



1 再出発までのこと

労働総研（労働運動総合研究所）労働時間問題研究部会は、1990 年の労働総研の研究部会発足以降、研究活動を継続してきました。その成果はいくつかの出版物となって世にでています。年代を追ってそれを列記しますと次のようになります。

◇『日本の労働時間——賃下げなしのワークシェアリングと大幅時短への展望』1994 年 5 月、学習の友社刊

◇『変形時間・長時間深夜労働——労働時間と規制緩和』1998 年 3 月、学習の友社刊

◇『非常識な労働時間——“サービス残業”自由化ねらう政府・財界』2006 年 9 月、学習の友社刊

3 点とも、単産の代表者がその産業の労働時間のその時点の問題点を記述し、それらを踏まえた労働総研研究部会メンバーによる理論的解説と克服への展望を描くという点で共通するものでした。

上記のうち、最後の「非常識な労働時間」は、年末に「にせ」ワークシェアリングの提案が出そうだということで、春闘のすぐ後から準備したのですが、2006 年年末から 2007 年初頭にかけて、政府・財界に「にせ」ワークシェアリングの提案を許すことなくたたかえたことに対して、のちに自由法曹団事務局長を担当された弁護士先生から、「非常識な労働時間」が大いに役に立ったという評価を頂くなど、一定の社会的役割は果たしたのではないかと考えています。

2 WLB 視点からの再出発と健康問題の責任研究部会への発展

2008 年 7 月、辻岡靖仁さんが常任理事を退かれ、あらたに西村直樹理事が責任者になっていくことが合意されました。研究課題に働くものの安全・衛生と健康維持のたたかいを含めていくべきであるとする討論がおり、健康維持の観点からは職業病研究の大御所である渡部真也先生と東京社会医学研究所の佐々木昭三さんに参加していただきました。

2009 年、2010 年をつうじて新たな経験として、初めての公開研究会をおこないました（2010 年 7 月 14 日）。また部会としての研究テーマの大きな部分に、全労連・いのちと健康を守る全国センター・東京社会医学研究センターと労働総研労働時間・健康問題研究部会にメンバーが共通する点も有効に生かし、夜勤・交代制勤務に関する研究活動を重視してきました。その間には全労連が 1991 年 1 月末に策定した「労働時間、休日・休暇に関する全労連の政策」、日本共産党が発表した 1992 年 2 月の「労働基準法抜本改正のための提案」を土台に、労働時間政策をどう発展させていくかについての検討もおこないました。

3 今、全労連と単産・地方労連がたたかうべき要求項目の整理

労働時間・健康問題研究部会は 2010 年 6 月、こういう大きな目標に向かって今なにをすべきかを

2年間の討議の結果として取りまとめました。もちろん全労連、いの研センターとともに討議に参加してきたものであり、この限りでは全労連・労働総研・いの研センター共通のものです。その内容は以下の通りです。

労働時間について

- ◇ー1 ただ働き残業をなくすたたかい
- ◇ー2 夜勤が変則労働時間と結び付けられて看護師の17時間拘束・準夜：深夜連続勤務、郵政の「ふか夜勤」などの長時間拘束を禁止する運動
- ◇ー3 社会意識として作業におけるゆとり回復の世論作り

これらの研究活動で得た到達点をいまずして、いねいに記述しますと次のようになります。

労働時間の規制にかかわる課題について

- ◇ー1 1日8時間労働制を確保する課題
- ◇ー2 勤務間隔（最低11時間）、有給休暇の確保、変形・変則労働への規制
- ◇ー3 不払い残業の根絶、不払い残業を「合法化」するみなし労働時間制をやめさせ、新たにエグゼンプション制などの導入を阻止すること
- ◇ー4 深夜労働、夜勤、夜勤交代制の規制
- ◇ー5 労働行政の充実と違法・違反事業者の罰則強化など。

安全衛生と労働者の健康保持について

- ◇ー1 すべての労働者（正規・非正規・研修生・実習生、高齢者などを問わない）の安全と健康の確保をめざす
- ◇ー2 すべての事業所に労働安全衛生体制を確立する課題
- ◇ー3 ILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約＝1981年6月）の批准と労働安全衛生体制の強化

