

労働総研 ニュース

No.382

2022年1月号

発行 労働運動総合研究所（略称：労働総研） <http://www.yuiyuidori.net/soken/>
〒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 Eメール rodo-soken@nifty.com

労働総研・労働時間健康問題共同研究部会は12月3日に公開研究会（共催・金属労働研究所時短研究会、協賛・公益財団法人社会医学研究センター）を開催しました。本号と次号では、公開研究会での報告・討論をもとにした4人の方の原稿を掲載します。本号は、佐々木昭三会員（労働総研常任理事）と生熊茂実会員の原稿です。

日本で過労死をなくしてゆくために

佐々木 昭三

本稿は、労働時間健康問題共同研究部会の公開研究会報告原稿を研究会の報告と討論をふまえて整理したものである。

報告は、労働時間健康問題共同研究部会での研究活動をふまえ、第6回過労死防止学会報告（2020年9月）、全国保健師活動研究会報告集（2021年6月）と、このテーマに関連した社会医学研究センター季刊誌『労働と医学』（147・148・150号、2020～21年）にまとめたものを整理調整した。

はじめに（報告のポイント）

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、

① 1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労使対等な労使関係、④労働者保護の労働行政の民主化と体制強化である。

過労死を予防し健康で人間らしく働ける企業・事業所の共通する特徴は、まず憲法に基づく労働者保護法（労基法・労安法）など労働法制が順守されていることである。労働条件・働くルールでは、賃金（生活給に基づく年功賃金）、労働時間8時間労働が原則で、残業は36協定で規制、雇用は正規雇用（年功賃金・一時金・退職金、労働保険、社会保険）が基本で、非正規雇用でも均等待遇が原則、労働安全衛生も法基準の安全衛生体制と活動が定着している。

さらに、決定的なことは労使関係が対等で安定していることである。労働組合の労働基本権に基づく労使交渉、労働組合がなくても労働者代表制度が実効性をもって機能、労働者・労働組合参加の安全衛生委員会が機能、小規模事業所でも安全衛生推進

①

②

日本で過労死をなくしてゆくために	
.....佐々木 昭三	1
「本格的な労働時間短縮への挑戦」をめざす運動が始まった.....生熊 茂実	8
研究部会報告ほか.....	14

者と労働者の意見反映がある。そして、経営者の企業の社会的責任自覚と法令順守、「従業員を大事にする」「従業員が企業の宝」が事業活動に定着している。

1 日本の過労死・過労自殺(自死)、過労性疾病的要因と背景

過労死とは、労働者への健康障害となる過重労働で疲労の蓄積(過労)、労働・業務に起因する極度の心理的負荷等によって脳・心臓疾患(過労死)や精神障害(過労自殺・自殺)を発症する労働(公務)災害である。

過労死が国際的にも通用する社会用語となって30年余を経過し、「KAROSHI」が国際語となり、日本社会の大問題で、今も過労死につながる心身の過労性疾病的、健康破壊は一層広がり、日本社会に深刻な事態をつくりだしている。

(1) 深刻な労働者の健康実態

日本の労働者のいのちと健康の実態は、安全を脅かす危険有害環境による重大労働災害をはじめ様々な労働災害、職業病、労働関連疾病が引き続き労働者の心身の健康を脅かしている。いま職場での労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生が機能していない。

定期健康診断では有所見者(異常者)が過半数を超え、健康障害につながる過重な業務(過重労働)による脳・心臓疾患をはじめとする過労死・過労性疾病的は働く人の深刻な健康問題となっている。

職場の過重業務やパワハラなどのハラスメント、職場ストレスによる精神障害による過労自殺(自死)も増え続けている。職場における心の病の患者(うつ病など)、メンタルヘルス(心の健康)の不調・不全者の増大、ハラスメント(パワハラ、セクハラなどの人権侵害の言動)がいまや職場と社会の大きな問題である。

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、社会的活動など人間らしく生きる自由な時間が必要である。日本の労働者はこれを実現できる働き方でなく、健康障害につながる過重労働の働かせ方なのである。

労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省労働行政基準でも、時間外月45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。

それに過度な職場ストレス(心身の負荷)のパワハラなどのハラスメントがある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態であることが心身の健康破壊の最大要因である。

それにいま職場でのメンタルヘルス不調・不全やパワハラなどのハラスメントは、職場の過重労働と人間関係の悪化によるストレスが要因にある。これはこの間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差が職場の人間関係の悪化につながり、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなる。このストレスが心身の健康障害の過重労働と合わせて健康障害要因である。これは「自己責任」の新日本的(新自由主義)経営に問題の根本がある。

