

労働時間短縮闘争から 見た日本の労働時間

松井 健

(UA センセン常任中央執行委員)

目次

- I はじめに
- II センセン同盟の労働時間短縮闘争の経過
- III これまでの労働時間短縮闘争の意義と今後の課題
- IV これからの労働時間改善の取組みについて

I はじめに

戦後の労働組合の労働時間短縮闘争は、大きくは1970年代前半の週休2日制の闘争と1990年前後の総実労働時間1800時間を目指した闘争の2つであり、日本全体の労働時間もその時期に段階的に短縮された。しかし、その中心は工場等の労働時間の集団的規制が可能な職場であり、ホワイトカラー、流通、サービス分野等の労働時間の個別化が進んだ職場での長時間労働は未解決のまま残った。本稿では、センセン同盟¹⁾を事例として、労働時間短縮闘争の意義と課題、残された課題の解決の方向性について検討した。

II センセン同盟の労働時間短縮闘争の経過

1 前史としての戦前の労働時間

(1) 工場法による規制と労働時間短縮

明治期の繊維産業は24時間操業、2交替制(12時間拘束の11時間労働)が定着し、長時間労働、深夜業が行われ、多くの女工が健康を害する過酷な状況にあった²⁾。そして、低い労働条件を武器に日本の紡績業が世界で市場を獲得していった。

1877年の職工条例案以降、何度かの法案作成を経て、1911年に15歳未満の者および女子について、1日12時間を超える就業と午後10時から午前4時までの深夜業を禁じる工場法が可決された。工場法は1916年に施行されたが、交替制の場合の深夜業禁止は15年間免除されることになった。

第一次世界大戦後、「世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起すような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を改善することが急務である」(ILO憲章)との考えに基づいてILOが設立された。第1回総会は1919年に開催され、1日8時間、週48時間制を定めた第1号条約や女性の深夜業を禁止する第4号条約などが採択された。こうした動きを受け、日本においても労働時間に対する関心が高まった³⁾。

1923年には16歳未満の者および女子について、1日11時間を超える就業と午後11時から午前5時までの深夜業を禁止する改正工場法が可決され、1926年7月1日に施行された(ただし、3年の猶予期間あり)。これにより女子を主な労働力とする繊維産業は、午前5時から午後11時までの18時間操業となり、9時間拘束の2交替制へ変更が進むこととなった⁴⁾。

(2) 日本毛織の労働時間の推移(1899～1945年)

具体的な事例として日本毛織(株)の労働時間の推移を紹介する(表1)⁵⁾。日本毛織の労働時間は1899年の創立以来、「①2交替12時間勤務制とする。②毎週日曜日を休日とする。③午前6時

表1 日本毛織の労働時間の推移① (1899-1945年)

	常昼勤務				2組2交替				
	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	勤務時間 (先番, 後番) (時：分)
1899年					11：00	(60)	(52)	(3433)	6：00～18：00, 18：00～6：00
1926年					10：00	60	(52)	(3130)	6：00～17：00, 19：00～6：00
1929年	10：00	60	(52)	(3130)	8：30	30	(26)	(2881.5)	5：00～14：00, 14：00～23：00

注：週休日以外の休日と1899年の休憩時間は記載なし。当時は休日労働が当然のように行われていた⁶⁾ことを踏まえ、参考値として週休日をもとに年間所定労働時間を計算した。

と午後6時に勤務交替をする」となっていた。

工場法施行の1926年7月からは、「①2交替11時間勤務制、②毎週日曜日を休日とする、③先番を午前6時から午後5時(休憩1時間)、後番を午後7時から午前6時(休憩1時間)」とすとなった。

さらに、工場法の適用猶予期間が切れた1929年7月からは、「①1交替11時間勤務制(常昼勤務)と2交替9時間勤務制の2部制とする。②常昼勤務制は午前6時から午後5時(休憩1時間)とし、毎週日曜日を休日とする。③2交替勤務制は先番が午前5時から午後2時(休憩30分)、後番が午後2時から午後11時(休憩30分)とし、隔週日曜日を休日とする」こととなった。なお、交替勤務において週休1日を隔週1日に休日数を削減したのは、労働時間削減による収入減を補うためであった。

2 戦後の8時間労働制闘争

(1) 戦後直後の労働時間短縮

第二次世界大戦後、1947年4月には1日8時間、週48時間、週休1日、女子と年少者の深夜業(午後10時から午前5時)禁止等を定めた労働基準法が施行された。ただし、交替制の場合は例外的に午後10時半まで就業が可能となっていた。したがって、操業可能時間は午前5時から午後10時半までの17時間30分となる。8時間45分の2交替勤務でそれが可能となり、先番が5：00～13：45(休憩45分)、後番が13：45～22：30(休憩45分)となる。

一方で、戦後直ちに労働組合の再建、結成が進められ、労働時間短縮の取組みも行われた。全織同盟は1946年7月31日に結成大会を開き、「就

業8時間制」を決議した⁷⁾。そして、1946年12月には綿紡績労使で週休1日、実働8時間が合意された。1947年4月には、化学繊維3社(東レ、帝人、倉レ)において拘束8時間、休憩45分、週休1日(有給)、7日の無給休日(12月31日、1月1～3日、三大節)が合意された⁸⁾。

このように一部の組合で拘束8時間が獲得されたが、競争力の維持のため経営側から実労働時間8時間制への見直しの圧力がかかってきた。全織同盟は、1949年5月の第4回定期大会において「実働8時間制を打破して、拘束8時制獲得」を決定した⁹⁾。しかし、1950年の賃上げ闘争において、化学繊維3社の経営側から、拘束8時間制のもとでの低い賃金上げか、実働8時間のもとでの高い賃上げか、いずれかを選択するよう迫られ、結果、3組合が実働8時間への延長を受け入れた¹⁰⁾。その後、全織同盟では何度か「拘束8時間制」に取り組んだが、進展はなかった。

(2) 日本初の「産業別時間短縮統一闘争」(1957年)

全織同盟は1957年、1日の拘束労働時間8時間制を目標としつつ、実働7時間45分、拘束8時間30分を目指して産業別統一闘争を行った。男女とも2交替勤務の午後10時以降の深夜業完全撤廃を掲げ、片番15分ずつ時間短縮し、後番の勤務終了を午後10時とすることを要求したのである。なお、化学繊維の組合はこれまでの経緯と操業実態の違いを踏まえ、拘束8時間制を要求した¹¹⁾。

