

労働時間問題の現代的課題

高橋 祐吉

すでに語りつくされたかのような感さえある労働時間問題について、いまいったい何をどのように語ればいいのか。「長い」ことをいまさらのように指摘し「短く」することの必要性をあらためて強調しても、しかたがないような気もしないではない。本当の問題は、わが国の労働時間がなぜに「長く」、またなぜに「短く」ならないのかということにあるが、これにともに解答しようとするとかなりたいへんな作業が避けられない。夏季休暇中に時短問題の原稿執筆で苦しむというのもいささか戯画的なので、本稿ではそうした悲喜劇を回避しながら、常日頃考えていることのみをできるだけ「自由」にかつまた「簡潔」に述べてみたい。

最近の時短の動向をめぐる

最初に、話の糸口として最近の時短をめぐる動向を簡単に整理しておこう。連合が労働時間短縮闘争を賃上げと同等の力で取り組むことを表明したことなどもあって、今年の春闘は「時短春闘」と呼ばれることになった。連合が時短元年をうちだしたのはすでに2年前の89年春闘のことであったが、この2年間は実はほとんど成果らしい成果を上げることができなかった。労働省の主要企業を対象とした調査結果をみても、90年春闘で時短要求を提出した組合のうち妥結したのは22%にすぎなかったし、90年度の年間総実労働時間は2044時間（「毎月勤労統計調

査」、事業所規模30人以上）で、前年度と比較してわずかに32時間しか短縮しなかったのである。時短は掛声倒れに終わっていたといっていだろう。しかし、連合がみずから掲げた1800時間達成の目標期限である93年が近づいてきたことなどもあって、今年は例年以上に時短に意欲的な姿勢をみせることになったわけである。

とくに注目をあつめたのは鉄鋼大手5社の労使交渉の動向であった。鉄鋼労使は昨春闘後、時短調査研究委員会を設置して時短のあり方をめぐり意見交換を重ねてきた。その結果今年の3月には、「労働時間短縮を積極的に推進するために、労働生産性の一層の向上を前提に、今後の経済環境に特段の変化がない限り、1990年代半ばまでに年間所定労働時間1900時間を切ることを目標に段階的に所定休日を増加することとし、さらに、年間総実労働時間については、景気の消長で変動はあるが、年休付与日数増などを検討することにより、1800時間台になることを目標とする」という内容の「中期ビジョン」が策定された。組合側が「時短の新しい流れをつくり出しえた」と評価したように、さまざまな限定つきであるとはいえ、ともかくも産別レベルで1800時間台の目標が打ち出されたことは注目されよう。

鉄鋼労連の試算によると、現在の年間所定労働時間は1971時間であるが、これを10日の休日増によって1893時間にまで減らし、さらに現在

20日の年次有給休暇を25日にまで引上げて完全消化させると192時間の時短となり、これによって年間所定労働時間は1700時間程度となる。現在の残業時間は180時間程度なので、これを加えると年間総実労働時間は1880時間となるが、残業削減についても強力に取り組めば年間総実労働時間を1800時間以下にすることは可能であるという。そして今春闘では、そのための足掛かりとして常昼勤については2日、交替勤については3日の休日増を獲得した。

時短の取り組みは鉄鋼だけではなく他の産業でも目立っており、かなり幅広い動きとなってきたようである。電機労連も93年に1800時間の実現をめざす中期プログラムを要求した。結果としては労使協議機関の設置と、祝祭日が土曜日と重なった場合の休日増にとどまったが、昨年すでに「93年度中に一人平均で年間総実労働時間1800時間」を実現するということで労使が合意している松下電器に加え、今年は三洋も93年度中の達成で合意した。これに対して自動車総連は中期プログラムを要求したが受け入れられず、時間外20%削減（80時間）と年休取得率の向上（3日＝24時間）によって年間100時間短縮することで合意した。時短のための中期プログラムの要求は全電通をはじめいくつかのところでみられるが、期限については「93年度までに」「93年度を目途に」「5年以内に」「できるだけ早期に」といったようにいろいろであり、また達成すべき目標についても「年間総実労働時間1800時間」から「年間所定内1800時間台」（所定内ではほとんど何の意味もないうえに、1800時間台とは！）までかなりばらついているというのが実態である。