これは労働者が過重労働をしなければならない働き方(働かせ方)があり、その背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務、裁量労働が健康障害になる過重労働につながっている。

いま8時間働いて生活できる賃金と雇用、

労働条件が必要なのだ。そのために安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）と8時間働いて生活できる賃金（賃金底上げ、最低賃金制・賃金確保の公契約・公務員賃金引き上げの社会的賃上げ）、それとひとつになった8時間労働制（8時間働き、8時間眠り、8時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしてゆくことが、過労死をなくす根本的解決につながる。

（2）いのちと健康を守る労働安全衛生の実態

現在、日本の労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生はどのような実態か。

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」の確保（いのちを守る）が確保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、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心身の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・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、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・労働組合が参加し調査審議する安全衛生委員会、衛生委員会設置の確立を意味する。

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・実修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である。健康障害につながる過重労働の実態といのちと健康を守る労働安全衛生が職場で機能していないことが、過労死につながる心身の健康破壊の根本的な要因である。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が必要不可欠である。過労死防止学会でも、過労死の事例調査を行っている労働安全衛生研究所の担当責任者はこのことを指摘している。

（3）いのちと心身の健康を守る労働組合と労働安全衛生

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つ。労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点だ。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る。そのためにも労働協約（労働組合と使用者とのとりきめ）のたたかいが重要である。

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。職場での心身の健康障害となる過重労働とハラスメントをなくすことは、安全衛生委員会の重要な審議事項である。

労働組合が、労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合がこれを主体的・主導的にとりくむ活動にすることが必要である。

2 日本で過労死をなくし健康で人間らしく働き生きることをめざす

(1) 労働時間短縮と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、めざす旗印である。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・家族の人間らしい生活と社会活動のために」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、8時間の睡眠、三度の食事、自由な時間が必要である。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（解雇規制）、残業規制・年休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の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、そのためにもILO第1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批准させ国内労働法を改正させていくことが必要である。

心身の健康障害を防止するためには、主要な要因である長時間労働を規制することであり、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である。さらに労働時間短縮で失業者を減らし雇用拡大につなげることで

ある。

8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現できる日本社会のあり方、働き方へ変えていくことにつながる。

(2) 健康で働く労働時間制確立のために～国際労働基準をふまえて

日本で健康で働くルール確立のために労働時間法制で何が課題なのか。

それは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、8割強の労働者に労働組合がなく、労働組合の多くが企業別組合で労組の社会的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、法的規制で資本の競争条件を規制することが必要である。その基準はILO（国際労働機関）条約・勧告やEU指令、先進国の労働協約の国際労働基準、制度を参考にする必要がある。

当面は、今回の労基法改定で残業・超勤の上限規制規制（罰則付き）が月45時間、年間360時間となり、これを厳格に守らせることが重要である。適用除外や猶予は早期に撤廃させることが必要である。

労基法は、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。上限規制を超える特別協定は厳格な規制内容と健康確保措置が必要であり、特別協定は労使協定（労働組合、労働者代表制度）が必要なので、労働者・労働組合の力で厳格に規制する必要がある。時間外労働は、1日（2時間）、1週間（15時間）も加え、厳格な法的拘束力をもつ上限限度時間とし、例外・除外をなくし、特別条項の廃止をめざす。

それにいま重要な課題は、例外業種とされている建設、運輸、医師などの超長時間労働の改善に向けて必要な具体策をすすめる。

ることである。それに固定残業制を違法に使う不払い労働と長時間労働を規制することである。また、業務での拘束の準備、移動、自宅労働など実質労働時間を正確に労働時間として把握し労働時間管理をすることである。それに実質労働者である名ばかり管理職の無制限長時間労働を規制することが必要である。

労基法改定で労働時間管理・労働時間把握が義務化された。正確に労働時間把握と管理がされなくてはならない。支払われた賃金の賃金台帳と労働時間管理が適合しているのか(不払い労働がないのか)、労働時間記録保存がされているのか、労働時間管理ガイドラインに沿って徹底されなければならない法規制となった。

また、努力義務化された勤務間インターバルの義務化をめざし、11時間以上を法制化することが重要である。このことは1日の最長労働時間が上限13時間(1日24時間-11時間)で規制できる。また、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)は、連続した労働時間(連続勤務労働)を規制することになる。

労基法第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(業務量増大が人員増ではなく残業となる)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大幅に(時間外50%・休日100%へ)引き上げ、人員増につなげることである。(EUはワークシェアリング・労働時間分かち合いでそれを実現してきた)

