

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2018
春
季号

特集

安倍「働き方改革」と 労働時間規制の課題

長時間労働を助長する安倍「働き方改革」
安倍「働き方改革」とホワイトカラー労働者
女性の働き方とワーク・ライフ・バランス
教職員の長時間・過密労働をどう規制するか
生活から労働時間問題を考える
「ほんものの働き方改革」と労働時間短縮
職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを

森岡孝二
昆 弘見
日野徹子
米田雅幸
斎藤 力
佐々木昭三
岩橋祐治

全国チェーン店時給調査

——地域から時給格差なくす取り組みを

中澤秀一

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序 章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.1
フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団 編

No.2
大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸 著

No.3
公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4
TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著 64頁

No.5
地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 64頁

No.6
最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一 著

No.7
ブラック企業と就活・働く権利
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修 著

No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ 64頁
労働組合の役割ととりくみ
労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：<http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目 次

特集 安倍「働き方改革」と労働時間規制の課題

- 長時間労働を助長する安倍「働き方改革」 森岡孝二 2
- 安倍「働き方改革」とホワイトカラー労働者 昆 弘見 9
- 女性の働き方とワーク・ライフ・バランス
——逆行する安倍流「働き方」改革 日野徹子 15
- 教職員の長時間・過密労働をどう規制するか 米田雅幸 21
- 生活から労働時間問題を考える 斎藤 力 28
- 「ほんものの働き方改革」と労働時間短縮 佐々木昭三 34
- 職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを 岩橋祐治 40

・ 全国チェーン店時給調査

- 地域から時給格差なくす取り組みを 中澤秀一 47

労働戦線NOW

トヨタ労使の非公開回答7つの問題、分配に課題の連合18春闘結果

- 全労連は賃上げ、労働法制、9条改憲阻止で24万スト総行動 青山 悠 58

安倍「働き方改革」と 労働時間規制の課題

長時間労働を助長する 安倍「働き方改革」

森岡 孝二

はじめに

裁量労働制の異常データ問題とそれにつづく森友文書の改ざん問題で、安倍内閣が大揺れに揺れている。新聞各社の最近の世論調査によると、安倍内閣に対する支持率は軒並み大幅に低下。朝日新聞が2018年3月17、18日に行った調査では、内閣支持率は前回の2月調査の44%から31%に急落し、第2次安倍内閣の発足以降で最低となった。世論の変化は安倍内閣が進める「働き方改革」に対する関心にも表れていて、「期待する」は前々回の1月調査の46%から28%に落ち込み、「期待しない」が44%から61%に増加した。

現時点では、安倍内閣は「働き方改革」の看板を下ろしていないが、今後の見通しを語るには、これまでの経緯についてあらかじめ頭に入れておく必要がある。

労働時間制度にかかわる「働き方改革」については、政府・厚生労働省は、2013年度から14年度にかけて労働政策審議会（労働条件分科会）で、①企画業務型裁量労働制の営業職への拡大案と、②「高度プロフェッショナル制度（高プロ制）」の創設案をとりまと

め、2015年4月に両案を国会に上程した。その後、2016年になって、③「時間外労働の上限規制」案が急浮上し、その具体案が後述する「政労使合意」にもとづく「実行計画」を受けて、「働き方改革法案要綱」（2017年9月15日付、労政審答申）として示された。それには「非正規雇用の処遇改善」や「テレワークの推進」などの項目も含まれている。当初の政治日程では、政府は、同年9月下旬召集予定の臨時国会に法案を提出し、2018年4月の施行を目指すことになっていた。

しかし、2017年9月下旬の臨時国会冒頭での政略的な衆院解散で総選挙に突入したために、①の裁量労働制拡大案と②の高プロ制創設案は、2年前に提案されたまま審議に入ることなく廃案になった。とはいえ、これで労働時間制度改革を柱とする「働き方改革」が飛んだわけではない。政府は、いったん廃案になった①②と、新たに持ち出された③を抱き合わせ、他の「働き方改革」の項目も盛り込んだ1括法案として今年1月からの通常国会に上程するだろうと予想されていた。事実、安倍首相は今年1月22日に召集された通常国会の施政方針演説において、「働き方

改革」を最重要課題と位置付け、関連法案の成立を期す方針を表明した。

しかし、さきの①②③で目指されている改革の中身は、過労死防止にも労基法の規制強化にも逆行するものである。それを説明するためにも、現代日本の長時間労働の実態について、過労死問題を中心に概観しておこう。

1 減らない過労死、増え続ける過労自殺

厚生労働省が2017年6月に公表した16年度の「過労死等の労災補償状況」を見ると、死亡に至らなかった事案を含む労災請求件数は、脳・心臓疾患が前年度比30件増の825件（うち死亡261件）、精神障害が前年度比71件増の1586件（うち自殺198件）となっている。

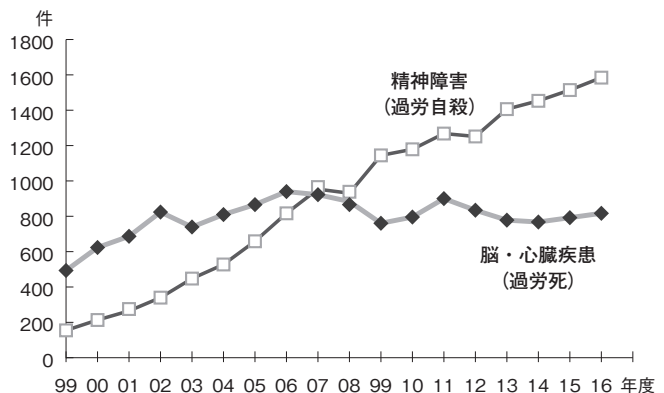
1999年度から2016年度までの長いスパンをとると、脳・心臓疾患の労災請求件数は、2007年度あたりまで概ね増え続け、その後は、増減をともないつつ、高止まりで推移している。精神障害の労災請求件数は、同じ期間におよそ10倍に増え、毎年度のように過去最多を更新し続けている（図1）。

年齢別分布を見ると、過労死に係わる脳・心臓疾患は50歳代から60歳代の中高年に多く、過労自殺は40歳代から30歳代の比較的若い年齢層に多い。近年では、労働環境の悪化や過剰ストレスや職場のハラスメントによるうつ病の多発と関連して、20歳代、さらには

10歳代にも過労自殺が広がっている。（図2）

2016年度の「過労死等の労災補償状況」で注目されるのは、「精神障害の出来事別決定件数及び支給決定の一覧」が公表されたことである。そのなかには、「業務に関連して、違法行為を強制された」とか「達成困難なノルマを課された」とかいう項目もある。わけでも重要だと思われるのは、「対人関係」に関連して、2016年度には「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が173件、「上司とのトラブルがあった」が265件、「同僚とのトラブルがあった」が40件に上ったこ

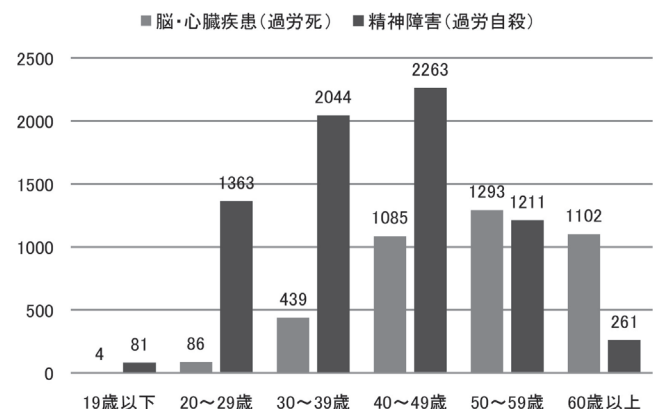
図1 過労死等の労災請求件数の推移



（出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」時系列データ。

（注）死亡事案以外を含む。

図2 年齢別・心臓疾患と精神障害の労災請求件数の分布



（出所）図1に同じ。（注）数字は2012～16年度の労災請求件数。死亡事案以外を含む。

とである。これらの数字は職場において各種のハラスメントが広がっていることを示している。それだけに「若者が健康で充実して働き続けることのできる」職場作りのための政府・厚労省の指導・監督の強化と、労働組合の職場環境の改善に向けた取り組みの強化が望まれる。

業種別に見ると、過労死の労災請求件数が最も多いのは道路貨物運送業である。バス・タクシー等の道路旅客運送業も上位に挙げられている。建設業も道路貨物運送業に迫るほど過労死が多い。過労自殺で労災請求件数が最も多いのは、社会福祉・介護事業である。それに続くのは病院・診療所の医療業務である。介護事業について付言すると、規制緩和（民営化・市場化）の影響もあって、超高齢化にともなう介護需要の急激な増加に職員数の増加が追いつかず、しかも深夜勤務が多く労働条件が劣悪で離職率が非常に高い。そのために、職員の不足が解消されず、過労とストレスによる介護労働者の過労死・過労自殺が多発していると考えられる。

2 解消しない異常な長時間労働

日本の労働時間の長さは、男女計の全労働者の平均労働時間を見るだけではとらえきれない。男女の年間労働時間差は1950年代には100時間前後にとどまっていたが、1960年代以降の女性パートタイム労働者の増加のなかで開差が大きくなり、今世紀に入ってから600時間近く開いている。他方、男性のフルタイム労働者の多くは恒常的に長時間の残業を行っている。5年毎に実施される「社会生活基本調査」によると、男性正規労働者（正規の職員・従業員）の週平均労働時間は、

2011年調査でも2016年調査でも53時間であった。年間に換算すると2750時間を超える。これは「労働力調査」における1950年代後半の労働時間とほとんど変わらない。これから見て、日本の男性フルタイム労働者の長時間労働は、戦後1度たりとも解消することとはなかったと言ってよい。

しかし、これをもってしても日本の過労死職場の突出した長時間労働は説明できない。パート・アルバイトを除く男性労働者は平均1日約10時間、週約50時間働いている。これが平均であっても、1日12時間以上、1週60時間以上働いている者が少なからずいるのが日本の職場である。

厚労省「過労死等の労災補償状況」には、1ヵ月の時間外労働（残業）時間別労災支給決定件数が出ている。2012年度から16年度までの5年度間の累計件数の分布を表1に示した。これを見れば、残業が月100時間を超える事案は、脳・心臓疾患では701件、精神障害では839件ある。残業が月160時間を超える事案にかぎっても、脳・心では120件、精神では261件ある。ちなみに月100時間の残業は、週5日×月4週でならすと、1日平均5時間の残業を意味する。同様にして、160時間以上の残業は、1日平均8時間もの残業をし、実働では少なくとも法定8時間の2倍の16時間労働を行っていることになる。これほどの異常な長時間労働があるのが過労死・過労自殺が跡を絶たない日本の職場である。

日本人がいかに働きすぎであるかを示しているのは年次有給休暇である。オンライン旅行会社として知られるエクスペディアの2016年調査によれば、日本の年休取得率は

表1 1ヵ月の残業時間数別労災支給件数(2012年度～16年度の累計)

1ヵ月の残業時間数の区分	脳・心臓疾患	精神障害
60 時間未満	0	853
60 時間以上～ 80 時間未満	96	115
80 時間以上～ 100 時間未満	538	123
100 時間以上～ 120 時間未満	329	256
120 時間以上～ 140 時間未満	155	193
140 時間以上～ 160 時間未満	97	129
160 時間以上	120	261

(出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」各年版

(注) 死亡事案以外を含む

表2 フルタイム労働時間の国際比較

		2001 年	2006 年	2011 年	2016 年
日 本	男性	50.9	52.5	53.1	53.0
	女性	42.9	44.9	44.1	43.9
アメリカ	男性	43.0	42.9	42.5	40.5
	女性	40.3	40.3	40.2	40.3
イギリス	男性	45.1	43.8	43.6	40.7
	女性	40.2	39.6	39.6	40.0
ドイツ	男性	40.3	40.6	40.9	38.3
	女性	38.6	38.5	38.6	38.2
フランス	男性	39.1	40.1	40.3	38.4
	女性	37.4	37.7	38.2	37.9

(出所) OECD, Average usual weekly hours worked, 2016. 日本は総務省「社会生活基本調査」(各年版)

世界 26 カ国中、最下位に位置している。フランスやスペインでは年間 30 日が付与され、そのほぼ 100% が取得されているが、日本ではせいぜい年間 20 日が付与され、その半分の 10 日が取得されているにすぎない。もっと驚く数字がある。過労死等防止対策推進法(略称・過労死防止法)にもとづく厚生労働省の委託事業で、みずほ情報総研が 2015 年度に行った「過労死等に関する実態把握のための社会面調査」では、年間の年休をゼロ日と回答した労働者が全体の 34.5% を占めていた。ゼロ日の割合は、正社員では 30.3%、非正社員では 45.8% であった。

3 安倍「働き方改革」の危険な中身

現代の日本で労働者が過労死するほどの超長時間労働がまかり通っているのは、労働基準法がザル法になっているからである。同法では使用者は労働者に対して 1 日 8 時間、1 週 40 時間(現行法では 1 週 40 時間が先に規定され、1 日 8 時間はその後書かれている)を超えて労働を命じてはならないことになっている。しかし、使用者は労働者の過半数で組織する労働組合またはそれにかわる過半数代表とのあいだで「36 協定」と呼ばれる労使協定(同法の第 36 条にもとづく時間外・

休日労働協定)を結び、労働基準監督署へ届け出れば、いくら長時間働かせても罰せられることはない。労働時間の法的規制を解除するこの仕組みは、1947年の労基法制定以来、今日まで基本的に変わっていない。

とはいえ、1998年の労働省(原厚生労働省)の大臣告示によって、36協定における労働時間の延長について1週15時間、1か月45時間、1年360時間などの限度時間が設けられた。しかし、これは目安的な指導基準の域を出るものではなく、法的強制力はない。そのうえ「予算・決算業務」「業務の繁忙」「納期の逼迫」「大規模なクレームへの対応」「機械のトラブルへの対応」などの事由を付して、特別条項付き協定を結べば、いまでも先の限度時間を超えて無制限に労働時間を延長できことになっている。しかも、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術・新商品等の研究開発の業務、④厚労省労働基準局長が指定する事業または業務は、いま言った緩やかな指導基準の限度時間でさえ適用除外になっている。

こうした問題をはらんだ現行の労基法に対して財界と政府が打ち出したのが「働き方改革」である。しかし、それは現状の労働時間があまりにも長すぎるのでなんとか規制しようという単純で分かりやすいものではない。

はじめに述べたように安倍内閣が打ち出した「働き方改革」は、労働時間制度に関しては、①「企画業務型裁量労働制の営業職への拡大」、②「高度プロフェッショナル制度の創設」、③「時間外労働の上限規制」の3本柱——私に言わせれば3本の毒矢——からなっていた。

①の裁量労働制の拡大案は、労使で定めた

一定時間を労働時間とみなし、それ以上働いても残業代が支払われない制度を収入の多寡や年齢に無関係に広く営業職に拡大しようとするものである。これは、政府が労働時間は一般の労働者より裁量労働制の労働者のほうが短いなどという、虚偽のデータを前提に提案したことが明らかになり、野党と過労死家族の会などの強い反対で引っ込められた。この問題をめぐる報道では、誤ったデータを提出した厚労省の責任も問われるが、第一に問われるべきは安倍首相の責任である。

2012年12月の総選挙で返り咲いた安倍首相は、2013年1月に財界人を集めて「産業競争力会議」を設置し、厚労大臣も労働代表も労働分野の有識者も入っていないところで、労働時間制度の改革をアベノミクスの成長戦略の柱の一つに位置づけた。そのうえで同年6月に閣議決定した「日本再興戦略」において、企画業務型裁量労働制の拡大をはじめとする労働時間法制的改革について、早急に実態把握のための調査・分析を実施し同年秋から労働政策審議会で検討を開始することを決めた。このような経過から見ると、データ問題のお粗末は、財界の胆いりで決めた裁量労働制の拡大の具体案づくりを首相が厚労省と労政審に押しつけたことから始まっていると言わなければならない。

②の高プロ制は、一定範囲の年収や職務の労働者を労基法の時間規制から外し、「労働時間」という概念も、「残業」という概念もなくして、年間104日の休日を付与する以外は無制限に働かせようとするものである。「定額働かせ放題」法案、あるいは「スーパー裁量労働制」法案と言われている。第一次安倍内閣のときに「残業ただ働き法案」「過労死

促進法案」として世論の総反発を受け、2007年1月に国会提出が見送られたホワイトカラー・エグゼンプション法案の焼き直しにはならない。

現在示されている案では、労働時間時間規制を外されるのは「高度専門業務」で「年収1075万円以上」の労働者に限られるとされている。これなら大半の労働者には関係がない、ということにはならない。厚労省の労災補償状況に関する資料によると、専門的・技術的職業従事者と管理的職業従事者を合わせた高度専門業務従事者は、過労死が多発している。年収が1000万円以上の高賃金労働者は40歳代に多いと考えられる。この所得階層は過労死の多い年齢層とぴったり重なっている。その点で、高プロ制は、業務から見ても年収から見ても、過労死のリスクの高い人々を狙い撃ちにしている過労死促進法である。

③の「時間外労働の上限規制」案は、残業の上限を原則として月45時間・年360時間としたうえで、臨時的な特別の事情がある場合は、単月100時間未満、複数月80時間以内、1年720（別枠の休日労働を含めれば960）時間以内の残業を法律で認めるというものである。この案は、残業の上限設定にいわゆる過労死の労災認定基準——おおむね単月100時間、2～6ヵ月の月平均80時間の残業——を持ち出しているが、厚労省の労災補償データで見ると、前出の表1に示されているように、近年の脳・心臓疾患の労災認定件数の半数強は月100時間未満の残業で起きている。ストレスやハラスメントなどの心理的負荷が大きなリスク要因となる精神疾患の場合は、全体の3割強が月60時間未満の残業でも労

災として認定されている。

現在出ている「上限規制」案が通れば、過労とストレスの程度から見て明らかに過労死・過労自殺であっても、企業側は、残業は単月100時間未満、月平均80時間以内であり、36協定でも法定基準を守っていたと主張するであろう。そうすると、過労死に対する企業責任追及の裁判では、「当社は労基法に定められた限度時間内の働かせ方をしておりました」と言い逃れる口実を企業に与えることになりかねない。

危険はこれだけではない。前出の厚労省委託2015年度「過労死等に関する実態把握のための社会面調査」によれば、特別条項付き36協定の9割は延長の上限を月100時間未満にしている（延長の月平均は78時間）。それだけに、「100時間未満」の上限設定は、特別条項付き36協定を締結している企業の大部分において延長時間の引き上げを誘発する恐れが大きい。

おわりに

政府・厚労省がいう「時間外労働の上限規制」案については、裁量労働制の拡大や高プロ制に批判的な人々のなかにも、不十分ながらも労働時間の規制強化に資するとして肯定的に評価する向きもある。しかし、問題の規制案は、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超える残業の限度については棚上げしている。ということは、1日15時間労働（法定8時間＋法定外7時間）を14日続けさせても残業は98時間で、月100時間未満の上限の範囲内なので違法ではないということである。残業の上限を原則として月45時間、年360時間とすることを法律で定めるという

が、休日労働は別枠で認められているので、週1回の法定休日に月4回、1日あたり9時間労働をさせるだけで、残業時間は45時間+36時間で、80時間を超えてしまう余地がある。しかも、そのうえ、従来の36協定（時間外・休日労働協定）の特別条項が温存され、「臨時的な特別の事情がある場合」は、単月100時間未満、2～6ヵ月の月平均80時間以内、年720時間以内（休日労働を含めれば960時間）の残業は認めるという制度設計になっている。これまでの労基法には法定労働時間としては1日8時間、1週40時間しか書かれていなかった。そこにもってきて、月45時間、年360時間、単月100時間、複数月平均80時間、年720時間を書き込むことは、大本の法定労働時間をいよいよ掘り崩し、労働時間の直接規制に大穴を開けることを意味する。

労基法の歴史のなかで、労働時間制度に関する最大の改定は1987年の週40時間制への移行であった（経過措置を経て全面移行は1997年）。いまからみると40時間制への移行は時短をもたらさなかった。大企業を中心に週休日は増えたが、平日の労働時間が延長された結果、週労働時間はむしろ長くなった。このときの改定に際しても、政府は、残業時間の上限を法的に規制することなく、労働時間の決定を「生産性の向上」を前提とした労使自治に任せることで対応した。

今回の「働き方改革法案要綱」をまとめた労政審でも、使用者側は「生産性の上昇」のために柔軟な働き方を実現すべきだと主張した。労政審でまとめた法案要綱を見ても、「時間外労働の規制」は、高プロ制の創設や裁量労働制の拡大といった「多様で柔軟な働

き方」の実現とセットになっている。

労基法による労働時間の規制を強化するには、なによりも1日8時間、1週40時間の法定労働時間を基本として、現行の36協定による時間外労働の限度に関する基準（週15時間、月45時間、年360時間）を労基法に明記して、強制力を持たせることが求められている。その場合、臨時的な特別の事情を理由とする36協定の特別条項は廃止すべきである。

2014年6月、「過労死を考える全国家族の会」や「過労死弁護士全国連絡会議」などの熱心な運動が実って、議員立法により過労死等防止対策推進法（略称＝過労死防止法）が全会一致で成立し、同年11月に施行された。同時に、過労死等防止対策推進協議会がスタートし、そこで策定された過労死防止対策に関する「大綱」が15年7月に閣議決定され、過労死等の実態の調査研究、過労死防止の啓発、相談体制の整備、民間団体への支援などが行われてきた。

施行から3年経ち、法と大綱の見直し作業が始まっている。「過労死防止全国センター」から協議会に入っている7人のメンバーは、同法を過重労働対策法へ拡充すること、パワハラ防止を盛り込むこと、使用者および労働組合の責務を明確化にすること、EU（欧州連合）並みの最低連続11時間以上のインターバル休息規制を導入すること、企業に労働時間の厳格な把握を義務づけることなどを提案して、法と大綱の改定を求めている。こうしたポイントを盛り込んだ改革こそが「過労死のないまともな働き方」を実現する道である。

（もりおか こうじ・関西大学名誉教授）

安倍「働き方改革」と ホワイトカラー労働者

昆 弘見

安倍政権が「働き方改革」関連一括法案から企画業務型裁量労働制の対象拡大を削除することになった。長時間労働で過労死を増加させるという反対運動が政府を追い詰めた重要な成果である。これまで禁止されていた営業に裁量労働制を導入し、ホワイトカラー層に一気に広げようとした財界の思惑は、実現の寸前で狂うことになった。

一括法案にはなお、ホワイトカラー層を長時間労働に追い込む「高度プロフェッショナル（高プロ）制度」の創設というもう一つの大改悪が盛り込まれる。労働時間規制の適用を完全に除外するという、裁量労働制よりはるかに危険な「残業代ゼロ・過労死促進制度」である。安倍首相は野党の削除要求を拒否し、予定通り法案に盛り込む姿勢である。安倍首相にとって高プロ制度は、第一次政権の2007年に自己管理型労働制の名で導入を企て、国民の反対で断念したいきさつがあるだけに、同じ失敗はしたくないであろう。再び断念に追い込む大きな運動の強化が求められている。

「働き方改革」一括法案は、過労死ラインまでの長時間残業を認めるなど問題だらけだが、この稿では裁量労働制、高プロ制度が労働者にどんな害悪をもたらすのかを主テーマにした。

1 経団連が願望する労働時間制度

安倍首相は、企画業務型裁量労働制の拡大、

高プロ制度の創設は、労働者の要求であるかのような発言をしているが、それは口実で、実際は財界・大企業の要求に応えるものにほかならない。経団連が2013年4月16日付で出した「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」という要求文書が財界の考えを詳しく書いている。

まず現行の労働時間法制について、「創造性と裁量性を有する労働者の能力を存分に発揮する環境を用意できず、生産性の高い働き方、さらには労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている」と攻撃する。そして改革の具体策の第1にあげているのが企画業務型裁量労働制の対象拡大である。「企画、立案、調査及び分析の業務」という現行の対象業務、対象労働者の範囲は狭すぎて円滑な導入を困難にしているという。

