

## 労働時間短縮の課題

——労働基準法研究会中間報告によせて——

辻 村 一 郎

### はじめに

昨年八月二八日、労働基準法研究会第二部会（労働時間関係）が中間報告を行った。八五年度中に「最終報告」を行い、それが労働基準審議会にかけられ、労働基準法の改正案が作成されると思われる。ところで、労基研の中間報告が出てから、急に労働時間短縮の議論が高まってきた。それは、いうまでもなく、わが国の労働時間が、第一に、国際的にみて、とくに西欧諸国にくらべ過長であること、そればかりか、一九五五年以降、国際的には労働時間短縮が始まり、法定労働時間がたびたび改定されているという流れから、わが国は大きく水をあげられてしまったこと。さらには、わが国はILOの常任理事国であり、経費分担額も米ソについて加盟国中第三位の立場にありながら今までにILOが採択した労働時間関係の条約一一、休日休暇関係の条約五をすべて批准していないということ。

第二に、わが国独占大企業が本工労働者・正社員に対する激しい搾取に加えて、中小企業をも収奪し、より劣悪な労働条件・作業環境を中小零細企業の労働者に押しつけているという基本的関係のもとで、職場の「合理化」と、それが大きく規定する生活障害の直接的かつ具体的な結果としての労働者の生命と健康と生活の破壊が進行しており、この現

状からみて、わが国の労働時間が、反生理的過密労働とあわせて過長であるということ。これらの実態を背景にして今  
回出された中間報告が例えば、法定労働時間を一週四五時間、一日九時間にするとか、時間外労働の、悪名高い「三六  
協定」の現状維持的考え方とか、年次有給休暇最高日数はそのまま、など、現状追認どころか、時間延長への道を合法  
的に開きかねないものとなっていることから、労働時間短縮の議論が起ってきたものと思える。

ところで、本稿では、中間報告の基調ともなっている考え方、すなわち、ILOの諸条約ならびに労働時間短縮を大  
幅に実現している諸外国の動向を気かけながらも、わが国の実情、「雇用慣行」、「生活習慣」を考慮することを強調  
して現状追認している、この考え方を、労働者の長時間労働のもとにおける労働と生活の実態から批判し、労働（組  
合）運動の時短闘争のための取り組みの手だてを提起することを課題とする。

#### 一、わが国の労働時間対策行政について

わが国では、労働基準法は施行後三七年間、基本的には改善されていない。国の労働時間対策は、すべて、効果の少  
い、行政指導で行われてきた。この点、国際的には、法定労働時間は、たびたび、かつ大幅に改定されている。藤本武  
のすぐれた国際比較（「日本の労働条件」新日本出版社、一九八四・一一）によれば、一九五五年には日本以外の先進  
工業国一九ヶ国中、一三ヶ国が四八時間、（四〇時間がオーストラリア、フランス、ニュージーランド、アメリカの四ヶ  
国、イギリスは四四時間）であったが、一九八四年には四〇時間が一二ヶ国、フランス三九時間、スイス四五時間、オ  
ランダ、イタリア、西独の三ヶ国が四八時間となっている。また、年次有給休暇も、一九五二年には多くの国が二労働  
週であったが、五四年にILOが二労働週の勧告（第九八号）を採択して以後、各国で年休の延長がすすみ、さらに一  
九七〇年ILO第一三二号条約で三労働週が採択されて以降、一九八四年現在では、カナダ一ヶ国だけが二週間で、三  
週間が三ヶ国、四週間が六ヶ国、五週間が四ヶ国（フィンランド、フランス、スペイン、スウェーデン）となっている。