年次有給休暇は労基法改定で5日間は義務化されたが、年休日数、付与、取得は国際基準から大きく立ち遅れている。日本では、年休は現在平均18日付与されているが、取得は50%前後である。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、そのうち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。これも人員増につなげる。

日本では深夜労働、交代制勤務の規制が重要である。人間は、生体(概日)リズム(昼間働き活動する、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、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をめざす。また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、夜勤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の国際的な夜勤規制労働基準をふまえて法制度上規定すること(インターバル規制、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。

(3) 重要なハラスメント規制

過重労働にならないための健康確保措置は、労働安全衛生管理であり安全衛生委員会の重要な審議事項である。ハラスメント規制も同様である。パワハラをはじめハラスメント規制のために国際労働基準であるILO「仕事の世界における暴力・ハラスメント禁止条約・勧告」にもとづくハラスメントのない職場と社会をめざすことが必要である。

「労働施策総合推進法」改定で「ハラスメント規制法」が昨年6月から施行(中小企業は2022年から)され、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。しかしこれはパワハラ禁止規定や罰則規定がない不十分なものである。パワハラ規定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で、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」こととしてきわめて限定的な狭いものに規定している。

ILOは2019年にこのハラスメント規制の第190号条約を採択した。この条約は、「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」とする。そのために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示している。

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」とする。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」である。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」ことを提起する。そのための権利実現は、「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、対応する措置として「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批准した国の政労使に求められる」ことを明記している。（ILO駐日事務所発行パンフレット参照HP）

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することが重要で、職場でハラスメントをなくしてゆくために、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とりくみを強めることである。そしてこの条約を早く批准し、この国際基準レベルの内容で暴力とハラスメントをなくす法的規制をすることである。

それに日本ではILO第187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）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が、国際労働安全衛生基準の第155号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「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基準行政の民主化とそれを担う労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員し、労働者保護行政を本格的に強化することである。

労働行政に携わる労働組合・全労働が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は「臨検監督」「司法処分（司法警察権の行使）」が上位である。また、労働基準監督官による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、労働基準監督官や技官、事務官などを増員し、労働行政の体制拡充が必須である。

3 国際労働基準（ILO・EU）を日本に活かし過労死をなくす——EUの時短先進国に見る健康で人間らしく働くルール

国際労働基準と働くルールをEU（欧州連合）時短先進国で見て、日本で活用する課題を検討する。私たちがこれまで調査し研究者との研究交流で得たEUの時短先進国（ドイツ、イタリア、フランス、北欧）での心身の健康を守り人間らしい労働と生活ができる社会的規制の特徴を見る。それは1日8時間の労働時間規制（週35時間、残業上限規制、高い残業割増率）がしっかり社会的に定着していることにある。

EUでは、ILO（国際労働機構）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している。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EU指令では48時間（残業含む上限）、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）以上空ける。

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。時短先進国では4～6週間の有給休暇、それに有給の病気休暇、学習教育休暇がある。これが職場と社会に定着した働くルールになっている。それと合わせて8時間働けば生活できる賃金と雇用の安定（解雇規制）があり、非正規雇用でも均等待遇が基本原則にある。これらのことはすべて労使協議で決めな

ればならない。

深夜夜勤労働は生体リズムに逆行する健康有害業務であり、人間らしい社会生活での障害があることから、夜勤労働規制と夜勤労働者保護をする。それは、夜勤回数の制限（少なくする）、日勤者よりも労働時間は短く、有給休暇も多くする。夜勤労働者の週労働時間は30時間台前半である。賃金も高く、社会生活上の配慮と保護をしている。夜勤従事期間の規制、家族のいる労働者の夜勤制限、一定年齢（40歳代以上）の夜勤制限、年金支給年齢の引き下げなど労働法制、労働協約で規制している。それに労働安全衛生が職場で機能し確立している。

これらが実現できている要因は、①国際労働基準であるILOの関連条約勧告を批准し、さらに、そのレベルを上回る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である。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、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つの社会的働くルール規制（社会的バリエード）である。これは、労働者・国民、労働組合の労働運動、社会的運動のこれまでのたたかいで勝ち得て、到達したものである。

日本でこのことをふまえて、過労死をなくしてゆくためには、冒頭はじめに示した報告のポイントが課題であり、それは労働者・労働組合の労働運動と被災労働者・家族をはじめ国民の社会運動がその力となる。（ささき しょうぞう・労働総研常任理事・社医研センター理事）