とくに厚生労働省が告示で「個別の営業活動の業務」を企画業務型裁量労働制の対象となれない業務と指定していることを問題にし、導入できるように見直しを求めている。さらに事業場ごとに労使委員会を設置し労働基準監督署に届け出る義務を簡素化し、事業場ごとではなく企業として一括化すること、6カ月ごとの報告制度の廃止など手続き規制の緩和を強く主張している。この主張が「2014年版経営労働政策委員会報告」でも繰り返されている。これが政府の産業競争力会議などで具体化され、政府が2015年4月に国会に出した労働基準法改定案は、経団連の要求をそっくり丸ごと受け

入れた満額回答の内容になった。それが法案から削除されることになるとは思ってもよらなかったことであろう。

経団連の構想では、企画業務型裁量労働制の見直しが実現した後、つづいて労働時間の適用除外制度の検討をすすめるとしている。裁量労働制は労働時間の「みなし制度」であるがゆえの限界があるとし、「高度に裁量性の高い労働者」を対象に「一定の要件を満たす営業職を含む事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外することを認める制度を創設すべく、検討をすすめるべきである」とのべている。

この適用除外の制度というのが現在の高度プロフェッショナル制度の創設である。経団連は、2005年6月に年収400万円以上の労働者を労働時間規制の対象からはずす「ホワイトカラー・エグゼンプション」を導入する提言を出して実現に動いたが、先にふれたように第一次安倍政権で「残業代ゼロ法案だ」という国民の猛反対をうけて失敗した。その反省からまず企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を優先し、その後に労働時間の適用除外制度の創設に向かう構想になっている。

長時間労働を闇の中に 財界が企画業務型裁量労働制の対象拡大と導入要件の簡素化、高プロ制度の創設を執念深く追及するのは、残業代を出さずに長時間労働を可能にする仕組みをつくりたいということである。現行の労働基準法では、労働者を1日8時間を超えて働かせる場合は労使協定（「36協定」）を結んで労働基準監督署に届け出て、割増賃金（残業代）を支払わなければならない。深夜・休日出勤も同様である。これだと企業が労働者に高い成果ノルマを割り当てて長時間労働をさせても、割増賃金がかさめば利益は薄い。労働時間規制にし

ばられず、残業代を出さずに働かせる制度の実現は、長年にわたる財界の願望である。

これらの制度はグローバル競争に勝ち抜く魅力ある商品・サービスを提供するために、労働者の生産性アップをはかる環境を整備するものだと言っている。日本の労働生産性は、アメリカの66.1%、OECD加盟国（35カ国）で20位前後という最低レベルにあり、その原因が長時間労働だと経団連もとなえている。だとすれば長時間労働を促進するような制度の導入は逆行のようにみえるが、狙いは時間当たりの労働強化による生産性アップを競わせることにある。

裁量労働制と高プロ制度は、あきらかに長時間労働を促進する制度であるが、実際の労働時間が分からなくなるしくみになっている。どんなに長時間働いても、あらかじめ労使協定で決めた時間を働いた時間とみなす裁量労働制。どんなに長時間働いても労働時間として扱われない高プロ制度。実労働時間が把握されず、長時間労働がなかったことにされる。残業代を払わないサービス残業は違法だが、新制度は、そもそも残業がなかったことにされるのである。

労働時間概念がない高プロ制度が適用される労働者ははたして過労死認定基準が適用されるのだろうか。過酷な長時間労働が闇の中に閉じ込められて見えなくされ、その結果、あたかも労働時間が短縮されて賃金コストも下がって労働生産性が上がったかのようにされかねない。そうなる可能性は大きい。実労働時間が把握されないような働き方を広げるのは問題である。

2 裁量労働制のねらいと限界

裁量労働制は、1988年に導入された専門業務型、2000年に導入された企画業務型の2つのタイプがある。専門業務型は、新商品研究開

発、情報システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、弁護士など19業務が指定されている。企画業務型は、本社など中枢部門で「企画、立案、調査及び分析」の業務に携わる労働者が対象である。

裁量労働制は、仕事の仕方を労働者の裁量にまかせるものだとテレビや新聞で簡単に説明されたりしているが、実際はもっとハードルが高い。仕事の性質上、仕事の仕方を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること、そして使用者が仕事の仕方や時間配分について具体的な指示をすることが困難な業務にたいして適用することになっている（労働基準法第38条3、4）。乱用防止のために業務を省令で指定している。

このようなハードルを設けているのは、労働者が実際に働いた時間ではなく、労使があらかじめ協定した時間を働いた時間と「みなす」という制度だからである。労使協定が8時間であれば、労働者が9時間、10時間働いても8時間とみなされ、超過分の残業代が出ないという仕組みになっている。8時間以降は働いていなかったことにされるのである。これだと企業側が8時間の協定を結んで大量の仕事を労働者に押しつけることができる。残業代が出ない長時間労働が広がるのはあきらかなことである。

国会で安倍首相が、裁量労働のほうが一般の労働者より労働時間が短くなると、でたらめなデータを示して大問題になった。これは調査方法も比較の仕方もまったく異なる整合性のないねつ造データであることがあきらかになって、首相が発言を撤回し、企画業務型裁量労働制の対象拡大を法案から削除せざるをえなくなった。

裁量労働制の適用者と一般労働者の労働時間については、労働政策研究・研修機構が2014年にまとめた調査結果を発表している。

1カ月の労働時間でみると、通常の労働者の平均が186.7時間であるのにたいし、企画業務型裁量労働制が194.4時間、専門業務型裁量労働制が203.8時間である。こうした明確なデータがあるにもかかわらず無視し、裁量労働制でも長時間労働にならないと言い張って対象業務の拡大や導入要件の簡素化をはかろうとする姿勢は悪質のきわみというしかない。法案から削除することになったのは当然である。

優先すべきは違法適用の取り締まり 現在、裁量労働制について最優先する必要があるのは、財界いいなりの要件緩和ではなく、大企業を中心に横行している違法行為の取り締まりである。

野村不動産がマンションの個人向け営業などを担当している労働者に企画業務型裁量労働制を適用して残業代を払っていなかったことが発覚し、厚生労働省の東京労働局が昨年末に是正勧告と特別指導をおこなった。16年9月に労働者が過労自殺し、17年春に遺族が労災申請をしたことが発覚したきっかけだという。裁量労働制は営業には適用できないことになっており、法改定を見越して先取りしていたのかもしれないが、全社員1900人のうち、課長代理級などの600人にのぼる大人数に適用して、残業代が出ない長時間労働をさせていた。

損害保険大手の損保ジャパン日本興亜でも労働者1万9000人のうち、3分の1の一般営業職に企画業務型裁量労働制を適用していたことが、17年3月に日本共産党の小池晃書記局長の国会追及であきらかになった。実際の残業は「みなし労働時間」20時間の2倍であった。損保業界はこうした違法適用が常態化しているといわれている。

大手企業のなかでこのような大規模な違法適用がまかり通っているのは大問題である。安倍政権が「働き方改革」法案に盛り込もうとし

たのは、これらの違法行為を合法化することにはかならなかった。

しかも裁量労働制といっても、「裁量」などどこにもない状態で働いているのが実態である。労働政策研究・研修機構のアンケート調査（2013年）によると、日々の出退勤管理について、企画業務型の適用者の50.9%が「一律の出退勤時刻がある」といい、仕事の目標等の決定方法では、「会社または上司が決定」が18.5%、「自分の意思をふまえて上司が決定」が23.5%など企業の意向が強い働き方になっている。先にみたように裁量労働制は、仕事の進め方や時間配分などについて使用者が労働者に指示をしないことが原則になっているが、実態は一般の労働者とはほとんど違いがない。

こうした違法な運用がまかり通っている実態をまずはしっかり把握して、厳格に取り締まることが急がれている。それをやらずに営業のような裁量性がない業務にまで導入対象を広げるのは許されることではない。

3 高度プロフェッショナル制度の危険な中身

財界は、企画業務型裁量労働制の対象に営業を加えることを引き続き追及してくるであろう。国内の中心産業である保険業、不動産業、そして電通のような広告業など第3次産業の営業の労働者に大規模に適用され、ノルマ達成のために残業代がない「サービス労働」に追いこまれる事態は何としても避けなければならない。

しかし財界の究極の目標は、労働時間規制を完全に適用除外する高プロ制度の実現である。企画業務型裁量労働制の対象拡大が法案から削除されたからといって安心するわけにはいかない。

裁量労働制は、実労働時間と関係なく労使協

定で決めた時間を働いた時間と「みなす」というもので、適用除外制度ではない。このため労使協定で定める「みなし労働時間」が8時間を超える場合は、「36協定」が必要であり残業代相当分の手当支給が必要である。また午後10時以降の深夜労働、休日出勤の割増賃金も出さなければならないし、給与明細でも分かるようにする必要がある。したがって裁量労働制は、労働時間規制から完全に離れて、成果主義で24時間働くには不十分な制度である。

このことは先に紹介した経団連の05年の「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」で明確に主張していた。

『「みなし労働時間制」は文字通り一定の時間労働したものと『みなす』ことを目的とした制度であって、労働時間規定の適用を除外するものとはなっていない点に問題がある』『裁量労働制の本来の趣旨から考えても、『みなし労働時間制』ではなく、『労働時間の適用除外』制度を採用することが、制度本来の姿だといえる』

高プロ制度の創設を決めた政府の産業競争力会議で榊原定征経団連会長（当時東レ会長）は、「裁量労働制では、深夜労働の割増賃金が適用され、制度上時間外の割増賃金規制も残っているため、たとえ同じ仕事であっても効率的に短時間で働いた労働者よりも、残業手当をもらう関係で、長い時間をかけた労働者の方が所得が高くなるといった問題がある」とのべていた。

裁量労働制は、残業代の一部を切り崩せるが、深夜の分などが残っているので完全な残業代ゼロではない、明確な適用除外制度をつくるべきだというのである。こうした財界の無理押しで創設が決まった高プロ制度は、問題だらけの内容である。

深夜割増が適用除外になる大問題 高プロ制度の問題点は、深夜労働が規制されず、企業

は割増賃金を支払うことなく24時間働かせることができる日本で最初の制度だということである。深夜労働については、一般の労働者はもちろん、管理職であっても規制から除外していない。これは人間として必要な休息を得る時間であり、健康を守るために欠かせないからである。裁量労働制であれ、フレックスタイム制であれどんな制度でも深夜労働には割増賃金を払わなければならないのが現在の制度である。

労働時間規制の適用除外が認められている管理監督者は、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」というきびしい要件がある。しかも残業代は適用除外であっても、深夜労働は規制され、午後10時から翌日の午前5時まで働いたら割増賃金を支払わなければならない。財団法人労務行政研究所の調査によると、管理職に深夜割増賃金を支払っている企業は全体の68.4%、定額の手当支給を含めて77.3%にのぼっている。

高プロ制度ができたかどうかということになる。たとえばグローバル企業で深夜帯に国際テレビ会議を開いたような場合、管理職と高プロが出席すると、管理職には深夜割増賃金が支払われるのに、管理職の手前の高プロは適用外という奇妙なことになる。

高プロ制度が創設されたら財界がすぐに騒ぎ出すに違いない。「管理職手前の労働者は深夜の割増賃金が適用されないのに、管理職には適用されるのはおかしい」と。こうして高プロ制度の創設を突破口にして、管理職全体の深夜割増賃金を適用除外にする大合唱が起こる危険性がある。

成果で評価する過酷な働き方 高プロ制度について安倍首相は「時間によらず成果で評価する制度」だという。労働時間が考慮されず、

成果の達成度で賃金を決めるということだ。24時間連続で働いても割増賃金が出ないだけでなく、企業が定めた成果目標に届かなければ賃金が下がることにさえる。

1日8時間、あるいは「36協定」にもとづく残業時間など労働時間規制が適用されていれば、企業が労働者に求める仕事量にもそれに見合った制約がかかる。過重な業務量を押しつけて長時間労働になり過労死することになれば、電通の過労自殺事件のように企業が安全配慮義務違反に問われることになる。

高プロ制度はそれがなくなる。仕事量を決める権利も、仕事をすすめる裁量権も労働者にはない。企業は労働時間規制を気にせず、まったく自由に企業が望む成果目標を労働者に割り当てることができる。労働時間規制の適用除外と成果主義がセットで導入されたときに、労働者の状態は最悪というべき過酷なものになる。

成果で評価する働き方の過酷さを示すのがトヨタ自動車が技能職（工場労働者）に導入している「技能発揮給」である。6段階評価で、支給額は最高が8万5000円、最低が6万円。これを上司が毎月査定し、毎月支給額が増減する。査定項目は、「規律性」「協調性」「積極性」「責任制」の4項目で、「技能発揮給」といいながら技能を評価する項目がない。規律を守り、不満をいわずに働いているかなど上司の主観で毎月の賃金が上がったり下がったりする。裁定する上司も、ちょっとした生活態度が査定対象にされる労働者も神経をすり減らして働いているという。

このほかにトヨタは、昨年末から事務系、技術系の主任クラスを対象に、裁量労働制とフレックスタイム制の中間のような新しい時間管理制度を導入している。時間にしばられない裁量をもった働き方といい、月の残業時間を過労死リスクが強まる45時間と定め、その分を

「みなし残業代」として17万円支給する。残業時間がこれを上回るときは超過分の残業代を別途支給するという。これは事実上、月45時間残業を労働者に義務づける制度である。会社側は、「手当額までの超過勤務を無条件に容認するものではない」と組合に説明しているが、手当だけ受け取って残業しないで帰宅することはありえない。45時間を超えた残業代を別途払うといっても、申告する労働者はまずいないだろう。この制度は労働者に45時間残業する責任を押しつけて長時間労働を固定化しようとするものだ。

健康を破壊する「健康確保措置」 高プロ制度は、とんでもない健康破壊制度である。法案では「健康管理時間」（「事業場内にいた時間」と「事業場外において労働した時間」の合計）を把握して、労働者の健康を守るという。そのための「健康確保措置」として「年104日以上かつ4週4日以上の日を義務づける。そして次の4つの選択肢——①24時間以内での休息時間確保（インターバル規制）、深夜業の回数規制、②1～3カ月単位の上限時間規制、③年一回以上の継続した2週間の休日付与、④時間外労働が月80時間を超えた労働者への健康診断、のうちのどれか一つを選ぶ。このなかで企業がえらぶのは、もっとも負担が少ない健康診断だとみられる。

年104日の休日というのは、週休2日だけで、残る261日は休憩もなしで24時間連続で働かせることが可能である。休日以外のいわゆる平日は物理的な上限規制が何もないので恒常的に過重労働をさせることが可能になるとみずは総合研究所が研究員レポートを出して、この項目の削除を求めている（2015年2月）。

歯止めにならない年収要件 管理職の一手前の高度専門職で年収1075万円以上という導入要件を設定しているので、対象者は限られるというが、まったく当てにならない。これまで派遣労働でも裁量労働制でも法律が通ったあとに次つぎに改定されて規制が緩められ、ひどい状態にされてきた。経団連が唱えていた年収要件は400万円で、榊原会長は産業競争力会議で「ごく一部の専門職に限定されては全く意味がない」と対象を広げることを主張し、その後も年収と対象要件を緩和し、労働者の1割への導入を繰り返し求めている。

高度専門職の対象として金融商品の開発業務などが例示されているが、具体的には法律が成立したあとに省令で定めるとしている。年収も法案は一般労働者の「3倍」としているだけで、金額は省令になる。肝心なことが法律が通ったあとでないと分からない。「小さく産んで大きく育てる」ねらいが明らかな欠陥法というほかない。

おわりに

日本は、「残業が当たり前」という世界のどこにもない特異な社会である。企業は、残業代を出さずに長時間働かせることに特別な執念を燃やす。高プロ制度、裁量労働制、固定残業代、サービス残業などの問題が発生する原因がここにある。いま必要なのは、こういう企業側の願望に応える「働き方改革」ではなく、「8時間働けば普通に暮らせる社会」をめざす働く者の立場に立った「働き方改革」である。一括法案は撤回し、根本から考え直すべきである。

（こん ひろみ・会員・ジャーナリスト）

女性の働き方とワーク・ライフ・バランス — 逆行する安倍流「働き方」改革

日野 徹子

安倍「働き方改革」は、「女性の活躍」を表看板に、ワーク・ライフ・バランスや「多様な働き方」、同一労働同一賃金などをキーワードとして多用し、女性が働きやすい状況をつくり出すかの様に描き出している。しかし、その内実はどうか。女性が真に働きやすい社会をつくるために必要なことは何なのか。

1 過労死家族の訴え

「未和には、たとえ半身不随になっても植物人間になっても生きていてほしかった。これ以上、苦しく、悲しい遺族を増やさないでほしい。社員は自由勝手には働けず、裁量などない。結局、労働時間は自己責任・自己管理とされ、このような働かせ方を拡大させることは長時間労働を野放しにし、ずさんな労務管理のかっこうの隠れ蓑になる」、「裁量みなし労働制の拡大はしないほしい」、——政府の「働き方」改革法案をめぐり国会で予算委員会の論戦が行われていた2～3月、昨年10月に過労死していたことを公表したNHK記者佐戸未和さんの母、佐戸恵美子さんは、過労死家族の会の方たちとともに幾度となく国会にかけつけ、訴えた。

遺族となってしまった母親たち、妻たちの、「この法案では過労死は予防できない。また人が殺されてしまう」との訴えは、命の犠牲に深く傷つけられた魂の直感として胸に突き刺さってきた。家族を過労死・過労自死で失った女性たちの、感情を抑えた理性的論理的主張と

その姿は、論戦に直接影響を与え、厚労省の労働時間データねつ造問題の混乱と相まって、「裁量労働制の拡大」は「働き方」改革法案から削除、当面凍結するという決断をさせることとなった。しかし、時間外の上限規制（月80時間～100時間）の過労死認定を超える基準や、裁量労働とセットであった「高プロ」といわれる残業代ゼロ・働かせ放題制度は現時点（3月25日）で残されている。家族としての女性たちのたたかいはまだ終わらない。

2 若い女性と長時間労働の拡大、非正規化

安倍「働き方」改革の影響について、ジェンダー平等の視点から二つの問題がある。

一つは、労働基準法の90年代の改悪によって、女子保護規定が外され、男性と同様の長時間労働のもとで働かされることになった女性たちのなかで、とりわけ20歳代後半から30歳代前半の若い女性のなかでの長時間労働の増大である。週60時間以上、月80時間以上の時間外労働をさせられている層が男女含め全体的に減少となる中で、前述の女性の若い層では増えている。過労死に追い込まれた電通の高橋まつりさん、NHKの佐戸未和さんもその世代である。

もう一つ、いまや共働きがスタンダードとなっているが、長時間労働のなかで男性の家事・育児などの無償労働が極端に短くなっており、

出産、子育て、家事が女性の労働時間を制限することとなり、正規雇用からリタイアして「多様な働き方」を選ばざるを得ない既婚女性の非正規化がすすんでいる。女性の初婚年齢の高齢化（平均 29 歳）、「産みたくても産めない」なかで、少子化もすすんでいる。「働き方」改革で、裁量労働や「高度プロフェッショナル」という「定額働かせ放題」、残業ゼロ制度が広がれば、いっそう長時間労働がすすみ、女性は産まないか、劣悪な労働条件のパートなどに張り付けられることになる。子どもからみれば、いつも父や母のどちらかがいない、あるいはいつも「今度、いつパパ来るの？」状態となる。日本学術会議報告でも指摘されたワンオペ育児の子どもの発達保障への弊害はいっそう深刻となる。一人で育児を背負うことになる女性たちの精神的・時間的負担も増大する。

3 男性の無償労働時間は OECD 中最低。長時間労働が女性の働き方を限定

表 1 は、OECD の各国の男女別週平均一日当たりの有償・無償労働時間の一覧である。これは、土日も含めた平均の数値で、男性の無償労働の長い順番に上から並べたものである。日本男性の無償労働は 41 分で、第一位のデンマーク 186 分、つづくオーストラリアやベルギーなどとは 2 時間以上の差がある。日本は他国と比べてダントツに短い最悪の 41 分である。一方、有償労働は、日本が一番長い 360 分となっている。土日も含めて平均の時間であるから週休 2 日とすれば平日は平均で 8 時間 24 分となる。メキシコの 379 分を除けば、350 分を超えるのは日本だけである。一方、日本の女性は、無償労働が他と比べてとくに高いとはいえないが、有償労働は 203 分で、ラトビア、スウェーデン、カナダにつづいて第 4 位となっている。有償・

表 1 OECD 諸国における 1 日当たりの有償労働と無償労働の時間

(単位：分)

	男		女	
	有償労働	無償労働	有償労働	無償労働
デンマーク	211	186	147	243
オーストラリア	248	172	128	311
ベルギー	157	168	99	251
ノルウェー	199	168	129	227
スロベニア	236	166	169	286
エストニア	211	160	191	249
ポーランド	224	159	121	286
フィンランド	198	157	157	236
スウェーデン	268	154	212	207
ドイツ	227	150	154	242
アメリカ	275	150	190	243
カナダ	270	148	206	224
スペイン	181	146	121	289
ニュージーランド	279	141	160	264
イギリス	228	140	159	249
メキシコ	379	137	175	383
オーストリア	303	135	193	269
フランス	174	135	118	224
オランダ	279	133	146	254
イタリア	160	131	84	306
ラトビア	323	130	242	253
アイルランド	280	129	142	296
ハンガリー	261	127	171	268
ギリシャ	157	111	87	269
ポルトガル	300	96	179	328
トルコ	239	85	69	309
韓国	282	45	167	227
日本	360	41	203	224

(注 1) 有償労働 (paid work <all jobs>)、無償労働 (unpaid work)

(注 2) 休日を含む週全体での 1 日当たりの時間。無償労働 (unpaid work) の時間は、家事、買い物、育児・看護・介護、ボランティア、家事関連の移動時間、その他の無償労働の各時間の合計。

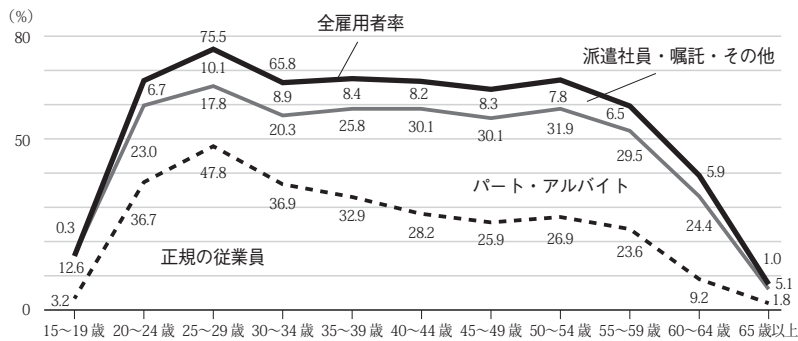
(出典) OECD, Average minutes spent in different activities (both weekdays and weekends)。国会図書館：田中敏氏作成資料より

無償労働の合計では、日本は 427 分、EU 諸国と比べると 30 分から 80 分も長くなっている。

総務省「社会生活基本調査」では、6 歳未満の子どものいる働く女性の一日平均家事・育児時間は女性 327 分（男性 67 分）で、睡眠時間が削られていることが明らかになっている。

女性の雇用者は 2590 万人（2017 年）で、うち 6 割はパートやアルバイトなどの非正規となっている。正規職員・従業員で働いているの

図 女性の年齢階級別人口に占める雇用者割合（雇用形態別）



(注) 役員を除く。資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細累計」

は、20歳代後半の全女性の47.8%（雇用者の6割）で、そこを頂点に50歳代では25%前後（雇用者でみると4割）、60歳前半では1割となっている（図）。

年間労働時間について、政府は、1800時間台に減少とキャンペーンしているが、パートやアルバイトなどの短時間勤務者も含めてのものであり、一般労働者は、この5年で2000時間台へと増えている。そのなかで、週60時間以上働く男性は370万人で前年度並みであるが、男性の30歳代、40歳代は15%が過労死ライン以上で働いている。週60時間以上働く女性は2017年で65万人と前年度の63万人から増加。女性は20歳代後半が10万人と一番多く、パートなど除く一般労働者の中での割合は8%程度とみられる。男性含め、全体的には減少傾向にあるのに、20歳代後半の女性では増加傾向となっている。

