

過労死防止と労働時間短縮 ～週40時間制の反省～

寺内 宏伸

労働法論文翻訳者、元労働基準監督官

はじめに

- 日本における週48時間制から週40時間制への移行期間は、1987年(昭和62年)に始まって1997年(平成9年)に終了しました。筆者はその大部分を現場の第一線で労働時間短縮(以下「時短」という)指導業務を担当しました。
- 週休2日制の到来は、当時社会的に明るい未来を予期させましたが、時短終了後は、①企業のリストラ②サービス残業③長時間労働による過労死④パワハラによる過労自殺⑤就職氷河期による引きこもり等暗い社会となり現在に続いています。通常週40時間制に移行した社会で過労死はあり得ません。
- 2013年(平成25年)国際連合本部(社会権規約委員会)では、日本の過労死問題を人権問題として取り上げ、「長時間労働による過労死、パワハラによる過労自殺」に懸念を示し、日本政府に国際社会から改善勧告が行われる事態となりました。日本の時短は明らかに失敗しました。
- なぜ時短終了後に、①～⑤のような深刻な社会現象が到来したのか、その原因を突き止め、子供や孫たちの世代がのびのびとした人生を送ることができるように時短の問題点を整理し、今後の反省としたいと思います。

I ILO条約・勧告における時短

ILO労働時間条約の2つの条約と1つの勧告を紹介します。

i ILO第1号条約 (工業的業種、1日8時間週48時間)

1919年(大正8年)第1次世界大戦直後に制定された条約。製造業、建設業、運送業など工業的業種のみ適用され、1日8時間週48時間の労働時間上限規制、7日に1日の非労働日を設けることを定めています。

この条約ができた理由を説明します。第1次世界大戦中、欧米各国の労働者は総力戦を戦う上で政府に協力的でした。しかし、戦争中の長時間労働により労働災害の多発や過労で病気になる者が増加しました。これを反省しILO第1号条約は、労働災害防止、健康障害防止を目的とする安全衛生目的のソリッドな条約となりました。

1日8時間週48時間という上限や7日に1日の休日は、労働者の健康を守るための規制として固定された上限でした。例外も限定されており、日本の労働基準法第36条三六協定制のような広範かつ恒常的な残業を認めるものではありません。

ii ILO第47号条約 (週40時間条約)

ILO第1号条約の16年後、1935年(昭和10年)に制定された労働時間短縮条約です。この条約は、1929年世界恐慌後の失業対策、不況打開の経済政策として制定されました。

労働時間短縮政策は、労働者の所得補償をしない場合操業短縮と同じで、国民経済の総需要が減少し、負の乗数効果で不況が止まりません。世界恐慌の時代、不況カルテルは様々な業界で何度も試されましたが経済は好転しませんでした。

ILO第47号条約採択後、週40労働時間制は直ちにアメリカとフランスで採用されましたが、ILO当局の様々な努力にもかかわらず、戦前はあまり普及しませんでした。週40時間制が世界的に普及したのは、次の1962年(昭和37年)ILO第116号勧告が採択されてからのことです。

iii ILO第116号勧告(週40時間勧告)

戦後の経済復興終了後、ヨーロッパ各国では生産科学技術革命による労働生産性向上を余暇に生かす週40時間制の試みが行われました。ILOでは条約ではなく、ソフトなガイドラインとして1962年(昭和37年)ILO第116号勧告が採択され

ました。この勧告を端的に説明すると原理は以下のとおりです。労働者の所得を減らさないことを大前提として、

- ① 残業を含む週労働時間を例外なく、週48時間まで削減する。
- ② まず①を社会的に達成してから、可能であれば社会的目標として所定労働時間を週40時間とする。

これが発展途上国でも取組可能な週40時間制のガイドラインです。勧告(recommendation)は条約と異なり批准する必要はありません。強制力はありませんが、多くの国で労働時間短縮のモデルとされました。

II 旧西ドイツの労働時間短縮

i 日本とドイツの共通点(第二次世界大戦以前)

1 エネルギー革命

石炭を動力とした蒸気機関時代は、日本もドイツも石炭を産出するエネルギー大国でした。戦前日本は上海に石炭を輸出させていました。石炭から石油への燃料転換の速度は急でした。

- ・1905年(明治38年)日本海海戦で蒸気機関の艦隊決戦
- ・1914年(大正3年)Uボートによる通商破壊戦大戦果

わずか10年で石油主力の時代となり日本は石油輸入国に転落しました。石油資源の世界的偏在は突如ドイツと日本をエネルギー不足に陥れました。第二次世界大戦は、「石油」という天然資源の争奪戦でした。

