１日８時間労働でイキイキ仕事・生活

2006.11.20　生協労連書記局

全国の生協で休日削減や、一日の所定労働時間の延長などによって所定労働時間が拡大しています。さらに、ここ数年とりくみが前進しているものの、サービス残業、長時間労働、休日取得の現状をふまえれば、年間の総労働時間は相当なものになっています。募集しても人が集まらない状況のもと人員不足は深刻で、一人一人の労働者の仕事量、課題の増加も総労働時間の拡大を後押ししています。

長時間労働、過密労働が社会的に常態化しているなかで政府は現在、仕事と生活のバランスがとるという観点から「自律的労働時間制度」の法制化を検討しています。しかし、「自律的労働時間制度」のねらいは、１日（実働）８時間労働制という１労働日についての法定最低基準を崩し、労働時間の概念をなくすことです。結果として、企業は労働時間ではなく、労働者の設定した目標、成果と契約することになるので、時間外手当を支払う必要もなく、サービス残業が合法的に拡大していくことになります。８時間労働制度が崩されれば、長時間労働、サービス残業が拡大し、労働者の健康悪化、過労死・過労自殺の増加にもつながり、労働者から人間らしく働き、生活するという機会が奪われます。

８時間労働制は、長時間労働の最低規制です。政府、財界が推進しようとしている「労働時間制度」について学習し、長時間労働改善、サービス残業一掃にとりくみ、人間らしい働き方と、くらしをつくりましょう。

１．健康で人間らしく生活していますか？

（１）自分のための時間はどのくらい？

「人間らしく生活していますか？」　右の図は、NHK の国民生活時間調査（2005 年 10 月）と、生協労連の「男女共同参画社会についてのアンケート」（2005 年 9 月）結果を比較したものです。生協で働く労働者は、「睡眠・食事・トイレ」の時間が短く、「仕事・通勤」の時間が長くなっていて、健康が不安視されるような働き方が浮き彫りになっています。生協労働者の通勤時間を仮に、NHK データの 1 時間 27

１日の平均生活時間（平日）	NHK 国民生活時間調査	生協労連「男女共同参画社会アンケート」
睡眠・食事・トイレ	9時間47分	7時間56分
家事・買い物・育児 介護・看護	46分	1時間16分
仕事・通勤	10時間07分	11時間33分
余暇・自由時間・その他	3時間20分	3時間15分

※有職者は、農林漁業者、自営業者、専門職・自由業・その他、販売・サービス職、技能・作業職、事務・技術職、経営者・管理職をまとめたもの。勤め人とは、上記の販売・サービス職以降。生協労連の男正規に対応する対象データがないため、NHK 調査の「睡眠」は有職者、「食事」「身支度」は国民全体、「家事・買い物・育児・介護・看護」は成人男性、「仕事」「通勤」は男勤め人のデータを使用。

※生協労連のアンケートデータは、「正規男性」を使用。

分（往復合計）とすると、仕事時間は 10 時間６分です。過労死ラインの週に 60 時間（1ヶ月 80 時間の時間外労働）働く労働者の勤務時間は、22 日間勤務だと 1 日平均 11 時間 43 分ですから、「余暇・自由時間・その他」の時間は 1 時間 38 分となります。長時間労働は、労働者の休息する時間、趣味、家族と過ごす時間、最後は睡眠時間さえ奪うことになり、心と体の健康を害すのはもちろん、仕事の生産性も落ちていくことは明らかです。また、新たな人間関係づくり、仕事に役立つ学習や、創造性を磨く時間もなく、最終的には事業の発展性にも影響を与える重要な問題です。

（２）生協職場の働き方の普通？？

①「いまの働き方が普通になってる」　水産担当 20 代男性職員

5:00	**起床** **休みの日は、午前中いっぱい寝ている。元気なときは遊びに行くけど…　前の日、友だちと夜遊びに行ったときは、寝ないで仕事に行くことも。すぐ朝だし。**
5：30	**朝食** **10 分で朝飯かきこんで、速攻で出勤！**
5:40	**店に到着。** **家から近いのは助かる。異動で遠くなったら、もっと朝早起きしなくちゃ…**
6：00	**仕事スタート** **開店準備だ、急げ。** **売り場作りだ、品出しだ、発注だ、**
13:00	**昼食。とりあえず休憩時間は 1 時間とれます**
14:00	**店内で売り込みしたいが、作業に追われ…**
17:30	**ちょっと休憩。疲労もピーク、眠い** **夕方のピークだぁ、売り込み開始！**
18:00	**ようやく帰れる…**
19:00	**晩ごはん、いただきま～す** **この時間が自分の時間。夜はほとんど遊べない。**
21:00	**そろそろ寝よう。あしたも 5 時起きかぁ**

生協職場の働き方はどうでしょう。長時間労働、サービス残業一掃のとりくみは前進していますが、依然として改善されていない実態も多く見られます。①の水産担当 20 代男性は、半年前に生協に就職したばかりの新人です。彼の毎日の労働時間は平均 10 時間、休憩 1 時間。しかも、残業は 20 時間までしかつけられないそうで、彼いわく「36 協定を守るために月 20 時間になっている」とのこと。1 日平均の残業時間は、2～3 時間で夕方のピーク時の売り込みのために残っているそうです。長時間労働改善のために、彼は「夜のピーク帯は、自分が残っていなくても大丈夫なはずで、シフトを組めば問題のないこと。作業上もムダが多いし、タバコ吸ったり、おしゃべりする時間もちょっと多いかな。まだまだ時間を減らす余地はあると思う」と、考えています。

