

労働総研 ニュース

No.384・385

2022年3・4月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.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

なぜ日本の労働時間は長いのか ～働き方の現状と課題を問う

鷲谷 徹

1 なぜ「働き方改革」か? ～長時間労働と過労死・過労自殺

2015年のクリスマスに、電通の新人社員であった高橋まつりさんは長時間労働と上司のハラスメントの結果、社員寮から飛び降り自殺し、翌年9月に過労自殺の労災認定を受けた。長時間労働が若い有能な人材を葬り去ってしまうというこの痛ましい事件は社会に大きな衝撃を与え、「働き方改革」にもインパクトを与えた。

長時間労働と不規則な労働時間が労働者の心身の健康を害し、死をもたらすことは歴史的事実である。我が国最初の労働者保護立法は1911年成立の「工場法」であるが、当時、我が国産業のリーディングセクターであった綿紡績工業では、10代前半の少女

を含む多くの女工が毎日11時間～11時間半、週6日の昼夜交替制労働に従事していた。ある週が朝6時～夕方6時勤務だとすると、翌週は夕方6時～翌朝6時まで働く。その次の週には再び朝番となり、これを繰り返していく。しかも、当日夜番の女工が欠勤すると、機械が空いてしまうことを避けるために、朝番の労働者が引き続き従事し、さらに翌朝の朝番につき、結果として36時間連続勤務ということも希ではなかった。当然、多くの女工は健康を害し、死に至る病だった肺結核に罹患する者が多数に及び、女工の多くは農村からの出稼ぎであったから、病を得て故郷に追い返され、そこで、村内に結核が広まるといった事態が現出した。工場法成立の一つの背景には、兵士の給源であった農村の荒廃を恐れた軍部の意図があったとされる。

元々工場法はヨーロッパで先行していた“Factory Acts”に範をとり、女工の非人間的労働時間の制限を目指したものだだったが、当初は資本家の猛烈な反対にあい、1882年に農商務省工務局調査課で立案に着手してから国会通過までに29年かかった。例えばいま話題の渋沢栄一は、「労働時間は長いが、職工が堪えられる時間と申してよい、又夜

目

次

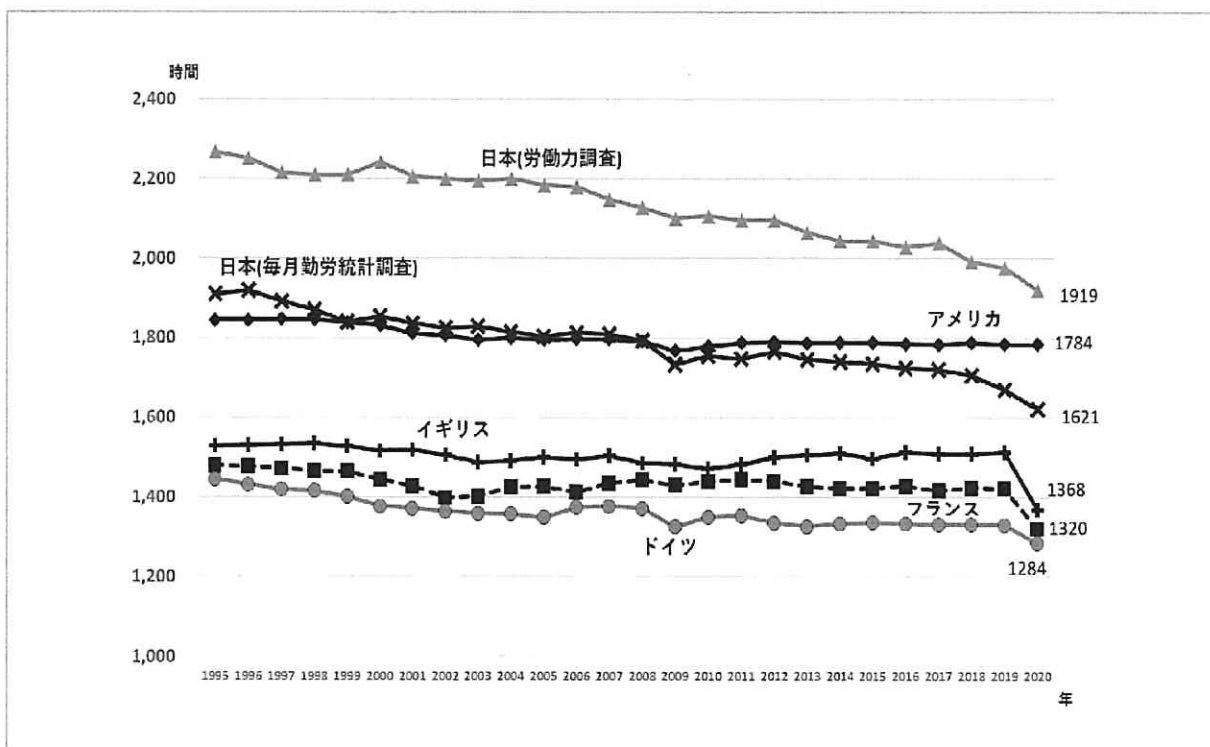
労働時間健康問題研究部会公開研究会 (1月号の続き)	
なぜ日本の労働時間は長いのか	
..... 鷲谷 徹	1
コロナ禍の働き方と財界戦略	
..... 藤田 実	9
常任理事会報告他	16

業はゆかぬというが、一方からいうと、成るべく間断なく機械を使って行く方が得である、……夜業ということが経済的に適って居る……害があつて職工が段々衰弱したという事実は、能く調査は致しませぬが、まだ私共見出さぬのでござります」(農商工高等会議(1896年)での発言・『渋沢栄一伝記資料』第23巻)として工場法反対の論陣を張った。従つて、成立した工場法は妥協の産物で、農商務省工務局長として法案立案の中心となった岡實自らが「先進国の法規に比して頗る幼稚なるものなり」(岡實『工場法論』1913年)と慨嘆したものだ。女工と15歳以下の少年工のみが労働時間規制の対象となり、最長労働時間は12時間、通常月2日・交替勤務の場合月4回の休日付与、深夜業(午後10時～午前4時)禁止というものだったが、施行後15年間は業務の種類により最長14時間に、また、深夜業禁止は2交替制の場合15年猶予されることになった。

問題は、長時間労働によって労働者が死に至るといふ資本主義黎明期の現象は、高度に発達した資本主義社会である今日においてもまったくなくなっていないことである。厚労省の報告によると、2020年度の過労死の労災請求件数は205件、労災認定件数は67件、過労自殺は同じく155件、81件である。もちろん、コロナ禍という特殊事情も考慮しなければならないが、実態はもっと多いと考えられている。すなわち、過労死・過労自殺であっても労災として申請しない、あるいはできないケースが多数に上るからだ。

