

昭和六〇年（一九八五）三月三〇日 発行
高知短期大学「社会科学論集」第四九号 抜刷

労働時間法制「弾力化」の問題性

——労働基準法研究会中間報告批判——

芹 沢 寿 良

労働時間法制「弾力化」の問題性

— 労働基準法研究会中間報告批判 —

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

一、労働基準法研究会中間報告への反応

二、労働省の通達(行政を中心とする労働時間対策の展開

1 労働時間法制と時間短縮問題

2 労働基準法研究会報告「日本の労働時間、休日、休暇の現状」

3 一九七八年通達「労働時間対策の推進について」

4 一九八〇年「週休二日制等労働時間対策推進計画」の策定

三、労働時間法制「弾力化」の問題性

1 労基研中間報告の主な内容

2 「週四五時間、一日九時間」労働制の提起

3 「年間総労働時間」と所定労働時間の「弾力化」

4 時間外・休日労働に関する提起と問題点

5 年次有給休暇制度の若干の「改善」提起—ILO一三三号条約無視

6 深夜交替制労働の法的規制への否定的姿勢

おわりに

資料 (1) 労働時間関係法制対比表

(2) 労働時間に関するILO条約の批准状況

はじめに

一九八〇年代に入り、自民党政府によるいわゆる「戦後政治の総決算」路線が臨調行革を軸に推進されていくなかで、八三年以降、労働諸法制の全面的再編の動きが活潑化し、八四年の第一〇一特別国会において一挙に表面化するにいたった。¹⁾

労働法制の全面的再編のねらいは、構造的な経済危機の長期化のもとで独占資本を中心とする支配層の低賃金労働力の新たな流動化と長時間超過密労働による搾取強化のより体系的な追求に対応しようとするものとみることができ

る。

それは第一〇一特別国会に提出された労働関係諸法案、雇用保険法「改正」案、身体障害者雇用促進法「改正」案、職業安定法「改正」案、雇用機会均等法案、労働基準法一部「改正」案などの内容をみれば明らかである。第一〇二国会においても、雇用機会均等法案の継続審議をはじめ、労働者派遣事業法など自民党政府の新しい労働政策を推進するための重要法案が提出、審議されるという状況にあり、労働基準法「改正」問題もかつてみられなかった規模と内容において現実的な日程にのぼろうとしているのである。

本稿では、このような労働法制の全面的再編の動きのなかで、労働基準法の実態と問題点を研究検討し「改正」方向を提起した労働基準法研究会の「中間報告」のうち労働時間法制に関する部分についてその問題性を指摘し、若干の批判を加えておきたいと思う。

一、労働基準法研究会中間報告への反応

第一〇一国会において、労使の主張が鋭く対立したいわゆる「男女雇用機会均等法案」が衆議院を通過し、結局参議院における継続審議となつてまもなくの八月二十八日、労働大臣の私的諮問機関の労働基準法研究会（会長・石川吉

右衛門千葉大学教授)は『労働基準法の問題点と検討―労働時間・パート労働対策・退職手当』と題する次のような三つの部会の「中間報告」を公表した(全文八四ページ、日本労働協会刊)。

第一部会―パートタイム労働対策の方向

第二部会―労働時間関係

第三部会―退職手当関係

これらは文字通り調査研究の『中間報告』で、石川会長は、労働大臣への報告にあたって「今後引き続き労使その他の関係者及び関係分野の専門家の意見を聴きつつ調査研究を行い、昭和六〇年までに報告することにして」としており、昭和六〇年夏頃には労基研としての労基法改正に向けての最終報告書がまとめられることはほぼ確実であろう。

この『中間報告』のなかで、もっとも社会的な関心と注目を集めたのが第二部会の報告「労働時間関係」であった。それは、「Ⅰ労働時間の原則と適用に関する問題点と検討の方向」、「Ⅱ時間外労働及び休日労働に関する問題点と検討の方向」、「Ⅲ年次有給休暇に関する問題点と検討の方向」、「Ⅳ深夜交替制労働に関する問題点と検討の方向」の四つの柱から成り、それぞれの主要な内容は個別的な検討のなかで紹介するが、とくに労働組合運動を中心に社会的に疑問や批判が集中したのは「一週法定労働時間を短縮し、一日の法定労働時間を弾力化する方向」として現行労基法の「一日八時間、一週四十八時間」制を「一週四五時間、一日九時間」制へ転換させる考え方を明らかにしたことにおいてであった。

商業新聞は、いっせいにこの『中間報告』の提起を「社説」でとりあげ、「逆行のような感じを与えかねない」(朝日新聞)「かなりの問題をはらんでいる」「…安定している労使関係や労使慣行を混乱させるおそれがないとはいえない」(毎日新聞)と疑問を呈し、日本経済新聞は「九時間労働制の影響する範囲は非常に広い…多様な社会的影響も無視すべきではあるまい」と論じた。読売新聞やサンケイは『中間報告』の提起に「基本的に賛成」する立場

を表明した。²⁾

「中間報告」にたいする、労働組合運動の側の反撥はきわめてきびしいもので、それに賛成を表明した労働組合はもちろん皆無であった。代表的な労働組合組織の見解をごくかんたんに紹介しておく――

総評―「中間報告の全体の流れは…経営団体の意向にそったもの」であり「労働者保護の基本的視点を欠いている」「明らかに時代錯誤」のもので「労働強化につながるものである」

同盟―「国際的時間短縮の方向に逆行するものであり、われわれはこれを容認することはできない」

新産別―「…立ち遅れた現実の法的追認という危険な側面さえもっている」と認識し、これに反対していく」

そのほか、全民労協は「…わが国の労働時間短縮を大きく後退させることになりかねない」と批判し、統一労組懇は「…現行法さえ後退させるものであり、とうてい容認できない」とつよい調子で反対を表明した。³⁾

なお総評や同盟などはこの「中間報告」に対抗しその後まもなくこれまでの労働時間関係の検討と要求をふまえ労働時間法制の改正案を公表し「中間報告」の考え方や内容との基本的な相違を鮮明にしている（資料参照）。

一方、経営者団体は、当初、報告書に消極的な反応をしめしたが、その後東京商工会議所は十二月に正式の意見として「法定労働時間の弾力化」に積極的に賛成する態度を打出し、日経連も一九八五年三月の意見書において時間短縮と年次有給休暇増に反対し、労働時間の弾力化には賛意を表明している。

二、労働省の通達行政を中心とする労働時間対策の展開

1 労働時間法制と時間短縮問題

わが国の現行労基法は、第二次世界大戦後の一九四七年四月七日に制定、公布されて以降三八年間ほぼ三回の部分

的な修正を受けたのみで抜本的な改正を受けることなく今日にいたっている。

制定当時の労基法は、その段階までに採択されていたILO条約の国際的最低基準を一応達成し、戦前工場法の保護基準を大幅に引上げた点でわが国ではじめての労働保護法としての性格と内容を備える画期的なものであった。

しかし、そうした労基法のなかでも、保護基準としての国際的後進性がきざみこまれ、それを集中的にしめしていたものが労働時間規制であった。わが国の政府と資本金団体がILO加盟以来、歴史的に頑強に抵抗しつづけてきたものが労働時間規制の条約であったことは周知の通りである。

労基法が設けた一日八時間、一週四八時間労働制にたいする緩和規定は、全面的適用除外(四一条)、変形八時間労働制(三二条二項)、九時間、十時間など特例労働時間制(四〇条)、非常災害等の時間外労働(三三条一、二項)、非現業公務員の公務の臨時的必要性による時間外労働(三三条三項)、時間外労働協定締結による時間外労働(三六条)などであり、わが国の労働時間法制をきわめて複雑なものとしている。

このような労働時間法制を基礎にして産業別、業種別に、そして企業別に労働協約あるいは就業規則等によってそれぞれ特殊性をもった具体的な労働時間制度が確立され労資の対抗過程のなかで今日の労働時間水準が形成されてきたことはいままでもない。

資本主義諸国における社会政策の歴史的展開、とりわけ労働時間短縮への制度的改革の直接的契機をつくりだすものは、労働者の人間的な労働と生活への切実な要求とそれらにもとづく労働組合運動による闘争である。もちろん制度改革実現への過程は短期間ではなくかなりの長期間にわたるものであることもその各国の歴史が証明しているところである。

わが国では、第二次世界大戦の敗戦によって労働組合運動が解放され、その大衆的な昂揚のなかで、労働基本権の展開による新しい社会政策が確立されたが、労基法は労働組合法などとともにその中核的な位置を占めるものであった。

アメリカ占領軍によって官公労働者の労働基本権が剝奪、あるいは制限されて以降、支配層による労働組合運動への攻勢はいっそうつよめられ、その重要な一環として戦後たたかいられた社会政策立法にたいする改悪も開始されたが、これにたいする抵抗と闘争は労働戦線の対立と分裂という困難な条件のなかでも組織され、そうした過程で労働組合運動は戦闘的力量を着実に回復していった。それはとくに一九五五年以降の高度成長期における春闘の継続的展開として発揮され、一九六〇年代後半には「政策制度要求」という対政府の社会政策要求を積極的に提起したたかいを組織化できるまでに成長していったのである。

この過程は、独占資本の復活と強化の経済過程であり、労働者階級にたいする「合理化」攻撃による搾取と抑圧もいちだんと強化され、そのもとの長時間労働と労働強化に起因する労働者の生命と健康の状態は悪化の一途をたどり、労働災害は増大した。そこから労働者が生命と健康をまもり人間的な労働と生活のために労働時間短縮要求を提起するのは必然である。

この頃、国際的にもILOを舞台に労働時間短縮問題が大きくクローズアップされ、西ヨーロッパ諸国の労働組合運動による時間短縮闘争も前進を開始していた。

こうした動向に刺激されてわが国の労働組合運動も労働時間短縮要求を運動課題として自覚的にとりあげるようになり、一九五六年に当時の総評、全労会議がはじめて運動方針に明記したが、この時期を戦後におけるわが国労働組合運動の時間短縮闘争の出発点として位置づけてよいであろう。

それ以後、わが国の時間短縮闘争は、高揚と停滞と後退の過程を複雑にくりかえし、この過程で産業別、業種別にまた企業別に一定の「時間短縮」はおこなわれたのである。しかし、それは高度成長期における「合理化」の一形態としての「時間短縮」——時間管理の強化の側面をかなりつよくもつものであったといっても過言ではない。こうしたなかで時間短縮闘争が労働時間法制の改革をめざす方向へ発展しなかったのは当然である。これは労働組合運動が

労働者階級全体に共通する労働時間法制改革の本格的なたたかいを目的意識的に組織しようとしなかったところに根本的な原因があることはいうまでもないが、資本家団体と政府の時間短縮への伝統的なつよい拒否的な姿勢も無視することのできない影響をおよぼしているといつてよい。

2 労働基準法研究会報告「日本の労働時間、休日、休暇の現状」

ここで、こうした労働組合運動の時間短縮闘争の推移に対応してきた政府の労働時間対策の展開過程を簡単にみておくことにしよう。

はじめにはつきりさせておく必要があることは、日本の政府は、労働組合運動の時間短縮要求が高まり、一方日本の長時間労働にたいする国際的批判の目が向けられるなかで一般的に「時間短縮」の必要性を認めながらも、これまで労働基準法上の労働時間制度の抜本的な改革による時間短縮の実現という課題を提起したことはなく「行政指導」によって段階的に個別的に時間短縮の実現をはかるといふ姿勢に終始してきたことである。政府の「行政指導」を基本とする姿勢にたいしてすら日経連など資本家団体が今日でも「行過ぎ」として批判していることは周知の通りである。

一九五五年八月、政府は資本家団体、とくに中小企業家団体の強い要望をうけて労基法改正の要否を検討するため労働大臣の諮問機関として学識経験者のみからなる臨時調査会を設置したことがあるが、その臨時調査会は、労基法改正の必要はないとする答申をおこなっている。

資本家団体の労基法改正への要求は根深く、その後も何回となく公式に提起されていたが、労働省は一九六九年九月、労働大臣の私的な諮問機関として労働組織者二〇名からなる「労働基準法研究会」（以下労基研）を設置した。

この研究会設置の目的は明らかでないが、これは労働省当局者の説明によると「労働省としては早くから変化する社会の実態を踏まえた労働基準法のあり方について検討を進めてきたが多くの問題点の顕在化に伴い、まず、運用の実態あるいは問題点等について洗いざらい正確な認識を得ることが必要」との考えのもとに設置され、「客観的専門的

に法施行の实情および問題点について実態的、法制的調査研究を行うことを目的としたもの」であった。

労基研は一般問題を論ずる第一小委員会、労働時間問題を論ずる第二小委員会、安全衛生問題を論ずる第三小委員会を設置し、それぞれに活動を開始したが、一九七一年七月、第三小委員会が安全衛生に關する中間報告を提出し、一九七一年十二月に、第二委員会が『日本の労働時間・休日・休暇の現状』という報告を発表した。

これは「労働行政関係機関からはじめて出た労働時間問題の総括報告」であり、その後の労働省の労働時間行政の推進に大きな影響をおよぼしたものである。

報告書は、(1)労働時間は産業別、規模別に格差がかなりあり、一部産業、企業においては所定労働時間が長く、あるいは恒常的にかんりの時間外労働がおこなわれ、三六協定については延長時間が長く、なおそれを起えて、あるいは協定の締結又は届出なしに時間外労働がおこなわれている場合がある。(2)国民の祝日等の週休日以外の休日日数は全体としてかなり多くなっているが、大部分の企業ではまだ週休一日制である。(3)年休の付与日数は、労基法の最低日数の事業場が大部分であり、また、休暇の利用についても有効活用についての認識に欠けている。(4)一般的な労働時間の短縮に伴い、余暇(自由時間)が増えてきているが、余暇の有効活用の習慣が確立されていない。

報告書は、わが国の労働時間の現状をこのようにとらえ、労働時間のあり方は「国民の福祉優先の観点から労働時間問題の改善を計画的、先行的に考えていくことが必要である」とし、当面の具体的施策としては

(1)労働時間全般の改善―所定労働時間の短縮を基本とし、関係労使の話し合いにより計画的、段階的に行われるよう行政指導を強化すること。所定外労働については、三六協定の適正化につき行政指導をすすめること。深夜勤務を含む交替制については、労働者の健康、福祉の面に十分配慮するよう指導すること。

(2)週休二日制の普及促進―国民の祝日の扱い等を含め、実質的内容において、週休二日制が一般的に実現されるよう、その普及促進を図ること。

(3) 年次有給休暇の改善—年次有給休暇の計画的取得による完全消化、夏季における継続取得等有効活用をはかり、水準の向上をめざすこと。

報告書は、このほか (4) 余暇の有効活用。(5) 労働時間問題の改善に関するコンセンサスの形成。(6) 産業・経済政策における労働時間問題への配慮と中小企業対策等を提言している。⁽⁹⁾

労基研報告が発表されたこの年、労働者（「労働白書」）はもちろん、中小企業庁（「中小企業白書」）通産省（「通商白書」）経済企画庁（「経済白書」）などが労働時間短縮問題を取りあげ、週休二日制、労働時間短縮の必要性を強調していた点は注目されよう。⁽¹⁰⁾

労働省は一九七一年、労基研のほかに労働大臣の私的諮問機関として労使と労識経験者一九名からなる「労働者生活ビジョン懇談会」を発足させた。この懇談会では「かつて経験したことのない高度経済成長下における労働者生活の総合的ビジョンを探ること」を目的に、当面、週休二日制、余暇、定年制について検討がおこなわれた。

週休二日制についてはこの第三分科会で検討が続けられていたが、一九七二年十月、『週休二日制普及促進の考え方と推進等について』という中間報告を発表した。ここでは週休二日制の必要性と効果を明らかにして「一九八〇年早期までには、完全週休二日制週四〇時間労働制が全産業界に一般化する」との目標を設定し、週休二日制が円滑かつ効果的に行なわれるための進め方を提起している。

中間報告が提起した「週休二日制の進め方」は、(1) 「同一業種の各企業や地域の労働力事情に応じた同一地域内の労使その他の関係者の話し合いによって、業種別又は地域別に計画的・段階的に一斉に週休二日制を導入することも考慮すべきである」、(2) 「…産業・企業のおかれた実情に応じ計画的、段階的な導入を図ることも必要である。方法としては、月一回の導入から以後逐次増やしていくことなどが考えられる」、(3) 「中小企業の週休二日制については、業種、地域ごとの話し合いによる実施が有効である。週休二日制の実施は、労働力確保のための当面の労働手段

ともなう」

このように報告書は、わが国における週休二日制推進の基本方針をしめしたものであるが、労使その他の関係者による段階的導入論にたっていることが大きな特徴といえよう。⁹⁾

政府は、この中間報告の発表にさきだち、「週休二日制、定年制延長問題閣僚懇談会」を設置し、これらの問題を閣僚レベルで推進していくことを決定している。この懇談会の下部組織として、その後一九七三年七月に各省庁からなる「週休二日制関係省庁連絡会議」が設置され、それぞれの分野における週休二日制導入の問題点やその方法などについて検討が進められていった。

労働省は、この懇談会報告の趣旨をふまえ一九七三年一月に「週休二日制の普及促進について」という労働事務次官通達を都道府県知事と都道府県労基局長宛に出している。

3 一九七八年通達「労働時間対策の推進について」

一九七三年秋の石油ショックを契機に、わが国経済の高度成長は破綻し、経済危機のもとでの低成長に移行することになった。独占資本は長期化する経済危機を乗り切るために労働者にたいする犠牲転嫁の徹底した人べらし「合理化」を中心に搾取と抑圧の強化を系統的に推進したことはまたよく知られている通りである。

その結果、時間外労働の増加によって総労働時間は延長され、また労働密度の高まりと結合して超過密労働が一般化し、労働者の時間短縮への要求はいっそうの切実さをつよめていった。