②「20 代のときはまだしも、さすがに体が心配になってきた」

共同購入マネージャー30 代男性職員

6:00	**起床**
6:15	**朝食。結婚もして、朝は健康的な食生活に。**
6:45	**家を出発。前は通勤時間 1 時間 30 分**
8:00	**早番ならこの時間の出勤**
8:30	**積み込み（パートの補助）**
9:00	**出発（代配があれば基本的に毎日）**
12:30	**パートは 13 時帰りがほとんど…（自分も同じ）** **12:00 にはセンターに帰着のはずという理事会に怒!**
13:00	**遅番の場合の出勤（本来は 12:00 出勤！）、つまり就業時間が 22:00 になる！！** **遅番担当者が積み込み補助に**
14:00	**午後の配達開始（代配あれば）**
15:00	**営業か、事務処理。目標数値がいっていなければ、現場に行く毎日！！**
19:00	**注文の電話掛け（パート分）**
20:00	**数値の集約、事務処理。** **遅番の場合、進行状況によっては早退(による時短)もＯＫというのが見解ですが…早い話、早番遅番の時間は一緒！違いは出勤時間と労働時間だけ！　所属長はサービス残業はするなと言っていますが後でいろいろ言われたくないし…（日々、サービスです）**
22:00	**ようやく退勤です。ふぅ。ときにはこの時間から会議が始まり深夜になることも…** **事務処理が 22:00 に終わるのがほとんど。** **会議が 22:00 から始まって、帰りが AM1:00 もある！！（最近は）** **残業だけでも月に 100 時間くらいしているかも…！！** **これって非常事態じゃありません？身体も心配**

彼は、体もがっちりしていて、極めて健康。その彼も「さすがに、オレの身体大丈夫かな？」と最近、口にするようになりました。20 代の頃は担当で、ごく最近マネージャーに昇格しました。現在は、労使のとりくみで 22 時以降は、本部から全支部に電話が入って、「誰がいて、何のために残っているのか」報告をすることで、自分たちの仕事を振り返る機会にもなり、残業も減っています。残業になる理由は、パートが欠員のため、その作業を代わりに日中こなし、自分の仕事を夜、しなくてはならないことです。サービス残業になるのは、問題意識が低いから。先輩もつけていないから、自分もつけないという意識になっています。彼は、「長時間労働の要因に大型商材のキャンペーンがあり、昨年やめたが、今年は各支部で数字をつくるためにまたとりくみ始めている。経営全体として、いまの長時間労働、サービス残業をどうとらえ、改善にとりくむかという話し合いも必要」と言います。

③「食事作ることだけが仕事じゃないわよ！」

大学生協食堂パート 50 代女性

6:00	起床。朝の散歩して、朝食準備。
7:00	朝食
8:30	出勤
9:00	職場に到着。 本来なら 10：00 から仕事なのに、フライヤーがあったまるまで 30 分かかるし、10:00 に出勤したらお昼に間に合わない。
9:30	フライヤースイッチ ON！
10:00	さて、契約時間の仕事スタート 仕込み、調理を黙々と
12:00	お腹すかした学生さんがドッと突入
13:00	ようやく、ひと段落着いて後片付けと
14:00	契約時間の仕事は、終わり メールチェック、材料発注、メニュー表作成、職場の人の話も聞いて、残った仕事は持ち帰り
16:00	それでは、帰ります。
17:30	夕食 夕食後は、持ち帰った仕事とにらめっこ。
23:00	寝ます。

本来の契約時間は 10～14 時の 6 時間契約で、仕事は調理補助。ところが、実際の仕事は、毎日 2 時間の残業をして、メールチェックや、材料発注などの事務処理もしています。本当は現場責任者がする仕事ですが、その責任者がいないため、キャリアのある自分がせざるを得ない状況です。店長にシフトや仕事の見直しの話をしても、「残業しないで帰りなさい」の一言。現場の状況をまったく見ていません。入ったばかりのパートに仕事を教えたり、職場のなかまの話を聞いたり、「食事をつくって、お皿を洗うことだけが仕事じゃないの！　店長わかってよ！」と言いたい（言っているが）。他のパートも毎日 30 分～1 時間の残業。店長自身も自分の仕事がいっぱいでまわっていない状況です。そもそも人が足りないのが問題だと思います。

（3）生協職場の長時間労働とサービス残業の実態

左図は、生協労連 2006 年「生活実感アンケート」の結果です。サービス残業一掃のとりくみがすすむなかで、正規・パートともに一定の改善がみられるものの、いまだ正規 6 割、パート 3 割でサービス残業が発生しています。「サービス残業になる理由」は、上司に「時間についてうるさく言

＜正規のサービス残業＞

	2005 年・率	2006 年・率
なし	38.5	40.1
満	18.1	18.6
5～10 時間未満	14.2	13.8
5時間未満	9.4	9.6
0時間未満	5.7	5.7
5時間未満	4.1	4.0
0時間未満	2.2	1.7
30時間以上	7.8	6.4
計	100.0	100.0