その背景にはいうまでもなく、異常に長い日本の長時間労働の存在がある。図1は、しばしば引用される日本労働政策研究・研修機構発行の『データブック国際労働比較』に載っているグラフのオリジナルデータをさらに加工したものである。具体的には『データブック国際労働比較』で紹介されているグラフは下の5本で、日本はアメリカよ

図1 主要国の1人当たり平均年間総実労働時間(雇用者)の比較



資料：OECDデータベース、日本総務省「労働力調査」

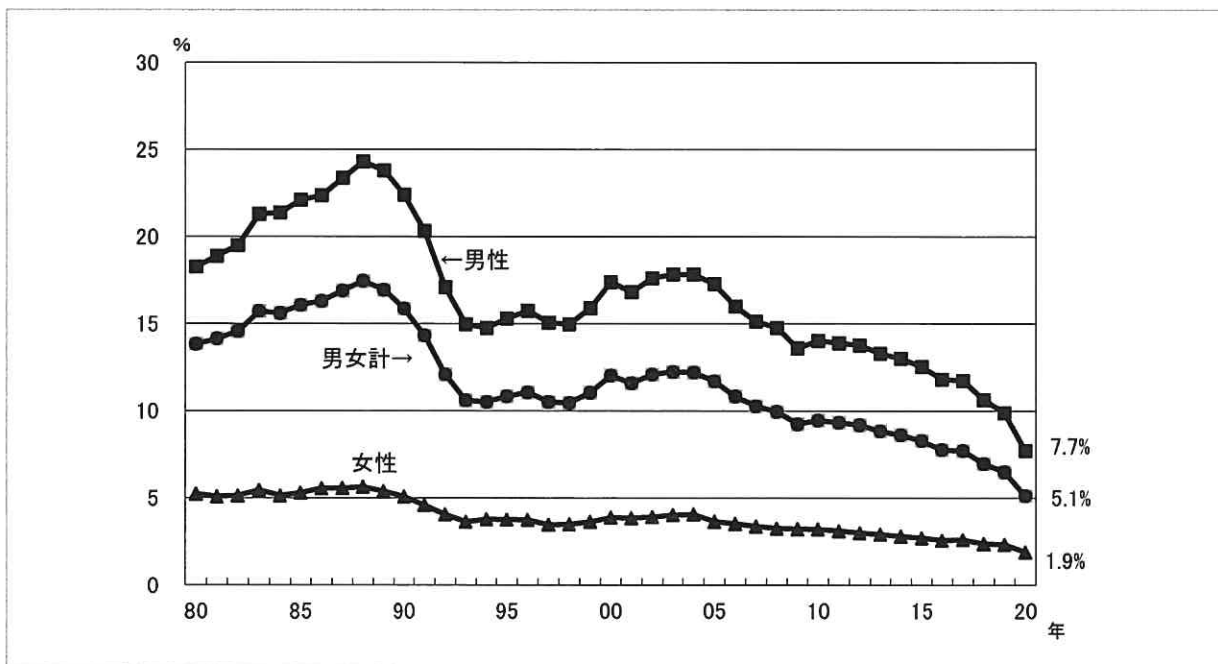
り労働時間が短いことになっている。私はもう1本のグラフを追加した。最上段の「労働力調査」である。それは、OECDのデータベースに日本の実労働時間統計として掲載されている、(厚生)労働省「毎月勤労統計調査」のデータが真の意味での「実」労働時間であるとはいえないからである。「毎月勤労統計調査」の最大の問題点は、事業所調査という性格にあり、我が国のように事業所(企業)が労働時間の正確な把握を行わない(「不払い残業」、「サービス残業」の存在)場合には、労働時間は過小申告されることになるというのが主要な批判点である。そこで、労働者の個人調査(世帯調査)である総務省「労働力調査」のデータを付け加えた訳である。

具体的には、2020年のドイツの実労働時間は1,284時間、フランス1,320時間、英1,368時間、日本(毎勤)1,621時間、米1,784時間、日本(労調)1,919時間となっており、労調とドイツを比較すると、日本人はドイツ人の1.5倍働いていることになる。ちなみに、毎勤と労調の差は298時間、これが不払残業

と考えられる。

図1は全労働者の単純平均値であるが、とくに日本ではもう少し詳しく構造的に分析する必要がある。単純平均では把握できない労働者間の労働時間格差が大きいからである。図2は、総務省「労働力調査」の結果であるが、超長時間労働を行っているものが少なくないことがわかる。週60時間は過労死ラインとよばれることが多い。過労死の認定基準のうち、過去2~6ヵ月平均の時間外労働が80時間を超えるという基準が最もよく使われているからである。月80時間を週20時間と読み替えると、法定労働時間が週40時間であるから、合計して週60時間働けば過労死してもおかしくない水準だということだ。図2によれば、1988年には男性労働者の24.3%が週60時間以上働いていた。その後、景気変動や長時間労働批判の社会的動きのなかでさすがに減少はしてきたが、最新のコロナ禍下の2020年でも292万人の労働者が過労死水準で働いているのである。

図2 週60時間以上就業者比率(非農林業雇用者)



資料：総務省「労働力調査」

2 長時間労働の原因

では、なぜ、日本の労働者はそのような働き方をするのだろうか。あるいは強いられているのだろうか。最も根源にあるのは、資本の本性たる無限の蓄積欲求にあり、労働力の無制限充用を求めるものだ。より長い労働時間とより安い賃金の欲求こそが資本の論理の体现であり、資本主義の本性なのだ。こうした本質論を踏まえつつ、現実の長時間労働の原因を端的に表すならば、所定労働時間ではこなせない業務量が与えられるからということになる。

産出量(O)=(平均)労働時間(H)×労働者数(W)×労働生産性(P)

上式は、労働時間と雇用の関係に関する一般式である。労働の結果としてのアウトプットは労働時間数に比例し、かつ、労働者数にも比例する。技術革新等によって労働生産性が上がればアウトプットも増えるが、労働生産性が一定と仮定すると、産出量は労働時間と労働者数の積に対応することになる。アウトプットを労働者数を変えずに増大させるには、労働時間を増やすしか方法はない。逆に、労働時間を増やさずにアウトプットを増やすには労働者数を増やすしかない。これはワークシェアリングの考え方の根拠ともなる。

日本の場合、アウトプットを増やすためには、労働者数を増やすより、労働時間を増やす方が企業にとってコストメリットがとくに大きい。労働基準法が定める時間外労働の第一段階の賃金割増率は25%に過ぎず、しかも割増賃金の基礎となる賃金にはボーナスをはじめとする諸手当が含まれず、結局、極めて安価な追加賃金で、労働時間の延長が可能となる。労働者を新たに雇用する追加的経費と時間外労働による追加賃金を比較すると、後者の方がはるかに低コ