時短はむけて労働組合の真価が問われるのは本当にこれからだといっていいだろう。中期プログラムの実現にあたってネックとなるのは、

実は所定労働時間の短縮などではなくて長時間の残業の削減や年次有給休暇の取得率の向上からである。今春闘における交渉では、どのような手順で残業を削減し年休の消化率を引上げ1800時間を達成するのかという点については、労使間でとくに何かが合意されているわけではない。中期プログラムでは目標が定められたにすぎないともいえるのである。年休の消化率はこの10年間で66%から57%にまで約10ポイントも低下しているし、電機労連の調査によると大手16社で切り捨てられた年休日数は180万日以上にもおよぶという。また労働省の「毎月勤労統計調査」によると金融・保険業はもっとも時短が進んだ産業ということになっているが、そこでサービス残業が横行していることは既に周知の事実となっているのである。かなり重要な問題が残されているといわなければならないだろう。

最近の時短をめぐるこうした動向についてはいくつかの厳しい評価がある。例えば、「彼らは1800時間への到達を目玉に新たな大規模な『合理化』をねらっているのだ。その計画では一人ひとりの労働者は確かに1800時間になるかもしれないが、製造業の現場を中心に24時間稼働態勢を当たり前にし、いまよりももっと激しい搾取を強制しようとしている」（工藤光喜「労働時間短縮を口実にした動き」、「賃金と社会保障」91年4月下旬号）といった指摘や、「主要企業で時短が形式上進んだとしても、労働者の過密労働や協力残業、末端中小の長時間労働の温存など、過労死をさらに多発させるような要因をもっていることを見逃すことはできない」（金田豊「時短推進のために求められるもの」、「労働総研ニュース」No15）といった指摘である。

連合主導の時短の限界や危険性を認識しておくことは重要であり、また時短のために交替制

特集・労働時間問題と日本の労働者

勤務や変形労働、サービス残業などが増えるのはおおいに問題であるというべきであるが、しかしそれにしても1800時間達成にむけての労使合意が成立したということは、やはりきわめて大きな社会的意義を有しているのではないか。全労連の方針にもとづいて、傘下の単産や単組も「1日8時間、週40時間」と「年間総労働時間1800時間」の達成にむけての取り組みを強めつつあるが、こうした方向を一層発展させて賃上げだけではなく時短においても大きな成果を獲得してほしい。

二つの調査結果をめぐって

ところで、最近労働時間に関する二つの興味深い調査結果があいついで明らかにされた。8月9日の『朝日』には、連合総研が昨年実施した「五カ国生活時間調査」（日、米、英、独、仏の主に男子労働者を対象）の結果が紹介されている。それによると、①ドイツ、フランスでは始業時刻の10分前に職場入り終業時刻になるとすぐに退社しているが、日本の場合は平均して始業時刻の30分前には出社し、午後5時前後の終業時刻を過ぎても6時半で47%、7時で30%の労働者が会社に残っている、②1日の労働時間と通勤時間を合計すると日本では最長の12時間となり、イギリス、ドイツ、フランスよりも2時間30分から3時間、アメリカよりも1時間40分も長くなる。この差の大半は①からもわかるように残業時間によるものである。しかも他の諸国にはないが、わが国の場合は帰宅後自宅です仕事を続ける労働者が4%いる、③この結果平日の自由時間は日本が最短の2時間28分で、イギリス、ドイツよりも2時間弱、アメリカ、フランスよりも約1時間短くなる、というのである。

わが国においては労働時間に関する雇用契約

関係がかなり曖昧になっており、それによって個人の自由時間が食い潰されていることが明らかである。この調査によると、自由時間のうち「家族どうしの付き合いなど私的交際」はドイツでは32分あるが日本は1分、また家事時間はフランスでは59分あるが、日本では8分にすぎないという。自由時間の圧縮が、地域における市民としてのつながりや家族との関わりを希薄なものにしていることがうかがわれる。経済企画庁編の『1800労働時間社会の創造』（89年）にも、「食事時間も十分取れているとはいえず、このことが日常的食文化の発展を不十分なものとし、また、家族・友人等との会話の機会を減少させている」、「父親は仕事で忙しすぎる、子供は勉強で忙しすぎる、家事・育児は専ら主婦が担当する、という具合で家族が共有する時間がない」ために、「日々の生活を共同で紡ぐという家庭生活の基本的意義が軽視されている」、「一般の人々が自由に参加しあい、少しずつ分担しあっているパブリックな活動が少なくなっている」、「社会の中核的な年齢層の文化活動への参加」が阻まれている、といった指摘がある。時間の貧しさが、こうした形で生活の質の貧しさに結びついているのである。