◇ー4 元請事業者の親企業責任をすべての産業・事業に適用させる

◇ー5 特に派遣労働者の安全衛生確保を

◇ー6 すべての労働者の健診・保健予防体制の拡充、など。

以上が合意された内容ですが、成果主義賃金制度への移行を済ませた民間製造業の経験を振り返りますと、広範な自発的ただ働きが成果主義での査定恐怖から広がっている事実が指摘されていますので、「労働時間の規制にかかわる課題」の◇ー3に、「成果主義賃金に反対し、導入されている職場ではその撤廃を求めてたたかうこと」を追加すべきであろうと考えています。また、労働時間に関する、また健康保持・安全衛生に関するILO条約の批准を国に要求することも当然くわえられることになります。

4 当面する部会活動の課題

世界の流れを拒否する日本政府

2008年秋からの世界恐慌の進展、派遣切りなどの深刻な雇用破壊などを踏まえ、ILO2009年6月総会は、ディーセント・ワークの徹底をもとめ、「仕事に関する世界協定」を採択し、世界的規模で賃下げをやめ、雇用を拡大し、男女差別をなくす大運動を提起しました。しかし日本政府はこの世界協定に賛成して帰ってきながら、2009年7月閣議決定の「経済財政白書」で首切りをやめさせようというのでなく、もっと人減らしを進めよといわんばかりに、607万の過剰雇用があると指摘し、最低賃金の引き上げを拒否し、公務員賃金切り下げを強行しました。日本政府には世界の民主主義的人権と社会進歩への努力を守る意思がない事実が明らかにされているというべきです。自公政権だからだ、と考えていた大勢の国民も民主党政権になってからもいささかも変わらないことにいらだちはじめています。民主党が勝利した選挙での「INDEX2009」に

は「長時間労働によるメンタルヘルスの悪化、過労死、過労自殺などを防ぎ、健康・安全配慮義務が適切に履行されるよう労働時間管理の徹底を強化します」「1日11時間の休息時間規制を設けるEUの労働時間指令を参考に、心身の健康確保のため、勤務と勤務のあいだの休息時間の導入に取り組みます」などと公約していたのです。それがどうでしょう。過労死・過労自殺は増え続けているし、メンタルシックも増え続け、不必要な夜勤も拡大するばかりですが、民主党政府はまったくなにもしようとしていません。

ディーセントワーク実現へ

労働総研「人間らしい労働と暮らしの構築をめざして」プロジェクト代表の牧野先生は「学習の友」誌3月号の経営労働政策委員会批判の最後の1節をこう結んでいます、「そのためにもILOの提唱するディーセントワーク実現のための運動を世界の労働者と連帯して前進させることが大きな課題となっています」。ディーセントワークとは、1999年以降ILOが掲げている21世紀の世界的目標課題で、ILO駐日事務所の翻訳では「働きがいのある人間らしい仕事」とされています。難しい言葉ですがこの言葉を先ず日本中の組織労働者があたりまえに口にできるよう、大きな宣伝からはじめなければならないでしょう。さいわい、全労連も2010年9月以降、毎月、第3金曜日をディーセントワークデーとして、街頭行動をはじめとする統一行動を進めています。

家庭を、家族を取り戻すために

次にこれを実現させていく条件のひとつに、家庭生活、家族生活が円滑に行われることがどうしても必要ですから、あらためてWLB（ワーク・ライフ・バランス）ということを考えておきます。この言葉がEUで取り上げられてきた経過は、一般的な働くルール作りというだけでなく、より労働者の基本