「本格的な労働時間短縮への挑戦」をめざす運動が始まった

生熊 茂実

1 「本格的な労働時間短縮」とは、何を意味するか

いま「労働時間短縮」といえば、「長時間時間外労働規制」を思い浮かべる方が多いと思われる。それは、いまでも根絶できない「過労死」や「過労自死」の大きな原因であり、また長時間過密労働によるメンタル不全も続発しているからである。いまも緊急課題としては「長時間時間外労働規制」に全力を上げなければならないが、同時に「人間らしい働き方」を求める「真の働き方改革」を追求するなら、時間外労働規制にとどまっていけないのだろうか、という問題意識が生まれてきている。

金属労働研究所（以下、金属労研）の季刊誌『金属労働研究』の2019年初頭の編集委員会で「働き方改革」を特集するにあたり、その土台には「労働時間短縮」が位置づけられるべきだとの議論がおこなわれた。そのなかで基本的には「本格的な労働時間短縮」とは、当面「1日の所定労働時間7時間、週35時間労働」として所定労働時間短縮への挑戦と位置づけ、小林宏康会員による「1日7時間・週35時間をめざす全国的時短統一闘争・統一ストの構築を」（『金属労働研究』2019年4月・第150号）が掲載された。そこでは従来の時短闘争に大きな弱点があったことが問題提起された。

その後、JMITUの2019年秋闘で「所定労働時間短縮」の要求が四役会議の段階で提起された。しかし議論のなかで、提起には賛成だが、現状ではすぐに全職場、全組合員の要求と運動にすることはかんたんではない、意思統一に向けた相当の準備期間が要求さ

れるとして、研究会、学習と議論などを積み重ねることが必要だという共通認識となった。そういう経過のもとで、JMITUの時短闘争に寄与する立場で、金属労研における「本格的な労働時間短縮への挑戦研究会」が始まった。2回の研究会をふまえて、あらためて小林宏康氏による「1日7時間、週35時間をめざす全国的統一時短闘争への挑戦」論文が、『金属労働研究』2021年4月・第158号に掲載された。金属労研の「本格的な労働時間短縮への挑戦研究会」は、「コロナ禍」による開催延期などを強いられ、公開研究会としては2年間で3回にとどまらざるをえなかったが、一定の到達点をつくることができたといえよう。

2 なぜ「1日の所定労働時間短縮」が必要なのか

労働時間を考える基本は何かといえば、何よりも労働した疲労の回復だろう。だれだって、労働をすれば肉体的にも精神的にも疲労することは避けられない。ある時期には超人的な労働をして、疲労を感じないときがあるかもしれないが、それは錯覚に過ぎない。とすると、基本は1日の労働の疲労は、その日のうちに回復し、翌日はもとの身体と精神で労働する、これが当り前の姿ではないだろうか。家族生活も社会生活も、基本は毎日の1日単位で生活している。また1週には必ず休日がなければならないし、近年では週休2日が当然になっているから、あるいは1週の休日での疲労回復、家族や社会での生活というサイクルもあるだろう。

しかし、年間休日が数日増えたとしても、

それまでの疲労は積み重なり、健康な生活が送れなくなることは目に見えている。年間の一定以上の休日は、あくまでも人生の一部としての「余暇」として、家族や社会的な文化生活を過ごす時間であり、日常の労働による疲労回復や家族生活、社会生活を過ごす基本にはなりえないだろう。休日増により年間労働時間を短縮しても、「過労死」「過労自死」やメンタル不全がいつこうに減少しないことに、それはあらわれている。

現在の労働組合の中心的役員のなかでも、労働時間に対する認識でも、「1日の労働時間短縮と年間労働時間短縮とは、何が違うのか」という質問が出るぐらい、労働時間に対する認識はあいまいになっていることにも注意すべきだろう。

日本の1日所定労働時間についてみると、労働基準法制定によって「1日の労働時間は8時間」となったが、戦後、産別会議系の労働組合が結成された職場では「拘束8時間、実働7時間」が、相当割合を占めていた。その後、朝鮮戦争などを契機とした資本の攻勢により、逆に所定労働時間が延長されることもあった。さらには1960年代から始まった「週休2日制」要求と引き替えの1日の労働時間延長、1980年代の「年間実労働時間1800時間」という「国際経済摩擦回避のための国際公約」の流れのなかで、現在では「1日の所定実労働時間は7時間40分～45分」程度にまで延長されており、拘束時間としては1日9時間近くになっている。現在はリモートワークなども増えているが、通勤時間を考えると、時間外労働がなかったとしても、都市部では1日12時間近くが労働にともなう時間として必要とされていることになる。

