

いのちと健康を守る労働安全衛生と 労働時間短縮の意義、国際労働基準の活用 ——健康で人間らしく生き働くためのルール確立めざして

佐々木昭三[※]

この稿は社会医学研究センターが協賛して共同する労働運動総合研究所部会研究会労働時間健康問題共同研究会の公開研究会（2023年12月1日）の報告をもとに調整補修したものです。

内容は、これまでの公開研究会報告「日本で過労死をなくしてゆくために」「1日所定労働時間7時間と労働組合の労働安全衛生活動」を受けて、この間の研究会活動をふまえ今回のテーマ「いのちと健康を守る労働安全衛生と労働時間短縮の意義、国際労働基準の活用—健康で人間らしく生き働くためのルールの確立めざして」として報告したものです。

過労死等防止法制定10年と過労死をなくすために

過労死とは、労働者への健康障害になる過重労働により疲労の蓄積（過労）、労働・業務に起因する極度の心理的負荷等によって脳・心臓疾患（過労死）や精神障害（過労自殺・自殺）を発症する労働（公務）災害です。過労死が国際的にも通用する社会用語となって33年を経過し、「KAROSHI」は国際語となり、今日の日本社会での大問題で、現在も過労死につながる心身の過労性疾病、健康破壊は一層広がり深刻な社会問題となっています。

過労死等防止法制定10年になりますが、コロナ禍、「働き方改革」で統計上での労働時間は減りました（パート労働者増のため、合わせた指数が減ったものでフルタイム労働者は変わらない）。形の上での「労働時間短縮」の動きはありますが、業務量は変わらず人は増えず人員不足で仕事は過密過重労働となり、またテレワークの在

宅勤務やオンラインによる働き方の変化で労働時間管理が自己管理・自己責任となっています。対人関係労働（感情労働）、ケア労働でのメンタルヘルス不全不調も増加し、精神障害の労災申請も増え続けています。

これまでの研究会報告で提起してきましたが、日本の過労死・過労自殺（自死）・過労性疾病をなくしていくためには、国際労働基準の視点で見るとその課題は

- ①1日8時間労働制の確立、そのための労働時間法制改正による法的規制
 - ②すべての労働者の労働安全衛生体制の職場での確立とその実効性
 - ③労働組合を強く大きく、労働者代表制の実質機能による労使対等な労使関係
 - ④労働者保護の労働行政の民主的強化と推進体制拡充が必要
- です。

こうした日本の状況の中でも過労死を予防し健康で人間らしく働ける企業・事業所もあります。その共通する特徴は、

- ①憲法に基づく労働者保護法（労基法・労安法、労契法など）が順守されていること
 - ②労働条件・働くルールは賃金（生活給基本の年功型賃金）、労働時間8時間労働が原則で残業は36協定で規制、雇用は正規雇用（年功賃金・一時金・退職金、労働保険・社会保険加入）が基本で、非正規雇用労働者でも均等待遇が原則、労働安全衛生も法基準の安全衛生体制と活動が定着していること
- です。

さらに、決定的に重要なことは

- ③労使関係が対等で安定していること

※社会医学研究センター理事

です。労働組合があり労働基本権に基づく対等な労使交渉、労働組合がなくても労働者代表制度が実効性をもって機能、労働者・労働組合参加の安全衛生委員会が機能、小規模事業所でも安全衛生推進者・衛生推進者と労働者の意見反映があることです。

そして、

- ④事業経営者の企業の社会的責任の自覚と法令順守、「従業員を大事にする」「従業員が企業の宝」と労働者の人権（人間としての権利確保）が事業活動に定着（人権とビジネス）していることです。

I いのちと健康を守る労働安全衛生

1 現在の深刻な労働者の健康実態

日本の労働者のいのちと健康の実態は、安全を脅かす危険有害業務・環境による重大労働災害をはじめ様々な労働災害、職業病、労働関連疾病が引き続き労働者のいのちと心身の健康を脅かしています。

いま多くの職場では労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生が実質機能していません。

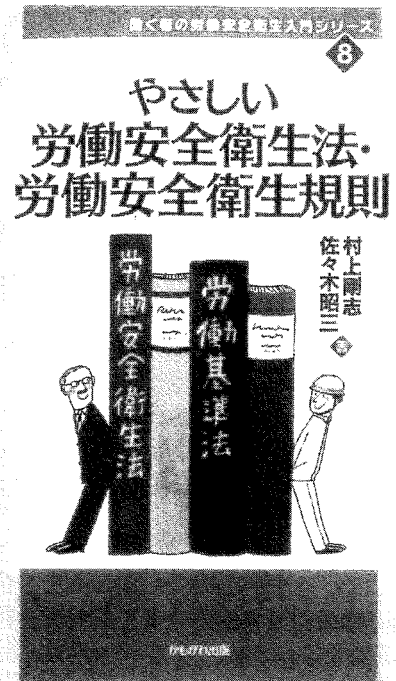
定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超え、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死・過労性疾病は働く人の深刻な健康問題であることが続いています。

職場の過重業務とパワハラなどのハラスメント、職場ストレスによる精神障害による過労自殺（自死）精神障害も増え続けています。職場における心の病の患者（うつ病など）、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、カスタマハラスメントなどの人権侵害の暴力・言動）がいまや職場と社会の大きな社会問題となっています。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働とハラスメントをなくすことが必要です。

健康で人間らしく働き生きるためには、

- ①心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠



眠

- ②心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事
- ③自分と家族、社会的活動など人間らしく生きる自由な時間が必要です。

日本の労働者はこれが実現できる働き方でなく、健康障害につながる過重労働の働き方とハラスメントにさらされています。

労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省労働行政基準でも、時間外労働月45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としています。

それに過度な職場ストレス（心身の負荷）のパワハラなどのハラスメントがあります。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない働き方・働き方であることが心身の健康破壊の最大要因です。

いまの職場でのメンタルヘルス不調・不全やパワハラなどのハラスメントは、職場の過重労働と人間関係の悪化によるストレスがその要因にあります。これらはこの間の「失われた30年」の企業利益最優先の労働者犠牲で利益確保する「コストカット型」の新日本の経営政策による成果主義・