労働組合運動も時間短縮問題をあらためて重視し、取組みをつよめていたが、そうした動向を反映し一九七六年一月に中央労働基準審議会では労働時間部会の労働者側委員会によって「労働時間、休日、休暇に関する基準法改正意見」(五月さらに一部追加)が提出された。これにたいして同年十二月に使用者側委員の見解も表明され、労使の

見解を中心にして、今後における労働時間、休日、休暇のあり方について検討が進められ一九七七年十一月に、公勞使の一致しに結論にもとづき「労働時間対策の進め方」という建議が労働大臣になされたのである。⁽¹²⁾

この建議は「労働福祉の向上」「国際協調」「雇用需要の適正な維持」の三点から時間短縮の必要性を指摘し、当面の労働時間対策の進め方としては、従来から推進されてきた週休二日制の普及、連続休暇の取得慣行の育成、その他の時間短縮に向けて行政指導を引き続き強力に実施するとともに当面、とくに (1) 過長な所定外労働時間の削減 (2) 年次有給休暇の消化の促進に重点をおいて行政指導の効果を發揮させるべきであるとした。

この公勞使の一致した建議で重要な点は、労働組合側が、立法による時間短縮の実現という基本的な立場から大きく後退して「行政指導」という政府の従来からの主張を受け入れたことである。これが政府の「行政指導」による時間短縮の実現という立場をいっそう強め、労働組合運動の労働時間法制改革への取組みはさらに立ち遅れていくことになった。建議のなかには「労働時間短縮は…今後においても、労使の自覚、自主的努力によっても大切であることはいうまでもない」とのべられ、それは「労使が同じテーブルにつき十分話し合って、お互いの協力の下にその解決に取り組むことが必要である」とされている。ここに強調されていることは労使の協調による時間短縮の実現という立場であり、労働者階級の要求にもとづき団結と闘争によって時間短縮、とりわけ立法上たたかいたるといふ時間短縮闘争が確立した歴史的な教訓と原則の見地はまったく欠落させられていたのである。

公勞使の建議が「行政指導の強化」に落着いたことについて、労働省当局者は「これはわが国の労働時間が業種、規模別に大きな格差がみられること、罰則を伴う法律によって強制的に一律にその短縮を図ることは適当ではないこと等の理由によるもの」であると説明している。⁽¹³⁾

この「建議」が新たな出発点となって、政府―労働省当局の「時間短縮」に向けての法改正によらない行政指導がかなり積極的に進められていくことになったといつてよいであろう。

労働省は、この建議の趣旨にそつて、一九七八年五月に「労働時間対策の推進について」という労働事務次官通達で労働時間対策の基本的方針を示し、六月に労働基準局長通達でその具体的な行政指導の進め方を明らかにしたのである。¹³⁾労働省は前者の通達で「行政指導の推進に当たつての留意事項」として、「労使関係者間のコンセンサスの形成」「労使会議等の開催」「広報活動の推進」「各機関の協力」を提起し、後者の通達で「重点として推進する労働時間対策の具体的内容」としてつぎの諸点を明らかにした。

1、過長な所定外労働時間の削減

(1) 三六協定の適正化―三六協定締結当事者の適正化、協定時間の適正化。

(2) 恒常的長時間労働の排除―不合理な交替制の排除、不合理な長時間労働の排除。

2、年次有給休暇の消化の促進

(1) 年次有給休暇取得の不利益取扱いの是正―精皆動手当、賞与等の不利益取扱いの是正。

(2) 年次有給休暇の計画的消化指導―労使協議等による計画的消化および夏季、ゴールデンウィーク、業務閑散期などでの集中的取得。

3、週休二日制の普及促進

(1) 連続かつ一せいの週休二日

(2) 計画的、段階的实施

労働省は、以上の年次有給休暇の消化促進に關して、つづいて一九七九年六月に「夏季一斉休暇の普及促進について」と題する労働基準局長通達を發し、夏季に週休日や夏季特別休日（お盆休み）などとともに年次有給休暇を組み合わせ、連続一週間程度の夏季休暇制度を普及し、それを通じて年次有給休暇本来の趣旨に沿つて計画的かつ長期継続取得を進める慣行をつくりあげる指導をするよう指示したのである。¹⁴⁾

4 一九八〇年「週休二日制等労働時間対策推進計画」の策定

政府は、一九七九年八月に「新経済社会七カ年計画」と「第四次雇用対策基本計画」を決定し、とくに後者の計画は、労働者福祉の向上とともに雇用の維持、拡大のために労働時間の拡大を図ることとし、「遅くとも昭和六〇年度には週休二日制を含め企業の労働時間の水準が欧米先進国並みの水準に近づくよう努める」として具体的な目標を設定した。⁽¹⁶⁾

労働省は、これを受けて中央労働基準審議会労働時間部会と本審議会の了承を得て一九八〇年十二月「週休二日制等労働時間対策推進計画」を策定したのである。⁽¹⁷⁾

この推進計画では、「労働者生活の充実」「高齢化社会への対応」「国際化時代への対応」の三つの観点から労働時間短縮を意義づけ「わが国の労働者の労働時間の水準を昭和六十年年度までに欧米主要国並みの水準に近づけるものとする」とし、具体的には標準的な生産労働者の労働時間の目標を「完全週休二日制及び国民の祝祭日の全体を享受し、かつ年次有給休暇の完全消化が図られているとともに、日本的雇用慣行に伴う若干の所定外労働を行なっている姿が想定される」としている。

そして推進計画は、この目標に向けて労働時間の産業別、規模別格差が存在する実情を考慮し、それに応じて制度面あるいは実態面において改善を進める必要があるとし、A、B、C、Dの四つのグループに分けて対応策を示している。ここにもう一つの特徴があるといえよう。

労働省は、さらに一九八一年四月に労働基準局長通達「週休二日制等労働時間対策推進計画の推進について」を出し、計画推進の基本的考え方と留意点をしめし、その冒頭で「計画推進の基本は、労使の自主的努力によるものとされているところであり、行政としての役割は、各産業、企業での労使の取り組みを助長、促進し労働時間の改善の円滑な遂行を図ることにある。このため、従来より展開してきた主要産業労働時間会議、地方における業種別会議及び

集団指導、広報などの各種施策を計画に沿って拡充するとともに、体系的に位置づけ効果的運営を図るものとする」と行政の役割をあらためて明確にしたのである。

労働省は、これまでも時間短縮の当面の課題の一つとして時間外労働対策を重視し、とくに一定期間についての延長時間の協定化と協定当事者の適正化を中心とする三六協定の適正化指導を推進していたが、一九八一年秋におこなった三六協定および時間外労働の実態に関する調査にもとづき一九八二年六月に労働基準法施行規則第十六条を改正するとともに、そのうえにたつて「労働基準法第三六条の協定において定められる一日を超える一定の期間について延長することができる時間に関する指針」を決定した。⁽¹⁸⁾これは労働大臣告示という形式をとっているものの、法的強制力をもつものでないとされている。⁽¹⁹⁾

改正内容は、三六協定において、徹夜業務等を予想して協定事項が比較的長くなりがちな一日についての延長時間にあわせて、一週間、一ヶ月、その他の一定期間について延長時間を必要協定、届出事項としたものであり、指針は一定期間についての延長時間に関する目安を設定し、労使は三六協定の締結にあたってこれを十分考慮するように努めなければならないとしている。

その後労働省はつぎにみるように労働時間にたいする新たな政策を労基法改正問題として提起していく準備のために労働基準法研究会活動に全力を集中することになるのである。

注 (一)

自民党政府の労働政策の動向についてはさしあたり、大木一訓「臨調路線と戦後労働政策の現段階」、黒川俊雄編「労働組合の民主的変革」一八二ページ以下、大野喜実「八〇年代後期における労働政策の動向―労働政策の戦後総決算」『賃金と社会保障』一九八四年十二月上旬号、大塚明子「差別撤廃条約と戦後労働政策の総決算」『労働運動』一九八五年三月号などを参照。「労働法制の再編」という認識については、牛久保秀樹「労働法制の再編成は労働現場に何をもちたらずか」『労働法律旬報』一九八四年十一月下旬号、宮里邦雄「戦後労働法制改編と権利闘争」『月刊労働組合』一九八五年三月号、田端博邦「日本資本主義の構造変化と労働法制の再編」『法と民主主義』一九八五年三月号などを参照。なお第一〇一特

- 別国会で成立した法律案の概要は「第一〇一国会における労働省関係法案の審議状況」「労働時報」一九八四年九月号を参照。
- (2) 各紙の社説は「切抜き速報労働版」(一九八四年九月十七日号)。
- (3) 総評、同盟、中立労連、全民労協の態度は「労働法律旬報」一九八四年十月下旬等、統一労組懇の態度は「労働リーダー」一九八四年十二月号。
- (4) 日経連などの態度は「週刊労働ニュース」一九八五年三月二十五日付。なお、日経連は国内外において時間短縮要求が高まりつつあることを意識し、春闘前に発表される労働問題研究委員会報告で時短要求を拒否する態度をくりかえし表明している。一九八五年の報告においては「所定労働時間については欧米諸国に比して大差ない」「日本人は働くことに生きがいを感じる」という傾向が外国人よりも強い」などとのべている(「労働問題研究委員会報告」活力ある社会をつくるために「一八二一ページ」)。
- (5) 政府(労働省)の労働時間政策の展開の概要については、石井甲二「労働時間と日本経済」第一部第三章(労働時間対策の概要)一七三ページ以下。本稿部分もこれに負うところ大きい。その他初村流一郎「新しい時代の労働政策」初村労政の記録」一六六～一八四ページ。労働行政研究会編著現代行政全集10「労働」一六一～六七ページ。佐藤進「労働行政と時間短縮」『季刊労働法』一一九号。齊藤吾朗「労働時間対策のめざすもの」『季刊労働法』一二二号。沢田陽太郎「三六協定の行政指導」『季刊労働法』一二五号。石川勝美「事業場外労働と行政の対応」『季刊労働法』一三一号など参照。
- (6) 行政指導については、行政法学の分野では「行政指導とは、行政機関が一定の行政目的を達成するために相手方に働きかけ、それによって、行政機関の意図ある行為の実施を相手方に期待する行政活動形式」であり「法令上は指導、助言、勸告、警告などと称されるものを総称する慣用語」とされているが、原則として相手方に対する法的拘束力をもたない非権力的な行政活動形式であり当然に法的限界をもつものである(室井力編「新版現代行政法入門(1)」(七〇ページ以下)。なお労働基準行政については「労働省設置法上の根拠を有しているので一層強く行政指導が推進できよう」との見解がある(安西愈「労働基準法の施行と通達行政の役割」『季刊労働法』一三〇号)。
- (7) 桑原敬一「改正労働安全衛生法の詳解」五一ページ。労働基準法研究会の特徴については河越重任「労基研の活動とその推移」『労基研報告と評註』月刊労働問題増刊号を参照。
- (8) 労働基準法研究会「日本の労働時間・休日・休暇の現状」(全文一〇五ページ)。
- (9) 同 五三ページ以下。
- (10) これら報告書の要旨については労働者労働基準局賃金福祉部編「週休二日制の考え方、すゝめ方」四一ページ以下参考資料に紹介されている。
- (11) 労働省労働基準局編「週休二日制・余暇・定年制」このうち週休二日制については三九ページ～四五ページ。
- (12) 中央労働基準審議会の「労働時間対策の進め方」の建議(抄)については石井前掲書資料編二三一～二三三ページ。

- (13) 石井前掲書一八〇ページ。
- (14) 通達など行政指導関係の全文石井前掲書資料編二三八～二五〇ページ。渡辺章「労働時間短縮の課題と行政通達」『ジュリスト』一九七八年九月一日号。
- (15) 夏季休暇通達の全文も石井前掲書二五〇～二五三ページ。
- (16) この二の計画のなかの労働時間短縮にかゝる部分については石井前掲書二五六～七ページ。
- (17) 労働者労働基準局賃金福祉部編著「週体二日制等労働時間対策推進計画の解説」参考資料九九ページ～一四〇ページ及び
 斉藤吾朗「労働時間対策推進計画のめざすもの」『季刊労働法』一二二二号。
- (18) 労基法第三六条にかゝる労働者の指針通達関係については労働省労働基準局監督課編「労働時間・休日・休暇」(第三編)一三五―一五六ページ付属参考資料、この関係については初村前掲書一七七ページ以下、沢田前掲論文、蓼沼謙一「時間外労働規制の流れと現段階」季刊労働法一二二五号。
- (19) 蓼沼教授は前掲論文でこの「告示」の法的性質と効力について「労基監督署長に対し労働大臣が右のような助言指導の制限・義務を付与した訓令であり、労使に対してはこのことの公表という以上の意味はもぢえないものと解する」としている。当時の労働大臣初村氏も前掲書で「法的強制力をもつものではない」(一八三ページ)とのべている。

三、労働時間法制「弾力化」の提起とその問題性

1 労基研中間報告の主な内容

前述したように労働省は、一九六九年九月に最初の労働基準法研究会を設置し、その後労基研は、労基法の「運用の実態あるいは問題点等」の検討研究をすすめて、「安全衛生」「労働時間・休日・休暇」「賃金」「労働契約・就業規則」「婦人労働」などに関する報告書を発表してきたことは周知のところである。⁽¹⁾

この過程で、労基研の構成メンバーには若干の交替がみられたが、今回の労働基準法研究会は、同じく労働大臣の私的諮問機関として「最近の社会情勢の変化に対応するため」に一九八二年五月に新たに設置されたものである。構成メンバーも二六名に増員され、比較的若手の大学の教員を中心とした学識経験者で構成されているところに新しい

特徴をみる事ができる。²⁾ この辺の労働省の意図がどこにあるのか明らかではないが、労基研の中立性、公平性を社会的に印象づけ、その調査結果―報告書への信頼性を獲得したいという配慮が働いているものとみてよいであろう。

この新しい労基研は、労働契約関係の第一部会、労働時間関係の第二部会、退職手当関係の第三部会の三つの部会に分けられ、第一部会（八名）では、パートタイム労働対策、派遣、出向等の労働関係等に関する研究、第二部会（八名）では、労働時間の原則と適用、時間外、休日労働等の労働時間に関する研究、第三部会（九名）では、高齢化社会に対応するための退職手当の保全、支払確保等に関する研究がおこなわれており、それぞれ二〇数回の会合を重ねるなかで、一九八四年八月冒頭にしめたような中間報告を発表したのである。さらに第一部会はその後十一月に「派遣・出向など複雑な労働関係に対する労働基準法等の適用について」という研究結果の報告を発表した。労基研はこれらに対する労使をはじめ各方面からの社会的反響を考慮に入れてさらに検討を加え、一九八五年夏までに最終報告を公表する予定であることが労働省当局および関係者によって明らかにされている。³⁾

労働省が、労基研報告を受けて労基法の全面的改正の作業に着手するであろうことは、安全衛生法の制定、男女雇用機会均等法案作成の経過からもほぼまちがいないであろう。

ここでは、第二部会の「労働時間関係」の中間報告の問題点を指摘し、それらにたいする批判を加えておくことにしたい。今日、国際的にも労働時間をめぐる労資の対抗が展開され、わが国においても労働組合運動が労働時間短縮を運動の中心的な課題におしあげ、そのたたかいが組織されようとしているとき、歴史を逆行させるその中間報告が客観的にみて独占資本の過酷な「合理化」推進に迎合し、それらに対抗し、挑戦するものとなっているからである。

労働時間関係の中間報告の構成についてはさきにしめた通りであるが、中間報告とはいえ量的にはきわめてわずかといってよい程度のものである。

しかし、内容はきわめて重大な、現行労働基準法が規定する労働時間法制的基本的性格を否定し、労基法自体を大

大きく変質させる提起がなされており、労働組合運動の立場からは絶対に軽視することの出来ないものとなっている。わが国の労働組合運動の諸勢力がその路線の相違をこえてきびしい批判を加えているのはきわめて当然のことといつてよい。

それでは、中間報告の内容はどのようなものか。日本女子大学の高木都郎教授がその内容をつぎのように分類されておられるが、それはほぼ妥当なものといつてよいであろう。

① 現行法の改正をおこなうべきであるとしている項目

週労働時間の短縮（四五時間）と日労働時間の弾力化。週平均労働時間の短縮（四〇時間以内）協定のもとでの一日および一週の労働時間制限の弾力化（とくに建設業、トラック運送及びハイヤー、タクシー業、小規模の商業、サービス業の場合）。ソフト化の進展などにもない、従来方式では労働時間の算定が困難な特定業務が増大しているため、この分野での法的整備（事業場外での労働では「通常必要とされる労働時間」または労働時間協定による「みなし規定」）。時間外、休日労働協定が適正に締結されるための行政指導への法的根拠。

年次有給休暇の付与日数の最低限の引き上げ（一〇日）。年次有給休暇を労働協定によって計画的付与をおこなうことの法的承認。

② 省令や通達行政指導によっておこなわれることが適切であるとしているもの。

特定業務にかかわる移動時間の算定。年次有給休暇の取得による精皆動手当、一時金などの不利益取り扱い（違法ではない）にたいする是正。

③ 法制化は適当でないとしているもの。

週休二日制。有給休暇の連続取得（行政指導にまかせる）。

④ 労働時間協定書を通じて変更するの否か妥当であるとしているもの。

割増賃金率の引き上げ

⑤ 現行法および現行の慣行でおおむね妥当であるとしているもの。

変形労働時間制。法定休憩時間（ないし上限の設定についてはさらに検討）。時間外、休日労働の事由、限度等を労使協定に委ねる現行方式（労基法三六条）。災害、公務等の事由による臨時の時間外・休日労働の取り扱い。年次有給休暇の目的（病休を有給休暇の理由とする）と付与の要件、勤続年数による有給休暇日数の増加、未消化の年次有給休暇の取り扱い。