当時の全織同盟は、綿紡、化繊、羊毛、麻、生糸、地織という6つの業種別部会単位で運営をしており、労働条件闘争も部会を中心に取り組んでいた。産業別統一闘争の場合、全部会が同じ要求をし、全体でスケジュールを組み、各加盟組合は

表2 日本毛織の労働時間の推移② (1946～1966年)

	常昼勤務				2組2交替				
	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	勤務時間 (先番, 後番) (時：分)
1946年	7：15	45	59	2218.5	7：15	45	59	2218.5	
1947年	〃	〃	62	2196.75	〃	〃	62	2196.75	6：00～14：00, 14：00～22：00
1950年	8：00	〃	〃	2424	8：00	〃	〃	2424	5：00～13：45, 13：45～22：30
1958年	7：45	〃	〃	2348.25	7：45	〃	〃	2348.25	5：00～13：30, 13：30～22：00

注：1946年の交替勤務の勤務時間は記載なし。

スト権を全織同盟会長に委譲する手続きを取り、産別本部に強い権限を置いて取り組むこととなる。この動きの背景には、化織の組合が部会の取組みだけでは拘束8時間制の奪還ができず、産業別統一闘争を要請していたことがあった¹²⁾。

1957年3月に各組合は一斉に要求書を提出し交渉に入った。交渉は難航し、綿紡、化織、羊毛、麻部会の集団交渉グループは労働委員会あっせんに移行した。あっせんが打ち切りとなり、全織同盟中央闘争委員会は6月14日にスト権投票の指令を発した。これを受け、化織大手のあっせんが再開され、実働7時間30分(30分の短縮)、拘束8時間15分のあっせん案が出され、労使が受諾した。

綿紡、羊毛の主要会社は15分の時間短縮は認めるものの、その分の賃金カットを譲らず、7月5日、綿紡、羊毛大手17組合がストに突入、最終的には組合要求どおり解決した。他部会も実施時期は遅れることとなったが解決した。なお、地織部会では333組合中246組合が未解決で終わった¹³⁾。

当時組合員から「わずか15分の時短にどれほどの効果があるのか」¹⁴⁾との意見もあったというが、産業別統一闘争として15分の時短を賃金カットなしに獲得する成果をあげたことは、後の労働時間短縮闘争の基盤を作ったと評価できる。

(3) 日本毛織の労働時間の推移(1946～1966年)

日本毛織では、1946年1月に2工場で組合が結成され、8時間勤務制、有給週休制と年7日の無給公休を会社側に要求し、実現している(表2)。1947年8月には地労委の調停を経て、1日の労働時間は拘束8時間制(休憩時間45分)とし、休日

は日曜日、年末2日年始3日、盆休み1日、三大節、メーデーの62日とする労働協約が締結された。

しかし、日本毛織労組においても、1950年の賃金闘争時に賃上げと引き換えに実働8時間労働制を受け入れざるを得なかった。そして、1957年の全織同盟統一闘争において、組合として初めてのストライキ実施を経て、実働7時間45分、午後10時以降の深夜業廃止を獲得した(実施は1958年2月21日)。

3 週休2日制実現運動(1967～1976年)

(1) 労働時間短縮の長期計画

1957年の闘争から10年たった1967年、全織同盟は、週休2日制・週40時間労働を展望し、再び産業別労働時間短縮統一闘争を組織した。闘争の準備は1965年から開始されているが、背景には、1961年4月の労働4団体(総評、同盟、中立労連、新産別)による「週休2日40時間労働促進労組懇談会」の開催、1962年のILOによる週40時間労働に向けた「労働時間短縮勧告」の採択等の動きがあった。

なお、化織部会はすでに1964年に、5カ年計画による週休2日制実現要求を化織協会に行ったが、中労委のあっせんを受けるも合意に至らなかった。1967年には、週休2日制を強調するよりも年間休日増を着実に獲得することが現実的との判断のもと戦術変更を行い、「ゼンセン同盟が産業別統一闘争として時間短縮計画を組み、闘争を進めるよう強く働きかけ」た¹⁵⁾。

そして、全織同盟は表3のような長期計画のもと週休2日制実現に取り組むことを決定した¹⁶⁾。

表3 全織同盟の時間短縮の長期計画（1967年）

取組段階	要求内容	実施日
第1段階	週休日以外の休日を有給として年間15日以上とする。	1967年7月1日
第2段階	隔週週休2日制 (年間休日78日以上、1日の労働時間は7時間45分として年間所定労働時間は2223時間以内)	1968年7月1日
第3段階	週休2日制 (年間休日104日以上、1日の労働時間は8時間として年間所定労働時間は2086時間以内)	1970年7月1日

(2) 第1段階 休日増の実現（1967年）

1967年4月に主要な組合が要求を提出、中労委のあっせん等もあり、6月に中小組合を含む多くの組合で週休日以外の特定休日を15日以上（5日の休日増）とする内容で解決した。ただし、多くの組合で「週休日と特定休日重複した場合、他に休日を与える」との確認はできず、実際に増えた5日の休日は操業日を確保するため一斉休日ではなく輪番休日となった¹⁷⁾。

(3) 第2段階 隔週週休2日制に向けて（1968～1969年）

その後、各部会は労使専門委員会等を設け交渉を継続したが進展せず、1969年2月～3月にかけて中労委にあっせんを申請した。4月5日、化繊7組合、綿紡11組合、麻8組合、羊毛26組合、生糸3組合にあっせん案が提示された。化繊7組合は1969年度休日4日増、1970年度2日増、他部会は1969年度2日増、1970年度2日増という内容であった。全織同盟は要求との乖離が大きいとしながらも、闘争体制の不十分さを踏まえ、あっせんを受諾した¹⁸⁾。

なお、化繊には24時間連続操業部門があり、週休2日制の実現には、3組3交替制から4組3交替へ移行が不可欠であった。1969年4月のあっせんの前後に、長期にわたり交替勤務見直しのための労使専門委員会が開催されている¹⁹⁾。交渉の長期化にはそうした事情が一因としてあった。

(4) 第3段階 週休2日制へ前進（1972～76年）

全織同盟は1972年2月、第27回大会にて再度、産業別統一労働時間短縮闘争を行うこととし、1975年度までに週休2日制を実施することを目標に、1973年度に最低限、隔週週休2日制を実施する要求案を決定した。各部会は9月に要求書を提出し、1973年2月に中労委のあっせんによ

り解決した。

綿紡大手の解決は、1973年7月1日から13日の休日増、1974年7月1日から9日+a（aは3日を目標とする）の休日増、そして、1976年7月1日以降、週休2日制（年間休日日数104日、1日所定労働時間8時間を原則として協議）を実現できるよう労使双方努力するという内容であった。化繊大手は、1973年7月1日より隔週2日制とし、1975年度末までに週休2日制を実施できるよう労使双方努力するという内容であった。

