

労働時間短縮の日本的障害

藤本 武

は し が き

本稿は、1992年3月7日に開催された全労連と労働総研共催の「労働時間短縮シンポジウム」において、労働総研を代表して、本稿（表示）のテーマで報告したものの原案を文章化したものである。ただ、本稿も、また報告も時間または紙面的にも制約をうけているので、内容はひじょうに圧縮されており、論述は基本的な部分に限定されている。

長労働時間の現状分析は、すべて省略したが、それを叙述しないにしても、それを前提として論じられている。

産業別の特殊問題については、何らふれていない。長時間労働の道路・旅客運送業、貨物運送業あるいは建設業などについては、種々の特殊な問題点をもっているが、それらについては特別にとりあげてはいない。また、学校5日制の問題は、教育問題としての側面が強いので、別個に総合的に論じられるべき問題であると考えている。また、特に女性労働者の問題はここではとりあげていない。過労死が最近、女性労働者のなかにも発生しているが、長時間労働の中心は男性であり、また、雇用平等、女性労働保護、家事労働の諸問題をあわせてとりあげると、紙面は不足するので、ここではすべて基本問題に集中して論議することにしたのである。

本稿は、三つにわかれる。(1)は、時短の客観

的条件の成熟について、(2)は本題である時短の日本的障害について、(3)は、どう闘うのかの問題である。しかし、本稿は(2)が中心テーマであるので、(1)は、序論的にとりあつかい、最後の(3)は、別に全労連で、この問題について報告もあるので、(2)の分析から結論されるものを、簡条書風に並べたにとどまり、くわしい内容の説明は省略している。

I. 労働時間短縮の客観的条件の成熟

ここで客観的条件の成熟というのは、それが成熟しているので、労働者は闘わなくとも時短が自然に進行するであろうという意味では決してなく、むしろ闘いを進める上で、有利な客観的条件が成熟しつつあるという意味である。

これには、国際的な条件と国内的条件の二つに分けて考えることができる。

A) 国際的条件

これらの多くは最終的には「外圧」となって現われるものである。

1. 近年ヨーロッパを中心に労働時間の短縮が進行しつつあるが、日本の労働時間の短縮は著しく立ちおくれ、最近では国際的な格差が異常になってきている。ヨーロッパ大陸諸国では、近年年間実働1,700時間前後になっているが、日本はこれとは400時間の格差が生まれていた。しかも1975年以降、日本では残業がふえて、年間実働時間もふえてきた（1984年にかけて）が、前

記諸国では短縮が進んだので、いっそう格差は拡大してきたのである。

2. 1979年のECの秘密報告のなかで、日本人は、「ウサギ小屋に住んでいる働き中毒患者」という文言が含まれていたが、このきびしい批判は、日本の低生活水準と長労働時間の核心をつくものだった。また最近（1991年）では、フランスのクレソン首相の「蟻のように働く日本人」にたいする批判は、これに拍車をかけるものである。近年は戦前とちがって、ソーシャル・ダンピングという名の批判は余り聞かないが、性格的には同じものである。

3. 1970年代・80年代における日本の貿易輸出の急増加、貿易収支黒字の拡大が、主要国とくにアメリカ・ECと日本国との間での経済摩擦を生み出しているが、この基礎には、日本の低コストの一つとして、長時間労働が存在することは否定できない。黒字が増大すればするほど、日本の長時間労働にたいする批判は強まる。

4. 以上の結果として、日米経済摩擦への対応策を意識した、旧前川レポート（1986年6月）では、国内消費拡大の一項目として、労働時間の短縮をあげていた。このなかでは、目標時間の明示はなかったが、新前川レポートでは、労働時間短縮は国内消費の拡大とは別建ての、独立した項目となり、年間実労働時間を1992年度までに1,800時間にすることが明示された。この新レポートは、経済審議会の報告にとりあげられ、1987年5月には閣議決定となっている。したがって、この1,800時間というのは、内外にわたる公約だといわねばならない。とくに日本政府は、アメリカからの外圧には弱いが、この「公約」は、「外圧」となって日本政府の今後の施策に大きな影響を与える可能性がある。