評価主義による労働者間の競争、非正規雇用労働者の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差の拡大が職場の人間関係の悪化につながり、労働者が孤立し競争しあうなかで、これが強い職場ストレスとなっています。このことと心身の健康障害の過重労働が健康悪化の要因となっています。これは健康を「自己責任」とする企業利益最優先の「コストカット型の新日本的（新自由主義）経営」政策にこの問題の本質があるのです。

このため労働者が過重労働をしなければならない働き方（働かせ方）になり、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務、裁量労働の健康障害になる過重労働につながっています。

今いのちと心身の健康を守るために必要なことは8時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのです。そのためには安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）と8時間働いて生活できる賃金（賃金底上げ・最低賃金制、賃金確保の公契約・公務員賃金引き上げによる社会的賃上げ）、それとひとつになった8時間労働制（8時間働き、8時間眠り、8時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしてゆくことが、過労死をなくす根本的解決につながるのです。

2 いのちと心身の健康を守る労働安全衛生を職場に

労働安全衛生とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故にあわず「安全」が確保（いのちを守る）され、「衛生」（いのちと健康・生活を守る）ことも確保され、働くこと（労働）でいのちと心身の健康と生活を守ることです。「健康と安全第一」なのです。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業場において労働者の「安全と健康の確保」と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による心身の健康障害防止措置・安全衛生管理「作業（労働）管理、作業（労働）環境管理、健康（心身）管理」—安全配慮義務・健康保持責任—と事業場の労働安全衛生体制（労働者

参加の安全衛生委員会も含む）の確立を求めています。

労働安全衛生体制とは、すべての事業場と労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、統括安全衛生管理者〈重層下請・業務委託外注を統括〉、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者など）の配置、それにこれらの専門家（産業衛生スタッフ）と労働者・労働組合が参加して安全と心身の健康問題を解決するために審議・調査する安全衛生委員会、衛生委員会の設置・確立を義務づけその実効性を求めています。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、委託など）、また、事業所規模50人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、フリーランス、一人親方など個人事業主とされる「雇用によらない」実質労働者を含むすべての労働、働くものすべての事業場・職場に確立される必要があります。

しかし、現在の労働安全衛生体制の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、雇用類似の個人事業主（実質労働者）や名ばかり管理職、外国人労働者・（実習生）などの労働者に対する労働安全衛生が全く不十分な状況に置かれたままであることです。これまでの運動もあり現在フリーランスなどの個人事業主とされる実質労働者にも労災保険適用（特別加入）と労安法適用の検討がすすんでいます。

また農業・漁業・林業で働くもの、中小商工業者などすべての働くものが労働者基準のいのちと健康が守られる労働安全衛生が確保されることが必要であり、憲法はそれを理念としています。

現在コロナ禍での労働安全衛生体制と活動が弱体化や停滞、職場での役割と機能が後退し、このことが低賃金・長時間労働などの労働条件の悪さと併せて、いのちと心身の健康（安全と衛生確保）を守ることが十分できない大きな要因となっています。

3 すべての職場と労働者にいのちと健康を守る労働安全衛生の確立を

いま必要なことは雇用形態が正規・非正規、事

業所規模が50人以上・未満に関わらず、先に指摘したようにすべての事業所・事業場・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家の配置とこれらの専門家と労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会・衛生委員会設置の労働安全衛生体制の確立です。

特に4割になる非正規雇用労働者が参加する安全衛生委員会の確立や労働者の意見を反映できる体制づくり、50人未満事業場でも労働者が参加し、すべての労働者が労働安全衛生の対象として組み込まれ、すべての労働者のいのちと心身の健康が守られる事業場にすることです。

労働者は心身の健康を守り、安全を確保して働く権利があり、事業者（主）は、「労働者の安全と健康確保」の責任と義務があるのです。そのため先に明示したように事業者は労働安全衛生（仕事でケガ・事故にあわない安全確保、心身の健康を確保）の安全衛生管理体制をつくらなければならないのです。

労働者・労働組合は、職場で安全と心身の健康を守るために、安全と健康の問題を解決するための調査審議機関である安全衛生委員会・衛生委員会に半数参加（半数は安全衛生の専門家・事業者側）して、職場の安全と健康問題を解決し、労働条件を改善させる権利をもっています。50人未満では安全衛生推進者、衛生推進者の配置と規模に準じた安全衛生の管理と労働者の意見を聞く場をつくり、事業者（主）は安全衛生推進者・衛生推進者と共に健康問題の解決に当らなければならないのです。

安全衛生委員会は、その活動を仕事・業務の一環として、賃金保障をして（時間外は割増賃金支払い）おこない、委員会の開催は毎月1回以上、調査審議内容はすべての労働者に周知徹底、記録は3年間保存しなければならないのです。

また、安全衛生の専門家を中心にした職場の安全衛生の巡視活動が安全衛生規則等で示されています。それは定期的安全パトロール（安全管理者）、月1回の産業医巡視、週1回の職場巡視（衛生管理者）などです。これらは労働者委員も参加した安全衛生委員会活動としてとりくむ必要があります。

安全衛生委員会は、労働者の安全と健康を守る

ために安全と健康に関わるすべての課題を調査審議（労安法第17～19条）します。労働者が職場でいのちと健康を守り、過労死・過労自殺やメンタルヘルス（心の健康）不全・不調、労災・職業病、労働関連疾患をなくし労働災害を防止、健康で人間らしく働くための必要な内容はすべて調査審議事項なのです。安全と心身の健康が守られる作業（労働）環境管理、作業（労働）働き方管理、心身の健康管理がこの柱です。

この間、過労死・過労自殺、メンタルヘルス不全・パワハラなどハラスメントが社会問題となり、労災認定と労働者の健康を守るたたかいと運動の広がりの影響もあり、厚労省は健康を守る通達・指針を次々と出してきました。それらは、