これらは立法できめているものであり、協約ではさらにそれを上まわっている。

ところで、わが国の場合はどうか。先述したように、行政指導で時間対策が行われてきた。

一九七三年、ちょうど、高度経済成長が終る直前、労働者の生命と健康の破壊、とりわけ、労働災害、職業病が激増していたころ、中央労働基準審議会で、労働時間、休日、休暇について審議が開始された。これより五年前、行政の厳しい、業務上認定要件、認定基準さらには非民主的な認定機構にもかかわらず、労災被災者、職業病患者、先進的労働組合、それに協力する民主的な医師、弁護士、研究者らの組織的な取りくみによって、その統計数値は実態の氷山の一角といわれる政府統計でさえ、民間労働者の業務上死亡者六〇八八人、労災保険の年間新規受給者だけでも一七十一万人であり、その後微減しつつあったが、まだ多発状態がつづいていた。このような状況を背景にして、審議は始まったが、四年後の一九七七年一月二十九日になって中央労働基準審議会はようやく労働大臣宛に「労働時間対策の進め方についての建議」を出した。これをうけて翌年（五月二五日）労働事務次官が「労働時間対策の推進について」（基発第五六号）を都道府県知事および労働基準局長宛に出し、その六月二三日に労働省労働基準局長から「労働時間短縮の行政指導について」（基発第三五五号）が都道府県労働基準局長あてに発せられた。

ところで、この通達を出した理由として、「時間対策の推進について」は、①「急激な高齢化社会への移行の中でわが国経済社会の活力を維持するため、このこと（時短と自由な時間の増加のこと）は不可欠な条件であることの認識が高まってきた」こと。②「今後予想される安定成長下において長期的に雇用の場の確保に資するため」、③「国際社会の場で日本の労働時間は長い、不公平であるとする批判の根を断ち、協調の実をあげるため」とうたっている。

行政指導の具体的内容としては、

(一) 「過長な所定外労働時間の削減」ということで(1)「三六協定の適正化」のため一つは、協定締結当事者の適正化と、もう一つ、協定時間の適正化をあげている。

前者は事業場に労働者の過半数を占める労働組合がない場合における三六協定締結の当事者である労働者代表の選出方法が、「使用者の指名」によったり「親睦会の推せん」によるものなど適格性に欠けたり、疑わしいものが相当数見られるから、選出方法を厳しくし協定届様式を改正すること、後者は、企業の実態に則して、適正な上限を定めるよう一日あたり、一週間当たり、一ヶ月当たり、あるいは一年当りの所定外労働時間を定めるよう指導することとしている。これは八三年一月から労基法規則の改訂で、三六協定の時間を一日だけでなく、一日をこえる一定の期間についてもおこなうことを許容し、労働省は目安として、一週間で一五時間、二週間で二八時間、三週間で三九時間、四週間で四八時間、一ヶ月で五〇時間とした。これでは年間総労働時間は極めて長いものになる。

(2) 「恒常的長時間労働の排除」ということで、一つは不合理な交替制の排除、もう一つは、不合理な長時間労働の排除をうたっている。前者は交替制を採用している企業のうち、約七割が二直二交替、三直三交替等予備直のない交替制で、この場合には、欠勤、年休取得等による欠員の不補充等の理由からしばしば連続勤務がみられる。そこで連勤の頻度の高い場合には増員による三直二交替、四直三交替への変更か、予備要員によって勤務体制改善を指導すること、後者は、深夜におよぶ所定外労働をひんばんに行っているもの、恒常的な所定外労働により通常業務を処理しているものについて、増員または交替制等の採用を指導することとしている。

(一) 「年次有給休暇の促進」では、(1)「年休取得の不利益取扱いの是正」ということで、精皆勤手当額の算定に際し、年休取得を理由に不利益扱いをすることで取得が抑制されることのないよう指導すること。(2)「年次有給休暇の計画的消化指導」では、取得計画(年次当初、またはそれが不可能なときは四半期ごとあるいは一月ごと)を可能な範囲(例えば当該年度の年休の半分あるいは三分の二)で作成するよう指導すること。

(三) 「週休二日制の普及促進」では(1)「連続かつ一せいの週休二日制の普及」と(2)「一気に完全週休二日制の実施が困難な場合には月一回制や隔週制から段階的に実施するよう指導すること」としてはいる。