日本女性の労働力率（失業者含む）は30歳代をボトム（底辺）とした「M字型」になっている。70年代から出現し、2000年代になると、20歳代後半で8割を超え、30代で6割、その後、就業者の増大や結婚・出産の高齢化なども背景に、ボトムは以前ほど顕著なM字型とはなっていないが、ヨーロッパなどと比べて、30歳代、40歳代が低くなるという特徴は日本や韓国での特徴となっている。しかし、日本でも未婚の

場合は、30歳代の労働力は8割を超え、男性と変わらない。雇用形態の選択にあたっては、30歳代から40歳代にかけては、「仕事と家事・育児・介護などと両立しやすいから」が8割、「正規の仕事がない」も4割となっている（総務省「労働力調査」2017年）。長時間労働を前提とした働き方は、女性たちを、結婚、出産、子育てで正規職員・従業員から排除することとなり、その後はパートなどの非正規が受け皿となっている。結果、低賃金に抑えこまれ、場合によってはダブルワーク、トリプルワークで長時間働いている層もある。

正規の場合も男女賃金格差は7割、さらに、「多様な働き方」と称しての転勤のない「勤務地限定」などのコースを編み出し、賃金格差の根拠ともされている。パート労働法での均等待遇も、同じ業務でも、人材育成のコースが違うということが格差の合理的理由とされている。「働き方」改革のなかでも、同一労働同一賃金がさかんにキャンペーンされているが、そのガイドラインは、パート法同様のしくみとなっており、対象とされる人は相当限定される。

4 佐戸さんの働き方と「高度プロフェッショナル制度」=定額残業させ放題

長時間労働の女性たちの働き方はどうなっ

ているのか。

NHK首都圏センター勤務だった佐戸未和さんが、2013年7月、東京都都議選や参院選挙の取材や夜中の情勢分析会議、出口調査などなど駆け回った挙句、投票日の2日後、業務用の携帯電話を握りしめたまま、寝室で倒れた。31歳だった。連絡がつかずに心配して駆けつけたフィアンセが見つけた。鬱血性心不全だった。フィアンセが指輪をはめてあげたのは、棺のなかの未和さんにであった。9月に結婚する予定だった。

当時、NHKの記者は、本局勤務以外は「事業場外みなし労働制度」とされ、適正な労働時間管理の対象とはされず、月に何回か、本局に行った際にまとめて出退勤時間を「自己申告」していた。深夜・休日手当はだされるので労働時間の記録はあった。遺族と弁護士の調査によると、時間外労働は、6月は188時間、7月は209時間。NHK提出資料では休みの日が一日少なく、亡くなった日は休みとされていた。

母の恵美子さんは、「毎日毎日、娘の遺骨を抱きながら娘の後を追って死ぬことばかり考えていた。私たちの宝物だった。それが志半ばで。本人が一番無念だった」と、父親の守さんも「二度と未和のような過労死が発生しないようにしていただきたい」と訴えている。

2005年に入局し、鹿児島放送局を経て、首都圏放送センター勤務となった未和さんと、両親が会うことはあまりなかった。母の恵美子さんは、長崎の実家の介護での帰省の際に4回ほど鹿児島に行ったが、一度も会えず、都庁担当となって一回だけ、実家に泊まりに帰った際に、「夕食をまるで飲み込むように平らげ、お風呂はサッとカラスの行水、ヨガを済ませるとすぐお布団へ、寝れるときに寝なければ、と余りのスピードぶりにぼかんとした。都庁近くのホテルで昼食をとった際にも、バタバタッと来

て、さっと職場に戻っていった」と話している。選挙のあった月だけでない働きぶりが推測できる。

事業場外みなし労働時間制度は、80年代に導入され、事業場外の業務で時間管理する上司などもおらず、時間把握ができない業務に認められたもので、一日8時間なら8時間とみなされる。業務が深夜に行われた際は深夜手当がでるが、労働時間の上限はない。

事業所外といっても、渋谷のNHK本社常駐以外は事業場外とされた佐戸さんは上司や先輩記者らとともに都庁記者クラブという事業場に配置されていた。そもそも労働局が厳密に調査に入れば、事業所外みなしの要件にはあたらなかったといえる。要件からの逸脱や実労働時間との実態に乖離があれば、事業場名と違法内容について公表されるべきケースであったと考えられるが、渋谷労基署は「裁量労働みなし労働制度などへの見直し」を行政指導している。本来は送検されても不思議ではなかった。

事業所内みなし要件に違反していた場合、一般労働者の労働時間の上限規制がかかることとなり、36協定での制限を超えていれば労基法違反となる。佐戸さんの亡くなる前の2ヵ月の時間外労働は遺族側提出資料で合計397時間となっている。NHKは、国会での再三の答弁要求で、36協定で、月の時間外労働が2ヵ月で100時間、特別条項でさらに100時間、つまり2ヵ月200時間としていることがわかった（3月29日参院総務委員会）。本来であれば、労働局が強く是正勧告すべきであったところを、「裁量労働みなし労働制」への見直しなどを“指導”したにとどまっている。

事業場外みなし労働制は、裁量労働制よりも労働時間が長い（JILL調査）。現在、裁量労働の4倍の400万人近くがこの制度のもとで働いている。裁量労働制の方が過労死出現率は

高くなっているが、事業場外については裁量労働制以上に実態がつかまれているなかで、佐戸さんの事例は、その問題点をさらけ出している。携帯電話などが発達するなかで、事業場外みなしは相当限定される判例もつづいている。しかし、「働き方」改革でだされている高度プロフェSSIONAL制度になれば、佐戸さんのケースは合法「過労死」となってしまう。

5 「健康確保措置」で労働者を守れるのか

NHKは、「働き方」改革と称して「長時間労働に頼らない組織風土」「ワーク・ライフ・バランス」などをすすめるとし、記者は7.5時間の裁量みなし労働制で「健康確保措置」をとるというが、「健康管理時間」暦月積算が、320時間を超えても「注意表示」だけで、あとは「自己チェック」で実態は過労死容認基準だ。参議院で山下芳生議員が「これでは佐戸未和さんは救われない基準だ」と指摘、労基署が再指導をした。現在見直し中だ（表2）。

「働き方」改革で「高度プロフェSSIONAL制度」＝働かせ放題が導入されれば、労基法始まって以来、「労働時間の概念がなくなる」（厚労省）。出退勤時間をタイムカードなどで把握し、自宅など事業場外時間の合計が健康管理時間とされるが、事業場外は「自己申告」（労政審答申）とされる。週40時間を超える時間が月100時間を超えれば医師の面接指導を受ける。忙しければ、自己申告を調整することになり実効性がない。一日24時間で連続26日労働も「形式的に可能」である。佐戸未和さんは、事業場外の「自己申告」で違法的に労働時間の上限規制から外されて死に追いやられた。「高プロ」では過労死が合法化されることになる。

家族も巻き込まれる。夜中のテレビ会議、早朝のデータチェック……。既に子ども達の睡

眠障害は深刻だ（日テレ『ドキュメンタリー』）。年収1075万円以上が対象で、「うちの夫はそんなに稼いでないから大丈夫」と思うかもしれない。しかし、正社員男性の平均は500万円前後、「二人分出すから24時間働きホーダイで」となる。金融や証券等では平均1000万円以上の年代も少なくない。事業主の人事管理はむしろ楽で安価になる。業務量に規制はなく、労働者は限界を超えて働くようになり、「仕事だけ人生」に追いこまれ、恋人や家族との時間はなくなり、それでも結婚・子育てするとすれば、たいがいは妻が仕事をリタイア、あるいは24時間体制の保育施設に子どもを預けっぱなしにするしかない。

表2 専門業務型裁量労働制適用者への健康確保措置

	健康管理時間	健康確保措置
1段階	月320時間超	出退勤画面での注意喚起メッセージ表示。「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による自己診断、産業医の面接指導の勧奨。
2段階	月350時間超	「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」をもとに上司面談、健康と業務の状況を共有。上司は休務計画や業務改善等を含む面談記録を作成し、ポスト長に報告。
3段階	月370時間超 2か月700時間超	第2段階の上司の面談内容を人事局に報告。必要に応じ、人事局は適切な勤務管理を現場管理職へ要請。 ※人事局により産業医による面接指導（電話面談含む）を指示する場合あり。
4段階	2か月740時間超	産業医による面接指導（電話面談含）の原則実施。 ※産業医から勤務制限等が指示された場合は、人事局から現場管理職に徹底。

（注）「健康管理時間」とは出勤と退勤の間の時間の暦月積算時間（休憩等含）。「月間休務日数3日以下」、「月間深夜時間40時間超」該当者に対しても記者以外の一般職と同様、産業医による面接指導を勧奨・実施。

出典：NHKが山下芳生参院議員に提出した資料より作成。

6 8時間働けば普通に暮らせる社会に

安倍「働き方」改革は、2012年末の自公政権復活以降、官邸主導の産業競争力会議や規制改革会議、国家戦略会議などで、財界代表の委員らが、「多様な働き方を差別なく認める」「画一的な正社員中心主義を改める」「裁量労働対象者の総労働時間規制の適用除外化」「多様な労働契約の自由化」などなど、「多様な働き方」と労働時間規制などを一体のものとして展開されてきた。そして、労働者自身が「多様な働き方を求めている」といい、ワーク・ライフ・バランス実現には「テレワークなど多様な働き方」が必要であり、そうした「改革」のなかで女性が活用・活躍できるとキャンペーンされてきた。しかし、みてきたように、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスと逆行するのが、安倍「働き方」改革とっていい。

いま求められているのは、「8時間働けば普通に暮らせる社会」である。そのために、1日8時間、週40時間を原則として、36協定においても月の時間外45時間、年間360時間以内とし、例外を許さない労働時間の上限規制を打ちとることが大切である。それを土台に、パート労働法や労働契約法、男女雇用機会均等法などの改正、育児休業介護休暇法の抜本的改善など進める必要がある（すでに雇用機会均等法や育児休業法の具体的な改正案は労働総研女性労働部会で発表済み）。

歴史家でジャーナリストのルトガー・ブレグマン氏（広告に頼らないジャーナリストプラットフォーム「デ・コレスポネント」創設メンバー）は、著書『隷属なき道——AIとの競争に勝つベーシックインカムと一日三時間労働』で、70年代にイギリスの首相ヒースが、万策つくいて炭鉱を週3日労働制とし、その後5日制に戻した際に、生産高がたったの6%しか落ち

なかったことや、つねに創造性を発揮している人が生産的でいられるのは平均で一日6時間に満たないものであるとの調査などを紹介し、「創造性に富み、教育水準の高い人々が住む富裕国ほど週の労働時間を短縮してきたのは偶然でない」、「労働時間が短い国は男女平等のランキングで上位にある。労働をより公平に分配することだ。家事を男性が分担してはじめて女性は幅広い経済活動に参加できる。いいかえれば女性の解放は男性の問題なのだ。男女間の労働時間の差が最も少ないスウェーデンでは、育児や父親のためのシステムがしっかりしている。とりわけ父親の育児休暇が鍵になる。子どもが誕生した後の数週間を家庭で過ごす男性は妻や子どものために多くの時間を割き、料理もよくする。この影響は（その後も）つづく」という。「父親の育児休暇は男女平等をかけたたたかひのトロイの木馬」とまでいう。

労基法コンメンタールなどで、「生産性向上実現のためには労働時間規制が必要」としてきた。安倍「働き方」改革で残業代ゼロの24時間労働をひろげ、生産性向上をというのは、労基法以前の、あの女工哀史などの時代に逆戻りさせるもの。そもそも、労働者保護の労働法制の議論に、経済成長、生産性の向上を優先するということがまちがっている。

憲法は、労働時間などの労働条件について法律で定めるとし、労働基準法で労働者保護のための最低基準を定めるとしている。それは、日本で、世界で、奴隷のように働かされてきた子どもたち、女性たち、労働者たちのたたかひと20世紀の人類の到達だ。21世紀の日本でそれを逆戻りさせようという労基法改悪は絶対に許すことはできない。例外なき上限規制こそ土台とすべきだ。

（ひの てつこ・会員）

教職員の長時間・過密労働を どう規制するか

米田 雅幸

はじめに

地方公務員である「教育職員」*¹の時間外勤務は「公立の義務教育諸学校等における教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下「給特法」）と政令によって、「原則として命じられない」と規定されています。しかし、今日の教職員の勤務は長時間過密労働というきびしい現実に置かれています。

文科省は2016年10月、11月にそれぞれ全国の小中学校400校ずつ計800校を抽出し、教員勤務実態調査（以下、文科省「実態調査」）を行いました。

文科省「実態調査」において、教諭の1日当たりの「学内勤務時間（持ち帰り時間は含まない）」（以下、「学内勤務時間」）の「平均値」*²は、小学校で11時間15分、中学校で11時間32分と所定内労働時間（7時間45分）を大きく上回っています。2006年の前回調査と比べて、小学校は平日で43分、土日で49分、中学校は平日で32分、土日で1時間49分も増加しています。1週間当たりの「学内勤務時間」が60時間以上と答えた人は、小学校で33.5%、中学

校で57.6%にのぼります。実に小学校で3人に1人、中学校では5人に3人の割合で厚労省が過労死ラインとしている月80時間を超えて働いていることになります*³。文科省は調査結果に対し「教員の長時間勤務は看過できない状態」（文科大臣談話）との見解を示すにいたりました。

これらの事実は少なくとも次の三つのことを示しています。一つは、教職員の時間外勤務の実態は日常的にどの学校にも厳然として存在していることです。二つは、教職員の長時間労働の実態と「給特法」の規定との間には著しい乖離があることです。三つは、現在の教職員定数のままでは、時間外勤務の実態は解消されることはなく、教職員のいのちと健康が絶えず脅かされている状況にあることです。

全教は2012年に教職員の勤務実態調査（以下、全教「実態調査」）を実施しました。そして調査結果をもとに、2013年12月に教職員の長時間過密労働問題について、CEART（ILO／UNESCO「教員の地位に関する共同専門委員会」）にアリゲーション*⁴（申し立て）を行いました。しかし当時、文科省は全教のアリ

* 1 一般的に教職員と総称していますが、学校事務職員や学校栄養職員、現業職員など労働基準法が全面適用される職員と区別して、法令上は教諭等を「教育職員」と規定される場合があります。本稿では「教職員」という記述を使います。

* 2 文科省「実態調査」結果において、「平均値」という言葉は使用していないことに留意する必要があるのではないか。

* 3 持ち帰り時間が含まれていないため、さらにその割合が増えると見込まれます。

* 4 長時間過密労働問題以外に、臨時教職員問題も合わせて申し立てを行っています。

ゲーションに対する政府見解として「申し立てが指摘する点の多くは誤解、実際の違い…に基づくものである」「教員に対する残業の命令が限定されており、地方教育委員会もこの基準を守っている」などと CEART に回答していました。文科省が教職員の長時間過密労働の実態について「看過できない状況」との見解を示すに至ったことは大きな変化です。

全教は教職員の長時間過密労働問題の解決の意味を二つの側面からとらえ、これまでも運動を進めてきました。一つは、教職員のいのちと健康を守るという労働者保護・働く権利の側面です。二つは、子どもたちの教育を受ける権利を最大限に保障するための重要な教育条件であるという側面です。

日本政府も採択している ILO／UNESCO「教員の地位に関する勧告」は、「教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念できるものでなければならない」「教員は価値ある専門家であるから、教員の仕事は、教員の時間と労力が浪費されないように組織され援助されなければならない」としています。しかし、現在の学校現場で教職員は肉体的にも精神的にも追いつめられ、ゆとりを持って子どもたちの教育に専念する

ことが困難になっています。子どもたちの笑顔輝く学校づくりのためには、教職員が専門職性と専門性を発揮して教育活動をすすめられる職場環境が必要です。

また、安倍「教育再生」のもとですすむ学力テスト体制による過度な競争主義や、教職員評価や教員免許更新制など管理と統制を強化する教育政策を抜本的に転換することも重要な課題です。

全教は、教職員の長時間過密労働の解消を求めて、「教職員の長時間過密労働の抜本的な解決を求める全教の提言」（以下、全教「提言」）を 2017 年 11 月 20 日に発表しました。全教「提言」の内容に沿って、教職員の長時間過密労働の解消にむけた課題を述べます。

1 教職員の「働き方」「働かされ方」の実態

全教は全労連・国民春闘共闘の春闘要求アンケートを「教職員要求・意識アンケート」として、秋季年末闘争に位置づけとりくんでいます。その特徴を紹介します（表 1）。

「身体がもたないかもしれない不安について」、感じるという回答は、全体で 77.4% あります。年代別に見ると、20 歳代 64.4%、30 歳代 77.1%、40 歳代 79.8%、50 歳代 82.5% となっています。政府が定年年齢を 65 歳に引き上げることが本格化させているもとで、20 歳代で「身体がもたないかもしれない」と 64.4% の教職員が回答していることはまさに看過できない事態です。また、「心の病になるかも知れない」と感じるという回答は全体で 61.7%、年代別に見ると 20 歳代 52.8%、30 歳代 63.6%、40 歳代 64.5%、50 歳代 65.1% となっています。

組合の集まりの場では必ずと言っていいほど、学校現場の忙しさと管理職等からの心ない発言が話題になります。いくつかを紹介します。

表 1 教職員要求・意識アンケート

項目		強く感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない
身体が持たないかも知れない	全体	26.8	50.8	20.0	2.4
	20 代	20.6	45.2	30.2	4.0
	30 代	28.0	48.3	20.9	2.9
	40 代	28.0	50.9	18.9	2.2
	50 代	29.6	53.7	15.4	1.3
心の病になるかも知れない	全体	17.9	44.0	33.4	4.7
	20 代	15.9	39.8	37.4	6.8
	30 代	20.6	41.2	31.4	6.7
	40 代	17.7	46.0	31.7	4.6
	50 代	19.6	46.4	31.2	2.8

表2 文科省統計による病気休職者数等の推移

(単位:人)

	1995年度	2000年度	2005年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
在職者数(A)	971,027	930,220	919,154	919,093	921,032	921,673	919,717	919,253	920,492	920,058
病気休職者数(B)	3,644	4,922	7,017	8,660	8,544	8,341	8,408	8,277	7,954	7,758
うち精神性疾患による休職者数(C)	1,240	2,262	4,178	5,407	5,274	4,960	5,078	5,045	5,009	4,891
在職者比	(B)/(A)	0.38%	0.53%	0.76%	0.94%	0.93%	0.90%	0.91%	0.90%	0.86%
	(C)/(A)	0.13%	0.24%	0.45%	0.59%	0.57%	0.54%	0.55%	0.54%	0.53%
	(C)/(B)	34.0%	46.0%	59.5%	62.4%	61.7%	59.5%	60.4%	61.0%	63.0%

(注)「在職者数」は、当該年度の「学校基本調査報告書」における公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校及び養護学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員(本務者)の合計。

「研究授業の回数が増えて、精神的にも負担となっている。土日は『ぼろ雑巾』のようになって眠る」「朝6時に学校に来て、夜は8時まで仕事当たり前という実態になっている」「高校では7時間授業が毎日行なわれる学校もあり、授業が終わると既に16時30分。その後、職員会議や学年会議、打ち合せ会議が入るので、必然的に勤務時間を超えてしまう」「仕事は大好きですが、家庭とのバランスを考えると、あまりにも仕事・仕事の毎日で不安になる。わが子の面倒を見てあげる時間がとれず、親として申し訳ない気持ちになる」など、苦悩に満ちた声が寄せられています。

また、時間的にも精神的にもゆとりのない職場で管理職などによるハラスメントも後を断たず、人としての尊厳を踏みつけにするような言動が目立つようになっています。『『あなたは教員に向いていない。やめるべき』と初任者研修の担当教員から言われた』『『インフルエンザに罹ったら、まず私に謝るべきだ』と校長に言われた』『職員室で管理職が『新任で妊娠なんてありえないわよねえ』と

聞こえよがしの発言をして、『わたしが子どもを産んではいけない』と妊娠した新採用の女性教職員がその場で泣き崩れた』などはその一例です。

文科省が毎年末に公表している「教職員人事行政状況調査」から、3ヵ月以上の長期におよぶ病気休職者のうち、精神性疾患を理由とする者が2010年度以降は約6割の水準で高止まりしている事実が明らかになっています(表2)。長時間過密労働と精神的なストレスが教職員の身も心も蝕んでいることの証左ではないかと感じます。

また、文科省は毎年の公立学校教員の受験者および採用者の総数を公表しています(表3)。

表3 公立学校教員(小・中・高)の受験者総数及び採用者総数の推移

年度	受験者数		女性比率	採用者数		女性比率	競争率
		うち女性			うち女性		
2007	150,370	75,289	50.1%	20,321	11,652	57.3%	7.4
2008	145,603	71,132	48.9%	21,981	12,201	55.5%	6.6
2009	141,743	68,083	48.0%	22,721	12,591	55.4%	6.2
2010	148,226	71,663	48.3%	23,378	12,545	53.7%	6.3
2011	158,571	75,476	47.6%	25,855	13,545	52.4%	6.1
2012	159,958	75,642	47.3%	26,943	14,182	52.6%	5.9
2013	159,513	69,604	43.6%	26,921	13,154	48.9%	5.9
2014	156,292	70,064	44.8%	27,268	14,147	51.9%	5.7
2015	152,538	66,896	43.9%	27,803	14,421	51.9%	5.5
2016	148,362	63,522	42.8%	28,084	14,374	51.2%	5.3

それによると、受験者総数は最近の10年間で大きな変化はありませんが、女性の受験者比率は小・中・高を合わせて10年間で7.3ポイント減少しています。わたしは女性にとって教員を志望することへの魅力が薄れてきているのではないかと感じます。わたしの思いが杞憂であってほしいと心から願うものです。

2 教職員の長時間過密労働の背景

全教「実態調査」や2017年度から始めた「これが原因、わたしの長時間過密労働。これが必要、解決のために」のとりくみから、長時間過密労働の根底には主に次のような五つの要因があると考えます。

一つは、安倍「教育再生」の諸政策が教職員の長時間過密労働を促進するものとなっていることです。具体的には、ア) 教職員を管理の対象と見て、教職員の専門性を尊重し保障するという立場にはないこと、イ) 全国一斉学力テストにおける学校ごとの成績公表を認めることに象徴される競争主義の推進、ウ) 「チームとしての学校」を押し出しながら、教職員集団のチームワークを高めるのではなく「校長のリーダーシップの発揮」の名で教職員への管理強化を図ること、などです。

二つは、学習指導要領の押し付けが、教育と教職員からゆとりを奪い、長時間過密労働の温床となり、教職員を心身ともに追いつめていることです。「授業時数の確保」が強調され、週あたりの授業時数が増え、夏期休業の短縮や土曜授業などが広がり、年間を通じて子どもと教職員の負担を増大させています。

改訂学習指導要領は、小学校段階からの外国語教育の実施などで授業時数をさらに増大

させます。2018年度政府予算で、小学校に配置される英語専科教員は全国で1000名にすぎません。全国の小学校の数^{*5}と比べると、全くの「焼け石に水」です。

三つは、文科省の政策に少人数学級の実現や教職員の持ち授業時間の上限設定^{*6}をおこない、そのための教職員定数を抜本的に改善することなど、子どもと教育、教職員にゆとりをもたらし施策が極めて不十分であることです。

文科省「実態調査」の集計（速報値）で、「小学校では担任児童数が多いほど、平日の学内勤務時間全体及び成績処理に係る業務時間が長い傾向にある」とされています。学級規模を小さくすることが、子どもたちの教育条件の改善だけでなく、文科省がかかげる「子どもと向き合う時間の確保」にもつながることを示しています。

