

特集・労働時間問題と日本の労働者

労働時間短縮闘争の推進

西村 直樹

過労死をめぐる世論について

全労連の「労働時間・休日・休暇についての政策」は冒頭の一節で次のようにのべている。

「『過労死』が社会問題になっているもとで労働時間短縮闘争をつよめ、労働者と勤労国民のいのちと健康、人間らしさをまもることは、労働組合運動にとって緊急課題の一つとなっています」。

また、全労連がこの政策を掲げてどうたたかうかを明らかにした『時短闘争行動計画』（案）も冒頭で次のようにのべている。

「労働時間短縮闘争はいまや国民的な課題です。第1に、過労死や家庭生活をも破壊されるような長時間・過密労働、単身赴任などをやめさせ、子どもたちに安心を保障し、青年が自らの発達をめざし、教育や文化・健全なスポーツを日常のものとしてゆくために、また日本と日本民族の健全な発達のために必要です」。

過労死の根本原因が長時間・過密労働である以上、上記の観点は当然である。そこでまず過労死について若干報告をしたい。

日経新聞が7月3日に社説でこの問題を取り上げた。題して「悲惨な過労死の根絶を」。内容は7月1日からの第65回安全週間に関連して労働災害の統計にふれ、災害が減少していることをよろこぶとともに、ここのところ、死亡災害が増加傾向にあることを指摘して過労死に話題

を進め、私たちが宮崎労災裁判と呼んでいる大日本印刷の過労死裁判にふれ、過労死の絶滅を訴えている。結びのことは「労組は『ゆとり、豊かさ、家庭の幸せ』を目標に掲げているが、過労死の絶滅こそ緊急課題と言える」。まじめな、極めて正当な主張である。

日経社説のとりあげた宮崎労災裁判（東京地裁91・5・27）は「比較的軽い労働」であっても、深夜勤務や休日なしの長時間労働のもとの「健康配慮義務」を取り上げ、経営者の「健康管理義務への違反」という考えを前面に、この死亡事件を過労死＝労働災害と認定した。

これに先立ち、91年2月に宇都宮労災裁判と呼んでいる事件での判決（東京高裁）があり、ここでは、生理リズムを狂わす深夜勤務が持病の高血圧を悪化させたことを指摘し、この死亡を過労＝持病悪化＝労働災害であると認定した。労働災害は一般的にもいえることだが、とくに過労死は原因が複合的で単純ではない。私たち労働側はいつもそのことを主張しているのだが、宇都宮労働裁判はそのことを積極的に認めている点で大きな意義をもつと思う。

いずれも国＝労働省は上告を断念している。

過労死をめぐるこうした司法判断が続いていることの背景に、過労死110番の弁護士先生方のご苦勞、被災者遺族とそのまわりのたたかう労働組合と労働者、民主団体の粘り強いたたかいなどによって、過労死をなくさなければなら

特集・労働時間問題と日本の労働者

ないという世論の拡大というものを指摘できる。こうした世論と弁護団・労組・遺族のたたかいのなかで、倒れる前日が休日だったケースで、バス運転手の死を労働基準監督署が労働災害と認定する判断が千葉県であった。さらに八丈島の大工さんが慣れない漁師の仕事での過労死を労働災害と認めさせる事例も生まれた（7月16日）。まさにこうした世論の力が日本を代表する新聞の一つである日経にこの社説を出させたのだと思う。新聞社のなかのまじめな労働者や第一線で遺族の取材にあたっている中での記者の見聞、その意見などもこの社説の背景にはあるのだと思う。そしてこの社説そのものがまた世論を大きく膨らませているはずである。

にもかかわらず、事態を甘く見ることは許されない。同じ宮崎労災裁判をとりあげながらまったく逆の解説をしているコラムもある。（たとえば「週刊東洋経済」7月6日付『平成嗤いばなし』）。そしてなによりも労働省当局が、これらの司法判断にたいする巻き返しをねらうかのような態度をみせている事例もおこっている。