＜非正規のサービス残業＞

	2005 年・率	2006 年・率
なし	70.4	72.0
満	19.6	18.4
5～10 時間未満	5.7	5.5
5時間未満	1.8	1.8
0時間未満	1.6	1.5
5時間未満	0.5	0.5
0時間未満	0.1	0.1
30時間以上	0.3	0.2
計	100.0	100.0

われるのがイヤ」が１位、続いて「予算との関係」２位と、この２つの理由が突出しています。「残業を申請しづらい雰囲気」が、職場にあって

生協労連 2006 年「生活実感アンケート」

き彫りになっています。また、アンケートの回答にはありませんが、「現在の経営状況の困難さを考えると申請できない」「誰もつけていないし、つけないのが普通」という、労働者自身の意識も背景にあると思われます。

＜正規の残業時間＞

	2005 年度・率	2006 年度・率
残業なし	5.6	6.5
10時間未満	19.0	17.8
10時間以上	21.7	21.8
20時間以上	20.6	21.3
30時間以上	13.1	12.4
40時間以上	8.3	9.0
50時間以上	4.9	4.6
60時間以上	4.3	4.2
80時間以上	2.5	2.3
計	100.0	100.0

＜非正規の残業時間＞

	2005 年度・率	2006 年度・率
残業なし	25.8	23.9
10時間未満	49.1	48.3
10時間以上	14.4	15.1
20時間以上	5.4	6.3
30時間以上	1.9	2.4
40時間以上	0.9	1.2
50時間以上	0.7	0.7
60時間以上	0.9	0.9
80時間以上	0.9	1.2
計	100.0	100.0

生協労連 2006 年「生活実感アンケート」

上記は残業時間の実態ですが、特徴は非正規のところの長時間残業が拡大していることです。しかも、健康に大きな影響を及ぼす（過労死基準にもあるように）とされる月 45 時間以上（調査上は 50 時間以上）の残業をする非正規が、2.9%います。

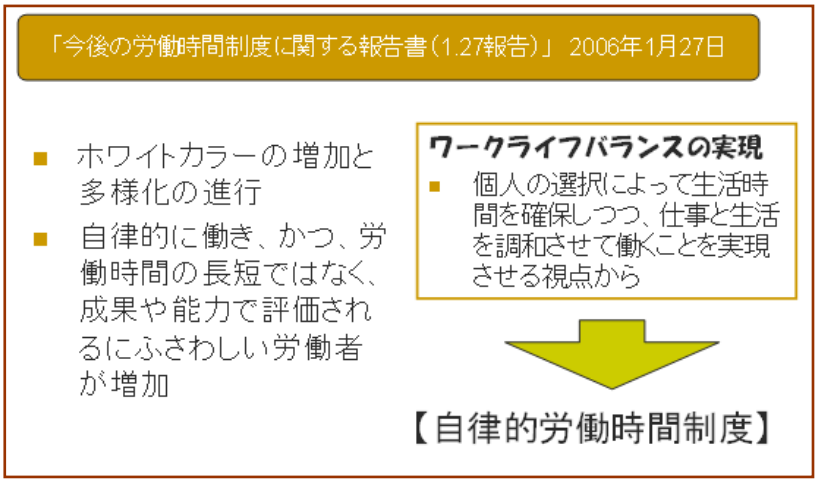
非正規の長時間労働は、正規から非正規へ仕事の置き換えがすすむなかで、「十分な OJT がされていない」「仕事量は増えているのに契約時間は変わらない」ことによって発生しています。また、06 年春闘でも多くの単組から指摘があったように、「パートを募集しても人が集まらない」「慢性的な欠員状態が続いている」と、人員不足によって仕事量の負荷が増加していることも大きな要因です。

生協で働く非正規は、以前は家計を補助する働き方が大半でしたが、現在は就職できない青年や、失業者、主婦でも家計を支えるために働くという労働者も多くなっています。そもそも賃金が低く、家計を支えるためにダブルワーク、トリプルワークもしながら長時間働かざるを得ないという実態もあり、賃金改善も長時間労働改善の課題の一つです。また、正規と同じような働き方をするということは、スキルや知識も向上させて、仕事のレベルを上げていくということですから、求められる習熟度を身につけることができる教育体系の見直しも課題になります。

働く職場のこうした状況のなかで、各職場では長時間労働、サービス残業一掃のとりくみをすすめていますが、現在、政府で検討している労働時間制度は、私たちのとりくみとはまったく逆行するものです。

２．労働政策審議会の考える「労働時間制度の今後」

（１）柱は「自律的労働時間制度」の導入



2005 年 4 月 18 日、独立行政法人労働政策研究・研修機構が「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」報告書を発表しました。また、4 月 28 日には厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」が発足しています。「今後の労働時間制度に関する研究会」は、2006 年 1 月 27 日に出した「今後の労働時間制度に関する報告書」（1.27 報告）のなかで、「ホワイトカラー労働者の増加と多様化がすすみ、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなくその成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増加している」と現状を分析しています。その上で、すべての労働者が、個人の選択によって生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現するという観点からの検討を行うとともに、現状に応えるような労働時間制度をつくるとしています。