「過重労働による健康障害防止のための総合対策（改定）」（2009年）

「労働者の心の健康の保持増進のための指針（改定）」（2006年）

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2009年）

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（2012年）

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」（2017年）

「36協定で定める時間外労働及び休日労働の留意すべき事項」（2019年）

「ハラスメント規制法」（パワハラ防止法）「労働施策総合推進法」改定（2020年）

「過労死（脳心）労災認定基準改定」（2021年）

「精神障害労災認定基準改定」（2023年）

などです。

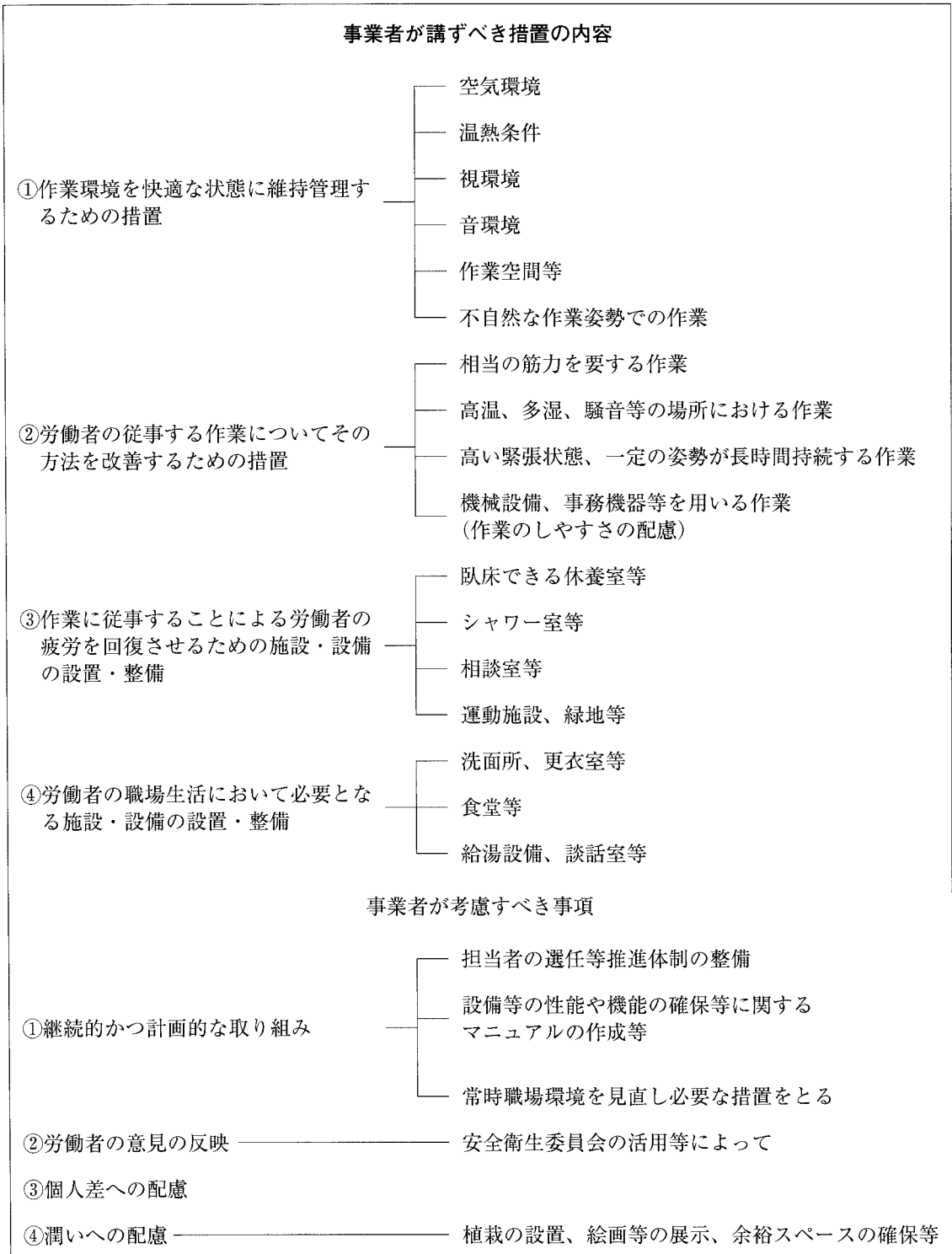
これらは過労死防止法・大綱にも反映しています。しかし、これらは労働者・労働組合のとりくみと職場の労働安全衛生活動が定着していないと実効性をもたないのです。

4 労働者・労働組合と労働安全衛生活動

労働安全衛生を職場に根付かせ、労働者のいのちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっています。労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点です。

労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動

「快適職場指針」の体系と概要



(1992年7月1日労働省快適職場環境形成指針)

権)行使による団体交渉事項です。そのためにも労働協約闘争が重要です。

その上で、さらに労働者参加の安全衛生委員会を活用して、労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るための活動をすすめることで労働条件の改善をはかることは、労働者の正当な要求と権利です。

労働組合が労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合がこれを主体的・主導的にとりくむ活動にすることが必要です。

職場で労働組合が労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生活動(労安活動)を強め、

- ★労安法にその基準が示される職場の安全衛生体制の確立と労安活動の強化
- ★長時間過密労働・夜勤交替・変形変則勤務などの過重労働とパワハラなどのハラスメントの軽減と規制
- ★労働(公務)災害・職業病・労働関連疾患の労災認定・補償と予防
- ★病気休暇制度の充実
- ★安全確保のため安全基準・作業(労働)基準の作成と適正な作業管理
- ★仕事に関わる安全衛生教育の徹底
- ★健康診断の受診・結果分析と事後措置・改善対応
- ★採光・照明・騒音・換気・清潔・換気など職場環境の適正化などを要求してゆくことです。

その際、安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生推進者・衛生推進者などの専門家と労働者参加の安全衛生委員会を積極的に活用して労安活動をすすめる、労働条件改善と働き方・職場環境の改善・心身の健康管理確保につなげていくことが重要です。