たとえば、6月25日の大分地裁の判決＝じん肺を苦に自殺した労働者の労災補償保障を国は打ち切ったが、自殺そのものが労働災害を苦しめたものであるから国は補償を続けなさい、というもの＝に対して労働省は7月9日に控訴している。事件（自殺）がおこってから13年、原告が訴訟を起こしてから8年、原告はもう82才の老婆である。労働省はこのお年寄りをまだいじめたりないというのである。（「連合通信」によれば、労働省は宮崎労災判決を無視せよ、との内部通達を6月21日に全国の基準局長にあてて出していた。—8月6日付配信）

そしてなによりも過労死そのものはいささかも減少していない。過労死弁護団のこの5月末のまとめでは110番の相談件数は過去3年で2、

発表した「壮年期死亡調査」では8人に1人が突然死、うち脳血管疾患34.6%、虚血性心疾患19.8%となっており、半分は過労死と思われるものである。ある新聞社の調べでは男性とはりあって夜討ち朝がけで仕事を続けている女性記者には生理がなくなっているという人が50%いるといい、過労死予備軍は女性のあいだにも大きく広がっているのが実情である。

もっと運動を広げ、以下の3つの目標をたてて過労死をなくす努力を続けなければならない。

第1の目標。過労死の症例を見れば明らかだが、脳・心臓疾患と自殺が主流である。したがって自殺はべつに考えなくてはならないが、とりあえず労働省当局に、被災労働者の脳・心臓疾患発症の可能性のある精神的肉体的過重作業に従事した場合は、期間制限なしで医学的証明を必要とせず「業務上」と認定させる認定基準をつくらせることである。こうして被災者と遺族を日本社会が社会的に救済するしきみを確立することである。

第2。これまで、過労死ではないかということで労災認定を求めてきた。すると労働省は認定しない。そこで運動は労働基準局、労働基準監督署を当面の相手としてたたかうことになる。裁判闘争も相手は労働省＝国である。この状況をみて自分は全く「知らぬ顔の半平」を決め込んでいるのが殺人を犯した企業である。大阪の「アフター5の会」ではこんな馬鹿なことがあってもよいのかと、「街のレストランで中毒死があったらすぐ営業停止、人を殺した企業もすぐ営業をさしとめろ」との申し入れを大阪府当局に突きつけている。殺した企業に責任をとらせることが今大変重要なことになっている。

第3に、過労死の原因である長時間・過密労働と競争・ノルマによるストレスをなくし、職

場に自由と民主主義をとりもどすこと。職場に自由を…というとはなという顔をされる方もあろうが、憲法が職場にいきているなら、仮に労組がなくても、またあって御用化されていたとしても、不当なノルマや人権を無視した競争を、同僚同士が話し合ってなくしていくことは可能である。職場に憲法をいかにす課題は過労死根絶の必須の要件であることは主張し続けなければならない。

ともあれ、原因の最大のものが長時間過密労働であることは明確であるから、次にこの労働時間短縮の闘争を見ていく。

労働時間短縮についての独占資本の対応

まず91春闘での労働時間短縮闘争の動向であるが、3月19日の鉄鋼回答は、本年、交替制労働者3日、常日勤労働者2日の休日増と後に見る合意、電機は年度と時間を書かずに「時短推進にむけた労使協議機関の設置」、自動車はゼロ回答で、総じていえば「時短推進尻すぼみ」（日経連）といわれる。

実態はどうだろうか。最大の民間企業NTTでは、本年4月、夜間電報廃止を契機に夜勤労働者の特別休息時間を奪った。船舶の無線通信業務など、従来通りの夜勤労働者にとってはこれで年間245時間もの労働時間の延長が押しつけられた。連合系の中堅企業では年休をとりやすくするために、メモリアル休暇とかリフレッシュ休暇とかの名称をつけて年休の自由取得権を侵害しながら管理体制強化をはかっている。そのもっともあらわなのが電機で、例えば日立製作所では特定の職位者に30時間残業相当分の手当を業務手当ということにして払いだした。7万人の組合員のうち1万5千人にも達するという。これだけの労働者がいい方は違うだろうが、結果的には月30時間の労働時間延長を強制

