労働総研ニュース

No. 394・395
2023年２・３月号

発 行　一般社団法人労働運動総合研究所（略称：労働総研）　rodo-soken@nifty.com
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
☎(03)3230－0441　Fax(03)3230－0442　http://www.yuiyuidori.net/soken/

いのちと健康を守る労働安全衛生と国際労働基準の活用
―１日所定労働時間７時間と労働組合の労働安全衛生活動

佐々木 昭三

この稿は、2022年12月２日に開催した労働時間・健康問題研究部会の公開研究会（金属労研との共催、社医研センター協賛）での報告をもとに、そこでの討論をふまえて調整整理したものである。

前回の公開研究会（2021年12月）では「日本で過労死をなくしてゆくために」をテーマに報告した（「労働総研ニュース」2022年１月号掲載）。

そのポイントは、日本で過労死をなくし労働者、働くものがいのちと健康を守り働くための課題は、①１日８時間労働制の確立、そのための労働法制改正による法的規制、②すべての労働者の労働安全衛生体制の職場での確立と実効性、③労働組合を強く大きく、労働者代表制の実質機能による対等な労使関係、④労働者保護の労働行政の民主化と体制強化であるとした。

今回の報告は、この１年の研究会での活動をふまえて、今日重点課題となっている「１日所定労働時間７時間をめざす」こと、労働組合の労働安全衛生活動が決定的に重要であるために「労働安全衛生の基本と労働組合の役割」を柱に報告する。

所定労働時間７時間をめざすことは、全労連の大会方針で提起され、いま労働組合での議論と運動が始まっている。労働安全衛生ではILOが労働安全衛生条約を中核条約（155号「職業上の安全及び健康に関する条約」、187号「労働安全衛生の促進的枠組み条約）として位置づけた。今日コロナ禍でいのちと健康を守る労働安全衛生活動の強化が労働組合の課題となっている。

１　健康で人間らしく働き生きる労働時間短縮を

（１）労働時間短縮と2023国民春闘

大幅賃上げと労働時間短縮は健康で人間らしく働き生きるためのルールの要である。

労働時間短縮は、いのちと心身の健康を守り、人間らしい生活と社会的活動をする自由な時間の拡大である。男女とも仕事と家庭、社会に責任を担うジェンダー平等への道でもある。

労働時間短縮実現のためには、賃上げと雇

目　次

いのちと健康を守る労働安全衛生と国際労働基準の活用……佐々木 昭三　1
「１日７時間・週35時間労働」をめざして－JMITUのとりくみを中心に……生熊 茂実　8
研究部会報告ほか……　12

用の安定、格差是正・均等待遇と人員増が必要である。雇用を拡大して増員を求め、生活時間を保障することは男女ともに働き続けられる職場をつくり、社会のジェンダー平等につながる。

（２）所定労働時間７時間をめざす労働時間短縮は健康で人間らしく働けるルールの確立

労働時間短縮のためには、所定労働時間１日７時間・週35時間をめざし、残業月35時間限度にし、勤務間インターバルを11時間以上空け、夜勤交代勤務の改善、年休完全取得、休日増などの要求を賃下げなしで、賃上げと均等待遇を実現する運動をめざしてすすめることが重要である。

この間の労働組合の労働時間要求は、労働者の切実な実態をふまえ、長時間過密労働の解消をめざして残業削減、不払い残業撲滅、時間外労働（残業）を週15時間・月45時間・年360時間内にして、36協定の特別条項（過労死につながる月100時間、年間720時間）の撤廃、インターバル規制（11時間以上）、有給休暇取得の向上、休日増をたたかいの重点として実労働時間の削減をすすめてきた。

しかし、一方でコロナ禍での残業時間削減やシフトカットの影響もあり実質賃金低下で、「残業代がないと生活できない」との切実な声がある。

いま重要なことは、賃上げと労働時間短縮を一つの柱にして賃上げと労働時間短縮の実現をめざし、長時間労働削減や格差是正・均等待遇とつないで運動をすすめディーセントワーク（人間らしい働き方）の実現をめざすことである。

そのために、賃下げなしの労働時間の削減には「所定労働時間の短縮」が必要である。この所定労働時間の短縮、「賃下げなしの時短」闘争は、現行基準の１日８時間所定内労働時間から所定７時間労働にすれば時間賃率が上がり、実質賃金は12.5％の賃上げになる。