現在、労働組合に参加する労働者は2割を切っています。労働組合がない事業所・事業場でも当然労働者参加の労働安全衛生の体制と労働者の安全配慮義務と健康保持責任は事業主(者)にあります。過労死や過重労働・ハラスメントによる心身の健康障害をなくすためには、労働法制基準の労働安全衛生の徹底が国、厚労省、労働局、労働基準監督署の労働行政機関は強く求められて

います。そのためにも国際労働基準の労働安全衛生基本条約のILO155条約の批准と法的規制の強化、労働者保護行政の強化による労安法の職場での徹底と実効性の確立が急務です。

5 ハラスメントを防ぎなくすためにILO条約「暴力とハラスメント規制」を活用

過重労働をなくすこととあわせてパワハラをはじめハラスメントをなくすことがいま働くなかで非常に重要な課題です。

「労働施策総合推進法」改定で「ハラスメント規制法」が施行され中小企業も実施となりました。これで職場におけるパワーハラスメント(人権侵害の暴力の言動)防止対策が事業主に義務化されました。しかしこれはパワハラ禁止規定や罰則規定がなく不十分なものです。それにパワハラ規定を職場において行われる「優越的な関係を背景とした言動」とし、「業務上必要かつ相当の範囲を超え、労働者の就業環境が害されること」としたもので非常に限定的な狭い規定にしている問題があります。

また「男女機会均等法」でセクハラが、「育児休業法」でマタハラの防止規定が改定され、「相談・調査協力を理由とする解雇、不利益取り扱いの禁止」や「事業主・労働者の責務と防止対策の強化」がされました。

ILOは2022年12月に職場における暴力とハラスメントについての共同報告書を発表し、職場での暴力・ハラスメントは5人に1人が被害者であり、そのため2019年に「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」190号条約を早期に批准して国内法を整備して暴力とハラスメントをなくすことを提起しています。

この条約は、仕事における暴力(パワハラ)やハラスメントは人権侵害で、機会均等に反し容認できず、デーセントワーク(人間らしい働きがいのある労働)とは相いれないので、暴力やハラスメントを定義し、禁止規定となくしてゆく課題と方向を明確にしています。

その内容は、暴力とハラスメントは身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こす許容できない行為や慣行で禁止すること、対象は労働者・

働くもので仕事に関係する人で場所は広く仕事に関連したところでは、

ハラスメントをなくすためには、お互いの人格の尊重と人間の尊厳にもとづいた仕事の働き方・働くルールと職場の文化を育て、ハラスメントを断固として容認しない人権を守る職場をつくることです。働く人は「暴力とハラスメントがない」職場で働く権利があることを定義し、そのため働く権利の実現には、暴力とハラスメントの法律上の禁止、紛争解決・苦情修理・損害賠償、被害者支援、加害者に対する罰則・制裁などが必要と規定しています。

そして、ハラスメントは企業の持続可能性と相いれないのでハラスメントリスク評価と防止措置をとること、ハラスメントにさらされやすい職場・業種・産業・労働者と被害者に対する救援・支援・援助、それに効果的な救済・紛争解決制度、ハラスメント職場から離れる権利などが批准した国の政労使に求められます。

この条約は日本政府と労働組合（連合）は賛成、使用者（経団連）は棄権しました。誰も反対はできないのです。いまこの内容を学習して力にし、職場から暴力とハラスメントなくすとりくみをすすめることが必要です。

職場でハラスメントをなくしてゆくためには、現行の「ハラスメント規制法」も活用しながら、国際労働基準である ILO 条約・勧告の内容で労働組合と労働者参加の安全衛生委員会も活用して職場でハラスメントをなくす働くルールを確立するとりくみが必要です。あわせてこの条約を批准し法制化し、この内容で暴力とハラスメントをなくす法的規制にすることです。

6 ILO 労働安全衛生条約が中核条約として国際労働基準に

2022 年 ILO 総会で労働安全衛生条約の基本条約である 155 号「職業上の安全及び健康に関する条約」と 187 号「労働安全衛生の促進的枠組み条約」が中核条約（早く批准しこれが国際労働安全衛生基準）として位置づけられました。職場の労働安全衛生確立を国際労働基準として強化したのです。これはコロナ禍でのいのちを守る感染対策や暴力とハラスメントを職場からなくすことが国



2020 年 2 月 15 日 ILO の暴力・ハラスメント条約の司会を担当

際的にも重要な課題だとする動向の反映です。

日本では 187 号条約は国際貿易・国際経済活動を円滑に進めるためにも批准（批准しないとすすめられない）しました。そのためこれを活用した労働安全衛生の活動は一定前進していますが、国際労働安全衛生基準の基本条約である第 155 条約は批准していません。

この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないことだけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性を明記しています。そのために労働安全衛生の体制と実効性確保のため「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」をする法的規制と労働行政の拡充強化を求めています。これを批准すれば労働安全衛生法の労働安全衛生体制と実効性を確実にすすめなければなりません。

そのため今この条約を批准して労働安全衛生の法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上労働行政上も確実なものとするのです。このことは労働者保護の労働基準法・労働安全衛生法にもとづく行政の強化とそれを担う労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を大幅に増員し、労働者保護の権限を強化して労働者保護行政を拡充し本格化することにつながります。

労働行政に携わる労働組合・全労働の労働基準監督官に行った調査では、過重労働の解消・防止などについて今後重視し拡充すべき有効な行政手法は「臨検監督」「司法処分（司法警察権の行使）」の労働者保護行政の権限強化が必要としていま

す。現在労働基準監督官による臨検監督における労働基準法・労働安全衛生法などの労働法制違反率は60%を超える実態が続き、違法状態が横行しています。労働時間に関する違反率は18%です。労働者のいのちと健康が守れない要因の一つが労働者保護行政の不十分さなのです。

過労死や労働災害の原因究明、労働災害防止対策の確立の実施のためにも監督指導・司法処分の権限を拡充・強化し、労働基準監督官や技官、事務官などを増員し、労働者保護労働行政の体制機能拡充が必須です。