⑥ 今後の検討に委ねているもの。

フレックス・タイム。変形休日制の手続きと変形の限度。二暦日にまたがる場合の休日の取り扱い。小規模商業、サービス業等における休憩時間の自由利用原則の適用除外と待ち時間の合理化。時間外・休日労働協定の当事者と協定の有効期間の上限。深夜交替制労働のあり方。割増賃金算定の基礎への家族手当の導入。

2 「週四五時間、一日九時間」労働制の提起

以上のような中間報告を通読してきわめて特徴的なこととして指摘できることは、わが国の労働時間法制を「時間短縮」の方向で積極的に改革しようとするものではなく、「弾力的な労働時間管理」の導入に重点がおかれていることである。ここに中間報告の最大の特徴がある。

さきにもみたように、労働省も労働時間に関する通達行政を推進するにあたって、時間短縮の意義をそれなりに明らかにし、一定の到達目標を設定して段階的な措置を提起しており、今日、国内外において時間短縮をめぐって労資の対抗が展開され、また国民的レベルにおいても人間的な労働と生活の質とのかかわり度さまざまな議論がおこなわれているとき、労働時間法制の問題点の検討が課題であるならば、それらの動向を視野に入れ、労基研として時間短

縮内にたいする基本認識をしめし「時間短縮」の視点から労働時間の実態と法制上の問題点を検討し、改正の方向を提起すべきであろう。

もちろん、労基研が時間短縮問題をまったく無視しているといえばそれは不当であろう。法定労働時間を週四五時間へ現行より三時間短縮し、協約労働時間としては四〇時間をメドとする方向も提起しているからである。しかし、この程度の短縮が今日の労働時間をめぐる状況のもとで実質的に時間短縮の名に価しないことは論ずるまでもない。また時間短縮にとって決定的な意義をもつ週休二日制を法制化することそれ自体にたいして原則的に拒否しているのである。その他の時間短縮につながる可能性をつよくもった措置についても拒否的な態度をしめし、全般的に時間短縮そのもの⁽⁵⁾にたいしてはきわめて消極的、否定的といわざるをえない中間報告となっている。

その一方で中間報告は、現行労働時間法制の一律規制の最低基準を「弾力化」する考え方と方向を積極的に提起しているのである。現行労働時間法制のもとでも各種の規制緩和措置が認められ、それが長時間労働の実態を支える制度的要因となっているが、さらに中間報告の方向にそって「弾力化」の領域が拡大することになれば、わが国においては確定した労働時間に関する規制基準が存在しなくなり、それは当然労働基準法等の形骸化につながるようになる。

中間報告は、「弾力的な労働時間管理」という考え方のうえにたつてまず法定労働時間について「基本方向としては、一週の法定労働時間を短縮し、一日の法定労働時間を弾力化する方向で検討する」ことを明確にし、つぎのような方向を提起したのである。

「法定労働時間の短縮の方法としては、原則として規模、業種等の別なく適用される新たな基準を設定することが考えられる。この場合には、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。また、実施に当っては、小規

模の企業については段階的な実態を考慮する必要がある。」

労働組合組織はもちろん、社会的世論もこの「週四五時間、一日九時間」労働制の提起にとくにつよい関心をしめし、「時代錯誤」とか「きわめて非常識」といったきびしい批判が加えられたことはさきにみた通りであるが、労基研のメンバーの一人はこの提起についてつぎのように語っている。

「…発想の転換があるわけで、一日は労働時間の規制の単位にはしません。週を規制の単位にします。それを従来の四八時間から四五時間に落してくださいということが中心になっていくのです。…その配分は自由で、一日の労働時間があまり長くなっていけないからそれは九時間で、一応上限を切りましょうということなのです」⁽⁶⁾

このような提起が一日の労働時間を八時間に規制し、それを基礎に週の労働時間を四八時間とする現行労働時間法制からの重大な転換であり後退であることはいうまでもない。この方向が制度化されるならば、どのような労働時間管理がとられようとも一日九時間の労働時間が基本となることは明白である。今日きわめて過酷な超過密労働を強いられている圧倒的多数の労働者がこれにきびしく反撥しているのは当然のことといえよう。

中間報告の「週四五時間、一日九時間」労働制の提起は、労働者階級の歴史的な時間短縮闘争のなかで確立された労働時間の原則に反し、したがってILOの労働時間関係条約に抵触するものである。またそれは今日の国際的な時間短縮の動向に逆行する提起でもある。⁽⁷⁾

労働者の労働時間は、直接的には労働者階級の百数十年におよぶ時間短縮をめざす不屈のたたかいによって確実に短縮され、一日八時間労働の原則が確立されてきたのであり、それを国際的に確認したものがILOの創立とともに採択された第一号条約である。

ILO第一号条約第二条は、一日八時間労働、一週四十八時間労働を規定し、同条四項は、法令、慣習または労使の協定によって、一週間中のある日の労働時間を八時間未満としたときは、他の日を一時間まで延長できる旨規定し

ている。

ILOは八時間労働制を労働者の人間性そのものに根ざした生理的、道義的要求をとらえて原則として時間外労働を認めずこのような例外の場合も最高一時間、つまり九時間労働しか認めていないのである。⁽⁸⁾

週労働時間を四五時間にし、一日の労働時間を原則として九時間とする報告書の提起は、ILO結成以前の状態に引きもどすものでありはなはだしい「時代錯誤」といってよい。

ILOは、第一号条約以降労働者階級の時間短縮闘争の諸成果を反映して労働時間関係条約を發展させ、一九三五年の「労働時間を一週四十時間に短縮することに關する条約」(第四七号)、一九六二年の「労働時間の短縮に關する勧告」(第一一六号)は、賃下げなしの週四〇時間労働を時間短縮の「社会的基準」とし、内容的に週休二日、五日労働制の方向を提起したが、それはその後労働者階級のたたかいによって着実に制度的に確立されていったのである。

そして資本主義経済の構造的危機の深まりは、労働者階級の時間短縮要求をいっそう成熟させ、今日ヨーロッパ諸国にみられるように、週四〇時間労働から週三五時間労働への短縮をめざすたたかいが現実組織化され、西ドイツの金属、印刷産業の労働者は長期のストライキ闘争のなかで週三八・五時間を獲得するにいたつて⁽⁹⁾いる。

国際的な時間短縮の歴史的流れがこのように週四〇時間労働から週三五時間労働へと向いつつあるなかでそれに逆行し、労働時間のILO条約や各国の到達水準を無視した中間報告の提起は徹底的に批判されてしかるべきであらう。

ところで、日経連や財界は東京商工会議所の意見にもみられるように「弾力的な労働時間管理」の導入を基本的に支持し、いっそうの「弾力化」を要求するとともに「週四五時間、一日九時間」労働制さえ中小企業にたいしては「時間をかけて段階的に実施すべきである」としている。⁽¹⁰⁾この点、中間報告も同じ立場にたち中小企業の労働時間の現状—大企業との格差を理由として「段階的な実施を考慮する必要がある」としているのである。それでは中小企業の労働時間の現状はどうか。

労働省が一九八四年六月に発表した一九八三年九月現在の労働時間制度調査によると一日八時間、週四八時間労働制のもとで、労働者一人平均週では平均四一時間四〇分となっており、企業規模別でも、大企業（一〇〇人以上）三九時間二二分、中小企業（一〇〇―九九九人）四二時間二九分、小企業（三〇―九九九人）四四時間五三分で、すでに四五時間を切っているのではな。

1 日 の 所 定 労 働 時 間

企業規模	労働者1人平均1日の所定労働時間 (時間:分)	1企業平均1日の所定労働時間 (時間:分)	企業規模	労働者1人平均1日の所定労働時間 (時間:分)	1企業平均1日の所定労働時間 (時間:分)
企業規模計			100～999人		
昭和50年	7:40	7:46	昭和50年	7:40	7:41
57	7:39	7:45	57	7:40	7:42
58	7:39	7:45	58	7:40	7:42
1,000人以上			30～99人		
50	7:36	7:31	昭和50年	7:48	7:48
57	7:34	7:33	57	7:47	7:47
58	7:36	7:34	58	7:46	7:47

(注) (1) 「労働者1人平均1日の所定労働時間」とは、企業において最も多くの労働者が適用される1日の所定労働時間を企業
の全労働者数により加重平均したものである。
(2) 「1企業平均1日の所定労働時間」とは、企業において最も多くの労働者が適用される1日の所定労働時間を算術平均
したものである。

また週所定労働時間階層別に労働者の分布をみても「四〇時間以下」四八・六%、「四〇時間を越えて四八時間未
満」三六・九%、「四八時間」一四・七%、さらに一日の所定労働時間は労働者一人平均七時間三九分、大企業で七
時間三六分、中企業で七時間四〇分、小企業で七時間四六分となっている。

このような労働時間の現状をみて、一日八時間、週休二日制による週四〇時間労働は十分に達成することができるのであり、中間報告の「週四五時間、一日九時間」労働制がいかに現状から遊離し、労働時間の流れを逆行させるものであるかは明らかであろう。

中間報告の「週四五時間、一日九時間」労働制という弾力的な法定労働時間の提起にたいして労働法学者のなかにもそれが一日九時間、週五日で四五時間というのであれば「ある程度、評価できる」というとらえ方があるが、提起がそのような「週休二日制」の考え方に立つものでないことは、さきあげた労基研メンバーの発言によってはっきりと否定されているところである。

中間報告は、週休二日制の法制化については明確に拒否的な態度をしめし「週休二日制については、一週の法定労働時間の短縮の問題として考えるべきであり、それ自体を法制化することは適当ではないと考えられる」としている。これは週休二日制問題を労使間の協定化か企業の側の政策的判断による実施に委ねるということであり、ここにも労基研が時間短縮にたいして消極的であることがしめされている。

今日、週休二日制が労働者の人間的な労働と生活にとって決定的な重要性をもっていることは何人も否定をすることはできないであろう。週休二日制による時間短縮こそが長時間過密労働から労働者の生命と健康をまもるとともに、労働者にその自由に管理できる生活時間を確保して、その全面発達を保障することになるのである。労働省も時間短縮としての週休二日制のもつ意義を強調し、その導入、改善に真剣に取り組むことを訴えてきたがそれは当然のことである。

欧米諸国においては週五日労働―週休二日制は、週四〇時間制と結びついた合理的な労働時間制度としてほぼ完全に一般化し、定着している。それは労働者階級の歴史的な時間短縮闘争のなかで法制化以前にたたかいられたものであり、そのために今日法制化しているものはほとんどみられないのである。したがってそのことを法制化をさける

理由とすることはその背景と実態を無視するものであり不当である。

わが国における週休二日制の普及状況は、完全週休二日制二七%、不完全な週休二日制七七%となっており、企業規模別にみると、とくに一〇〇人以下の中小企業では週一日制がまだ過半数をこえ(五四・五%)、完全週休二日制は三・二%にすぎないのである。未組織で交渉力をもたない労働者が圧倒的多数を占める中小零細企業で協定化による週休二日制の実現を期待することはできないし、また法的拘束力をもたない行政指導による実現にも相当長期の取組みが求められることになろう。法制化がわが国の時間短縮にとって決定的な意義をもつ背景はここにある。

中間報告が提起するような「週四五時間、一日九時間」労働制が法定化された場合、労働現場にどのような状態が生みだされるだろうか。

さきにも指摘したように、この法制化のもとでどのような労働時間管理を採用しようとも一日九時間労働が基本とならざるをえないことは明らかである。それによって「週休二日制」の実施もちろん可能であるが、弾力化は交替労働や連続操業の導入と拡大をいっそう容易にすることになるであろう。この点も重要な問題点である。

今日の一日八時間労働のもとでも、各産業、企業に共通して人減らし「合理化」による長時間超過労働が生みだされ、労働災害や健康破壊を増大させていることは数多くの現場レポートが告発しているところである。この現実のなかで定時間労働がさらに一時間延長され、その上に時間外労働が加わるならば、また交替制労働や連続操業が導入されるならば、生体リズムは確実に乱れ、肉体的・精神的な疲労をいっそう深め、労働の非人間性を極端につよめることは火をみるより明らかであろう。その結果として労働災害と健康破壊の増大が加速化することは必至である。アンケート調査などにみられるように「週四五時間、一日九時間」制にたいする労働者の反対の最大の理由もここにある。¹⁰⁾

労基研は、これまでの研究会活動のなかで労働組合の意見も聴取したとしているが、少くとも職場におけるきびし

い労働の実態を把握しているとはとうてい考えることはできない。現場の実態を把握し「労働の人間化」に関心をもったならばおそらくこのような方向は提起できなかったであろう。

もう一つ目のがすことのできない点は、男女雇用機会均等法案とセットで提案されている労基法改正案の内容と今回の提起を結びつけて考えると、女子労働者の時間外労働が一日最高六時間も可能となるなかで、休憩時間をふくめて拘束時間は最高一六時間にもなるということである。おどろくべき状態が現実化することになる。極端な場合、それに往復の通勤時間をふくめれば、八時間の睡眠時間の確保も不可能となるケースも生じかねないであろう。いずれにせよ資本の側に女子労働者を男子労働者なみに働かせようとする意図がつよいなかで依然として家庭責任の多くを背負わされている女子労働者が「週四五時間、一日九時間」労働制のもとでは働きつづけることはきわめて困難となるであろう。¹⁴⁾

ところで、時間外手当との関係についてみると、九時間労働となれば従来、時間外労働であった八時間をこえる一時間は定時間労働となり、時間外手当の支給対象外となることはいうまでもない。労働者にとっては減収となり、資本にとっては賃金源資の節約としてメリットをもたらすことは明らかである。

もう一つここで指摘しておく必要があることは、労働省がここ数年資本の抵抗にあいながらかなり積極的に推進してきた時間短縮の目標―昭和六十年の年間労働時間二〇〇〇時間の達成がこの報告書の「週四五時間・一日九時間」労働制によって可能となるのかどうかということである。

これは簡単な計算によって結論を出すことは可能であるが、法政大学の小林謙一教授は「二〇〇〇時間の目標が放棄されていることは明らかであろう」としている。その根拠を紹介しておくことにしよう。

「まず週四五時間だと年五二週間で二三四〇時間に達するが、それから休暇を引き、所定外労働時間を足すことになる。かりに一二日間の国民祝日を完全に休日とし、年次有給休暇の現行の平均日数一五日を完全に消化したうで、

年末年始・夏季の休暇などの休日を一〇日消費したとすると、二五日×九時間＝二二五時間を引くことになる、だが、それでは二一―五時間となり、所定外労働時間がゼロでも目標には到達しない。それどころか「毎勤」八四年七月の数字では調査産業平均で一四時間にも達しているから、これを一二倍すると一六八時間となり、総労働時間は二、二八三時間にもなってしまうのである。もちろん、実態は欠勤もあり、主婦や高齢者などの短時間就業者もふえてきているから、この水準を下回るだろう。しかし、景気が回復しつつあるのにまだ雇用をそれほどふやさないような調整をつづけているわけだから、八四年度の総合労働時間は二〇〇〇時間を優に上回ることになってしまいうだろう」^(註)

中間報告が「行政指導」のレベルをも後退させるものだという批判はこうした点からも出てくることになるのである。

週所定労働時間の国際比較 (145カ国)

	法	定	協 約・慣 習	法+協約・慣習
39H	フランス	1カ国 (0.7%)	ベルギー	2カ国 (1.4%)
40	オーストラリア*、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、ノルウェー、スウェーデン、アイスランド、オランダ、トルコ、(ベルギー)、ルクセンブルグ、アイルランド、スペイン、セネガル、マリ、チャド、ブルキナ・ファソ、ジャマイカ、コロンビア、ボリビア、ケニア、中央アフリカ、ドミニカ、エクアドル、パナマ、インドネシア、モリタニア、ニジェール、モリシャス	35 (24.1)	デンマーク、西ドイツ、アイルランド、イタリヤ、イギリス、オランダ、カンボジア、チベット、パルバトス、アフリカ	44 (30.3)
41	ソ連	1	ギリシャ	2
42	ユーゴ、ハンガリー	2	キプロス、ポーランド	4
42.5	ブルガリア	1	チェコスロバキア	2
43.75	東ドイツ	1		1 (20(13.8))

	法 定		協 約・慣 習	法+協約・慣習
44	アルジェリア, アンゴラ, カボベルデ, ホンジュラス, エルサルバドル, キューバ, ドミニカ共和国, ビルマ, シンガポール, パプアニューギニア	10	ナイジェリア	11
45	スイス, タンザニア, ルワンダ, ブルンジ, サントメ・プリンシペ, レソト, ガーナ	7	ポルトガル, シェラレオネ, ウガンダ, ボツワナ ルーマニア	11 3 1 } 15(10.3)
46	(ポーランド), (チェコスロバキア), モンゴル, 南イエメン	4		
47	イスラエル	1		
48	(西ドイツ), (ギリシャ), (アイルランド) (イタリア), (オランダ), (ポルトガル), (サンマリノ), (ルーマニア), エジプト, (チュニジア), スーダン, エチオピア, リビア, ソマリア, ギニア・ビザウ, リベリア, (ウガンダ), ザイール, ザンビア, マラウイ, 赤道ギニア, モザンビーク, モロッコ, グアテマラ, ベリーズ, ニカラグア, コスタリカ, パナマ, バハマ, メキシコ, ハイチ, (アンチグアバーブーダ), ベネズエラ, ガイアナ, スリナム, コロンビア, ペルー, ブラジル, ボリビア, パラグアイ, ウルグアイ, チリ, アルゼンチン, パーレーン, 北イエメン, イラン, イラク, クエート, レバノン, カタール, サウジアラビア, ヨルダン, シリア, アラブ首長国, パキスタン, バングラディシュ, インド, ネパールトルコ, スリランカ, ラオス, マレーシア, フィリピン, タイ韓国, 中国, 台湾, 日本, [協約36~48H]	68 (46.9)	セイシエルズ, ジンバブエ, スワジールランド, フィージー, マルタ	62 (42.8)
法規定なし	(キプロス), (マルタ), (イギリス), ケニヤ [協約41~54H], (シェラレオネ), (セイシエルズ) (ナイジェリア) (ジンバブエ) (ボツワナ) (スワジールランド) (バルバドス) (フィージー)(デンマーク) グレナダ	14 (9.7)		2 (1.4)