B) 国内的条件

1. 近年は深刻な労働力不足である。これは一

方で残業を増大させるが、1970年前後の労働力不足時に、労働力確保のために中小企業が労働時間短縮を実現した事実もあり、今回も、中小企業における所定労働時間の短縮にたいするインパクトの一つになっている。これが一因となって、毎勤統計では、中小事業場の月所定内労働時間が短縮し、残業の多い大企業と大差ない月実働時間に変化しているのである。

2. 過労死、過労にもとづく突然死の増加、拡大である。過労死がKaroshiとして国際語にもなっているが、良心的な衛生学者がまずとりあげ、良心的な弁護士が中心になって「過労死」110番を設置してから、ジャーナリズムで大きく報道されるようになった。労働基準監督署で労災としてみとめられる過労死の例はなお著しく少ないが、裁判所や審査会での認定はふえており、その都度報道されるようになって、世論としても長時間労働への批判が高まってきている。それにともなって、ジャーナリズムでの時間短縮論議が盛んになってきた。

3. これまで永らく日本の春闘は賃金一辺倒できたが、近年は労働時間短縮もとりあげるようになってきている。もっとも、のちにのべるように、ストライキをとまなう力強い運動にはなっていないが。

4. 過密労働の拡大、労働生産性の急速な上昇である。1977年を100とすると、時間あたり産出量は、1988年で、アメリカは136、フランス144、西ドイツ136、イタリア167、イギリス155にたいし、日本は190であって他に抜きこんでいる。これにともなって、各国通貨で表示した単位あたり労働コストは、77年を100として、アメリカ142、フランス210、西ドイツ136、イギリス206と増加したのに、日本のみは90と、むしろ低下している⁽¹⁾。日本の労働時間を大幅に短縮することは今や十分可能なのである。

5. 日本資本の利益至上主義、会社第一主義にたいする批判が高まってきているのを考慮して、経団連自体が「企業行動憲章」なるものを制定し、そのなかで「社員のゆとりと豊かさの実現に努め、社員の人間性を尊重する」と規定し、会長自身もこの利益至上主義の行き過ぎを「自己批判」する談話を発表する⁽²⁾などに至っている。むろん、これがそのまま実現されるものと安易に考えるのは誤りであるが、独占資本の中核部がこういう事態に追いこまれているのであるから、労働運動は十分これを活用すべきである。

このように、客観的条件は次第に成熟しつつあるが、これを実現するのは、あくまでも時短運動の主体となるべき労働者階級である。時間短縮が自動的にころがりこんでくるわけでは決していない。

(1) U.S. Department of Labor, Handbook of Labor Statistics 1989, Table 146.

(2) エコノミスト、1991年10月15日号。

II. 労働時間短縮の日本的障害

日本の労働時間の短縮が、国際的にも立ちおくられているのには、他の先進工業国にみられない特殊日本的な諸条件が存在しているからである。本節では、この問題をとりあげるが、わたしは、5つの項目にわけて、とりあげることにした。1)は、日本資本の異常な貪欲性、価値増殖欲、2)は、日本の産業構造の特質、3)は、日本の労働組合の特質、4)は、日本の労働者の立ちおくれた労働者意識、5)は国の政策である。これらは相互に結びついているのであるが、筆者はこれらが平等のウエイトをもっていると考えるものでは決していない。

もともと、労働時間の最終決定権は資本の手にある。のちにもふれるように、各国の労働時

間の短縮は、労働組合運動、労働運動の発展に負うところが大きいのであるが、その要求にはげしく抵抗したのは各国の資本であって、国家権力を用いて運動を弾圧し、時間短縮という譲歩を行なう場合も、いつでもコストの上昇をおさえるために、新式機械の導入や、スピード・アップ、労働強化などの対応策をとってきたのである。労資の交渉は基本的には対等ではなく、労働時間の最終決定権は資本の手にある。したがって、日本の長時間労働は、前記の1)の日本資本の異常ともいべき価値増殖欲、利益至上主義に基本的に規定されているのであって、これにもとづいて、国の政策や、労働組合の動向も規定をうけている。むろん、この資本の性格、政策を変えるのも労働組合であるが、日本の現状は、のちにのべるように、資本に管理されている会社組合に変質した組合が大企業を中心に展開しており、労働時間短縮の起動力としては、のちに指摘するような問題点をもっている。