この間の重点的なとりくみである最低賃金全国一律1500円要求は、共同して実施してきた最低生計費調査でも月150時間換算（年1,800時間）であり、これは１日７時間×週５日＝週35時間労働をベースにしている。これを現在の法定労働時間（１日８時間、１週40時間、月173.5時間）で換算すると1,300円なので、時給200円の賃上げとなる。

ジェンダー平等と自由な生活時間確保のためにも、所定労働時間７時間をめざすことが重要である。日本の１日８時間労働制は、実労働で60分の休息を含め拘束時間は９時間で、通勤時間往復２時間、睡眠時間を８時間確保すると残る生活時間は５時間となる。

国際労働基準である８時間労働制は、８時間拘束で「８時間働き、８時間眠り、８時間は自分と家族の生活時間・社会的活動時間」であり、日本の実情はこれより生活時間・社会的活動時間が１日３時間も少ない。

実質「１日８時間労働制」確立のためには、「所定労働時間７時間」にしないと実現しない。

（３）労働時間短縮と８時間労働制（所定労働７時間）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。先に述べたように、１日８時間労働制は国際的な労働時間基準であるILO第１号条約であり、20世紀に確立した国際労働時間基準である。

健康で人間らしく働き生きるためには、心身の健康を守るための８時間の睡眠、健康を維持し元気に働き生きるための栄養バランスのとれた３度の決まった時間での食事、自分と家族の人間らしい生活と地域社会・社会的活動をすすめる自由な時間が必要である。それに、やりがいのあるいい仕事・労働をするためにも必要である。それを実現するのが８時間労働制の確立である。

８時間労働制の確立のためには、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定（解

雇規制）と格差是正・均等待遇、残業規制・年休の完全取得ができる人員確保・増員が不可欠である。

日本政府は、この労働時間の大原則である８時間労働制はもとより、労働時間に関するILO条約を一つも批准していない。

心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本では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ことが大原則であり、そのためもILO第１号条約をはじめ労働時間条約の批准を政府の基本方針とし、国内労働法を改正させていくことが必要である。

過労死をなくし、心身の健康障害を防止し、健康で人間らしく働き生きるためには、長時間労働を規制し、労働時間を短縮することが必要である。

過労死防止大綱推進協議会評議員の意見書は、過労死をなくすためには「所定労働時間を７時間にすること」を提起し、過労死事例研究では過重労働の中心である長時間労働削減と職場のいのちと健康を守る労働安全衛生体制の確立と実効性が必要としている。

労働時間短縮は、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、ジェンダー平等の実現につながる。さらに労働時間短縮で失業者を減らし、雇用拡大につなぐことである。

８時間労働制の実現(所定労働７時間)は、８時間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日本の社会のあり方、働き方へ変えていくことにつながる。

（４）裁量労働の規制緩和を許すな

いま政府・財界は「裁量労働制」の規制を緩和しようとしている。

裁量労働制は、使用者による労働時間の把握・記録の義務を外し、実労働時間を実態と異なる「みなし労働時間」に置き換え、割増賃金の支払いを免れる制度である。

裁量労働導入の職場は、評価連動型の賃金制度とセットにされ、労働者は評価の低下をおそれて実労働時間を申告せず、隠れ不払い残業がおきている。厚生労働省の裁量労働制実態調査結果でも、裁量労働は一般労働者に比べて長時間労働になっているが、それを隠すためにデータ偽装まで行った経緯がある。

労働者を守るために必要なことは、裁量労働の規制を強化することである。そのため、裁量労働制の適用対象業務の拡大や導入手続き、定期報告等の運用上の義務の緩和は行わないことである。

それに、裁量労働制の適用対象労働者には労働時間の使い方だけでなく、業務量や納期を決定し、必要な人材を確保する裁量権も与えなければならないものにすることである。

（５）労働組合の重要な役割

労働時間の法基準変更（残業、夜勤交替、変形・裁量労働など）は、労働者・労働組合の同意による労使協定（36協定）が必要で、一方的な労働時間変更はできない。

労働時間短縮の要求実現は、労働協約として、職場の働くルールとなり、労働協約に基づき就業規則、労働契約を変更しなくてはならない。

労働者・労働組合の運動とたたかいが、職場での健康を守り人間らしく働くルールをつくる。

２　いのちと健康を守る労働安全衛生と労働組合の役割

コロナ禍で働き方が変わり、過重な労働やハラスメント、精神的ストレスの増加で心身の健康が脅かされている。その要因は、心身の健康障害につながる過重労働(長時間労働、過密労働、夜勤労働、変形・変則・裁量労働など）とハラスメント（パワハラ、セクハラ