資料：① ILO "Conditions of work": A Cumulative Digest により, 先進工業国は VOL. 2, 発展途上国はVOL. 3 による。ILO

非加盟の韓国台協は中尾が補足した。

② ILO 第70回総会(1984) 条約・勧告適用専門家委員会による「労働時間—労働時間短縮、週休、年次有給休暇」に関する総合調査(総評国際局訳) 資料②は記載された所定時間が法定なのか、協約なのか明確でない国が多いので、資料①を基本にし、これに収録されていない国を資料②により8カ国補足した。

注：① 先進工業国は1983年に、発展途上国は1984年に「最新の」労働時間についてILO事務局として把握し、利用しえた情報に基づいている。

② 法定の欄の()は、法定よりも協約・慣行が上回るか、又は法規定はない国であって協約・慣習上の労働時間が法規と同様適用されている国を表す。但し、グレナダ、ケニヤは協約の職業別、職業別の内容不明のため()をつけていない。

③ 協約、慣習上の労働時間は通常、産業別、職種別、労働のタイプ(交替制や危険、有害労働など)により一定の強がある。協約で最も短いものは35H前後のものが各国で現われてきているが、ここでは()法定を上回る協約のうち最も長い労働時間か()製造業の労働時間又は()大多數の協約の労働時間水準として表示されているものをもって位置づけられている。

④ 法定労働時間は「基本労働時間」であり、年少者、坑内労働、交替労働、夜勤や事務職、公務員などそれより短い労働時間の適用を受ける労働者と、監視断続労働、農業・畜産労働など長い労働時間の適用を受ける労働者のある国が多い。

⑤ *印：オーストラリアは仲裁裁定命令。
⑥ モーリシャスは資料①では、週45H、資料②では40H、サントメ・プリンシペは資料①では週45H、資料②では48Hとなっている。

(「賃金と社会保険」1985年2月上旬号、中尾和彦論文より)

注(一) 日外喜八郎教授は「法律上の審議会とは逆に「調査会」、「研究会」、「懇談会」等、労働大臣等の「私的諮問機関」(予算的裏付けはあるが法的根拠がなくという意味)の「報告」や「提言」が労働立法の制定、改廃問題に与える影響力は大きく、この種の諮問機関は少なくない」とし「審議会に代わる「私的諮問機関」の特権的活用は労基行政の「お目付け役」として審議会の地位を危くするものである」と指摘している(「労働基準監督行政」『現代労働法講座』九卷三四—三六頁)。労基研についてつぎのような指摘もある。「私的諮問機関とは臨時調査会や審議会のように法的に認められて設置されたものでなく、したがって労働省設置法や労働省機関令等のどこにも規定されていません。しかし委員は一回一万二九〇〇円の手当が支給されており、その手当は労働大臣のポケットマネーからではなく、労働省の予算(謝金)から支出されています。憲法第八五条は、すべての国費の支出は国会の議決(法律又は予算成立)にもとづかなければならないという規定に抵触するおそれがあります」(白崎淳一郎「弾力的な労働時間、の名で最低労働条件を根底から破壊」(「学習の友」一九八四年十二月号)。

- (2) 労基研のメンバー二六名中女性は三名で弁護士(女性)一名を除いて他は全員大学教授である。弁護士を一名加えた意図に明らかでない。ちなみに第二部会のメンバーは次の通り。
花見 忠 上智大学教授、若菜 充子 弁護士、山口浩一郎 上智大学教授、安枝 英紳 同志社大学教授、渡辺 章 東京学芸大学助教授、菅野 和夫 東京大学教授、島田 晴雄 慶応義塾大学教授、井上 正仁 東京大学助教授。
- (3) 座談会「これからの労働時間法制を考える―労基研の中間報告」『労働時報』一九八四年十一月号。
- (4) 高木郁朗「週45時間労働」の狙いは何か―いまこそ時間短縮の完全実施を―『エコノミスト』一九八四年十二月四日号
- (5) 中間報告の労働時間法制の提起にたいして「二六名もの学識経験者の叡智の結晶」であり時間短縮を基調とした「苦心の作」という評価があるが、内容的にみて不当な評価というべきである(金子征史「労基研 中間報告」と労働基準法制の課題」『労働法律旬報』一九八五年二月上旬号)。
- (6) 「座談会・労基研中間報告の検討」(「ジェリスト」一九八四年十一月一日号)における山口浩一郎氏の発言。
- (7) ILO第七〇回総会(一九八四)条約勧告適用専門家委員会による一般調査「労働時間―労働時間短縮、週休及び有給休暇」(総評国際局仮訳)参照。ILO World Labour Report 2 pp.152-163.
- (8) ILO労働時間条約の展開とその特徴について沼田稲次郎「国際労働慣行と日本の労働時間法制」『時間管理の法律問題―時短、週休二日制下の争点』所収三九ページ以下、中山和久著「ILO条約と日本」五三ページ以下。
- (9) 一九八四年の西ドイツの時短闘争については経過の記録文書を紹介した資料「西ドイツ週三五時間闘争の経過」法政大学大学院紀要第一四号(紹介者、高屋正一)、他のヨーロッパ諸国の時短闘争の動向と成果については労働大臣官房国際労働課編「昭和六十年年度版海外労働白書」五七ページ以下、同書参考資料1「ヨーロッパにおける労働時間短縮の動き」および同盟「労働時間短縮に関する国際シンポジウム」(一九八五年一月開催)における各国労組代表の発言(同盟発行資料)などを参照。
- (10) 東京商工会議所「労働基準法研究会中間報告に対する意見」(一九八四年十二月)総評時短共闘全国総会資料所収。
- (11) たとえば、「座談会・労働政策、労働行政の動向と労働法学の課題」(『労働法律旬報』一九八五年二月上旬号)の山本吉人氏の発言。
- (12) 沼田稲次郎「週休二日制と余暇権の思想」『季刊労働法』八七号、上滝陸生「人間らしくくらしの確立をめざして―労働時間、労働密度の問題の意義と位置づけ」『労農のなかま』一九八四年十二月号。「パネルディスカッション。人間らしく働ける職場をめざして(上)(下)―いま長時間、高密度労働を考える」『損保調査時報』一四六号、一四七号、吉本実「完全週休二日制―八〇年代の経営・労働・社会」二〇九ページ以下。
- (13) 「労基法改正案・労働現場の告発(四七七三人)アンケート」『学習のひろば』一九八五年二月号、ここで労基法改正案としていっているのはいうまでもなく誤りである。
- (14) 男女雇用機会均等法案とセットで提出されている労働基準法「改正」部分は婦人労働者の時間外労働、深夜業、生理休暇におよぶものである。法案の内容については「労働法律旬報」一九八四年六月上旬号資料参照。

(15) 小林謙一「労働時間状況の新たな展開」の「一九八五年版、団体交渉のための賃金資料―統計と解説・見通し」所収二三
六一三七ページ。

3 「年間総労働時間」と所定労働時間の「弾力化」

法定労働時間を「週四五時間、一日九時間」労働制に弾力化する方向の中間報告は、さらに「年間総労働時間の考
えを取り入れ、例えば、労働組合との間で、一週平均四〇時間以内の年間所定労働時間を協定し、これを超える場合
には割増賃金を支払うこととした場合には、一日及び一週の労働時間の制限をより弾力化すること等についても検討
する」ことも提起しているのである。

そして建設業、トラック運送業及びハイヤー、タクシー業、小規模の商業・サービス業等のいわゆる「特定業種」
については現行労基法の労働時間制度（一日八時間週四八時間）を維持しつつ、「労働時間の短縮を条件」に労使間
の協定がなくてもこのような「年間総労働時間」制の採用ができるよう検討するとしている。これらの「特定業種」
については「週四五時間一日九時間」労働制にたいしてさえ例外的な措置を認めようとするものである。

建設業は重層下請関係を特徴とし、現行法制のもとでさえ長時間労働が一般化して、きわめて違反率が高く、多く
の労働災害を多発させていることはよく知られている。その下請、孫請で働く労働者の大半は農漁村からのいわゆる
出稼労働者であり、六ヶ月の雇用保険受給資格を得ると帰村して農漁業に従事し、そして季節的にふたたび出稼労働
者となって建設現場に流入するという特殊な雇用関係をくりかえしているのである。⁽¹⁾

このような建設業に年間労働時間制が採用されたらどうなるか、出稼労働者が出身地の農漁業との関係で六ヶ月
で退職するということになれば、年平均は算定できず、したがって割増賃金は一円も支払われないということにもな
る。出稼労働者は極端な長時間労働を低賃金で強いられるということになるわけである。もし割増賃金を得るために
は一年間継続して働くことが必要となり、そうなれば帰村をあきらめざるをえないということになる。

またとりわけ仕事の受注量の関係で繁閑のはげしい建設業において、多忙な時期に長時間労働をおこなわせ、年平均週四〇時間以下になるような暇な時期を休みにして働かせなければそれまでの時間外労働の割増賃金は支払われないでもよいことになるのである。このように「年間総労働時間」という弾力的制度が労働者にとってほとんどメリットのないのだといってよい。

トラック運送業、ハイヤー・タクシー業においては「一・七通達」（自動車運転者の労働時間等の改善基準）にもとづく行政指導にもかかわらず、運転者は驚異的な長時間労働を強制されており、そこにこのような「年間総労働時間」制が採用されれば、いっそう企業側に都合よい、労働者にはきびしい労働時間管理がおこなわれることになるであろう。

小規模の商業・サービス業等についてはさらに一日の所定労働時間の弾力化として、たとえば週四五時間以内とすれば一日九時間とし、週四二時間以内とすれば一日一〇時間として週所定労働時間を超えた場合に割増賃金を支払うようにすることを提起している。

中間報告が提起する「年間総労働時間」制や一週および一日の労働時間の弾力化は、企業が都合によって多忙の時期には労働者に長時間労働をどんどんさせ、閑散な時期には短時間の労働でそれを埋め合せるという操作によって、通常平均して年間および週の労働時間総数が数字上合えばよいとするものであり、しかも年間総労働時間に関する労使協定や就業規則などがあれば、その定められた労働時間を起えた場合に時間外労働の割増賃金を支払えばよく、企業には割増賃金の源資の節約というメリットをもたらすのである。あきらかにあらたな搾取強化策といつてよいであろう。

中間報告は、現行労基法の変形労働時間制について「おおむね妥当である」として肯定しており、ここにも弾力化構想があらわれている。変形労働時間制にたいしてはこれまで交替制労働や連続操業、不規則労働をほとんど野放図に許し八時間労働制に反するものとして労働組合はもちろん、研究者からもきびしい批判が加えられていたものであり、これが労働者の生体のリズムや生活のサイクルを乱し、労働者の生命と健康に否定的な影響をおよぼしている

ことはいうまでもない。

変形労働時間制を妥当なものとして、それを弾力化された「週四五時間、一日九時間」労働制のもとで運用されるならば「週四五時間」否、「四週一八〇時間」の枠「さえ守れば忙しいときに一二時間労働も働かせる日が出る」可能性があることは十分考えられる。まことにおそるべき長時間労働をもたらす危険性は大である。ある技術評論家は「人間の労働生理は週単位のものでつくられてきたわけではない。『昼間は働き、夜は眠る』が人間の生体リズムである。労基研中間報告は、これをこわして週単位の生体リズムに人間を作り直せとでもいうのであろうか」とときびしく批判しているのは当然のことであろう。

変形労働時間制は、もちろん全面一律に否定されるべきものではないが、業種や勤務態様を審査して特殊例外的にのみ認めるべきであり、しかもその場合労働組合が要求しているように枠組みを四週単位平均から二週単位平均に改め、一日一時間に制限し、三六協定同様過半数の労働者との協定によらすべきである。そして一時間以上の延長は許可制とすべきであろう。

なお、中間報告は、変形労働時間制との関係でフレックス・タイム制を「一定の要件の下に認める方向で検討する」ことを提起している。これもいうまでもなく弾力化の典型である。

フレックス・タイム制とは、一般的に「週あるいは月など一定期間の総労働時間をあらかじめ定め、その一定の労働時間帯のなかであれば、労働者が各労働日の始業・終業の時刻を自由に決定できる」制度であり、基本的には企業側の時間管理の「合理化」の側面をつよくもつもので一九七〇年代からヨーロッパにおいて急速に普及し、今日ではわが国においてもかなりの普及がみられる新しい労働時間制度である。

これが現行法制度の弾力的な解釈によるのか、立法的な解決をめざすのか現段階では定かではないが、広く普及しているヨーロッパにおいて欧州労連は、フレックス・タイム制が時間短縮とならないこと、労働組合の団結要因を損

うことなどを理由に反対しているとのことである。フレックスタイムは労働者に多少のメリットをもたらすことは否定できないが、こうした労働者の団結におよぼす影響の点はたしかに考えられる重要な問題点であろう。総評時短共闘は中間報告のこの提起にたいして「もし検討するならば過半数の労働者の同意を前提として、一日の最も早い時間と遅い時間を特定して労働時間帯をおさえること、二週間単位ぐらいて調整することを明確にするなど、細心な規制を考える必要がある」と注文をつけている。妥当な提起であろう。

中間報告が、現行法制のもとでの休憩時間の定めを「おおむね妥当」としながら、「休憩時間に上限を設けることとの可否について小規模の商業、サービス業等における「一定時間の範囲内での休憩時間の自由利用の原則の適用除外」や「手待ち時間の取扱いの合理化等」との関連を考慮しつつ検討するとしていることもみのがすことのできない問題点である。

そもそも休憩時間とは、労働時間の途中、使用者の指揮監督から完全に離れることを保障される時間のことである。労働時間の途中には現実には作業には従事していない時間が生ずることがあるが、これはいつでも使用者の就労要求に応じて就労できる態勢で待機していなければならない、いわゆる「手待ち時間」であって、休憩時間ではなく労働時間として取扱われる。行政解釈も「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」（昭和二二・九・一三基発一七号）としていることは周知の通りである。

労働省の行政解釈に「手あき時間」に関するものがあり、「手あき時間については、労働者が自由に利用することができる時間であれば、法第三四条にいう休憩時間である」（昭和三九・一〇・六基収六〇五一号）としている。これは、郵政省と郵便物運送の請負契約を結んでいる会社の自動車に乗務する運転手、助手の勤務実態から「手あき時間」が多いところから生じた問題にたいする一つの解釈基準をしめたもので、こうした「手あき時間」の取扱いは

食堂など飲食店その他小規模の商業、サービス業等にみられ実際には職場から離れることができず、かなり長い拘束時間となっているのである。こうした状態にたいして上限を設けて規制すべきだとする意見が労働者の側からつよく提起されるのは当然であらう。

中間報告は、一応こうした不満に答えようとするものといつてよい。その限りではこの方向は支持できるものである。

しかし、中間報告はその一方で、使用者側の要求である「休憩時間の自由利用の適用除外」を一日一時間、一週三時間の範囲内で認める方向を提起している。これは週三日間は自由に利用できない、つまり待機させる休憩時間でもよいとするもので、休憩時間の手待ち時間化であることはいうまでもない。現行法においても休憩時間の自由利用の適用対象はきわめて狭く限定されているが、これを小規模な商業、サービス業に導入することは、現行法の原則をいっそう空洞化させていく危険があり、労働者は都合のよいように働かされて休息権は侵害され健康にも悪い影響が出ることになる。

また「手待ち時間の取扱いの合理化」として何が考えられているのか明らかではないが、その基準となるものは手待ち時間の休憩時間化であり、そうなれば使用者はその分だけ賃金支払義務をまぬがれることになるのである。

以上のように、報告書の休憩時間、手待ち時間についての提起も「弾力的な労働時間管理」を手段とした使用者側の「合理化」の推進に答えようとするものといつてよいであらう。

中間報告は、ME化の進展などによって「労働時間の算定について特別の取扱いを必要とする業務の労働時間の算定」が必要になったとの認識をつぎのようにしめしている。⁸⁾

「最近、第三次産業の拡大や各産業・企業内部でのソフト化の進展に伴い、①事業場外で労働するため、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務、②業務の性質上当該業務の具体的な遂行については労働者

の裁量に委ねる必要があるため使用者の具体的な指揮監督になじまず、労働時間の算定が困難な業務等（以下「特定業務」という）が増大しているが、これらについては、当該業務の実態に即した合理的な労働時間の算定が可能となるよう、法的整備を図る必要があると考えられる」

こうした認識のもとに、中間報告は「事業場外で労働するため、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務」、具体的には前者はセールスマンなどの業務が該当するが、これらについて「労働時間の一部分のみが算定可能なときには、大部分が算定可能でない限り、全体として当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものともみなす」という考え方を明らかにしている。

現行労基法施行規則第二二条も「労働者が出張、記事の取材その他の事業場外で労働時間の全部又は一部を労働する場合で、労働時間を算定し難い場合には、通常の労働時間労働したものとみなす。但し、使用者が予め別段の指示をした場合は、この限りではない」と規定しているが、これは、使用者の黙示的指示をふくめ客観的にみてとうてい所定労働時間内で終了せず、時間外労働をしたことが明らかな場合は、その時間を時間外労働として取り扱うことを定めていた。中間報告はこれを改悪しようとするものであり、もし提起のように運用されるならば早出や残業の時間外労働をしたことが明確であっても、通常の労働時間のうち大部分がはっきりと算定できない場合はその時間外労働は認められず、「通常必要とされる時間」、つまり所定労働時間内の労働としてしか取扱われないことになるのである。これが事業場外で働く労働者にとって重大な改悪であることは疑いの余地がないであろう。