ストになるわけである。長時間労働を抑制するためには、後述の様々な規制方法とともに、賃金割増率の大幅引き上げが必要なのである。

3 労働基準法による労働時間規制のレベル

週40時間、1日8時間という現行の法定労働時間は一応、国際基準を満たしているが、問題は多くの例外、弾力化規定が存在することであり、また、年次有給休暇等の権利は十分行使されていない。とりわけ問題なのは労基法36条の時間外、休日労働の労使協定(36協定)による延長規定だ。また、変形労働時間制や裁量労働等にかかるみなし労働時間制も、実質的に労働時間の延長を可能としている。さらに、法41条の管理監督者の適用除外はしばしば「名ばかり管理職」として悪用され、さらに悪いことに「働き方改革関連法」によってこの条文に「二」が追加され、新たに「高度プロフェSSIONナル制度」が導入された。これは年収の高い(1,075万円以上)「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの」には労働時間規制を適用しないというもので、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションを模したものであり、労基法に労基法の精神と真向から対立する異物を混入させることによって、労基法そのものを変質させるものである。

しかも、こうした脆弱な労働法規さえ守らない「ブラック」企業が存在する。労基法の罰則のレベルはたいへん低く、前述の電通労自殺事件で、法人として電通が課されたのは罰金50万円に過ぎない。「ブラック」企業の抑止には罰則を含む法改正が必要である。

4 長時間労働の労使関係要因

長時間労働の背景としての労使関係要因はこれまで述べてきた法的要因よりも深刻かもしれない。図1でドイツの労働時間が日本の3分の2であることをみたが、ドイツには特別に厳しい労働法規があるわけではない。しかし、労働時間や休日・休暇制度はもっぱら労働協約で決められており、その水準は労働法規の最低基準を大幅に上回っている。もちろん、これは労働組合の熾烈なストライキ闘争の結果勝ち取られたものであり、90年代にはIGメタル（金属産業労組）は週35時間を勝ち取っている。有給休暇も通常30日である。

これと比べて日本では、少なくない企業が労基法の最低基準を満たすレベル、しかも、異常に長い36協定が締結されているのが現状だ。労基法改定前のデータであるが、東京新聞が2014年に東証1部上場上位99社の36協定を調査した結果、月の上限が100時間以上であるのが37社、80時間以上100時間未満が34社、80時間未満が28社であった。最長の関西電力は月192時間まで時間外労働が可能で、1日16.7時間以上働かせることができるという結果だったのである。

熊沢誠氏は、日本の労働者の長時間労働のゆえんを「強制された自発性」ということばで表現している。個々の労働者は、厳しい個別労務管理のもとで、厳しい労働者間競争の中に投げ込まれ、自らの雇用や職場での地位を守るためには、見かけ上、自発的に長時間労働に従事せざるを得ない。また、企業別労働組合の中には、企業間競争で自らの属する企業が敗北することを恐れ、長時間労働を容認する36協定に応ずるケースもある。過労死、過労自殺の民事損害賠償請求訴訟で、36協定の当事者として遺族から訴えられる「ブラック」労働組合も珍しくない。

5 まやかしと毒まんじゅう入りの「働き方改革」

長時間労働問題を解決するはずの働き方改革関連法は何をもたらしたのだろうか。図3は同法に関する厚労省の宣伝リーフレットの一部である。安倍内閣は「働き方改革」の目玉として「時間外労働の罰則付上限規制」を前面に押し出し、「毒まんじゅう」（上西充子氏命名）たる高度プロフェッショナル制を隠したのである。しかし、その「上限」の水準はあまりにもレベルの低いものだった。

図3

「働き方」が変わります!!

Point 1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます!

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、**臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）**を限度に設定する必要があります。

Point 2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

Point 3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます!

同一企業内において、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止**されます。

出典：厚生労働省リーフレット

表1に示したように、時間外労働規制の原則はこれまでの「大臣告示」の水準と同じだが、休日労働を加えた規制水準は前述の過労死ラインそのものだ。「臨時的な特別な事情」の「特別条項」では、時間外労働の年間上限は720時間であるが、これには休日労働は含まれていない。両者の合計の上限は月80時間だから、年間では960時間の所定外労働が可能というとんでもない「上限」なのである。

表1 労基法改定による時間外労働の罰則付き上限規制の内容

<p>原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働は月 45 時間・年 360 時間を上限⇒例外あり(特別条項) ・1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月 100 時間未満、2～6か月平均 80 時間以内
<p>臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）の条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働が年 720 時間以内 ・時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満 ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり 80 時間以内 ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年6か月が限度
<p>罰則：</p> <p>6か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金</p>

その上、上限規制には適用猶予や除外職種・産業が存在する。例えば、いま、コロナ禍で長時間労働を強いられている医師には上限規制は適用されない。

EU諸国には、日本よりはるかに高いレベルの労働時間規制がある。EU加盟国を拘束する「労働時間指令」は、①時間外労働を含め4ヵ月通算で、週平均48時間を超えないこと、②"Rest"規定として、勤務終了から次の勤務開始まで11時間休息しなければならないと定めており、1日の拘束時間の上限は13時間となる。これらは事実上の時間外労働の上限を定めており、睡眠時間の確保により、労働者の健康を維持することを目指すものである。「働き方改革関連法」では、②の"Rest"規定が「勤務間インターバル制度」として努力義務化されたが、具体的な時間数の設定もなく、全くの企業任せに止まっている。「勤務間インターバル制度」の強行規定化と前述の時間外労働「上限」の大幅引き下げが急務である。

6 労働時間短縮の意義と課題

表2は私がかかなり前から主張しているスローガンであるが、紙幅の関係から、限定

的に紹介する。(1)についてはすでに詳しく紹介した。(2)について、日本の男性労働者は長時間労働の故に、家事の共同責任を全うすることができず、逆に家事・育児・介護労働は女性に押しつけられてきた。表3は少し古い生活時間の国際比較データを掲げているが、日本の男性は最も長く働き、短い睡眠とささやかな自由時間に甘んじていることがわかる。しかし、日本の女性はずっと睡眠時間が短く、ヨーロッパ各国より1日1時間少ない。日本の有職男女の家事時間比は1:4、女性労働者は睡眠時間を削って労働と家事に従事している訳だ。「女性活躍推進法」等により、女性の社会進出が喧伝されているが、女性が社会で活躍する前提は、家事の共同責任の実現にあり、そのためには男性の長時間労働をなくすことが絶対的に必要なのである。(3)は、生活時間調査結果からもわかるように、長時間労働の結果、労働者が成長するための学習・教養時間を抑制せざるを得ないこと、労働組合活動を含む社会活動に参加することが困難となること、逆にいえば、労働者が自立し、成長し、社会参加するためには労働時間短縮が必要であることを示している。

表2 なぜ労働時間を短縮すべきか

(1) 労働者の健康確保
(2) 労働者の家庭生活改善 ～'Work-Life Balance'、男女共同参画社会へ
(3) 労働者の自立・社会参加・成長
(4) ワークシェアリング
(5) 余暇生活の充実を通じた経済活性化
(6) 生産性・品質向上、優秀な労働力確保
(7) 公正な国際競争実現