## 労働時間短縮の課題

「労働時間対策の推進について」（基発五六号）、「労働時間短縮の行政指導について」（基発三五五号）の内容は以上のようであるが、これには次のような問題がある。

①通達の内容以前の問題として労働時間短縮を罰則や強制力をもたない行政指導で可能かということである。通達では、労働時間短縮は、労使の自覚、自主的努力が基本であることを強調している。わが国の場合、労働時間の問題点の一つに、過長であることと同時に産業別、規模別、企業別の大きな格差のあること。また、団体交渉が個別企業ごとに行われ、産業別協約が欠如していることである。しかも、労働組合の組織率が三〇%を割っている。さらに、労働省としては「労使の自主的努力を助長し、促進することとする」といっても行政指導が充分かつ適切に行えるか。行政の現状を監督実施状況からみても監督実施率は、通達の出された一九七八年で五・七%（適用事業場数三一萬三〇〇のうち、定期監督一三万七〇〇〇、申告監督四万四〇〇〇、再監督一萬八〇〇〇）<sup>①</sup>である。この実施率はその後も変わっていない。このような労働基準行政のいわゆる形骸化の現状からみてもとうてい行政指導による時短には可能性がない。事実、その後、時短は殆んどない。一九七五年の月間実働時間が一七二時間で八三年では一七四・八時間であるからこの年間平均三・五分の短縮にすぎない。しかも、後述するように、いわゆる不払いの残業や小集団活動それに、「ふろしき残業」（帰宅後会社の仕事をやる）などは増加している。

②通達には一日の労働時間短縮および一連続作業時間の短縮や休憩についてふれられていない。過密労働のもとで一日の労働時間および適切かつ充分な休憩の配分の不備が今日、いわゆる過労性の疾病発症要因として労働衛生の立場から問題が明確化していることを無視している。

③年休の消化促進のために精動手当額算定に年休取得を理由に不利益扱いたないようにしているが年休の消化率の低いのは、そればかりでなく根本的原因是、あいつぐ人べらし合理化による職場人員の不足のためである。この点は年休の計画的取得の問題と合わせて後述する。

以上の問題点の他に、より基本的には、労働者の安全と健康（衛生）の視点が欠如しているが、この点については、今回出された労基研の中間報告に一貫して指摘できることであるので次節でのべたい。ともあれ、わが国の労働時間短縮に関する対策は、立法をさげ実効をとまなわれない行政指導でその場をとりつくろってきたといわざるを得ない。したがって、時短は実現していない。

## 二、労基研中間報告の基調について

中間報告は、I労働時間の原則と適用、II時間外労働及び休日労働、III年次有給休暇、IV深夜交替制労働、の四つに分け、それぞれについて、問題点と検討の方向をのべている。

Iの労働時間の原則では、「規模、業種等によって所定労働時間に大きな格差がある現状では、現行基準の引き上げは小幅にとどまらざるを得ず、当面、一週四五時間、一日九時間とすることが考えられる」とし「実施に当っては、小規模の企業については、段階的实施を考慮する必要がある」としている。大きな格差があるのは、先の通達のように、労使の自主努力にまかせるような国の無責任さの結果である。一日九時間というのは週休二制の促進を考えてのようだが、そもそも週休二日制は国際的には週四〇時間制とセットのものであり、それを週四五時間で考えるから一日九時間となるのである。しかもわが国の場合、従来週休二日制を採用した企業は、一日の労働時間を延長し、休憩時間を短縮し、さらに始業・終業の時間管理を強化（例えば、ミーティングを始業前に出す、タイムレコーダーを門から職場に移動、コンベア作業などではトイレ時間の定時化など）し、年間実働時間は不変か逆に延長する場合もある。また、一週平均四〇時間以内の年間所定労働時間を協定したときは、一日及び一週の労働時間の制限を弾力化することについて検討するとし、フレックスタイムも認める方向を出している。