されているわけだ（もっともこれは千代田化工建設で役職者に残業手当をださせた職場からのたたかいの偉大な影響でもある）。東芝はこれが20時間、名称は職務手当。さらに急速に広がっている私鉄バスの長距離サービス便。この運転手にはこれまでの残業の多さの上にさらに長時間かつ苛酷な仕事か押しつけられる。また大きな企業でのパートタイマー労働者の急速な拡大もこの間進んだ。

このように見ていくと、統計的には減っているが、職場での労働時間は少しも減っていない。通勤時間の延長も考慮すると、仕事のための時間は今なお延長し続けているといってもいい過ぎにはならないのではないだろうか。

次に、先に触れた鉄鋼労使合意についてであるが、この合意がされた後の数日というもの、どこかの新聞テレビが必ず特集番組を組んでいたことは記憶に新しいが、内容は実はほとんどないものである。

1988年5月27日の閣議決定「経済運営5ヶ年計画」は竹下内閣がサミット前に例の前川レポートにそってくみ上げたアメリカなどへの公約でもある計画だが、このなかで「計画期間中に」日本の年間労働時間を1,800時間程度に短縮するとの約束を日本政府は国の内外にしたのである。鉄鋼の労使合意はこの約束の計画期間中＝1992年度末まで＝を90年代の半ばにずらし、1,800時間を1,800時間台まで引き延ばしたのである。つまり政府公約を大幅に後退させただけの話なのである。

7月4日、新行革審の中間報告がでて、このなかで88年の政府公約の「達成にむけての取り組みを強化する」と述べられているが、6月3日の日経新聞によれば、この中間報告で新行革審は鉄鋼労使合意と同様、「1995年に1,800時間台まで短縮する提案を盛り込む」と書いていた。

特集・労働時間問題と日本の労働者

そこへ7月16日、春闘で時短ゼロだった自動車総連の中央委員会で、93年に1,800時間は無理があるから95年にするとの方針がだされた（連合も連合系大手単産も、政府の「経済運営5ヶ年計画」の「計画期間中」を92年度末と読まず、なぜか93年いっぱいと読んでいる）。

なお、6月12日の「時の記念日」で始まるこの週を時短ウイークとしたなかでの省庁・経営者団体と国民春闘共闘委員会との交渉で、日経連の労政部長は鉄鋼の労使合意をとりあげ、鉄鋼はよくもふみきったものだと大変な評価をしていた。

以上の経過とそこで語られた内容から、次のようにまとめることができる。独占資本は政府が88年に公約をしたころはどうせ先のことというところで合意していたのだろうが、ここへきてやはり何とかして引き延ばしたい、その期限はいまのところ鉄鋼労使合意の線をめやすにしていること、政府や行革審という公的なところでは、約束が大きすぎ、全労連など本気でこの公約実現をめざしている連中もいるので、今のところ、当初の約束を崩すわけには行かないところに追いこまれていること、などである。

一方、90春闘の後から始はじめ、90年9月にははっきりした形をとって一斉にでてきたもう一つの体系がある。それは1ヶ月の変形労働時間制（88年4月1日施行の「改正」労働基準法による）と3組2交替制などの交替勤務を結びつけてでてきた労働時間「短縮」計画の提案ないしその実行である。

トヨタ自動車のケースは前号本誌に図表を紹介したが、それによると21日サイクル、12勤9休で、週38時間、1勤務9時間半、残業手当なしというものである。三菱自動車のように昼勤の9時間半を10時間にしているところもある。松下電器の提案では女性労働者も含めて24時間

