過重労働の根絶を

我が国では、古くはオイルショック、最近では、サブプライムローン、円高など度重なる厳しい不況があり、これら厳しい不況下で、効率化がどんどん進められてきました。

それでないと企業として生き延びられないという、強い危機感の下で、非常に努力して効率化が進められました。

効率化が進められる中、人事・総務などの間接部門を含め、あらゆる部門の人員の削減等が進められました。

結果として、現在仕事の負荷、精神的な負荷が非常に大きくなりました。

一人当たりの仕事量はもとより、一つ一つの中味も複雑困難となっておりますので、仕事の密度が非常に高くなってきております。

一方、健康診断の結果から、現在、労働者の健康状態は年々悪くなっており、特に名古屋北署管内では、有所見率が全国平均、愛知県平均よりかなり高く、平成21年は55・5％と非常に高く、内容も、血中脂質、肝機能、血圧、心電図といった項目です。

こうした状況を考えますと、長時間労働というのは、身体、精神的に負荷をかけることは周知の通りですから、長時間労働に対する管理を一層進める必要があります。

しかしながら、「労働時間の適正把握」自体がなかなか進んでおらず、昨年、多くの会社でこれに起因する長時間労働・残業手当の違反を指導いたしました。

当然、労働時間を適正に把握しなければ労働基準法の労働時間法令を守ることはできません。

というよりも、労働時間を把握していないこと自体が、使用者が労働基準法上の労働時間法令を守る意識がないと解釈されても仕方ありません。

労働基準法の中の基本条文である労働時間法令を、頭から守ろうとしないのは、私どもからすれば極めて悪質な使用者と考えざるを得ません。

賃金不払残業は、単に残業手当を支払わないという以上に問題です。

残業は割増となっていますが、それは法律の趣旨で、割増で支払う、つまり、経済的負荷をかけることによって、残業を抑制していますが、支払わなくては、いくら過労死につながるような長時間となっても、人件費といった経済的付加がないため、抑制につながりません。

だから、とんでもない長時間が出てきます。

正確な時間管理は法律を守ることの前提です。

正確な時間管理として、ＩＣカード、ＩＤカードなどによる管理がなぜ出来ないかを、是非、再度考えていただきたいです。

また、人事・総務が中心となり、時間管理が進んでいるはずなのに、一部の部署で上司の時間法令の意識の低さのため、同じような違反を繰り返す会社も見られます。

基本は、使用者が部長課長等に、労働時間管理とかの労働基準法上に係る一定の権限を与えるとすれば、その方に法令をしっかり把握させる必要があります。

使用者は、使用者に定められた労働基準法を守るために、法令を把握する責務はありますが、それだけに部下に権限を与える場合には、当然、しっかり法令を把握させる責任はあります。

使用者の責任の下で、新たに労働時間管理をする立場になった方に、人事サイドからしっかり法令などを教育するシステムをつくることも必要でないかと考えます。