もうひとつの調査は、労働省が昨年の暮に連合総研に委託して実施した「所定外労働の削減に関する調査」（連合傘下の労働組合と組合員を対象）である。その結果をみると、わが国労働者の労働時間を最長にし自由時間を最短にしている残業が、どのようにして生まれてくるのかがある程度明らかになる。ポイントだけを紹介してみると、①所定外労働時間があらかじめ決まっている者（「あらかじめ決まっている」「所定外」労働時間という日本の現実を見よ！）が19%いる、②休日出勤や8時間を超える長時間残業をおこなった場合に、代休を「必ず取って

いる」者が24%、「だいたい取っている」者が11%で、約3分の1の組合員しか代休を取っていない、③「割増賃金が完全に支払われている」者は68%にとどまり、残り32%は完全には支払われていない（そのなかには「まったく支払われていない」者も3%含まれる）のである。

さらに、④所定外労働を「なくした方がよい」（23%）と回答した者と「もっと減らすのがよい」（40%）と回答した者を合計すると6割を超える、⑤所定外労働をおこなう理由をみると、「仕事量に比べて人手が少なすぎるため」と答えた者が64%にも達してもっとも多く、「所定外賃金がないと生活が苦しい」と回答した者は22%にとどまる、⑥組合員が所定外労働削減のために望んでいるものとしては、「要員数を労使で協定して決める」と回答した者が56%でもっとも多く、「賃金水準の引上げ」（50%）を上回っている、⑦会社に所定外労働の削減を要求しておらず、その予定もない組合が29%ある、⑧所定外労働削減のための目標値（規制値）を設定している組合は40%にとどまり、残りの57%は目標値を設定していない（どうやって削減するのか?）、といったいろいろと考えさせられる結果がえられている。

低賃金＝長時間労働仮説の再検討を

ところで、上記の「所定外労働の削減に関する調査」結果を発表した労働省は、「所定外労働の存在を前提とするような企業の業務体制にも問題があるが、それに加えて、所定外労働を容認したり、むしろ歓迎したりする労働者の意識にも大きな問題がなるのではないかと考えられる」とコメントし、わざわざタイトルに「労働者の賃金志向が所定外労働削減のネック」とまで掲げたのであるが、これには筆者も開いた口がふさがらなかった。内容を読めばとてもそん

なタイトルは出てこないし、むしろ先の④、⑤、⑥などから逆の結論を得られたのではないかとさえ思っていたからである。また、この調査結果を報じた7月16日付『赤旗』の「『残業代は生活費に』8割」という見出しの記事にもやはり疑問が残った。それによると、「『所定外賃金を日常生活費に組み込んでいる』と答えた組合員は80.6%、また、労働時間短縮の問題点として『収入の減少』をあげた労働組合が6割を占め、組合員の3人に1人は『現状程度の所定外労働があってもよい』と答えています」として、こうした結果は「低賃金のために所定外労働を必要とし、時間短縮がすすまない実情を反映したものの」としてとらえられているのである。

その後同紙は、7月24日付で「残業減らぬ責任」を「労働者におしつけ」るものであるとの論説を掲げて労働省のコメントにあらためて反発した。その記事によると、「日本の労働者は、まだまだ低賃金のため、恒常的な残業による残業代が生活費に組み込まれていることは事実です。しかし、だからといって、実際に企業が時短をしたくても労働者の収入が減るから残業削減ができない、それが障害になっているという事例は、過分にしておいたことがありません。逆に、企業は経費削減のためなら、労働者の生活などおかまいなしに、残業予算だけ減らし、仕事は減らさないでサービス残業が増えるというのが現実です」と述べられている。筆者はこうした指摘をまったく正当であると思う。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一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。