2006 年 4 月 11 日に、労働契約法制の新設と労働時間制度見直しのたたき台が出され、2007 年 2 月国会上程という日程で「自律的労働時間制度」の新設に向けて準備がすすめられています。

（２）日本経団連「2005 年経労委報告」では

日本経団連は「2005 年経営労働政策委員会報告」（経労委報告）のなかで、「ホワイトカラーについては原則として、一定の限られた労働者以外について労働時間規制の適用除外とする制度（ホワイトカラー・エグゼンプション）を導入するべきである」と述べています。政府の検討している「自律的労働時間制度」は、まさに日本経団連の要請に応えたものであり、企業にとって都合よく労働者を際限なく働かせ、残業代も支払わなくていいというがねらいといわざるをえません。

日本経団連が「2005 年経労委報告」のなかでもっとも力説しているのは、労働時間問題で、「労働分野における規制改革の推進」では、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入について、「労働条件決定は労使自治が基本」では、労働行政が企業の労使自治や、企業の国際競争力を阻害しかねない動きが顕著であるとしています。「労使自治」については、その例として、最近の労働行政による不払い残業の取締りを例にあげて、「ここ数年、労使によって企業ごとになんら問題なく対応してきた事項にまで、労使のとりくみ経緯や職場慣行などを斟酌することなく、企業に対する指導監督を強化するといった例が多く指摘され

ている」と、非難しています。サービス残業問題は、先進国のなかでも日本にしかない問題であり、労働者、労働組合が長年たたかってきた問題で、日本経団連のいう「労使自治」で長年解決してこなかったから、労働行政も動いたのです。コンプライアンス経営を推進する立場でありながら、サービス残業を規制する動きを非難するのは矛盾しています。しかも、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入にあたっても、日本経団連はことさら「労使自治」を強調し、その決議によって対象業務も拡大できるとしています。

３.「自律的労働時間制度」のポイント

（１）厚生労働省「1.27 報告」

現状認識と今後の展望

ホワイトカラー労働者の増加と働き方の多様化がすすみ、そのなかでも、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなくその成果や能力により評価されることがふさわしい労働者の増加

①所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ることが必要
②労働者個人の事情に即した働き方の選択ができるよう、現行制度の見直しとともに、新たな労働時間の管理の在り方を検討
③その際、心身の健康への影響を未然に防ぐための措置が必要

見直しの方向性

すべての労働者が、個人の選択によって、生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現するという観点からの検討を行うとともに、そのなかでも「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者」について現行の労働時間制度では十分に対応できていない部分を検証した上で、労働時間制度全般について、運用や制度そのものの見直しを行うことが必要

新たな労働時間制度

生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直し

自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度

◎年次有給休暇

労働者の希望を踏まえ、使用者が労働者の時季指定を補充することや、時間単位の取得などの取得促進策等

◎時間外・休日労働

一定時間を超える時間外労働の割増率の見直し

◎フレックスタイム制、事業外みなし制

フレックスタイム制は特定の曜日を除外することを、事業外みなしはみなし労働時間の計算方法を見直し

◎新しい自立的な労働時間制度

労働時間規制に関わらず、より自由に、弾力的に働くことができ、更なる能力発揮が可能

【対象者の具体的なイメージ】

① 中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置するもの

② 研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

◎現行の裁量労働制、管理監督者

裁量労働制は制度及び運用の改善を、管理監督者は明確化や適正化を図る等

職務要件　①勤務遂行の手法、労働時間の配分、自己の業務量に裁量があること②労働時間の長短が賃金に反映されず、成果や能力によって決定されること

本人要件　①一定水準以上の額の年収が確保されていること、②労働者本人が同意していること

健康確保　実効性のある健康確保措置が講じられていること

（２）日本経団連「エグゼンプションに関する提言」

（ホワイトカラー・エグゼンプション）

本人要件　労働者の地位、権限、責任、部下の人数とは無関係。

職務要件　①現行の専門業務型裁量労働制の対象業務、②法令で定められた業務、③労使協定、または、労使委員会により定めた業務

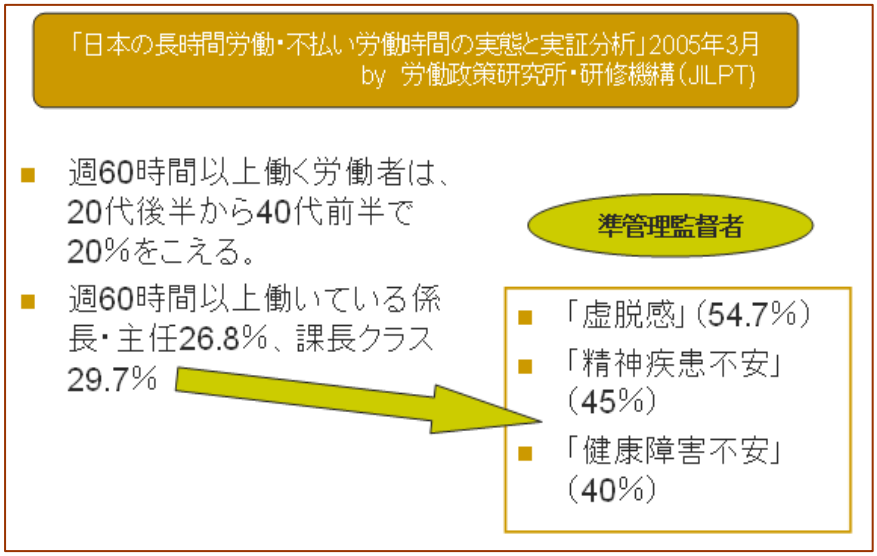
賃金要件　①月給制または年俸制で、時間払い賃金や日額制労働者には適用しない。②金額は年収400万円以上の労働者に適用。