Ⅱ 労働時間短縮の意義と所定労働時間7時間 —— 1日8時間労働制

労働時間短縮の意義は、研究会の確認で労働者の安全と健康の確保、人間らしい家庭生活——家事育児介護と社会生活、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・社会的参加と成長（自由時間の確保拡大）、労働時間短縮で雇用拡大・人員増のワークシェアリング（労働分かち合い）、余暇生活充実（自由時間拡大）と経済の活性化、生産性・品質の向上と優秀な労働力確保、公正で適切な国際競争実現です。

この労働時間短縮は、賃上げ、雇用の安定、格差是正と均等待遇を結んですべての労働者・働くものに実現できる職場と社会に向けての運動とたたかいで実現をめざす必要があります。

1 健康で人間らしく働き生きる所定7時間をめざす労働時間短縮と2024国民春闘

春闘で大幅賃上げと労働時間短縮は健康で人間らしく働き生きるルールの要です。

労働時間短縮は、いのちと心身の健康を守り、人間らしい生活と社会的活動をする自由な時間の拡大です。男女とも仕事と家庭、社会に責任を担うジェンダー平等への道です。

労働時間短縮実現のためには、賃上げと雇用の安定、格差是正・均等待遇と人員増が必要です。雇用の拡大で増員を求め、生活時間を保障することは男女ともにいのちと健康を守り元気で働き続けられる職場をつくり、社会のジェンダー平等の道です。

所定労働時間7時間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なのです。労働時間短縮のためには、所定労働時間1日7時間・週35時間をめざし、残業は月35時間を限度にし、勤務間インターバルは11時間以上空け、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、賃上げと格差是正・均等待遇を実現することと結んで運動をすすめることが必要です。

この間、労働組合の労働時間要求は、労働者の切実な実態をふまえ、長時間過密労働の改善をめざして残業削減、不払い残業解消、時間外労働（残業）を週15時間・月45時間・年360時間内にして、36協定の特別条項（過労死につながる月100時間年間720時間）の撤廃、インターバル規制（11時間以上）、有休休暇取得の向上、休日増加をたたかいたかの重点として実労働時間の削減をすすめてきています。

しかし、コロナ禍での残業時間削減やシフトカットの影響もあり、物価高のなか実質賃金低下で、「残業代がないと生活できない」との低賃金による減収のため労働者の切実な声があります。

重要なことは、賃上げと労働時間短縮を一つの柱にして賃上げと労働時間短縮の実現をめざし、長時間労働削減や格差是正・均等待遇とつないで運動をすすめる国際労働基準デーセントワーク（人間らしい働き方）の実現めざすことです。

そのためにも賃下げなしの労働時間の短縮に向けて「所定労働時間7時間への短縮」が必要です。日本の1日8時間労働制は実労働時間（拘束8時間ではない）で60分の休憩休息を含め拘束時間は9時間となり、通勤時間往復2時間、睡眠時間を8時間確保すると残る生活時間は5時間で、本来の8時間の自由な時間が1日3時間も少ない（男性よりも女性はもっと少ない）のです。労働時間が長いと、睡眠時間も自由な時間も少ないのです。

国際労働基準である8時間労働制は、8時間拘束で「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の生活時間・社会的活動時間」です。日本で「8時間労働制確立」のためには、現在実労働時間8時間なので、実質「1日8時間労働制」のためには「所定労働時間を7時間」にしないと休息

休憩1時間を入れて8時間労働制が実現しません。

ILOの100年以上前の1号条約は8時間労働制で、日本はそれをいまだに批准していません。批准すれば、国内労働時間法制を1日8時間拘束労働時間として、所定外労働時間を厳しく規制(1日1週1か月の上限規制厳格化と割り増し率を平日50%休日100%)に改正する必要があります。

いのちと心身の健康を守り、人間らしい働き方とジェンダー平等の自由な生活時間確保のためにも所定労働時間7時間をめざす労働時間短縮が必要なのです。

2 8時間労働制(所定労働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ます。1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活と社会的活動のために」という国際的な労働時間基準であり、ILO第1号条約で20世紀に確立した国際労働時間基準です。

健康で人間らしく働き生きるためには、I部で確認したように①心身の健康を守るための8時間の睡眠、②健康を維持し元気に働き生きるための栄養バランスのとれた3度の食事、③自分と家族の人間らしい生活と地域社会・社会的活動をすすめる自由な時間が必要です。それにやりがいのあるいい仕事・労働をするためにも必要です。それを実現するのが8時間労働制の確立なのです。

そのため8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定(解雇規制)と格差是正・均等待遇(同一労働同一賃金)、残業規制・年休取得ができる人員確保・増員が不可欠です。だれもが「8時間働いたら生活できる賃金と労働条件」が必要なのです。

日本政府は、この労働時間の原則の8時間労働制(第1号条約)はもとより労働時間に関するILO条約(12)を一つも批准していません。労働時間短縮のたたかいはILO条約労働時間関連条約の批准をめざすことが重要です。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本では8時間労働時間制の確立による長時間な過重

労働をなくすことが大原則であり、そのためILO1号条約をはじめ労働時間条約の批准を政府の基本方針として批准させ国内労働法を改正させていくことです。

I部でみたように過労死をなくし、心身の健康障害を防止し、健康で人間らしく働き生きるためには、主要な要因である長時間労働を規制し、労働時間を短縮することが決定的に重要なのです。

過労死防止大綱推進協議会評議員の意見書は、過労死をなくすためには「所定労働時間を7時間にすること」を提起し、過労死事例研究では過重労働の中心長時間労働削減と職場のいのちと健康を守る労働安全衛生体制の確立と実効性が必要としています。

このようにいま労働時間短縮は、労働者のいのちと心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ男女平等の就労と均等待遇、ジェンダー平等の実現につながるのです。さらに労働時間短縮で失業者・不安定雇用労働者を減らし、雇用拡大につながることにしてゆくことです。

この8時間労働制の実現(所定労働7時間開)は、働いて生活できる賃金、安定した雇用と均等待遇をすべての労働者に実現できる日本の社会のあり方、働き方へと変えていくことにつながるのです。

