



行政の 焦点

◎ 週40時間労働制

第2次世界大戦後、日本国憲法は昭和21年に公布され、第27条第2項に「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」としており、昭和22年に労働基準法が制定されました。労働時間については、第32条第1項で、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1日については8時間、1週間については48時間を超えて、労働させてはならない」としていました。

過半数労働組合又は過半数を代表する労働者と労働基準監督署に届け出た場合には、協定で定めるところにより、労働時間を延長することができる」とし、労働時間の延長を労使の自主性に委ねていきます。これは、皆様もご存知のとおりです。日本は、戦後の復興を遂げ、高度経済成長し、昭和39年に東京オリンピック、昭和45年に大阪万国博覧会が開催され、世界第2位の経済大国となつていきます。その後、高度成長は止まるものの、

労働時間を考える

労働基準法の精神

安定した成長を続け、日本経済は「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と世界から賞賛されるようになりました。その反面、日本における経常収支不均衡等が国際的に批判を受けるようになり、批判の中では、日本人の働き過ぎが大きく取り上げられるようになりました。

こうした状況に対し、昭和61年4月、中曽根康弘首相の諮問機関である

が示され、これを新前川レポートと呼んでいました。

新前川レポートでは、1990年代の早い時期に、年間総実労働時間を1800時間とすることを目標としました。(前川レポートも新前川レポートも目指すものは同じなので、以下、区別せず)「前川レポート」としま

す)

昭和63年4月に、経済審議会国民生活部会報告で、1800時間を達成するための試算を示しました。昭和62年の実績では、年間総実労働時間は2111時間(所定内1933時間、所定外178時間)でした。1日当たりの労働時間は、所定内7時間26分、所定外41分でした。また、年次有給休暇の付与日数は15日、取得日数は8日でした。

試算で目指した労働時間は、1801時間(所

「国際協調のための経済構造調整研究会」が、日本における経常収支不均衡の是正、国民生活の質の向上を目指して報告書を発表しました。この報告書は、座長の前川春雄(元日本銀行総裁)の名にちなんで、前川レポートと呼ばれていました。また、翌年4月に、経済構造調整特別部会からの報告「構造調整の指針」

昭和62年9月、労働基準法は改正され、法定労働時間は1週間40時間となり、年次有給休暇の日数も改正されました。1800時間を目指し、労働基準法が改正されましたが、労働基準法には、罰則があり、第1条で「この法律で定める労働条件の基準は最低のもの」としていることから、法の適用を猶予し、段階的に適用していくことになりました。

当時、改正労働基準法の説明会では、労働時間短縮の手法として、ワークシェアリング、労働時

間短縮は（月給者においては）実質の賃上げであること等の説明を行い、週48時間（1日8時間、週休1日）での5人の仕事量は、週40時間（1日8時間、週休2日）での6人の仕事量と同じであり、法定労働時間が40時間となれば、5人で仕事を行う場合には時間外手当が必要となり、むしろ人件費は高くなるといった説明を行いました。実際の経営は、このような単純なものではなく、そのためにも猶予期間が置かれていたうちに、積極的に時短に取り組むよう要請しました。

なお、同時期の昭和63年5月に労働安全衛生法が改正され、将来の高齢化社会を踏まえ、それまでの健康の維持管理から保持増進を目指すこととなり、この改正を踏まえ、シルバー・ヘルス・プラン（SHP）、メンタルヘルス対策として推進していたものを、トータル・ヘルス・プロモーション・

プラン（THP）「心と体の健康づくり」として、「SHPからTHP」の掛け声の下、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面における積極的な健康の保持増進を推進することになりました。高齢化社会を迎え労働人口が減少していくことを見据え、高齢となっても十分に働ける人材資源を確保する上にも、また、高齢者の労働力の活用においても、ワークシェアリング、労働時間の短縮は進めなくてはならない対策としていました。

◎ 時間外労働

時間外労働は、36協定による労使の合意で認められますが、その上限時間は定められていません。法定労働時間を超える労働は、あくまでも臨時的なものであり、労使で合意を得た範囲内に限定して認めるといのが、労働基準法の趣旨であり、それが法の「精神」とい

うものだと思います。労働基準法は、恒常的な時間外労働を認めてはいないのです。

しかしながら、時間外労働は多くの事業場で恒常的に行われ、社会的に長時間労働が問題視されるようになること、昭和57年に、36協定の延長時間の目安に関する指針が示され、恒常的な時間外労働が認められる事業場に対し、当時は、「労働基準法の精神に照らし好ましくないのでは」とか「労働基準法の趣旨に反するのでは」といった表現で、改善を求める指導を行うようになりました。

平成10年9月に労働基準法が改正され、第36条第2項に、「厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる」と追加され

