

「残業キャンセル界限」と No More Karoshi !

労働者委員 下町和三

「残業キャンセル界限」なる文化が若者の間に広がっているらしい。私は「定時になったら帰る」という意思の表現と理解している。論争もあるようだが、事業目標を達成する手法の改善や丁寧な対話を深めて残業に頼らない、前向きな意味での「定時退社」があたりまえの働き方を確立できれば素晴らしいことだ。

労働者の祭典メーデーの起源が「8時間労働」を求めたことにあることを思う時、残業、長時間労働を前提にした企業のスタイルや、残業代が生活費に組み込まれている賃金水準と働かせられ方は、もはや時代遅れなのだ。

ワーク・ライフ・バランスや地域活性化のためにも「定時退社」をあたりまえにして、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）のもとに、会社の事業も充実・発展させることが労使の使命だろう。

もし、あなたが企業の採用面接で「残業や休日出勤ができるか」と質問されたらどう感じますか？「残業や休日出勤しないと採用されないのかな」とか「こんな質問をする会社はおかしいぞ」とか。この会社へ就職したいと思いますか？

「連合（日本労働組合総連合会）の就職差別に関する調査 2023」によると、採用試験の面接で「残業や休日出勤ができるかどうか」を質問されたことのある人が40%超いる。

そもそも、採用選考にあたっては、応募者の人権を尊重することと、適性や能力のみを基準として行うことが原則とされていて、適性や能力と関係ないことを採用基準にすると、就職差別につながるおそれがある。

このような質問は、時間外労働を採用の前提にしているともとれ、適性や能力と関係なく、不適切で採用差別にもつながる。

2015年春、大手広告代理店へ大学新卒で入社した女性が、同年12月25日会社の女子寮4階から投身自殺し、翌2016年9月長時間の過重労働が原因として労災認定された。ディーセント・ワークにほど遠い記憶に残る事件だ。

今年10月19日の毎日新聞には、うつ病を発症した、うどんチェーン店の店長だった男性が「休憩と記録された時間も働いていた」とする主張を、国の労働保険審査会が認める裁決を下した。との記事がある。労働時間を休憩時間へ付け替えて、残業時間が法定の月45時間を超えないように調整していたとみられる。ともある。ただ働きと過重労働を強要する労働時間の付け替えは許せない。

「残業キャンセル界限」が提示する問題は深い。 No More Karoshi !