など）であり、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とハラスメントをなくすことが必要である。

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３度の決まった時間での食事、自分と家族、地域・社会的活動など人間らしく生きる自由な時間が必要なのである。

そのためには過重労働とストレス（心身への負荷）、ハラスメントを職場からなくすことであり、重要なことは、いのちと健康を守るために職場で労働組合のとりくみと労働者が参加する労働安全衛生活動を強め、過重労働とハラスメント対策をすすめることである。

（１）労働安全衛生と労働者・働くもの

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」が確保され（いのちを守る）、生命・生活を守ること、心身の健康と生活を守る（衛生）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、すべての事業場において労働者の「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心身の健康障害防止措置・安全衛生管理（作業管理、作業環境管理、健康管理）と事業場の労働安全衛生体制（労働者参加の安全衛生委員会も含む）の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業場・労働者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、統括安全衛生管理者＜重層下請を統括＞、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者など）の配置とこれらの専門家（産業衛生スタッフ）と労働者・労働組合が参加して安全と心身の健康問題を解決するために審議・調査する安全衛生委員会、衛生委員会の設置と確立・実効性である。

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、事業場規模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・働くものとすべての事業場・職場・現場に確立される必要がある。

しかし、現在の労働安全衛生の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、雇用類似の個人事業主（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たままであることである。

さらに、コロナ禍で労働安全衛生体制と活動が弱体化・停滞し、職場での役割と機能が後退しており、このことが低賃金・長時間労働の労働条件の悪さと相まって、いのちと心身の健康（安全と衛生確保）を守ることができない大きな要因となっている。

（２）労働組合と労働安全衛生活動

労働安全衛生を職場に根付かせ、労働者のいのちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっている。労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点である。

労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）行使による団体交渉事項であり、そのためにも労働協約闘争が重要である。

その上で、さらに労働者参加の安全衛生委員会を活用して、労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るための活動をすすめることで労働条件の改善をはかることは、労働者の正当な要求と権利である。この間、いのちと健康を守る労働組合などの運動により、労働安全衛生に関する法制度、労働行政は一定前進してきた。

労働組合が労働安全衛生の要求と課題を活動の中心にしっかりと位置づけ、主体的・主導的にとりくむことが必要である。

職場で労働組合が労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生活動(労安活動)を強め、★労安法にその基準が示される職場の安全衛生体制の確立と労安活動の強化、★長時間過密労働・夜勤交替・変形変則勤務・裁量労働などの過重労働とパワハラ・セクハラなどのハラスメントの軽減と規制、★労働（公務）災害・職業病・労働関連疾患の労災認定・補償と予防、★病気休暇制度の充実、★安全確保のため安全基準・作業（労働）基準の作成と適正な作業管理、★仕事に関わる安全衛生教育の徹底、★健康診断の受診・結果分析と事後措置・改善対応、★採光・照明・騒音・換気・清潔など職場環境の適正化などを要求してゆくことである。

その際、安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生推進者・衛生推進者などの専門家と労働者参加の安全衛生委員会を積極的に活用して労安活動をすすめ、労働条件と職場環境の改善につなげてゆくことが重要である。

（３）労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生活動

いま、必要なことは雇用形態が正規・非正規、事業場規模が50人以上・未満に関わらず、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家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労働安全衛生体制を確立し実効性をもたせることである。

特に、非正規雇用労働者が参加する安全衛生委員会の確立や労働者の意見を反映できる体制づくり、50人未満事業場でも労働者が参加し、すべての労働者が労働安全衛生の対象として組み込まれ、すべての労働者のいのちと心身の健康が守られる事業場・職場にすることをめざすことが必要である。

労働者は心身の健康を守り、安全を確保して働く権利があり、事業者（主）は、「労働者の安全と健康確保」の責任と義務がある。そのため事業者は労働安全衛生（仕事でケガ・事故にあわない安全確保、心身の健康を確保）の安全衛生管理体制をつくらなければならない。