A. 日本資本の異常な価値増殖欲

この異常な価値増殖欲は、戦前からみられたものであるが、そのときは前近代的な諸関係を活用して展開したのにたいし、戦後は、それに一部依存しながら、近代的な、アメリカ的な労務管理技術を基礎に、労働者の人権を無視する日本的労務管理方式として展開されている。

ノルマの強要、能力主義、目標管理、諸々の自主管理、非人間的・人権無視の管理は日本の労務管理の特質であって、その最高の形態としてトヨタ方式を生み出し、いまでは日本の主要会社で、この方式をとりあげている。カンバン方式、省人化を中心とするトヨタ方式は、いまアメリカでは、フォード主義に代わりうるものとして、リーン生産方式とよばれているが⁽¹⁾、その世界的な展望については疑いをもつとはいえ、これを中心に日本の非人間的な労働管理を生み

出しているのである。

経団連では、利益至上主義への反省の言がきかれるが、日経連ではむしろ、のちにのべる日本の労働分配率が低く、資本分配率が高いことを合理化して、「世界最高水準の資本装備率を維持するには、どうしても資本分配率をそれにふさわしい水準にしておかねばならない」⁽²⁾と強弁して、高い資本分配率、利益至上主義を当然視している。

労働時間に関連していえば、(1)残業が必然化されるようなノルマの設定、(2)残業や休日労働を生産計画に組み込んでいるのがふつう、(3)年休をとり易い条件の設定を行わず、むしろそれを欠勤と同一視して、不利益扱いをするのがふつう、(4)近年ふえている過労死という事実をあくまでも認めまいとする非人間的態度、(5)立法による時短には反対し、労使協調的な総合または労働者代表との間の労使協定をもってこれに代えようとする態度、(6)お得意へのサービス優先、あるいは機械・装置の稼働時間を増加させるための、交替制、深夜労働の拡大などをあげることができる。深夜業は肉体破壊的、家庭生活破壊的であるにもかかわらず、日本の自動車工業や電機工業では、他国に先がけて交替制、深夜労働をとり入れたこともこの貪欲性を示す例の一つである。またME化にともない、VDTの導入については、多くの国ではそれに従事する労働時間の制限を協約で行う国が多いが⁽³⁾、わが国では行政指導で短い時間の休息のそう入にとどまっているのもその例である。

また、資本の貪欲性を示すものは、組織的な労働組合への介入、その操縦、管理、第2組合化、会社（御用）組合化であって、1975年以降はその介入が完成され、多くの民間大企業組合はストライキをほとんどまたは全くしない組合に変身してきた。むろん、本来これらの行為の

多くは不当労働行為にあたるものだが、巧妙に仕組まれている⁽⁴⁾。もともと日本の戦後の労働組合は、企業別従業員組合であるから、組合への会社の介入の仕易い組織形態をもっていたが、それは同時に、企業帰属意識をもち易い形態でもあり、労資協調思想の高まりと同時に企業丸がかえの会社組合化がすすんだのであった。その結果、春闘は資本の管理春闘と化し、労働時間短縮闘争は低迷してきた。

この資本の価値増殖欲のすさまじさは、次の3つのデータからも明らかだ。

1つは、日本の生産費中に占める賃金の割合が異常に低いことである。A.J.マティなどによると、1982年で、日本は18.8%で、アメリカとヨーロッパ4か国の平均の28.0%にたいして、10ポイントも低い⁽⁵⁾。

2つめは、付加価値中の労働分配率が著しく低いことである。1985年でいうと、日本の35.2%にたいして、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ヨーロッパ4か国の平均は45.3%で、ここでも10ポイントのひらきがある⁽⁶⁾。

3つめは、1960-89年の平均の粗付加価値中に占める粗余剰の占める割合（大ざっぱな資本のとり分を推計できる）では、日本は48.3%で、アメリカ、カナダ、ヨーロッパ3か国の平均値31.0%より18ポイントも高い⁽⁷⁾。

以上3つのデータから、日本においては、労働者のとり分が著しく低く、資本のとり分がいかに多いかが分かるが、これを可能にしているのは、日本の長時間労働、低賃金、高い労働生産性（高い技術生産性と労働強化）の存在である。

(1) D.Roos et al. The Machine that changed The World, 1990, 邦訳（沢田ほか）「リーン生産方式が、世界の自動車産業を変える」

(2) 日経連、平成4年労働問題研究委員会報

告

(3) ILO, Conditions of Work Digest Volume 5, 1986.