稼働、365日操業をめざすといい切っている。トヨタはこれで年間1,881時間、松下はずばり1,800時間である。

しかし、3組2交替制で機械のフル操業ないしフル操業に近い稼働率で稼働させようということは、労働者の生活リズムを根底から破壊する。当人ばかりではない。家族ぐるみである。トヨタといい、松下といい、日本を代表する機械加工組立型の産業である。これらの企業が先陣を切っているということは、労働者、労働組合が反対し、たたかわない限り、日本中にすぐ広がることを意味する。

大変な厳しい「合理化」攻撃となるこの方式＝変形労働時間制と交替制勤務を併用した設備のフル稼働体制への移行は、それほど長期間を要せずに新たな種類の社会的問題を、若年層には若年層なりに、中高年層には中高年層なりに、また家庭には家庭に現れるそれなりの現れ方で、続々と引き起こしてくることになるだろうと思う。現在、トヨタ自動車の組合も松下電器の組合もこうした方法以外に1,800時間への道はないという立場をとってこの方針を推進している。これで大丈夫だろうか。

私はこの方式は過労死を大幅に拡大することになるだろうと思う。家庭崩壊や少年非行もまた桁を変える広がりを見せることになるであろう。そうした量的な広がりが付属しておこる不祥事の質的転換をも招来することになるのではないかと案じている。だからこの方式の広がりについては、声高に今から反対だといいつのっていくべきである。どうしてか。

人間には「寝だめ」「喰いだめ」の能力がない。1日24時間の中で働き、眠り、休息して食事をとり、という生理的に必要なことをすべてやっていかなければ生きていけない。とくに副交感神経系が活発になる夜は寝るもので、そう

でないと疲労の蓄積が著しく、必ず慢性疲労を蓄積する。労働時間を生態のサーカディアンリズムに反して組むならば、それは仮に年間労働時間を1,800時間にしたとしても、とり返しのつかない非人間的・苛酷な労働になるといわねばならないものだからである。1,800時間を目玉にしたこの変形労働時間制と交替勤務制は人間の存在そのものを否定しようとする制度として絶対に反対してたたかわなければならない。

以上見てきた通りの独占資本の対応から、彼らは、労働時間は短縮したくない、しかし、世界にも約束してしまった上はやらざるを得ないだろうが、それならば徹底した「合理化」=人類の存在そのものに逆らうような「合理化」と引き換えにしようとしていることがわかる。

政府の対応と人事院勧告

では政府はどうだろうか。

総務庁は6月13日、「行政監察結果」報告のかたちで労働省に女性労働者の残業・深夜勤務の既成緩和を求めた。機械組立型産業における交替制勤務とならんで、今一つの労働時間の上での脅威が、証券・金融などでの無定量的な残業=ただ働き残業にあることがはっきりしている。その戦力は間違いなく若い女性労働者である。そこに手が打たれようとしているのである。これを受けて労働省は表向きの態度とは裏腹に「われわれが日ごろから検討していたことも含まれている。これらの問題については対策が効果的に実施されるように取り組み」、「9月には対応策をまとめて総務庁に報告する」という婦人局長の言葉が報道されている。受け入れるハラだ。1990年のILO総会に政府代表として出席した労働省の審議官は大原社会問題研究所のシンポジウムで「条約が採択されると、…労働基準法上のいろいろな制限をどうするかという問

題がありますが、そういう諸々これから検討していかなければならないだろうというのが率直なところですよ」（大原社研雑誌、388号91年3月）と述べている。当日きいていた私のメモではもっとはっきり、近く要綱の検討に入ることになるだろうといういい方をしていた。つまり、彼らはILO夜業条約を持ちこんで労働基準法を大幅に変えたいのである。しかしILO条約の労働時間関連分を一つも批准していない今、この条約だけを批准するというわけにもいかない。そこで変化球が投げられたのではないだろうか。総務庁にいわせておいて素知らぬ顔をして労働基準法の「改正」作業に入ろう。総務庁の報告をそのように読むのは読みすぎだろうか。労働省婦人局長の発言はそのように読むべきことを示唆しているように思える（「労働基準広報」7月21日付）。