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 ~国際労働基準も活用して

では今日本でいのちと健康を守り人間らしく生き働くルール確立のために、労働時間法制では何が課題なのでしょう。

長時間労働を削減する

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す。そのためは不払い残業の解消が急務です。日本は9割の事業所、8割強の労働者に労働組合がなく、また労働組合の多くが企業別組合で労働組合の社会的影響力に限界があります。

全ての労働者の対策としては、法律による法的規制と労働者保護行政で資本の競争条件を規制することが必要です。その基準はILO(国際労働機

関) 条約・勧告や EU 指令、先進国の労働協約の国際労働基準、労働時間制度を参考にする必要があります。

当面は、労基法の残業・超勤の上限規制規制(罰則付き)月 45 時間、年間 360 時間を厳格に守らせることです。

労基法は、第 32 条で 1 週 40 時間、1 日 8 時間の原則を定めています。しかし 36 条で労使協定(36 協定)の締結を条件に時間外労働や休日労働・夜勤労働を認めています。それにこの上限規制を超える特別協定あります。しかしそれには厳格な規制内容と健康確保措置が必要で、特別協定は労使協定(労働組合、労働者代表制度)がないとできません。そのため労働者・労働組合の力で厳格に規制(協定を結ばないことを含め)することが重要です。

さらに時間外労働は、1 日(2 時間)、1 週間(15 時間)も加え、厳格な法的拘束力をもつ上限限度時間とし、例外・除外をなくし、特別条項の廃止をめざします。

いま過労死防止大綱で指定されている長時間過重労働の自動車運転、教職員、IT、外食、医療、建設、メディアの産業・業界の労働時間改善が急務です。それに現在超長時間労働にあり、これまで例外業種とされていた建設、運輸、医師などの超長時間労働に一定の上限規制が 2024 年 4 月からかかります(2024 年問題)。いまこれを契機に今後の業界・業種の在り方働き方をのちと健康が守られる働き方に抜本改善に向けて必要な具体策をすすめることが焦点となっています。

それに固定残業制を違法に使う不払労働や一部手当だけの「働かせ放題制度」(教員の給特法など)も厳しく規制・法改正することです。

労働時間管理をしっかりさせる

さらに業務での拘束である準備、移動、自宅労働などの拘束で実質労働時間を正確に労働時間として把握し労働時間管理をさせることです。コロナ禍で広がった在宅などのテレワーク、職場外のオンライン業務も自己管理ではなく適正に労働時間管理させることです。それに実質労働者である名ばかり管理職の無制限長時間労働を規制することです。

先の労基法改定で労働時間管理・労働時間把握が義務化されました。正確に労働時間把握と管理がなされなくてはならないのです。支払われた賃金の賃金台帳と労働時間管理簿が適合しているのか(不払い労働がないのか)、労働時間記録保存がきちんとされているのか、労働時間管理ガイドラインに沿って徹底されなければならないのです。

勤務間インターバル規制を義務化し 11 時間以上空ける

それから努力義務化された勤務間インターバルの義務化をめざし、11 時間以上を法制化することが必要です。健康保持のため睡眠 8 時間と最低の日常生活を送るために 11 時間以上が必要です。さらにインターバル 11 時間空けることは 1 日の最長労働時間が上限 13 時間(1 日 24 時間—11 時間)となり 1 日の上限労働時間が規制できます。また、1 日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间(インターバル制度・勤務間隔、最低 11 時間・夜勤は 12 時間以上)は、連続した労働時間(連続勤務労働)を規制することにもなります。

残業・深夜・休日労働の割り増し引き上げと規制

労基法 37 条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率(時間外労働・深夜労働 25%、休日労働 35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分(業務量増大が人員増ではなく残業となる)です。国際労働基準では時間外労働 50%休日労働 100%です。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(時間外・深夜 50%休日 100%へ)引き上げ、人員増につなげることが必要です。EU ではワークシェアリング・労働時間分かち合い(人員増・雇用拡大)でそれを実現してきました。

有給休暇を確実に取得し増やす

年次有給休暇は労基法改定で 5 日間は義務化されましたが、年休日数、取得は国際基準から大きく立ち遅れています。日本では年休は、現在平均 18 日付与されていますが、取得はコロナ禍で若干増えたとはいえ 50%前後です。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内 2 労働週(10 労働日)の連続休

暇（ILO 条約基準）をめざすことです。有給休暇はILO 条約では最低3労働週で2週の連続休暇です。これも人員増につなげる必要があります。さらに、日本では病気休暇制度の拡充や学習教育休暇制度新設なども必要です。

夜勤交代労働の規制と夜勤労働者保護を

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す。当面夜勤・深夜労働の制限（日数、時間）と夜勤長時間労働につながる「宿日直制度」の安易な拡大を許さないことが必要です。

労働者は人間であり生体（概日）リズム（昼間働き、夜眠る）で生きています。これに逆行する夜勤・深夜労働は心身の健康障害の要因となる有害業務の過重労働です。そのため夜勤・深夜労働をきびしく法的規制し、夜勤交代労働者を保護することが、夜勤の法的社会的規制がない日本では絶対に必要なのです。多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっています。

このため深夜労働を含む交代制勤務は今後社会的な必要なものに限り、労働基準監督署の許可制にすることをめざします。また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、夜勤労働者の健康と社会生活を保護するために、労働時間や休憩・休息時間、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILO やEU の国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること（特にインターバル規制はILO 夜業条約・EU 指令：11時間以上、看護条約：12時間以上）が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者のいのちと心身の健康を守るために絶対に必要なことです。

裁量労働制拡大と労働法制改悪を許さない

いま裁量労働の規制緩和を許さないことが重要です。政府・財界は「裁量労働制」の規制を緩和しようとしています。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、割増賃金の支払いを免れる制度です。