そして、東レが1974年に年間休日116日、他の化繊各社は1975年に年間休日114日の実施に踏みきった。綿紡部会他は1976年より年間休日104日の実施となった²⁰⁾。

このように、主要組合で1973年に隔週週休2日制実施、75～76年に週休2日制実現へと一挙に前進したが、この背景には、高度成長末期の労働力不足の顕在化、他産業での週休2日制の進展、政府の後押し等があった。1971年には労働大臣の私的諮問機関「労働者生活ビジョン懇談会」が週休2日制についての報告書をまとめ、労働省は「雇用対策基本計画」（1973年1月）において「77年度までに週休二日制が一般化することを目標としてその普及を図ること」を決定していた²¹⁾。

(5) 週休2日制到達闘争（1976年～）

1976年以降1985年まで毎年のように週休2日制到達闘争が取り組まれた。中小企業で週休2日制を獲得していくために労組法第18条の労働協約の地域的拡張適用も模索され、1982年愛知県尾西地域の染色整理業について、ゼンセン同盟と41社間で締結した年間休日86日の労働協約の拡張適用が決定された²²⁾。

(6) 日本毛織の労働時間の推移（1967～1989年）

組合は、全織同盟の方針に基づき1967年4月

表4 日本毛織の労働時間の推移③ (1967～1989年)

	常昼勤務				2組2交替				
	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	勤務時間 (先番, 後番) (時：分)
1967年	7：45	45	67	2309.5	7：45	45	67	2309.5	5：00～13：30, 13：30～22：00
1969年	〃	〃	69	2294	〃	〃	69	2294	〃
1970年	〃	〃	71	2278.5	〃	〃	71	2278.5	〃
1973年	〃	〃	84	2177.75	〃	〃	84	2177.75	〃
1974年	〃	〃	96	2084.75	〃	〃	96	2084.75	〃
1976年	8：00	〃	104	〃	〃	〃	104	2022.75	〃
1977年	7：45	〃	〃	2022.75	〃	〃	〃	〃	〃

注：年間のうち1労働日を3.25時間短縮した。

に3段階の時短実施要求を提出した(表4)。羊毛17社17組合の集団交渉で協議をし、中労委あっせんにより1967年7月より特定休日を15日とすることで合意した。なお、増加した5日の休日について、会社は非一斉休日、組合は一斉休日とすることを主張し、3日を非一斉休日とすることで合意している。

第2段階の交渉は、1968年4月に集団交渉として始まり、1969年4月に中労委あっせんが行われ、1969年休日2日増、1970年2日増で合意した。

組合は、1972年10月に再度、隔週週休2日制、年間休日93日の1973年実施の要求を提出した。交渉は集団交渉にて行われ、1973年2月に中労委あっせんにより、1973年13日の休日増、74年12日目途の休日増、そして、1976年7月1日以降に週休2日制(年間休日104日+ α 、1日8時間)を実施できるよう労使双方努力することで合意した。

組合は1976年2月に、完全週休2日制を目指して年間104日の週休日に15日の特定休日を加え年間休日を119日とする要求を行ったが、5月には年間休日104日を7月より実施することで労使合意した。

なお、週休2日制は実現したものの、常昼勤務の1日の労働時間が8時間に伸びたことに対し、組合員からの批判が相次ぎ、労使の折衝を行い、1976年は年間で3.25時間増える分を1労働日の終業時刻を早めて調整することとした。そして、1977年からは1日の労働時間を7時間45分とす

ることで合意した。

4 総実労働時間1800時間を目指した闘争(1986～1995年)

(1) ヨーロッパ並みの労働時間へ(1986～1989年)

1979年にはEC(ヨーロッパ共同体)の対日経済戦略報告書に、日本はウサギ小屋に住む仕事中毒の国、と書かれていたことが社会的な話題になり²³⁾、日本の労働時間に対する問題意識が高まった。1980年には労働4団体が「労働時間・休日・休暇に関する労働基準法改正要綱」を建議した²⁴⁾。1981年12月の労働4団体の政府予算申し入れでは、「ワークシェアリングを通じて雇用機会の確保、拡大と、国際労働基準の平準化をはかる観点から、労働時間の短縮と週休2日制の実現は、緊要の課題である」として、労基法改正、有給休暇の取得日数増と完全取得、連続休暇、1985年までに年間総労働時間2000時間以内、89年までに1900時間に短縮することなどを申し入れた²⁵⁾。

こうした動きをうけ、ゼンセン同盟は1983年9月の第39回定期大会にて、時短闘争準備委員会を設置し、新たな労働時間短縮闘争の準備を開始した。準備委員会の報告には「わが国労働運動はこれまで、『欧米並み賃金』をスローガンに賃上げを要求してきた。今日では、名目賃金で比較する限り、わが国労働者の賃金水準は欧米と肩を並べるところまでできている。しかし、労働時間ではまだまだ大きな後れがあり、このことが国際経済競争のなかで『日本はフェアではない』と批判

される理由のひとつとしてあげられている」²⁶⁾と記載されている。

1986年2月には、基本目標を年間所定労働時間1960時間以下、もしくは年間休日120日以上とし、中間到達目標として年間所定労働時間2000時間以下、もしくは年間休日115日以上とする要求を決定した。2組2交替については、1日の労働時間を30分短縮し年間所定労働時間を1892.25時間とし、先番の勤務開始時間を午前6時とする要求を決定した。

各組合は、4月に要求を提出したものの、円高不況のもとで交渉は難航した。1986年8月末までの解決期限は2度繰り延べられ、労働委員会提訴を背景に交渉を促進し、主要組合については、1987年3～7月に順次、年間所定労働時間2000時間以下、先番勤務開始時間午前6時という内容で解決が図られた。実施時期は1988～89年となった²⁷⁾。

1929年の改正工場法の施行以来、交替勤務における早朝5時勤務の解消は繊維労働者の長年の悲願であった。それを闘争力にし、年間所定労働時間1900時間を切る水準を獲得した成果は、次の総実1800時間実現の闘争に大きな布石を打つことになったといえる。なお、この闘争では「ゼンセンの職場から年間2000時間を超える所定労働時間をなくそう」というスローガンが出されたが、これは2016年現在でもUAゼンセンにおいて掲げている内容である。

(2) 総実労働時間1800時間を目指した統一闘争(1991～1995年)