IIの時間外労働については、「労働基準法三六条は、既に我が国の社会に定着していると考えられ、また、時間外・

休日労働はいわゆる終身雇用慣行のもとで雇用量調整の機能を果していること」から「基本的にはこれを維持することが適当であろう」という。ILO第三〇号条約（第一号条約も）では、一日あるいは一月の最高限度を定めることになっている。労基法三六条では労使協定を締結すれば無制限の残業が可能となる。この点でILO条約を批准できない。今日わが国では労使協定で時間外労働の時間制限をしても、それをこえた長時間残業が少なくない。いわゆる手当なし残業の実態が告発運動によって明らかにされている。また、残業が恒常化（常態化）しているのも事実である。残業は「終身雇用慣行のもとで雇用量調整の機能を果している」というのは、実態をみていない議論である。例えば、時間外労働の管理によって各課に対し総時間外労働時間が割り当てられ、さらに個人別に時間外労働時間が割り当てられる。個人の割り当て時間は最高で六五時間以下である（協定）。しかし、現実には、この六五時間をこえて、すなわち、手当なしのサービス残業があり、それを含めて月一〇〇〜二〇〇時間の残業をしているものもある、という報告がある（ダイハツ）。また、化学、金属などの中小企業職場では二直二交替職場が少なくないが、昼十二時間、深夜十二時間の一週おきの勤務である。週休一日であるから毎日四時間で月一〇〇時間は確実に残業することになる。この例は筆者が、当該労働組合と共に調査したのであるが、工場が京都から滋賀原の工業団地に移転したものであるため労働者の通勤時間が長い。往復三〜四時間のものが大半を占めている。自宅通勤者はテレビを見る間もないし、一家そろって食事することは休日以外にない。そして、半数近い労働者は、夜勤常に入ればその間のみ寮に入り「単身赴任」をする。このような状態であるから健康障害も家庭生活障害も著しいものである。

ともかく、わが国で時間外労働の長いのは、雇用量調整の機能というより、当初より恒常的残業を組み入れた生産体制をとっているためである。このことは次にみる年次有給休暇の消化率の低さの原因にもなっている。

Ⅲの年次有給休暇については、「年休は、もともとそれぞれの国の雇用慣行、生活習慣等によって強く影響される制度である」とし、わが国はこの点で「西欧諸国と大きな相違があるため、西欧諸国の制度にそのまま行うことは必ずし

も適當でない」としている。そして日数については、最低六日（一年間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者であることを付与要件として）を「ILO条約（一三二号）の基準に照らして一〇日程度とする方向で検討する」としているが、ILO条約は「いかなる場合にも一年の勤務につき三労働週を下まわってはならない」となっているのである。しかも、「小規模の企業については、最低日数を六日に行っている企業が多い」から一〇日に引き上げるについては段階的实施を考慮するとしている。また、最高二〇日は「現行どおりで差し支えない」としている。

年休の使用目的では、「ILO条約及び諸外国の法制においては、年次有給休暇に病休等の期間を含めないこととされているが、わが国ではそのような制限を加えていないし、この点はわが国の年休制度の特色」で「年休を病休等に使用することは、既にわが国の社会に定着している」からこれも「現行制度で差支えない」としている。

また、年次有給休暇付与の手續きとして、「年休消化促進のため計画的付与が必要で」そのため「一定の日数（労働者の病気その他の突発的事由による取得のため留保される日数）を超える部分について」協定による計画的付与の方向を打出している。この計画的付与の考えについては先に述べた一九七八年の通達にも表われていたところである。

また、年休の取得単位も「一定の日数（病気その他突発的事由による取得日数）に限り」半日単位の付与を認めるとしている。

このような年休に関する、「報告」の方向はすべてILO条約（一三二号）とかけはなれている。ILO条約では「一年の勤務につき三労働週以上」であり、病休は年休に含めないこと、さらに、三労働週のうち、中断されない、二労働週の継続取得でなければならないとなっている。

もともと年休制度の目的は、一年のうち一定期間、労働から解放され、心とからだをいやし、さらに、社会的・文化的活動あるいは能力の発達の機会を保障しようとするものであり、したがって、労働者の好むときに好むだけ、年休期間を消化できるようにすべきものである。しかし、わが国の現状では、職場の厳しい合理化のもとで、あいつぐ人員削減