このような労働時間の実態では、大きな問題となっていた「家事、育児、介護労働」の過度な女性への負担、さらに近年世論となっている「ジェンダー平等」にふさわしい「家事、育児、介護労働」などは男女ともに不可能で、実態としては、家庭内だけでなく保育労働者や介護労働者の犠牲のうえに職場で

の労働が続けている。それが不可能になれば、結局は性差別のひとつの形として、女性に「短時間低賃金労働」を押しついたり、「専業主婦化」で「解決」を強いる状況になる。「ジェンダー平等」に近づくためには、「ジェンダー平等」への意識の問題は当然解決しなければならないが、それだけで解決できるものではなく、時間外労働規制にとどまらず所定労働時間短縮を勝ちとらなければならないのではないだろうか。この点については、金属労研の第1回時短研究会で、浅倉むつ子早稲田大学名誉教授が「労働時間を『生活時間』からとらえ直す重要性を指摘し、日本では男性中心の『ケアレスマン・モデル』の働き方が当たり前とされてきた。『ジェンダー』問題は日本とヨーロッパとの最も大きな違い」と強調していたことである。

「コロナ禍」で在宅労働などが増えたこともあり、労働者の労働時間意識に変化が生まれていることにも注目する必要があるだろう。第一生命経済研究所が2021年1月～2月におこなった18歳～69歳の男女を対象にしたインターネット調査（1万7,599人が回答）によると、子どもと同居する男性の44.7%、女性の48.3%が「感染拡大以降、同居する家族の家事・子育ての負担について考えるようになった」と答えた。また、女性の23.2%が家事や子育ての機会を「減らしたい」（男性は3.8%）とする一方、男性の27.8%が「増やしたい」（女性は10.2%）と回答した。実際に「家事・子育てに関する役割が改善した」のは、男性で40.6%、女性で33.3%だったと報告されている。この調査ですべてを押し量ることはできないが、多くの労働者が家事労働や家族と過ごす時間を大事にする意識を持ち、労働時間の問題を考え始めていると見るべきだろう。

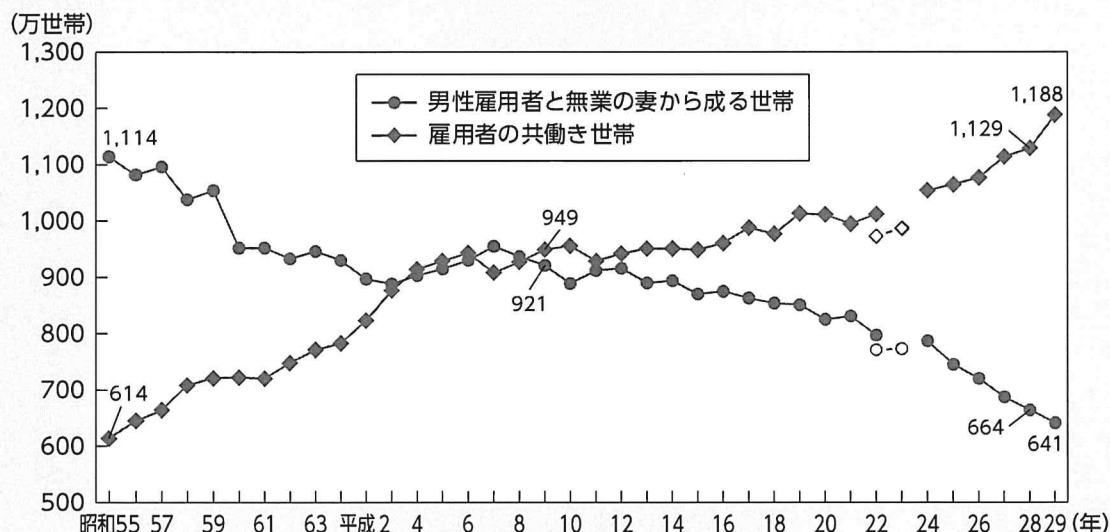
もちろん労働時間短縮は、それにとどまらない。労働者自身が人間的成長をとげるための自由に処分できる時間、趣味やスポーツ、読書や思索、社会活動への参加なども、現在の労働時間のもとでは、時間外労働がなくて

も、休息・睡眠とかんたんな娯楽にとどまり、本来的な自由な時間がほとんど持てないでいる実態がある。

また「男性労働者と無業の妻」という働き方と「雇用者の共働き世帯」の割合を見ると、この37年間で、まったく逆転しているのである。「男女共同参画白書」(平成30年版)によれば、

