

「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を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（1）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、この労働時間の大原則の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大原則であり、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）