裁量労働導入の職場は、評価運動型の賃金制度とセットにされ、労働者は評価の低下をおそれ実

労働時間を申告せず、隠れ不払い残業がおきています。厚労省裁量労働制実態調査結果でも、裁量労働は一般労働者に比べて長時間労働になっており、それを隠すために以前にデータ偽装まで行いました。

労働者を守るために必要なことは、裁量労働の規制を強化することです。そのため裁量労働制の適用対象業務の拡大や導入手続き、定期報告等の運用上の義務の緩和は行わないこと、それに裁量労働制の適用対象労働者には、労働時間の使い方だけでなく、業務量や納期を決定し、必要な人材を確保する裁量権も与えなければならないものにする必要があります。

それにいま政府・財界は、「三位一体の労働市場改革」をねらっています。それは「リスクリング（学び直し）」ジョブ型雇用人事の職務給賃金、労働者移動（流動化）の推進です。これらはさらなるリストラ「合理化」（人員削減・労働者移動、非正規雇用化や雇用によらない業務契約拡大など）や不当な解雇も金銭解決可能とする労働者保護の労働法制改悪をめざすものです。裁量労働制拡大もその一環です。これらは許してはならないのです。

労働組合の重要な役割

労働時間の法基準変更（残業、夜勤交替、変形・裁量労働など）は、労働者・労働組合の同意による労使協定（36協定）が必要で、一方的な労働時間変更はできません。

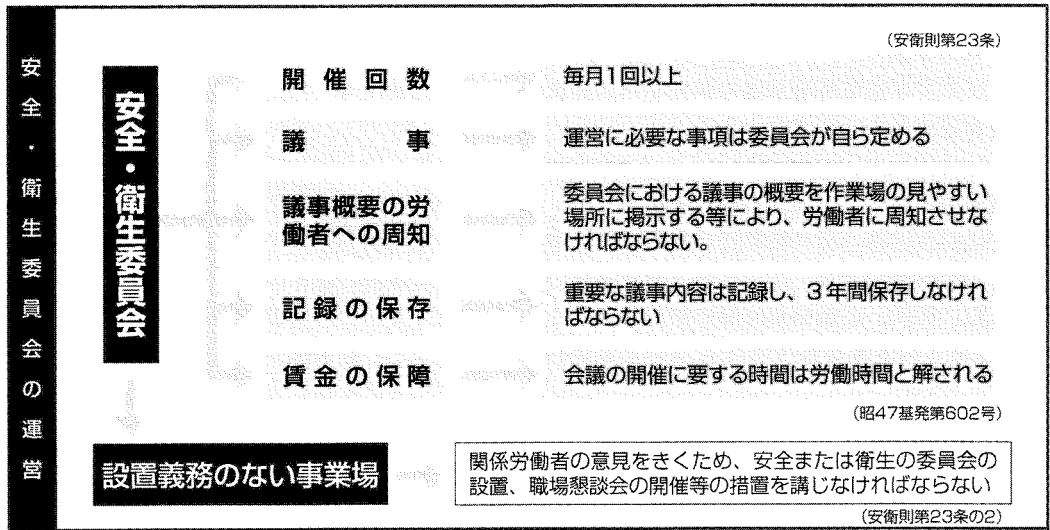
労働時間短縮の要求実現は、労働協約として、職場の働くルールとなり、労働協約に基づき就業規則、労働契約を変更しなくてはなりません。

労働者・労働組合の運動とたたかいたが、職場でのいのちと健康を守り人間らしく働くルールをつくるのです。

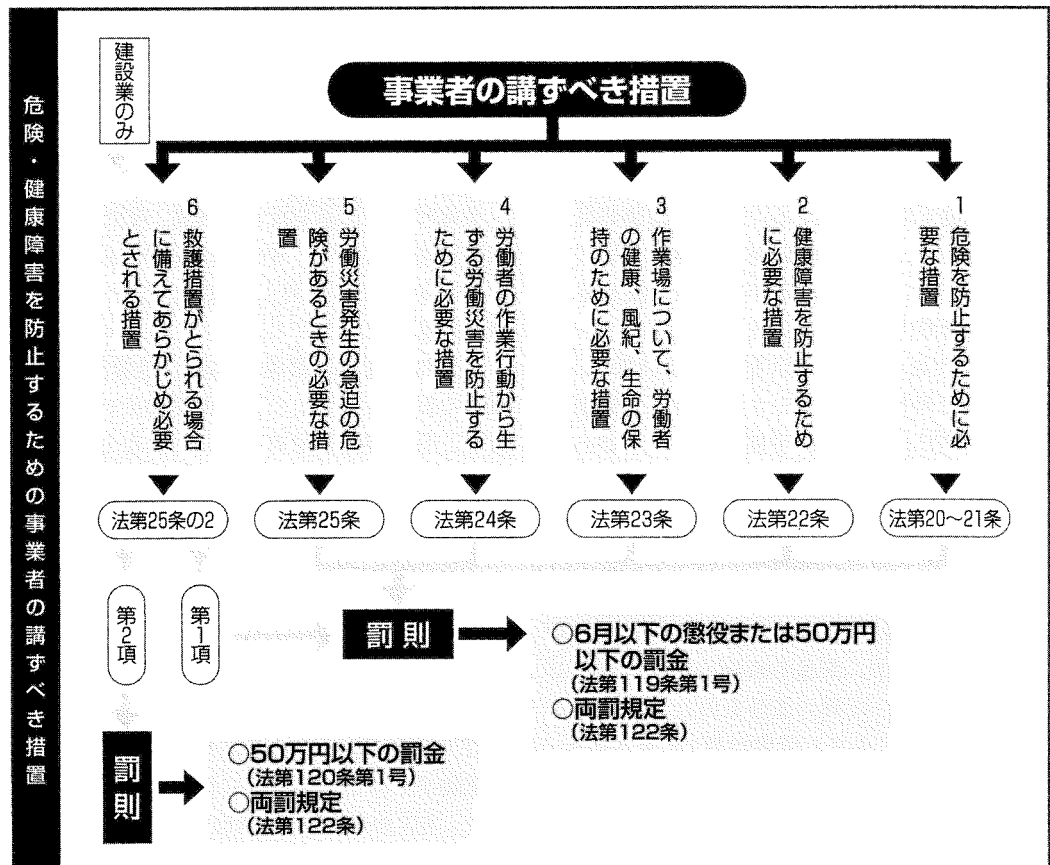
Ⅲ 国際労働基準を日本で活用する課題

全労連労働時間短縮運動交流集会でフランスCGTからの報告「法定週35時間から週32時間へ」の運動すすめている内容に驚愕の感想が語られました。EUの時短先進国は、1日7時間、週35時間で、年休取得は6週、連続休暇は夏のバカ