労働者・労働組合は、職場で安全と心身の健康を守るために、安全と健康の問題を解決するための調査審議機関である安全衛生委員会に半数参加（半数は安全衛生の専門家・事業者側）して、職場の安全と健康問題を解決し、労働条件を改善させる権利をもっている。50人未満では安全衛生推進者・衛生推進者の配置と規模に準じた安全衛生の管理と労働者の意見を聞く場をつくり、事業者は安全衛生推進者・衛生推進者と共に問題の解決に当らなければならない。

安全衛生委員会・衛生委員会は、その活動を仕事・業務の一環として、賃金保障をし(時間外は割増賃金支払い)、委員会の開催は毎月１回以上、調査審議内容はすべての労働者に周知徹底し、記録は３年間保存しなければならない。

また、安全衛生の専門家を中心にした職場の安全衛生の巡視活動が安全衛生規則等で示されている。それは定期の安全パトロール(安全管理者)、月１回の産業医巡視、週１回の職場巡視（衛生管理者）など。これらは労働者委員も参加した安全衛生委員会活動としてとりくむ必要がある。

安全衛生委員会は、労働者の安全と健康を守るために安全と健康に関わるすべての問題・課題を調査審議（労安法第17～19条）する。労働者が職場でいのちと健康を守り、過労死・過労自死やメンタルヘルス(心の健康)不全・不調、労災・職業病・労働関連疾患をなくし、労働災害を防止し、健康で人間らしく働くための必要な内容はすべて調査審議事項である。

この間、過労死・過労自死、メンタルヘルス不全・パワハラ・セクハラが社会問題となり、労災認定と労働者の健康を守るたたかいと運動の広がりの影響もあり、厚労省は健康を守る通達・指針を次々と出した。それらは、

「過重労働による健康障害防止のための総合対策（改定)」(2009年)

「労働者の心の健康の保持増進のための指針（改定)」(2006年)

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(2009年)

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(2012年)

「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)

「36協定で定める時間外労働及び休日労働の留意すべき事項（2019年)

「ハラスメント規制法」(パワハラ防止法)「労働施策総合推進法」改定（2020年)

「過労死（脳心）労災認定基準改定」(2021年)

などである。

これらの内容は、過労死防止法・大綱にも反映している。しかし、これらは労働者・労働組合のとりくみと職場の労働安全衛生活動が定着していないと実効性をもたない。

（４）ハラスメント規制とILO条約の国際労働基準

「労働施策総合推進法」改定で「ハラスメント規制法」が施行され中小企業も実施となった。これにより職場におけるパワーハラスメント（人権侵害の暴力の言動）防止対策が事業主に義務化された。しかしこれにはパワハラ禁止規定や罰則規定がなく不十分なものであり、パワハラを職場において行われる優越的な関係を背景とした言動とし、業務上必要かつ相当の範囲を超え、労働者の就業環境が害されることとした限定的な規定にしており問題がある。

「男女雇用機会均等法」でセクハラが、「育児休業法」でマタハラの防止規定が改定され、相談・調査協力を理由とする解雇、不利益取り扱いの禁止や事業主・労働者の責務と防止対策の強化がされた。

ILOは昨年12月、職場における暴力とハラスメントについての共同報告書を発表し、職場での暴力・ハラスメントは５人に１人が被害者としている。そのために2019年に「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」190号条約を批准して国内法を整備して暴力とハラスメントをなくすことを警鐘している。

この条約では、仕事の世界における暴力(パワハラ）やハラスメントは人権侵害で、機会均等に対する脅威であり、容認できず、ディーセントワーク（人間らしい働きがいのある労働）とは相いれないとし、そのため暴力やハラスメントを明確に定義し、禁止規定となくしてゆく課題と方向を明確にしている。

その内容は、暴力とハラスメントは身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こす許容できない行為や慣行で禁止すること、対象は労働者・働くもので仕事に関係する人であり、場所は広く仕事に関連したところである。

ハラスメントをなくすには、お互いの尊重と人間の尊厳に基づいた仕事の文化を育（はぐ）くみ、ハラスメントを断固として容認しない職場環境をつくることで、働くひとは暴力とハラスメントがない仕事の世界で働く権利があることを提起している。そのための権利実現には、法律上の禁止、紛争解決・苦情処理・損害賠償、被害者支援、加害者に対する罰則・制裁などを規定している。