表3 生活時間調査からみた 'Work-Life Balance' 比較

		男女、行動の種類別総平均時間-週全体、有業者 (時間.分)								
		日本	ベルギー	ドイツ	フランス	ハンガリー	フィンランド	スウェーデン	イギリス	ノルウェー*
男	個人的ケア	10.34	10.36	10.21	11.21	10.36	10.07	9.58	10.06	9.51
	睡眠	7.48	8.01	8.00	8.24	8.08	8.12	7.53	8.11	7.53
	身の回りの用事と食事	2.46	2.35	2.21	2.58	2.28	1.56	2.05	1.55	1.58
	仕事と仕事中の移動	7.03	4.58	4.54	5.42	5.22	5.24	5.09	5.33	4.46
	学習	0.12	0.05	0.11	0.02	0.05	0.08	0.07	0.09	0.11
	家事と家族のケア	0.53	2.15	1.52	1.53	2.07	1.59	2.22	1.54	2.12
	自由時間	3.46	4.23	5.07	3.49	4.39	4.55	4.47	4.34	5.33
	移動	1.27	1.43	1.31	1.10	1.10	1.17	1.32	1.36	1.24
	うち通勤	0.48		0.36	0.37	0.38	0.25	0.28	0.39	0.31
	その他	0.04		0.04	0.03	0.00	0.10	0.05	0.07	0.04
女	個人的ケア	10.36	10.53	10.42	11.35	10.38	10.24	10.27	10.32	10.11
	睡眠	7.27	8.16	8.11	8.38	8.18	8.22	8.05	8.25	8.08
	身の回りの用事と食事	3.09	2.36	2.31	2.57	2.20	2.03	2.23	2.07	2.03
	仕事と仕事中の移動	5.01	3.48	3.33	4.30	4.37	4.07	3.55	3.54	3.28
	学習	0.12	0.05	0.19	0.02	0.08	0.13	0.10	0.12	0.18
	家事と家族のケア	3.19	3.52	3.11	3.40	3.52	3.21	3.32	3.28	3.25
	自由時間	3.23	3.51	4.44	3.05	3.43	4.30	4.22	4.13	5.18
	移動	1.22	1.30	1.27	1.05	1.02	1.16	1.28	1.33	1.17
	うち通勤	0.36		0.24	0.30	0.30	0.23	0.23	0.27	0.24
	その他	0.07		0.05	0.04	0.00	0.08	0.05	0.09	0.04
調査年月	2011.10	1998.12~ 2000.2	2001.4~ 2002.4	1998.2~ 1999.2	1999.9~ 2000.9	1999.3~2000.3	2000.10~ 2001.9	2000.6~ 2001.9	2000.2~ 2001.2	

* 学習は学校での学習のみ。

(注) 国により定義の相違があるため比較には注意を要する。

出典：日本は「平成23年度社会生活基本調査 詳細行動分類による生活時間に関する結果」。

小分類レベルでEU比較用に組替えた行動分類による。EU諸国はEUROSTAT,"Comparable time use statistics-National tables from 10 European countries-February 2005"

原資料：総務省統計局『平成23年社会生活基本調査報告』第8巻

表4 労働時間短縮のために何をなすべきか

労働基準法の遵守
36協定の本来の趣旨を実現するための労働者代表：労働組合の役割
ブラック企業を許さない社会的規範・良識
労働基準法の改正： 時間外・休日労働の絶対的上限引き下げ 時間外・休日労働賃金割増率引き上げ 高プロ等「弾力化」制度の廃止・縮小 勤務間インターバル制（EU労働時間指令：“Rest”）強行規定化

表4には労働時間短縮のための課題を列挙した。ここで「36協定の本来の趣旨」と書いたのは、労基法成立時の36条をめぐる議論を踏まえている。戦後、労基法の立案を担当した厚生省労働保護課長であった寺本廣作は、「所定労働時間内の賃金が低劣である為、残業による割増賃金を特別の恩典であるかの如く誤解している向の多い我が国の労働界では、特に労働者の団体による開明された意思に基づく同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進し、8時間労働制の意義を実現するために必要である」（寺本廣作『労働基準法解説』1948年）としている。労働者・労働組合の主体的な関与を求めることが政策的意図だというのである。もちろん、反対に労働者にとっての36条のリスクを指摘する見解もあった。同じく労基法策定に関わった労働法学者末広厳太郎によれば、「この条文による労働時間の延長を行う場合に、最高幾時間延長しうるかについては特別な規定がない。従って依然として、労働時間の延長に強い憧を持っている我が国の資本家によって、この条文が悪用される危険がある。例えば民主化されていない労働組合の専制幹部が会社を買収されるような場合にはその危険が最も大きい。…折角作った労働基

準法の大精神を無にしないように労働組合の幹部諸君はこの点充分戒心する必要がある」（末広厳太郎『労働法のはなし(増版)』1948年）という訳である。

いずれにせよ、労働組合が、企業の枠を超えて、労働者の健康と生活を守る大義を貫くことが常に求められているのである。（わたしたに てつ・中央大学名誉教授、労働総研会員）

コロナ禍の働き方と財界戦略

藤田 実

はじめに

何波にもわたるコロナ感染拡大で、その都度休業や時短営業で仕事がなくなったことを理由に雇い止めになったり、シフトを極端に減らされたりして、生活困難に陥った労働者が非正規労働者を中心に増加している。正規労働者でも、企業の業績悪化を理由に賃金や賞与が減らされたり、賞与ゼロになったりした者も多く存在している。また在宅勤務が難しい労働者は、相変わらず満員電車での通勤を強いられている。

このような労働者の生活不安、雇用不安をよそに、財界はこれまで導入を渴望してきたが果たせなかった人事労務管理制度を導入すべく、さまざま提言を公表している。

本報告は、コロナ禍のもとで生じている労働者状態の悪化を概観した後、これを奇貨として策動を強めつつある財界の労働政策の危険性を明らかにすることを課題とする。

1 コロナ禍の労働者状態の悪化

(1) 深刻化する雇用情勢

1年以上続くコロナ禍で経済的な苦境に陥った企業を中心に、一時休業者の増大、事業主都合による解雇、雇い止めが相次ぎ、雇用の減少が続いている。2020年の就業者数は2019年比で48万人減少しているが、さらに従業者数では129万人減少している。これまで従業者数は人手不足を反映して増大傾向にあっただけに、2020年のコロナ禍での雇用の減少は際立っている。ただし失業者数は男女計191万人で、このうち男性の増加は29万人、女性では10万人に止まっており、顕著に増大しているわけではない。これは雇用調整助成金などで雇用維持しているためであるが、感染拡大が長期化すれば、休業者は容易に失業者に変化する状況にある。とくに女性は休業者全体の約6割を占めており、企業はまず女性を休業させていることがうかがえる(表1)。