３．労働時間規制の緩和で自律的に働ける？

（１）自律的に働いている実態はない

「1.27 報告」では、「対象労働者は、職務遂行の手法や労働時間の配分について、幅広くその労働者の裁量に任せられていること、これらの点について使用者から具体的な指示を受けないことが必要。あわせて上司からの過重な業務のうちどれを優先的に処理するか判断できるなど、自己裁量権のコントロールができること」としています。つまり、出退勤時間、出勤の有無についても裁量権を行使でき、自己都合で業務も断ることのできる労働者が対象ということになります。しかし、部長や課長などの管理監督者といわれている労働者でさえ、長時間労働で働いているにも関わらず、前記のような裁量権をもっている準管理監督者が存在するはずがありません。もちろん、管理監督者も同様です。もし、そのような裁量権をもった労働者が増加しているのであれば、過重労働による過労死・過労自殺は減少しているはずです。

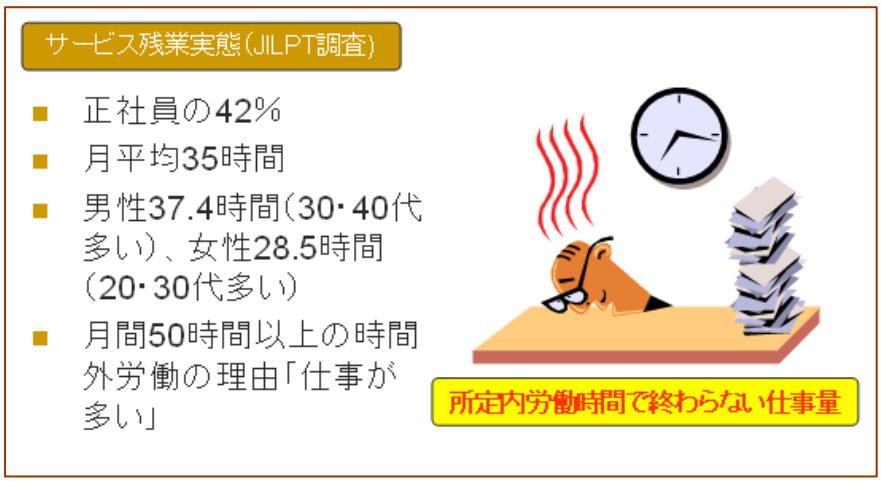
厚生労働省の外郭団体である労働政策研究所・研修機構（JILPT）の「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」（2005 年 3 月）によると、週 60 時間以上（時間外労働 20 時間以上）の働く労働者は、20 代後半から 40 代前半で 20%をこえています。また、週 60 時間以上働いている係長・主任（26.8%）、課長クラス（29.7%）は、「退社後は何もやる気になれない」（54.7%）、「いまの働き方ではうつ病が心配」（45%）、「体を壊すのではないかと心配」（40%）という状況で働いています。準管理監督者の実態は、所定内労働時間で処理しきれない仕事、心身の健康に不安を持ちながら、長時間残業でこなしているのであって、自律的に働いている実態などありません。



（２）サービス残業しているのに自律的？？

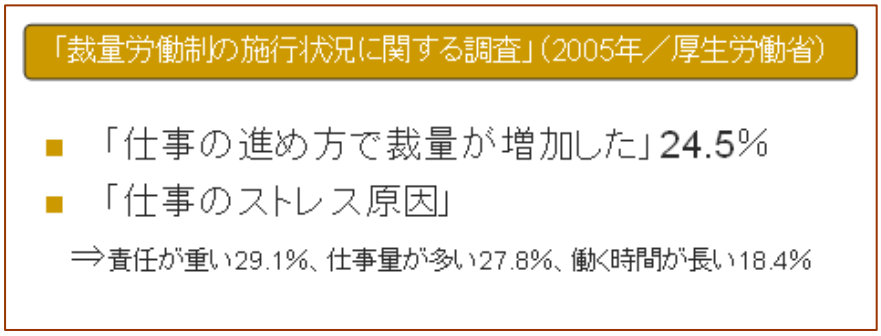
サービス残業の実態を JILPT が調べたところ、正社員の 42%がサービス残業をしていて、平均は月 35 時間、男性は 37.4 時間で 30・40 代、女性は 28.5 時間で 20・30 代に多くなっています。また、JILPT の調査では月間 50 時間以上の時間外労働をしている層では、その理由として 8 割が「仕事が多い」ことをあげています。企業の合理化・リストラによる人員不足、仕事量の増大が労働者にのしかかり、所定内労働時間で仕事が終わらない実態を表しています。そもそも「1 日 8 時間、週 40 時間」をこえる分は残業代として支給するこ