(4) 安全衛生委員会



(5) 事業者の講ずべき措置等 (法第20条~第27条)



ス4週冬のクリスマス2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
ます。こうした時短先進国の到達はどのように実
現されてきたのでしょうか。

EUの時短先進国では、ILOの労働時間条約・
夜業条約を批准して、さらにEU共通の働くル
ールEU労働時間指令を基本に国内労働者保護
法(労働法制)があり、労働協約(労働組合が
経営者団体と結ぶ産業別労働協約)で労働時
間と夜勤交替勤務規制しています。

EUでは1日8時間労働(先進国では7時間)
を厳格に守る残業規制が大原則で残業上限
規制が厳格です。週労働時間は時短先進国
では35時間(所定内)で、勤務と勤務の間
隔・インターバルは最低11時間(健康確保
最低基準)以上、年休4週間取得(時短先
進国では6週以上)、それに夜勤交替勤務
規制(夜勤労働者保護)があります。

これらの内容の実現には、①国際労働基
準であるILO関連条約を批准し、さらにそれ
を上回る②EU労働時間指令などの内容を反
映した③国内の基本法(憲法)や労働法(労
働者保護法)があり、法的規制がしっかりし
ていることです。さらにその上に労働組合に
よる④産業別労働協約により、国内法を上
回る基準を産業別の基準として、その適用
は拡張適用され産業界全体に広く及ぶ社
会的規制となります。さらにこれらをふま
えて、企業・事業所では労働組合参加・労
組がないところもすべての事業所設置の
労働者代表制組織と⑤労使協議をして労
使合意に基づいて労働条件を確定するの
です。

このように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議による労使
協定の5つの社会的働くルール規制(社会
的バリエード)があります。これらは、労働
者・国民による労働運動、社会的運動のこ
れまでの運動とたたかいで勝ち得てきて到
達したものです。このような社会的規制を日
本で国際労働基準を活用してどのようにし
ていのちを守り心身の健康で人間らしく生
き働くルールを社会的に確立するかが課題
です。

最後に提起したいことは、日本でも国際
労働基準であるILO条約1号(1日8時間
労働制)をはじめ労働時間・夜業関連条約
と労働安全衛生基本の基本条約155条約・
暴力とハラスメントをなくす190号を批
准して、その基準で労働法制を改正して、
すべての働くものの安全と心身の健康が
守られる働くルールを法的に規制できるよ
うにすることが必要です。

さらに労働組合を強く大きくして労使が
対等な立場で交渉・協議して労働条件を確
定してゆくことができるようにしてゆくこ
とです。労使で結んだ労働協約を業種・産
業、地域で拡張適用させて労働組合の社
会的規制力を強めていくことも必要です。

労働運動と過労死をなくし働くルール確
立をめざす市民運動・社会運動と連携共
同し、こうした方向を政策に掲げる政党・
政治勢力とも連携して、労働者・国民の
要求と政策を実現する政治的変革をめざ
すことも重要です。

安全衛生活動状況チェックリスト

区分	項目	実施事項	区分	項目	実施事項	
安全管理体制	① 安全衛生管理名簿		不 安 全 行 動	① 無資格者作業		
	② 管理組織 (安全衛生委員会等)			② 不安全な服装		
設備	① 届け出、点検 資格等			③ 共同作業の指揮者 不明、作業合図の徹底		
	安全衛生教育	① 新入者教育			④ 治工具の不適正使用、 乱暴な取り扱い	
② 配転者教育				⑤ 標準、表示に反した 作業(過負荷運転、 不安全運転等)		
③ 職長教育				⑥ 不安全な姿勢 (足場、手の置き方)		
④ 管理者教育				点 検 整 備	① 法定点検設備の表示 (点検責任者名簿)	
健康診断	① 入社時健診				② 始業点検、定期点検 の実施状況	
	② 配転時健診				設 備 の 状 態	① 故障、破損の放置
	③ 定期健診			② 配線処理不良 (路上配線、臨時配 線、ビニール配線)		
労 災 発 生 状 況	整理整頓	① 通路の確保		③ ホース類の正規のク リップ		
		② 積み方・置き方		火 災 ・ 爆 発 の 防 止		① 危険物取り扱い場所 の表示、取り扱い責 任者の表示
		③ 不要品の整理			② 貯蔵方法(ボンベの 置き方、空充の別等)	
		④ 清掃状態			③ 溶接の火花防護	
保護具	① 粉じん職場		④ 歩行喫煙、危険物周 辺の喫煙(吸いがら 入れの管理)			
	② 騒音		⑤ 消火器の管理			
	③ 重量物取り扱い		有 害 作 業		① 各種障害予防規則適 用のもれ	
	④ 高所作業			② 有害物取り扱いの知 識不足		
	⑤ 溶接作業			の 異 常 時	① 非常押しボタンの整 備状態	
	⑥ 回転工具使用		② 危険作業への単独 配置			
安全装置	① 回転部、駆動部のカ バー		そ の 他		① 安全上、特に優れた 施策、特徴	
	② 転落、転倒防止用手 すり、柵、滑り止め					
	③ 表示灯の球切れ 表示の汚損					
	作業環境	④ 溶接ホルダーの破損、 アースの取り方				
		⑤ 感電防止				
① 排煙、排じん装置の 状態						
② アーク光線の衝立ガ ード						
③ 照度、温度、騒音、 振動、汚染						

[参考 労働安全衛生規則]