先の闘争と並行し、日本社会の労働時間短縮への動きが加速した。1986年4月、首相の私的懇談会がまとめた「前川レポート」が、貿易摩擦解消のための内需拡大策の一つとして「欧米先進国なみの年間総実労働時間の実現と週休二日制の早期完全実施」を提言した。そして、1987年には労働基準法が改正され、段階的に週40時間労働制に移行することが決まり、1988年には政府の経済運営5か年計画の中で、1992年度までに年間総実労働時間1800時間程度に向けて短縮することが閣議決定された。1988年には結成まもない民間連合が時短の中期目標として「93年度1,800

時間達成」を掲げた。

以上の動きを受け、ゼンセン同盟は、1991年2月、1993年度までに年間総実労働時間1800時間の実現を目指す方針を決定した。統一闘争として1991年5月末までに要求書を提出し、1992年1月末を解決期限として交渉を進めた。所定労働時間短縮、年休付与日数の増加、割増率向上という制度面での改善と残業削減、年休取得率の向上等の運動面での改善の双方に取り組み、総実労働時間1800時間を実現する内容である。

統一要求項目

- ①年間所定労働時間1900時間以下
- ②年間休日は120日以上。1日当たり労働時間が7時間25分以下の場合も109日以上
- ③年次有給休暇の最低付与日数(勤続1年)20日
- ④実施時期1993年7月1日まで

各部会は一斉に要求を提出、1992年6月まで解決期限を延長し交渉を継続した。結果、主要95組合が1995年に1800時間台を実現することで労使大綱合意した。化繊大手は、1994～1995年に工場日勤で年間休日120日以上、年間所定労働時間は1900時間未満、年次有給休暇は初年度15日付与の実施となった²⁸⁾。

(3) 未完となった総実労働時間1800時間

ゼンセン同盟は1996年2月に未解決組合を3グループに分けて最終1999年7月を実施時期とする闘争体制の再構築を図った。いくつかの組合で進展が見られたものの、バブル崩壊後の経済環境の悪化もあり、未解決組合が多く残った。また、1800時間台実施の延期もしくは見直しを余儀なくされた組合も多くある。2000年7月には統一闘争を終了し、以後到達闘争として取り組んでいくことを確認した²⁹⁾。

2007年には連合が新「中期時短方針」を決定し、総実1800時間目標を再度確認するとともに、過重労働解消に向け、年休取得5日未満の組合員をなくす、時間外1か月100時間以上の根絶などの最低到達目標を掲げた。UIゼンセン同盟も2008～09年に産業別統一闘争を組織した。しかし、リーマンショックの影響もあり一部の組合での改善にとどまった。

表5 日本毛織の労働時間の推移④ (1989～2016年)

	常昼勤務				2組2交替				
	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	1日 (時：分)	休憩 (分)	休日 (日)	年間 (時間)	勤務時間(先番, 後番) (時：分)
1989年	7：45	45	107	1995.5	7：15	45	104	1892.25	6：00～14：00, 14：00～22：00
1993年	7：40	50	〃	1978.86	〃	〃	〃	〃	〃
1995年	7：35	55	110	1933.75	〃	〃	〃	〃	〃
1996年	7：30	60	〃	1912.5	〃	〃	〃	〃	〃
2000年	〃	〃	〃	〃	7：25	45	110	1892.1	6：00～14：10, 14：10～22：20

(4) 日本毛織の労働時間の推移 (1989～2016年)

1986年4月、ゼンセン同盟の方針に基づき組合は、常昼勤務は年間休日107日、年間所定2000時間以内、2組2交替は就業午前6時～午後10時、1日7時間15分、年間休日104日、年間所定労働時間1892.25時間とする要求を提出した。組合側が集団交渉を要請したが、当面労使の専門委員会にて検討することとなり、その後、1989年4月に連合交渉が成立し、同年5月に組合要求どおり解決した。

続いて1991年4月、組合は、ゼンセン同盟の方針に基づき、常昼勤務は1日7時間45分、年間休日120日、年間所定1898.75時間以下、2組2交替は1日7時間15分、年間休日109日、年間所定1856時間以下、そして、年休最低付与日数20日とする要求を提出した。合同交渉や専門委員会での検討を進め、交渉は長期化した。1992年7月1日、労使の合意が成立した。工場常昼勤務の年間所定労働時間1900時間以下、年間休日113日以上、2組合2交替の年間所定労働時間は現行どおりで休日は各社交渉、年休最低付与日数は13日以上とし、1995年7月より実施する内容であった。

日本毛織では、まず、1993年7月から工場常昼の1日の労働時間を7時間40分へと5分短縮した。しかし、1995年3月、バブル崩壊による業績悪化を受け、会社は、工場常昼勤務について、所定労働時間1963時間以下、年間休日109日以上と見直すよう組合に対し申し入れを行った。1995年6月には、7月より年間休日110日、1日の所定労働時間7時間35分、1996年7月より1日の所定労働時間は7時間30分とすることで労

使が合意した。なお、この交渉の際に、会社より「2組2交替の午後10時30分問題を組合側が認めるならば、時短の完全実施を考える用意がある」との提案があったが、組合側はゼンセン同盟の意見を受け拒否している。

そして、2000年には、労基法の女子の深夜業禁止の規定撤廃の動きもあり、2組2交替の1日の労働時間を10分伸ばし7時間25分にし、午後10時20分までの勤務を認めることと引き換えに休日数を110日に増加することで労使が合意した³⁰⁾。

III これまでの労働時間短縮闘争の意義と今後の課題

以上、限られた資料ではあるが、過去の労働組合の労働時間短縮闘争を振り返ってきた。その意義と今後の課題について検討する。

1 段階的に進んだ労働時間短縮と未解決の業種間・職種間格差

(1) 労働時間短縮闘争が主導し段階的に進んだ労働時間短縮

日本の労働組合全体で行われた労働時間短縮闘争は、1960年代後半から1970年代半ばまでの週休2日制実現の取組みと1980年代後半から1990年代前半の総実1800時間実現の取組みの2つである。そして、化学、ガス、鉄道など一部業種の大企業の事業所においては、実際に年間総実労働時間1800時間台を実現するにいたった³¹⁾。この事実は、長時間労働が日本人の勤労観等によるものではなく、あくまで制度によるものであることを示しており、労働時間短縮の論議において、第