と一人当りの仕事量増加、さらに、年休取得を昇進・昇給の査定対象にするなど労務管理による年休取得抑制が一般化しているところから、労働省調査（一九八四年労働時間制度調査・労働省）でさえ、平均取得率（平均付与日数に対する平均取得日数の割合）は全体で六割、（規模一〇〇人以上で六割一分、一〇〇〇九九人で五割八分、三〇〇九九人で五割六分）である。しかも取得理由は本人及び家族の病氣、結婚式、法事への出席が主なものとなっているのが実態である。しかしこの調査統計は平均であるから、筆者らの調査では年間二〜三日の取得や全く取得していない人も少なくない。この現状を「報告」は、わが国の雇用慣行、生活習慣と云って肯定し、年休の消化促進のため計画的付与を打出しているのだから、これは本来、年休の自由取得（労基法三九条三項は年休は原則として労働者の請求する時季に与えられるべきこととなっている）を可能にする労働条件を企業が保障するよう立法が具体的になければならぬのに、労働条件を何ら規制せず、計画的付与のみを打出しているところに問題がある。今回の「報告」が現状追認的であるといわれるゆえんである。年休の計画化については以前から実施している企業が少くないが、この「報告」の出た昨年の夏以降、企業によって計画的取得運動が活発になっている。例えば、某企業（大手の電気産業）では、「史上最大の作戦」と称して、年休を年間最低一〇日はとれ、と計画的取得運動をまきおこしている。「年休計画取得推進委員会」なるものをつくり、人事部長が推進委員長となって推進している。一方、労働組合側も、年休UL（ユニオン・リーダー）をつくり、労使一体でこの運動をすすめている。この会社の平均年休取得率は年間九・六日であるが技術部門、製造部門は取得状況が悪く年間一〜二日やなかには全くとっていない人もいる。計画的取得の方法は、個人別に取得したい日を第一志望、第二志望と出させ、それを年休計画取得推進委員と年休ULによって調整する。その上で、各係毎に個人別の計画と取得状況のグラフ表を職場にはり出す。そして、一方で、コンベアの仕事が少ないときには、班長が、特定の労働者に、強制的に年休をとらせることまで行う。

このような職場の実態からみれば「報告」のいう計画的付与というのは労働者の自由で自主的な計画にもとづく「付

与」でなく、まさに、生産計画（調整）に合わせた企業による年休の計画的付与であり、「管理年休」といわざるをえない。

IVの深夜交替制労働については「現在、医学等の専門家を加えた『深夜交替制労働専門家会議』において別途検討が行われている」ので「その検討結果をふまえ」て検討する、としている。

以上、「報告」の内容を主にその基調を明らかにする視点でみてきた。要するに、ILO条約および国際水準がある場合には無視し、ある場合には現行制度がわが国の雇用慣行、生活習慣に根ざしていると断定して、結局、国際水準からみても、わが国の実態からみても時間短縮にならないどころか、逆に、企業の時間延長を促進し、また、時間管理を通して労働者生活管理を今以上に強化する道を開くものとなっている。

### 三、労働時間短縮のとりくみについて

はじめにも述べたように、「報告」が発表されてから、労働時間短縮について、例えば、総評は昨年（一九八四年）一〇月三〇日の時短闘争中央討論集会で「労働基準法（労働時間関係）改正に関する総評の基本的考え方」を発表している。また、「時短闘争への総評のとりくみ」（総評労働対策部長、清水明）<sup>③</sup>や「労働時間短縮への同盟のとりくみ」（同盟調査局、矢沢広）<sup>④</sup>など発表され議論されている。総評の「基本的考え方」の中には基準法改正に必要な課題を従来から設定していた課題に加えて新設されたものも追加されている。何よりも労働組合による議論がまきおこることは当然でもあり必要なことである。しかし、実際に必要なことは、これら諸課題実現のための労働者自身の力量を高めていくことである。

