

コミュニティ・ユニオン全国交流集会の第7分科会(2025.11.30開催) 「長時間労働をなくすには — 労働時間認定の壁を越えるために」報告

コミュニティ・ユニオン全国交流集会の第7分科会「長時間労働をなくすには — 労働時間認定の壁を越えるために」では、依然として深刻な問題となっている長時間労働が原因の精神障害や脳・心臓疾患をめぐり、労災申請の現場で大きな障壁となっている「労働時間の認定」を中心に議論が行われた。下町ユニオン・東京労働安全衛生センター担当者が、労災認定における長時間労働の基準と近年の認定実務の変化を報告。近年、労働時間の調査が従来の「労災課」ではなく「監督課」で行われるケースが増えた結果、労基署が「客観的な記録」に過度に依存し、被災労働者の証言を軽視する傾向が強まっているという。厚生労働省の『労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集』(2021年3月30日発出)は、本来の趣旨を越えて事業主寄りの判断を助長し、「明示の指示があった業務のみを労働時間と認める」といった硬直的な運用を招いている。実際の現場では、上司のLINEでの指示や大量の業務メールがあっても「点の記録」として退けられ、テレワークや在宅勤務では労働の連續性を証明できず、「1分の労働時間も認められない」例すらある。結果として、長時間労働を放置する悪質な企業ほど、労災補償の場面で有利になるという理不尽な構図が続いている。

こうした問題点を象徴する事例として、テレワーク勤務中にうつ病を発症した労災申請が紹介された。請求人はメールやファイルの作成履歴など膨大な業務記録を証拠として提出したが、労基署はほとんどを労働時間として認めず、不支給決定を下した。ところが審査請求の段階では、一部データの連續性を認定した結果、発症前1か月の時間外労働75時間と2週間連続勤務が認められ、最終的に「業務上」と判断された。このケースは、専門的な裏付け資料を丁寧に積み重ねることで権利救済の可能性があるものの、一方で事業主が労働時間把握義務を果たさない構造的問題の深刻さを浮き彫りにしている。

次に関西労働者安全センターの担当者からは、自身の機械メーカー勤務時代の実体験に基づく報告があった。

同社では部門間の労働時間格差が大きく、開発部門では「申告上は月42時間以内」とされていたものの、実際には80~100時間を超えていた。36協定を守るために「夜中まで会社のジムで体を鍛えていたことにする」など、残業時間を帳尻合わせでごまかしていたという。関西労働者安全センターの担当者は、こうした背景には上司が長時間労働を当然視する職場風土、ズさんな勤怠管理、報告や分担の欠如、「怒られたくない」という心理的圧力などがあることを指摘した。その上で、「残業時間が月40時間を超えることを常態化させない労使の共通認識を持つこと」「ごまかしの効かない労働時間管理」「仕事の分担と支え合いの仕組みづくり」「組合がきちんと怒ること」など、現場経験から導かれたいくつかの具体的な改善提案を示した。

その後の質疑応答と今後の課題検討では、次のような論点や課題が挙げられた。精神障害

事案での発症時期の正確な確認が重要であること、労働時間把握義務を果たさない事業主が得をする制度上の問題、SNS や業務メールを労働時間認定の証拠として扱う際の基準の見直し、団体交渉で会社に資料提供や労災申請での証明の協力を求める必要性など。

最後に、関西労働者安全センター担当者からは「長時間労働を防ぐには、管理体制の構築だけでなく、“がんばりすぎない文化”的な形成が必要」との意見が言われた。

分科会に参加して、この課題に関しては今後も各地域のユニオンにおける取り組みや運動を継続し、長時間労働のは正と公正な労働時間認定の実現に向けた歩みを進めていくことが大切であると思われた。