また、中間報告は、また「常態として事業場外で労働する業務」「業務の性質上当該業務の具体的な遂行については労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、労働時間の算定が困難な業務」、具体的にはコンピューター関係のプログラマーなどが該当すると考えられるが、これらについては「労使協定の締結及び当該協定の労働基準監督署への届出を要件として当該協定に定める時間労働したものとみなす（当該協定に定め

場合には、すべて労働時間として取り扱われていたが、中間報告はこのように通勤距離内にある場合は労働時間として取り扱わないことをはっきりと提起しているのである。ここでは通勤距離が同じでも事業場への所要時間が異なるという実態がまったく無視されているといつてよい。このような取り扱いへ変更することによって賃金支払が節約されることなどその他労働災害の発生にかかわるいろいろな問題が提起されることにならう。

注

- (1) 建設業の労働者の性格、労働の実態、労使関係についてはさしあたり高梨晶編「建設産業の労使関係」を参照。
- (2) トラック運送業の労働時間の実態と推移については、たとえば村尾賢「トラック運輸労働者における賃金労働条件の実態とその推移」神奈川大学「商経論叢」第十七巻第二号。
- (3) 剣持一包「ME化と労働時間」「労働経済旬報」一九八五年二月上旬号。
- (4) 総評の要求については後掲資料参照。
- (5) 現行法制のもとでのフレックスタイムの法的问题点について検討したものとしては、さしあたり安枝英諄「変型労働時間制・交替制」「現代労働法講座」第十一巻一五〇ページ以下、野沢浩「週休二日制・時間短縮・フレックス・タイム」「季刊労働法」別冊第一号二〇二ページ以下。
- (6) 清水明「労基研中間報告(労働時間)批判」「賃金と社会保障」一九八四年十二月下旬号。
- (7) 現行法制の休憩時間規定をめぐる法的问题点については佐藤時次郎「休憩時間」「現代労働法講座」第十一巻二五一ページ以下、西谷敏「労働時間・休憩・休日・休暇」「職場の判例労働法」第五巻九六ページ以下。
- (8) 労基法現行規則第二二条のいわゆる「みなし規定」の労働法学者の最近の検討・批判については「季刊労働法」一一二号の特集「事業場外労働と、みなし規定」の各論文を参照。

4 時間外休日労働に関する提起と問題点

中間報告は、時間外労働と休日労働について現行労基法第三六条にもとづく方式は、「既にわが国の社会に定着していると考えられる」として「基本的にはこれを維持することが適当である」とのべ、現在労働省当局が推進している時間外・休日労働協定に関する指針にもとづく行政指導にそれができる旨の法的根拠を付与する等制度として整備する方向で検討することを提起している。それ以外の問題点については「原則として労使慣行の形成を見守る」とか

「おおむね妥当」「やむを得ないもの」という表現で肯定しており、とくに重大な問題点である時間外労働、休日労働の事実上の「無制限」状況―青天井にたいして法的規則を加えることは何ら検討していないのである。

中間報告で見逃すことのできない点は、時間外労働・休日労働が「…いわゆる終身雇用慣行のもとで雇用量調整の機能を果たしている」というとらえ方をしていることである。これは明らかに八時間労働制にたいする時間外労働、休日労働の臨時性、例外性を無視して、雇用確保に必要な機能をもつシステムとして位置づけるものであり、こうしたとらえ方をする限り、失業・雇用問題が依然として深刻な状況がつづくなかで時間労働、休日労働にたいする行政指導なるものも本質的な限界をもち、とうてい効果を期待することは困難である。

このような時間外労働、休日労働のとらえ方が、時間短縮によって雇用の創出増大を図る労働組合運動の時間短縮闘争の一つの基本的立場を否定し、長時間労働を肯定するものといつてよいであろう。

わが国の長時間労働の一つの基本的な原因が長い時間外労働と休日労働にあることはいうまでもない。低成長のもとで歴史的に減少してきたこのような超過労働がふたたび増大傾向にあることはいくつかの労働時間統計からも明らかである。そして国際比較においても、別表がしめすように、製造業の生産労働者でみると、西独七八時間、フランス六三時間であるのにたいして、日本はなんと一九一時間とおよそ三倍近い超過労働時間となっている。

これはほとんどの諸外国において、一日の総労働時間、時間外労働時間の上限を立法、あるいは全国的な包括協約が規制しているのにたいして、日本の労基法第三六条にもとづく現行方式が事実上「無制限」―青天井となっているからである。¹⁾

中間報告もこの点について「労働基準法第三六条は、労使協定があれば時間外・休日労働を無制限に認める趣旨のものではないが」と指摘しており、労働省はさきの行政指導で目安として一ヶ月五〇時間としているが、これには休日労働が除外されている。しかもこれは三ヶ月を通じて調整すればよいこととされており、したがって極端な場合は

る時間が法定労働時間を超えるときは、割増賃金に相当する手当の支給を条件とする）ものとする」という考え方も提起しているのである。

これによる場合、具体的にはどんなことが想定されるか、いうまでもなく労使協定の内容は労資の力関係によって決定されるが、協調的労資関係のもとにある労働組合が、使用者の要求に応じて、労働者のある業務の遂行に必要な労働時間を高効率の労働者の時間を標準としてかりに「一日九時間」と協定した場合、ある労働者が業務の遂行に○時間を要したとしても協定の九時間しか労働しなかったとみなされることになる。したがって従来であれば一時間の時間外労働に相当する割増賃金が支払われるが、この考え方にもとづくそれが支払われず一時間のただ働きとなるのである。

現行労基法施行規則の「みなし規定」については、労働組合の側や労働法学者の側からもきびしい批判が出され、削除要求や厳格な運用を求められていたが、「みなし規定」を労基法本文のなかに入れて整備するのではなく、削除し、現代の産業・就業構造の諸変化のもとで屋外労働者の増大という状況にたいしては、その労働時間の有効な規制のための法的措置がとられるべきであろう。

中間報告が提起するような「みなし規定」の運用によって、セールスマンやプログラマーなどの労働時間に対処するならば、人減らし「合理化」によって過重なノルマが課せられるこれら労働者は自らの生活時間をきりちじめる長時間労働によって生命と健康が破壊される状態におかれることはさげられないといってもよい。

なお中間報告は、以上のことに関連して、始業前、終業後の移動時間について「作業場所が通常の通勤距離内にある場合は、労働時間として取り扱わない」「作業場所が通常の通勤距離を著しく超えた場所にある場合は、通勤時間を差し引いた残り時間を労働時間として取り扱う」という提起をおこなっている。

現行法では、さきの労基法施行規則第二二条を適用して、始業前、終業後の移動時間は使用者が別段の指示をした

一五〇時間の時間外労働が可能ともなるのである。このような行政指導の内容に「法的根拠」を与えたとしてもおそらく長時間労働規制の効果をあげるにはならないであろう。

一九一九年のILO総会で採択された第一号条約(工業的企業における労働時間を一日八時間、且一週四十八時間に制限する条約)は、その第二条で時間外労働を原則として禁止し、またILO三〇号条約(商業及び事務所における労働時間の規律に関する条約)とか一九六二年のILO第一一六号勧告(労働時間の短縮に関する勧告)などは、政府にたいして、一定期間内に許容される総超過勤務時間数の限度を法定化することを求めているのである。わが国がILOの第一号条約をはじめ労働時間関係の諸条約を批准できないのは、労使協定による時間外労働の場合でも一日一時間という最高限度を定めていないところにある。

労働問題、労働法の研究者や労働組合諸組織がよく労基法改正や時間短縮要求のなかで求めているように、つきのように立法化すべきであろう。²⁾

- 1 時間外、休日労働は、業務繁忙などやむを得ない臨時の必要がある場合に限って認めるものとする。
- 2 有害業務に従事する者の時間外、休日労働及び深夜勤務の前後に継続する時間外労働は禁止すること。
- 3 時間外労働は、一日につき二時間、二週間につき一〇時間、一年につき一五〇時間をこえないものとする。
- 4 休日労働は、二週間につき一日をこえないものとし、休日の労働時間は一〇時間をこえないものとする。
- 5 時間外、休日労働は労使協定によるがその有効期限は三ヶ月を限度とし、自動更新及び自動延長は認めないと。
- 6 前号の労使協定の労働者側当事者は、当該事業所において法に定める労働時間、休日などに関する規定の適用をうける労働者の過半数を代表するものとし、その選出方法などについては施行規則で明確にすること。
- 7 時間外・休日労働は当該労働者の同意なしに行わせてはならないことを規定すること。

工業諸国の時間外規制

(1983年時点)

	規定	週所定時間	最高限度時間
フィンランド	法定	40	①日単位 2週で20H(1週16H限度)年200H ②週単位 年120H ③労働監督署の許可で①100H, ②60H 追加可 1日の総労働時間14H, 週10H, 4週25H, 年200H
ノルウェー	法定	40	4週48H, 月50H, 年200H
スエーデン	法定	40	週6H, 連続4週で8H
デンマーク	協約	40	1日2H, 年30日 地域別の協約により週当たり6, 10, 12, 16H
西ドイツ	法定 協約	48 40	1日の総労働時間10H, 週の総労働時間48H, 12週平均で週当たり46H, 年の時間外労働130H
フランス	法定	39	1日2H, 週10H, 13週限度, 年130H
ベルギー	法定	40	総労働時間1日11H, 週62H 連続4週につき週当たり5H
オランダ	法定 協約	48 40	原則禁止, 例外的な場合許可により1日2H
ルクセンブルグ	法定	40	1日2H, 年260H
スイス	法定	45	週5H(協約により5H追加金)年60H
オーストリア	法定	40	1日2H, 週12H (民間)年150H, (国・公営企業)週8H, 年120H
イタリア	法定 協約	48 40	6カ月60H ※EMF資料では1日3H, 週18H, 年150H
ギリシャ	法定	48	1日2H, 月15H, 年100H
スペイン	法定	40	1日2H, 年240H
ポルトガル	法定	48	1日2H, 週12H, 年240H(週所定時間40H, 週当たり時間外を10Hとする法案が審議中)
アイルランド	法定	48	(金属)4週24H(要求4週10Hへ)
イギリス	協約	39	州や産業により多様であるが, 上限を設けていないものが多い。
オーストラリア	裁定	40	法には限度規制なし。裁定にも上限を設けていないものが多い。
ニュージーランド	法定	40	週の所定時間40H, 週の最大労働時間48Hをこえてはならない。
カナダ	法定	40	法には限度制限なし。協約にも限度を設けていないものが多い
アメリカ	法定	40	2連続日4H(夜間3H), 週10日(夜間8H), 年150H
ブルガリア	法定	42.5	週8H, 年150H(あるケースでは180H)
チェコ	法定	(42.5)	2連続日4H, 年120H
東ドイツ	法定	43.75	年120H
ポーランド	法定	(42)	年120H
ルーマニア	法定	(46)	年120H
ソ連	法定	41	原則禁止, 例外的に承認を得て2連続日4H, 年120H

資料: ILO "Conditions of work" A Cumulative Digest VOL. 2, EMF (ヨーロッパ金属労連) 資料, IMF (国際金属労連) 国際労働ニュース

注: ①デンマーク, オランダの協約は全国協約。②イギリスの協約の所定時間は金属産業。

③所定時間の()は慣行としての実態値。

(『賃金と社会保障』1985年2月上旬号中尾和彦論文より)

中間報告は、時間外労働と休日労働の時間外割増率について、ともに「将来の方向としてはその引上げについて検討の必要があると考えられる」としながら「当面は労使慣行の形成を見守る方向で検討する」として消極的、否定的な態度を打ち出している。

今後の検討の結果「引上げの方向」にまともでないであろうことは、第二部会のメンバーの一人がつぎのようにのべていることから判断することが出来る。

「割増率を高めることは政策的には当然あり得ることなんですすがそれをやったところで、やはり日本では時間外労働は減らないであろうということになる。状況が変わって余暇選好の行動様式になってきたらそれは立法政策として現実性を持ってくるけれど、現在の段階ではちょっと難しいのではないかとということになりました」そしてこの人は「時間外労働に法律で枠をはめることは、現在のところはこれは難しいでしょうね」と語ってともに労働者、労働組合の要求にたいして否定的な態度をとっているのである。

ここでは、割増率を法的に高めることによって使用者側の超過労働志向を規制するという側面を故意におとし、所得増を望む労働者がさらに残業を希望して時間外労働を減らすことにはならないというゆがめたとらえ方をしている。今日の人減らし「減量経営」のもとでの超過労働は労働者側からの希望というよりももちろんこの側面も賃金抑制がつづくなかで否定しえないが、資本の利潤追求の動機にもつづくものであり、これにたいしては時間数の法的規制と割増率の法的引上げの両面からの対応がつよく求められているのである。

中間報告は、このようにして超過労働割増率の引上げについては見送り、労使間の協議決定にゆだねることにしたが、時間外割増率の引上げは近年春闘などにおける賃金引上げ要求とともに産業別統一要求として設定され、たとえば鉄鋼業の独占的大企業ではほぼ共通して三〇%、電機産業では三〇〜四〇%といったように法定割増率を上廻る基準が産業別に、業種別に協定され、一つの社会的相場が形成されてきていることはよく知られているところである。

このような社会的な流れ、傾向は当然考慮に入れられることが必要であろう。

それにまた各国の法定割増率の水準と比較してみると、わが国の水準がいかに低く、労働者の超過労働の労働力の価格が安く値切られているかがわかる。各国の水準はつぎのような状況である。

こうしたうえで、労働組合組織は、法定割増率を高めることによって超過労働の抑制機能をもたせ、それをさらに将来は諸外国のように、時間数増加に応じた果進制を採用させる考えのもとに、当面、①時間外労働の割増率五割以上、②深夜労働の割増率一〇割以上、休日労働の割増率一〇割以上という水準を提起している。労働組合組織としては当然の要求といつてよいであろう。

工業諸国の時間外割増率

(1983年時点)

国	規定	週所定時間	ウイークデイ				土曜日	日曜日	祝祭日	
			第1時間	第2時間	第3時間	第4時間				
フランス	法定	40	50	50	100	100	100	50	150	150
ノルウェー	法定	40	最低40%							
スウェーデン	協約	40	規定なし							
ドイツ	協約*1	40	20時まで83%, 20時以降138%					138	138	138
オーストリア	協約	40	50	50	50	50	50	100	100	100
イタリア	法定	48	25	25	—	—	25	25	25	25
スペイン	協約	40	25	—	40~50	—	40~50	50~70	100~150	100~150
ポルトガル	法定	39	週当り初めの8H25%, それ以降50%							
オランダ	法定	40	日当り・週当り初めの2H25% それ以降50%							
ベルギー	協約	40	25	25	50	50	50~100	100	100	100
ルクセンブルグ	法定	40	生徒労働者25%, 事務・技術労働者50%							

	規 定	週 所 定 時 間	ウ イ ー ク デ イ					土曜日	日曜日	祝祭日
			第 1 時 間	第 2 時 間	第 3 時 間	第 4 時 間	それ以降			
ル ク セ ン ブ ル グ	協約	40	25	25	—	—	—	70~100	200	
ス イ ス	法定	45	25	25	25	25	25	25	25	
オ ー ス ト リ ア	法定	40	50	50	50	50	50	50	50	
	協約	40	50	50	100	100	100	50~100	50~100	
イ タ リ ア	協約	40	25	25	50	50	50	50	75	
ギ リ シ ャ	法定	48	年60Hまで25%, 61~120H50%, 121H~100%75					75	75	
ス ペ イ ン	法定	40	75	75	—	—	—	75	75	
ポ ル ト ガ ル	法定	48	25	50	50	50	50	50	50	
	協約	45	50	75	100	100	100	50~100	50~100	
ア イ ル ラ ン ド	協約	40	50	50	50	50	100	50~100	100	
イ ギ リ ス	協約*2	39	33	33	50	50	50	50	100	
オ ー ス ト ラ リ ア	裁定	40	50	50	50	100	100	—	50~100	
ニ ュ ー ジ ー ラ ン ド	法定	40	50*3	50	50	—	50~100	—	100	
カ ナ ダ	法定	40	週40H超え50%							
ア メ リ カ	法定	40	週40H超え50%							
	協約	40	50	50	50	50	50	100	100	
プ ル ガ リ ア	法定	42.5	25	25	50	50	50	50	100	
ハ ン ガ リ ー	法定	42	25	25	50	50	100			
ポ ー ラ ン ド	法定	(42)*4	50	50	100	100	100	50~100	100	
ル ー マ ニ ア	法定	(46)*4	50	50	100	100	100	100	100	
ソ 連	法定	41	50	50	100	100	100			

資料：ILO “Conditions of work” A Cumulative Digest Vol. 2, EMF 資料, IMF 国際労働ニュース

注：①事務・技術労働者の協約，金属生産労働者は賃金にリンクしない定額制 ②金属産業 ③割増率は裁定

④ポーランド，ルーマニアの（ ）は慣行上の労働時間（『賃金と社会保障』1985年2月上旬号中尾和彦論文より）

その他、中間報告は、時間外・休日労働協定について「労働者の過半数を代表する者」の資格要件など、行政指導のレベルで「やむを得ないもの」との判断をしめし、協定事項を「おおむね妥当」などとしているが、これらについては、行政指導にゆだねるのではなく明確に法的規制をおこなうべきであろう。

たとえば、代表者の選出は原則として、直接無記名投票により実施、協定期間は一年以内時間外労働の恒常化している事業場への必要な指導、助言、労働者の個別的なその都度の合意によらなければ労働義務が生じないなどを立法上明確にすることは時間外労働の規制、労働時間の短縮にとって不可欠といつてよいであろう。