今日、職場の合理化は従来にもましていっそう厳しいものになっている。

一九七四～五年の経済恐慌によって高度経済成長が終って以降、日本独占資本と国家は「減量経営」によって国際競

争力をつけ鉄鋼、自動車、電機などの集中豪雨的輸出を行った。「日本経済上出来論」が出てきたのもこの頃である。ところが、七九年の第二次オイルショックをきっかけに、世界的不況期に入り貿易不振にかわった。そこで、いっそうの「減量経営」が強行され、賃金抑制と人員削減が進み、国内消費需要が停滞した。そのうえ第一次オイルショック後の不況をのりきるための、ばらまき財政は国家財政の破綻を深刻化し、このことによって、国家が経済過程に介入し景気回復をはかるという従来からの政策がもはや力を失い、ここに国家独占資本主義の新たな危機が現われた。ここに民間活力の導入が提唱された。八〇年代の危機のりきりのために、高度経済成長破綻以降の危機のりきり策としての「減量経営」をいっそう強化しつつ、今日では既存の重化学部門（鉄鋼、自動車、造船など）の過剰資本を廃棄し、他方でME（マイクロ・エレクトロニクス）などの先端産業部門を急速に展開している。このような産業構造の再編と合わせて、全産業でME合理化を押しひろめている。

FA、OAなどME化を技術的手段とする合理化は、職場をどのように変えているか。

まず、労働態様の変化により、新しい熟練労働者が必要とする一方で、ME機器などについていきにくい中高年労働者を削減する。これは、全く不慣れな仕事と新しい負担を果す生活を強制する配転、出向、応援、遠隔地への転勤という形で強制している。他方で、低賃金、権利保障の少ない不安定就労者の大量活用（女性パートや派遣事業労働者など）、そして、コンベア作業や夜勤労働、VDT労働などに典型的にみられる反理性的・過密労働による労働強化、賃金抑制と職能給化それを基礎にした能力主義・競争的人事管理の強化、そして、長時間・不規則・夜勤交替制の普及、さらには、権利主張をする労働者排除とそれをテコにした職場の専制支配が進んでいる。しかも、このような職場の合理化が、雇用不安（中小企業の倒産約二万件とあいまって完全失業者約一六〇万人というかつてない失業増による）と生活不安（八年つづきの賃金抑制のもとでの税金、社会保険料の増加と給付の削減、あいつく公共料金的大幅アップ、生命保険料やローン返済などによる赤字・借金家計による）をテコにして強行されていること、しかも、本来、合理化

を規制すべき労働組合のなかで、とくに大企業の労使協調の立場をとり合理化に協力する組合幹部が支配する労働組合のもとでは、労働者をして職場の合理化に対し抵抗しにくい状況をつくり出してきている。それどころか、低賃金をカバーするために、すすんで残業、休日出勤、深夜勤務を希望する労働者を増加させている。

このような職場の合理化が一人一人の労働者の心とからだの健康に直接、影響を与えずにはおかない。事実、過労とストレスによる頸肩腕障害、腰痛、過労死、精神障害、自殺などの増加はその具体的な結果である。さらに職場における低賃金、長時間、過密労働は通勤時間の延長と合いまって生活時間を極端に短くするなど家庭生活に多面的な障害をもたらし、そのことが労働者の健康障害を促進している。

このような職場状況のもとで、合理化反対闘争はいうまでもなく、その重要な一環として、労働時間短縮闘争は労働者の生命と健康を守り、さらに人間らしい生活確保のために緊急の課題であることはいうまでもない。そのための闘争は労働基準法改正の制度的要求運動であり、企業・産業・地域別の協約闘争である。ところで今日重要視しなければならぬことは、このような課題実現のための力量を職場を基礎にいかにかめる取組みを行うかである。その取りくみの基礎活動は、労働者自身が労働者状態を構造的に認識し、かつ自覚する活動、いいかえれば、労働と生活と健康を視点にした調査活動であると考える。この活動は、合理化（労働態様、労働条件、作業環境、労務管理、福利厚生、労働者の権利などの変化）を労働者の心とからだと生活を通して明らかにする活動である。その結果から出る共通の具体的なかつ切実な要求運動が職場の労働運動の担い手によって前進させられ、その一環として、時間短縮運動が進むとき制度要求闘争の道筋が展望できるのではなからうか。

#### 注

- (1) 労働省資料による。
- (2) 「月刊いのち」日本労働者安全センター一九八五年一月号
- (3)(4) 「労働法律旬報」法律旬報社一九八五年一月中旬号