例えばいま手元にある本をいくつかくくって

特集・労働時間問題と日本の労働者

みると、「日本の労働者は勤勉性という美德を持っているから好んで長時間労働をやっているというわけでは決してありえない。多くの労働者は何よりも低賃金であり、それをカバーするために残業して、その収入をあてにしないかぎり生活を維持できない」（『日本の労働組合運動 3 要求・闘争論』102ページ、大月書店）、「低賃金を押しつけられているなかで、労働者も生活のために時間外労働に頼ることになり、日本の長時間労働が形成されるわけです」（『労働問題実践シリーズ2 人間らしく働く』15ページ、大月書店）、「恒常的残業は、過労死の温床である。それでも恒常的残業が多いのは、収入の中で残業手当が大きな割合を占め、…これを解決する方法は、残業がなくても、基本給で生活できるようにすることである」（野澤正徳他編『自立と協同の経済システム』149～50ページ、大月書店）といった指摘をたちどころに発見することができる。

このような仮説にこだわる限り、時短のためにも賃上げが必要であるといった実践的な結論に導かれやすく、時短闘争の独自の決定的な重要性が薄められてしまうのではないか。過労死弁護団全国連絡会議事務局長の川人博氏は、「長時間残業の原因を、低賃金構造に求める見解、すなわち、残業賃金が魅力となって残業が多くなるとの見解は、一部の職場の付加的な要因の説明にすぎない。製造・運輸などで残業代がきちっと支払われている職場に限って当てはまる説明であり、かつ、残業をする場合のいくつかの動機のひとつにすぎない。過労死発生との関係でいえば、残業代のために死ぬまで働くといった事例に私は接したことがない」（『経済セミナー』91年8月号）と述べているが、こうした指摘をあらためてかみしめてみなければならぬだろう。先に筆者なりの労働省調査の要約を

示したが、それを素直に読むならば、いつまでも低賃金＝長時間労働仮説にこだわるべきではない。いま労働組合に求められていることは、社会現象化した過労死と蔓延する過労死の不安を根絶することであり、そのためにも低賃金論の惰性を克服すべきなのではないだろうか。

わが国における労働時間の現実

先の論文や『経済』8月号、7月18日付『朝日』の「論壇」などで川人氏が繰り返し指摘しているように、労働省の「毎月勤労統計調査」は企業が支払いの対象とした労働時間をカウントしたものにすぎず、現実の労働時間の実態を正しく反映したものとはいえない。支払いの対象とされなかったサービス残業やフロシキ残業などは、当然ながらどこにも出てこないからである。年間総実労働時間2064時間という数字は、「やや不正確といった程度の誤差ではなく、実態と大きく乖離している」といわなければならないのである。同じ政府統計でも、労働者から直接アンケートをとる総務庁の90年の「労働力調査」にもとづいて非農林従業者の年間総実労働時間を推計すると、男女平均で約2400時間男子労働者のみだと約2600時間となる。この調査は月末1週間の労働時間を調査しているので、実際の平均よりもやや長くなっている可能性があるが、少なくとも「毎月勤労統計調査」よりも実態に肉薄しているのではないかというのが彼の意見である。サービス残業が根絶されなくては、1800時間が達成されたのかどうかさえ明らかにすることはできないのである。残業代の完全な支払いと同時に残業時間そのものをきちんと記録するために、組合はまずもってタイムレコーダーの設置を要求し、ひとりのノーワーク・ノーペイではなくノーペイ・ノーワーク原則を確立すべきではないか。

この男子労働者の2600時間にしても平均値であるから、当然ながらこれをはるかに超える労働者が少なからずいる。森岡孝二氏が紹介している事例（山口正之他著『どこへ行く資本主義と社会主義』、90年、大阪過労死問題連絡会編『さようなら過労死』、90年、ともにかもがわブックレット）は次のようなものである。日本生命労働組合の89年10月の「調査季報」に紹介された「営業管理職の平均的職務像」によると、平常月で出社時刻は午前8時、退社時刻は午後8時30分、これが重大月（年4か月？）となると退社時刻はさらに1時間遅くなるという。この場合の年間総実労働時間は、昼休み1時間を除き1か月21日で計算すると、平常月基準で約2900時間、重大月基準で3150時間になり、年間でおおよそ3000時間にも達することになる。先の川人氏によれば、過労死で倒れた労働者の年間総実労働時間を計算すると3000時間前後がほとんどであるという。だとすれば、生保の営業管理職などはいつ過労死してもおかしくはない状態に置かれているということになる。彼らが過労死の不安を抱いていても少しも不思議ではない。