一方、労働者の労働時間についての意識調査も大々的にとりくんだ（「労働者の賃金志向が所定外削減のネック―所定外労働削減に関する調査について」）。

この調査結果では、賃金が低いこと、または老後や住宅のことを考えたら労働力再生産費用としては絶対にとりない賃金水準についての言及をさけ、時短がすまない理由を、労働時間短縮よりも賃金志向の強い労働者のせいだとする報告書になっている。ただこの報告で大切な点は、29%にも及ぶただ働きの実態がでてきたこと（この調査対象者はすべて連合の大手労組の組合員であると考えられる。なお全労連の91年春闘はがきアンケートによる未組織労働者のただ働きは27%）や、残業の多い理由を職場の労働者は「仕事量に比べて人手が少なすぎる」（63.5%）とはっきり述べていることなどが明らかにされていることだ。こうした重大なことよりも、報告書の見出しにあるとおり、長時間

特集・労働時間問題と日本の労働者

残業を労働者のせいにする労働省の姿勢は極めて重大だというべきだ。

さて、1972年末、政府は公務員と金融機関の労働時間を土・日休業にすることによって、日本の社会を西側先進国並に土曜日曜休日に持ち込んでいけるとの「労働者生活ビジョン懇談会」の答申をうけ、そういう指導をおこなって5年後にはその実現を期すことにした（73・1・26次官通達）。それから既に19年。89年2月、金融機関の土曜休日は実現した。しかし公務員はまだである。ところが、「経済運営5ヶ年計画」で約束した「計画期間中に年間実働1,800時間程度」を実現するためには、91年の人事院勧告で完全週休2日制をだし、92年から実施しないと実現できない。人事院は追い詰められているのだ。

仮に人事院勧告で（これは8月5日に内容が明らかになるはず）完全週休2日制がうちだされたとき、それを実現するためには、看護婦など、いまでも全く不足している要員を大幅に増やさなければならない。予算もそれに見合っ組み直すことが必要になるだろう。そのため、勧告がでて、閣議決定でそれが決まるまでには公務共闘を中心、官公労組組合にとってはたたかひの連続となるわけである。8月から11月一杯まで、この運動は続くことになる（なお人勧は「平成4年度の早いうちに」完全週休2日制を実施するよう勧告した）。

91年秋から92年春闘への 労働時間短縮の闘争

公務員労働者が人事院勧告をうけてからこれを最終的に決定するまでの闘争期間はほぼ4カ月。その間、民間の労働組合は単産から単組まで、ほとんどのところが年次大会を開く。全労連はこの各級の年次大会に、労働者時間短縮の

要求、その最低限は1993年3月までに年間実労働時間を1,800時間にするための計画を労働組合がしっかりとうちたて経営側に承認させるためにこの要求を決めること、その実現のためにスト権を執行部に委譲することを含めた、たしかう態勢の確立をよびかけている。

単産によってはストをやるが大変なところもあれば、要求が通らなければストをやるのはあたりまえだということもある。だから、なかなか一律にいかないことは承知の上だが、ダンプカーのデモの迫力、白衣の集会の人を引き寄せる力、昼休みのオフィス街の様々なイベントなど、それぞれの特徴を生かした行動を、実力をかけるのだという共通の決意と認識にもとづいて、91年秋から官民一体となって労働時間短縮のためにたたかひぬいていきたい…。

以上が全労連91年7月～8月の第5回定期大会に提起している「労働時間短縮のための行動計画（案、後掲）」である。

どこまでやれるか。案じているよりはやり切ろうという努力の方が大切である。そこでいま、昼休みに職場のすべての労働者に見てもらうことのできる20～30分の教育宣伝用ビデオをつくりだす準備にはいつている。なんの予算も下準備もないところでやるわけだが、たまたま劇映画「ドレイ工場」製作上映委員会の活動以来、最近では池貝鉄工争議の記録映画を3本つくってきた映画制作者としての私の出番だと思っている。1年くらいかけて国民の皆さんにも見ていただけるようなものを用意したいと思っているが、それはそれとして、今度のはとりあえず組合員向けである。このビデオは全労連の「労働時間、休日・休暇についての政策」の冒頭にてでている次のことば―「このたたかひは、現在の日本人の生活と労働に対する考え方全体を問い直し、日本の経済・社会の在り方を根本的に改