四つは、安倍政権の経済政策である「アベノミクス」が貧困と格差をいっそう拡大し、子どもたちの教育を担う教職員の職務上の課題が、子どもたちや保護者との対応を一つ取っても質的にも量的にも増大していることです。その背景には、医療や福祉の後退、安倍「働き方改革」による労働基準法の改悪を含めた働くルールの規制緩和などがあります。子どもたちの保護者の「働き方・働かされ方」も、ダブルワーク・トリプルワーク、深夜労働・変則勤務も特異なことではありません。また一人親家庭の増加、特別な支援を必要とする子どもたちへの対応などは、社会的にも特別な手立てが求められる重要な課題となっています。

五つは、社会的にも指摘がされている部活動問題です。放課後の部活動指導に時間が奪われ授業準備や会議の時間が勤務時間外になって

*5 2017年度の公立小学校は全国で19,794校あります（文科省学校基本調査）。

*6 全教は文科省に「当面の上限を週当たり小学校20時間、中学校18時間、高校15時間とすること」を求めています。

しまうことが少なくないこと、平日の活動そのものが勤務時間外まで設定されていること、練習や試合のために休日がなくなることなどです。こうした実態を放置し、その改善の責任を学校現場や部活顧問個々の努力に帰してしまっていることが事態をより深刻なものとしてしまっています。スポーツ庁は2017年度内に運動部活動に係るガイドラインをまとめるとしています。子どもたちの心身の発達への影響、子どもたちや教職員の経済的な負担軽減の観点を含め、実効あるガイドラインを示し、教職員と子ども双方の心身の健康を守る手立てが緊急に求められています。

3 「学校における働き方改革」とその問題点

(1) 文科省が進めようとする「学校における働き方改革」は、安倍「働き方改革」の枠内における「教育版」というべきものです。文科省が「教職員の長時間勤務」を「看過できない」としている中心点は、教職員が「改訂学習指導要領にもとづく教育を徹底するための授業準備と授業に集中できないこと」にあります。改訂学習指導要領にもとづく教育を全国の学校に徹底させ、そのことによって安倍政権が求める「人づくり」を推進するための「学校における働き方改革」といえます。教職員の長時間過密労働が教職員のからだと心にとって深刻な状況もたらしている事態を踏まえ、文科省が責任をもって教職員のいのちと健康を守るために労基法や労安法、給特法に沿って改善しようとする施策はあまりにも乏しいといわなければなりません。

(2) 「学校における働き方改革」として示されている具体的な内容をいくつか紹介します。学校現場において活用できる内容も含まれていることもあり、すべてを否定するものではありません。

りません。しかし、教職員の長時間過密労働の根本的な解決につながるものとはいえません。

一つは、共同学校事務室（各学校に配置されている学校事務職員を一つの学校に集めて共同で仕事をさせる）の活用やコミュニティ・スクール（学校運営協議会制度を導入した学校のこと）の導入などを積極的に打ち出し、「学校における働き方改革」を梃子に文科省の重点政策を推進しようとしています。本末転倒だといわなければなりません。

二つは、教育に関わる業務を「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に「仕分け」し、「学校における働き方改革」をすすめています。その具体例として、「簡単な漢字・計算ドリルの丸付けなどの補助的業務は、…サポートスタッフ等の積極的な参画を図る」「ICTを活用した教材や指導案の共有化」などをあげています。しかし、テストの「丸付け」（採点）は、子どもたちの学習上の「つまづき」を把握し、教職員が指導に活かすうえで欠くことができません。また同じ学年であっても、学級ごとに子どもたちの実態は異なり、指導方法にもそれぞれ工夫が必要です。「指導案の共有化」などで対応できるものではありません。教育という子どもたちの成長・発達を保障する営みからして、ただ単に教職員の業務を「仕分け」して削減すればいいというものではありません。

三つは、「教育委員会間等で重複した内容の研修の整理・精選」「研修報告書等の簡素化」「研究指定校」等の「精査・精選」「授業時数の設定等における配慮」「勤務時間を客観的に把握」など、これまでも全教が求めてきた内容も含んでおり、実効性あるものにすることを求めます。

四つは、「給食時の対応」「児童生徒の休み時

間における対応」「校内清掃」「学習評価や成績処理」「学校行事等の準備・運営」「進路指導」などに係わる具体的な措置を示しています。しかし、示されている内容は、学校ごとに子どもたちや保護者、教職員間の合意形成が何より必要であるものです。にもかかわらず、トップダウンで押しつけようとしていることは学校現場に混乱を生み出しかねません。

五つは、「教職員全体の働き方に関する意識改革」として、教職員全体に「勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、…必要な研修」の実施、「教職員一人一人が業務改善の意識をもって進めるため、…人事評価の活用を推進する」などをあげています。長時間過密労働解消の課題を教職員の「意識改革」や自己責任にすり替えることは文科省や地方教育行政の責任の回避でしかありません。

4 教職員の長時間過密労働の解決の方向

全教は教職員の長時間過密労働を解消するために、以下に述べる基本的な観点から運動をすすめます。

(1) 教職員の長時間過密労働の解決には、教職員定数の抜本的な改善を柱に据えた政策を実施することが不可欠です。そして、小中学校において少人数学級を実現すること、過当たりの教職員の持ち授業時間の上限を「小学校 20 時間、中学校 18 時間、高校 15 時間以内」とすることで、授業と授業準備や必要な会議などが勤務時間内で終わられるよう条件整備をすすめることです。これは、全教「提言」にもとづく懇談の場で「授業時数が増えているのに、教職員定数は変わらないことに大きな矛盾を感じる」「文科省に『教職員定数の改善』と『教育予算の大幅増額』を働きかけている」(全国連合小学校長会)との声が寄せられてい

ることからも明らかです。また、日本教育新聞が 2017 年 12 月に全国の市区町村教育長を対象に無作為抽出で行った調査において、「働き方改革のために国に期待する施策」として「教職員定数の改善」が 97.2%であったことも合致する施策でもあります。

教職員の長時間過密労働の解消は、真に子どもたちと直接かかわる物理的・精神的な余裕を生み出します。教職員がゆとりを持って授業準備ができること一つ取っても、まさしく子どもたちにとっての教育条件の向上です。

これまでも文科省は教職員の定数改善計画を策定しようと努力してきた事実経過を踏まえ、文科行政の国民に対する責務を果たすため教育予算を増やし、定数改善をはかるという立場を堅持することが父母・国民と教職員の願いにかなうものです。

(2) 政府・文科省は「原則として時間外勤務は命じられない」としている給特法の基本原則を堅持したうえで、長時間労働の菌止めとして機能していない給特法を改正^{*7}することです。一部に議論のある給特法の廃止は教職員の時間外勤務を原則禁止とした規定をなくすことで、教職員の長時間過密労働を容認し、合法化することにつながる危険があります。

(3) 過度な競争主義、管理と統制の教育政策を抜本的に転換することです。

全国一斉学力テストや各県独自の学力テストは、学校や市区町村、都道府県間の競争を煽り、「過去問」などで一年間を通じて子どもたちや教職員に心理的にも大きな負担となっています。ただちに中止すべきです。また、改訂学習指導要領などによって特定の指導・評価方法を押しつけることはやめ、各学校における学術研究の成果をふまえた科学的な教育内容、教職員の専門職性と自主性を生かした教育課程・学校づくりを保障することが必要です。

(4) すべての学校で労働安全衛生法が機能する実効ある施策を具体化し、必要な予算措置をおこなうことです。そのうえで、校長や服務監督権者の責任において教職員の勤務時間把握を正確に行い、長時間過密労働の解消にむけた有効な手立てを講ずることです。

(5) 文科省は、政府・財務省の総人件費削減に屈服するのではなく、憲法と子どもの権利条約にもとづく教育の充実をはかるために、文部科学行政の主体性や自主性、自立性を発揮することです。

おわりに

これまで全教「提言」に沿って教職員の長

時間過密労働の解消について述べてきました。わたしは教職員に限らずすべての労働者の働き方を人間らしいものにする一番の鍵は、労働組合のたたかいにあると思います。「学校はブラック」という教職員の言葉を聞くたびに、自虐的であっていいのかという気持ちがわたしの脳裏をよぎります。ブラック職場を透明感のある職場にかえる力を持っているのは、要求で団結しその実現のためにたたかえる労働組合ではないのでしょうか。そのような教職員組合運動を強化するために引き続き努力する決意です。

(こめだ まさゆき・全日本教職員組合副委員長)

* 7 【全教の給特法改正要求】

給特法の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改め、以下の重点を盛り込んだものとして改正すること。

- ① 「教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする」としている給特法第6条および、第6条の規定にある「原則として時間外勤務を命じないものとする」とした政令を堅持すること。
- ② 教育職員の勤務時間管理が服務監督権者の責任であることを明文化し、各学校における校長による適正な勤務時間管理を制度化すること。
- ③ 法律および条例で、限定4項目の場合も含め、週当たりの実労働時間の上限を規定すること。
- ④ 実労働時間が法定労働時間を超えた場合には、労働基準法第37条に準じて計算した時間外勤務手当を支払う旨の規定を設けること。また、そのための予算を政府・文科省の責任で確保すること。
- ⑤ 教職調整額については、現実に勤務した時間に対する事後的な精算という性格の賃金の一部支給と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算すること。

生活から労働時間問題を考える

斎藤 力

1 1日の労働時間規制を欠いた「実行計画」

「働き方改革実行計画」（以下、「実行計画」）では冒頭の「1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義」で、「『働き方』は『暮らし方』そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である」と述べている。

日本の労働者の長時間労働が、自らの命と健康を脅かすと同時に、家族との生活にも大きな否定的影響を及ぼしていることについては、ここで改めて言及することはないほど自明のことであるし、政府もそのことは認めざるを得ないのであろう。しかし、「労働基準法 70 年の歴史の中で歴史的な大改革」と大見得を切った時間外労働の上限規制が、年間 720 時間の時間外労働を認め、ましてや、月 80 時間や 100 時間という「過労死ライン」までの時間外労働を法的に容認（企業によっては、生産性向上のために「過労死ライン」の長時間労働が推奨されたと強弁するところさえ出かねない）するというのは、企業の存続・国際競争力強化のためには引き続き生活を犠牲にせよと言うに等しい。

「高度プロフェッショナル制度」については、仕事に集中したいときには時間を気にせ

ずに働き、その結果、成果が得られた後にはゆっくりとまとまった休暇をとればいい、ということかもしれない。だが、連日の長時間労働は労働者の命さえ奪いかねないし、健康を害する労働者が増大する危険性は確実に高まる。労働時間について、主に労働問題として着目する場合は、上記のような問題をどう食い止めるかが焦点となるが、それと表裏の関係にある生活時間問題に視点を移した場合、これとは様相が異なってくる。人間の身体は 24 時間というサイクルで動いている以上、当然、生活も 24 時間が単位となる。しかも、これは毎日の繰り返しである。「寝だめ」ができない（効果がない）のと同様に、日々の家事や育児・介護、特に育児・介護の「ため」などはできない⁽¹⁾。

人間らしく働き、生活するためには、1 日を単位とした労働時間規制、生活時間の確保が不可欠である。労働基準法では週 40 時間・1 日 8 時間労働を定めているが、これはほとんど尻抜け状態である。そして、1 日 8 時間労働の確保のために必要かつ有効な規制に全く言及していないところに、「実行計画」の最大の問題があるといっても過言ではない。

2 生活時間調査から見た日本の特徴と問題

日本政府が、新前川レポート（経済審議会

「構造調整の指針」) で年間 1800 時間の労働時間という「国際公約」を掲げたのは 1987 年であったが、1800 時間というのは「毎月勤労統計調査」の年間出勤日数 226 日 (30 人以上平均、2016 年) で割ると 1 日あたりちょうど 8 時間となり、毎日残業なしで働いた時間に相当する。1 日の 8 時間を労働に、8 時間を休息や睡眠に、残りの 8 時間は食事 (その準備を含む)・家族との団らんや社会的な活動、文化・スポーツ等に——これは世界の労働者に共通した要求であり、1919 年の ILO 第 1 号条約としても結実している。

しかし、労働時間と生活時間はトレードオフの関係にある以上、長時間労働は生活時間の減少につながる。

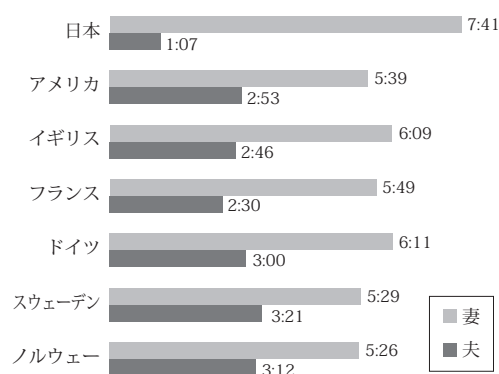
日本では、長期間にわたる生活時間調査として、総務省統計局「社会生活基本調査」と NHK「国民生活時間調査」がある。ここでは、この 2 つの調査をもとに、時間的な推移を含めた日本の生活時間の特徴と諸外国との比較について、その概要を見ることとしたい。

(1) 家事・育児時間が圧倒的に少ない日本の夫

まず、諸外国と比べた日本の特徴を見る。

2011 年「社会生活基本調査」資料 (「生活時間配分の各国比較」= 有業者) によると、他の諸国と比べて、日本は男女ともに「仕事と仕事上の移動」が圧倒的に多い。女性の家事時間 (家事と家族のケア) には大きな差はないが、男性の家事時間は他国と比べて大幅に少ない。睡眠時間は、男性は大きな違いはない (平日に限定すれば、違いがもっとはつきりと出る可能性が高い) が、女性は他の国々が 8 時間を超えているのに対し、日本は 7 時間 27 分と大幅に少なくなっている。

図 6 歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間 (1 日当たり、国際比較) 単位 (時間: 分)



図は、6 歳未満の子を持つ夫婦の家事・育児時間の国際比較 (日本は「社会生活基本調査」2011 年) であるが、日本の夫の少なさが一目瞭然である。

『柔構造の生活時間を——人生 80 年時代における創造的自由時間活動のための条件——』 (経済企画庁国民生活局・労働省労働基準局編、1984 年 9 月) では、生活時間調査の国際比較 (8 か国) にもとづいて、「日本の場合には、男女とも勤労者同士の比較であるにもかかわらず、男子の家事時間は女子の 5 分の 1 以下で、分担率は極めて低い。…男女間の家事の分担が、日本の生活時間構造の変化をみる上での一つの鍵といえよう」「どの国でも、睡眠時間に関しては男女による違いはほとんどないか、あるいは、女子の方がやや長くなっているが、日本の場合だけは例外で、女子の睡眠時間の方が男子に比べて短いという特徴がみられる」(3 頁) と述べている。この構図は、同書の刊行から 30 年余りも経た今日もほとんど変わっていない。

(2) 睡眠時間に影響を与える長時間労働

次に、「国民生活時間調査」で日本人の生活時間 (勤め人) を見る (表 1)。

男女で最も差が大きいのが家事時間で、2015年調査（平日）では女性が3時間9分であるのに対し、男性は35分と5分の1にも満たない。男女の役割分担意識の薄れが言われ、家事分担に対する男性の意識変化も指摘されているが、男女間の差のこれだけの大きさは、いまだに男性の意識変化が途上段階にあること、そして何よりも男性フルタイム労働者の異常ともいえる長時間労働に最大の要因があるといえるだろう。

NHK放送文化研究所『日本人の生活時間 2000』では、「(1960年から2000年までの)

40年間に及ぶ生活時間調査データの蓄積の中で、1、2を争う発見をあげるとすれば、まず『睡眠時間の減少』がその中に入るであろう」(115ページ)と指摘し、その40年間で40分くらい減少したのではないかと述べている。

一方、NHK「2015年国民生活時間調査報告書」では、「平日の睡眠時間は短くなる傾向にあったが、今回はその流れが止まった」と述べている。たしかに、5年前と比べて国民全体（全員平均時間）では1分増え、女性・勤め人も9分増加しているのでそのとおりな

表1 日本人の生活時間（勤め人）

（単位：時間、分）

	1995年			2000年			2005年			2010年			2015年		
勤め人（男）	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜
睡眠	7:18	7:47	8:27	7:13	7:43	8:16	7:07	7:28	8:14	7:01	7:28	8:01	6:55	7:31	8:07
食事	1:26	1:33	1:37	1:25	1:34	1:37	1:27	1:40	1:36	1:25	1:34	1:37	1:27	1:42	1:41
仕事関連	8:45	4:59	2:11	9:08	5:06	2:26	9:02	5:06	2:07	8:54	4:54	2:35	8:56	4:10	2:36
家事	23	59	1:25	20	1:02	1:33	26	1:16	1:52	30	1:27	1:47	35	1:35	1:54
通勤	1:15	38	16	1:13	40	18	1:16	40	17	1:15	39	18	1:17	33	38
社会参加	05	15	34	05	22	26	03	20	30	04	14	22	03	11	17
会話・交際	13	33	46	11	31	43	11	24	35	09	30	26	06	25	24
休息	24	27	29	23	26	30	24	24	29	24	26	26	24	35	25
レジャー活動	37	2:09	2:46	32	2:08	2:47	43	2:00	2:54	59	2:10	3:06	59	2:26	3:26
必需行動	9:45	10:21	11:04	9:37	10:18	10:50	9:33	10:10	10:52	9:27	10:10	10:43	9:28	10:22	10:56
拘束行動	10:24	6:48	4:25	10:43	7:08	4:41	10:45	7:20	4:45	10:38	7:12	4:58	10:49	6:27	5:03
自由行動	3:34	6:26	8:05	3:17	6:08	8:01	3:20	6:01	7:52	3:32	6:11	7:49	3:19	6:46	7:31
勤め人（女）	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜	平日	土曜	日曜
睡眠	7:02	7:24	7:58	6:52	7:26	7:56	6:56	7:33	8:06	6:38	7:23	7:45	6:47	7:16	7:45
食事	1:28	1:33	1:36	1:30	1:34	1:39	1:30	1:37	1:42	1:30	1:40	1:40	1:30	1:40	1:40
仕事関連	6:36	3:39	1:59	6:35	3:41	1:56	6:34	3:28	1:46	6:29	3:13	1:55	6:29	3:23	2:03
家事	3:01	3:55	4:10	2:53	3:55	4:21	3:06	3:53	4:47	3:18	4:02	4:28	3:09	4:14	4:28
通勤	51	27	13	57	29	14	54	30	16	52	24	14	55	29	18
社会参加	08	18	27	05	19	24	06	18	28	07	21	21	04	18	23
会話・交際	25	50	52	27	46	51	20	35	45	21	43	37	13	29	33
休息	21	22	25	19	27	25	22	23	26	22	27	25	23	28	33
レジャー活動	33	1:25	2:00	35	1:15	1:41	39	1:20	1:30	46	1:36	1:57	53	1:32	1:56
必需行動	9:46	10:13	10:49	9:40	10:20	10:52	9:48	10:35	11:10	9:29	10:24	10:45	9:45	10:26	10:45
拘束行動	10:21	8:04	6:35	10:15	8:09	6:42	10:22	8:00	7:01	10:28	7:47	6:44	10:20	8:10	7:00
自由行動	3:31	5:20	6:10	3:34	5:06	5:58	3:22	4:54	5:23	3:33	5:17	5:53	3:25	4:51	5:45

注1：各項目の時間数は男女勤め人それぞれの全体平均

注2：「必需行動」は睡眠、食事、身のまわりの用事、療養・静養、「拘束行動」は仕事関連、家事、通勤、社会参加、「自由行動」は会話・交際、レジャー活動、マスメディア接触、休息（メールは会話・交際に分類）

資料：NHK放送文化研究所編『日本人の生活時間』1995、2000、05、10年、同『データブック・国民生活時間調査』2015

のだが、男性・勤め人は逆に6分減少し、初めて7時間を割っている。その減少分はほぼ「仕事関連」「通勤」の増加に見合っており、男性労働者の長時間労働問題が大きな改善を見ていないであろうことが生活時間調査からもうかがえる。

(3) 少子化対策にも長時間労働の解消が不可欠

次に、「社会生活基本調査」(2016年)で、週間就業時間別に行動の種類別1日の平均時間を見る(表2)。

ここで明らかなのは、仕事時間の長さが睡眠や、「自由時間」に対応する3次活動に大きく影響していることである。男性の場合、週の就業時間が40～48時間の場合の1日の仕事時間が6時間48分であるのに対し、60時間以上では9時間17分と2時間半も多く

なっている。その分、睡眠時間は30分余り、3次活動は1時間半近くも少なくなっている。男性ほどではないが、女性についても同様の傾向がみられる。さらに、男性の家事時間、育児時間が圧倒的に少ないことが明らかである。

厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015年)によれば、休日の夫の家事・育児時間と第2子以降の出生の状況には強い相関関係があり、夫の「家事・育児時間なし」の場合には「出生あり」が10.0%であるのに対し、「6時間以上」では87.1%となっている。政府は政策の重点に少子化対策を置いているが、そのためにも、男性労働者の家事・育児への関わりを妨げている長時間労働の解消はきわめて切実な課題であるはずである。

表2 週間就業時間別に見た行動の種類別総平均時間(雇用されている人、15歳以上)

(単位: 時間、分)

	行動の種類 週間就業時間	1次活動				2次活動					3次活動				
		睡眠	身の回りの用事	食事		通勤・通学	仕事	家事	育児	買い物		・新聞・雑誌	テレビ・ラジオ	休養・くつろぎ	趣味・娯楽
男性	15時間未満	10.28	7.42	1.13	1.34	6.43	0.53	3.46	0.16	0.04	0.16	6.49	1.56	1.39	1.18
	15～29時間	10.42	7.49	1.17	1.36	6.25	0.55	3.56	0.17	0.02	0.18	6.53	2.17	1.43	1.12
	30～34時間	10.44	7.50	1.15	1.40	6.29	0.48	4.55	0.15	0.02	0.18	6.47	2.39	1.45	1.04
	35～39時間	10.22	7.34	1.12	1.35	7.48	1.01	5.58	0.18	0.09	0.18	5.51	1.51	1.39	1.01
	40～48時間	10.10	7.30	1.08	1.32	8.31	1.03	6.48	0.13	0.09	0.16	5.19	1.41	1.33	0.52
	49～59時間	9.54	7.18	1.08	1.28	9.27	1.02	7.49	0.10	0.09	0.14	4.39	1.19	1.22	0.43
	60時間以上	9.22	6.59	1.02	1.21	10.50	0.59	9.17	0.09	0.09	0.13	3.48	1.00	1.13	0.29
女性	15時間未満	10.30	7.19	1.30	1.37	7.43	0.37	2.27	2.39	0.26	0.38	5.46	1.49	1.30	0.37
	15～29時間	10.18	7.11	1.32	1.35	8.20	0.35	3.25	2.56	0.22	0.40	5.22	1.56	1.27	0.30
	30～34時間	10.24	7.19	1.30	1.35	8.56	0.42	4.47	2.12	0.33	0.31	4.41	1.32	1.24	0.30
	35～39時間	10.22	7.14	1.32	1.37	9.07	0.51	5.27	1.51	0.23	0.29	4.30	1.26	1.21	0.31
	40～48時間	10.19	7.16	1.32	1.31	9.13	0.49	6.10	1.20	0.21	0.27	4.28	1.19	1.23	0.30
	49～59時間	10.00	7.05	1.30	1.25	9.38	0.52	7.01	1.00	0.14	0.25	4.22	1.10	1.18	0.30
	60時間以上	9.40	6.53	1.25	1.22	10.44	0.53	8.27	0.45	0.13	0.19	3.35	0.52	1.04	0.25