新聞をみてもいささかショッキングな投書をよくみかける。「家計簿の余白に夫の在宅時間と、家での仕事時間（家に仕事を持ち帰るので）を記録することにした。タイムカードがなくなってしまった今、万が一の時に、（考えたくもないが）考えに考えた末のことです。記録をつけ始めて1か月、思っていた以上の忙しさだった。ある週は、徹夜1回、深夜帰宅（1時半ごろ）4回、朝は7時半には家を出ます。また出張の時などは、深夜帰宅後、家で書類の整理をし、朝6時前に出かけます。数時間の睡眠ができれば御の字です。…疲れ切ってぼろ布のようになってしまった夫を、今朝も、送りだしてしまった私。…」（『朝日』91年2月11日）という

ものもあるし、また銀行員の妻からは「出社は午前9時だが、帰宅は夜の12時すぎ」の外回りの営業は大変だろうと家族で内勤を勧めたという。だが、「内勤に移ってみると、仕事は一層ハードになってしまった。出社は午前7時になり、帰宅は午前1時をすぎる。…私は過労死相談室の電話番号を控えるようになった。銀行よ、夫を殺すな」（同91年7月13日夕刊）という悲痛な叫びもある。

ではなぜにこのような事態が生まれるのであろうか。ストレス問題の研究者である山崎喜比古氏によると、近年のわが国の労働者を対象にしたストレスに関する多くの調査結果を振り返ってみると、職務上の要請や圧力が大きくなっていることにあらためて気づかされるという。ソフトウェア技術者のハイストレスなども、当初は「テクノストレス」などと呼ばれて、あたかもコンピュータ労働の特性にその多くが由来するかのようになりてきたが、その実、それは主要には常態化した長時間労働のうえに納期を控えて仕事や課題が山のように膨れ上がり、しかもそれが繰り返されることによってのものである。あえていえば「ノルマストレス」だと述べ、これによって営業職などのハイストレスも説明できるという。

商社や金融・保険を初めとするサービス産業の大企業従業員に最大のプレッシャーは何かと問えば、「ノルマ」や「目標」や「責任」といった言葉が返ってくるし、また、ホワイトカラーにおける強力なストレスフル・ライフイベントに、上司との間に生じた問題や配転・異動、単身赴任などとならんで業績不振、ノルマの未達成、仕事上の重大ミスが、上がってくることも、「ノルマストレス」の強さを示すものだというわけである。そして彼はまた、過大な「ノルマ」は多忙や長時間労働とそれによる過労を

特集・労働時間問題と日本の労働者

生み、また一種の「心理的呪縛状態」をつくり出しているともいう（以上「ストレス・メンタルヘルス」、『日本労働研究雑誌』90年1月号による。なお同氏の「日本の労働者における疲労・ストレスの増大は止められるのか（上）（下）」、『労働法律旬報』No.1266、67号も参照されたい。）先の生保の営業管理職はもちろんのこと、投書した2人の主婦の夫たちも、彼のいう「心理的呪縛状態」のもとで逃れるすべもなく仕事を続けているわけなのだろう。当然のことながら低賃金なので長時間労働にむかっているわけではない。妻があれば心配していても、夫は「今の会社を辞めない限り、この忙しさは続く」と言い、そして「会社をやめようとは思っていない」と言うのである（上記の2月11日の投書）。

過労死を生み出すメカニズムとは

ではこうした「心理的呪縛状態」はどのようなメカニズムのもとでつくり出されているのであろうか。査定を軸とした労務管理システムについては後にふれることにして、ここではそれが終身雇用「幻想」によってつくりだされているという奥田健二氏の見解をまず紹介してみよう（『“働きすぎ”からの脱労働観』、『季刊労働法』158号）。彼によれば、終身雇用「幻想」は企業の生産効率第一主義の厳しさをおおい隠し、あたかもそれが終身雇用を実現するためのものであるかのような甘い外装をかぶせる働きをもっているという。こうしたsugar coating作用によって、正社員の数をつまみ減らすことが必要であるという論理が生まれてくる。不況下においても終身雇用の原則を貫くためには、その対象となる正社員数を少なくしておかなければならないし、また景気が好転した時にも、正社員を増やすことは避けなければならない。そのため好況時には、現存の正社員の残業によ