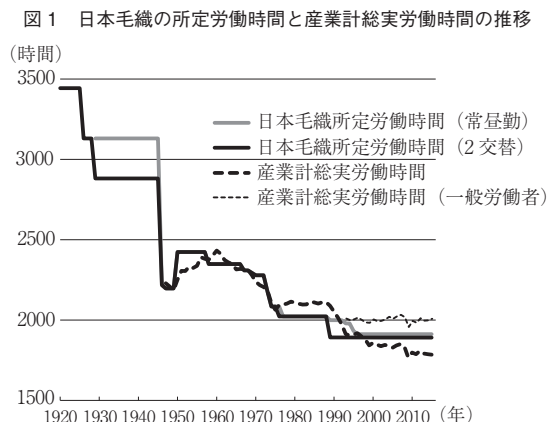
一に確認されるべきと考える。

なお、労働時間短縮は漸進的ではなく段階的に進んできた。労働組合のある企業は交渉により段階的に短縮が行われてきたが、日本全体でもそうした傾向となっている。毎月勤労統計調査による総実労働時間は1965～75年、1985～1995年の2段階にわたりそれぞれ10%程度短縮された³²⁾。労働組合の労働時間短縮闘争が日本全体の労働時間の動きに大きな影響を与えたと考えられる(図1)³³⁾。

労働時間は企業にとり、他の労働条件に比して競争条件としての平準化がより強く意識されるようである。雇用に伴う固定費を考慮すれば、法定程度の割増賃金を支払っても、長時間労働により時間当たりコストを安くできる。自社だけが労働時間を短縮することは競争上不利になる。1950年の拘束8時間制から実労働8時間制への延長はそのような動きの一つの例といえる。そして、週休2日制や総実労働時間1800時間の取組みは、産業横断的にほぼ同時期に行われてきた。

(2) 未解決の業種間、職種間、規模間格差

一方で、過去の労働時間短縮闘争においては未解決組合が多く残り、長期にわたって到達闘争が行われてきた現実がある。1990年代半ば以降は、日本経済の長期停滞により到達闘争の取組みすら困難な状況となった。1990年代前半までに労働時間を短縮した組合と短縮できなかった組合の格差が固定化し、流通、サービス業を中心に所定労働時間が2000時間を超える水準のまま取り残さ



注: 規模30人以上事業所。1969年以前はサービス業を除く調査産業計。
出所: 厚生労働省『毎月勤労統計調査』

れている組合も多い。

2012年の『就業構造基本調査』において、正社員男性(年間200日以上就労者)で週60時間以上働く者の割合は全体では16.9%であるが、産業別に20%を超えるのは、宿泊業・飲食サービス業(40.0%)、運輸業・郵便業(30.5%)、飲食料品小売業(30.4%)、機械器具小売業(27.0%)、生活関連サービス業・娯楽業(25.4%)、教育・学習支援(22.6%)、不動産・物品賃貸業(22.2%)、卸売業(20.3%)となっている。製造業は10.2%である。

職業別に20%を超えるのは、販売(22.6%)、サービス職業(27.6%)、輸送・機械運転(31.0%)で高く、生産工程は11.1%となっている。企業規模別では、1000人以上14.4%に対し100人未満が20.2%となっている(図2)³⁴⁾。規模別よりも産業別、職業別の格差が大きくなっている。

(3) 国際労働基準、政府、経済情勢等の影響

労働時間短縮は、もちろん労働時間短縮闘争だけではなく、国際労働基準の動き、政府の政策、労働需給をはじめとする経済情勢、これらが絡み合い進んでいった。ILO条約や長時間労働に対する海外からの批判が一つの契機となり、労働組合の労働時間短縮運動が進められ、そして、政府の労働時間短縮政策につながっていった。また、労働時間短縮交渉が進んだ1972～73年、1991～92年は景気の山にあたり、有効求人倍率が歴史的にも高い水準にあった³⁵⁾。

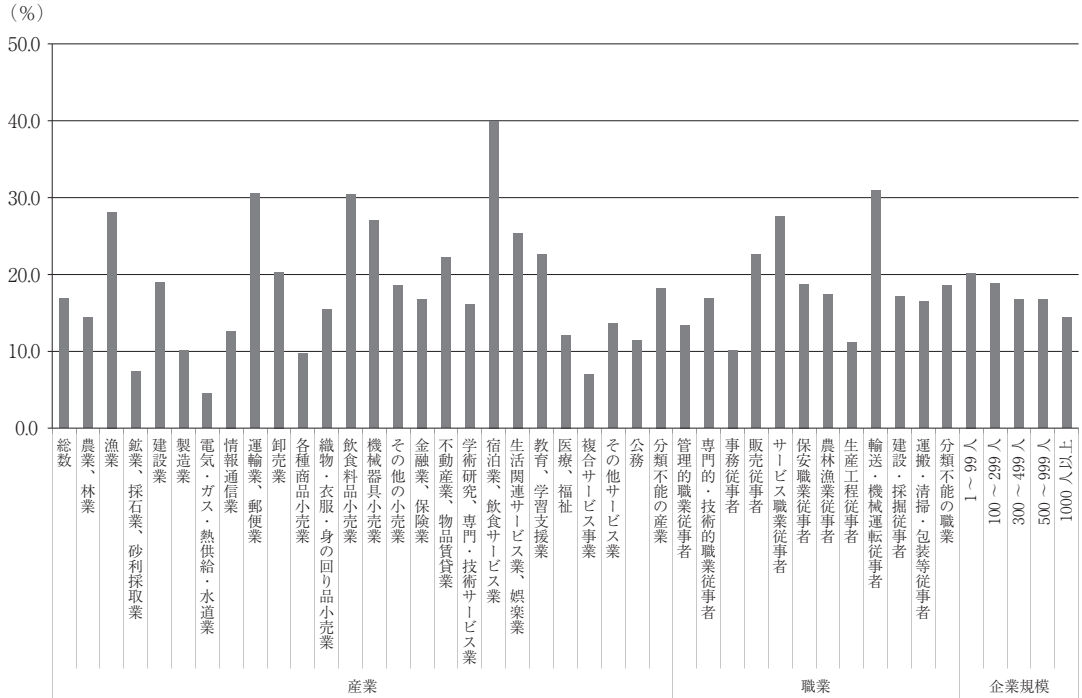
なお、欧州諸国における労働時間の短縮は1990年代で一段落し、焦点は柔軟化や短時間労働者の問題へと移っている³⁶⁾。柔軟化の一つの形が労働時間貯蓄口座である。ドイツでは短期の繁閑への対応とともに、景気後退時の雇用調整、早期引退にも活用されている³⁷⁾。

2 労働時間の集団的決定から個別的決定へ

繊維産業の交替勤務においては、深夜業や労働時間の長さを規制する法律により、操業時間と労働時間の組合せの可能性が限定され、その範囲の中で労働時間が集団的に決定されてきた。交替勤務以外の労働時間についても交替勤務との均衡が考慮されて決定されてきた。

