

## ゆとり・豊かさの実現

### — 労働時間短縮への取り組み



連合は結成当初「ゆとり、豊かさ、社会的公正」というスローガンを掲げて運動を進めました。これは、1990年代のわが国の政策に大きなインパクトを与えることになりました。1992年6月に政府が決定した「生活大国5か年計画」では、「これまでは、経済成長の成果が結果として国民生活の向上に還元されてきたが、今後は経済活動の過程においてより直接的に生活の質の向上が図られるようにすることが重要である」と述べられています。これは、まさに連合が主張していたことでした。

#### 働きすぎの日本人

1980年代後半、日本経済はバブルに沸いていました。しかし、この恩恵に浴することができたのは株や土地を持つている一部の富裕層で、多くの人たちは長時間労働で疲弊し、好景気の実感を得ることはできませんでした。欧米諸国からも「日本人は働きすぎ」「労働者の労働時間を短縮するべき」という圧力をかけられていました。海外から指摘されるまでもなく、国内でもこうした問題認識がありました。

連合結成に影響を与えた団体の一つに「現代総合研究集団」（現代総研）があります。その事務局長をされていたのが正村公宏専修大学教授でした。私は、駆け出しの頃、この現代総研の月例研究会に参加して正村先生の薫陶を受け

ました。正村先生は、経済全体の豊かさが個人に実感できていないことを問題視し、日本はやがて高齢化社会を迎えるのだから、それまでに国民がゆとりや豊かさを実感できる政策転換が必要だということを力説しておられました。

#### 週40時間制に向けて

連合は、「ゆとり・豊かさ」を実感できるための最大の眼目として、法定労働時間を含む総実労働時間の短縮を求めました。ここで大急ぎで、労働時間短縮の法律の動きを振り返っておきましょう。1947年に制定された労働基準法は、1週48時間制を採用しており、それが長く続いていました。欧米諸国では1950年代から60年代にかけて週休2日制が労働協約によって一般化

していきませんが、日本はその流れから取り残されていました。1962年のILO総会での勧告（116号）で、週40時間制が示されました。日本でもこれが目標として意識され、大企業を中心に月1回、月2回、隔週などの週休2日制が採用され始めましたが、まだ一部大企業だけの実施に留まっています。1986年の東京サミットを前にして政府は「欧米先進国並みの年間総実労働時間の実現と週休2日制の早期完全実施」という政策目標を樹立しました。こうした背景から、1987年に労基法改正が行われ、週の労働時間は「40時間を超えてはならない」と定められました。とは言うものの、48時間制から40時間制に一気に進んだわけではありません。政令で当面46時間、中小企業は48時間のままでした。

ここからが連合の出番になります。

連合は、40時間制に向けた道筋をつけることに努力しました。1990年の政令改正で、法定労働時間は44時間に改正され、中小企業の猶予措置も93年3月までの期限つきで46時間に短縮されました。93年には労基法が再改正され、94年4月1日から週40時間制が施行されました。しかし、この時も一定の規模、業種について44時間の猶予措置が残りました。この猶予措置がなくなったのは97年3月31日でした。それでも今なお特例が残っています。常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業では特別に週44時間とされており、これはそのままになっています。

週40時間制の施行によって週休2日制も普及していききました。労基法では休日に関する基準は「1週に1休日」となっています。週休2日制は、法律で世の中を動かしたのではなく、民間産業を中心とする労働組合がある職場から広がっていったのです。ちなみに、1977年時点で、週休1日制を取っていた企業は52・4%でした。連合が結成された1989年12月時点で、週休1日制の企業は40・3%、完全週休2日制は9・6%の実施率でした。2016年1月時点では、週休1日または1日半制の企業は5・6%、完全

週休2日制の企業は49・0%にまで拡大しています。

労働時間短縮は公務部門にも拡大していきました。1988年8月4日、人事院は国家公務員の完全週休2日制実現に向けての施策等について報告し、併せて、行政機関の土曜閉庁が行われた場合の4週6休制の実施方法の改定や勤務を要しない日の振替制度の導入を勧告し、公務員の完全週休2日制の実現を促しました。

#### 有給休暇取得促進への努力

「ゆとり・豊かさ」を実感する上で、もう一つ法改正が必要とされていたのは年次有給休暇（年休）の改善です。日本の年次有給休暇制度は、欧米先進国に比べて大きく立ち後れていました。日本は、1947年の労基法制定の際に、ILO52号条約を参考にして、「1年間継続勤務した労働者に対し6日の年休を与えること」「この休暇日数は勤続年数に応じ20日まで増加すべきこと」としました。ILO52号条約は1936年に採択されたものですが、日本の労基法は、これを参考にしたとは言うものの、休暇の一括付与部分はずし、かつ前年度の全労働日の8割以上出勤を要件とするものでした。

第2次大戦後、欧米では、年次有給

休暇制度が改善され、それを反映するかたちで、1970年に「年次有給休暇に関する条約（132号）」が採択されました。この条約では、「休暇日数は6カ月継続勤務した者につき3労働週とすること、3労働週のうち2労働週は一括付与すべきこと」となっています。実際、欧米では夏休みやクリスマス休暇を2週間程度まとめてとるのが当たり前になっています。ところが日本では、年休取得率は5割に満たない水準に留まっていました。

このような中で、1987年の労基法改正では、年休最低付与日数を6日から10日に増加させました。また、5日を超える年休については労使協定により計画付与ができるようにして年休の計画的取得を促進することとしました。しかしバブル崩壊後の長期の景気低迷で年休取得率は依然低いところに留まったままでした。連合の努力によって1998年労基法改正で、継続勤務が2年6カ月を超えた後には1年ごとに年休日数が2日ずつ増加し、6年6カ月勤務時点で20日の年休日に到達できるようにしました。

このように、先人たちの厚い氷を溶かすような努力の積み重ねによって、労働時間短縮が進められました。しかし、厚い氷はまだ残っています。これから、この氷を溶かすのは私たちです。