そして、ハラスメントは企業の持続可能性と相いれないとして、リスク評価と防止措置をとること、ハラスメントにさらされやすい職場環境・産業・労働者、被害者に対する救援・支援、効果的な救済・紛争解決制度、職場から離れる権利などを、批准した国の政労使に求められると明記している。この条約を日本政府と労働組合は賛成、使用者（財界）は棄権した。いまこれを学習して力にして、職場から暴力とハラスメントをなくすとりくみとしてすすめることが必要である。

職場でハラスメントをなくしてゆくためには、現行の「ハラスメント規制法」も活用し

ながら、国際労働基準であるＩＬＯ条約・勧告の内容で労働組合と労働者参加の安全衛生委員会を活用して職場でハラスメントをなくすルールを確立するとりくみが重要である。そしてこの条約を批准し、暴力とハラスメントをなくす法的規制にすることが重要である。

（５）労働安全衛生条約が中核条約として国際労働基準に

ILOは昨年の総会で、労働安全衛生の基本条約の155号「職業上の安全及び健康に関する条約」と187号「労働安全衛生の促進的枠組み条約）を中核条約として位置づけ、職場の労働安全衛生確立を国際労働基準として強化した。

日本では187号条約を批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は一定前進しているが、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」の重要性を明記して、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。

いまこの条約を批准して労働安全衛生の法整備をはかり、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ことが必要である。

労働行政に携わる職員で構成する労働組合＝全労働省労働組合（全労働）に加入する労働基準監督官に行った調査では、過重労働の解消などについて今後重視・拡充すべき有効な行政手法として「臨検監督」「司法処分(司法警察権の行使)」が上位にあげられている。また、臨検監督における労働基準法・労働安全衛生法などの違反率は60％を超える実態が続き、違法状態が横行している。「労働時間に関する違反」は18％である。過労死や労働災害の原因究明、労働災害防止対策の確立の実施のために、監督指導司法処分の権限を拡充し、労働基準監督官や厚生労働技官、厚生労働事務官を大幅に増員し、労働行政の体制拡充を図ることが必須である。

（６）国際労働基準を日本で活用する課題

EUの時短先進国では、ILOの労働時間・夜業条約とEU労働時間指令を基本に国内労働者保護法（労働法制）、労働協約（労働組合が経営者団体と結ぶ産業別労働協約）で労働時間と夜勤交替勤務規制をする。それは１日８時間労働を厳格に守る残業規制が大原則で残業上限規制が厳格である。週労働時間は時短先進国では35時間（所定内）である。勤務と勤務の間隔・インターバルは最低11時間（健康確保最低基準）以上、年休４週間取得、夜勤交替勤務規制がある。

これらは、①国際労働基準であるILOの関連条約を批准し、さらにそれを上回る②EU指令の内容を反映した③国内の基本法（憲法）や労働法（労働者保護法）があり、法的規制がしっかりしていること。それに労働組合の④産業別労働協約により、国内法を上回る基準を産業別の基準として、その適用は産業界全体に広く及ぶ社会的規制となる。その上に、企業・事業所で労働組合や労働者代表組織と⑤労使協議をして労働条件を確定する。

ILO条約、EU指令、国内基本法・労働法、産業別労働協約、企業・事業所の労働者代表制度の労使協議による労使協定の５つの社会的な働くルール規制（社会的バリケード）がある。これらは、労働者・国民による労働運動、社会的運動のこれまでの運動とたたかいで勝ち得てきて到達したものである。このような社会的規制を日本ではどのようにして健康で人間らしく生き働くルールを確立するかが課題である。

（ささき　しょうぞう・労働総研理事、社医研センター理事）

「１日７時間・週35時間労働」をめざして ―JMITUのとりくみを中心に

生熊 茂実

はじめに

私は2021年12月３日に行われた労働総研･労働時間健康問題合同研究部会の公開研究会で、以下のような問題提起をした。

①なぜ今「１日７時間・週35時間労働時間をめざした所定労働時間短縮」が必要だという問題提起なのか､それは労働者の疲労回復、さらに家族や社会生活リズムの人間らしい生活を営むうえで、１日・１週での労働時間短縮が欠かせないのではないか､ということであった。