って切り抜けなければならなくなるのである。

さらに正社員の側にも、将来の不況時においても雇用を保障してもらうことの代償として、正社員数を制限したがって仕事量の増大に対しては残業によって対処することを容認するような心理が根づいていく。こうした状況のもとで従業員の昇進志向を充足させるためには、企業の無限の成長を追求しポストを増やすしかない。それによって、あたかも働く人々に恩恵をあたえるための方策でもあるかのように装いながら、企業は生産効率第一主義を追求することが可能になるというのである。そしてこうした状況のもとでは、家庭生活も顧みずに残業に耐える健康な男子正社員を重用するという人事労務政策が必然的に生まれてくる。終身雇用を維持し企業の成長を追求していくためには、弱者の排除もやむをえないものとされることになるからである。こうして会社のことしか頭にない視野の狭い人間が、終身雇用「幻想」におおわれた閉鎖的な企業社会の内部に生まれていくというわけである。

終身雇用「幻想」が生産効率第一主義をおおい隠しているという彼の指摘は、山崎氏のいう「心理的呪縛状態」を説明するものとしてきわめて興味深い。わが国においては、雇用の権利は終身雇用慣行としてしか存在しておらず、そのために労働者は企業に過度に依存せざるをえなくなる。企業の成長のためには残業もやむをえないものとして受容しなければならず、その結果雇用契約関係すらもが曖昧なものにさせられていくのである。企業の成長の追求を疑ったり企業の要請を断ったりすることは許されず、それはひとつの掟となって企業社会をおおい過剰なまでの規律を生み出していくことになる。その掟や規律を「ノルマストレス」を生み出すまでにハードにしているのが、近年における企

業間競争の激化であり、それを従業員どうしの競争に移しかえていく人事・労務管理システムの強化である。

近年日経連は職能資格制度の「人事トータルシステム」化を提唱しているが、そこで重要な位置づけをあたえられているのは人事考課である。一人ひとりの能力を本当に生かせるのは、それぞれの職場での上司以外にはいないということで、現場個別管理が徹底され、面接をつうじて、職能資格制度で示されている一般的な「等級基準」が個人別に具体化されて「職務基準」に翻訳されていく。この面接では、上司から経営方針や事業計画に関する情報が提供され「共有」されたうえで、本人に期待されている役割が明示され、そのうえで本人の「同意」にもとづいてチャレンジングな「職務基準」=ノルマが設定されるというわけである。そしてこの「職務基準」の遂行度が厳格な評価の対象とされるのである。

このような仕組みにもとづく人事考課は、三つの「重=高圧」を生みだす。それは、上司による個別=日常的な管理の「重=高圧」であり、自らも「同意」した「職務基準」=ノルマの「重=高圧」であり、そして査定とその結果要請されることになる能力開発の「重=高圧」である。こうした「重=高圧」下で「自分の意思で目標設定に参加し、目標達成に努力するチャレンジシステム」が作りだされ、企業社会は高水準で「安定」していくことになる。労働組合は人事考課に対しては関与せず、日立の場合のように苦情処理さえも排除される。そのもとで、能力平等思想と能力は高まり続けるという「幻想」が労使に共有され、「やればできる」世界が形成されていくことになるのである。

時短から企業社会の改革へ

まともな労働組合なしにこうした過剰規律の企業社会を改革していくことはむずかしい。そしてまた、ノルマの設定自体に労働組合が発言し規制を加えていかなければ、過労死を絶滅させることはできないのである。ダグラス・ラミス氏は斉藤茂男氏との対談(『ナゼ日本人ハ死ヌマデ働クノデスカ』、91年、岩波ブックレット)で、「会社に入っていてやめられない人間はどうすればいいか。ひじょうに古臭いように聞こえるでしょうが、昔のような労働組合運動を復活しないかぎり、解決はないと思います。会社をやめろといったら無責任で、それぞれの生活があるから。つまり企業の民主化、仕事の民主化以外に希望はないとおもいます。それは政府がやるものじゃなくて、働いている人がなにかの組織で、自分の労働組合が御用組合ならば、組合の中にもう一つの組合をつくって頑張る以外、変えようがないとおもうんです」と述べているが、こうした指摘に筆者も共感を覚える。