注 (1) 諸外国の時間外労働の規制については野沢浩「諸外国における時間外労働の規制」『季刊労働法』一二五号。

(2) 労働政策研究会「民主的労働政策確立の方向」二八七ページ以下、本多淳亮「新しい労働時間法制の構想」『季刊労働法』第一三〇号、全労働省労働組合「民主的労働行政実現のための全労働の提言(案)」四八一—五二一ページ。総評、同盟の改正要求については後掲資料参照。

(3) 前掲座談会における山口治一郎氏の発言。

5 年次有給休暇制度の若干の「改善」提起——ILO一三二号条約無視

中間報告は、年次有給休暇について、わが国の年次有給休暇制度は「…ILO条約及び西欧諸国の法制に比しかなりの特色のあるものとなっている。しかし、年次有給休暇制度はもともそれぞれの国の雇用慣行、生活慣習等によって強く影響される制度であると考えられ、我が国はこれら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ならうことは必ずしも適当ではないと考えられる」として、年休の計画的付与と協定による半日単位の付与以外は、すべて現状労基法に規定されている年休制度の現状維持という見解をとっている。この点でも労働組合運動が¹⁾つよく要求している年休制度の抜本的改善に真向から対立するものである。

中間報告がいう年休制度の日本的な「かなりの特色」とはどのようなことを指しているのか具体的には指摘されていないが、労働者によって実際にどのようなように活用されているかをみればそれが本来の年休制度から大きくかけ離れた実態にあることは疑いの余地はない。それは諸外国の年休制度にくらべて「かなりの特色」といってよいであろう。

現行労基法が定める年休制度の基本的枠組みは、最低付与日数六日から始めて二〇日を限度とする年次累進制となっているが、そのもとの実態はどうか。労働省の「昭和五八年労働時間制度調査」によるとつぎのような状況が確認されている。

「昭和五七年（又は五七会計年度）の一年間に労働者に付与された年次有給休暇（繰越日数を除く）の日数は、労働者一人平均で一四・八日となっており、そのうち労働者が取得した年次有給休暇日数は八・八日で、取得率（付与日数に対する取得日数）は六〇%となっている」

年休取得についての労働組合関係の諸調査によって明らかにされていることは、わが国では年休は多くの場合、病気、私事の都合、慶弔、欠勤などの振替えや組合活動などのために多く利用され、休養、レジャー、自己研修といった本来の休暇らしい目的で利用している日数はせいせい三〜四日程度で、全体として「こま切れ取得」となっていることでありそのことがこのような全体的な特徴となっていることは明らかであろう。

労働者が「年休がとりにくい理由」としてあげているのは「要員不足」が三八・七%で最も多く、「忙しい」三三・四%、「仕事の性質上」二九・四%、「私傷病に備え」二八・七%、「仲間に迷惑」二八・九%、「金がない」一七・三%、「休みにくい」一〇・六%の順となっている。消化率の低い原因として労働者のなかでみられる年休にたいする権利意識のよわさも否定できないが、より根本的には、使用者側が必要要員の確保をはじめ年休の完全消化のための措置を積極的に講じていないこと、年休取得を勤務評定の尺度として賃金面や昇進、昇格面での査定の対象とするような労務管理がおこなわれていること、さらに違法であるにはかかわらず依然として年休の「承認」とか利

労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数、
取得日数及び取得率

企業規模	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
	日	日	%
企業規模計			
昭和55年	14.4	8.8	61
57	15.1	8.7	58
58	14.8	8.8	60
1,000人以上			
昭和55年	16.6	10.4	63
57	17.3	10.3	60
58	17.0	10.3	61
100～999人			
昭和55年	13.7	8.4	61
57	14.4	8.2	57
58	14.1	8.2	58
30～99人			
昭和55年	12.1	7.1	59
57	12.8	7.2	56
58	12.3	6.9	56

用目的の「届出」が要求されていることなどにその大きな原因があるとみるべきであろう。

中間報告は、このような状況を「わが国の雇用慣行、生活慣習等に根ざすと考えられる特色」として肯定し、しかも「年次有給休暇を取得したことによる精皆勤手当、賞与等の不利益取扱いは「年次有給休暇制度の趣旨に反する」が「直ちに労働基準法三九条に違反するとは認め難い」としているのである。これは労働省がかつての行政解釈——過去の実出勤日に応じて賞与を支給することは労働基準法違反とはならない——を変更し、一九七八年の通達でしめした「年休取得の日を欠

動ないし欠勤に準じて取扱うことは、法三九条の精神に反する」との見解と同じ立場に立つものであるが年休権の本質からみれば、法違反性は疑いないといつてよい。したがってこの点は法改正によって明確にされる必要がある。

中間報告は、未消化の年休の取扱ひ、つまり年休の買上げ、繰越しなども「現行の解釈運用で差し支えない」としているが、年休制度の本来の趣旨にそってより明確にされる必要がある。

中間報告が現行労基法の規定をこえて新たに提起しているもの一つに、年休の計画的取得があり、つぎのようにのべている。

「年次有給休暇制度の趣旨に沿って年次有給休暇の消化が促進されるようにするためには、計画的付与が必要である

と考えられるので、一定の日数（労働者の病氣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、労使協定による計画的取得、連続取得は労働組合運動の内部においても理解が進み、積極的な要求として提起されるようになったものであるが、それ自体年休制度本来の趣旨にそったものとして積極的な意義をもっているといえよう。年休はまとめて連続的に取得したとき、労働者の累積した疲労の回復と健康の保持、余暇による人間らしい豊かな社会的、文化的生活の確保に役立つからである。

この「計画的・連続的取得」のためには、年休日数のかなり大幅な引上げが前提となるであろう。現行水準なりあるいは中間報告が示唆している程度の水準では年休制度の趣旨にそった取得方式の実現は困難である。現行水準を前提とすれば、現在おこなわれている「週休二日制への繰りこみ使用」「夏季休暇制度への年休繰込み」といった程度のごまかしのものにならざるをえまい。

年休の計画的、連続的取得が使用者によって上から一方的におこなわれるとすると、それは年休の統制的、強制的割り振りとなり、労働者個人に保障される年休権の自由行使を否定することになるので、それは年休の一定部分について労働者相互の理解と納得を基礎にした労使協定によって制度化されるべきであろう。これはだいたいヨーロッパ諸国においてとられている方式であるが、こうした手続がふまれるならば法違反の問題が生じる余地はないとみてよい。

中間報告がこれに法的根拠を新たに与えるとすればそれなりに一定の積極性をもつといつてよいであろう。

また、中間報告は、年休の「一定の日数に限り、労使協定により半日単位の与与を認める方向」を提起しているが、たしかにわが国では公務員にたいして時間単位の年休が保障されているとはいえず、年休制度の本来の趣旨に反する提起といわねばならない。この制度化によって民間企業における年休取得の「こま切れ化」はさらに促進されることにならう。

これにたいする労働者の反応は単純ではないようである。中間報告の「労働時間制度の弾力化」にきびしい批判、反対意見をもつ労働者のなかでも、この年休の半日単位の付与には賛成する比率が高いという調査結果がある。⁽²⁾これは年休制度の意義にたいする認識の不足を反映するとともに、今日のきびしい労働のもとでももう少し現実的な対応のみちを希う要求の反映でもあろう。したがって、こうした状況は労働者のあいだで年休制度をめぐる基本的な論議が必要であることをしめしている。

さてここで中間報告が批判的に云及している諸外国の年休水準とILOの一三二号条約についてかんたんにふれておきたい。⁽³⁾

はつきりさせておかねばならないことは、中間報告が年休制度は「もともとそれぞれの国の雇用慣行、生活慣習等によって強く影響される制度である」として諸外国の制度・水準との対比に拒否的な態度をはっきりと打ち出している点である。「雇用慣行、生活慣習等」をもちだすならば、ILO条約などはまったく無用のものとなる。労働時間も年次有給休暇も超国家的な、国際性をもつ基本的な労働条件であるために国際的にILOの場で今日までくりかえしくりかえし水準化をめざす試みがおこなわれ、条約、あるいは勧告となつて結実しているのである。もちろんこれはILOの場だけではない。

この中間報告の考え方の中には、わが国がILOに加盟して以来、つねに側外的な措置を要求してきた基本的な思想と姿勢がうらぬかれているとみることも出来る。こうした考え方にたつ限り、国際的な動向は無視あるいは軽視するということになり、わが国の国際的孤立を招くことは必至である。

現行労基法の年休水準が今日いかに国際的に大きく立ち遅れているかは別表の通りである。これについては多くを説明する必要はないであらう。

さらにこの中間報告が一九七〇年に採択された年次有給休暇に関する一三二号条約についてもほとんど無視してい

る最も拙著しておかねばならない。

年次有給休暇の最低基本日数国際比較(144国)

最低基本休暇日数	法 定		協 約・慣 習	法+協約
6週間 5週間	スエーデン、デンマーク、フランス、ルクセンブルグ	カ国 % 4 (2.8)	西ドイツ フィンランド	1 } 1 5 } 6 (4.2)
4週間以上 (週40H労働)24労働日 30日, 30暦日, 1カ月 21労働日, 4週間+1日 (週48H労働)24労働日 4週間	ベニン, ガボン, マリ アルジェリア, アンゴラ, マダガスカル, トーガ, ジブチ, カボベルデ, ブルキナ・ファソ, サント メブリンシベ, 赤道ギニア, ギニア, アラブ首長 国, ブラジル, パナマ, ペルー, キューバ, スペイン ノルウェー, コンゴ コートジボアール, オーストリア, ベルギー, (フィンランド) アイスランド	3 } 16 } 26 } 5 } (18.1)	スペイン ギリシャ, イタリア, オラ ンダ, イギリス, オーストラ リア, マルタ, ギルバドス	3 } 16 } 2 } 32 } 11 } (22.2)
3週間以上 (週41~54労働) 21労働日 (週40H労働) 18労働日, 21日 20日 (週42~43H労働) 18労働日 (週40H労働) 15労働日, 3週間	南イエメン ケニア エジプト, セイシエル諸島, タンザニア, バーレ ーン, 北イエメン, カメルーン, 中央アフリカ, チャド, コモロ諸島, モーリタニア, ニジェール, セネガル ウルグアイ, イラク ユーゴスラビア, 東ドイツ モロッコ, ウガンダ, ジンバブエ, (バルバドス) (西ドイツ) (アイルランド), (オランダ), ポルト ガル, スイス, (オーストラリア), ニュージ ーランド, ハンガリー, ヨルダン	1 } 1 } 12 } 2 } 31 } 2 } (21.5) 13 }	アイルランド ベネズエラ スリランカ, カナダ, イン ド, ジャマイカ, スリナム	1 } 1 } 3 } 33 } 2 } (22.9) 13 }
2週間以上 (週41労働) 15労働日 (週45~46H労働) 15労働日 (週48H労働) 15労働日 (週42~45H労働) 14労働日	ソ連 モンゴル, ルーマニア, ルワンダ ポリビア, チリ, コロンビア, (ベネズエラ), モザンビーク, ネパール ガーナ, ポーランド, ブルガリア	1 } 3 } 6 } 3 }	ザンビア シュラレオネ	1 } 5 } 6 } 3 }

2 週 間 以 上	(週48H)14労働日, (週40H)12労働日 16日 15暦日, 15日	エチオピア, インドネシア, トリニダード・トバゴ コロンビア ソマリア, スーダン, レバノン, サウジアラビア エクアドル, エルサルバドル, ハイチ, ニカラガ ブルンジ, レソト, モーリシャス スワージーランド, チュニジア, ザイール, バング ラディシュ, キプロス, イスラエル, クエート, パキスタン, パプアニューギニア, カタール, (スリランカ), アルゼンチン, コスタリカ, ドミ ニカ, グレナダ, ドミニカ共和国, (ジャマイカ) (ギリシャ), チェコスロバキア, (カナダ), (スリナム), (インド), シリア, ラオス, リ ベリア	3 1 8 3 25	53 (36.8)	ネベリーズ ナイジェリト, フィリピン シンガポール, アンチグア バーブーダ	3 2 10 3 21	53 (36.8)
	(週44H労働) 10労働日 12日 (週48H労働) 10労働日 9労働日, 10日, 10連続日	ホンジュラス (ザンビア), イラン, トルコ, (アンチグア・バ ーブーダ), ガイアナ, ボツワナ (イタリア), フィジー ビルマ, グアテマラ, サンマリノ	1 6 2 3	12 (8.3)	マラウイ	1 4 1 4	10 (6.9)
1 週 間 以 上	7日, 6労働日	(ナイジェリア), タイ, パラグアイ, (シンガ ポール), マレーシア (ベリーズ), 台湾, 日本 メキシコ, (マラウイ), パハマ諸島	11	(7.6)	アメリカ	8	(5.5)
	5日以下 法令の規定なし	5日: (フィリピン) 3~8日: 韓国 (シエラレオネ), (アメリカ), (イギリス), ギニ ア・ビザウ, (マルタ)	2 5	(1.4) (3.5)		1 1	(0.7) (0.7)

資料: ① 年次有給休暇は ILO "Conditions of work": A Cumulative Digest VOL. 2, 週労働時間は同 VOL. 2 及び VOL. 3. ILO 非加盟の韓国と台湾は中尾が補足した。

② ILO第70回総会 (1984) 条約・勧告適用専門家委員会による「労働時間—労働時間短縮, 週休, 年次有給休暇」に関する総合調査 (総評国際局訳)

注: ① 休暇日数は勤続1年後の付与日数。但しリベリアのみは勤続2年後。

② 産業部門により付与日数が異なる場合は製造業の日数を, 職種により異なる場合は生産労働者の日数をとった。

③ 協約上の年休については ILO 事務局として把握・利用可能なものでかつ複雑なため要約不能な内容は (日数を含め) 省略されている。従ってここに載らない協約上の法定を上回る休暇をもつ国はもっと多数あるとみて間違いない。

④ 協約上の日数が法定と同じ国は二重に載せていない。() は協約が法定を上回る国。

⑤ 協約上の休暇日数は全産業, 少なくとも製造業肉体労働者に適用されるものについてである。

⑥ ギニア・ビザウの協約上の休暇日数は不明。

(『賃金と社会保障』1985年2月上旬号中尾和彦論文より)

このILO一三二号条約は、戦後の国際連合が人権宣言において年休を人間の権利として宣言し、それを受けて世界の労働者階級が年休制度拡充のたたかいを展開するなかでかちとったものであり、日本政府は反対したものの圧倒的多数の賛成で採択された画期的なものである。そのポイントを指摘しておくならば、①いかなる場合にも一年の勤務につき三労働週を下回ってはならない。②勤務期間が一年未満の者にも、勤務期間に比例した年休を与える。③年休取得資格は六ヶ月をこえない期間の勤続によって認められる。④祝祭日、慣習上の休日（創立記念日など）、私病休暇は年休に算入してはならない。⑤年休を分割する場合、少なくともその一つは連続した二労働週でなければならぬ。⑥雇用の終了時に有休をうけていない勤務期間に比例する有暇、それに代わる補償を受ける。

このような国際的な最低基準をベースにして各国における今日の年休制度は形成、確立されているのである。

わが国政府はILOの創立以来採択された労働時間関係の諸条約は何一つとして批難していないが、この一三二号条約についても批難する考えはまったくもっていない。これにたいしてわが国の労働組合組織は路線の相違をこえて一三二号条約の批准をよく求め、労働時間短縮闘争の重要な課題としていることはきわめて当然のことである。

なお、中間報告は、わが国の年休が現実「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」としてそのまま肯定しているが、こうした立場にたつのではなく、諸外国において病気休暇が協約化の段階から立法化の段階に発展しつつある点も考慮し、すみやかに労基法あるいは特別法によって病気休暇を規定し、年休を病気等に利用することはきびしく規制していくべきであろう。

またこれに関連し、中間報告ではふれられていないが、一九七四年に採択されたILO教育有給休暇条約を批准し、そのための特別立法化が必要であろう。

注(一) 年休の計画的取得について、一九七〇年にわが国の鉄鋼業に四組三交替制が導入されたさいに法律家の間でも議論になっ

たことがあるが、これについての今日的な見解としては、たとえば「年休の全部または一部の取得の時期が協約によって制度的に固定されているならば、そのかきりにおいて個々の労働者の時季指定権は制約されることになり労基法三九条三項との抵触が問題となる。……まとめて年休をとることは、年休制度本来の趣旨に適合するといえるが、それはあくまで労働者全員の同意のもとに実施されるべきであろう」（西谷敏著「労働時間・休憩・休日・休暇」一五八～五九ページ）。

(2) 前掲「学習のひろば」のアンケート結果参照。

(3) ILO第一三二号条約の解説について柳川和夫著「解説ILOの条約と勧告」二六七ページ以下。

6 深夜交替制労働の法的規制への否定的姿勢

中間報告は、深夜交替制労働について「…深夜労働に対する人間の生理的適応が短時月の間には十分行われないうと、昼間睡眠の不足等から、通常の労働に比して相対的に労働の生理的負担が強いこと」「生活特に食事が不規則になることに伴う問題や家庭生活・社会生活にふえる影響等については専門家の間で大まかな見解の一致がみられるようだが、それらに対する具体的な措置については必ずしも見解が一致していないし、しかも深夜交替制労働の実態は多種多様であり、それに対して画一的な規制を加えることは実態にそぐわないこととなるおそれがある。また、国際的にみても、深夜交替制労働について法的規制を加えている国はほとんどなく、国際的に認められている基準は存在しない一などの理由をあげて、規制のあり方をつぎのようにしめしている。

「…当面は、深夜交替制労働の各種の形態のうち、必要と認められるものについて、労使が考慮すべき事項を専門家の意見を聞いて指針として示すこととすることが適当であると考えられる」