表1 コロナ禍の雇用の縮小

	年	労働力人口総数		就業者総数		従業者総数		休業者数		完全失業者数		うち主にしてい く仕事を希望 増減数	完全失業率 (%)	非労働力人口総数	
		増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数	増減数						
男	2014	6609		6371		6232		140		236		184	3.6	4494	
	2015	6625	16	6401	30	6258	26	144	4	222	-14	172	3.4	4479	-15
	2016	6673	48	6465	64	6320	62	145	1	208	-14	162	3.1	4432	-47
	2017	6720	47	6530	65	6379	59	151	6	190	-18	145	2.8	4382	-50
	2018	6830	110	6664	134	6495	116	169	18	166	-24	127	2.4	4263	-119
	2019	6886	56	6724	60	6549	54	176	7	162	-4	122	2.4	4197	-66
計	2020	6868	-18	6676	-48	6420	-129	256	80	191	29	147	2.8	4204	7
女	2014	2832		2737		2656		82		96		64	3.4	2911	
	2015	2852	20	2764	27	2681	25	84	2	89	-7	58	3.1	2891	-20
	2016	2892	40	2810	46	2724	43	86	2	82	-7	55	2.8	2850	-41
	2017	2937	45	2859	49	2767	43	92	6	78	-4	52	2.7	2803	-47
	2018	3014	77	2946	87	2843	76	103	11	67	-11	46	2.2	2721	-82
	2019	3058	44	2992	46	2885	42	107	4	66	-1	45	2.2	2670	-51
性	2020	3044	-14	2968	-24	2816	-69	152	45	76	10	54	2.5	2677	7

出所：「労働力調査」。単位は、完全失業率を除いて万人。

では、休業者は正当に休業手当を支給されているのだろうか。労働政策研究・研修機構の調査(2021)によれば、休業手当については、正規労働者の65.5%が「休業日(休業時間数)の半分以上が支払われた」と回答したのに対し、非正規労働者は42.5%しか支払われていない。逆に「(これまでのところ)全く支払われていない」非正規労働者は33.4%で、正規労働者の14.8%の倍以上と高い。また野村総研(2020)によれば、コロナにより休業中のパート・アルバイト女性のうち、75.7%が休業手当を受け取っていない。

会社から休業を申し渡されていても、休業手当を受け取っていない人は、事実上の失業者と見てよいだろう。統計的には、コロナ禍でも失業率は低いが、休業手当を受け取っていない事実上の失業者が多くいることに注意すべきである。

(2) コロナ禍が浮き彫りにしたジェンダー問題

コロナ禍では非正規労働者など社会的弱者のさまざまな困難さが浮き彫りになったが、とくに女性非正規労働者の状態は深刻である。

NHK、労働政策研究・研修機構(2020)によれば、女性非正規労働者の雇用に関する差別的状況が浮かび上がる。まず解雇・雇止めにあった割合をみると、女性は男性より多いが、とくに非正規労働者では男性が1.7%であるのに対し、女性3.0%であり、男性の1.8倍になる。また解雇・雇止めにあった後の雇用回復も女性の方が遅い。女性は「失業」(仕事はしなかったが求職活動をした人)と「非労働力化」(仕事も求職活動もしなかった人)の割合が男性よりそれぞれ3ポイント(女性19.2%、男性16.5%)と5ポイント(女性14.4%、男性9.1%)高く、再就職できた女性の4人に1人は、正規職から非正規職であり、男性より2倍もの高い割合(女性24.3%、男性12.5%)である。賃金が3割以上減少した労働者の割合は21.9%で男性より6ポイント高い。とくに賃金が3割以上減少したシングルマザーは24.6%にな

り、生活困窮状態になっていることがうかがえる。

このように女性労働者は女性であるという理由で、解雇や雇い止めにあい、賃金も大幅に減少し、生活面、精神面でも追い詰められている。その結果メンタル不調状態に陥っている女性も多く、女性の自殺者も増加している¹。

2 財界のコロナ便乗型労働政策

コロナ禍は非正規労働者などの社会的弱者を生活困難に陥らせたが、正規労働者も会社からの休業や経営困難を理由にした賃金カットを押しつけられたりして、労働環境は全体的に悪化している。

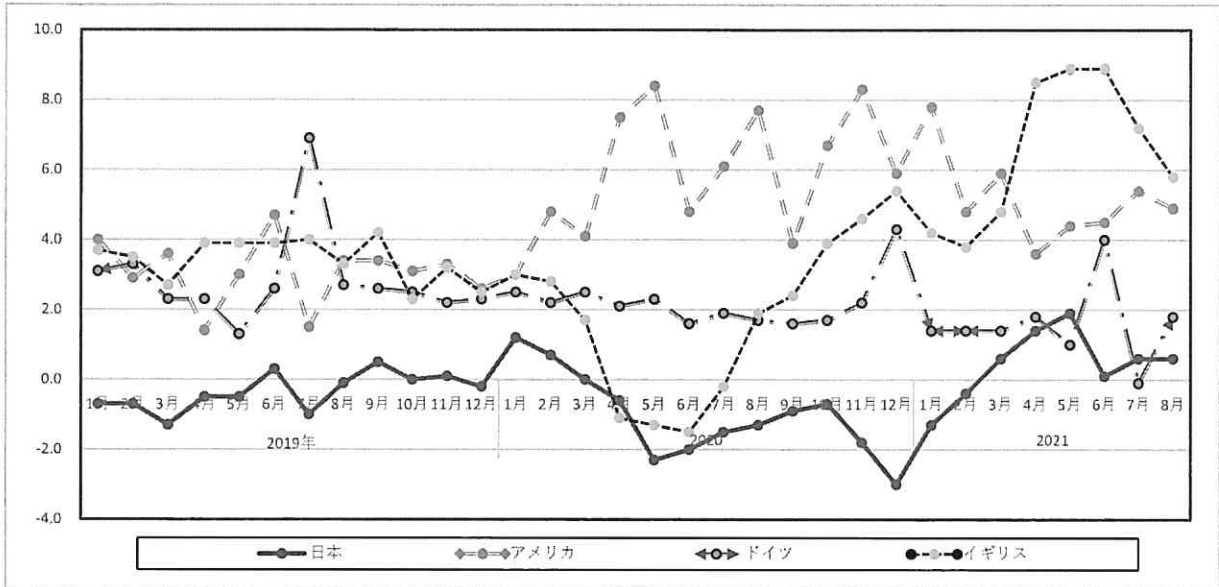
しかも財界は、正規労働者、非正規労働者の労働環境を改善する方向ではなく、コロナを利用した、いわばコロナ便乗型労働政策を推し進めようとしている。以下では、財界はコロナ禍でどのように考え、どのように対応しようとしているのか、見てみたい。

(1) コロナ禍を利用した賃金抑制

コロナ禍のもとでの日本の賃金停滞は、国際的に見ても際立っている。もともと日本の賃金は2000年以来アメリカなどの先進国が緩やかに上昇してきたにもかかわらず、経団連が主張するような賃金抑制策によりほとんど賃金が増えなかった。そのため、OECDの平均賃金データ(ドル換算、購買力平価)では、2019年ではアメリカが66,000ドル、ドイツが54,000ドル、イギリスが47,000ドル、フランスが46,000ドルなのに対して、日本は39,000ドルと際だって低い。