とが、日本の労働時間制度です。サービス残業が蔓延している現状で、労働時間の規制を外そうというのは、自律的に働くどころか、サービス残業を増大させることにしかなりません。



（３）「裁量労働制」で自律性は高まったか

裁量労働制は、仕事の遂行方法や手段、時間配分を使用者が具体的に指示することが困難な業務について、その遂行方法を労働者本人に委ねる制度です。検討されている「自律的労働時間制度」の対象者の多数を現在占めている労働者を対象とした「裁量労働制の施行状況に関する調査」（2005 年・厚生労働省）があります。調査によると、「仕事のすすめ方において裁量が増加した」と感じている労働者は、わずか24.5%となっています。また、「仕事のストレスの原因」では、「責任が重い」（29.1%）、「仕事量が多い」（27.8%）、「働く時間が長い」（18.4%）です。「裁量労働制の評価」では、労働時間が短くなる、仕事と生活バランスが保ちやすくなったと回答している労働者は、約３割にしかすぎません。



現在、裁量労働制の対象となっている労働者のアンケートからみても、裁量権を行使して仕事と生活のバランスをとっているというより、実際には裁量権は薄く、責任の重さによる過大なストレス、休日も自由に取れず、長時間労働をせざるえない実態が浮かび上がってきます。法律を変えたからといって、労働者が自律的に働けるわけではなく、根本的な問題は、経営者の「働くこと」「働かせること」の意識の問題です。

（４）ワークライフバランス実現の一歩は長時間労働の改善から

「1.27 報告」では、労働時間制度の見直しにあたり、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ることが必要としています。しかし、年次有給休暇の促進が必要といいながら、一方で時短促進法を廃止する姿勢は、本気でワークライフバランスを実現しようと

いう姿勢とはいえません。

最近、ワークライフバランス施策が、先進国で取り入れられ始めています。イギリスは日本と同じように労働時間が長く、イギリス人は「仕事をしていない時でもイスの背もたれに上着を掛けておくことを忘れない」というくらい長時間仕事場にいることが評価されるという話もあります。しかし、最近は、労働者の価値観も「仕事も家庭もどちらも大切」へと変化し、家庭環境も共働き、介護問題を抱える層が増加し、企業もそれに対応せざるを得なくなってきました。アメリカでも最近、ワークライフバランス施策の導入に少しずつ企業の感心が高まっています。それは、現在の長時間労働を放置しておけば、生産性の低下となって、結局は業績悪化につながる。そこに配慮した施策をとれば「モラール向上と、職場の人間関係をよくし、さらには会社のためにがんばる人を増やすことにつながる」と考えるようになったからだそうです。しかし、日本では、まだまだ仕事を優先するという価値観が支配的です。

ワークライフバランスが改善されないのは、そもそも長時間・過密労働を改善できていないからであり、いまの労働時間制度だけを変えても何の解決にもならないことは明らかです。ワークライフバランスを改善するのであれば、労働時間制度だけではなく、男性も女性も仕事と家庭を両立できるように、育児制度、介護制度、連続休暇制度などと合わせた施策をだすべきです。労働時間について、仕事量、働き方の改善については、規制できないにせよ、サービス残業や、一日の労働時間の規制を実効あるものにすることで、休日取得促進と合わせて労働時間短縮をすすめることはできます。

４．長時間労働の弊害

（１）「過労死」の危険を高める

長時間・過重労働が原因で「脳・心臓疾患」になり、労災認定を受けた人は 2005 年度、過去最多の 330 人で、過労死と認定されたのは 157 人です。脳・心臓疾患の認定者数は、最多だった 02 年度の 317 人を上回り、請求者数も 869 人で過去最多となっています。

2001 年 12 月、厚生労働省は「過労死認定基準（脳血管疾患及び虚血性心疾患）」を発表しました。その通達をふまえて 2002 年 2 月に出された「過重労働による健康障害防止のために総合対策」では、月 100 時間、または 2～6 ヶ月平均で月間 80 時間をこえる時間外労働は健康障害の危険性が高まるため、医師による面接指導を事業主に求めています。これらの通達は、時間外労働と過労死の関係を時間数を含め示したもので、長時間労働が健康障害、過労死の危険性を高めることを裏付けるものです。一方で労働時間規制を外し、労働時間の概念をなくすということは、厚生労働省がサービス残業一掃のために、適正な労働時間管理の徹底を指導し、労働時間遵守を強化してきた立場と矛盾するものです。

新過労死認定基準

POINT
労働時間と過労死の関係を明確にしたこと

- 「長時間にわたる疲労の蓄積」（長期間の過重負荷）が脳・心疾患の発症に影響を及ぼす。
- 判定の期間を直前１週間前から発症前６ヶ月間に拡大した。
- 労働時間以外の「過重性」の「就労態様」の要因として、①不規則な勤務、②拘束時間の長い勤務、③出張の多い勤務、④交代勤務、深夜勤務、⑤作業環境（温度環境、騒音、時差）、⑥精神的緊張（心理的緊張）をともなう業務。
- 過労死につながる時間外労働として、発症前１ヶ月100時間、発症前６ヶ月80時間であり、それが認められる業務は過重な業務である。
- また、１ヶ月45時間をこえる時間外労働は健康上有害である。