理論的には、2交替ではなく、労働時間の異なる

図2 週60時間以上労働する正社員男性の割合



注：正規の職員・従業員で年間200日以上就業する男性のうち、週60時間以上就業する者の割合。
出所：総務省『平成24年就業構造基本調査』

る労働者の組合せにより操業することも可能であるが、そうしたことは行われなかった。企業にとっては、採用、管理、教育訓練等に伴う固定費があり、一人の労働者をより長く働かせるほうが時間当たり人件費を低く抑えることができるからだと考えられる。

労働組合は1990年代前半までは、組合員の主力であった工場労働者を中心に労働時間の集团的決定に関与し、労働時間短縮を進めることができた。しかし、その後、ホワイトカラーや販売、サービス労働者、パートタイマーなど個人により労働時間が異なる労働者の割合が増大し³⁸⁾、過重労働やサービス残業が課題となってきた。

また、1990年代に大規模小売店舗法の規制緩和、廃止の影響もあり、営業時間延長や深夜営業、営業休日削減が進むとともに、1999年には労基法から女子の深夜業禁止が削除された。労働時間に影響する法律的、技術的基盤の変化に対応した取組みが必要となっている。

3 生産性向上の配分としての労働時間短縮

労働時間短縮に伴い賃金が削減されなかったことは、留意すべき事実である。実際には、毎年、賃金を引き上げつつ労働時間短縮が行われてきた³⁹⁾。ゼンセン同盟においては、1957年の闘争において、15分の時短分の賃金削減をストライキにより防いだことが、その後の労使交渉のベースをつくったと考えられる。

賃金削減がないということは、労働時間短縮は生産性向上の成果配分として行われてきたことを意味する。1970年代前半には高度経済成長の成果配分として、1990年前後には1980年代の堅調な成長の配分として、労働時間短縮が進んだ。

しかし、1990年代半ば以降、経済成長率の低い状況が続いた。特に、名目の生産性の伸びが低い場合、名目賃金を削減せずに労働時間を短縮することは、労働分配率の上昇につながり、経営的に困難が大きい。そして、現実には、フルタイムの労働者の労働時間短縮は進まないまま、低賃金の短時間労働者が増えることにより、労働者平均

表6 労働生産性と時間当たり賃金の上昇率（主要産業）

年代	製造業				卸・小売業				サービス業			
	労働生産性上昇率	時間当たり賃金上昇率(実質)	賃金の上昇分(実質)	労働時間の削減分	労働生産性上昇率	時間当たり賃金上昇率(実質)	賃金の上昇分(実質)	労働時間の削減分	労働生産性上昇率	時間当たり賃金上昇率(実質)	賃金の上昇分(実質)	労働時間の削減分
1950	4.4	3.6	4.5	-0.9	9.2	2.3	3.1	-0.8				
1960	11.2	7.3	6.3	1.0	14.1	6.6	5.9	0.7				
1970	5.4	4.2	3.7	0.5	6.7	4.5	3.7	0.8	1.2	4.4	3.8	0.6
1980	3.4	2.0	1.9	0.1	4.7	1.6	0.9	0.7	1.2	1.2	1.0	0.2
1990	2.3	1.4	0.8	0.6	1.6	1.1	0.0	1.1	1.9	1.3	0.2	1.1
2000	4.0	0.5	0.6	-0.1	0.8	0.0	-0.5	0.4	1.1	-0.5	-0.1	0.5

注：1) 計数は各期間の年率換算値であるが、1950年代は1955年から1960年の間、2000年代は2000年から2008年の間とした。
 2) 労働生産性上昇率は産業別実質国内総生産の上昇率から労働投入量（就業者数×総実労働時間）の上昇率を減じたもの。
 3) 時間当たり賃金上昇率（実質）は現金給与総額（実質）を総実労働時間で除したものの上昇率、賃金の上昇分は現金給与総額（実質）の上昇率であり、労働時間の削減分は前者から後者を減じたものとした。
 4) グラフに示した諸計数の相互の関係は次のとおりであり、労働生産性が上昇すれば、労働分配率を上げることなく、賃金の上昇と労働時間の削減へと成果配分することができる。

$$\text{労働分配率の上昇率} = \text{時間当たり賃金上昇率} - \text{労働生産性上昇率}$$

$$\text{時間当たり賃金上昇率} = \text{賃金の増加率} - \text{労働時間の増加率}$$
 出所：厚生労働省（2010）「平成22版 労働経済の分析」, p.121。内閣府「国民経済計算」及び厚生労働省「毎月労働統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

として賃金の低下と労働時間短縮の双方が進んでいった（表6）⁴⁰⁾。

4 労働時間の量的削減から質的改善へ

ゼンセン同盟の過去3回の労働時間短縮の闘争を見ると、1日の労働時間から週単位の休日、そして、年間総実労働時間へと労働時間の捉え方が変化してきている。労働内容の変化や賃金上昇により、肉体的な労働負荷の軽減から余暇の充実や生活と労働の調和へと、労働時間に求める意味が変化してきたことの現れだと考えられる。

しかし、過去の取組みを現在の時点から振り返ると、労働時間の量の削減に重点がおかれ質へのこだわりが十分ではなかった点もある。例えば、年次有給休暇について、付与日数と取得率が焦点となり、連続取得があまり問題とされなかった点、労働時間の柔軟化が時間外労働削減の観点から論議され、生活と労働の調和の視点が弱かった点などである。

共働き世帯や要介護者の増加などにより、生活と労働の調和のニーズはさらに高まっている。60歳以降の継続雇用が広まり、生涯における労働時間の配分も課題となっている。例えば、教育のための長期休暇の必要性なども増してくるだろう。一方で、企業からは、必要な時に必要なだけの労働力を確保したいというニーズが強くなっている。また、より高度な創造力を必要とする労働の

時間管理のあり方が課題となっている。

IV これからの労働時間改善の取組みについて

以上の検討を踏まえ、これからの労働組合の労働時間改善の取組みの方向性に関し、簡単に触れておきたい。

1 労働時間の上限規制、連続労働日、労働時間の規制

労働時間の個別化により、個人によっては異常な長時間労働が発生している実態を踏まえ、健康管理の観点から、総労働時間の上限規制を強化する必要がある。特別条項を繰り返して締結するのは禁止するなど、時間外休日労働協定を厳しく運用していく必要がある。それとともに、連続労働日、連続労働時間規制に取り組む必要がある⁴¹⁾。なお、労働組合がない企業においては、過半数代表の機能強化が前提となる。