資料: 総務省統計局「社会生活基本調査」2016年

3 労働者が安心して生活するために 何が必要か

(1) 生活時間確保の基本は1日8時間労働

「東京新聞」は2017年3月27日付の「なくそう長時間労働 残業100時間の暮らしとは」のタイトルで、1日8時間労働の場合と、月100時間残業の場合の生活を紹介した。それによれば、1日8時間労働で通勤が片道1時間の場合、朝8時に家を出れば午後7時には自宅に帰って家族で夕食を共にすることもできる。一方、月の残業時間が100時間になると、月20日出勤として、1日5時間の残業で、夕食休憩をとらない場合でも帰宅は午前0時を過ぎる（往復とも通勤電車は相当混雑しており、車内で仮眠ということは期待できない）。帰宅から出勤までの時間は8時間。その間に着替えや入浴、食事（夕食というより夜食）、身支度、家事などを済ませなくてはならない。結局は寝る時間を削らざるを得ず、睡眠時間はせいぜい5、6時間ということになる。

これでは、労働者が安心して生活できるどころではなく、生きていくのもやっという状態にならざるを得ない。睡眠不足は、長時間労働によるストレスに加え、レム睡眠が削られることによってストレス対処を弱めて自律神経を不安定にさせ、労働者を過労の蓄積、過労死・過労自殺にまで追い込むことが指摘されている。生活は日々の営みこそが大切なのであり、それは労働力の健全な再生産を行えるものでなければならない。

鷺谷は、電機労連「第3回生活時間調査」（調査期間＝1985年9月）をもとに、「平均帰宅時刻の遅延が家族関係に対する何らかの

障害要因となることを示す指標がみられる」としたうえで、「健康と家族関係という二つの視点からの考察によれば、帰宅時間が平均で21時台を超えると、健康面でも、家族関係の面でも様々な障害が生まれる可能性があるといえよう。より積極的に家族関係の十分な良好さを保つためには19時前の帰宅が必要であり、諸指標を総括的にみるならば、遅くとも19時台の帰宅が必要となろう」と述べている⁽²⁾。1日8時間の睡眠を確保し、家事・育児、団らんなど家族との生活、余暇、社会的活動も行えるためには、労働時間は1日8時間に抑えることが必要となる。

(2) 社会生活や組合活動の活性化のためにも長時間労働解消は切実

毛塚は「この20年間時短がなんら進展しなかったのは労働者や労働組合が、労働時間はあくまで個人の問題として捉え、生活時間の確保が市民としての責務であること（労働時間の公共的性格）の認識を欠落させていたことに起因すると思われた」「生活時間の確保を基軸に据える場合、1日の労働時間は時間外労働を含め10時間（拘束11時間）とする最長労働時間が中核となる。社会生活に関しては、地域の祭りやボランティア活動に関しても、一定範囲で、労働義務の免脱権（ボランティア休暇、コミュニティ休暇等）を認めることを考えるべきである」と指摘している⁽³⁾。

長時間労働は、家族との生活に重大な支障を生じさせることはもちろん、労働者の地域とのつながりや様々な社会的活動の障害ともなる。長時間労働の解消は、小林が言うように労働組合活動の活性化にとっても避けては通れない課題である⁽⁴⁾。

(3) 職場に十分な人員を確保することが重要な課題

日本の労働時間の長さについては、日本人の勤勉性や責任感の強さ、上司や同僚との円滑な人間関係の維持にその要因を求める論調が多いし、労働者・労働組合の立場からは、残業代がないと生活できない低賃金が主な理由として挙げられることも多い。それらを一概に否定することはできないし、基本給だけではとても生活できない低賃金で働くことを強いられている労働者も少なくない。

しかし、残業代が支払われない「サービス残業」の広がり大きな社会問題となっている今日、生活時間を犠牲にする長時間労働の最大の原因を低賃金に求めることが果たして妥当なのか。労働時間に関する調査では、長時間労働や年次有給休暇の取得が低い水準にとどまっている理由として、「突発的な仕事があるから」「人手が足りないから」「業務量が多く休んでいる余裕がないから」などが高い割合を占めている⁽⁵⁾。

高橋は、「いわゆる低賃金＝長時間労働仮

説は、かなり流布しており現在でも根強いようであるが、それは今日の残業問題の側面をとらえたものにすぎない。残業を込みにした生産計画が慢性的な残業を生みだしている点が、より強調されるべきではないか」⁽⁶⁾と述べている。こうした指摘を重く受け止め、職場に必要な人員を確保するたたかいをいま以上に重視することが、時短闘争の前進という観点からも労働組合の重要な課題となっているのではないかと。

「わたしの仕事8時間プロジェクト」(全労連や全労協などでつくる「雇用共同アクション」)や「さよなら!『働きすぎ』キャンペーン」(首都圏青年ユニオンや日本民主青年同盟などでつくる)など、「働きすぎ」の返上、生活時間確保をめざす運動や、学者・研究者、弁護士などを中心とした「かえせ☆生活時間プロジェクト」のとりくみなども進められている。こうしたとりくみを継続し、より強く幅広いものとするのが重要である。

(さいとう ちから・労働総研常任理事)

(1) 家事サービスや公的サービス以外の育児・介護サービスの利用によって家事や育児・介護の負担を軽減することはできるが、そうした経済的余裕のある労働者家庭はどのくらいあるだろうか。

(2) 鷲谷徹「生活時間分析からみた労働時間問題」『現代の労働時間問題(社会政策学会年報第32集)』御茶の水書房、1988年5月。引用は107-108ページおよび108ページ。

(3) 毛塚勝利「新たな労働時間法を—生活時間アプローチの基本コンセプト」『労働法律旬報』No.1884、2017年3月25日号。引用は7ページおよび9ページ。

(4) 「『組合役員の成り手がいない』。よく聞く悩みです。理由の一つに、役員になると『自分の時間がなくなる』『やりたいことができなくなる』という問題があります。長時間労働をなくすには、労働組合を強く大きくする必要があります。だが、長時間労働がそれを困難にしている——この悪循環を断ち切らなければ、私たちは前へ進めません。……労働時間の制限(短縮)＝自由に使える時間の拡大がもつ重要な意義を、自分の生き方の問題として深くつかむことによって、この悪循環を断ち切る勇気と知恵も生まれてくるのではないのでしょうか」(小林宏康「仕事に8時間 休息に8時間 やりたいことに8時間を!——労働時間の短縮＝自由な時間の拡大は、すべての先決条件」『学習の友』2011年4月号、42ページ)。

(5) 連合総研「第22回勤労者短観」(2011年12月)によると、所定外労働の理由として、1カ月の所定外労働時間数が45時間以上80時間未満の労働者で最も多いのは「人手が足りないから」の53.6%で、「残業手当を生活のあてにしているから」の13.1%を大きく上回っている。80時間以上になると、この差はさらに大きくなる。

(6) 高橋祐吉「労働時間問題の現代的課題」『労働総研クォーターリー』No.4、1991年秋季号、19ページ。

「ほんものの働き方改革」と 労働時間短縮

佐々木 昭三

この稿では日本の長時間労働をどう規制するのか、労働時間の実態をふまえて、安倍「働き方改革」の問題点を明らかにし、労働者の労働と生活、健康を守る労働時間規制の労働運動の政策課題を提起する。

1 日本の長時間労働の実態

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（「毎勤統計」）の日本の年間総実働労働時間は、2012年で1765時間であり、アメリカの1797時間と並んで長時間労働の国である。ドイツ1316時間、フランス1401時間と比べて360～450時間も長い（労働政策研究・研修機構『2015年国際労働比較』）。

これは事業所調査であり、不払い労働（サビ残業）は含まれない。総務省「労働力調査」「社会生活基本調査」は世帯調査で労働者が直接調査記入するから、より正確な実態を反映する。その差は、300～400時間で、数値の差が不払い残業である。これを加えれば実労働時間は2000時間を超える世界で最長の長時間労働である。2015年の毎勤統計は、1734時間で、これは短時間勤務パート労働者を含んでおり、それを除いた労働者は2026時間の長時間労働で不払い残業時間（300～400時間）は含まれていない。この長時間労働が睡眠と自由な時間を奪い、労働者のいのちと健康と人間らしい労働と生活を破壊する元凶である。

2 労働者のいのちと健康（労働安全衛生）の実態

現在、日本の労働者のいのちと健康（労働安全衛生）はどのような実態であるのか。「労働安全衛生」とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故にあわず「安全」が確保（いのちを守る）されること、「衛生」とは生命・生活を守ることで、心身の健康と生活を守ることである。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家と労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置の確立することである。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模50人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別業務契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働者とするすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在日本の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、非雇用・自営型就労の実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・実習生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。このことが低賃金・長時間労働の労働条件の悪さといのちと健康が脅かされる要因となっている。

3 安倍「働き方改革」一括法案は労働時間法制の大改悪

憲法は、労働者が健康で人間らしく働き生きすることを明示している。27条で労働者の働く条件（労働条件）を労働者保護法の労基法・労安法を基本とする労働法制で定めている。労基法は、労働条件は人たるに値する（人間らしく働く）もので、労使が対等な立場で協議して決め（そのために28条で労働基本権～団結権、団体交渉権、団体行動権を規定）、法律は最低基準であり労使はその向上のため努力することを示している。労安法は、労働者の安全と健康の確保は事業者（主）の責務であり、いのちと健康を守るために労働安全衛生（働くことで安全と心身の健康をまもる）の体制と労働条件の改善を明示する。8時間働いて生活できることが憲法・労働法制の基本にある。

安倍「働き方改革」（一括法案）の本質は、財界・大企業の利益拡大（「労働生産性」向上、「国際競争力」強化）のための「働かせ改悪」である。労働者は、憲法にもとづく「健康で人間らしい働き方」を求めている。

労働時間は労基法で1日8時間週40時間が原則である。しかし、労使が協定を結べば時間外労働（残業）をさせることができ、問題はその上限規制がないことである。それを法案は、月100時間未満・年間720時間、6ヵ月平均80時間で年間960時間も可能とする過労死ライン（過

労死労災認定基準）の容認である。上限規制は、厚生労働大臣告示の週15時間、月45時間、年360時間とし、それを超える特例を認めないことが規制の要にしなければならない。

それに、労働時間（時間外規制）、休憩、休日、深夜労働割増の規定をすべて適用しない制度（高度プロフェッショナル制度）を導入しようとしている。これは「定額・働かせ放題、残業代ゼロ、過労死促進制度」であり、撤回すべきである。また、裁量労働制（実労働に関わらずあらかじめ決めた時間を働いたとみなす制度）の対象業務を拡大（営業・企画立案・調査分析）するもので、これは「不払い残業合法化、過労死促進制度の拡大」である。裁量労働拡大はデータねつぞうで、今回は一括法案から撤回された。

均等待遇をめざす「同一労働同一賃金」は、法案からこの言葉もなくなり、「同一労働での賃金格差容認法案」となっている。格差是正を理由とした「賃下げや手当をなくすこと」は禁止すべき内容に改正すべきである。

それに、「雇用されない働き方」（非雇用型・自営型就労）を広げようとしている。これは労働者を労働者保護法制から外し、労働保険（労災、雇用）も適用されず、社会保険（健康保険、年金）も国民健康保険・国民年金ですべて自己責任にする「働かせ方」である。労働者は、憲法にもとづく健康を守り8時間働いたら生活できる賃金と雇用の安定を求めている。

4 焦点の「残業時間ゼロ」制度と残業上限規制

安倍「働き改革」の労働時間法制は、「働き方改革」一括法案に盛り込んだ裁量労働制の拡大はいったん削除するものの、「残業代ゼロ制度」（高度プロフェッショナル制度）は導入をねらっている。これは「高度の専門的知識」を持つ労働者に対し労基法が定める労働時間規制を適用

除外する。これは財界が「生産性を向上させ、国際競争力の強化につながる」として求めてきたものである。これが適用されると1日8時間・週40時間の上限（労基法32条）、6時間超45分間8時間で60分の休憩（34条）、週1日の休日（35条）、時間外労働の「36協定」締結（36条）、時間外・休日・深夜の割増賃金（37条）はすべて除外される。深夜・休日の割増賃金などの規制が残る裁量労働制に比べて「異次元の危険性」（過労死）がある。年104日かつ4週4日以上（48時間）の休日を義務付けるが、24時間休憩もなく、48日間連続、年間6000時間働かせることも可能なのである。過労死を激増させることは必至である。

「健康確保措置」も、（1）勤務間インターバル（次の勤務まで休息保障）導入、（2）「健康管理時間」（在社時間と事業場外時間）の上限、（3）2週間連続休暇、（4）健康診断一のうちから、一つ選ぶもので、守らなくても罰則はなく、健康診断を選べば、企業にとって負担はほとんどない。労働時間規制を外して残業代も払わずに働かせることになる。対象者は当面「平均賃金の3倍、1075万円以上」とするが、基本給が500万円程度でも、残業代込みで1075万円以上を支給する場合は適用される。経団連は、年収400万円を主張し、榊原会長は労働者の10%に導入することを求めてきた。塩崎元厚労相（当時）も財界の会合で「いまは我慢」「とりあえず通すことだ」と述べていた。導入すれば、年収基準が引き下げられることは必至である。

時間外労働時間の上限規制では、原則大臣告示基準「月45時間、年360時間」とするが、例外特例措置として労使合意すれば月100時間未満、年720時間、2～6カ月平均80時間、年間960時間（休日労働含）の過労死ラインを超える基準を設定しようとしている。東レの特別協定は月100時間であり、トヨタの特別協定は年間720時間で、財界の許容範囲レベルである。過労

死家族の会は、これは過労死を増進するもので絶対断固反対している。

裁量労働制拡大もねつぞうデータやずさんな調査への労働者・国民の怒りの中、一括法案から切り離す事態になったが、財界の強い要求であり、あきらめたわけではない。現在の裁量労働制でも日本労働政策研究機構の調査で、裁量労働制の労働者の方が一般労働者よりも労働時間が長く、実際の労働時間と裁量（みなし労働）で協定した労働時間との乖離があり、裁量労働手当が実労働時間よりも少ないことが問題となっている。トヨタでは裁量制の労働者の8割が健康状態に懸念を述べている。今必要なことは裁量労働の労働時間の把握と管理を厳格にして、健康を守る措置を講ずることである。

重要なことは労働時間規制であり、実際に働いた労働時間を把握する義務（労働時間把握管理のガイドライン）の法定化は急務である。働く人の健康といのちを守るための抜本的な労働時間法改正が求められる。

5 時間短縮と8時間労働制の確立の意義

「8時間働いたらふつうに暮らせる社会の実現を！」はいま、労働者・労働組合の共通の要求であり、めざす旗印になっている。

1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族、社会活動の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために人間らしく生きる自由な時間、社会的活動に参加する時間が必要である。

8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定、残業規制・年

休取得ができる人員増・増員が不可欠である。

日本政府は、この労働時間の原則の8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約の一つも批准していない。労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすることが基本である。過重労働の土台に長時間労働がある。

心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本で8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすることが原則であり、そのためにもILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として掲げさせ、批准し、国内労働法を改正させていくことが絶対に必要である。同時に、過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することである。それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域社会活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」の実現、労働時間短縮で失業者を減らして雇用の拡大をすすめることである。8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用と均等待遇をすべての労働者に実現できるように日本社会のあり方、働き方へ変えていくことにつながる。

8時間労働制の確立のためには、残業がなくとも生活できる賃金水準の確保、雇用の安定（正規雇用と均等待遇）、残業規制と年休取得ができる人員増・増員が必要不可欠である。

6 日本で過労死をなくし健康で働く労働時間確立のために

日本で過労死をなくし健康で働く労働時間確立のために労働時間法制で何が課題なのか。

第1に、残業代ゼロ法案や裁量労働制の拡大に反対し、長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのためにはまず

不払い残業の解消が急務である。日本は9割の事業所と8割以上の労働者に労働組合がなく、労働組合の多くが企業内組合で労組の影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件をしぼることがどうしても必要である。その基準はILO（国際労働機関）条約・勧告やEU（欧州連合）指令の労働基準、制度を参考にする必要がある。当面、2017年1月に厚労省から出された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を職場で徹底して守らせ、これを法制化させることである。

第2は、36協定の特別条項の廃止である。労働基準法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定（36協定）の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。36協定において定められる時間外労働の上限規制は、厚労省の告示の目安（年間360時間、月45時間、週15時間）で強制力がないもので、実際にはこれをはるかに超える例外規定である特別協定（1000時間超え）も大企業で多数存在する。

特に、現行の労働時間規制を骨抜きにしている36協定の制度を抜本改正して、時間外労働は、1日、1週間、1年の単位で厳格な法的拘束力をもつ限度時間を設定する。当面は告示基準の週15時間、月45時間、年間360時間を法的規制とし、例外、特例は認めないことにし、現行の36協定の残業野放し（大臣告示目安時間例外規定）の「特別協定」は廃止する。

第3は、最長労働時間の明確化である。心身の健康障害につながる過重労働防止のためにはまず労働基準法の労働時間法制を改正することがどうしても必要である。その内容は、1日（2時間）、週（8時間）、年間（150時間）の時間外労働を含めた最長労働時間を設定することである。当面は、勤務間インターバル11時間を法制

化する。それは、1日の最長時間が13時間（1日24時間－11時間）で規制できる。

第4に、第3との関連で、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间（インターバル制度・勤務間隔）（最低11時間・夜勤は12時間以上）を置き、連続した労働時間を規制することである。

第5は、労基法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率（時間外労働25%、休日労働35%）は、時間外労働を規制するには全く不十分である。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を資本のペナルティとして大幅に（時間外50%、休日100%へ）引き上げる。

第6は、年次有給休暇である。労基法39条では年次有給休暇を定めているが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。日本では年次有給休暇、現在平均18日付与されているが、取得は50%にも満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週（10労働日）の連続休暇（ILO条約基準）をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連続休暇である。

第7は、深夜労働、交代制勤務の規制である。

人間は、生体（概日）リズム（昼間働き、夜眠る）の存在である。心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが、事実上規制がない日本では絶対に必要である。多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的に必要なものに限り、労働基準監督署の許可制とすること、また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生活を保護するために、労働時間や休憩・休息時間、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働

基準をふまえて法制度上規定すること（ILO夜業条約・EU指令：11時間以上、看護条約：12時間以上）が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

日本ではILO187号条約（労働安全衛生の促進の枠組み条約）は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進している。しかし、国際労働安全衛生基準である第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。そのためにも、労働者保護の労働者基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員することである。

7 職場の労働時間規制を「労働時間ガイドライン」を活用して

職場の労働時間規制のために「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」（2017年1月20日）「労働時間ガイドライン」を活用することが今特に重要である。

これは、これまでの4・6労働時間通達（廃止）をふまえて、この間の労働時間規制のとりくみを反映させたものであり、使用者（事業主・事業者）に対して、労働時間の考え方、労働時間の適正な把握、賃金台帳に正確に記録することを責務とし明示したものである。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は

労働時間に当たるとし、さらに使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこととして労働時間のとらえ方を明確にした。そのため労働時間に当たるものとして

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

これらも労働時間として明示した。

そして、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として

（１）始業・終業時刻の確認及び記録 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（２）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法 使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法として

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

さらに、問題の多い「自己申告制」の場合は、労働者が申告した時間と実際の労働時間との乖離がないように詳細に労働時間の把握と管理を明示している。

そして、労働時間の記録も賃金台帳に正確に

記帳することや労働者・労働組合参加の協議機関で労使協議をし、労働時間把握と管理をすすめることを提起している。

賃金台帳の適正な調製では、使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数の事項を適正に記入しなければならない。賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されることとなる。

そして、労働時間の記録に関する書類の保存では、使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこととしている。

このガイドラインは、この間の不払い残業の是正、過労死労災認定・防止の運動、労働時間把握と適正管理をもとめるとりくみと運動が出させたものである。

いま、労働組合はこのガイドラインを活用して、労働基本権行使の団体交渉と労働協約、労使協定、過重労働防止（長時間労働削減）のための安全衛生委員会での審議協議、労働時間の労使協議機関などで、職場から労働時間適正把握と管理、不払い労働根絶、安全と健康が守られる労働時間規制に向け、とりくみがすすみだしている。労働行政を担う全労働省労働組合からは、これを法制化することを提言している。

今日、日本で労働時間規制のためには、この労働時間ガイドラインの法制化、労働時間の上限規制（大臣告示基準の法制化）、勤務間インターバル（11 時間以上）の法的規制が 8 時間労働制に向けての第一歩となる。

（ささき しょうぞう・労働総研常任理事）

職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを

岩橋 祐治

はじめに ～安倍「働き方改革」をめぐるこの間の情勢の推移について～

安倍首相は、1月4日、伊勢神宮で行った年頭記者会見で、「本年、『働き方改革』に挑戦いたします。今月召集する通常国会は、『働き方改革国会』であります」と表明した。引き続き、1月22日の通常国会開会日に行った施政方針演説では、『働き方改革』を断行する」と並々ならない「安倍『働き方改革』」に対する決意を示した。

しかし、安倍首相は「裁量労働制の方が一般労働者よりも労働時間が短い」とするねつ造データにもとづく国会答弁を行い（1月29日）、その答弁の撤回・謝罪に追い込まれた（2月14日）。ねつ造データにもとづき「働き方改革」を進めたこと、裁量労働制拡大の前提が崩れたことが大問題となり、立憲民主、民進、希望、共産、自由、社民の6野党は、安倍「働き方改革」関連一括法案の国会提出を見送るよう安倍内閣に強く求め、安倍首相は裁量労働制拡大の今通常国会上程を断念せざるを得ない状況に追い込まれた（3月1日）。その後、森友学園問題での決裁文書改ざん問題が明らかになり、安倍内閣を土台から揺さぶる事態となっている。安倍「働き方改革」関連一括法案の国会上程は4月以降

にずれ込む見込みだが、安倍内閣は同一一括法案の通常国会成立を決してあきらめてはいない。

日本経団連の今年の「経労委報告」（「2018年度経営労働政策特別委員会報告」）のメインタイトルは「働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革」となっている。財界・大企業は、安倍内閣に強く安倍「働き方改革」関連一括法案の成立を迫るとともに、自らも2018年の春闘において日本の労働者の「働き方・働かせ方」を大きく「改革」しようとしている。

1 安倍「働き方改革」法案の批判

安倍「働き方改革」関連一括法案は、①労働基準法、②じん肺法、③雇用対策法、④労働安全衛生法、⑤労働者派遣法、⑥労働時間設定改善特別措置法、⑦パート労働法、⑧労働契約法の8つの法律の一括改正法案である。それぞれ労働者の権利の根幹に関わる重要な法律であり、こうした重要な法律を一括して審議すること自体許されることではない。

（1）雇用対策法「改正」案の批判

今回、日本国憲法27条1項の国民の勤労権にもとづくその実効性を確保するための法律であり、職業安定法とともに日本の雇用関係法令の基本となる法律である「雇用対策法」

を法律のタイトルを「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に変更し、安倍「働き方改革」を推進していく基本法と位置づけ、目的条文の中の「雇用に関し」を「労働に関し」に変更し、「労働生産性の向上等を促進して」を挿入した。「雇用」(＝雇われる)から「労働」(＝働く)への変更は、明らかに「雇用されない働き方」の普及を意識している。すなわち、労働基準法などの労働者保護法や労働保険・社会保険も適用されない「フリーランス」と呼ばれている個人事業主や請負・委託などで働く“労働者扱いされない労働者”を増やそうという意図である(フリーランスは今でも約1064万人もいると推計されている)。「労働生産性の向上」(補1参照のこと)については、労働生産性は「労働強化をすれば」向上するものである。「労働生産性の向上等を促進する」ことが労働施策の基本に置かれたら、労働者の労働や生活より企業のもうけを優先することにつながってしまう(＝労働政策が、労働者保護の社会政策からもうけ優先の経済政策となってしまう)。

国の施策に「多様な就業形態の普及」を追加したことの意味は、「正社員改革」の推進＝無限定に働く「無限定正社員」と低賃金で解雇しやすい「限定正社員」の分離と、いっそうの非正規労働の拡大と「雇用されない働き方」の普及をめざしたものである。

全体として、雇用対策法を「改正」することによって、日本の労働法全体を国民の勤労の権利を保障する法律から企業のための労働施策を総合的に推進する法律に変え、社会政策としての労働政策から経済政策としての労働政策に大転換しようとしているが、それは

