が文句を言った副本部長は、日立労組本社支部の委員長OBでした。後に知ったことですが、執行委員の選挙公示締切り直前に候補者がドタキャンし執行部が困っているところで、誰か職場に元気な人はいないかとOBの間で話になっていたときに、私が文句を言ってしまったようです。2年間ということ、西日本にも連れて行ってもらえないしと思い、1998年に役員を引き受けることになりました。

日立労組にはそれまで女性の執行委員がいませんでしたが、私ともう一人、今、日立労組の委員長をやっております半沢さんの2人が初めて支部の執行委員になり、日立労組の女性組合役員の歴史のスタートになりました。

日立労組の中央執行委員を4年やった後、2004年に電機連合の専門部長になったのが労調協さんとの出会いでした。電機連合が産別の運動を進めるには、調査に基づくデータが必要です。それは経営の数値のデータではなく、組合員の職場の声をデータ化したものです。私たちは会社と闘っていかなければいけないので、生活実態調査や今回のユニオンリーダー調査なども含め、いろいろなアンケートをやっていくことが経営と話し合うためのベースになります。産別で最初に担当になったのが労働調査部で、産別運動の入り口としてはすごくよかったなと思います。その後、一旦日立労組本部に戻り、2014年に日立労組本社支部の執行委員長になりました。それから電機連合の東京地協の議長になったのがきっかけで、今は連合東京の事務局長になっています。

女性の役員が少ない労働組合の世界に飛び込んできて、女性だってできるんだぞ、負けれない

ぞと、常に自分の中にファイティングスピリットを持ちながら、今も労働組合の女性リーダーとして、組合の役員をやっています。会社に入ってから、女性だからできないとか、女性にはできないと言われる悔しさを感じていたので、組合の役員になって、そういう会社の中、社会の中を変えていけたらと思っています。

連合には47都道府県に地方連合会があります。連合の本部は2021年10月から芳野会長になりましたが、地方連合会で女性が会長をやっているのは奈良と宮崎、事務局長では東京のほかは愛知と宮崎だけという状況で、その辺りの課題などについても、お話ができればいいなと思っています。

あと一言。組合役員の育成で、私自身も育成されていながら、2014年に本社支部の執行委員長になったあたりからは、活動しながら「後輩の育

成」という視点を持ちました。日立労組本社支部の執行委員は2年で職場に戻るというのが基本になっています。執行委員には、この2年間で職場では経験できないことをさせようという意気込みで、何でもかんでも、「いい経験だからやってみな」と言っています。その最たるものが政治でした。それまで日立の本社支部では政治には消極的でしたが、労働組合の活動に政治は避けられませんでした。それをやらずして、労使協議で経営と偉そうなことを言っているのは、組合の役員としては、半分しかその役割を果たしていないと思っています。そこで、本社支部の中で政治のネジを入れ込み、政治に対する知識や、アンテナを高めることを植え付けました。

(第2回に続く)

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	2022年3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
3月号	ITエンジニアの労働と課題	4月号	純粹持株会社における労使関係
4月号	コロナ禍における情宣活動	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
5月号	非正規雇用をめぐる課題	6月号	労働教育の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	7月号	ジョブ型を考える
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
9月号	最低賃金の意義を考える	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
10月号	労働相談活動の現状と課題	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題		

古屋 星斗著『ゆるい職場 — 若者の不安の知られざる理由』

中公新書ラクレ (2022年)

若者はなぜ会社を辞めるのか。

若者の早期離職率（入社3年以内に離職する割合）の高さは以前から指摘されていることではあるが、現在の若者が置かれている状況は昔とは大きく異なっている。いや、数年前と比べてさえ、その変化は非常に大きく、問題の様相が以前とは全く違っていることを本書から教えられた。

2015年、若者雇用促進法が施行され、募集時に自社の残業時間や年休取得状況など幅広い情報提供が企業に義務づけられた。その後、「働き方改革関連法」による労働時間の上限規制導入（2019年）やパワハラ防止法施行（2020年）などが続く。著者が「職場運営法改革」と総称するこれらの法改正により、新入社員をはじめとする若者にとって、かつてに比べて労働時間が短く、厳しい叱責や理不尽な扱いを受けることの少ない職場環境が出現した。それが、書名でもある「ゆるい職場」である。

全般的に職場環境が改善され、また、情報開示を通じてより良好な労働環境を選択することが可能になったにもかかわらず、若者の早期離職率は低下を見せていない。大手企業の大卒者に限れば、むしろ上昇傾向を見せている。それはなぜか。

ゆるい職場への移行によって、以前のような若手に高負荷を課す育成が難しくなった。その結果、若者がキャリアへの「不安」を抱くようになり、転職を志向することになる。著者の言葉で言えば「不満型転職」から「不安型転職」への変化が起こっている。

変化は職場だけでなく、若者の在りようも変わってきた。学生時代の活動の幅が広がり、社会的経験という意味で「白紙」でない新入社員が増え、個人間の社会的経験量の差異が拡大した。多様性の拡大は育成の困難を招く。入社前の社会的経験が多い若手社員は自律的な行動姿勢があり、入社後の成長も早いが離職率も高い。他方、社会的経験の乏しい層にとって「ゆるい職場」は快適ではあっても、以前に比べて成長速度は低下せざるを得ない。

社会的経験が多く社外活動にも積極的な若手社員は、外の世界を知っているため却って自社への評価が高く、自律的な成長階段を登って転職を選ぶ割合が高い。こうした層を会社に囲い込むことには、著者は否定的である。むしろ、会社と社員との関係を変えていくことを提唱する。転職に代わる新たなキャリアチェンジ方法として著者が名付ける「コミットメントシフト」は、コミットメントの段階的な移行（移行先の実態を把握した結果、原職に戻るという選択もありうる）や、コミットメント割合を変化させながら原職に関わり続ける形など、多様なキャリアシフトを可能にする。退職した後も、元の職場とゆるやかな関係を保つことを可能にする「ハイパー・メンバーシップ型」の企業こそ、ゆるい職場の時代に強味を発揮するのではないかと述べる。

ゆるい職場での若手育成に横たわる難問について、著者が示す「横の関係で育てる」、「社内に外側を作る」といった解決策はいずれも示唆に富んでいる。本書は、豊富な調査データと、100名以上に及ぶ若者へのインタビューに基づき、大手企業を中心に進む職場と若者の変化を説得力をもって描き出している。さらには、職場と若者の変化から生ずるさまざまな難問について、具体的な解決策や対処のヒントを提示し、日本の企業社会の進むべき方向を照らし出そうとする。

若手育成にしても、会社と社員の関係性にしても、長年続いてきたものを一夜にして変えるのは難しい。しかし、本書に描かれる近年の職場の変化を思うと、取り組み方次第で案外短期間に変わるかも知れない、と思わせられた。（湯浅 論）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>