こうした賃金停滞の上に、日本の場合、コロナ禍はさらに賃金の下押し圧力となって現れている。図1からわかるように、コロナ禍の下でもイギリスの一部月を除いてマイナスに落ち込むことはないが、日本では度々マイナスになっている。プラス月でも、上昇幅は弱い。

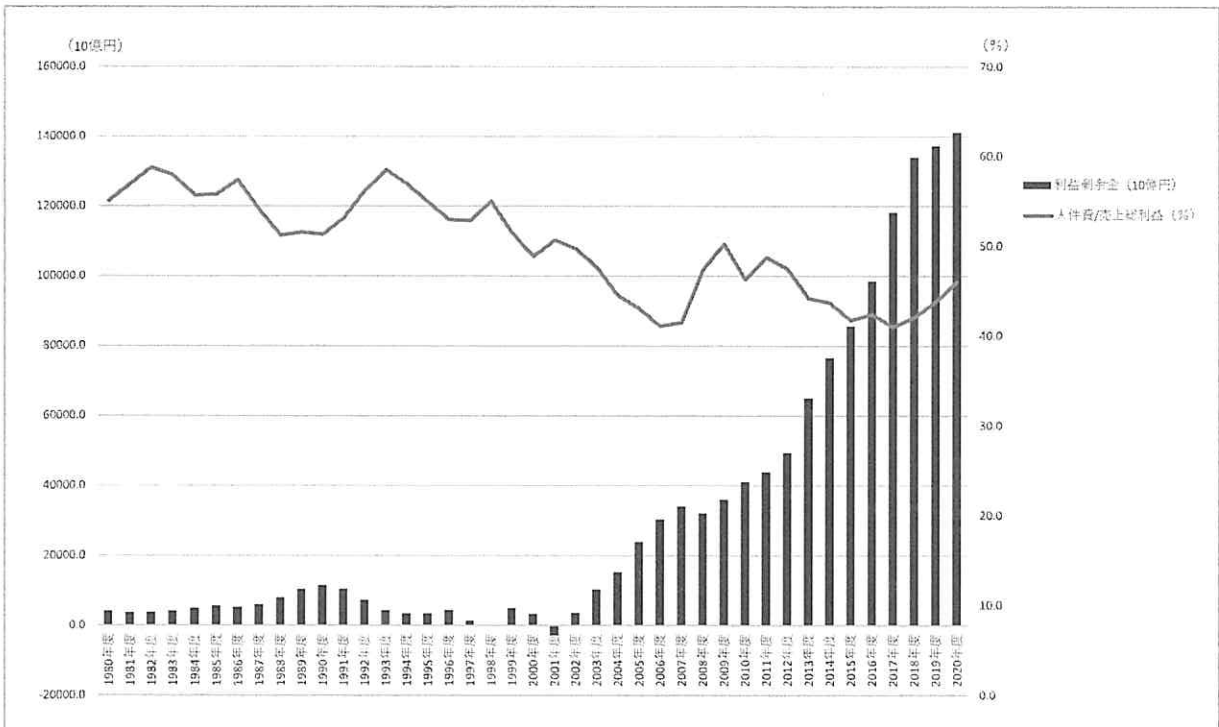
図1 コロナ禍の実収賃金推移(前年同月比)



(資料出所) 日本：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、アメリカ：アメリカ労働統計局「Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics survey」、ドイツ、イギリス：内閣府「海外経済データ」

(注) 日本：現金給与総額(事業所規模5人以上、就業形態計、調査産業計)。アメリカ：全産業民間、生産および非管理職労働者、週当たり賃金。直近2か月は速報値。ドイツ：時間当たり賃金。イギリス：平均賃金(ボーナス含)。季節調整値。フランス：時間当たり賃金。製造業。

図2 利益剰余金の増大と人件費比率の減少

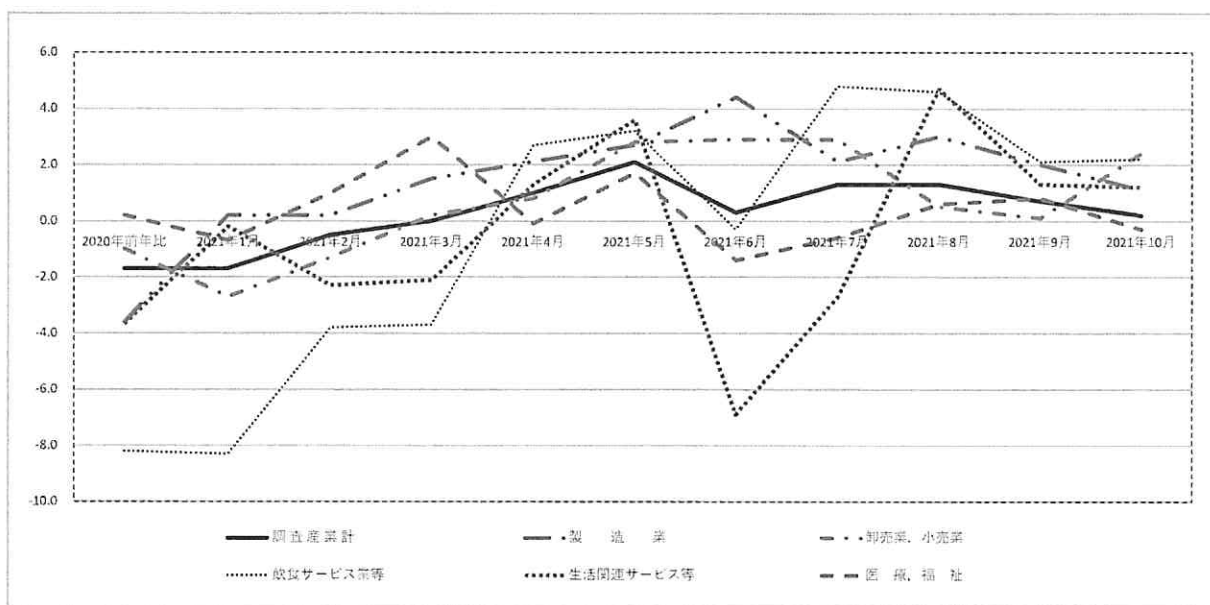


資料：財務省「法人企業統計調査」

このように国際的に日本の賃金は停滞しているにもかかわらず、財界は賃上げは生産性上昇の範囲内に抑えることが必要だとして、しかし実際は生産性上昇に見合う賃上げもせず、ひたすら抑制してきた。図2をみればわかるように、2000年代以後は利益剰余金を増大させながら、人件費比率は減少させている。しかも賃金を抑制して利益を増大させても、設備投資にも回さず、ひたすら内部留保だけを増大させてきた。