2 生活時間と労働時間の調和

働きたい人が希望する時間に働けるようにするとともに、経済、技術変化に対応し生産性を高め、生活時間と労働時間の調和をより高度な次元で進めていく必要がある。そのためには、個人の希望労働時間と業務上の必要労働時間

との調整問題と、労働時間と賃金の調整問題について整理していく必要がある。

前者については、法律的には個人に始業、終業時間の裁量を与えるか与えないかの二分法になりがちだが、より現実的な工夫ができないか検討するべきであろう⁴²⁾。

後者については、有給の休暇、短時間勤務と無給の休暇、短時間勤務を整理する必要がある。いたずらに有給の休暇を増やすのは、企業経営上コスト増となり、結果として、その普及を阻害する可能性がある。いわゆる正社員が短時間勤務を希望する場合には、固定費等の問題を考慮し、一定の賃金調整も検討する必要がある⁴³⁾。全体として生産性の伸びが低い中で、各種休暇、短時間勤務を導入していくには、ノーワークノーペイを原則とし、賃金を保障する必要がある場合は、社会保障で行うことが望ましいと考える。

3 連続休暇と病欠有給休暇

年次有給休暇については計画的に取得時期を決めなくては取得が進まない。原則、計画取得を行うよう取り組むべきである。

また、病欠の時のために有休を残しておくという問題を解消するために、有給の病欠休暇の制度化が必要である。日本では病欠は本人が原因であり欠勤で対応することが普通だが、そうした発想は切り替え、企業が労働者の健康により責任を持つとともに、病欠で欠勤する場合は、診断書の提出等を条件に有給で休むことのできる制度を普及させるべきであろう⁴⁴⁾。

なお、有給休暇は本来連続休暇である。欧米のホワイトカラーも日本と同じようにある程度長時間働いているが、長期の有給休暇は必ず取得しているという印象がある。欧米の連続休暇には歴史的文化的な背景がある。連続休暇は社会や経済のあり方にも大きな影響を与える。日本的な連続休暇のあり方について国民的な論議が行っていく必要がある⁴⁵⁾。

4 人口減少社会における労働時間と自由時間のあり方

日本の就業者は1997年をピークに減少し、日

本全体の総労働時間も1990年代後半から減少し始めた。現在、低水準ではあるが景気の拡大が続く、労働力不足が問題となっている。労働力需給の推計では、経済再生・参加進展ケースで2014年に比べ2030年までに180万人程度就業者が減少するとされている。そして、その試算は、正社員の労働時間が短くなるとともに、女性や高齢者の労働参加が増え、短時間労働者がより長時間働くことを想定している⁴⁶⁾。

過度な長時間労働は、家族的責任のある労働者の労働参加を阻害することになり、結果として日本全体の総労働時間のさらなる減少につながる恐れもある。

フルタイム労働者の総実労働時間1800時間までの取組みは継続していかなくてはならない。そうしないと市場競争の中で、労働時間が長時間化する可能性もある⁴⁷⁾。公正競争の観点から労働協約の地域的拡張適用にも取り組む必要がある。

そして、より多くの人々が希望する労働時間に労働できるよう取り組んでいく必要がある。そのために、女性や高齢者の就業調整の要因となる税、社会保障、人事処遇制度のあり方について一体的に見直す必要がある。

なお、労働時間とともに自由時間のあり方も課題である。日本の対個人サービス業の生産性が低いといわれるが、その一因は長い営業時間にあると思われる。長い営業時間は自由時間のあり方にも関わる問題である。人口減少社会において、希少な人材が真に社会的に必要な分野で能力を発揮していくためには、これまで以上に中長期的な社会の方向づけが必要となる。政治がその役割を十分に果たすとともに、労働組合やNPO等が社会的な意思決定に参加し、力を発揮していかなくてはならない。

- 1) 全織同盟は、1946年繊維産業の産業別組合として117組合9万4千人で結成され、1962年には組合員40万人を超えた。流通・サービス産業に組織範囲を拡大し、1974年ゼンセン同盟と名称を変更。日本の主要な産業別組合の一つであった。2002年にCSG連合と統合しUIゼンセン同盟を結成、さらに、2012年にサービス・流通連合と統合しUAゼンセンを結成した。本稿では、時期に応じてその当時の組織名称を使用する。
- 2) 繊維産業の労働時間は他産業に比して長かったとされている。『全織同盟史第1巻』、pp.162-164。

