

過労死防止と労働時間短縮（週 40 時間制の反省）

寺内宏伸

はじめに

- 日本の週 48 時間制から週 40 時間制への移行は、1987 年昭和 62 年に始まり、1997 年（平成 9 年）に終了した。
- 週休 2 日制の実現は、明るい未来社会の到来を予期させたが、時短終了後は、リストラ、サービス残業、過労死、過労自殺など暗い社会が到来した。通常 40 時間制に移行した社会で「過労死」はあり得ない。
- 2013 年平成 25 年国連社会権規約委員会では、日本の過労死を人権問題として取り上げ、過労死とパワハラによる過労自殺について、日本政府に改善勧告が行われた。

内容項目

- 1 ILO 条約・勧告における労働時間短縮
- 2 旧西ドイツにおける労働時間短縮
- 3 日本における労働時間短縮とその反省
- 4 週 35 時間制移行の準備と過労死防止

1 ILO 条約・勧告における労働時間短縮

（1）1919 年大正 8 年 ILO 第 1 号条約（1 日 8 時間週 48 時間工業的業種）

【目的】第一次世界大戦後に国際連盟、ILO が結成され、長時間労働による労働災害防止、健康障害防止を目的とするハードな条約。

【特徴】第一次産業革命、「鋼鉄と蒸気の時代」

（2）1935 年昭和 10 年 ILO 第 47 号条約（週 40 時間）

【目的】1929 年昭和 4 年世界大恐慌後の失業対策＋経済対策

【特徴】第 2 次産業革命（石油内燃機関、電力、オートメーション）

週 40 時間制の機序 革命的新技术による生産性向上→産業構造の高度化
→非自発的失業者の増大→労働時間短縮（労働者の年間所得を減らさない）
経済政策としての最低賃金大幅引き上げ、公契約法の制定

（3）1962 年昭和 37 年 ILO 第 116 号勧告（週 40 時間）

【目的】戦後の労働生産性向上を余暇に生かすソフトなガイドライン。

【特徴】ざっくり説明すると、労働者の総収入は減らないようにしながら

- ① 残業を含む週実働時間を 48 時間までに削減する。
- ② まず①を達成し可能であれば社会的目標として週所定労働時間を 40 時間とする。

2 旧西ドイツの労働時間短縮

(1) 日本とドイツの共通点（戦前）

- ①エネルギー革命 蒸気機関時代は日本もドイツも石炭を算出するエネルギー大国であった。その後石油内燃機関時代が到来すると石油資源の世界的遍在によりエネルギー輸入国となった。
- ②休息時間規制 「労働時間」の裏返し「非労働時間」の規則的配置と長さを規制する。金銭補償を許さない労働者の休息する権利を保障する。
1938 年昭和 13 年ドイツ労働時間法 AZO 11 時間のインターバル規制
1939 年昭和 14 年日本は工場就業時間制限令で 1 日 12 時間を上限
この他、ドイツでは一般営業法で 7 日に 1 日継続 24 時間の絶対休日制
恒常的残業の禁止についても、1 日 2 時間、年 30 日のみ残業を認めた

(2) 戦後の旧西ドイツ労働時間短縮

戦後は国土が焦土と化し、東西の分断国家となる。
ただし、旧西ドイツでは 1938 年ドイツ労働時間法はそのままとした。
1962 年 ILO 第 116 号勧告を機に 40 時間制へ移行。その方法は
休息時間規制はドイツ労働時間法で、労働協約で「恒常的残業」を減少
させ、法律と労働協約の二本立てで、労働者の所得は減少させないまま
1970 年代半ばに事実上週休二日制を達成した。

3 日本における労働時間短縮とその反省

旧西ドイツの週休二日制達成から十数年遅れ、1987 年昭和 62 年から労働時間短縮に着手。旧西ドイツとの相違点が 2 つあった。

(1) 三六協定制

1947 年昭和 22 年制定された労働基準法には、成年男性は（一定の危険有害業務を除き）1 日単位の労働時間上限規制は存在しなくなかった。労使協定制という簡単な手続きで時間外労働や法定休日労働を無制限に可能とした。

労働基準法制定当時は、敗戦で海外領土全てを失い、空襲で生産設備の過半を失い、食料不足で餓死が大量に発生した。海外からの引揚者も多く人口過剰となっていた。無謀な戦争を開始した軍部は解散され、国民は自分たちが働かなければ、家族が飢え死にする危機にあった。

(2) 労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関）

第 1 期 1969 年～1971 年 第 1 次石油危機、第 2 次石油危機中は中断。
第 2 期 1985 年～1987 年

- ①男女雇用機会均等法制定を受けて激変緩和措置終了後は女性の休息時間規制（1 日 2 時間 1 週間 6 時間年間 150 時間、法定休日労働禁止）を廃

止した。その結果、時短終了後は女性労働者も過労死するようになった。休息時間規制を維持した年少者には過労死は1件も発生していない。

- ②労働時間短縮については、「日本は企業別組合主体で労働協約の規制力が弱く、労働基準法で段階的に労働時間を短縮する。」「週休二日制の法定化、三六協定の上限規制は行わない」、「時間外労働の割増賃金率は引き上げしない」と決定。三六協定制度は廃止せず、男女共通の休息時間規制も設けなかった。恒常的残業の禁止（ノー残業デー）も罰則を設けなかった。恒常的残業防止に効果的な時間外労働割増賃金の引き上げもしなかった。

（3）労働時間短縮の反省

- ① 休息時間規制を設けていないこと（三六協定制度を廃止しなかったこと）勤務間インターバル規制や1日単位の労働時間上限規制を設けていなかった。7日に1日継続24時間の絶対休日制も設けなかった。
- ② 恒常的残業禁止を法制化しなかった。
ノー残業デーなどは行政指導したが、法制化しなかった。恒常的残業防止に効果的な時間外労働割増賃金率も引き上げしなかった。
- ③ ILO 第47号条約、第116号に示す労働者の所得を補償する政策をとらなかった。

4 週35時間制移行の準備と過労死防止

ドイツでは現在、事実上週35時間制に移行。フランスでは週35時間制を法制化している。

文明の進歩に応じてこれからも労働生産性の向上が続く。日本でも労働時間短縮の反省を生かして今後の週35時間制への準備を行うべき。

（今後の課題）

三六協定制度の廃止 休息時間規制（勤務間インターバル）

絶対休日制（法定休日労働禁止を含む）

恒常的残業の禁止（週48時間を上限とする 変形制可能）

最低賃金大幅引き上げ 公契約法制定

ILO 第116号勧告のとおり

- ① 残業を含む週実働時間を48時間までに削減する。
- ② まず①を達成し可能であれば社会的目標として週所定労働時間を35時間とする。

という手順を踏む。そのため長時間労働に従事する職種から厳しく残業の制限を行い、労働生産性向上対策を実施する。