深夜交替制労働に対する法的規制の否定である。

今日、わが国においては、深夜交替制労働は増加の傾向をしめしているが、その主なる原因が技術革新に伴う設備投資の早期回収をはかるための利潤動機にあることはいうまでもない。そしてこの深夜交替制労働のもとで、多くの労働者の健康が破壊され、さらに家庭生活、社会生活に重大な障害を生み出していることはさまざまな調査結果が明

らかにしているところである。

労働組合運動も時間短縮要求のなかでとくにこうした深夜交替制労働の諸問題の解決を重視し、専門家と協力して深夜・交替制の勤務基準を研究し、それにもとづいて法的規制の要求を提起している。交替制勤務基準研究会の「夜勤・交替制の勤務基準に関する提言」¹⁾は、深夜・交替制労働の実態と問題点の検討をとおしてまとめられたものであり、深夜、交替制労働の法的規制をつよくもとめている。

労働組合、たとえば総評は、労基法改正要求のなかで深夜交替制労働の八原則にもとづく法的規制をつよく要求しており、それらは当然配慮されるべきであろう。

なお中間報告は、深夜交替制労働にたいする法的規制は、先進諸国にはみられないとしているが、ノルウェーやスエーデンでは原則として深夜業を禁止し、例外的に認める場合でも週三六時間労働／三八時間労働に制限し、またフランスでも年間週平均の実働時間を三五時間に制限している。²⁾またILO一号条約第四条は「交替制により継続して就業することを工程の性質上必要とする工程上において」のみ、平均一週五六時間以内に制限し、ILO一一六号勸告(13-②)は週四〇時間をかけ「連続する工程における所定の労働時間の平均が当該経済活動について定められた所定の労働時間をいかなる場合にもこえないよう」にすべきだとして残業禁止を規定しているのである。こうした傾向を無視している点で中間報告の指摘は問題といつてよい。

そして国内における専門家や研究者の実態の把握にもとづく提言や労働組合の要求についてもまったく問題にせず、労働省の官制「深夜交替制労働専門家会議」の検討結果にもとづいて「指針」による行政指導で問題点の改善をはかろうとしているのである。専門家会議が労働省やまた中間報告の考え方とは異なり労働者の立場に立つことはこれまでのケースから考えることはできず、総評担当者も「期待される結果を導き出すとは思えない」と批判している。

現行労基法は、女子・年少者についてのみ深夜業を禁止しているが（法六二条）、成年男子をも含めて全労働者について深夜業禁止の原則を確立すべきである。深夜業の全面的に禁止すべきだとする主張や要求はなく、したがって例外としてほぼ共通して指摘されているように、①国民生活にとって公衆の不便をさけるために必要不可欠であるもの、②生産技術上連続操業が避けられないもの、および労働安全上不可欠のものについては、労働者の健康や生活に特別の配慮をすることを条件に許容されるべきであろう。

深夜業の許容にあたっては、当然、法律または施行規則において産業・業種・職種と特定し、さらに監督官庁の個別許可を要するものとすべきである。

深夜業の時間帯については、改正意見のなかに現行通りでよいとするものと（午後十時～午前五時）午後十時から午前六時まで、午後九時より午前六時までとする提起があるが、深夜業の疲労度がとくに高いところから労働時間は七時間、特定の四週について八日程度を限度とし、休憩時間、休憩時間は長くして、深夜勤務明けについては最低二四時間の間隔をおくべきであろう。

交替制労働については、現行労基法はまったくの無規制、野放しの状態にあり、それが今日の交替制労働の拡大を許している重要な問題点である。

交替制労働には深夜業を含むものと含まないものがあるが、問題は後者の交替制労働であることはいうまでもない。深夜業規制の原則にたつて、労働時間は拘束八時間、実働七時間を厳守し、時間外労働は原則として禁止すべきである。各勤務のインターバルは一六時間あけることを原則とし、連続勤務は禁止、交替制の深夜労働については特別に長い休憩時間、休憩時間、休養時間（仮眠時間）の付与、連続操業の場合は三交替を原則とし、不規則交替を規制し、四組制あるいは五直制を義務づけること。年間休日、週休二日制、年次有給休暇の字全取得に見合う必要要員の配置を義務づけること。

以上、現行労基法を改正し、深夜交替制労働を法的に規制するとともに、さきの「提言」などにしめされている諸対策がきめ細かくすすめられることが必要であろう。⁽³⁾

注 (1) 労働経済旬報一九八四年五月下旬号、日本産業衛生学会交代勤務研究会「夜勤交代制勤務に関する意見書」「医療労働」一九八四年八・九月号。

(2) くわしくは中尾和彦「所定時間・時間外・年休等に関する世界の水準と動向」「賃金と社会保障」一九八五年二月上旬号。これは国際的動向の詳細な調査研究にもつくものである。

(3) 研究者集団による深夜業交替制労働法の規制の方向については前掲労働政策研究会「民主的労働政策確立の方向」二八八ページ以下参照。

おわりに

以上、労基研中間報告のおもな内容についてその問題性を指摘し、批判を加えてきたが労働時間法制の弾力化が労働基準監督行政にあたえる影響もきわめて重大なものである。

労働基準監督行政が、国家法たる労働基準法を中心とする労働保護法規に定められた最低の労働基準を使用者に厳格にまもらせ、労働者保護を日常的につらぬき定着させるところにその中心的な目的であることはいうまでもない。

この労働基準監督行政は今日「労働基準監督省発足以来三五年間、労働基準法適用事業場数六倍、労災適用事業場数八倍の増加、定期監督実施率数五%、違反事業数六割、管掌法律制度の増大など労務量の増大とその複雑、多様化、あいつぐ定員削減による職員の絶対的不足⁽¹⁾」というその実効性の確保がきわめて困難な状況におかれているのである。

このような困難に直面しているとはいえ、労働基準監督行政による労働者保護は、明確な最低労働基準が確立されていてこそ現実的に可能となるのであり、それが中間報告のように労働時間管理が弾力化されると、同じ企業、同じ

労働者にたいしてもケースによっていろいろな労働条件が適用されることになり労働者から労基法違反の是正申告がなされてもまず適用されるべき最低労働条件を明確するために相当の時間と時間をかけなければならなくなるというてよい。そうならば現在の法制のもとでも困難な実効のある労働基準監督行政はまったく不可能となろう。

実効ある労働基準監督ができれば労働基準法など労働保護法の骨抜き、形がい化は必至である。

労働保護法が形がい化すれば、資本の労働者にたいする長時間、超過密労働はいちだんと過酷なものとなり、それが抜本的な原因となって労働災害、職業病、生命と健康の破壊を増大させることになる。全労働は労働基準監督行政における「災害防止偏重方針の弊害」を指摘しているが、発生した労働災害にたいする対策に手ぬかりが許されないことはもちろんであるが、労働災害の根本的な原因をなす長時間労働、超過密労働など非人間的な労働条件そのものを是正改善させる労働基準監督行政こそ徹底的に重視されるべきであろう。

労基研中間報告は、どこからみても労働者に今日におけるよりもいちだときびしい労働時間を中心とする労働条件をおしつけることを可能とするものであり、労働者の人間的な労働と生活のための時間短縮要求に決定的に対立するとうてい容認することのできないものである。

わが国の労働組合運動は、今こそ時間短縮闘争の重要性を認識し、労基研中間報告の反労働者的内容を徹底して批判するとともに時間短縮実現の共通の要求をかかげて民主的な諸勢力と共同し、労働時間法制の民主的改革をかちとるたたかいを積極的に展開すべきである。そのためにはこれまでの時間短縮闘争の問題点を総括し不退転の決意と体制の確立が必要であろう。

労働時間の真の短縮は一九八四年の西ドイツ金属・印刷労働者のたたかいの教訓からも明らかのように、独占資本にたいするストライキを中心とする不屈の団結とねばりつよいたたかひによってのみかちとられるものである。これはまた世界の労働者階級が時間短縮の歴史的経験のなかで確立した原則でもある。

注 (一) 前掲労働政策研究会「民主的労働政策確立の方向」三四三ページ。
 (二) 全労働者労働組合「監督行政関係政策委員会報告」(全文四八ページ)二四三ページ。

(資料 1)

労働時間法制関係対比表

現 行 法	労働基準法研究会 (84. 8. 28発表)	労法改正に関する総評案 (84. 10. 30発表)	同 盟 案 (84. 8. 29発表)	ILOの現行水準
(第32条・労働時間) ① 使用者は、労働者に休週時間を8時間以上1週間に於いて労働させなくてはならない。	1. 1週間の法定労働時間短縮し、1日の法定労働時間を弾力化する方向で検討する。 当面、1週45時間、1日9時間とする。また、1日考えられる小規模を考慮。	労働時間(法第32条第1項)労働時間は1日について8時間、1週につき40時間をこえないものとする。	(総評と同じ) 「変形労働時間制」に限る。	・週40時間制は、ILO第47号条および第116号勧告(1962年)社会契約の水準として国際的に確立している。 ・ILO第47号条約(1935年)「労働時間を1日40時間以内とする」
② 使用者は、就業規則その他により、1週間の労働時間が48時間	更に、年間総労働時間の考えを取り入れた。例え、週平均40時間以内を協定し、それを超える支に1日及び1週より多に労働力する。	変形労働時間制(法第32条第2項)業態による変形労働時間の採用は、業態による必要やむを得ない場合のみ、採用できることを明記すること。	「変形労働時間制」に限る。	・「変形労働時間制」に限る。

を超えない定をした
場合においては、その
定により前項の規
定にかかわらず、特
定の日において8時
間又は特定の週にお
いて48時間を超えて
労働させることができ
る。

考慮しつつ更に検討す
る。

ロ。一定の要件の下にフ
レックス・タイム制を
認める方向で検討す
る。

② 実施に当っては、36協定同様、事業所内
の過半数の労働者との協定によるものとす
ること。

③ 変形労働時間制は、3週間を平均して1
週間の労働時間が40時間をこえない範囲で
特定の日において9時間まで労働させるこ
とができるものとする。但し、必要や
むを得ざる範囲で、特定の日において9時
間をこえる延長については許可制によつて
労働させることができるものとする。

VDT作業基準（新設）

- ① VDT作業労働者の1日の最長使用時間
を設定すること。
- ② VDT作業労働者の一連続使用時間を設
定すること。
- ③ 一連続使用時間ごとに、休憩時間を設定
すること。

イ) 変形制の周期を、現
行法の4週間から3週
間に短縮する。

ロ) 1日8時間を超えう
る限度を12時間とする。

ハ) 1週間の40時間を超
えうる限度を48時間と
する。

・労働時間が8時間を超
える特定の日、40時間
を超える特定の週につ
いては、就業規則等で
あらかじめ特定すべ
きを定める。
(項目なし)

・拘束時間と勤務間隔
(新設)

①「労働時間」、
「休憩時間」および「延長労働時間」
からなる1回の
連続した拘束時間は
16時間を超えては
ならないことを明記する。

② 1回の拘束時間の終了
から次の拘束時間の開始
までの間の勤務間隔
は8時間を下回って
はならないことを規定
する。

③ この最大拘束時間＝16
時間の規定は、災害・
緊急時を唯一の例外と
して条件付きで許可す
るほかは、一切の例外
を認めないこととする。

・ILO第116号
勧告(1962年)

「労働時間の短
縮に関する勧告」
(週40時間、週休
2日制)

“社会的基準”
としての週40時間
制を掲げ、加盟国
に対してこれを漸
進的に達するため
の政策の策定を要
求。

現 行 法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同 盟 案	I L O の現行水準
<p>(深夜交替制労働) 条項なし</p> <p>・深夜労働</p> <p>・時間帯 午後10時～午前5時</p> <p>・2割5分の割増賃金</p> <p><安衛法></p> <p>・年2回以上の定期健診</p> <p>・仮眠場所の設置</p>	<p>1. 規制のあり方。専門家の間でも必ずしも見解が一致していない。</p> <p>・実態は多種多様であり画一的な規制を加えることは実態にそぐわない。</p> <p>・国際的にみても、法的規制を加えている国はほとんどない。(女子年少者は別)</p> <p>・必要と認められるものは、労使が考慮すべき事項を専門家の意見を聞いて指針として示すのが適当。</p> <p>2. 問題点——人間の生理的適応。</p> <p>・通常の労働に比して相対的に労働の生理的負担が強い。</p> <p>・家庭生活・社会生活に与える影響等も指摘されている。</p> <p>・「深夜交替制労働専門家会議」において医的専門的見地にたった検討をふまえ検討する。</p>	<p>深夜労働の制限(新設)</p> <p>① 深夜の時間帯は午後10時から午前6時とし、深夜の時間帯の労働は禁止するが、公衆の不便を避けるため必要欠くべからざる業務及び生産技術上不可避とする業務に従事する者に限って認めること。</p> <p>② 深夜の時間帯にかかわる勤務については、その労働時間を1日7時間以内とし、特定の4週間に8回を限度とすること。但し、変形労働時間制をとる場合には、事業所内の過半数の労働者との協定によることとし1日の変形による延長時間は1時間以内とすること。この場合、必要やむをえない範囲で許可制によって、その時間を延長することができるものとする。</p> <p>③ 深夜勤務明けから次の勤務につくまでの間は、最低16時間、労働させてはならない。但し、②の但書による1日8時間をこえる勤務を行わせる場合には最低12時間、労働させてはならないものとする。</p> <p>交替制労働の制限(新設)</p> <p>① 交替制労働については、前の勤務が終了し、次の勤務が開始するまでの時間を少なくとも16時間確保すべきものとし、連続勤務を排除する措置をとること。但し、変形労働によって、1日の労働時間が8時間をこえる場合においては、前の勤務が終了して、次の勤務が開始するまでの時間を最低12時間とすること。</p> <p>② 連続操業の場合は交替制労働は3交替を原制とし、週休2日制による年間休日、諸休暇数にみあう年間の休日、休暇等が確保されるような組織成を使用者に義務づける</p>	<p>(新設)</p> <p>・深夜労働および変則勤務の制限</p> <p>① 深夜の時間帯(PM10時～AM6時)の就労を、3週間を通じて40時間以内に制限する。</p> <p>② 交替制を含む変形労働については、「拘束時間と勤務間隔」での規定に替えて、拘束時間を12時間以内、勤務間隔を12時間以上とする。</p> <p>③ 交替制を含む変則労働については、時間外労働を1日1時間以内とし休日労働を禁止することとする。</p> <p>④ 公共の必要性もしくはは勤務の特殊性から②</p>	<p>I L O 第49号条約(1935年)</p> <p>1. 4 交替班制度とする。</p> <p>2. 4 週平均1週42時間以内</p> <p>3. 1 交替班の労働時間は8時間以内</p> <p>4. 同1交替班の2交替班間隔は16時間を下らないこと。</p>

		<p>べきである。</p> <p>⑧ また、組織編成、交替勤務の周期、番方の始・終業時刻については就業規則等に明記されなければならない。</p>	<p>⑨によりがたい場合については、別に命令で条件を定めることとする。</p>
<p>(第33条3項・災害時等の時間外休日労働)</p> <p>⑨ 公務のために臨時の必要がある場合には、第一項の規定にかかわらず、第8条第16号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。</p>	<p>(1) 災害その他避けることのできない事由による場合における時間外・休日労働については、現行制度はおおむね妥当。</p> <p>(2) 公務のために臨時の必要がある場合における時間外・休日労働については、公務の特殊性に基づくものであり現行制度でやむをえない。</p>	<p>災害時等の時間外労働、休日労働(法第33条)</p> <p>① 法第33条2項の定めを「前項但書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は、休日の労働を不適当と認める場合においては、使用者は延長された時間に相当する労働時間を短縮し又は休日を与えなければならない」とすること。</p> <p>② 法第33条第3項の非常災害時の時間外・休日労働に関する公務員の特例の定めは排除すること。</p>	<p>① 基本規定は第1項に準ずる。</p> <p>② 第2項を次のように改め、使用者の義務規定とする。 「…においては、使用者はその後にその時間に相当する休憩又は休日を与えなければならない」。</p> <p>③ 第3項は削除する。</p> <p>④ (新設)別項で新たに定める 「1回の拘束時間」の上限＝16時間を超えることが避けられない場合は、事前に行政官庁の許可を受けるべきこと。</p>
<p>(第34条・休憩)</p> <p>① 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。</p>	<p>現行制度はおおむね妥当。休憩時間に上限を設けることの当否について小規模の商業・サービス業等の手持ち時間の及抜いと関連性を検討する。</p>	<p>休憩(法第34条)</p> <p>① 休憩時間は、労働時間が6時間をこえる場合に最低45分、最長90分を労働時間の途中に一括して与えること。 但し、許可制による変形労働制で1日の労働時間が9時間をこえるものについては、分割して休憩を与えることを認め、その合計が90分の範囲内で少なくとも45分は一括して休憩時間を与えること。</p> <p>② いっせい休憩の例外は、法第34条2項の許可制のみとすること。</p>	<p><休憩時間></p> <p>① 第1項に準ずるが、同項の「休憩時間」を「連続した休憩時間」に改め、休憩時間の分割付与を原則として禁止する。</p> <p>② 第2・3項は、現行規定に準ずる。</p> <p>。ILO第153号条約(1979年) 「路面運送における労働時間および休息期間に関する条約」</p> <p>1. 時間外労働を含め1日につき9時間、1週につき48時間をこえないものとする。</p>