- 3) 神戸の川崎造船所で8時間労働制が実施され、全国で219工場に広がった。「労働関係はじめてものがたり」, p.3。
- 4) 移行にあたり賃金減額等をめぐり争議があった。『全織同盟史第1巻』, p.386。
- 5) 以下、日本毛織に関する記載はゼンセン同盟日本毛織労働組合『組合50年史』による。2000年以降についての記述は日本毛織労組への聞き取りによる。なお、日本毛織労働組合はゼンセン同盟の中心的な組合の一つであり、労働時間短縮も常に先行したグループに属する。
- 6) 『全織同盟史第1巻』, p.133。
- 7) 『全織同盟史第2巻』, p.61。
- 8) 『全織同盟史第2巻』, pp.106-124。
- 9) 『全織同盟史第2巻』, p.501。
- 10) 『東レ労働組合史第1巻』, pp.623-627。
- 11) 『全織同盟史第4巻』, pp.69-70。
- 12) 『東レ労働組合史第1巻』, p.630。
- 13) 『全織同盟史第4巻』, pp.228-249。
- 14) 『全織同盟史第4巻』, p.69。
- 15) 『東レ労働組合史第3巻』, pp.468-469。
- 16) 『全織同盟第22回定期大会議案別紙』。
- 17) 『全織同盟史第6巻』, pp.203-209。
- 18) 『全織同盟史第6巻』, pp.447-449。
- 19) 『東レ労働組合史第3巻』, pp.471-478。
- 20) 『ゼンセン同盟史第7巻』, pp.155-161。
- 21) 神代和欣, 連合総研(1996), pp.391-392。
- 22) 古川・川口(2011), pp.85-121に詳細に紹介されている。
- 23) IMF-JCでは1979年IMF世界時短会議における決議を時短闘争の契機としている。『IMF-JC50周年史』, p.76。
- 24) 『日本労働年鑑 第51集1981年版』, pp.296-297。主な内容は、1日8時間週40時間労働、深夜労働は午後10時～午前6時、休日は週2日、時間外労働1日2時間、1週10時間、1年150時間以内、時間外割増50%、深夜・休日割増100%、有給休暇連続6カ月以上で年休20日以上等である。
- 25) 『日本労働年鑑 第53集1983年版』, p.293。
- 26) 『ゼンセン同盟史第9巻』, p.675。
- 27) 『ゼンセン同盟史第10巻』, pp.71-80。
- 28) 『ゼンセン同盟史第11巻』, pp.81-86, pp.251-265。
- 29) 『ゼンセン同盟史第12巻』, p.74, pp.759-760。
- 30) 1957年に獲得した深夜業廃止から後退することになるが、背景には、自動化の進展や、2交替勤務の主力が若年女子層ではなくなったことがある。日本毛織労組への聞き取りによる。
- 31) 連合「労働時間に関する調査2015」主要組合。
- 32) 『毎月勤労統計調査』の総実労働時間については、短時間労働者の増加による短縮の影響を考慮する必要がある、特に、1985～1995年は、フルタイム労働者の短縮率は10%より少ないと思われる。しかし、『賃金構造基本統計調査』で一般労働者の数値を見ると、1993年までは一定程度は減少している。そして、1990年代半ば以降の労働時間短縮は主に短時間労働者の構成比の上昇が原因で、フルタイムの労働者の労働時間は減少していない(厚生労働省『平成27年版労働経済の分析』, p.115, 118)。
- 33) 「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和62年)は、労働組合の有無別に週休2日制の採用率を調査しているが、調査産業計で労働組合ありが68.7%、なしが44.6%で、すべての企業規模で、ありがなしを上回っている。野見山(1989), p.56。
- 34) 労働時間の現状を把握するには、産業・業種別、職種別のデータが重要である。企業の賃金支払い労働時間だけでなく実際の労働時間を把握する観点、産業、職業別に一定の規模の調査数がある観点から『就業構造基本調査』の数字を取り上げた。ただし、『就業構造基本調査』の労働時間は、ふだんの週労働時間を階級値で聞く方式である。いわゆるホワイトカラーはいくつかの職業に分散していると考えられる。
- 35) いずれの時期も直後にオイルショック不況やバブル崩壊による不況が深刻化し、操業短縮等が頻発した。労働時間短縮が雇用調整を緩和した効果があると思われる。
- 36) 「先進諸国の労働時間とその課題」『ビジネス・レーパー・トレンド』2009年3月号。
- 37) 「ドイツの『労働時間貯蓄制度』」『ビジネス・レーパー・トレンド』2008年8月号。
- 38) 厚生労働省『平成22年版労働経済の分析』, p.89。
- 39) 毎月勤労統計調査で見ると、現金給与総額(30人以上)が名目でマイナスになったのは、1998年以前では1958年のみで、実質でマイナスになったのは、1998年以前では1958年、1980年、1993年のみとなっている。
- 40) 表6によれば、1950年代においては、製造業、卸・小売業とも、1人平均の労働時間が増加しながら1人平均の実質賃金が上昇した。1960年代から1990年代は、各産業とも1人平均労働時間の削減と実質賃金の上昇の双方が実現した。2000年代には、製造業においては、1950年代と同じパターンになり、卸・小売業、サービス業は、1人平均労働時間の削減と実質賃金の低下が起こっている。卸・小売業、サービス業の動きは、短時間労働者比率の増加の影響が大きいと考えられる。
- 41) 時間外休日労働協定の運用の厳格化の様々な事例は『適正な労働時間管理の取組み事例集』連合2003年に記載されている。また、連続労働時間規制(インターバル規制)についてUAゼンセンでは外食、流通業において20組合程度で導入が進んでいる。
- 42) 業務の必要性と労働者の裁量を調整するために、フレックスタイムのコアタイムを日々の業務にあわせて部署別、個人別に設定することなどは現在でも行うことができる。
- 43) 松井(2016)で労働時間と賃金の調整について検討した。
- 44) 公務員には90日までの有給病気休暇が制度化されている。民間企業でも2割程度で制度があり、うち半数程度が一部を含めて有給となっている(厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」)。
- 45) 内閣府(2014年11月)「休み方改革ワーキンググループ報告書」がまとめられたが、今後も検討を続けていく必要がある。
- 46) 労働政策研究・研修機構(2016年)「労働力需給の推計」資料シリーズNo.166, p.16。なお、ゼロ成長・参加現状ケースでは2030年の就業者数は、2014年に比べて800万人程度減少する推計となっている。
- 47) 家電量販店のA労組は、1997年に年間休日120日、1日7時間45分、年間所定労働時間1900時間を切る、流通業界ではトップ水準の労働時間水準を獲得した。しかし、業界内の競争激化により業績が悪化し、2004年には年間休日106日、1日8時間、年間所定労働時間2072時間に後退せざるを得なかった。その後、年間休日111日まで戻したが、業界の競争が労使交渉の壁となっており、ここ数年は、同業12組合の連名で年間所定労働時間2000時間未満とする統一要求書を各社に提出し、交渉を行っている。

参考文献

- 大原社会問題研究所(1980)『日本労働年鑑 第51集』1981年版。
- (1982)『日本労働年鑑 第53集』1983年版。
- 神林龍(2010)「1980年代以降の日本の労働時間」樋口美雄編『労働市場と所得分配』(「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」第6巻)慶應義塾大学出版会。
- 久谷興四郎(2012)『労働関係はじめてものがたり×50』全国

- 労働基準関係団体連合会。
神代和欣・連合総研（1996）『戦後50年産業雇用労働史』日本労働研究機構。
ゼンセン同盟（2003）『ゼンセン同盟史』第1巻（1962）～第12巻，ゼンセン同盟。
千頭洋一（2008）「UI ゼンセン同盟における労働時間適正化への取り組み」『日本労働研究雑誌』No.575。
東洋レーヨン労働組合（1980）『東レ労働組合史』第1巻（1969），第2巻（1967）第3巻。
ゼンセン同盟日本毛織労働組合（1997）『組合50年史』。
野田進（2005）「長期休暇の法的課題」『日本労働研究雑誌』No.545。
——（2012）「『休暇』概念の法的意義と休暇政策」『日本労働研究雑誌』2012年8月号。
- 野見山眞之（1989）『労働時間——その動向と課題』労働基準調査会。
古川景一・川口美貴（2011）『労働協約と地域的拡張適用』信山社。
松井健（2016）「同一価値労働同一賃金とワークライフバランス」労働調査協議会『労働調査』2016年3月号
山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社

まつい・たけし UA ゼンセン常任中央執行委員。最近の主な著作に「同一価値同一労働とワークライフバランス」労働調査協議会『労働調査』2016年3月号。