1980年の「男性労働者と無業の妻」1,114万世帯、「雇用者の共働き世帯」614万世帯が、2017年には「男性労働者と無業の妻」641万世帯、「雇用者の共働き世帯」1,188万世帯へと激変している。この状態で、今まで通りの1日の労働時間が、家庭生活や社会生活に大きな矛盾をもたらしている。

I-3-4図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料：内閣府「男女共同参画白書」平成30年版 117ページより引用。

3 労働時間短縮闘争は、労資の階級的力関係が直接反映する

マルクスの『資本論』を読まれた方には周知のことだが、賃金をめぐる闘争も労働時間をめぐる闘争も労資の力関係によって決まるのだが、その性格は異なる。賃金には「労働力の価値」という本質があり、労働力の再生産のために必要な費用である。それを基準にして条件によって変動するのが賃金といえる。しかし労働時間を決めるのは、まさに力対力

である。「商品交換そのものの性質からは、労働日の限界は、したがって剰余価値の限界も、出てこないのである。資本家は、労働日をできるだけ延長…しようとするとき、買い手としての権利を主張するのである。他方、売られた商品の独自な性質には、買い手によるその消費の制限(引用者註・最低限の睡眠や休息に加えて人間として生活する時間)が含まれているのであって、労働者は、労働日を一定の正常な長さに制限しようとするとき、売り手としての自分の権利を主張するのである。だから、ここでは一つの二律背反が

生ずるのである。つまり、どちらも等しく商品交換の法則によって保証されている権利対権利である。同等な権利と権利とのあいだでは力がことを決する。こういうわけで…労働日の標準化（引用者註・1日の労働時間の法的な基準）は、…総資本家と…総労働者…とのあいだの闘争—として現われるのである。」（『資本論』第1巻305頁、大月書店版）

なぜ、わざわざ引用したのかと言えば、労働時間短縮闘争は、全労働者、全労働組合のたたかいとして、また社会運動として、労働者階級の力を集中する全国的な労働時間短縮へのとりくみと世論が不可欠であることを言いたいためである。

現在の経済構造のなかでは、大企業からのきびしい納期のために中小下請企業では長時間労働が強いられているからである。

「労働時間短縮」研究会のために、私は1980年代後半から1990年代前半にかけての電機産業の労働時間短縮について、調査・研究をおこなった。1993年から1994年にかけて、電機大企業で1日15分または20分の労働時間短縮がおこなわれていたのである。どうして、そうなったのか。調べていくつかのことがわかった。（『金属労働研究』2021年8月、第159号に掲載）

「所定労働時間短縮に向けて、どうとりくむか—90年代初頭の電機産業の経験から」と題したものだが、①当時の「時短」を推進した大きな要素は、電機だけでなく日本の輸出産業における「新・前川レポート」による「国際経済摩擦回避」の手段の一つであり、必ずしも労働者のたたかいのみでかちとったとは言えない、②しかし労働者には「週休2日制」を最も強い要求としながら、労働時間短縮、人間らしい生活を求める強い要求があった、③輸出産業の大企業労組も、「国際経済摩擦回避」はとりくまざるをえない課題であり、個別産業別組織でなく当時のIMF・JC（国際金属労連日本協議会）が、1987年に「第2次JC労働時間対策指針」として、「年間総実労働時間を1800時間程度」とし具体的目標

を提起した。「指針」では1979年の「IMF世界時短会議決議」を長期目標と位置づけたが、その水準の違いは別としても、この世界時短会議決議には「年間労働時間」という概念はまったく登場しない。やはり労働時間は、疲労の回復、家族生活、社会生活などを土台にした「1日、週の労働時間」規制が基本なのだということを強く感じた。また、④大衆的たたかいで労働時間短縮をかちとるという方針は、電機労連（その後、電機連合）ではなく、「新・前川レポート」による「年間総実労働1800時間」への「数字合わせ」が労資の共通認識となった、⑤そのため、初期には1日の所定労働時間短縮はほとんど問題にされなかったが、「数字合わせ」であっても「年間1800時間台」実現のためには、1日15分～20分の所定労働時間短縮をせざるをえなかった。これが1日の所定労働時間短縮がおこなわれた要因だった。これらの経過については、1994年の「労働レーダー」に掲載されたインタビュー「徹底究明●労働時間短縮の効用・「産別統一闘争の決着を振り返って」（電機連合書記長 鈴木勝利）において、率直に当時の電機連合の考え方が示されている。