図1 労働生産性の国際比較

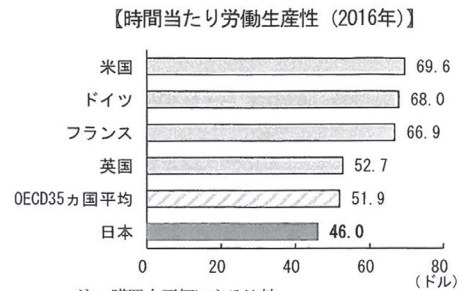


表1 厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定」における「労働時間数」の「業務起因性の判断基準」

- | |
|---|
| 1 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は発症との関連性は薄い。 |
| 2 月45時間を超えて長くなるほど関連性は強まる。 |
| 3 発症前1か月間に100時間又は2～6か月平均で80時間を超える労働時間は発症との関連性は強い。 |

絶対に許すことができない。

補1. 日本の労働者の労働生産性の“低さ”について

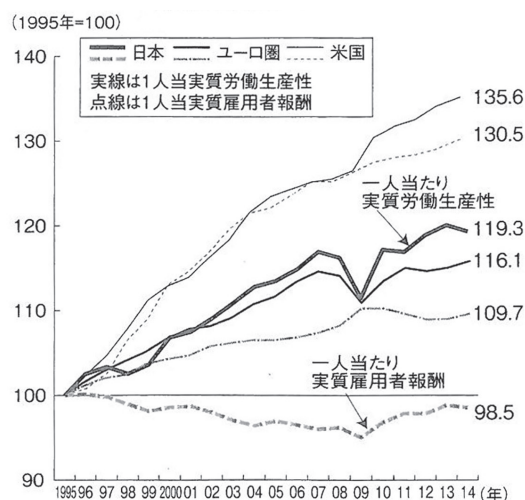
労働生産性は、国レベルでは「GDP (国内総生産) ÷ 就業者数 (または就業者数 × 労働時間数)」で計算され、企業レベルでは「生産量 (または付加価値) ÷ 労働者数 (または労働者数 × 労働時間数)」で計算される。しかし、「労働生産性」そのものは全く意味のないもの(企業にとって意味があるのは利益、特に最終剰余であり、労働者にとって意味があるのは賃金であり労働時間)であり、労働者をごまかしやすいものである。日本経団連は、今年の「経労委報告」の中で、日本の労働生産性が低いことを強調し(＝日本の労働生産性は米国の66.1%の水準、OECD加盟35カ国の中でも20位前後の低水準など)、働き方改革の推進によって労働生産性の向上は不可欠であるとしている(「2018年版経労委報告」の10頁、図1)。しかし、「日本の労働生産性はなぜ低いのか？」と言えば、それは日本の労働者が「低賃金・長時間労働」だからである。日本の労働者の長時間労働が労働生産性の計算式の分母を大きく

し。日本の労働者の低賃金がGDPの6割を占める消費購買力の低迷につながって分子を小さくしているのである。労働生産性の向上を言うのであれば、低賃金・長時間労働の解消を目標とする真の「働き方改革」こそが求められていると言わなければならない。ちなみに、労働生産性が上がっても賃金が上がっていない国は日本だけである（「2018年国民春闘白書」32頁、図2）。

（2）労働基準法の労働時間法制的全面改悪 その1. 過労死認定ラインの時間外労働の上限規制

「月100時間」、「2～6か月で80時間」という時間外労働の上限は、過労死をはじめとする「脳・心臓疾患の労災認定基準」（表1）であり、そうした「人が死ぬかもしれない」、「殺されるかもしれない」という基準を法制化することが、「近代法治国家」、「民主主義

図2 日本では労働生産性の向上が賃金上昇に結び付かない —賃金と生産性の国際比較—



- (注) 1. 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇用者報酬も上昇し続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。
2. ユーロ圏の国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国。

資料：「平成27年度労働経済の分析」（OECD Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室より労働総研作成

国家」で果たして許されるのか？——絶対に許されない！

「月100時間未満」、「2～6か月で80時間以内」まで労働者を時間外労働をさせることができるということは、①「立法その他の国政の上で最大の尊重を必要」とされている「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」（日本国憲法第13条）を著しく侵害し、②「健康で文化的な最低限度の生活」（同第25条）が営むことができなくなるということであり、日本国憲法に違反する違憲立法と言わざるをえない。厚生労働省自身、時間外労働が月45時間を超えれば脳・心臓疾患発症の関連性が強まることを認めており、安倍首相が電通の高橋まつりさんの過労自死に言及して「二度と悲劇を繰り返さない」と言明した（2017年通常国会の施政方針演説）以上、「月45時間・年360時間」の特例は認めるべきではないことは当然の帰結ではないのか。また、労働者の生活は「1日」そして「1週間」が基本であり、そうした意味で「1日」及び「1週間」の時間外労働の上限規制を見送ったことも大問題である。労働時間の原則は「週40時間、1日8時間以内」（労働基準法32条）であり、その例外である以上「1週及び1日」の例外を設けるのは当然である。また「毎週1回、4週間で4日以上以上の休日」の法定休日くらいは休ませて当然ではないのか！（補2）

補2. 今回の議論を通じて、あらためて明らかになった労働基準法36条とそれにもとづく「三六協定」の問題点

① 日本国憲法は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」（法27条2項）として「労働条件法定主義」（＝労

働条件の最低条件は法律で定め、労使自治には任せないとする）を宣言し、これにもとづき労働基準法では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」（法1条1項）とし、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」（法1条2項）としているにもかかわらず、32条の「労働時間の原則」（＝週40時間、1日8時間以内）と35条の「休日の原則」（＝週1回もしくは4週で4日）を、労使自治にもとづく「労使協定」を結べば、その最低基準を打ち破れるようにしていること。労基法が制定された1947年当時は戦後復興のために一定の時間外労働が必要だったかもしれないが、それから70年もたっている今日、日本国憲法と労働基準法の基本原則にもとづく抜本的な見直しが求められている！

② 「原則」（第32条&35条）に対する「例外」（第36条）にとどまらず、「例外の例外」（特別条項付き36協定）まで認めていること。

③ 「休日労働」（＝法35条の休日における労働）については何らの制限もおいていないこと（理論的には1日24時間の労働も可能！）。

もし今回の時間外労働の上限規制案が可決されたとしたら、日本の労働者にどういった影響を与えるであろうか？（日本における三六協定の締結状況とその内容については補3参照）

一つは、特別協定付き三六協定を締結する職場が増大すること、しかも「原則月45時間・年間360時間」、「特例月100時間未満・2～6か月で80時間以内・年間720時間以内」という内容のものがほとんどだと予想される。なぜなら、時間外労働の割増率や年休の支給日数などは法定どおりのものがほとんどだからである。その結果、いっそうの時間外・休日労働の増加による過労死・過労自死

が頻発し、脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全が増加するであろう。現行の厚労大臣が定める「時間外労働の延長の限度の基準」の適用外とされている自動車の運転業務、建設業務、新技術・新製品等の研究開発業務、医師の深刻な状況を見ればその違うことは明らかである。二つには、過労死・過労自死などの脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に悪い影響が出ることの懸念である。三つ目にこれは深刻な問題であるが、事業者・使用者の安全配慮義務違反の損害賠償責任の追及が困難になることが予測される。

補3. 現在日本における「三六協定」の締結状況とその内容（この間の厚労省の労政審に出された資料より）

① 協定なし事業場44.2%、協定あり事業場55.2%→協定なし事業場で実際に時間外労働なしが43.0%（全体の18.5%）、三六協定の存在を知らなかった35.2%（15.6%）、締結・届出を失念14.0%（6.2%）

② 特別条項付きの三六協定の締結22.4%（大企業58.6%、中小企業11.3%）→特別協定の特別延長時間：月80時間超え4.8%、月100時間超え1.2%、年間800時間超え3.4%、1000時間超え0.3%；「月100時間未満」、「2～6か月で80時間以内」、「年間720時間」という今回の上限を超えているところはほとんどない！（ちなみに連合会長の出身企業の新日鐵住金は月80時間・年間750時間、経団連会長の東レは月100時間・年間900時間！）

その2. 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

今回提案されている「高度プロフェッショナル制度」は、「労働基準法の労働時間法制が定める『8時間労働制』を全面否定する制度である。これまでの変形労働時間制、みなし＝裁量労働制、適用除外とは異質の制度と指摘せざるをえない制度である。「裁量労働

制」は業務の遂行を労働者の裁量に委ねなければならない、「管理監督者」は経営者と一体的な立場の者で労働時間法制による保護が基本的に必要とされない者という限定があるのに対し、「高度プロフェッショナル制度」にはそれがない。使用者の指揮命令による無制限の長時間労働が可能な制度であり、“現代の奴隷労働”とも言える制度である。「健康確保措置」なるものも極めて不十分なものであり、土日休ませて健康診断を受けさせれば、月曜日から金曜日まで24時間連続して働かせることも理論上可能である。今回の高度プロフェッショナル制度創設の提案を読んで、江戸時代の「百姓は生かさず殺さず」を想起した。「百姓共をば、死なぬよう生きぬようにと合点いたし、収納申し付けるように」（徳川家康「落穂集」）である。いずれにせよ、年収要件は必ず引き下げられ、対象業務は拡大されていくことは、派遣労働をめぐるこの間の推移をみても明らかである。

（３）安倍「働き方改革」における「同一労働・同一賃金」批判

今回、「同一労働同一賃金」の実現ということで、パート労働法、派遣労働法、労働契約法の「改正」が提案されている。

内容は、基本的に、現行の労働契約法20条、パート労働法8条、9条の範囲のものである。「不合理な取扱いの禁止」は「合理的な差別はOK!」ということであり、「均等待遇」ではなくて「均衡待遇」はバランスさえ取れていれば差別してもよいということであって、「差別的取扱いの禁止」（現行パート労働法9条）は極めて限定的である。特に派遣労働の場合、その実効性をどのように確保するのかの担保は全くなく、“絵に描いた餅”

に過ぎない。

2 職場から安倍「働き方改革」阻止のたたかいを

（１）たたかいの広がりと展望

裁量労働制の拡大については、データねつ造問題の発覚を受け、国会外での反対闘争と国会内での6野党の結束、マスコミの報道と国民世論の批判の高まりの中、安倍首相を追いつめ、今国会提出を断念させることができた。過労死家族の会の批判の力も大きかった。この緒戦での勝利を確信にして、安倍「働き方改革」に反対するたたかいをいっそう強化していかなくてはならない。

全労連、全労協、純中立労組懇、MIC（日本マスコミ文化情報労組会議）、航空労組連、連合加盟の一部の労働組合などで、「雇用共同アクション」を結成して、安倍「働き方改革」に全面的に反対してたたかっている。連合は、高度プロフェッショナル制度の創設・裁量労働制の拡大と、それらを安倍「働き方改革」関連法案という一括法案にすることに反対している。法曹界も、自由法曹団や労働弁護団だけでなく、日本のすべての弁護士が登録している日弁連も労働時間法制の規制緩和に反対を表明している。

職場・地域からの「学習・宣伝・署名」大運動（補4）を展開しなければならない。安倍「働き方改革」反対の「対話」を繰り返して、「共同」をいっそう広げていかなくてはならない。

安倍「働き方改革」反対運動の高揚と広がり、そして国民の批判世論の包囲が、安倍内閣に「働き方改革」を断念させる“鍵”である。そして、安倍「働き方改革」とのたたかいを、現在の安倍内閣の退陣をめざすたたかい

い、安倍改憲阻止のたたかいとしっかり結んで、自公とその補完勢力と市民と野党の共闘との対決としてたたかっていくことが重要である。いずれにせよ、安倍「働き方改革」とのたたかいが、今後の日本の労働運動の帰趨に大きな影響を与えることは間違いない。

今回の安倍「働き方改革」の問題は、日本のすべての労働者の働き方・働かせ方の根幹に関わる重大問題であり、組織の総力を挙げてたたかっていかなくてはならない。安倍「働き方改革」と全力でたたかって、それを阻止するとともに、安倍首相が曲がりなりにも口にせざるを得なくなっている「長時間・過密労働の是正」、「過労死・過労自死の一掃」、「同一労働・同一賃金」を実現していかなくてはならない。今回の安倍「働き方改革」反対闘争は、1980年代後半の「週40時間労働制移行とそれに伴う変形労働時間制に反対するたたかい」以来の本格的な労働時間短縮闘争と言える。そのときは週休2日制は定着したが、それを労働時間短縮につなげることはできなかった。それ以降、長時間・過密労働は解消されるどころか、変形労働時間制や裁量（みなし）労働制が導入されることによって、サービス残業が横行し、過労死・過労自死などにつながるいっそうの長時間・過密労働となり、メンタルヘルス不全もひん発した。安倍「働き方改革」とのたたかいをさらに発展させ、真の「働き方改革」を実現し、長時間・過密労働を改善させて、「8時間働いたら帰れる、普通にくらすことができる」当たり前の職場と社会を実現していこうではないか。

補4. 全労連・労働法制中央連絡会・雇用共同アクションで作っている安倍「働き方改革」に反対する国会請願署名の内容

1 労働基準法について、「裁量労働制の対象拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設（労働時間規制の適用除外）」、「月100時間もの残業上限の法制化」等の改悪は行わないこと。

① 時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までとし、それを超える特例は認めないこと。

② 始業から24時間を経るまでに11時間以上の連続した休息（勤務間インターバル）の付与を義務付け、生活時間を確保すること。

③ 夜勤交替制労働は社会に不可欠な業務に限定し、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。

④ 管理監督者、みなし労働適用者を含む全ての労働者の労働時間の把握と記録の保存を使用者に義務付けること。

⑤ 労働基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員すること。

2 性別・雇用形態別の待遇格差をなくすため、パート法、労働契約法等を改正すること。

① 合理的な理由のない待遇格差を禁止すること。格差がある場合、使用者はその合理性を立証する責任を負うものとする。

② 格差の合理性の判断基準から、将来の役割や移動の可能性などの差別を固定化する要素は除くこと。

③ 格差の解消を理由とした賃金・労働条件の不利益変更は禁止すること。

④ 労働契約は無期・直接雇用を原則とし、有期雇用や労働者派遣は臨時的・一時的な業務に限定すること。

(2) 安倍「働き方改革」とのたたかいを通じてあらためて明らかになる“労働組合の労働者のいのちと健康を守る責任”

労働安全衛生法第3条は「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の

実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とし、労働契約法第5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、事業者・使用者の労働者のいのちと健康に対する責任を明らかにしている。しかし、「資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し何らの考慮も払わない」（カール・マルクス「資本論」）のが資本の本質であり、事業者や使用者に労安法3条、労契法5条上の責任を果たさせるのが労働組合の責務である。

たとえ労働基準法の労働時間法制的改悪が強行されたとしても、「月100時間、2～6か月で80時間」もの時間外労働の上限の特別条項付きの三六協定は結ばないとした確固たる姿勢が労働組合には求められる。そうでなければ過労死や過労自死、業務起因性の脳・心臓疾患、メンタルヘルス不全が労働者に発生したときは、労働組合として連帯責任が問われることは免れられない。また、職場のパート労働者や有期雇用の労働者、派遣労働者の要求に細心の注意を払わなければならないのであって、同一労働・同一賃金の実現、均等待遇原則の確立に向けたたかうことが求められている。

さいごに

本稿の執筆を依頼され準備をする過程で、筒井晴彦氏の「8時間働けばふつうに暮らせる社会を」（学習の友社）と熊谷徹氏の「5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人」（S B新書）を読んだ。前著では、「本物の働き方改革を実現するには何が必要でしょうか？——と問いかけ、長時間労働をなくすには、まずILO条約を批准すること。それにしたがって国内法を整備すればいい」、「労働問題は憲法と国際標準に立って考えなければならない」とあった。後著では、「ドイツの年平均労働時間は1371時間で日本と比べてかなり短いこと、それにもかかわらず労働生産性は日本の1.46倍であること」、「ドイツでは1日10時間を超える労働が禁止され、6カ月の平均労働時間は1日8時間以下にしなければならないこと。日曜・祝日の労働が原則禁止されていること。年休は30日付与され、それを100%消化していること、連続して最低24日間の有給休暇の取得が制度化されていること」などをあらためて知った。同じ第2次世界大戦の敗戦国でもこれだけの違いがあるのかと痛感させられた。「8時間働いたら帰れる、普通にらせる」職場と社会という要求は何とつましい要求であることか！——せめてそれくらいはがんばって実現していきたいものである。

（いわはし ゆうじ・全労連副議長、労働法制中央連絡会代表委員、いのちと健康全国センター事務局長）



全国チェーン店時給調査

——地域から時給格差なくす取り組みを

中澤 秀一

はじめに

全労連や各地の地方労連の協力のもと、実施された最低生計費試算調査では、最低賃金はあまりに水準が低く健康で文化的な生活を送ることは到底できないこと、全国どこでも最低生計費は同じような水準にあること等が明らかになった（詳細は、No.105 掲載拙稿「最低生計費調査から見た現行最賃の問題点」を参照のこと）。最低生計費調査では、健康で文化的な生活、すなわち、ふつうの生活を送るために必要な費用＝「支出」部分が明らかになった。

本稿では、地方労連の協力を得て実施した「全国チェーン店募集時給一斉調査」（以下、全国チェーン店時給調査）の結果や政府統計等を用いて、「収入」の側面から労働者のおかれている状況を、とくに都道府県別の賃金格差に焦点を当てることを目的としている。

1 全国チェーン店時給調査の概要

〈調査項目〉

①給与（時給、日給）、②交通費、③仕事内容、④勤務時間、⑤勤務期間（シフト）、⑥福利厚生、⑦その他（経験・国籍は問われるかなど）等、全国チェーン店で募集しているアルバイト・パートの求人内容について調べた。

〈調査期間および方法〉

2016年12月～17年5月にかけて、都道府県ごとの労働組合の地方・地域組織の協力を得て、求人誌やインターネットの広告、店頭の掲示などを参考に全国チェーン店で働くアルバイト・パートなどの労働条件を調査した。

〈調査対象となった全国チェーン店〉

今回は9業種、14チェーン店を対象に調

査を行い、得られた1320件分のデータを分析している。内訳は、コンビニエンスストア（コンビニAとコンビニBの2店）、ファストフード（ファストフードCとファストフードDの2店）、ファミリーレストラン（ファミレスEとファミレスFの2店）、牛丼（牛丼Gの1店）、居酒屋（居酒屋Hと居酒屋Iの2店）、カフェ（カフェJとカフェKの2店）、衣料（衣料Lの1店）、音楽ビデオレンタル（レンタルMの1店）、学習塾（学習塾Nの1店）である（括弧内のアルファベットは店名とは無関係）。ちなみに、調査対象とした全国チェーン店は、コンビニA＝全国で2万260店舗（2018年2月現在、以下いずれも各HPより）、コンビニB＝1万7232店舗（2018年2月現在）、ファストフードC＝2885店舗（2017年12月現在）、ファストフードD 1144店舗（2017年11月現在）、ファミレスE＝1367店舗（2018年2月現在）、ファミレスF＝803店舗（2018年2月現在）、牛丼G＝1946店舗（2018年2月現在）、居酒屋H＝645店舗、居酒屋I＝252店舗（2018年3月現在）、カフェJ＝1328店舗（2017年12月現在）、カフェK＝1126店舗（2018年8月現在）、衣料L＝831店舗（2017年8月現在）、レンタルM＝1169店舗（2018年3月現在）、学習塾N＝2074店舗（2017年8月現在）、それぞれ全国展開されている。以下、調査結果について説明していく。

2 調査の結果

（1）全国チェーン店の募集時給

いまや、われわれの生活に欠くことができない存在である全国チェーン店の賃金実態はどうなっているのでしょうか。本稿末尾に示した表1（54～57ページ）は、全国チェーン店の募集時給の調査結果と最低賃金とを比較したものである（一部抜粋）。なお、いずれも求人広告等における最も低い時給額を示してある。

業種にもよるが、全国展開しているチェーン店のアルバイト・パートの募集時給は、地域別最賃に密接に結びついている実態が確認できる。

ターミナル駅構内やショッピングモールなど混雑する店舗については、比較的高めの募集時給であるが、多くのコンビニやファストフード、ファミレスなどは最賃に対して120%未満であり、とくにコンビニについては110%未満が多く、最賃より1～2円程度上回るだけで“露骨”に最賃に張り付いていた。

それらの業種と比較すると時給が高いのが、牛丼、居酒屋、衣料、学習塾であった。牛丼チェーン店については、一時期「ワンオペ」なる深夜時間の営業を従業員1人に任せる過酷な労働環境が問題となったように、業務内容が多岐にわたる（とくに、調理が入っていることが大きい）ために高い時給設定でないと人手を確保しにくい背景があるのだろう。同様に、居酒屋や衣料などのチェーン店も業務内容を反映した結果として時給が高くなっていると考えられる。

学習塾（個別指導）については、見た目こそ、最も高い時給ではあるが、「教える」というスキルの高い業務内容ゆえ、時給が高くなるのは当然ではあるが、賃金は教えている時間1コマあたりに支払われていることが多く（なかには、授業の前後の準備時間および片付けの10分間も支給対象となるケースも存在したが）、準備の時間や採点などに授業時間に相当する時間がかかっていることが多く、じっさいの時給はもっと低い金額とみなしたほうがよいだろう。

（2）ふつうの暮らしが可能なのか

表2は、これまでに実施されてきた最低生計費調査の結果と、最低生計費を満たすために必要な時給をまとめた一覧である。法律的に許される最も長い所定内労働時間＝月173.8時間労働で換算したのが時給A、人間らしい生活を実現するための目標値として、かつては目標として掲げられた年間1800労働時間（月あたり150時間）で換算したのが時給Bである。いずれの都市でも、最低賃金額との間に大きな乖離がある。

表2 各地の最低生計費および最低賃金の比較

	最低生計費	最低生計費を満たすために必要な時給 A	最低生計費を満たすために必要な時給 B
	(税等込み)	(173.8 時間換算)	(150 時間換算)
北海道札幌市	224,983	1,294	1,500
青森県青森市	216,083	1,243	1,441
秋田県秋田市	216,944	1,248	1,446
岩手県盛岡市	228,664	1,316	1,524
山形県山形市	220,284	1,267	1,469
宮城県仙台市	221,091	1,272	1,474
福島県福島市	221,972	1,277	1,480
埼玉県さいたま市	241,879	1,392	1,613
静岡県静岡市	246,659	1,419	1,644
新潟県新潟市	243,525	1,401	1,624
愛知県名古屋市	226,945	1,306	1,513
大阪府堺市	211,343	1,216	1,409
高知県高知市	232,204	1,336	1,548
長崎県大村市	225,654	1,298	1,504

(注) 静岡市、新潟市、名古屋市については2015年調査。高知市は2012年、大村市は2009年調査のため、調査年から2016年にかけての消費者物価の変化を考慮して補正してある。それ以外の都市については2016年調査。なお、堺市、高知市、大村市については、金澤誠一氏監修による。

今回調査を行った全国チェーン店の時給では、学習塾の一部で時給Aレベルに達しているが、先述したようにその時給は額面通りではないし、そもそもアルバイト（非常勤講師）が入れるようなコマ数（労働時間）ではない。つまり、低い水準にある最低賃金に規定された全国チェーン店の募集時給では、ふつうの暮らしを実現することは難しいのである。

調査の範囲内であるが、求人広告の項目の約7割に「未経験者歓迎」が含まれていた。業務のマニュアル化が進むなかで、雇用する側は経験や高いスキルを求めているわけではなく、未熟練・未経験でよいのでとにかく人手を確保したいという思惑が垣間見える。求人広告の項目に「履歴書不要」と書かれた求人が増えている理由のひとつは、学歴や職歴をあまり問わないケースが増えているからであろう。

（3）同一チェーン店における都道府県別格差

同一のチェーン店でも、都道府県によって時給額に大きな差があることは、先に示した結果をみれば明らかである。最低賃金のランクが高い都府県の募集時給はより高く設定され、反対にランクの低い県では時給はより低く設定されている。この事実をどう説明すればよいのだろうか。同一のチェーン店において、都道府県によって業務内容に大きな違いがあるのだろうか。マニュアル化された業務内容は、全国どこでもほぼ画一化されている。また、チェーン店で販売している商品や提供されるサービスの価格が異なるのだろうか。多くの人が