ました。

改正と同時に、36協定の延長時間の目安に関する指針は廃止となり、改正法に基づき、新たに、36協定の延長限度時間に関する基準が示されました。その後、同基準の改正を重ね、現在の基準となつていきます。

◎ 過重労働

サービス残業、過労死といった問題は、30年以上前からありました。次に、マスコミに大きく取り上げられるようになり、大きな社会的問題になってきました。

こうした動きの中で、平成13年4月に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が定められ、この基準により労働時間の適正な把握を指導するようになりました。平成13年12月に、労災補償における所謂、脳・心臓疾患の認定基準が改正されました。改正の大きなポイントは、発症前

の長期間（6か月間）の疲労の蓄積の評価が追加されたことです。また、評価に当たっての時間外労働時間数の目安が示されました。その目安は、「発症前1か月間におおむね100時間」、「発症前2か月間おおよそ80時間」の時間外労働（週40時間を超える労働時間）が認められれば、業務と発症との関連性が強いと評価できるとするものです。

◎ 前川レポートが目指した目標の結果

前川レポートの「1990年代早い時期に」という目標は達成できませんでした。平成4年に時限立法として「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（時短促進法）」により推進することになりました。廃止期限を繰り返し延長しながら、労働時間短縮を進めましたが、バブル崩壊による経済状況の悪化等により、ワークシェアリング、実

労働時間の短縮の動きは大きく後退することになりました。

リストラの名の下に労働者の整理解雇が行われ、終身雇用制度が崩壊し始め、雇用の流動化が進み、その結果、労働時間は長短二極化が進み、サービス残業、過重労働が一般深刻化していきました。

労働時間は、平成20年に、初めて1800時間を下回り、年間総実労働時間は1792時間（所定内1663時間、所定外129時間）となりました。達成した労働時間は、試算で目指したものとほぼ同じ時間となっています。

平成22年の年間総実労働時間は、1754時間です。一般労働者で見ると2009時間です。パートタイム労働者では1634時間です。

前川レポートが目標とした1800時間は、一般労働者の年間総労働時間であった筈です。一般労働者で見た場合は、目

標の基準となった昭和62年の2111時間に比べ、102時間短縮したものの、目標とは程遠い結果となっています。目標が達成できたのは、労働者に占めるパート労働者の比率が高くなり、平均値が下がったに過ぎません。

前川レポートは、経常収支の不均衡を解決する経済政策でしたが、「労働時間の短縮により自由時間の増加を図るとともに有給休暇の集中的活用を促進する。労働時間については、公務・金融等の部門における速やかな実施を図りつつ、欧米先進国なみの年間総労働時間の実現と週休二日制の早期完全実施を図る」ことを目標に掲げ、国民生活の質の向上を目指したものでした。

平成14年1月に閣議決定された「構造改革と経済財政の中期展望について」においては、1800時間が達成できていないまま、一定の役割を終えたとして1800時間

の目標を削除し、時短促進法は、1800時間の時短目標に向けた法律から、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応するものへ改善するための法律に改正されました。

◎労働基準法第1条第2項で「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないこととはもとより、その向上を図るように努めなければならぬ」としており、これが労働基準法の理念であり、精神であると思

います。昭和62年に、週48時間から40時間に改正したのは、年間総実労働時間を1800時間とする上で、週40時間が最低の基準となることを目指して法改正したものです。

残念ながら、バブル崩壊後の失われた20年においては、目指したときと日本の経済情勢も、世界情勢も、大きく変わってしまいました。

平成23年の総務省「労働力調査」において、労働時間が週60時間以上の労働者の割合は9・9%でした。この調査結果は、脳・心臓疾患認定基準で過重労働と評価する時間外労働（月80時間超）を、労働者10人のうち1人は行っているということです。

昭和62年に労働基準法を、翌年に労働安全衛生法を改正し、経常収支の不均衡を解決し国民生活の質の向上を目指し、高齢化社会に向け、事業者の行う健康管理の積極的な関与により労働者の心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したことは、決して誤りではなく、今後においても、積極的に取り組んでいかなければならない大きな課題であると思えます。見せ掛けの1800時

間達成ではなく、前川レポートで目指した本来の1800時間を達成するために、改正した労働基準法の週40時間労働制が、労働基準法の精神に沿った最低の基準と誰もが認めるものになっていくように、道のりは険しくとも努力していくことが、この国にとっては必要なことではないでしょうか。

名ばかりの不正な36協定が中小企業の4割を占めるとの報道があり、36協定提出時の窓口指導を強化する通達が本年5月18日付けで発出されました。労働基準法の精神に沿った最低基準の実現のターゲットは、法の精神にのっとった適正な36協定を、労使が締結することから始まるのです。

皆様の事業場で締結されている36協定が、労働基準法の精神にのっとった適正な協定となっているか、今一度ご点検いただき、問題がある場合には、再締結等の改善をお願いいたします。