ILO, Working with VDV, Occupational Safety Series No.61, 1989.

(4) 例えば、大木一訓、愛知労働問題研究会編、『大企業労働組合の役員選挙』1986.

(5) A.T. Mathis et al, La compétitivité Industrielle 1988, pp.90-91.

(6) 日本生産性本部、『活用労働統計』1991.
国連の Yearbook of Industrial Statistics 1986よりとったもの。

(7) OECD, Historical Statistics 1960~1989, 1991. p.78.

B. 日本資本主義の特殊な産業構造

日本の特殊な産業構造をあげるとすれば、地域別あるいは産業別の著しい不均等発展などの問題があるが、ここで、中小企業の問題のみをとりあげるのは、これが産業構造のなかで、時短への重要な障害の一つを構成しているからである。

1. 日本では、中小企業の比重はことのほか高い。製造業の500人以上の企業は全企業の被用者中の33.3%を占め、他の10か国平均の46.7%より著しく少なく、他方100人未満は47.1%で、他国の平均の27.5%より20ポイントも多い。とくに20人未満は27.8%を占めて、他をぬきんでいる（アメリカ4.9%、フランス8.7%）⁽¹⁾。

2. 日本的な下請制の存在、大資本の中小資本にたいする支配・従属・収奪の重層的体制。この特殊日本の下請制は、下請工場における低賃金と無理な長労働時間を必然化する。（表1）

一般機械、自動車、電機の三大輸出産業ではとくに多い。

3. これらの中小企業のなかに、とくに劣悪な賃金・労働条件を生み出している。

表 1

下請制の比重 ⁽²⁾	中小企業	大企業
製造業	35.5 %	16.6 %
一般機械	47.7	22.4
電機	60.0	23.3
輸送機械	73.7	39.5

イ. ヨーロッパでは、各産業に標準的な労働時間が存在しているが、日本では同一産業内でも週5時間という大幅な所定時間の格差がある。

日本全産業 1~9人規模 週44時間42分
(1990) 301人~ 週39時間54分⁽³⁾

ロ. 賃金格差は異常に大きい。

1,000人以上を100として、10~99人規模では、日本約56%、西ドイツ71.4%、イギリス79.9%⁽⁴⁾。

4. この大幅な賃金、労働時間の格差の存在は、高い水準の法定労働時間の実現にとって障害になる。また、大資本による収奪は、大資本が中小企業の劣悪な労働条件によって利益をえていることを意味するので、多くの先進工業国の大資本のように、公正競争の観点からの公正労働基準の実現をしようとする立場をとらず、むしろ中小企業の長時間労働、低賃金の温存に傾くことになり、時短の障害要因の一つになっている。

5. また、標準労働時間の欠如は、公務員の労働時間の短縮に種々の問題を生み出すことになる。

(1) OECD, Employment Outlook, 1985, p.65.

(2) 1989年版、中小企業白書、66ページ。

(3) 労働基準局、労働時間総合実態調査結果(速報)(1991年4～5月実施)。

(4) 日本生産性本部、活用労働統計、1989、181ページ。

C. 日本の労働組合の特質にもとづく障害

労働時間短縮の歴史は、労働組合運動の歴史といっている。イギリス、アメリカの10時間運動、国際的な8時間運動、フランスの人民戦線時の大幅な時間短縮、戦後でいえば、イギリスの時間短縮の組合闘争、フランスの1968年の900万人のゼネ・スト、西ドイツの金属労働組合の1984年と1991年の大闘争、日本では敗戦直後の大闘争など枚挙に暇がない。組合運動なしには、労働時間短縮はありえなかったといっている。

ところが、最近の日本の労働組合運動は、数々の日本的特質をもっており、それが時間短縮をおくらせた要因の一つとなっている。

1. 低い組織率である。最近についてのOECDの報告によると⁽¹⁾1988年で、フランス12%、アメリカ16.4%、日本は26.8%(1991年には24.5%とさらに低下している)で、下位から3番目だったが、日本以外の14か国の被用者のみをとって単純平均した組織率42.4%、それからフランス、アメリカを除くと47.1%、日本以外の22か国の組合員全員(近年ふえてきた年金受給者を含む)をとると、58.2%とされているので、日本の組織水準は著しく低いことになる。これは時短闘争を著しく制約する。