的人権重視・男女均等政策の一環としてとらえられています。世界的にも情報革命的なコンピューター化の中で働き方に変化が起こり、多様な働き方が広がっている現実から、家庭生活を積極的に守る必要が生じてでてきた概念です。EUではスウェーデンとフランスを除き、どこも少子化が激しくなっています。これを防ぐというのが彼らの大きな関心でしたから、最初にできたEU指令（案）に基づくEU労使協定（2003年、ただし大陸だけ。イギリス政府が指令を拒否したために大陸の労使が協定したもの）では、育児休業6ヵ月を男女労働者に与えること、女性が6ヵ月休業し、次に父親の分6ヵ月を休業するのは認められず、その場合は父親が育児休業をとれ、となっていて、男女均等政策を重視することで少子化の危機を乗り切ろうとしています。

日本では、囚人労働、タコ部屋労働、派遣労働者やそのほかの非正規労働者の酷使、外国人労働者の事実上の強制労働など、家庭生活、家族がなりたない条件で働かせている日本資本主義の強烈な伝統的事実が今も続いていますから、ここを変えていく上で大きな意味を持つ言葉として、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の考え方を積極的に受け止めるべきです。

WLBの背景と男女均等政策

EU委員会の外郭団体・「生活労働条件改善財団（ダブリン財団）」が2003年に出した報告では、

教育訓練→フルタイム就業→引退（主として男子）

教育訓練→第一段階の稼得就業→家族世帯段階（パート就労は可能）→第二段階の稼得就業→介護段階（パート就労は可能）→引退（女性）

と仮定し、各年齢を通じて教育・労働・余暇時間が取れるサイクルのモデルを支援するという考え方がだされました。この考え方は2005年にはさらに、生涯にわたる労働時間配分で、ある時期に就業

を中断したり（首を切られたり）労働時間を減少させたりする（子育てのためにパートタイマーになるなど）ことが本人にとってリスクにならないような社会保障のあり方の検討を提言しました。これは途中での首切りなど、特定の雇用関係依存から脱却し、労働力という商品の、いっそうの商品化戦略をめざす社会保障制度の大きな変更を求めるものといえることができます。

オランダのパートタイム勤務とフルタイム勤務の違いは、稼働時間による賃金の違いだけで、他は社会保険も休暇などの権利もまったくイコールにし、かつ、パートからフルタイムに、フルタイムからパートに個人が選択できるようにして、家庭にこもっていた女性の労働力を積極的に生かすことに成功し、社会も活性化しているケースが生まれています。またそのお隣のベルギーではキャリア休暇制度を実施しています。2001年、ベルギーの労使はこの制度で、休暇の理由にかかわらず、育児・家族介護・末期看取りといったテーマの休暇は企業労働力の5%という上限を決めて認めます。この休暇は1年限度ですが、労使協定で5年まで延長が可能とされています。休暇中の労働者には連邦政府から一定額の補助金が支給され、州政府がさらに上乗せしている地域もあります。

見て判るように、家庭生活とバランスするような働き方を実現させようという考え方です。残業は特殊・緊急な仕事があってやむなくおこなうものですが、はじめから残業時間を予定し、かつ労働者が年次有給休暇を取ることができなくなる高い出勤率で生産計画を組んでいる企業があたりまえになっている日本の現実。企業が「それっ、大增産だっ！」となれば無制限的に残業を煽れる36協定が厚生労働省に認められている現実。特別協定年間1600時間（月130時間超、80時間以上は厚生労働省自身

が過労死ラインと認めている）という日本経団連役員選出企業すらあります。さらに従業員が家族とともに暮らしていけるあたりまえの時間さえ認めようとしない遠距離配転が国が資本の半分を握っている事実上の国営企業であるNTTでさえあたりまえにやられている事実など、WLBの言葉自体が嘘われている実態が日本ではあたりまえです。

ですからこれを少しでもあらためて行きたたかいが不可欠です。小さなようですが、こういう無理な配転をやめさせるたたかひの成果は、実はたいへん大きな意味を持っていますから、目立たなくてもこつこつと成果をあげていくたたかひを大いに支援し、一緒にたたかひっていくことが大切です。