現 行 法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同 盟 案	ILOの現行水準
<p>② 前項の休憩時間は、一せいに与えなければならない。但し、行政官庁の許可を受けた場合には、この限りではない。</p> <p>③ 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。</p>			<p>③ 休憩時間は賃金支払いのない拘束時間であることから、その上限を1日につき2時間とする。(新設)</p> <p><休憩時間> (新設)</p> <p>④ 「休憩時間」から区別される「休息時間」(賃金支払い対象、自由利用は制限される)について、次により新たに定める。〔イ〕休憩時間のほかに適宜休息時間を与えるよう努めること。〔ロ〕別に命令で連続作業時間の制限を定める特定の作業に休息を与える。〔ハ〕1日の労働時間が延長される場合、休憩時間を含む拘束時間が11時間～14日以下は30分、14日以上は1時間の休息時間を与えること。</p>	<p>2. 休息時間は、24時間中に少くとも連続10時間なければならない。</p> <p>3. 運転者は、休憩なしに4時間をこえて連続運転されてはならない。</p>
<p>(第35条・休日)</p> <p>① 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。</p> <p>② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上を休日とする使用</p>		<p>休日 (法第35条)</p> <p>① 休日は、毎週少なくとも2暦日を連続して与えることとし、どの日を休日とするかを就業規則その他で特定すること。</p> <p>② 事業の運営上必要やむを得ない場合に限り、例外的に変形休日制を認め、始期が明らかになされた特定の2週間に休日を4日以上与えること、及び「就業規則その他」でこのことを規定することを使用者に義務づ</p>	<p>① 週休日の最低基準は、現行法どおり、「1週1日」とする。</p> <p>② 現行法第2項のいわゆる「変形週休制」については、</p> <p>イ) 変形制の周期を現行法の4週間から3週間に短縮する。</p>	

者については適用しない。

けること。

- ③ 週休日の振替えは認めないこと。
- ④ 国民の祝日、メーデーは休日とし、週休日と重複した場合は他の日に振替えること。

- ロ) 「3週を通じて3日以上上の休日を与える」旨就業規則等に定めがあることを変形制採用の要件として明記する。
- ハ) 変形制をとる場合に連続して労働させうる日数の上限を、10日とする。(新設)
- ⑤ 休日とする日を、就業規則等によりあらかじめ特定すべきことを定める。

(第36条・時間外及び休日の労働)

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の

1. 規制のあり方
 - (1) 現行方式(36協定)については、基本的にはこれを維持することが適当である。
 - (2) 協定が適正に締結されるよう指針が示され行政指導が行なわれているが、これについては、その法的根拠を付与する等制度として整備する方向で検討できる。
 - (3) 割増賃金率の引上げについては、部分的には検討の余地があると考えられるが、原則としては労働慣行の形式を見守る方向で検討する。
2. 協定の当事者等

時間外及び休日労働の制限(法第36条)

- ① 時間外・休日労働は、業務繁忙などやむを得ない臨時の必要がある場合に限り認めるものとする。
- ② 有害業務に従事する者の時間外・休日労働は禁止すること。
- ③ 時間外労働は、1日につき2時間、2週間につき10時間、1年につき150時間をこえないものとする。
- ④ 休日労働は、2週間につき1日をこえないものとし、休日労働の労働時間は10時間をこえないものとする。
- ⑤ 時間外・休日労働は労使協定によるが、その有効期限は3カ月を限度とし、自動更新及び自動延長は認めないこと。
- ⑥ 前号の労使協定の労働者側当事者は、当該事業所において法に定める労働時間・休日などに関する規定の適用をうける労働者の過半数を代表するものとし、その選出方法などについては施行規則で明確にすること。

- ① 労働時間の延長の制限

協定により延長しうる労働時間の上限

 - イ) 1日 3時間
 - ロ) 1カ月 40時間
 - ハ) 3カ月 100時間
- ② 協定に特別の定めがある場合には、上記イ)の「1日3時間」については、ロ)の「1カ月40時間」の範囲でこれを超えることができる旨、但し書で記す。
- ③ 業務の性格上厳密な時間管理が困難なもの、一時的に労働が集中するもの等特定の業務については、特例として①イ)～ハ)によらず、年間300時間の範囲に規定する。

現行法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同盟案	ILOの現行水準
<p>労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。</p>	<p>(1) 「労働者の過半数を代表する者」の資格要件については、現在、協定にその「選出方法」を記載すべきこととされ、適正な選出手続がとられるよう行政指導が行なわれており、現状でやむを得ないものと考えられるが、実態を踏まえつつ更に検討する。</p> <p>(2) 協定事項については、現行の規定及び運用はおおむね妥当である。</p> <p>(3) 協定の有効期間については、1年を上限とすることが考えられるが、更に検討する。</p>	<p>⑦ 時間外・休日労働は当該労働者の同意なしに行わせてはならないことを規定すること。</p> <p>1日8時間、週40時間、週休2日制の原則にたつて臨時、例外的に時間外・休日労働を認めることを明らかにした。現行法は労使協定</p>	<p>④ 坑内労働その他危険・有害作業に関する現行法第36条但し書きは、独立の項として新たに起す。</p> <p>⑤ 休日労働の制限 休日労働の回数を4週につき2回までに制限することを新たに定め、その労働時間は①(のロ)およびハ)に算入されることを明記する。</p> <p>⑥ 労働時間の延長に関する労使協定の期間を最大3カ月とする。</p> <p>⑦ 同協定当事者は、別に定める資格要件を具備すべきことを定める。</p>	
<p>(第37条・時間外・休日及び深夜の割増賃金)</p> <p>① 使用者が、33条若しくは前条の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日労働させた場合又は午後10時から午前5時(労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間につい</p>	<p>(1) 時間外労働の割増賃金率については、将来の方向としてはその引上げについて検討の必要があると考えられるが、当面は時間外労働が一定の限度を超える場合に、引き上げること又はその時間数に相当する代休(無給)を付与することについて、実施を踏まえつつ更に検討する。</p>	<p>時間外・休日及び深夜労働の割増率 (法第37条)</p> <p>時間外・休日及び深夜労働の割増率は、</p> <p>① 時間外労働割増率 5割以上</p> <p>② 深夜労働の割増率 10割以上</p> <p>③ 休日労働の割増率 10割以上</p>	<p>① 賃金割増率</p> <p>イ) 時間外 50%</p> <p>ロ) 深夜 50%</p> <p>ハ) 休日 100%</p> <p>② 休日とならない日曜日及び国民の祝日の労働については30%程度の特別割増率を新たに設ける。</p>	

ては午後11時から午前6時)までの間に
 おいて労働させた場
 合においては、その
 時間又はその日の労
 働については、通常
 の労働時間又は労働
 日の賃金の計算額の
 25%以上の率で計算
 した割増賃金を支払
 わなければならな
 い。

② 前項の割増賃金の
 基礎となる賃金に
 は、家族手当、通勤
 手当その他命令で定
 める賃金は算入しな
 い。

休日労働について
 も、引上げについて検
 討の必要はあると考
 えられるが、当面は
 労使慣行の形成を見
 守る方向で検討す
 る。

(2) 割増賃金の基礎と
 なる賃金については、
 住宅手当を除外す
 る方向で検討する。

③ 深夜時間帯を、1時
 間延長して、午後10時
 から午前6時までとす
 る。

④ 賃金計算の算定基礎
 については、現行法第
 37条に準拠。

(第39条・年次有給休暇)

① 使用者は、1年間
 継続勤務し全労働日
 の8割以上出勤した
 労働者に対して、継
 続し、又は分割した
 6労働日の有給休暇
 を与えなければなら
 ない。

② 使用者は、2年以
 上継続勤務した労働
 者に対しては、1年
 を超える継続勤務年
 数を数1年について、前
 項の休暇に1労働日
 を加算した有給休暇
 を与えなければなら
 ない。但し、この場

1. 基本的な視点
 年次有給休暇制度
 は、もともとそれぞ
 れの国の雇用慣行、生
 活慣習等によって強
 く影響される制度で
 あると考えられ、我が
 国はこれら点で西欧
 諸国と大きな相違が
 あるため、西欧諸国
 の制度にそのままな
 らうことは必ずしも
 適当でないと考えら
 れる。したがって、
 付与日数等の基本
 的枠組みはおおむね
 ILO条約の満たすも
 ととする一方、十分活

年次有給休暇(法第39条)

① 6カ月以上、継続
 勤務した者の年次有
 給休暇は20労働日以
 上とし、そのうち10
 労働日については分
 割してはならないこ
 と。

② 翌年度に繰越すこ
 ののできる日数は、5
 労働日に限って認め
 るものとする。

③ 6カ月未満の勤務
 者の有給休暇は、そ
 の勤務期間に比例し
 た日数を与えるもの
 とすること。

① 付与日数：ILO
 132号条約に準じて
 引き上げる。

イ) 勤務1年で15日、
 以後勤務1年ごとに
 加算し20日まで。

ロ) 勤務1年未満者
 については、1カ月
 あたり1日の割合で
 勤務期間に比例し
 た日数を付与する
 よう規定する。

② 分割の制限：勤務
 1年以上の労働者
 については、①イ)の
 休暇日数のうち少
 なくとも年1回、
 最低5日を連続し

・ILO第132号
 条約(1970年)

「年次有給休暇
 に関する条約」

労働者は1年
 勤務につき3
 労働週(5日
 制なら15日、
 6日制なら
 18日)の年
 次有給休暇
 の権利をも
 つ。休暇は
 原則として
 継続したもの
 でなければ
 ならないが、
 事認めるた
 め分割でき
 る場合でも
 分割された

現 行 法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同 盟 案	ILOの現行水準
<p>合において総日数が20日を超える場合には、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。</p> <p>③ 使用者は、前2項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることができる。</p> <p>④ 使用者は、第1項又は第2項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他で定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。</p> <p>……… (略) ………</p> <p>⑤ (略)</p>	<p>されているとはいえない我が国の年次有給休暇制度を、我が国の雇用慣行、生活慣習等に根ざすと考えられる特色は維持しつつ、有効に活用されるようにするためにはどうしたらいかという観点に立って検討する。</p> <p>2. 目的</p> <p>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、我が国では使用目的にこのような制限を加えていない。年次有給休暇を病休等に使用することは、既に我が国の社会に定着していると考えられ、現行制度でも差し支えないと考えられる。</p> <p>3. 付与の要件</p> <p>おおむね現行制度で差し支えないと考えられる。</p> <p>4. 日数</p> <p>(1) 最高日数(20日)・最低日数(10日)・(週休2日制の場合には2</p>	<p>て与えなければならない旨規定する。</p> <p>③ 使用者の休暇付与義務と労働者の休暇取得権</p> <p>イ) 権利発生1年以内に取得されなかった残りの休暇日数は、翌年中に与えなければならないことを明記する。</p> <p>ロ) 現行法第39条第3項の「労働者の請求する時季」を「労働者の指定する時季」と改め、同項末尾の「他の時季に……」の前に「指定した労働者の同意を得て」の文言を加える。</p> <p>ハ) 年休取得の不利益扱い禁止を明記する。</p> <p>④ 現行法第39条第1項の「全労働日の8割以上出勤した」を削除する。</p>	<p>て与えなければならない旨規定する。</p> <p>③ 使用者の休暇付与義務と労働者の休暇取得権</p> <p>イ) 権利発生1年以内に取得されなかった残りの休暇日数は、翌年中に与えなければならないことを明記する。</p> <p>ロ) 現行法第39条第3項の「労働者の請求する時季」を「労働者の指定する時季」と改め、同項末尾の「他の時季に……」の前に「指定した労働者の同意を得て」の文言を加える。</p> <p>ハ) 年休取得の不利益扱い禁止を明記する。</p> <p>④ 現行法第39条第1項の「全労働日の8割以上出勤した」を削除する。</p>	<p>一部は連続2労働週を下らないものとされる。休暇給与は先払いとし、祝日や慣習上の休日等は年次有給休暇の一部として数えてはならない。また病欠まケガによる欠勤日は、一定の条件下で年休の一部として数えることができる。休暇をとる時期は、原則として関係労使が協議してきめることとし、その際、業務上の要件、労働者の利用できる施設などを考慮に入れるものとする。</p>

労働週相当)とする方向で検討する。ただし、小規模の企業については、最低日数6日(現行)としている企業が多い現状にかんがみ、その引き上げについては段階的な実施を考慮する必要がある。

- (2) 勤続年数に応じて日数が増加することとされている点については妥当であると考えられる。

5. 付与の手続

計画的付与が必要であると考えられるので、一定の日数(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、労使協定による計画的付与を認める方向で検討する。

6. 取得の単位

- (1) ILO条約及び諸外国の法制においては、原則として連続取得することとされているが、現段階で法的に強制することは適当とは考えられず、計画的付与を活用するなどしてできるだけ連続した休き暇が取られるよう引き続き行政指導を進める

現 行 法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同 盟 案	ILOの現行水準
	<p>こととする方向で検討する。</p> <p>(2) 一定の日数に限り、労使協定により半日単位の付与を認める方向で検討する。</p> <p>7. 期間の賃金 精皆勤手当、賞与等の不利益取扱いは、制度の趣旨に反するの で、引き続き、行政指導により是正を進める必要があると考えられる。</p> <p>8. 未消化の取扱い 現行の解釈運用で差し支えないと考えられる。</p>			
<p>(第10条・労働時間及び休憩の特例)</p> <p>① 第8条第4号、第5号及び第8号乃至第17号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第32条の労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、命令で別段</p>		<p>労働時間及び休憩の特例の削除（法第40条） 現行法第40条の労働時間及び休憩の特例は削除すると。 現在政府が3段階にわけて削除しているが、当然全廃されるべきである。なお現行法施行規則第22条の「みなし労働」第23条の「宿日直」も廃止されるべきである。</p>		

の定めをすることができる。

- ② 前項の規定による別段の定は、この法律で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(第41条・適用の除外)

- ① この章及び第6章で定め労働時間、休憩及び休日に関する規定は、左の各号の1に該当する労働者については適用しない。

1. 第8条第6号又は第7号の事業に従事する者。
2. 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者。
3. 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者。

労働時間・休憩・休日の適用除外の削除
(法第41条)
法第41条の労働時間・休憩・休日の適用除外は削除すること。

- ・労働時間、休日、休暇関係の規定の適用除外
- ① 第1号の農林・水産加工業労働者は、原則として適用対象に含める。
 - ② 第2号の「監督もしくは管理の地位にある者」等の範囲を見直し出退勤時間等労働時間管理が通常の労働者と異なり、かつ実際に相当の権限をもつ者に限定する。
 - ③ 第3号の「監視又は断続的労働に従事する者」については、現在の労働態様・作業実態にもとづき、適切な基準を設ける。
- <その他＝基準法全体の適用関係>
基準法適用対象「労働者」の規定(第9条)を再検討し、その就業関係が実態上雇用関係とみなしうる者は、つ

条約の批准状況

休日・休暇関係						夜業関係								労働時間関係左記条約の批准数
14	106	52	101	132	140	4	6	20	41	79	89	90		
1921	1957	1936	1952	1970	1974	1919	1919	1925	1934	1946	1948	1948		
工業週休	商業・事務所週休	年次有給休暇	農業有給休暇	年次有給休暇(改正)	有給休暇(訓練)	婦人夜間労働	工業年少者夜業	パン焼工場夜業	労働(改正)	児童年少者	非工業的業務	夜業(改正)	工業婦人の夜業(改正)	工業年少者
18	13	7	2	2	2	9	8	1	6	1	13	8	107	
34	9	18	16	5	3	22	21		16		21	7	188	
20	14	10	13	1	5	9	9	9	5	7	10	12	161	
19	5	8	3	1	5	6	6	1	1	5	3	6	71	
16	7	7	11	8	6	12	13	5	8	3	12	6	146	
	1					1			1		3	1	7	
97	49	50	45	17	21	59	57	16	37	16	62	40	680	
95	48	50	43	17	17	59	56	16	37	16	61	40	668	
94	47	50	42	15	16	59	56	16	37	16	58	39	653	
91	46	50	41	13	13	59	56	16	37	16	58	39	642	

労働者の雇用条件), 149号(看護職員), 155号(職業安全衛生)

ロシア, ウクライナの3カ国で加盟, 脱退は南ア, アルバニア。よって改正されている ◆改正条約発効により批准しなくともよい

マリノ, キプロス, マルタ, 南テ。地域区分は筆者による。

(本資料は総評時短共闘会議が作成したものを再編成し要約補足したものである。)

現行法	労働基準法研究会	労基法改正に関する総評案	同盟案	ILOの現行水準
			とめて労働時間関係の基準の適用対象に組入れる。	

地域別国 数と批准国数 (内批准国)	条約番号	労働時間関係													
		1	30	31	46	43	49	47	51	61	67	153			
		採択年	1919	1630	1931	1935	1934	1935	1935	1936	1937	1939	1979		
条約名	工業労働時間	商業労働時間・事務所	炭坑労働時間※	炭坑労働時間(改正)※	労働時間	自動板硝子	硝子工場	週40時間H制	公務員	労働時間	繊維工業	労働時間	路面送	休息(改正)※	
1984. 1. 1.	アジア 33(25)	11	6												
	アフリカ 50(38)	9	4			1	1							1	
	中南米 31(28)	13	12	1	2	3	1							3	2
	東欧 9+2(11)	3	1			2	2	4							
	OECD諸国 23(20)	10	6	1	1	5	4	4							1
	その他 4(3)														
	計 152(125)	46	29	2	3	11	8	8	0	0	4	3			
	1983. 1. 1. 現在	46	29	2	3	11	8	8	0	0	4	2			
	1981. 1. 1. "	44	29	2	3	11	8	7	0	0	4	0			
	1979. 1. 1. "	44	27	2	3	11	8	6	0	0	4	—			

資料：ILO "Chart of Ratifications of International Labour Conventions" 1979～84

注：① 「労働時間」に言及しているが、具体的な基準を設定していない110号（農園の各条約は集計から除いた。

② 1984年1月1日現在のILO加盟国は150カ国、但し、ソ連邦は、ソ連、白

③ 条約番号の記号 ★発効に必要な批准数に達していない ☆その後の条約に

④ 条約名の※印 労働時間だけでなく、休日についての規定も含んでいる。

⑤ OECD諸国はトルコを除く。アジアはイスエルを含む。「その他」はサン（「賃金と社会保障」1985年2月上旬号中尾和彦論文より）