経験的に知っていることだが、観光地や離島にでも行かない限り、全国どこでも商品やサービスの価格に大きな差がないのだ。このように、労働者の業務や商品の価格がほぼ同じであるにもかかわらず、時給（賃金）にだけ格差がつけられている不条理は、47都道府県別の格差最賃に根本的な原因があると言わざるを得ない。

（4）非全国チェーン店との比較

全国チェーン店の募集時給が最低賃金にリンクしていることが、今回の調査によって改めて確認されたが、それ以外の非全国チェーン店（地元の中小企業）の時給はどうなっているのだろうか。これについては埼玉県労働組合連合会（埼労連）で調査を行っている。

2017年4月に埼労連が実施した調査は、埼玉県内で配布されている無料の求人情報誌および新聞の折り込み求人紙に記載されていた募集時の時給（下限額）を集約している。集約されたサンプル数は5497件で、募集時給の分布で最も多かったのが840円～860円の1190件（当時の埼玉県の最低賃金額＝845円での募集338件、850円での募集726件）であった。埼労連によると、ここ数年の中で最賃額か、最賃に近い水準での募集が最も多くなっている。

図1のように、全国チェーン店の募集が多い3業種（卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、生活関連・娯楽）で比較したところ、すべての業種で全国チェーン店の平均時給が低かった。これは、ネームバリューの小さい地元の中手企業は、どうしても全国チェーン店よりも高く時給を設定しなければ

ば人材を確保できないがために生じている差であろう。全国チェーン店が地域の賃金相場を押し下げているのである。(資料：埼玉労連作成)

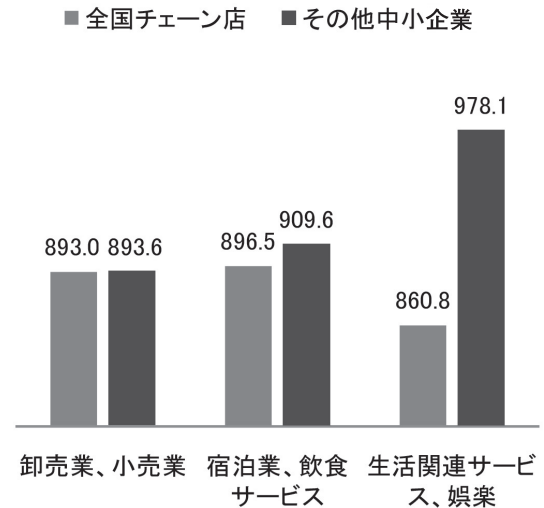
3 最賃は正規の賃金にもリンクするのか

さて、これまでみてきたようにパート・アルバイトなどの非正規労働者の賃金が、最低賃金に張り付いており、その最低賃金が47都道府県の地域別に設定されているために、非正規労働者の賃金に地域間格差が生じている実態が明らかとなった。

では、正規労働者の賃金の地域間格差はどうなっているのでしょうか。

地域別最賃が、パート、アルバイトなどの非正規労働者の賃金にだけでなく、正規労働者の賃金にもリンクしていることは、日本医労連が「医療・福祉業の所定内賃金と地域別最低賃金の関係(2016年度)」などで指摘されてきた。製造業や卸売・小売業でも最低賃金にリンクしている(図2、「平成28年賃金構造基本統計調査」をもとに、主な産業別賃金〔一般労働者、男女計〕を都道府県別に示したもの。棒グラフは各産業における平均賃金、折れ線グラフは最低賃金)。他の産業でも産業により多少の差異があるものの、いずれも最低賃金にリンクしていた。このことに関して、労働法が専門で最低賃金の研究者である神吉知郁子氏も、「最低賃金の額や影響率が地域でかなり差があるので、その差が平均賃金に反映しているのかもしれない」、最低賃金が正規労働者も含めた平均賃金の格差を生み出してい

図1 全国チェーン店と地場中小企業の時給比較



資料：埼玉労連調べ

る可能性を指摘している。

ただし、格差最賃が平均賃金に都道府県間の格差を生じさせたのではなく、元から存在する都道府県別の賃金格差をそのまま反映させた結果として、地域別最低賃金の格差が生じていると考えることも可能である。このことについて、労働者の平均賃金の推移から考えてみる。

図3は、常用労働者(事業所規模30人以上の調査産業計)の毎月決まってもらう賃金の都道府県別平均について、東京都を100として、比較したものである。期間を地域別最賃が導入される前の1975年と、地域別最低賃金導入後の1985年から20年間の平均賃金の都道府県別の格差の推移をみたが、地域別最賃導入後、東北地方や中国・九州地方などの平均賃金が、東京などの大都市と比較して格差が広がっていくことが確認できる。

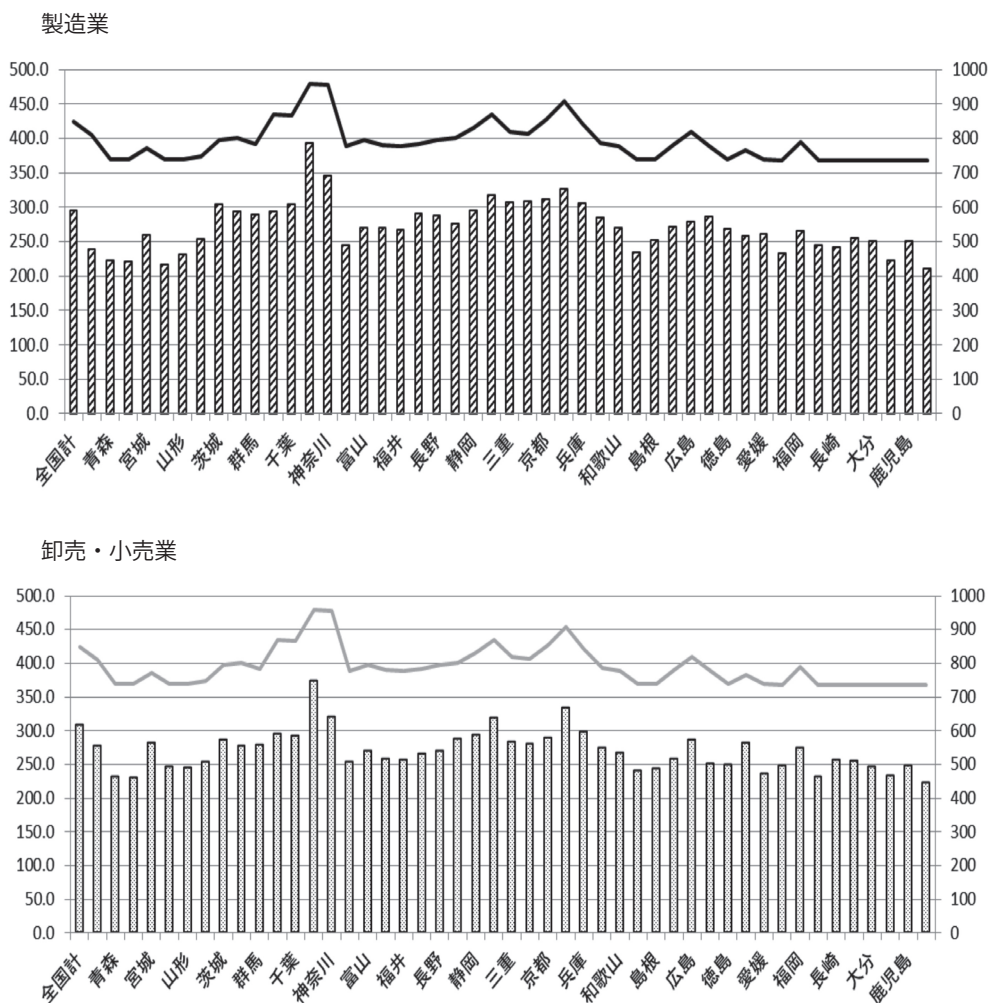
おわりに

——最低賃金はどうか

この間実施された最低生計費調査では、20代の若年者が自立した一人暮らしを送るために必要な費用は、全国どこでもそれほど変わりなく、月額22～24万円であることが明

らかにされている。最も生計費が高い都市を100とした時にその約9割にまでに収まっている。これに対して現行の最低賃金は最高額の東京958円を100としたときに77にまで格差が広がる。最低賃金法に定められているように、その決定要素を「労働者の生計費」に重きを置くとすれば、現状はあまりにも格差が大きすぎる。少なくとも最下限を最高額

図2 最低賃金と一般労働者の賃金

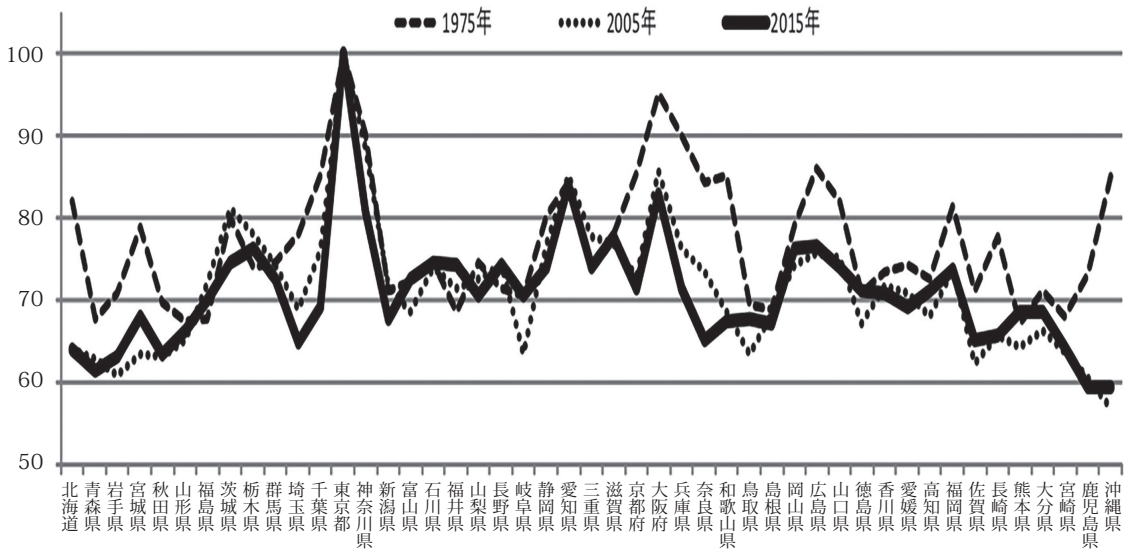


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、同「平成29年度地域別最低賃金改定状況」より作成

の9割程度に設定しなければならないし、地域経済の再生を見据えるのであれば全国一律の最低賃金制度にすることが望ましいのである。

(なかざわ しゅういち・常任理事、静岡県立大学
短期大学部 准教授)

図3 地域別最賃導入後、一般労働者の地域間格差が増大



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

表1 全国チェーン店時給調査結果・概要

岩手県	所在地	時給	対最賃
コンビニ A	盛岡市	800	112%
コンビニ A	盛岡市	720	101%
コンビニ A	北上市	716	100%
コンビニ B	盛岡市	720	101%
コンビニ B	盛岡市	750	105%
ファストフード C	盛岡市	760	106%
ファストフード C	北上市	760	106%
ファミレス E	盛岡市	780	109%
ファミレス E	久慈市	750	105%
牛丼 G	宮古市	900	126%
牛丼 G	大船渡市	1100	154%
居酒屋 I	盛岡市	850	119%
カフェ K	盛岡市	730	102%
衣料 L	一関市	850	119%
宮城県			
コンビニ A	仙台市	850	114%
コンビニ A	石巻市	750	100%
コンビニ B	仙台市	780	104%
コンビニ B	石巻市	750	100%
ファストフード C	仙台市	850	114%
ファストフード C	仙台市	800	107%
ファストフード C	石巻市	850	114%
ファストフード D	仙台市	850	114%
ファストフード D	登米市	780	104%
ファミレス E	仙台市	800	107%
ファミレス E	石巻市	850	114%
牛丼 G	仙台市	900	120%
牛丼 G	石巻市	950	127%
居酒屋 H	仙台市	960	128%
居酒屋 H	名取市	930	124%
カフェ J	大崎市	810	108%
カフェ K	仙台市	800	107%
カフェ K	名取市	750	100%
衣料 L	大崎市	900	120%
レンタル M	白石市	780	104%
福島県			
コンビニ A	福島市	800	110%
コンビニ A	福島市	780	107%
コンビニ A	小野町	750	103%
コンビニ B	須賀川市	750	103%
コンビニ B	福島市	830	114%
ファストフード C	いわき市	850	117%
ファストフード D	福島市	850	117%
ファストフード D	会津若松市	800	110%
ファミレス E	福島市	750	103%
ファミレス E	いわき市	850	117%
ファミレス E	いわき市	830	114%

福島県	所在地	時給	対最賃
ファミレス E	福島市	900	124%
牛丼 G	いわき市	1000	138%
居酒屋 H	福島市	960	132%
居酒屋 H	郡山市	930	128%
居酒屋 I	福島市	900	124%
居酒屋 I	会津市	930	128%
カフェ K	福島市	780	107%
カフェ K	郡山市	830	114%
衣料 L	いわき市	1000	138%
東京都			
コンビニ A	豊島区	940	101%
コンビニ A	立川市	940	101%
コンビニ A	中央区	1050	113%
コンビニ B	中央区	1050	113%
コンビニ B	豊島区	1000	107%
ファストフード C	品川区	1000	107%
ファストフード C	日野市	932	100%
ファストフード D	江東区	1100	118%
ファストフード D	品川区	1000	107%
ファミレス E	渋谷区	1100	118%
ファミレス E	府中市	950	102%
ファミレス F	港区	1200	129%
ファミレス F	八王子市	1000	107%
牛丼 G	新宿区	1120	120%
牛丼 G	足立区	1060	114%
居酒屋 H	渋谷区	1100	118%
居酒屋 H	狛江市	1000	107%
居酒屋 I	立川市	1100	118%
居酒屋 I	小平市	932	100%
カフェ J	大田区	1110	119%
カフェ J	立川市	960	103%
カフェ K	中央区	1100	118%
カフェ K	港区	1050	113%
レンタル M	町田市	940	101%
衣料 L	新宿区	1100	118%
衣料 L	中野区	1050	113%
学習塾 N	板橋区	1067	114%
学習塾 N	西東京市	1059	114%
埼玉県			
コンビニ A	さいたま市	850	101%
コンビニ A	川口市	870	103%
コンビニ B	さいたま市	870	103%
コンビニ B	さいたま市	880	104%
コンビニ B	川口市	850	101%
ファストフード C	川口市	950	112%
ファストフード C	さいたま市	850	101%
ファストフード D	さいたま市	900	107%

埼玉県	所在地	時給	対最賃
ファストフードD	川口市	950	112%
ファストフードD	川口市	900	107%
ファミレスE	川口市	1000	118%
ファミレスE	さいたま市	880	104%
ファミレスF	深谷市	1030	122%
牛丼G	さいたま市	1050	124%
牛丼G	さいたま市	950	112%
牛丼G	川口市	1000	118%
居酒屋H	川口市	1050	124%
居酒屋H	さいたま市	950	112%
居酒屋I	さいたま市	1000	118%
居酒屋I	さいたま市	920	109%
居酒屋I	桶川市	900	107%
カフェK	さいたま市	900	107%
カフェK	さいたま市	980	116%
カフェK	川口市	950	112%
群馬県			
コンビニA	大泉町	800	105%
コンビニA	高崎市	800	105%
コンビニA	高崎市	780	103%
コンビニB	渋川市	780	103%
コンビニB	前橋市	830	109%
コンビニB	高崎市	810	107%
ファストフードD	太田市	900	119%
ファストフードD	館林市	850	112%
ファミレスE	前橋市	900	119%
ファミレスE	高崎市	830	109%
牛丼G	高崎市	830	109%
牛丼G	桐生市	900	119%
牛丼G	高崎市	930	123%
居酒屋H	高崎市	980	129%
居酒屋H	藤岡市	920	121%
居酒屋H	太田市	970	128%
新潟県			
コンビニA	新潟市	753	100%
コンビニA	新潟市	800	106%
コンビニA	長岡市	753	100%
コンビニB	新潟市	753	100%
コンビニB	長岡市	850	113%
ファストフードD	新潟市	800	106%
ファストフードD	新潟市	820	109%
ファストフードD	燕市	1000	133%
ファミレスE	新潟市	800	106%
ファミレスE	三条市	760	101%
牛丼G	上越市	920	122%
牛丼G	新潟市	800	106%
居酒屋H	新潟市	900	120%

新潟県	所在地	時給	対最賃
居酒屋H	長岡市	800	106%
居酒屋H	上越市	950	126%
カフェJ	新潟市	830	110%
カフェK	新潟市	800	106%
レンタルM	新潟市	753	100%
レンタルM	長岡市	800	106%
レンタルM	上越市	850	113%
長野県			
コンビニA	長野市	810	105%
コンビニA	長野市	800	104%
コンビニA	松本市	850	110%
ファミレスE	長野市	830	108%
ファミレスE	松本市	900	117%
牛丼G	長野市	960	125%
牛丼G	松本市	950	123%
居酒屋H	長野市	1000	130%
居酒屋H	長野市	910	118%
居酒屋H	松本市	950	123%
カフェJ	長野市	880	114%
カフェJ	松本市	910	118%
カフェK	長野市	850	110%
衣料L	長野市	950	123%
衣料L	松本市	1000	130%
レンタルM	松本市	820	106%
レンタルM	長野市	800	104%
石川県			
コンビニA	金沢市	900	119%
コンビニA	金沢市	860	114%
コンビニA	野々市市	770	102%
コンビニB	金沢市	780	103%
コンビニB	金沢市	760	100%
コンビニB	小松市	760	100%
ファストフードC	金沢市	820	108%
ファストフードC	金沢市	800	106%
ファストフードC	加賀市	850	112%
ファミレスE	金沢市	1000	132%
ファミレスE	金沢市	900	119%
ファミレスE	白山市	850	112%
衣料L	七尾市	950	125%
衣料L	小松市	1000	132%
衣料L	金沢市	1050	139%
大阪府			
コンビニA	茨木市	913	103%
コンビニA	高槻市	900	102%
コンビニA	堺市	883	100%
コンビニB	茨木市	950	108%
コンビニB	高槻市	900	102%

大阪府	所在地	時給	対最賃
コンビニ B	堺市	883	100%
ファストフード C	茨木市	885	100%
ファストフード C	堺市	900	102%
ファストフード D	茨木市	890	101%
ファストフード D	堺市	950	108%
牛丼 G	茨木市	900	102%
牛丼 G	摂津市	920	104%
牛丼 G	堺市	950	108%
居酒屋 H	堺市	950	108%
居酒屋 H	高槻市	900	102%
カフェ J	堺市	910	103%
カフェ K	堺市	890	101%
カフェ K	豊中市	900	102%
衣料 L	茨木市	1000	113%
衣料 L	堺市	950	108%
レンタル M	高槻市	883	100%
レンタル M	堺市	883	100%
学習塾 N	茨木市	1200	136%
兵庫県			
コンビニ A	神戸市	870	106%
コンビニ A	神戸市	880	107%
コンビニ A	姫路市	819	100%
コンビニ B	神戸市	880	107%
コンビニ B	神戸市	840	103%
コンビニ B	姫路市	850	104%
ファストフード C	神戸市	820	100%
ファストフード C	西宮市	900	110%
ファストフード C	神戸市	850	104%
ファストフード D	神戸市	900	110%
ファストフード D	姫路市	850	104%
ファミレス E	西宮市	830	101%
ファミレス E	姫路市	820	100%
ファミレス F	姫路市	880	107%
居酒屋 H	川西市	930	114%
居酒屋 H	西宮市	980	120%
カフェ J	姫路市	936	114%
カフェ J	尼崎市	850	104%
カフェ J	淡路市	910	111%
カフェ K	姫路市	830	101%
カフェ K	尼崎市	840	103%
衣料 L	姫路市	971	119%
衣料 L	西宮市	1100	134%
衣料 L	尼崎市	950	116%
レンタル M	西宮市	819	100%
レンタル M	尼崎市	820	100%
レンタル M	尼崎市	850	104%
学習塾 N	神戸市	1200	147%

広島県	所在地	時給	対最賃
コンビニ A	広島市	800	101%
コンビニ A	広島市	850	107%
コンビニ A	福山市	800	101%
コンビニ B	福山市	800	101%
コンビニ B	江田島市	830	105%
ファストフード C	広島市	850	107%
ファストフード C	広島市	830	105%
ファストフード C	福山市	800	101%
ファストフード D	広島市	880	111%
ファストフード D	大竹市	820	103%
ファミレス E	広島市	880	111%
ファミレス E	尾道市	850	107%
ファミレス F	広島市	900	113%
ファミレス F	三原市	870	110%
カフェ K	広島市	870	110%
カフェ K	呉市	880	111%
学習塾 N	広島市	1200	151%
岡山県			
コンビニ A	岡山市	810	107%
コンビニ A	倉敷市	800	106%
コンビニ B	岡山市	780	103%
コンビニ B	倉敷市	760	100%
ファストフード C	岡山市	760	100%
ファストフード C	岡山市	800	106%
ファストフード C	津山市	760	100%
ファミレス E	岡山市	830	110%
ファミレス E	倉敷市	800	106%
ファミレス F	岡山市	950	125%
ファミレス F	倉敷市	950	125%
牛丼 G	岡山市	950	125%
牛丼 G	岡山市	930	123%
牛丼 G	井原市	930	123%
居酒屋 H	岡山市	950	125%
居酒屋 H	倉敷市	980	129%
居酒屋 H	総社市	930	123%
衣料 L	岡山市	1000	132%
レンタル M	井原市	800	106%
学習塾 N	美作市	1266	167%
高知県			
コンビニ A	高知市	750	105%
コンビニ A	南国市	730	102%
コンビニ B	高知市	715	100%
ファストフード C	高知市	850	119%
ファストフード C	四万十市	800	112%
ファストフード D	高知市	850	119%
ファストフード D	南国市	800	112%
ファミレス F	高知市	820	115%

高知県	所在地	時給	対最賃
ファミレス F	四万十市	800	112%
牛丼 G	高知市	1000	140%
牛丼 G	南国市	830	116%
カフェ J	高知市	830	116%
衣料 L	高知市	1000	140%
衣料 L	高知市	950	133%
衣料 L	四万十市	900	126%
レンタル M	高知市	730	102%
福岡県			
コンビニ A	福岡市	845	110%
コンビニ A	福岡市	960	125%
コンビニ A	福岡市	765	100%
コンビニ B	福岡市	850	111%
コンビニ B	宗像市	780	102%
コンビニ B	福岡市	800	105%
ファストフード C	福岡市	780	102%
ファストフード D	福岡市	850	111%
ファミレス E	福岡市	800	105%
ファミレス F	福岡市	800	105%
ファミレス F	北九州市	870	114%
居酒屋 I	福岡市	850	111%
居酒屋 I	北九州市	900	118%
学習塾 N	宇美町	900	118%
沖縄県			
コンビニ B	那覇市	720	101%
コンビニ B	那覇市	714	100%
コンビニ B	石垣市	750	105%
ファストフード C	那覇市	750	105%
ファストフード C	那覇市	770	108%
ファストフード C	宜野湾市	730	102%
ファストフード D	那覇市	750	105%
ファストフード D	石垣市	720	101%
ファミレス E	那覇市	800	112%
ファミレス E	名護市	750	105%
ファミレス E	うるま市	760	106%
牛丼 G	那覇市	800	112%
カフェ J	那覇市	760	106%
カフェ K	那覇市	800	112%
カフェ K	那覇市	800	112%
衣料 L	那覇市	850	119%
レンタル M	那覇市	750	105%
レンタル M	那覇市	730	102%
レンタル M	沖縄市	900	126%