厚生労働省　労働安全衛生対策の重点

2001年4月　6日	労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準
2001年10月24日	所定外労働削減要綱の改定について
2001年12月12日	脳･心臓疾患の認定基準の改正について
2002年　2月12日	過重労働による健康障害防止対策
2003年　5月23日	賃金不払残業総合対策要綱と賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置などに関する指針
2003年　6月23日	疲労蓄積度自己診断チェックリスト http://www.jaish.gr.jp/td_chk/
2006年　3月31日	労働者の心の健康保持増進のための指針
2006年　4月　1日	労働安全衛生法等の一部を改正する法律(労働安全衛生法関係)等の施行

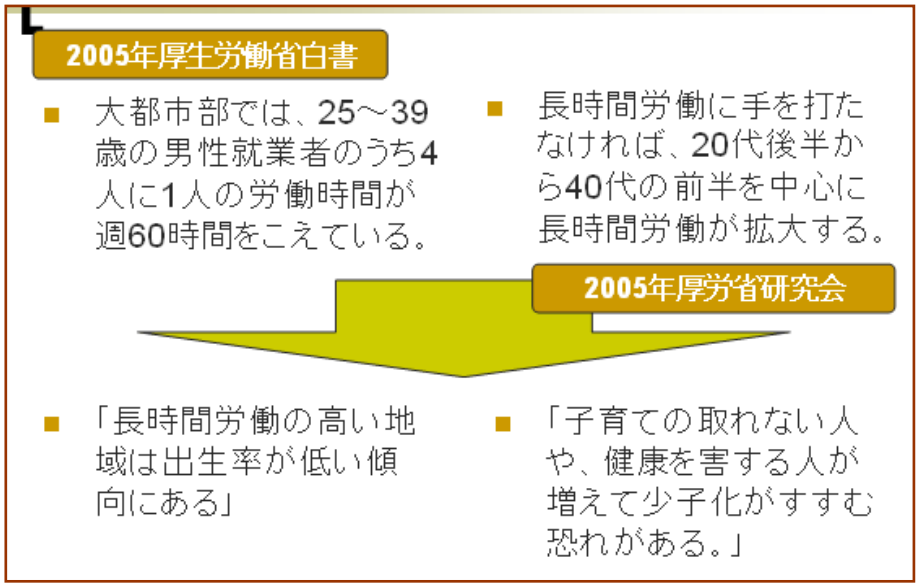
（２）男女とも生き生き働く権利を奪うこと

厚生労働省の 2005 年の人口動態統計では、1 人の女性が生涯に産む子どもの平均数は過去最低の 2003 年、2004 年の 1.29 を下回り、1.25 となりました。原因は雇用悪化、低賃金、子育てや教育にお金がかかりすぎるなどさまざまですが、働き方という点でも問題です。

厚生労働省「2005 年厚生労働省白書」は、出生率の地域格差の社会的要因を分析し、大都市部では、25～39 歳の男性就業者のうち 4 人に 1 人が、労働時間が週 60 時間を超えている実態をあげて、「長時間労働者の高い地域は出生率が低い傾向にある」と報告しています。また、厚生労働省の研究会は 05 年、現状のまま手を打たなければ、20 代後半から 40

代前半を中心に長時間労働が増えると予測し、その結果、子育ての時間がとれない人や、健康を害する人が増えて少子化がすすむ恐れがあると指摘しています。

長時間労働の拡大は少子化問題だけにとどまりません。労働者を仕事に縛りつけ、女性も男性も仕事だけではなく、お互いが支えあい、家庭や地域で人間らしい生き方を楽しみ、生活する権利を奪うことにつながり、男女共同参画社会実現の大きな障害にもなります。

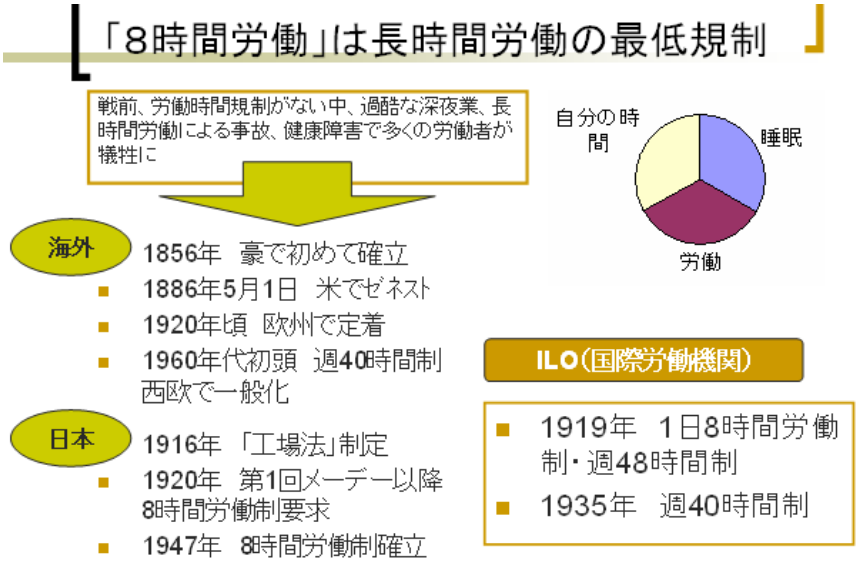


５.「8 時間労働制」は長時間労働の最低規制

（１）労働時間短縮のたたかい（海外）

歴史的には、資本主義の発展とともに労働時間は急激に延長され、イギリスの産業革命期には 1 日 14～16 時間労働が普通でした。そして、過酷な深夜業と、長時間労働によって引き起こされる事故、健康障害によって、多くの労働者が犠牲になりました。こうしたなか、労働時間の短縮を求める労働者のたたかいが各国で広がっていきました。