②これまでの労働時間短縮のとりくみには、大きな弱点があった。政府・大企業主導の「新・前川レポート」による「国際経済摩擦解消」をめざすために「労働時間短縮」が不可欠の課題とされたなかで､その弱点は年間休日増や「週休二日制」が労働時間短縮の主流とされてしまい､それと引き換えに１日の労働時間が延長されてしまったことにあり、この方向では過労死（自死）が減少していないことを明らかにした。

③しかも労働時間は、賃金における「労働力の価値」というような基準が存在せず、経営者に一定時間労働力の処分を委ねることになる。そのため、労働者と資本家の「力関係」そのもので労働時間が決められることになるので、社会的な労働者と資本家の「力関係」を変えていくことが決定的に重要である。

そのうえで､「１日７時間・週35時間労働」をめざすには、①全労働者、全労働組合の課題としてとりくみ､ナショナルセンター規模の全国統一闘争・ストライキが必要である、②ナショナルセンターや多くの産業別組織が、１日･１週の所定労働時間短縮にとりくむ要求と方針を大胆に提起する､③共通の大きな課題は労働基準法改正による「１日７時間・週35時間労働」の実現をめざして、すべてのナショナルセンター、産業別組織が「労働基準法抜本改正」要求を掲げる、④運動を前進させるために、労働時間の国際比較や「コロナ禍」での働き方の変化等をとらえた労働時間短縮の世論づくり､⑤その土台をしっかりさせるためにも、大規模な「労働時間短縮」に関する学習会、研究会をおこなう、⑥原則的にたたかいながら、現在の運動状況、力関係のなかでも、職場で「所定労働時間短縮要求」をいっせいに提出し、「時短をしても労働者の工夫によって､事業に大きな支障は起こらない」という実態をもとにして、経営者との「政策的合意」による時短も追求する、ということだった。

ここではあらためて､その後の前進はどうだったか､いっそう前進させるための課題は何かについて、問題提起したい。

１　この１年間で、労働時間短縮をめざすとりくみで何が前進したか

特筆しなければならないのは､ナショナルセンターである全労連が、方針として「１日７時間・週35時間労働をめざす」、そのための「労働基準法改正」を位置づけたことである｡既述したように､労働時間短縮は一企業、一単産のとりくみだけでは大きな前進をかちとることは困難であり､ナショナルセンター

規模のとりくみが必要である。その点で全労連がこの課題を方針としたことは、「１日７時間・週35時間労働めざす所定労働時間短縮」を日本の労働組合運動全体の課題とする第１歩として、きわめて重要である。

しかし、現在では方針として提起された段階であり、23春闘でのとりくみなど一定の経過を見なければならないであろう。

JMITUでは、「１日７時間・週35時間労働めざす所定労働時間短縮」のとりくみ２年目になったが、まだわずかな前進にとどまっている状況にある。現段階は、この課題を議論の段階から秋闘・年末闘争から春闘でのとりくみもふくめて「年間を通じてたたかう」方針を確立して、とりくみ始めた段階と言えよう。

後述するが、いっぽうでは、JMITUの労働時間短縮のとりくみに対して、経営者側から「業績連動型」とも言える新たな労働時間への考え方を押しつけようとする動きもあり、いっそう職場からの議論が必要になってきている。

２　JMITUにおけるとりくみの状況と前進面

（１）22秋闘での時短・休日増要求状況

JMITUには秋闘というとりくみがある。春闘は賃金闘争を中心として労働条件改善をめざす、夏季一時金、年末一時金については、それぞれ要求して一時金獲得にとりくむ、秋闘は、賃金以外の労働条件や権利の前進をめざすとして長い間とりくんできている。しかし前述したように、労働時間短縮という大きな課題は秋闘という短期間での前進は難しい。そのため、春闘でのとりくみもふくめて年間通してたたかう課題とした。また、労働時間短縮を全労連もふくめた全労働組合でとりくむなら、やはり春闘という日本で最も多くの労働組合が集中して要求する時期の統一闘争とする必要があるからということでもある。

そのうえで、昨年のJMITUの22秋闘での労働時間短縮・休日増を要求した職場をみると54職場であり、秋闘要求職場が102であるからやっと半数を超えた程度である。また要求のなかには休日増もふくまれているので、所定労働時間短縮要求はさらに少ないことになる。年間1800時間という形での要求はしないとしているが、いまだに年間1800時間にひきずられるところが残っていることも事実である。１日の所定労働時間短縮要求が職場に根づくには、まだ数年はかかるのではないか。