2. 日本は企業別労働組合で、しかも個別交渉が中心であるので、ヨーロッパ諸国のように産業別組合が産業別協約によって産業内の標準的労働時間をきめるのとは異なり、統一的な労働時間を決定することは不可能である。つまり各企業の経営状況とその労資の力関係にもとづいてバラバラの労働時間が定まるほかはない。また、

産業別組合の団体交渉では、組織率をこえて多くの労働者をカバーする協約を締結している点も留意する必要がある。例えば、フランスでは、推計組織率はわずか15%なのに、協約では10人以上の86%の労働者をカバーし⁽²⁾、イギリスでは50%の組織率で70%をこえている⁽³⁾。

つまり、以上、1、2によって、日本ではとくに時短をおくれさせ、かつ大幅な企業間格差を生み出すことになる。

3. これまで日本の労働組合は久しく賃上げ一辺倒できた。敗戦直後の飢餓的生活水準時代には当然だったとしても、その後実質生活水準が改善されたにもかかわらず、永年改められることはなかった。やっと近年それがとりあげられつつあるが、時短のためのストライキは少なかったし、賃上げが解決すれば、時短は平和交渉に委せて、いつでもストは中止されてきた。長い間の時短放置がいまでも尾をひいている。

4. 労働組合の反共化、労資協調化により、1975年以降スト性向は著しく低下し(表2)、いまでは日本はストなし国の一つとなっている。また、運動をリードすべき大企業労組(「連合」の主体である)でのスト性向の低下がとくに著しい(表3)。それにともない賃上げ率は低下し、労働時間短縮のテンポも著しくおちており、残業がふえて、実働時間も増加するに至った。労資協調の「連合」の成立がこれに対応している。ストなしでは、組合の力による時短の達成は困難で、1991年の自動車総連のように何一つ獲得できないのである。

5. 企業別組合であるために、企業帰属意識が強く、主として未組織、中小企業労働者の労働条件の改善につながる国の政策要求、たとえば労働基準法の改善闘争、最低賃金制闘争の実績はまことに乏しい。「ニセ週40時間法」の成立をみたのも、中央労働基準審議会の労働側委員の

表2 最近日本のスト性向の低下と賃金、労働時間

	スト性向 (被用者1,000人あたり)(1)					実質(2) 増減		(3) 週所定 時間増減	(4) 実働時間 増減
	争議行 為参加 者計	半日以 上スト 参加者	スト損 失日数	(2) 開 春 賃上率	(2) 物 価 上昇率	春 開 賃上率	ベース ・アッ プ率		
	人	人	日	%	%	%	%	分	%
1970	71.3	52.0	118.4	18.5	7.6	10.1	8.1		(0.8)
1971	106.2	55.5	176.7	16.9	6.1	10.2	8.2		-1.0
1972	76.7	44.5	148.5	15.3	4.9	11.0	9.0	-20	-0.5
1973	136.6	61.8	127.4	20.1	11.7	7.5	5.5	-36	-1.1
1974	146.4	99.5	265.7	32.9	24.5	6.7	4.7	-54	-3.5
1975	126.5	74.9	219.9	13.1	11.7	1.3	-0.7	-13	-1.9
1976	91.6	36.5	87.1	8.8	9.4	-0.5	-2.5	-8	1.5
1977	64.0	18.4	40.3	8.8	8.1	0.6	-1.4	-5	0.1
1978	54.8	17.4	35.7	5.9	4.2	1.6	-0.4	-0	0.4
1979	38.1	11.6	24.0	6.0	3.7	2.2	0.2	-5	0.4
1980	44.5	14.2	25.2	6.74	7.7	-0.9	-2.9	3	-0.3
1981	73.2	13.9	14.0	7.68	4.9	2.7	0.7	-3	-0.4
1982	58.2	5.3	13.1	7.01	2.8	4.2	2.2	-3	-0.2
1983	42.1	5.3	12.0	4.40	1.9	2.5	0.5	-7	0.1
1984	37.2	3.6	8.3	4.46	2.3	2.2	0.2	3	0.9
1985	31.4	2.9	6.1	5.03	2.0	3.0	1.0	2	-0.7
1986	10.6	2.7	5.8	4.55	2.6	1.9	-0.1	-8	-0.4
1987	8.1	2.3	5.8	3.56	0.2	3.5	1.5	-5	0.4
1988	9.5	1.7	3.8	4.43	0.0	4.4	2.4	-14	0.3