労働戦線NOW

トヨタ労使の非公開回答 7 つの問題、分配に課題の連合 18 春闘結果

全労連は賃上げ、労働法制、9条改憲阻止で 24 万スト総行動

青山 悠

18 春闘の大手組合の賃上げ回答は、昨年をやや上回ったとはいえ、金属の低額回答に対し、内需産別や中小労組の健闘が特徴である。一方、春闘相場に影響を与えるトヨタ労使がベアを非公開とし、共闘に背を向け社会的な役割に反する回答を行い、春闘史に禍根を残した。焦点の働き方改善では時短などで全体として前進を見せている。全労連などは大幅賃上げと労働法制改悪阻止、9条改憲阻止を掲げ、昨年を上回る 24 万人がストを含む全国統一闘争を展開した。

■連合は好業績でも低水準回答

今春闘は昨年プラスの賃上げだけでなく、その水準が問われていた。連合の大手回答（3月22日）は平均 6508 円（2.17%）で、昨年より 284 円（0.12%）の微増。ベアは 1948 円（0.64%）で、昨年より 654 円（0.22%）高い。規模別では 300 人未満のベアが 1569 円（0.56%）、300 人以上が 1960 円（0.65%）で、昨年と異なり、額、率とも中小が大手を下回っている。

神津連合会長は回答について、要求の 4%（定昇相当 2% とベア 2%）からみると「低い」としつつも、「後続へ元気のでる回答であり、価値ある回答」と語っている。

しかし今春闘をめぐる有利な情勢を活かしたとはいえ、妥結水準は低い。昨年と異なり、

大企業の利益は前年同期比 27% 増と過去最高である。内部留保も 419 兆円と過去最高に達し、株主配当も過去最高で、数十年ぶりの人手不足でもある。しかも 43 年ぶりに政府と経団連が「3% 賃上げ」を表明する有利な情勢だった。

一方、付加価値に占める労働分配率は 16 年に 52.8% へと低下し、大企業では昨年 9 月期に 45.3%（中小約 75%）と 46 年ぶりの低水準に下落。実質賃金も 17 年はマイナスとなり「賃下げ春闘」に転落し、個人消費も低迷していた。

ベア 0.6% 程度の回答水準は、足元の物価上昇率（17 年 0.6%、18 年 1 月 1.7%）を下回り、収益や物価上昇より賃金のみが下がる「賃金デフレ」に転落しかねない。分配のゆがみは正や生産性三原則の「公正配分」にも影を落とした。連合方針の「GDP の 6 割を占める個人消費の回復と日本経済の自律的成長経済」という社会的目標から見ても課題を残している。

■前年プラス 500 円の電機相場波及

大手の回答水準に大きな影響を与えたのが、電機連合の前年プラス 500 円と、ベア 1500 円の相場形成である。鉄鋼・造船などの基幹労連も前年プラス 500 円の 1500 円など、金属労協 5 産別 52 組合の平均ベア 1541 円へと波及している。

電機は東芝、シャープが産別統一闘争に復帰

し、6年ぶりの大手13労組が先行相場を形成。妥結基準確保へ、残業拒否など闘争回避基準を設定する産別統一闘争の効果を見せた。

ただし、妥結水準1500円は13組合平均で率ではわずか0.5%にとどまる。18年3月の経常利益予測はパナソニックで前年同期比18%増、日立21%、三菱18%増など高収益であり、賃金への分配は少ない。電機の要求根拠である「物価など生計費」「産業・企業収益」「労働市場、賃金の社会性」の3原則からみても問題を残した。

会社側は4年間で7500円の賃上げをしており、コスト負担増を主張した。しかし30歳開発・設計職の賃金水準は14年から17年までの13社平均ではプラス827円に過ぎない。前年比ではマイナスに水準が低下している年もあり、会社主張の検証が必要だろう。

野中委員長は企業業績との乖離について「リーマンショック時までの賃金水準は回復していなく、単年度でなく今後も賃上げが必要だ」と強調した。また産別統一闘争で業績の厳しいところも賃金を引き上げる効果を発揮したと述べ、今後は中小8割への波及をめざすと語る。

電機は業績格差の拡大や中小への大手回答の波及拡大など、産別統一闘争56年の力量が試されている。

■日産満額、トヨタの非公開回答7つの問題

自動車総連は緩やかな連合組織であり、春闘回答は例年ばらついている。今春も日産が2年ぶり3000円の満額を獲得(昨年プラス1500円)、ホンダは1700円(同100円)などである。

異常な回答は、春闘に大きな影響を与えているトヨタ労使のベアなど賃上げ額のない日本語回答である。組合の回答発表は「一般組合員の賃金増額分は昨年を上回る」だけである。昨年

のベアは1300円。会社側は手当などを含めて昇給は1万1700円(3.3%)という。

トヨタ回答は、金属労協春闘(JC)42年間で、相場に影響する大手有力単組が賃上げ額と内容を非公開にするのは初めての異常回答であり、7つの問題がある。

第1は、18年3月期の純利益は31%増と過去最高でありながら、手当を含め3.3%のわずかな引き上げであり、分配のゆがみが目立つ。

第2は、回答は労使交渉で非公開を合意しているとされ、組合員にも、産別本部にも知らせないという。職場には職種・職能資格・等級別の賃金配分法や計算の仕方表などを配布しているもようだが、ベア額は非公開である。組合の主人公は組合費を払っている組合員であり、組合員にも知らせないことは、組合民主主義を踏みにじっていることにもなる。かつて電機などでも関西単組が賃金体系は正原資を「隠しベア」として産別に知らせず非公開としたが、単組の組合員には機関紙などで実態を公表し、産別も把握した。今回のトヨタ労使のマル秘回答は極めて異常である。

第3は、回答の内容が経団連の18経労委報告の「多様な賃上げ」を忠実に反映していることである。回答は正規のほか、期間従業員への初の家族手当、60歳以上の再雇用者の賃金増、事務・技術の総合職の自己研鑽費用の補助など、高齢者、非正規などの処遇を含むとしている。昨年も会社は子育て手当1100円を「ワンショト・ベア」としたが、今年はさらに拡大させている。

第4は、組合の要求に応えていないことだ。要求は定昇相当7300円とベア3000円だが、回答は「昨年を上回る」だけである。昨年の1300円「超」の水準を隠している。労使はベアと各手当の区別、内容を明らかにすべきだ。

第5は、連合や各産別が中小、未組織労働者への賃上げの広がり・波及を重視している春闘で、引き上げ水準の分からない日本語を波及させるとはどういうことなのか。連合、各産別春闘に背き、無責任で反社会的な行動といえないか。トヨタは下請け先行妥結を評価しているが、デンソーなどは昨年と同額の1500円で、プラスはゼロであり、ベア増額は波及していない。

第6は、労使で個別企業最優先とし、自動車総連や金属労協の共闘を無視していることだ。春闘で各社対応が広がれば、共闘で高い賃金水準の獲得へ相乗効果をめざす春闘方式の否定となる。97年に日経連が共闘よりも「自社型賃金決定」を強めて以降、賃金が連動して低下している歴史的事実を無視してはならない。

第7は、付加価値の還元に取り組んでいるがトヨタは相変わらず下請単価の引き下げを要請。3月決算予測では1400億円の原価改善を予測している。下請単価の引き下げでなく、単価引き上げへ循環させるべきではないのか。

労働界からは、問題の多いトヨタの非公開回答について「回答を受け取るべきではない」「春闘つぶしになる」などの厳しい意見も聞かれた。

■企業内労使関係と産別運動の関係

企業内労使関係と産別運動の関係にかかわっては、賃下げ春闘への「管理春闘」となる75春闘で、ベアゼロで労使合意した鐘紡労組をゼンセン同盟が産別闘争に反したとして除名した。その後、鐘紡労組は国会議員を介して数年後に産別復帰が容認されたこともある。

また、97春闘では連合が前年プラスをめざしているヤマ場を前に、阪神大震災で早々と前年マイナスで妥結しようとした全電通の産別先行自決妥結に対して、連合会長が「待て」と表明し、

単組自決を制したこともある。

トヨタ労組は異例回答に「極めて残念」「苦渋の選択」と悩んだようだ。自動車総連の高倉会長は「ベアの水準がでてこないことは共闘の観点から問題を残した」と苦言を呈した。連合の神津会長は「先行回答がトリプルダウンする状況ではないが、賃金データとして連携フォロー」と語る。トヨタ労組出身の相原連合事務局長は「要求と回答が異なり、データの整備や産別共闘、グループなど様々な検証が必要」との見解を表明している。

会社側は非公開の理由として「トヨタを見て自社の回答を決めるという慣習が、各社労使の競争力強化の話し合いが阻害される。トヨタマイナス・アルファの脱却のため今後も同様にしていきたい」と、非公開回答と先行回答からの離脱を表明している。トヨタ労組は異例回答の職場、他労組への影響を確認しながら、今後の要求案や交渉の進め方を検討していくもようだ。トヨタ式回答が広がると、「隠しベア」「多様な賃上げ」と共闘軽視、春闘つぶしにもなりかねない。

自社優先で共闘に背を向け春闘つぶしともなるトヨタに対して連合、金属労協などはどう対応するのか。かつて連合は春闘停滞の打開へ向け、95～2004年に「パターンセッター見直し・春闘改革論」を提起し、「最大のヤマに好業績でパワーのある組合で先行相場の形成」「不況業種を中核に置く戦略を見直し、妥結を遅らせる」「ストを背景にする闘いと組織拡大」などを論議したことがある。

実は、すでに昨春闘から春闘相場の目安とされているトヨタなど金属大手回答の低いベア1000～1300円(0.38～0.45%)に対して、U Aゼンセン、NTT、フードなど産別、単組の

「トヨタ超」回答が増加。内需産別・単組が「春闘は大手金属だけではない」との春闘変化をみせ始めている。産業構造から見ても、円高とグローバル化への対応で製造業が海外に軸足を移すなかで、日本経済に占めるサービス・流通など内需産業の重みは増している。今後、産業構造の転換と人手不足などとからみながら、春闘の構造転換も注目される。

春闘は日本独特の企業別組合の弱点克服ヘストを背景にした産別統一闘争と全国的共闘組織の全国統一闘争を軸にした国民的な闘争であり、改めて原点を踏まえた春闘再構築が重要となっている。

■ 内需のゼンセン、中小 JAM など健闘

内需関連産別や中小産別は健闘している。U Aゼンセンは産別妥結権を有利に生かし、先行大手で前年比 736 円増、ベア 2066 円 (0.71%) を獲得している。特徴は 300 人未満の賃上げ平均が 7634 円 (2.78%) と 300 人以上の 7096 円を上回ることだ。

闘争体制では、製造部門 24 組合、流通部門 23 組合、総合サービス部門 11 組合の大手 58 組合で中核共闘を形成している。昨春闘から金属労協の集中回答日に合わせて会見を行い、独自の相場形成を重視。「以前は電機など金属労協を超えられなかったが、共闘が奏功した。今後底上げ、格差是正を進めるうえで弾みになる」と語っている。

JAM も「中小はいま大変忙しい。人が辞めていくのをどう止めるか。一定の回答がないと職場は収まらない状況だ」という。交渉では「昨年実績以上」を確認し、大手の賃上げ平均は 6350 円で、ベアは平均 1612 円を獲得している。

■ 非正規労働者の処遇改善も前進

各産別は、非正規労働者や新卒採用者の賃金引き上げなど処遇改善でも成果をあげている。

U Aゼンセンはパート労働者と正社員と同じ要求基準を設定。「人手不足と格差是正、同一労働同一賃金に向けた準備もある」として均等待遇を重視し、パート労働者の時給引き上げは 2.86% と正社員の 2.46% を超えている。

電機では優秀な人材確保へ初任給引き上げを提起。高卒初任給を 30 歳の標準労働者と同じ 3000 円引き上げを要求。妥結も 30 歳と同水準の 1500 円増の 16 万 3500 円に引き上げた。

一方、J P は、労働契約法 20 条違反とされた契約社員の処遇格差について、年始勤務手当や夏季、冬季、病気休暇の取得を認めた。しかし、正社員の年末手当や住宅手当などを廃止し、ベアはゼロであり、郵政ユニオンは低い方へ処遇を合わせるのは問題だと批判している。

■ 働き方改善も多彩

労働時間短縮や定年延長、有期雇用の無期雇用転換など、働き方改善も多彩である。

時短では、味の素が昨春闘で 1 日 7 時間 35 分を 7 時間 15 分に短縮させ、2018 年度で 7 時間とし、年間所定内労働時間を 1750 時間未満に短縮し、2019 年までに年休の 2 日増加も獲得している。日立では勤務間インターバル規制の導入で合意した。

定年延長では、基幹労連が 60 歳以前の原資を活用することなしに、定年 65 歳への延長を視野に制度の実現をめざしている。U Aゼンセンも 60 歳時点の金額を下回らないことを前提に、定年 65 歳以上か、定年年齢の廃止を要求し、実施は遅くとも 2020 年としている。

今年4月から本格始動した有期雇用労働者の無期転換を各産別とも重視。電機では「無期雇用転換」(労働契約法18条)、「雇い止め法理の順守」(同19条)、「不合理な労働条件の禁止」(同20条)を一連のパッケージとして取り組んでいる。ゼンセンではパートが200組合、契約社員が100組合で無期雇用転換を労使確認した。宅配便大手のヤマト運輸ではフルタイムで働く有期雇用のドライバーなど² 5000人を5月から正社員に登用し、人材確保を重視している。

■経団連はトヨタ式の回答評価

経団連の榊原会長は金属大手の回答に対し「過去最高の企業収益を背景に前年を超えるベアなどの月例賃金引き上げや一時金など3%の賃上げとの社会的期待も踏まえた結果であり、高く評価する」と表明。経済の好循環の加速とデフレ脱却への早期実現を期待するとのコメントを発表している。

経団連はすでに2月の東海地域経済懇談会後に、19年秋の消費税引き上げで需給ギャップが生じないように、今年の春季労使交渉では消費を喚起するような賃上げが社会から期待されていると指摘。東海地方では史上最高益を記録する会社もあり、とりわけ「自動車の労使交渉は相場を左右している。経労委報告で示した方向性を踏まえ前向きな回答を期待する」と表明していた。

トヨタの非公開回答は、経団連の3%賃上げと内容では、正規のベアや定昇、総合職の自己研鑽費用補助、高齢者、非正規の家族手当など、経団連の提起した定昇、ベア、一時金、各種手当など「多様な賃上げ」を忠実に反映している。

しかし賃上げ水準は低い。経労委報告は43年ぶりに具体的な賃上げ数値を明記し、「従来

に比べ踏み込んだ呼びかけを行った」としている。内部留保の「賃上げ」活用も初めての提起だ。経団連は「企業全体の収益は過去最高を更新しながら、GDPの6割を占める個人消費の伸びは力強さに欠ける」と指摘。高い賃上げを「社会的要請」とし「賃金引き上げをめぐる動向は潮目が変わりつつある」としていた。

ところが、大企業の回答は微増にとどまり、高い賃上げへの「潮目の変化」や「社会的な要請」に応えたものとはいえない。先進国でも賃金低下と実質賃金の停滞は日本のみであり、賃金引き上げへ財界の社会的責任が問われている。

■全労連など24万人がスト総行動

全労連など国民春闘共闘は「安倍9条改憲・労働法制改悪NO! 賃上げと雇用安定で地域活性化!」をスローガンに運動を展開している。

賃上げ水準は(3月30日)加重平均6088円(2.07%)で、前年同期より270円プラスである。非正規労働者の処遇改善では、時給制労働者は21.1円の引き上げとなっている。

春闘ヤマ場の3月15日には大幅賃上げと労働法制改悪阻止、9条改憲阻止の3課題を掲げて、ストを含む全国闘争を展開し、昨年より4万人多い24万人が参加した。スト権確立は60.9%で、昨年の36.6%を大きく上回り、医労連の98.9%、福祉保育労73.5%など高率確立の産別も増えている。JMITUのストでは、大幅賃上げとあわせ、職場や地域集会で労働法制改悪阻止と9条改憲阻止を決議し、首相官邸と厚労省に送りつけた。自治労連は65000部の産別統一ビラを配布した。愛知では内部留保の還元を掲げ2月に「トヨタ総行動」も展開されている。

各産別、地方、地域とも経済と政治課題を結

合させ、安倍暴走政治阻止などを掲げ、継続的に全国統一闘争を展開している。

■裁量労働来年以降に、残業ゼロ制度廃案へ

安倍首相が目玉政策としていた「働き方改革関連法案」素案をめぐり、裁量労働制の対象拡大が削除され、来年以降に先送りされることになった。労働時間に関する不適切なデータを立憲民主、共産党など6野党の国会共闘で追及し、目に見える成果をあげた。

安倍首相は国会で、裁量労働で働く人について「平均的な方と比べれば、一般労働者よりも短いデータもある」として、裁量労働拡大を推奨した。ところがデータは比較対象が異なるものであり、一般の労働者の残業は1日の時間が「45時間」なのに、1ヵ月では「28時間」に短縮され、裁量労働制で働く人は1日の労働時間が「1時間以下」となるなど不自然な労働時間になっていた。安倍首相は発言を撤回し、法案からの制度拡大を全面削除し、先送りへと窮地に追い込まれている。

今後の大きな争点は、「残業代ゼロ法案」(高度プロフェッショナル制度)と、残業上限規制で過労死容認ラインの廃止である。とりわけ労働時間規制の岩盤破壊となる残業代ゼロ制度の阻止は大きな課題だ。

同制度の大きな問題は、「4週間に4日以上かつ年間104日以上以上の休日保障」が義務化されているが、最悪のケースを想定すれば、8週の前後に4日ずつ休めば48日間24時間労働も容認されることになる。さらに年間104休日では、

盆・暮れ・祝日(正月含め16日)もなくなり、「過労死促進、ブラック企業推進法」である。

残業上限は罰則付きで月45時間、年360時間を原則とした。しかし特例では年720時間、繁忙期には1ヵ月100時間未満、休日労働を含めると年960時間労働も可能となり、過労死ラインの法制化は大問題である。

安倍政権の掲げる長時間労働の是正は欺瞞であり、総じて労働時間法制の岩盤崩しを狙った稀代の悪法に他ならない。法案阻止へ大きな共同闘争が期待されている。

■安倍内閣支持率が急落、9条改憲阻止へ

安倍首相は、自衛隊明記の9条改憲案を自民党大会に提示した。執行部案は9条1項、2項を残して、新たに9条の2を設定。骨子は「必要な自衛の措置として、実力組織として自衛隊を保持する」と明記。実力組織を「必要最小限度」とする規定は削除されている。自衛隊が憲法に明記されると、戦争法による集団的自衛権の行使容認としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになり、9条2項は空文化し、戦争放棄、戦力不保持の憲法は破壊されることになる。

森友学園との国有地取引の財務省決裁公文書の改ざん問題などで安倍内閣の支持率は最低の3割台に急落している。今後、総裁選など曲折が予測されているが、改憲を発議させず、戦争法廃止とあわせ9条改憲阻止の統一戦線的なたたかいが求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

Editor's note
編集後記

■ 本号の特集では、いかにも労働者に希望を抱かせるネーミングである「働き方改革」の真の狙いとは、労働者の生活を守る労働時間規制を蔑ろにすることであり、すなわち労働者の生活破壊につながる重大な危機であることを各方面から論じている。

■ 学生と接するなかで感じることのひとつに、彼ら彼女らはプライベートの時間を大切にしたい・充実させたい傾向が強く、仕事を決める基準として、賃金と同様に（もしかすると、それ以上に）、労働時間や休日についての優先順位が高くなっていることがある。「仕事とプライベートとのメリハリをつけたい」、「ほどの給料で良いので、しっかりと休みを確保したい」。最近、こんな意見をよく聞く。

■ 確かに、賃上げは労働組合に求められる成果である。ただ、適正な労働時間もそれと同様に強く求められていることを、労働組合は敏感に感じ取って要求に組み込んでいく必要がある。

■ 特集以外では、全国展開するコンビニやファストフード等のチェーン店の募集時給を47都道府県で調査した結果のまとめのほか、トヨタ労使の非公開回答を含む連合の18春闘結果や全労連の24万人スト総行動の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。（S.N.）

次号予告（No.110 2018年夏季号）

【特集】大企業の社会的責任と労働運動の課題

総論・大企業の社会的責任と日本経済民主化への課題	大木一訓
中西経団連はどこへ行く——財界戦略の動向を探る	金子豊弘
企業会計に見る日本経済の歪みと経営民主化の課題	谷江武士
国家独占資本主義の現段階と官僚機構	佐々木憲昭

＜最新大企業労働事情＞

トヨタ 過労死もたらすトヨタ版「働き方」改革	岡 清彦
日立 降級・降格自由の「働き方改革」	成木彦朗
N E C やめさせようN E C黒字リストラ	森 英一
東芝 経営責任追及し、労働者への犠牲転嫁許すな	今井節生
東京電力 原発事故処理と連合労組	鈴木章治
J F E 京浜 頻発する労災事故根絶を	鈴木 明

（内容は一部変更することがあります。）

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.109（2018年 春季号）

2018年5月1日発行 定価：本体1200円＋税 年間：4800円＋税

編 集 ● 労働運動総合研究所

発 行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442
http://www.yuiyuidori.net/soken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6
TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353
http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印 刷 ● 亜細亜印刷 株式会社 / 製 本 ● 株式会社 村上製本所 / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1877-5 C9336

全労連・労働総研編

データブック

2018年

国民春闘白書

安倍九条改憲・労働法制改悪 NO!
まともな賃上げ・雇用で地域活性化!

憲法改悪阻止のたたかい、賃上げや雇用確保をめぐる攻防、残業代未払いを合法化し過労死を野放しにする安倍「働き方改革」とのたたかい、地域経済や公務・公共サービスをまもるたたかいなど、労働者・国民のたたかいの力となる豊富なデータが満載。春闘の方針書や宣伝物、学習・討論資料の作成に欠かせない一冊。

最新刊

筒井晴彦 (労働者教育協会理事) 著

8時間働けば ふつうに暮らせる 社会を 働くルールの 国際比較2



1,000円+税

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する!

◎定価: 本体 1600円+税 / 四六判 / ISBN978-4-406-06032-5

《主な目次》

- 序章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ (牧野富夫)
- 第1章 アベノミクスの国民的総括 (友寄英隆)
- 第2章 「アベノミクス」とTPP——TPPからの撤退で、国民生活の安定を (萩原伸次郎)
- 第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連 (山中敏裕)
- 第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策 (建部正義)
- 第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ (藤田 宏)
- 第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい (生熊茂実)
- 終章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金 (下山房雄)



新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419 [営業]
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円



9784780718775



1929336012008

Featured Theme

Prime Minister Abe's "Work-style Reform" Policy and Issues of Work-Hour Reduction

*Abe's "Work-Style Reform" Will Promote Long Working Hours

..... Koji MORIOKA

*Abe's "Work-Style Reform" and White-Collar Workers Hiromi KON

*Women's Work Style and Work-Life Balance

–Abe's "Work-Style" Reform Plan Runs Counter to Effort to Improve the Situation Tetsuko HINO

*How to Regulate Long and Excessive Workloads of Teachers and School Staff Masayuki KOMEDA

*Look at the Issue of Working Hours from the Livelihood Perspectives

..... Chikara SAITO

*A "Genuine Work-Style Reform" and Work Hour Reduction

..... Shozo SASAKI

*Mobilize the Struggle from Work Places to Stop Abe's "Work-Style

Reform" Plan Yuji IWAHASHI

Survey on Hourly Wage of National Chain Stores – Initiate Actions in Communities to Close the Hourly Pay Gap Shuichi NAKAZAWA

Labor Front Now

7 Problems about Toyota's Labor and Management Withholding the Specific Sum of the Pay Hike, Rengo Is Called for to Address the Issue of Distribution – Results of 2018 Spring Struggle

Zenroren Mobilized 240,000 Workers in the Nationwide Strikes and Actions around the Calls for Achieving Substantial Wage Hikes, and Preventing the Adverse Revision of Labor Laws and the Constitution's Article 9 Yu AOYAMA

ISBN978-4-7807-1877-5

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社