

第191回定例研究会

10月17日(木)

於:国労会館およびZoom

## いのちと健康を守り 人間らしく働くルール確立めざす労働時間短縮

報告:佐々木 昭三 氏(労働総研理事)

はじめに

労働時間短縮の意義は、労働者の安全と健康の確保、人間らしい家庭生活と地域・社会生活、ジェンダー平等・男女共同参画社会、すべての労働者の自立・社会参加と成長、労働時間短縮で雇用拡大・人員増のワークシェアリング、人間らしい余暇生活充実とそれによる経済の活性化である。

### 1 健康で人間らしく働き、生きるための労働時間短縮

所定労働時間7時間(週35時間労働)をめざす労働時間短縮は、健康で人間らしく働けるルールの確立をめざすものである。加えて、残業は月35時間を上限とし、勤務間インターバルは11時間以上とし、夜勤交代勤務の改善、年休の完全取得、休日の増加などの要求を賃下げなしでおこなうことが必要である。

### 2 8時間労働制(所定労働時間7時間に短縮)確立の内容

「8時間働いたらふつうに暮らせる社会の実現を！」はいま、労働者・労働組合の共通の要求であり、めざす旗印になっている。それはILO第1号条約の基準である。

8時間労働制の確立(所定労働7時間)には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定と格差是正・均等待遇、残業規制・年休取得ができる人員確保・増員が不可欠である。

### 3 当面する労働時間短縮の要求・政策と8時間労働制確立のために

・まずは、長時間労働そのものを削減・解消させることが緊急な課題である。そのためには不払い残業の解消が急務である。

・さらに、業務での拘束である準備、移動、自宅労働など実質的な労働時間を正確に把握し、労働時間管理をさせることである。

・努力義務化された勤務間インターバル(勤務

間隔)の義務化をめざし、11時間以上を法制化する必要がある。

・賃金の割増率(時間外・深夜25%、休日35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分である。時間外労働・深夜労働や休日労働に対する割増率を大幅に(国際基準である時間外・深夜50%、休日100%へ)引き上げ、仕事・業務の増大は人員増につなげることが必要である。

・年休を完全取得できるようにするために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、そのうち2労働週(10労働日)の連続休暇をめざすことが必要である。

・日本では深夜労働、交代制勤務の規制と夜勤労働者保護が特に重要である。当面、夜勤・深夜労働の制限規制(日数、時間)と長時間の夜勤労働につながる「宿日直制度」の安易な拡大を許さないことである。

・裁量労働の規制緩和を許さないことが重要である。裁量労働制は、使用者による労働時間の把握・記録の義務を外し、実労働時間を実態と異なる「みなし労働時間」に置き換え、割増賃の支払いを免れる制度である。

### 4 国際労働基準を日本で活用する

フランス・ドイツ・西欧諸国などは、1日所定労働7時間、週35時間で、年休取得は6労働週、連続休暇は夏のバカンス4労働週、冬のクリスマス2労働週、夜勤労働者保護、病気休暇制度や学習教育休暇も有給で充実している、というものである。

こうした水準の実現に導いた要因は、ILO条約、EU指令、国内基本法・労働法、産業別労働協約、企業・事業所の労働者代表制度の労使協定といった五つの社会的な働くルール規制がある。これらは、労働者・国民による労働運動、社会運動によって到達したものである。このような社会的規制を、日本でどのようにして確立するかが課題である。

\*連絡先:〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール [roudouadv@cy.tnc.ne.jp](mailto:roudouadv@cy.tnc.ne.jp) ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>