(注) 実質ベースアップ率=実質賃上率-2.0%

(出所) (1)は労働省『労働争議統計調査年報告』。分母の雇用者数は『労働統計要覧』より。

(2) 労働省『労働統計要覧』。

(3) 『賃金、労働時間制度の実態』各年。

(4) 『毎月勤労統計要覧』各年。()内はサービス業を除いたもの。

表3 民間労組の企業規模別に
みたスト損失日数

(組合員1,000人あたり)

(単位:日)

	1973~ 76(A)	81~ 82	85~ 87	88 (B)	B/A
					%
1000人~	818	35	14	7	0.9
300~999	774	116	50	45	5.8
100~299	518	102	49	37	7.1
99人以下	299	118	45	46	15.4

(出所) 労働省『労働争議統計調査年報告』各年などによる。

提案にもとづくものだ。

6. 人権の重要性についての認識が乏しく、人権闘争の実績は乏しい。人権の一つであることが国連人権宣言でもみとめられている年次有給休暇の未消化の永年の放置、「連合」傘下の組合にみられる極端な人権無視である過労死問題への傍観者的態度、性差別撤廃への不熱心などは、これを示すもの。

7. 時短を確保するためには、要員増が必要であるが、日本の労働組合は要員増の闘争や労働強化反対闘争の実績が乏しい。(ストもひじょう

に少ない。)

以上のような日本の労働組合の現状からみると、時短運動のほり起こしには、数々の障害があることが分かる。しかし、この障害をのりこえて行なうことが、まともな労働組合員にとって何よりも大切である。

また、日本の長時間労働は、先進諸国の労働組合のより進んだ時短闘争の足をひっぱる役割を果たしている。労働者の国際連帯の意識の低さは日本での時短闘争への障害の一つとなっている。

(1) OECD, Employment Outlook 1991 July, p.101.

(2) Jacques Fourmier et al., Traité du Social, 5^e edition, p.293.

(3) Social Trend 21.

D. 労働者

日本の労働者の時短への関心の低さ、そのもとにある労働観といったものが、日本の長い労働時間の最大の原因であるという考え方が、一部の文化人の間に多いのであるが、それは根本的に誤っている。長時間労働は、あくまでも、労働時間の決定権を握っている日本企業の貪欲な価値増殖欲、利益至上主義に起因するものであって、それなしには存在しえないものである。しかし、時短を進めていく上で、日本労働者の遅れた意識が労働組合の闘いを弱め、無視できない障害となっていることは否定できないのである。

この労働者の立ちおくれた意識には、いろいろのものがある。

1. 労働契約とは、労働力の時間ぎめの売買契約である、という意識の希薄なことである。こういうところから、サービス残業が生れ易いことにもなる。

2. 企業帰属意識が強いことである。「うちの

会社」という呼び方に示されているような、企業を一種のコミュニティとみる。企業の労務管理政策（勤続重視の諸政策、社宅政策、その他企業福祉）はこれを強める。企業別労働組合という組織形態もその温存強化に役立っている。そしてこれらは、会社のために家庭を犠牲にする長時間労働の甘受に導く。会社第一主義への同調、安易に残業に従事する風潮を生み出す。

3. 階級連帯意識が低いことである。諸外国では、同情ストが少なくないが、日本ではまれである。また、企業別組合に組織されているために、未組織労働者や中小企業の労働者の生活改善に役立つ国の立法の確立闘争への関心も低い。（日経連の「労問研報告」では、日本では階級意識が希薄だといっている。）

4. 人権意識が低いことである。年休や合理的労働時間の制限を人権の一つとしている国連の人権宣言と人権規約とがあるが、日本の労働者は年休の消化率が半分なのに、その完全な取得を強く主張しないし、過労死という非人間的な結果に対する反発がそれほど強くない。