賃金抑制という財界の姿勢は、コロナ禍でも変わらない。とくにコロナ禍で経営が苦境に陥っている産業を中心に、賃金は減少している。一般労働者の賃金の動向を見てみると、緊急事態宣言が発出された時期を中心に、事業の性格上、リモートワークが困難な産業で減少する傾向にある。とくに飲食サービス業では、2020年から2021年半にかけて賃金は減少している(図3)。

図3 産業別賃金動向(前年比)



(注) 賃金は、5人以上事業所の現金給与総額
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

こうしたコロナ禍での賃金停滞は、財界方針から来ている。すなわち経団連は、春闘への対応方針である『2021年版経営労働政策特別委員会報告』(以下、『2021経労委報告』)では、「自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、……自社の実情に適した賃金決定を行う」(p99)と述べ、コロナ禍の業績に応じて賃金決定をすべきであるとしている。そのため、コロナ禍で経営苦境に陥った企業に足を引っ張られる形で、春闘賃上げ率は昨年を下回る1.79% (連合春闘の2021

年6月1日現在)に止まり、これはほぼ定昇分でベアゼロに近い。実際、日本郵政グループ、JR、ホンダ、マツダ、三菱自動車などではコロナ禍での業績悪化を理由にベアゼロとなっている。

(2) 惨事便乗型の「働かせ方改革」の提唱

①企業にとって都合の良い「働かせ方」の提案

日本経団連は、コロナ禍での労働者・国民の苦難を顧みないどころか、これを奇貨として、かねてより主張してきた「働かせ方」を実現させるべく、提言などを出している。

2020年10月23日発出の「改訂Society5.0の実現に向けた規制・制度改革に関する提言」では、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、雇用型テレワークガイドラインの見直し、フレックスタイム制の適用の柔軟化など、これまでも労使の対立点となってきた規制緩和を提案している。

また『2021経労委報告』でも、コロナ禍での感染防止の観点から急速に広まったテレワークを「場所と時間に捉われない働き方」として推進するとしているが、そのためには「労働時間管理や人事評価制度、健康管理などの人事労務施策の見直しとあわせて推進すること」を求めている。具体的には、テレワークにおけるフレックスタイム制や「事業場外みなし労働時間制」の導入・拡大、厚労省ガイドラインにおける時間外・休日・深夜労働の原則禁止の見直し、裁量労働制の対象拡大、ジョブ型雇用の導入、副業・兼業の推進などを提言している。

経団連の主張はテレワークにおける生産性を向上させるためには、労働者の自律的な働き方が重要だとして、それを妨げる労働時間管理や雇用のあり方を変えることを政府や企業に求めるものである。コロナ禍という事態を奇貨として、経団連などが求めてきた「働かせ方」を一挙に実現しようとするもので、まさに惨事便乗型の「働かせ方」改革であるといつてよい。

②テレワークを口実とした労働時間管理の柔軟化要求

テレワークにおける労働時間管理に関して、現行法制ではテレワークでも労働基準法の労働時間管理原則が適用される。2019年4月から施行の改正労働安全衛生法では、事業者は、高度プロフェッショナル制度適用者を除く全労働者について、その労働時間の状況を、客観的な方法等によって把握しなければならないと定めている。財界はそれが柔軟な働き方による労働生産性向上を妨げていると考え、規制緩和を要求

している。すなわちテレワークを推進しようとする企業に対して、フレックスタイム制の拡大や企画業務型裁量労働制の拡大、テレワーク時の時間外労働や深夜労働の原則禁止の除外などの主張である。

しかしテレワークでは労働時間管理が難しいからと言って、財界が主張するように、時間外労働や深夜労働を容認したり、労働時間管理を柔軟にする規制緩和をすすめれば、長時間労働が野放しになりかねない。厚労省の委託調査「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」（2020年11月）によれば、企業調査では時間外、深夜・休日労働に関して、在宅勤務の方が多という回答は少ないが、労働者調査では時間外労働を「働いた時間よりも実際には短く報告することが多い」と回答している。連合の「テレワークに関する調査2020」（2020年6月）では、時間外・休日労働を行った労働者は38.1%、時間外休日労働を申告しなかったことがある労働者は65.1%にのぼっている。その結果、通常の勤務よりも長時間労働になることがあった労働者は51.5%になる。これは家庭内では、労働時間が私生活に容易に食い込みやすいからである。

このように、テレワークでは目標設定が過大な場合には、長時間労働になりやすく、評価を恐れて正確な労働時間を申告しないケースが多くある。したがって、財界が主張するように、労働時間管理の規制緩和や管理なしの制度を導入すれば、家庭内で長時間労働となり、私生活が圧迫される場合が出てくる。

テレワークを真に自律的な働き方にするためには、労働時間が私生活に食い込まないように、在宅勤務中の「つながらない権利」の確立が必要である。EUでも、コロナ禍でリモートワークが拡大し、時間外でのメール対応が増加したという。そこで、「勤務時間外や休日などに、仕事上のメッセージや電話への対応を拒否する権利」の確立を求める動きが出ている。リモート

ワークを推進しようとするならば、日本でも「つながらない権利」を確立する必要がある。

③ジョブ型雇用の拡大

コロナ禍でテレワークが普及・定着するようになると、日本のテレワークは生産性が低いという調査結果²が示され、テレワークを定着させるためには生産性の向上が重要である。そのためには、職務を明確にする必要があるので、ジョブ型雇用の導入が必要であるとの議論が財界などでなされるようになってきた。

財界が導入を目指しているジョブ型雇用は、欧米のジョブ型ではなく、日本的なジョブ型を想定しているようだ。『2021経労委報告』では「顕在化した「個人の力」による成果や業績を適切に反映する仕組みが必要である」(p39)として、「目標の達成度」や「業務の成果」「仕事や役割の重要度・難易度」などの評価基準を示しているからである。

しかし本来のジョブ型雇用では、知識や経験、資格などから判断して担当する職務能力のある労働者を配置するのが基本なので、職務能力の発揮度を評価するというのはあり得ない話である。また『2021経労委報告』では、新卒採用でも適用するとしている。しかし日本では、欧米のように長期にわたるインターンシップを経験して職務能力を高めて採用に至るのとは違い、一部を除いて日本の大学教育やインターンシップでは具体的な職務能力を身につけることを目指しているわけではないので、新卒者の職務能力を判定できるのだろうか。

このように考えると、財界が目指しているジョブ型雇用とは、欧米などで一般的なジョブ型でなく、日本的に変容されたもの、すなわち職務能力を曖昧に定義しておいて、能力の発揮度を評価するものと言って良い。