ILOの4つの中核的原則

この際、ILOでは次の4つの戦略目標をILO加盟国がその条約を批准しているかないかにかかわらず、すべての加盟国で実施して行くべきとしている原則があります。それは結社の自由と日本国憲法でいうなら第28条の労働基本権の擁護、次に男女の賃金、雇用、仕事、労働時間などの基本的労働条件上の差別の撤廃、3つ目には児童労働の禁止、4つは強制労働の禁止です。第4の項目など、そんな労働者がまだいるのかという人もあるかと思いますが、政府が設立した財団法人国際研修協力機構（JITCO）が先頭に立って移入を促進している東南アジア、中国からの研修生・実習生（2010年7月からは研修生という名の非労働者扱いの労働者はいなくなりましたが）のほとんどは、パスポートを取り上げられ、賃金はペラボーに低い上に強制貯蓄され、その預金通帳も経営者が管理して、労働者があまりの過酷さに逃げ出さないように措置している事実上の「強制労働」が行われています。

ILO条約批准の運動では、安全・衛生に関する条約の批准もあわせて考えていくべきです。

メンタルヘルスの悪化、過労死・過労自殺の増

え続けている職場の現実などを、まっすぐ見ていくことが必要です。厚生労働省が2010年6月に「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（2009年度）について」を発表しましたが、これらの疾患での労災請求件数は1136件にも達し、前年比22.5%もの増え方です。厚生労働省が3年ごとに行っている患者調査で、うつと見られる「気分障害」患者数は96年には43万、99年には44万とほぼ横ばいでしたが、2002年から71万、08年調査では104万に達しました。日本の労働者の21世紀は急速な健康破壊の働かされ方の時代なのです。自殺は13年連続の3万人超です。

昨年11月、難しい文字がいくつも使用認可されましたが、脳梗塞の「そく」、脳腫瘍の「よう」、鬱病の「うつ」などが入りました。現代の職場労働者にとって、民間・公務を問わず、現業・非現業を問わず、健康障害は放置できない重大問題になっているのです。

ILO 条約附批准の大運動へ

この実態を乗り越えるために、政府も経営者団体もILOの総会で賛成してきている労働時間関連、安全・衛生関連のILO条約を国に批准させるという大きな運動が必要です。日本政府は188にも及ぶILO条約を25%強（48条約）しか批准していません。EUではドイツの83条約を最低に、スペインの127条約が最高です。ドイツでは労働条件の最低を法律で規制するのでなく、労働協約で規制するという歴史的慣行がありますから、条約批准数だけで比較するのは誤りです。そうすると、日本の48条約というのは先進資本主義国では最低です。この汚名をなくすために、ディーセントワークの運動の中で、ILO条約批准促進の大きなキャンペーンをどのように組んでいくかも研究部会の大きな任務の1つです。ILOではディーセントワーク実現のために、国ごとにパイロット・プログラムを作って進めるよう

呼びかけています。すでにデンマークとカナダがプログラムを作っています。日本ではILO駐日事務所が「日本のディーセントワーク国別計画」をつくっており、その第1の柱に「ILO条約の批准を促進する」としています。ILOはこれを5年ごとにフォロー・アップすることになっていますから、日本政府にこのプログラム策定要求を行うためにも、研究部会としてのプログラム立案作業が求められています。

結び

たくさんの未解決の課題、

研究部会のやることはこれから

ざっと走り書きでこれまでの「報告」と今後の課題を述べました。そのために多少は整理せねばと眺めなおしても課題の多さに驚いているところです。これらの課題のひとつ、ひとつについていねいに解決策を練り上げながらすすまなければなりません。ほとんどまだ知られていませんが、毎年4月28日はILOが呼びかけている「安全と健康を守る世界デー」（World Day for Safety and Health at Work）とされています。こういう日ももっと積極的にとらえて運動を進めよう。2011年4月28日にはなんらかの訴えくらいは出すなどして、研究所プロジェクト「人間らしい労働と生活の構築をめざして」のゆとり作業部会に積極的に反映させていけるように、研究部会としてもっと前向きの研究活動を進められるよう、奮闘したいと思います。

（にしむら なおき・労働総研理事／労働時間・健康問題研究部会責任者）