5. 低いバカンス意識の水準である。フランスやスウェーデンと比べると、雲泥の差がある。

6. 家事分担の性差別を当然視または容認している夫婦が少なくないが、これは夫の長時間労働を可能にしている社会的条件の一つとなっている。

以上のような諸傾向は、わが国で民主主義革命を闘いとした経験のないことが大きく影響しているように思う。例えば、1についていえば、フランスでは、5時までの勤務だとすれば、「5時1分過ぎには、社員ではなく、『個人』になって、会社を出て行く」あるいは

『『自宅で夕食をとるのは月2回ぐらい』というのは、日本のビジネス・エリートのもうしろステータスを誇示するセリフだが、欧米だったら、この一言だけで、細君の提起した離婚訴訟の決定打となってしまう』という日本に長く住むフランス人ポール・ボネ氏の文章を引用しておこう⁽¹⁾。

ただし、前記のどの要因も歴史的に変化する。現在ヨーロッパの労働者の意識も、歴史的に変化し、発展してきたものである。わたしは、将来日本の労働者の闘いの過程でこれらのおくれた意識も変化するものと確信している。

7. 日本の名目賃金が時短を制約している点である。

現在日本の名目賃金水準は、「世界一」だというのは、それを理由にして賃上げ抑制を意願している日経連の数年前からの主張だが、拙著（『国際比較 日本の労働者』『世界からみた日本の賃金・労働時間』）のなかで指摘したように、日本の賃金水準は、名目では先進工業国の下位、実質では先進工業国の最下位にある。したがって、日本の低賃金が、時短闘争を制約していることは否定できない。もっとも、日本の労働者のなかに中流階層だと考えている人たちが少なくないが、それは戦後長らく極端な貧乏生活の下で苦労してきたことが影響している。

いま、日本の賃金と労働時間の相関係数を求めてみると（但し、1988年の製造業の産業別にみたもの）、30人以上事業場の平均週所定時間と30人以上企業の平均の時間賃金との間では-0.817、男子月実働時間と男子時間あたり賃金との間では-0.837だった。相当に高い逆相関であって、低賃金と長労働時間とは相関しているのである。したがって、時間短縮

闘争を進めるためにも、賃上げ闘争が必要であることが分かる。

(1) ポール・ボネ、『沈まぬ太陽ニッポン』。

E. 国の政策

日本政府は、日本の独占資本の忠実な統治機関として、後者からふんだんに活動資金をえている自民党によって運営されているが、終始、独占にとって必要かつ有利な政策を実施してきている。各種審議会はすべて財界人と旧官僚中心に構成され、イギリスで三者構成が原則となっているのと大変なちがいである。

したがって、独占資本の労務対策の参謀本部というべき日経連に傾斜した労働政策を国は遂行しているが、労働時間に限定していえば、次の通りだ。

1. わが国のILO条約の批准数は1991年1月1日現在39にすぎないが、OECD諸国の平均は64である。しかも、条約・勧告の採決では、政府は棄権を原則としており、とくに労働時間関係の、3労働週の年休条約（132号）のときには反対票を投じており、労働時間関係のすべての条約について、今なお何一つ批准していない（第1号条約-8時間法-を含めて）。後者の理由は、日本の国内法規が条約の基準をみたさず、批准できないからである。これも日本の独占の政策に従っているためだ。

2. 行政指導にもとづく労使協定を通じる時間短縮方針を長らくつづけてきたが、これは日経連の主張に忠実に従ったものだった。また、過去の政府諮問機関の“研究会”もこの方針を答申してきているが、いっこうに時間短縮にならなかった。また超過労働時間の「目安」なるものを指針として示しているが、これらはすべて立法の改定を避けるためにほか

ならず、時短は殆ど前進しなかった。しかし、日本のように組織率が低く、個別交渉中心の国では、時短のためには法的措置が最も必要とされるのである。

3. 1987年の改定労働基準法は“ニセ週40時間法”である。

この改定法では、32条に週40時間を定めたが、131条で、“週40時間を超え、週48時間未満の時間を命令で定めることができる”として、1987年には週46時間、特例48時間を政令で定め、1991年の改定によって、これを2時間短縮した。しかし、労働時間立法で規定される労働時間は、どこの国でも、その実施期日が明示されているものであって、その実現がいつになるか分からないような法律は、未だ世界には存在したことはない。筆者がこれを“ニセ週40時間法”と命名した所以である。こういう前代未聞のインチキ立法が成立したのは、半ばは日本の労働組合の責任でもある。