このような弱点があったため、並行しておこなわれた1987年「労働基準法『改正』」による週40時間労働制は変形労働時間の導入によって、実際には実労働時間の短縮といっても、労働者の健康やいのち、家族生活、社会生活の改善にはつながらず、労働強化、長時間残業をもたらした「過労死」を続発させる要因となったと考えられる。

4 職場での労働時間の変化を振り返って学ぶべき教訓

金属労研の研究会では、その特質を活かして、これまでの労働時間の変化について、先進的な活動をしている3つの経験を報告していただいたが、そこから「1日の所定労働時間短縮」を前進させるために何を学ぶかを考えたい。

一つ目は、J M I T U リオン支部の経験である。①1962年に支部は結成され、結成直後の春闘で賃上げとともに、あまり強く要求していなかったが「実働1日7時間30分から7時間15分への短縮」をかちとった。これは3.3%の賃上げに相当する、会社は賃上げ上積みを受け時短で回答してきたとみられることから、経営者は賃金と労働時間をセットでコストと考えていること、そのため春闘で賃上げと時短をいっしょにとりくむことにしてきた。②1987年の春闘で土曜休日増の要求に対して、会社は1日の労働時間延長に固執し解決できなかった。当時の組合員の意識は「休日増要求が70%、1日時短要求16%」、「1日の時間延長に賛成45%、反対55%」という状況であった。この時期に「組合分裂攻撃」が準備されていたという事情もふまえて、「第1、第3土曜を休日、夏休み3日増等に合わせて1日15分延長で1日実働7時間30分」とした。労働時間の問題では、組合員の置かれた状況の違いによる組合員の要求や意識の違いを十分考えてとりくむことが大事であること、③その後も1日実働7時間への短縮を要求として掲げてきたが、とりくみの弱まりのなかで要求としては出さなくなってしまった。

二つ目は、J M I T U 超音波工業支部の経験である。①会社の経営方針もあって労働組合のない中小企業では珍しい1日7時間労働であった。そのなかで労働組合結成以来、着実に休日増をかちとるとりくみをしてきた、②一時、昼休みを10分短縮して4日間の夏休みをかちとった。しかし若者が多く、昼休みのスポーツや囲碁・将棋などが盛んで、評判が悪く廃止させたことがある、③大企業を中心に「1日の労働時間延長で土曜休日増」の流れが強まったが、1987年までは「1日の労働時間の延長はしない」方針を堅持してきた。④しかし残業の多い営業や技術・設計などの組合員などから「1日の実働時間を延ばしても土曜休日増」の声が大きくなり、団結確保の視点から3日間の支部大会を経て要求を決めた、その結果実働時間を1日30分延長して、

祝祭日のある週を除いて土曜休日とした。⑤最近では、支部役員の意識の変化もあり、労働時間に対して時間外もふくむ認識が弱まっているので、あらためて、一職場だけでなく社会的世論、運動が必要であることが強調された報告だった。

三つ目はJ M I T U 大東工業支部の経験の報告である。大東工業の経験の特徴は、①激しい組織攻撃とのたたかいで、会社との力関係を大きく改善し、中小企業の経営基盤を確立する職場政策のとりくみを重視していること、②当時は労働者の「身分」の違いが賃金体系に反映しており、時間給の労働者が存在し、「休日増」の要求では一致するが賃金が少なくなる労働者が生まれる、③そのため「完全月給制」を要求して実現するとともに、「労働者のモラル」も向上させて実現したこと、なぜなら遅刻や欠勤をしても賃金が減額されないで欠勤する労働者が出るなどの事態が起こったからである、④1964年に昼休み15分延長、1966年に1日7時間30分、1979年、71年と連続して15分短縮し1日実働7時間を実現した、⑤その後も毎年土曜休日を前進させてきたが、完全週休2日制にするために1日25分延長した。その過程では、⑥休日増、時短をおこなっても生産活動に大きな支障がないことを実証して、会社の「コストアップ」論による時短要求拒否をはね返した、という報告だった。討議のなかで、報告者からは「土曜休日の要求が強かったが、1日の労働時間延長については、もっと慎重にする必要があったかと今になって思う。いったん延長されると、短縮がむずかしくなる」という発言があった。