めようとするものです。」をどう現実のものにしていくか、という点にしばられることになるであろう。全労連がよびかけ、この秋から実施する労働時間短縮の国民署名運動を、このビデオ

が推進することになる。

最後に全労連大会に提案されている「時短行動計画表」を紹介して私の報告を終わりたい。

(会員・全労連調査政策局)

労働時間短縮行動計画(案)

1991年～1993年3月

計画 目標 年次	目標項目(1)…週40時間から35時間への1日の時短 と完全週休2日制 (89年完全週休2日制=9.6%、なし=41.7%) 労働省「賃金労働時間制度総合調査」	目標項目(2)…長時間残業の 規制と深夜勤務制限 (90年総実働時間2119.8 …製造業)	目標項目(3)…年次有給休暇 と他の休暇の拡大 (90年年休日数 取得日数7.6、取得率50%)
第 1 91 ス テ ッ ク 中 ブ	☐ 人事院勧告で公務員の完全週休2日制を勧告させる要求、増員と予算闘争の強化 ①全く週休2日制のないところを単産・地域からなくす ②何等かの週休2日制を取っているところは必ずそれを前進させるか、すくなくとも1日あたりの時短を必ずとる ③年間1,800時間を92年度中という計画を経営者側から必ずださせる	☐ 当面1日2時間、月30時間の規制をめざす、深夜勤務の実態を調査する ①ただ働きの追求と週及清算闘争 ②割増率50%と基礎賃金みなおし ③36協定児童延長職場の絶滅 ④夜勤仮眠施設チェック	☐ 年休取得率50%未満職場・組合員の絶滅 ①年休完全取得運動をおこす ②パート含む最低日数チェック ③年休20日要求組織 ④祝祭日で休日でないところを休日にさせる
第 2 92 ス テ ッ ク 春 闘 92 ス テ ッ ク 秋 闘	☐ 完全週休2日制未達成職場はすべてがこの要求を提出する ☐ 春闘で獲得できなかったところは必ず秋にふたたび要求してたたかう ☐ 年末までには全労連のすべての職場が完全週休2日制を実現するようたたかう(教員のような、子どもの教育との関係ですぐ実現できないところも要求はくり返しその正当性を認めさせる) ☐ 要求実現のために必要な要員を追求し、増員を要求する	☐ 第1ステップの要求を春闘で実現させる、とれないところは秋闘で必ずとる ①36協定最長1ヶ月 ②不必要な夜勤の制限要求 ③交替勤務部門での要員のみなおし、大幅な増員 ④連続操業職場の5組3交替制の要求組織化 閉店法などの世論づくり	☐ 年休取得率最低80% ①年休20日を勝ち取る(最低年内に15日実現) ②育児休業、看護休暇、傷病休暇、有給教育休暇、結婚休暇、リフレッシュ休暇、生理休暇、産前産後休暇などの全面的見直しと要求組織
第 3 93 ス テ ッ ク 3 月 ま で	☐ 第1ステップ、第2ステップで要求した項目について未達成のものをなくしていく時期として位置づける。したがって運動は春闘の終結までかかることになるが、区切りとし目標を3月までとした。 ①年間実働時間1,800時間態勢をこの春闘中に達成する。 ②未組織労働者、関連企業や商業その他への完全週休2日制波及のための統一行動として、法制化をめざす対政府行動の強化。閉店法や営業時間規制の世論づくりも強化する	☐ 1日2時間、週5時間、年120時間への残業の規制実現 ②割増率50%の達成 ③36協定最長1ヵ月達成	☐ 年次有給休暇最低20日の実現 ②年休取得率100%の実現 ③第2ステップの②要求追求と実現