組合独自の「残業管理基準」(遅くとも20時、週2回、月5回)をつくって1800時間を実現した全損保東海支部のたたかひの経験が前掲の『さよなら過労死』で紹介されているが、それによると「死んで職場を告発するのではもう遅い」「生きていて職場から告発することこそ値打ちがある」と決意したものの、「残業するのが当たり前」で「5時に帰るなんて、それこそ異常」な職場で「残業ノー」と主張することは大変な勇気を必要としたし、「自分たち自身との戦いに勝つことが、一人ひとりの組合員に非常に求められた」という。こうした自らの力でライフスタイルを変革していこうとする勇気ある戦いが、今後さらに広がることを期待したい。

連合が5月に主催した時短討論集会では、親

特集・労働時間問題と日本の労働者

企業の必要に応じて少量の製品を頻繁に納入させるジャストインタイム方式や「土曜夕方発注・日曜夜納入」といった無理な発注のあり方、多頻度小口配送の問題点などが指摘されるとともに、労基法改正による時間外労働の上限規制や時間外割増率の大幅引き上げの必要性が強調されたようである。とくに興味深いのは、「日本全国が翌日配達圏といわれる陰で、膨大な数のトラックが昼夜を問わず走り回っている」現状は、労働力の確保だけではなく環境汚染や交通渋滞の面からも限界であるとの指摘や、ヨーロッパの自治体サービスの事例をふまえて「多少のサービス低下を認められないか」といった問題提起である（『週刊労働ニュース』91月5月27号）。ある論者によると、生活に「ゆとり」がなければ大量消費・大量廃棄社会に埋没してしまう、リサイクル社会の実現も不可能であるという。それだけではない。長い労働時間は、性別役割分業を固定化して男女協同社会の実現をもむずかしくする。斉藤茂男氏が前掲の対談で述べているように、「性別役割分業と長時間労働と環境破壊がセットになっている」のがわが国の企業社会の現実なのである。

いま労働時間問題をつうじて労働組合に問われているのは、「モノとカネの豊かさ」にとらわれて過剰消費・過剰効率・過剰規律化した企業優先の社会を、どのように改革していくのかということだろう。冒頭で紹介した鉄鋼の「中期ビジョン」には、「労働生産性の一層の向上を前提に」という一節があるが、現代日本の労働組合はこうした前提をさえ疑わなければならないというべきである。それなしに企業社会の改革は始まらない。「ゆとり」の創造を基軸にして、経済成長や経営効率を相対化し、競争と賃金優先のフレームワークや、男性・若者・健常者・正社員優先のフレームワークを修正し、家庭・余暇・健康・環境・地域・福祉・協同といったこれまで軽視されてきた社会的な価値の復権をめざしていかなければならないのではなかろうか。全労連は、時短闘争を「現在の日本人の生活と労働そのものを問い直し、日本の経済・社会のあり方を企業本位から労働者・国民生活優先に根本的に改めようとするもの」と位置づけているが、今日こうした広い視野にたった闘争の発展こそが期待されているというべきだろう。（会員・専修大学教授）

読者のひろば

第3号「日本の看護婦と世界の看護婦」について。こういう国際比較をするさいに、いつも重要な視点が欠落しています。その一つは日本では看護婦の職分が未分化で多くの任務が詰めこまれすぎている、という点です。もっと分化してスリム化する必要がある、というのは補助部門を未資格者に分担させるという現行の看護助手制度をいうのではなく、

たとえば患者のためにも専任の心理カウンセラーや職業カウンセラー（有給職員とボランティア）をおく、それらの調整のために病棟コーディネーターをおく、などの制度化です。そして看護婦はメディカル・テクニシャン労働者として職分に専念できるようにすべきと考えます。

（神尾京子／労働経済研究者）