なおJMITUの方針としては、現在１日７時間30分を超える職場は、当面７時間30分をかちとる、現在１日７時間30分以下の職場は７時間をめざしてとりくむこととしている。

（２）労働時間短縮での前進事例

NCRという外資系企業の東京や名古屋の職場にJMITU支部があるが、この職場では昼休み45分を１時間にして終業時刻は変えないとして、23年６月から「１日15分」の労働時間短縮をかちとった。この職場ではJMITUは少数の組合員であるが、１日所定労働時間８時間を７時間30分にという要求を提出した。もちろん職場労働者の要求が土台にあったが、同時に「昼休みが45分では短すぎる」というのが経営側の認識でもあった、近年、昼食のための食堂が大企業では廃止されているという状況のなかで、都心部などでは昼食をとる店が混雑するので、昼食は弁当ですますことが少なくない。快適な働き方のひとつの問題として、ゆっくり昼食をとるなど休憩時間のあり方も考えなければならない問題だと感じている。

しかし、少数組織でも労働者の実態をもとに要求をすれば、初めから困難な課題とあきらめがちな「所定労働時間短縮」ができることを事実で示したことには、大きな意味がある。しかも「１日15分」という少なくない時

間短縮である。「コストが上がる」とか「生産性が低下する」など、経営者の抵抗は大きいが、大幅な労働時間短縮が可能であることも明らかになった。これは先端的事例であるから、すぐに多くの職場で前進するとは言えないが、全国でいっせいに労働時間短縮を求めるうねりをつくれば、労働時間短縮をめぐる流れは変化すると言えるだろう。

従来の流れではあるが、休日増を求める要求も当然重要である。JMITUの労働時間要求の前進をめざすとりくみのなかで、東京・超音波工業、長野・長野ダイハツモータース（販売）で、休日１日増をかちとっている。また、東京・日本ロールでは就業と就業の間のインターバル時間を10時間にすることを求めており、これを経営者が検討することを約束した。

しかし、22年の秋闘から年末闘争では、とくに物価高騰のなかで生活できる年末一時金獲得に力を集中したため、労働時間短縮等の要求実現の追求は十分ではなかったように思う。23春闘でも、異常な物価上昇とのたたかいが最優先の課題になるので、意識的なとりくみが重要である。1970年代に大幅賃上げを実現した時期には、経営者側から「賃上げはこれ以上はできないから、労働時間短縮で要求に譲歩する」という事例が相次ぎ、労働時間短縮についても前進したことは教訓的である。生活をまもる大幅賃上げに積極的にとりくみ、ストライキをはじめ大胆なたたかいで執念をもって要求実現をめざしていけば、賃上げだけでなく労働時間短縮要求についても前進する可能性が高まることに確信をもって奮闘したいと思う。

３　経営側の新たな対応―古くて新しい対決点

私たちは、労働時間短縮を「自分と家族の生活にとっても余裕がある時間」、「労働者の健康で文化的な生活」、とりわけ「労働者にとっての自由な時間」は労働者の考える時間や能力・感性発達の場をつくりだすのものであり、労働者の人間的成長についても不可欠であると考える。

しかし当然のように、経営者は低賃金で長時間労働を労働者に強いた方が、利益を上げることができるから、「コストが上がる」、「生産性が低下する」などの反論をして抵抗する。時代は変わってきており、「少子化」は着実に労働者確保に影響を与えてきている。就職をめざす若者の間では「企業での出世は求めず、無理せず働きたい」という考え方が増えており、賃金ももちろんだが労働時間に大きな関心が寄せられるようになっている。経営者も労働組合も、若者の動向に無関心ではいられない。

そういうなかで、これまでの企業の抵抗の対応として、「業績変動型」と言える労働時間の考え方を押しつける攻撃が始まっている。

賃金についての考え方も、「企業が利益を上げなければ賃金は上がらない」、「賃金は企業利益の分け前」という考え方が、経営者だけでなく、労働者もそのとりこにされている状況が、いまだに続いている。しかし、23春闘を考えれば、「企業の利益がどうであろうと、労働者の生活をまもれなければ企業自身が成り立たない。経営者が労働者の生活に責任を果たせ」という春闘であることは疑いないだろう。