では財界がジョブ型雇用の導入しようとするねらいは、どこにあるのだろうか。それは解雇規制を緩和して、解雇自由な世界を創り出そう

としているからではないだろうか。日本のジョブ型雇用では、職務能力を厳格に判断しないで採用・配置する可能性が強いので、職務能力がないと判断すれば、解雇できることになる。また事業構造の転換による工場の閉鎖などで、その職務自体がなくなれば、従来のように面倒な配置転換などをすることなく解雇できるようになる。事業構造を転換すれば、必要とされる社員の能力や技能も変化するので、それから「外れる」社員を配置転換などで処遇するには、コストがかかる。その時に、ジョブ型雇用にしておけば、担当するジョブがないとして容易に社外に排出できる。『2021経労委報告』でも、「ジョブ型雇用社員が担う仕事・職務や役割・ポストが不要となった際に雇用継続に対する不安が生ずる」(p41)ことを認めている。ジョブ型雇用の導入すれば、現在よりも企業の判断で解雇しやすくてできるのである。

おわりに

新型コロナが猛威を振るっているこの2年間、医療や福祉、雇用を含めた国民の生活保障が日本社会では自己責任に任せられ、社会的に保障する仕組みがいかに脆弱であるかが明るみに出た。新型コロナは感染した人を重症化させ、場合によっては死亡に追い込む、伝染性の強いウイルスであるが、日本では感染ではなく経済活動の自粛によって生活が追い込まれ、将来への不安などから自殺を選択する人が増加している。この意味では、新型コロナは社会的な危機をもたらしている。

財界は、こうした社会的危機のさなかにも、新型コロナに便乗した労働政策を実現させるべく、提言などを発表している。財界の提言で見過ごせないのは、コロナ禍で普及したテレワークなど在宅勤務がコロナ後も定着するのを見込んで、労働時間管理の柔軟化を要求したり、ジョブ型雇用の導入を目指したり、兼業・副業や

フリーランスという働き方を奨励したりしていることである。これは、コロナ禍という事態を奇貨として、今まで経団連などが求めてきた「働かせ方」を一挙に実現しようとするもので、まさに惨事便乗型の「働かせ方」改革である。

私たちは、コロナ禍が明るみに出した、国家による日本の生活保障の網の粗さを考える時、ポストコロナ課題は明白である。それは長い間世界を席卷してきた新自由主義国家から脱却し、

福祉国家を再構築することであり、企業成長中心の「働かせ方」から個人の自主性、自律制を重視した「働き方」への転換である。今必要なのは、惨事便乗型の「働かせ方」改革ではなく、惨事のもとでも国民の生活と命を守ることができる社会の構築をめざす政策転換である。

(ふじた みのる・桜美林大学教授、労働総研事務局長)

参考文献

NHK・労働政策研究・研修機構(2020)「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する共同調査結果概要 一女性の厳しい雇用状況に注目して一」

厚労省 (2020)「テレワークの労務管理等に関する実態調査(速報版)」

野村総研 (2020)「新型コロナウイルス感染拡大の影響によりシフトが減少している人の影響調査」12月

労働政策研究・研修機構 (2020)「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(一次集計) 結果(5月調査・連続パネル個人調査)」

日本経団連 (2021)『2021年経営労働政策特別委員会報告』

連合 (2020)「テレワークに関する調査」

¹ 「東京新聞」2021年1月21日によれば、2020年の自殺者は2万919人であるが、女性は増加に転じ、過去5年で最多となった、という。

² 例えば、2021年2月に発表された内閣官房、経済産業省の「コロナ禍の経済への影響に関する基礎データ」によれば、アメリカの在宅勤務の生産性は「職場勤務と同じ」との回答が43.5%、「在宅勤務の方が効率的」との回答が41.2%であったのに対し、日本は「在宅勤務の方が生産性が高い」と回答したのは3.9%、「在宅勤務の方が生産性が低い」と回答したのは82.0%と対照的な結果となっている。この調査は個人へのアンケート調査をであって、個人の実感に基づいて回答しており、調査としての科学的根拠は薄いことに注意すべきである。

2020～21年度第6回常任理事会報告

労働総研2020～21年度第6回常任理事会は、2022年2月5日午後1時30分～3時、桑田富夫代表理事の司会で、全労連会議室、およびZoomによるオンラインにて開催された。

1. 報告事項

『国民春闘白書』の発行、「2022春闘提言」の発表など前回常任理事会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などが斎藤力事務局次長より報告され、承認された。

2. 協議事項

(1)入退会の申請が事務局次長より報告され、承認された。

(2)一般社団法人設立について、経過報告、法人設立後の諸措置(①会員の一般社団法人への移行、②理事の選任、③規則・規程等の整備、④会計書類の作成、⑤総会開催の準備など)、財産の法人への移行などについて、事務局次長より報告され、討議の結果、承認された。

(3)研究部会体制のあり方に関する検討について、昨年10月の研究部会責任者との懇談における各研究部会からの報告、および今後の研究部会体制のあり方についての意見について事務局次長より報告され、討議の結果、承認された。今後、総会議案に反映していくこととした。

(4)その他、会計処理に関する問題について藤田実事務局長から中間的な報告が、また今夏に予定される総会に向けた日程などについて事務局次長よりそれぞれ報告され、承認された。

研究部会報告

・賃金・最賃問題研究部会 (2021年11月15日)

テーマは「日本の賃金の低下について—ジョブ型雇用・ベースアップ・最賃制」、報告者は小越会員。日本は賃金の上がない国として各紙でも報道されているが、ここでは①民間大企業の「ジョブ型雇用」にお

ける賃金低下、②やはり民間大企業を中心としたベースアップのなさと波及効果、③現行最賃制の機能の3点についてそれぞれの特徴、および3者の関係について報告。これについて、さまざまな意見が出て、活発な討論が交わされた。

・女性労働研究部会 (2022年2月3日)

「正規・非正規雇用の新局面—女性正規労働者の増加をどう見るか」として岩崎明日香さんが伍賀一道氏の論文や各種調査を基に報告した。近年、非正規雇用化がすすんでおり、コロナ禍によって男女ともに雇用が減少した。とりわけ女性非正規労働者を直撃している。一方、正規労働者は男性に比べて女性の増加が顕著であり、その要因について論議した。*女性たちのたたかいで育児介護休業法の制定・改正等で出産・育児等での離職が減り、M字型の底辺の上昇、*労働力不足の下での女性の「活用」、*勤務地や勤務時間・職種限定等「限定正社員」の推進、*未婚等ライフスタイルの多様化等が指摘された。しかし、女性労働者の過半数は非正規であり、正規が増えたとはいえ差別され、低賃金労働力としての女性「活用」である。両性がともに人間らしく働き、家族ケアを担えるように性別役割分担の打破、労働時間短縮、賃金等の差別是正、社会保障の拡充等のたたかいを強める必要がある。

2月の研究活動

- 2月2日 労働運動史研究部会
- 3日 女性労働研究部会
- 12日 関西圏産業労働研究部会
- 17日 労働組合研究部会
- 22日 中小企業問題研究部会

2月の事務局日誌

- 2月5日 第6回常任理事会
- 19日 全教大会へメッセージ
- 25日 全日本民医連総会へメッセージ