１日８時間労働制では、1856 年にオーストラリアの建築労働者が８時間労働制を実現しました。アメリカでは、1886 年 5 月 1 日に「第１の８時間は仕事のため、第２の８時間は休息のため、残りの８時間は、おれたちの好きなことのために」と、８時間労働制の要求実現をめざしてゼネストが行われました。8 時間労働制がヨーロッパに定着したのは 1920 年前後で、1917 年、ロシアで初めて 8 時間労働制が法制化されたことが、大きな契機となりました。1919 年には ILO（国際労働機関）が設立されると同時に、1 日 8 時間労働制･週 48 時間制の第 1 号条約が規定されました。週 40 時間制は 1935 年の ILO 条約で採択されています。西ヨーロ



ッパでは 1960 年代はじめに、週 40 時間制が一般化しましたが、２度の世界大戦の教訓から、EC（欧州共同体）と、EU（欧州連合）の法律を通じて、労働者の健康と安全を重視した共通の労働条件、とくに時短を含む労働時間制度を確立しているのも特徴です。

（２）労働時間短縮のたたかい（日本）

日本では、明治 10 年頃の産業革命期に軽工業を中心に繊維労働者が増え、工場労働者の 3 分の 2 を占めました。当時の繊維労働者の多くは 15～16 時間労働で、毎年数万人の女子労働者が長時間労働で倒れていきました。その後、1916 年に工場法が実施されたものの労働時間では、11～12 時間が普通で 14 時間まで延長できるという、なんら規制のないものでした。第 1 次世界大戦後は、本格的に労働運動が広がり、1920 年の第 1 回メーデー以降、8 時間労働制の確立は毎年取り上げられました。第２次世界大戦後、1945 年 12 月に労働組合法が成立し、全国で労働組合が結成されて組織率は 41.5%にまで達しました。当時の時短要求は 8 時間労働制と、拘束 8 時間制で、労働運動の高まりを背景に労働時間も短縮されていきました。そして、1947 年 3 月に労働基準法が制定され、ILO 条約のすべてをみたすものではなかったものの 8 時間労働制が規定されました。しかし、1952 年の法改正で労働組合のないところでも、労働者の過半数の代表者との協定により自由に時間の延長が行われることになり、所定内、所定外労働時間とも増加しました。1950 年代半ばに高度経済成長に入りますが、1965～74 年までの 10 年間では、週休 2 日制の実施によって、1970 年～75 年の時間短縮の幅は、年間実労働時間 175 時間（1970 年 2239 時間）、所定内労働時間 102 時間（1970 年 2039 時間）と、短縮されることになります。それでも先進国と比較しても依然として長時間労働であることは変りありませんでした。1980 年代に入ると、時間外労働を中心に労働時間が拡大に転じ、ヨーロッパ諸国で労働時間短縮がすすむなか、日本との格差はますます拡大しました。

（３）ディーセント・ワーク実現の砦

8 時間労働制が労動基準法によって規定されている現代においても、長時間･過密労働は、雇用形態、職種、性別、年齢を問わず広がり、労働者の心と体の健康悪化、過労死・過労自殺、交通事故、企業・産業による事故、男女共同参画社会の阻害、少子化の進行などをもたらしています。2004 年の第 93 回 ILO 総会は、「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会報告」を採択しました。それは、「労働者が就労を保障され、人間らしい待遇と生活を確保し、社会的保護を確立されながら仕事をすること」で、すべての人にディーセント・ワークの機会を確保することを ILO 活動全体の目標とし、日本の政労使の代表もこの採択に賛成しています。しかし、過労死・過労自殺があとを絶たない日本の現状は、ディーセント・ワークからほど遠いといわざるを得ません。ILO の第 1 号条約、第 30 号条約にも規定されている 8 時間労働制は、労働者が人間らしく働き、生活するための労働時間における最低規制であり、ディーセント・ワーク実現の砦です。

【参考資料】

◎「労働時間法制論議にあたっての意見」
2006 年 2 月 22 日／日本労働弁護団
◎「労働契約法」づくり及び「労働時間法制の見直し」についての意見書
2006 年 4 月 17 日／自由法曹団
◎「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」に対する意見と当面の立法提言
2006 年 5 月 17 日／日本労働弁護団
◎「非常識な労働時間」　労働総研労働時間問題研究部会編／学習の友社
◎「しない・させないサービス残業」　労働基準オンブズマン／旬報社
◎「学習の友 No639」　労働者教育協会
◎「ワークライフバランス社会へ」　大沢真知子／岩波書店