5 どのようにして「1日の所定労働時間短縮」を実現するか

「1日の所定労働時間短縮」を大きく前進させるためには、以下のようなとりくみが必要であると考える。

すでに述べたように、「1日・週の所定労働時間短縮」を実現する

働時間短縮」の課題はきわめて大事だが、そうかんたんなものではない。それを大きく前進させるには、何よりも、全労働者・労働組合の要求課題としなければならない。

そのために、①労働時間短縮を実現するには、産業別統一闘争、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との共通認識のもとに、②ナショナルセンターや多くの産業別組織が、1日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ことが重要である。③なかでも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」の実現である、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」要求を掲げることを求めたい。④その運動をすすめるためには、労働時間の国際比較、日本で長時間労働を強いている大企業もヨーロッパでは「1日7時間、週35時間労働」に従わざるをえないこと。また、「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を旺盛にすすめる。⑤その土台をしっかりとさせるためにも、大規模な「労働時間短縮」に関する学習会、研究会をおこないたい。⑥原則的にたたかいながら、そのうえで、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、その実現のためには「時短をしても労働者の工夫によって、生産に大きな支障は起こらない」という実態を踏まえて、それをもとに経営者との「政策的合意」による時短も追求したいと思う。

6 職場で「1日の所定労働時間短縮」をすすめるうえで当面する課題

JMITUでは、2021年秋闘から「所定労働時間短縮」を提起してとりくみを始めた。統一的要求としては、①所定労働時間が1日7時間30分を超える職場は、1日7時間30分への短縮要求、②7時間30分未満の職場は7時間をめざす時短要求という方針を提起してとりくみ始めた。もちろん、短期間で、しか

もナショナルセンター規模での「所定労働時間短縮」の運動もないままで、大きな前進ができないことは明らかである。しかし部分的ではあるが、いくつかの職場の団体交渉で「1日の所定労働時間は可能」という発言を引き出している。

そこでJMITUでは、始まったばかりの「所定労働時間短縮闘争」を2022年春闘でも時間外労働規制と合わせてとりくんでいこうという方針を提起したところ、それに対する反対意見や消極的意見が相当寄せられた。ある意味では予想されたことだが、その意見をよく聞いてみると、次のような傾向があることがわかった。①男性労働が家計の中心、いわゆる「専業主婦」の家庭の労働者は、労働時間短縮より賃金の引き上げが強い要求であること、②「共働き家庭」の労働者や単身の比較的年齢の高い労働者は労働時間短縮に好意的であり、③賃金が低い若者は残業してもお金がほしいという傾向が見られる。すでに「週休2日制」をめぐるとりくみのときに、ほとんどの職場で組合員のおかれている状況によって要求、意見が大きく分かれたという経験を持っている。意見の違いがあることを承知のうえで、「1日の所定労働時間短縮」の課題を大胆に提起し、労働者の互いの状況を理解し合って団結を強めることなど、どのように要求闘争を前進させるか工夫が必要になるだろう。

(いくま しげみ・金属労働研究所運営委員長、JMITU顧問)

研究部会報告

・中小企業問題研究部会（12月14日）

新たに発足した「岸田政権の中小企業政策」について、松丸和夫部会長（代表理事、中央大学教授）の報告と討論。松丸氏は、第1に、自民党総裁選時に発表された「岸田文雄の政策集」や、閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」、さらに臨時国会冒頭の「所信表明演説」の要点と前進面の特徴などを紹介した。第2部では「令和3年度補正予算」の概要（事業者への支援、10万円給付の生活支援など）を紹介し、第3部で「公正取引関係」の施策（パートナーシップ構築宣言）について説明した。質疑討論では、文書や発言の中に、「株主だけでなく、従業員も取引先も恩恵を」とか「新自由主義的な考えは、多くの弊害」、「格差や貧困が拡大し、気候変動が深刻化」などの用語が使われるようになったこと、中小企業支援の補助金を書類不備等で受けられない企業が常に一定数見られること、原油、木材、半導体、精密部品などが品薄、高額で入手困難になっていること、介護や保育労働者の3%、月9,000円の賃上げでは桁が違うことなどが出された。松丸氏はまとめにあたり、公正取引の実現、賃金引き上げ、パートナーシップ宣言などを関連させ、労働運動、業者運動、中小企業団体の連携と運動強化が求められると強調した。

12月の事務局日誌

- 12月4日 全生連大会へメッセージ
- 9日 労働法制中連事務局団体会議
- 25日 企画委員会

12月の研究活動

- 12月3日 労働時間・健康問題研究部会公開研究会
- 6日 賃金・最賃問題研究部会
- 8日 労働運動史研究部会
- 9日 労働組合研究部会
- 14日 中小企業問題研究部会
- 23日 女性労働研究部会