4. 人権無視

国連の人権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約－1966年採択）を日本国は批准しているが、国民の祝日の有給化については保留している。また、この規約で

も人権の一つとみなされている年次休暇の消化率がわずか5割にすぎないのを永年放置し、87年の労基法改正で、不利益扱いを禁止したものの、罰則ナシのために殆ど影響なしだった。また過労死の労災認定に執拗に反対し、むしろ裁判所の方が認定基準を緩めてきている。

5. 人権をまもるべき裁判所の最高権威である最高裁の、日立製作所の残業拒否を理由とする解雇を是認する異常な1991年12月の判決は、国の機関をあげて、長時間労働を推奨していることを示すものだ。

6. 労働省はストをしない反共・労資協調的な「連合」一辺倒の重用を強めて、時短運動の発展をおくらせようとしている。

7. 旧前川レポートから始まり、1987年閣議決定するに至った、1992年度中に1800時間へ実働時間を短縮するという公約は、年間ようやく30時間前後の短縮にすぎず、1991年度でようやく2000時間近くに（1991年暦年は2016時間）短縮されようとしているにとどまる（表4）。改正労働基準法の付則第7条にもとづき（法の施行3年後、検討を加えて必要な措置を講ずるというもの）中央労基審に対し、諮問中であるが、1993年度中に週40時間に法定基

表4 労働者平均の労働時間(年間)

	年度	1987年	1988年	1989年	1990年	90.4～12(月間)	91.4～12(月間)
A	総労働時間	2120	2100	2076	2044	172.7	169.5
	所定内	1938	1912	1888	1859	157.2	155.1
	所定外	182	188	188	185	15.5	14.4
	出勤日数	263	259	256	251	21.2	21.0
B	週所定労働時間	41:42	41:28	41:12	40:47		
	週休2日制(%)	28.5	29.5	36.9	39.2		
	平均休日日数	94.0	95.5	98.6	101.8		
	年休取得日数	7.6	7.6	7.9	8.2		

A 30人以上事業所 『毎月勤労統計月報』など。

B 30人以上企業 『賃金・労働時間制度の実態』より。

準を短縮するという見透しを報ずる新聞もある（1992年1月に時短促進法の答申がでたが）。しかし、かりにそのばあいも、大部分の労働者にたいしては特例で、より長い時間を適用する名目的な基準に終るような内容であろう。もともと1800時間というのは、政府の試案によっても、週40時間、完全週休2日制、年休の取得日数20日、超過労働の3分の1減が可能ならばにのみ実現されるとみているもので、こんな状態を、日本の30人以上企業で1992年度中に平均的に達成することは、夢に近い。また一つ政府は内外にたいしてウソをつくことになる。

III. どう闘うべきか

もう余白はないし、その理由については、これまでも述べてきたので、どう闘うべきかについては、項目のみを掲げて、本稿を終ることにする。

1. ストライキを打てる、まともな、資本から独立した労働組合の構築と拡大。

2. 労働組合組織の拡大と産業別統一闘争の展開、強化。

3. 時短を、要員増と賃金引上げと結びつけて闘う。

4. 年休の完全消化の権利の確立と立法の改定（不利益扱いに罰則をもうけること）。

5. 当面、週休2日・週40時間法、法定年休3労働週の確立、残業のきびしい法的制限（1日2時間、年間120時間）、残業割増率の大幅引上げ（平日50%、休日100%）。

6. サービス残業の完全解消、取締り強化。

7. 労働者に不利益な労働時間の弾力化反対。

8. 時短のための交替制の拡大に反対。

9. 過密労働の抑制、規制。

10. 中小企業における時短の実施のため、大企業の横暴を規制する——中小零細企業が成立するような工賃・運賃の確保など、また生産計画の急な変更や土曜発注・月曜納入の絶滅など。

11. 労働者階級の国際連帯の立場からの労働時間短縮闘争の必要性の宣伝強化。

（理事・労働科学研究所客員所員）