ところが、資本によって賃金も一時金（ボーナス）も「企業業績連動」という賃金決定方式が押しつけられている職場が少なくないことも事実である。大企業ほど、その傾向が顕著である。

労働時間にも、その考え方が持ち込まれている。今回起こった事態であるが、ある職場で労働組合の所定労働時間短縮要求に対して、「企業の経常利益が○年間○○であったら、１日休日増、逆に経常利益がマイナスに

なったら休日を１日減らす」という回答があった。その職場では「目の前の回答では休日１日増だからいいか」と、提案を受け入れてしまったという。私は、その職場の委員長に尋ねた。「この考え方は『業績連動型』であり、もしこれが賃金や一時金に対して言われたら拒否したのではないか」と。びっくりしたような顔で、そうだと答えてくれた。会社回答に対しては、よく考えることが大事であり、この提案について考えれば、賃金・一時金に置き換えたら、「企業利益がマイナスだったら、労働者が会社にお金を支払うことになってしまう」のだから。

労働時間についても、企業の「合理化」や「生産性」の立場に労働者を従属させようとする動きが強まっているように思う。しっかりした批判が必要になっている。

現在大企業でいくつか提起されている「週４日労働」は、そういう立場が含められており、１日の労働時間を延長させることにつながりかねない。「週４日労働」増自体は喜ばしいことだが、それによって「１日の労働時間は８時間」という最低基準の労働基準法さえ改悪するような動きは論外ではないか。

すでに述べたが、1980年代から1990年代の労働時間短縮は「週休２日制」の流れのなかで「１日の労働時間延長」がおこなわれた。この方式には、経営者側の「生産性向上」、時間外労働削減、経費節減のねらいがあったことは明らかである。１日に集中して働かせた方が生産があがる、仕事がすすむということで、所定労働時間を延長すれば、時間外労働の削減にもつながり、企業の生産性は大きく伸び、大企業をはじめとする巨額の利益・内部留保の源泉ともなった。また、事業所・工場を１日休日にした方が、経費削減にもなった。大企業主導の「労働時間短縮」は、必ずそういうねらいがある。しかし現状のように労働密度が強化されるなかでは、長時間労働は逆に生産性を阻害するという側面が強まっている。

「労働時間は社会的な労資の力関係で決まる」という原則をしっかりふまえて、労働者・労働組合の側が主導権を持って、労働者の生活改善、労働者の人間的発達を土台にすえた要求ととりくみが必要であることを再確認したいと思う。

(いくま　しげみ・金属労働研究所運営委員長、JMITU顧問)

11月～２月の研究活動

【2022年】
11月４日　女性労働研究部会
　　７日　賃金・最低賃金問題研究部会
　　29日　労働運動史研究部会
12月１日　労働組合研究部会
　　２日　労働時間・健康問題研究部会公開研究会（金属労研との共催・社医研センター協賛）

【2023年】
１月16日　賃金・最低賃金問題研究部会
　　19日　労働組合研究部会
２月24日　労働時間・健康問題研究部会
　　27日　労働組合研究部会

11月～２月の事務局日誌

【2022年】
11月６日　『労働総研クォータリー』編集委員会
　　21日　労働法制中央連絡会事務局団体会議
　　27日　第５回（第２回通常）理事会
12月20日　企画委員会

【2023年】
１月10日　（公財）全労連会館理事会
　　全労連･国民春闘共闘新春旗開き
　　16日　労働法制中央連絡会事務局団体会議
２月９日　企画委員会
　　16日　労働法制中央連絡会事務局団体会議
　　『国民春闘白書』打ち合わせ
　　21日　企画委員会

たたかう労働組合のバージョンアップ
低賃金と物価高から生活守る 大幅賃上げ・底上げを

2023年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編　［Ａ４判 96頁］
定価 1100円（税込）
（ISBN 978-4-7617-0916-7）

〈おもな内容〉
総論 2023国民春闘の焦点
　―低賃金・物価上昇から生活守る
　　実質賃金の大幅な引き上げ・底上げをめざす
1 私たちをとりまく経済情勢
2 労働者の大幅賃上げこそ必要
3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
4 生活圏での公共を取り戻そう
5 気候危機を克服し、憲法を守り発展させよう
6 主要企業の内部留保分析
7 春闘基本統計（時系列、地域別）

【発売】学習の友社　〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内　TEL 03-5842-5641　FAX 03-5842-5645