2 休息時間規制

「休息」とは「労働時間」の裏返し「非労働時間」のことです。「休息時間規制」とは非労働時間の配置と長さを定める法規制のことです。休息時間規制は労働時間規制より前から国際労働条約に存在しました。休息時間規制は、休憩(break)、日毎の休息(daily rest)、週毎の休息(weekly rest)、年次休暇(annual leave)の4種類があります。日毎の休息を規定する方法は、勤務と勤務の間隔を定めるインターバル規制のような明示的方法、1日の労働時間の上限を定める暗示的方法があります。例えば、ILO条約以前の国際労働条約1906年(明治39年)ヴェルヌ条約でも婦人

の休息時間規制を定めており、1911年(明治44年)日本工場法にもこの休息時間規制を取り入れています。週毎の休息は「絶対休日制」と言われ、7暦日に1日の金銭補償を許さない労働者の休息する権利を保障しています。

ドイツと日本の休息時間規制の共通点としては、1938年(昭和13年)ドイツ労働時間法AZO 11時間インターバル規制、1939年(昭和14年)勅令工場就業時間制限令 1日12時間の上限規制があります。日本は1938年ILO脱退後、急速にドイツの労働法規制を取り入れました。ドイツ語でインターバル規制を「Ruhezeit(ルーエツァイト)」といいます。

ドイツでは、他に一般営業法により7暦日に1日の「絶対休日制」を定め、「恒常的残業禁止」についても残業は1日2時間まで年間30日間までと規制をしていました。

ii 戦後の旧西ドイツの労働時間短縮

第二次世界大戦後、ドイツの国土は焦土と化し、国家は東西に分断されました。ただし旧西ドイツでは、1938年ドイツ労働時間法AZOはそのままとしました。戦後経済復興の後には、1962年(昭和37年)ILO第116号勧告を機に週40時間制へ移行しました。その方法は、休息時間規制(休憩、インターバル規制、絶対休日制、年休)はドイツ労働時間法で守り、労働協約で労働者の所得を減少させないように「恒常的残業」を減少させ、法律と労働協約の二本立てで、1970年代半ばに事実上週休二日制を達成しました。また、旧西ドイツでは1980年代半ばに事実上週35時間制を達成していました。

III 第二次産業革命とニューディール政策

i 繁栄の1920年代と1929年世界恐慌、ニューディール政策

ILO第47号条約(週40時間制)前文には以下のとおり労働時間短縮の理由が記されています。「失業が広範囲かつ持続的となりたるため、自己責任なくかつ当然救済さるべき困苦及び窮乏に悩む幾百万の労働者が現時世界を通じて存在することに鑑み」「労働者が可能な限り近代産業の特色たる急速なる技術進歩の恩恵にあずかることを得しめるべきことの望ましきことに鑑み」

という部分です。

これを意識すれば、1929年(昭和4年)ニューヨーク株価大暴落以前の10年間は、アメリカ国内は空前の大好況時代が続きました。これは南欧東欧からの継続的移民の増加、南部黒人労働者の都市移住を背景として、「石油内燃機関・電気の使用、化学工業の発達、オートメーション」などの第二次産業革命(生産科学技術革命)が進行し、労働生産性が飛躍的に拡大したためでした。しかし、国内の貧富の格差は拡大するばかりでした。1929年(昭和4年)ニューヨーク株価大暴落により金融機関は破産し、企業は倒産し、失業は世界中を覆いました。1933年(昭和8年)当選したフランクリン・デラノ・ロウズベルト大統領はニューディール政策によりアメリカ経済を立て直しました。同時に1934年(昭和9年)アメリカを(国際連盟は未加盟のまま)ILOに加盟させ、直ちに第47号条約を戦略的に採択させました。

ニューディール政策において終始労働長官を務めたのは、アメリカ初の女性閣僚フランシス・パーキンズでした。彼女は失業予防と公正労働条件確保のため二つの案を実行に移しました。一つは「週40時間制と高額な連邦最低賃金制度」を盛り込んだ連邦公正労働基準法(FLSA)です。もう一つは、政府や州政府と民事契約する民間企業に一日8時間労働と公正賃金を保障させる公契約法(ウォルシュ・ヒーリー法、デービス・バーコン法)でした。この公正労働基準法と公契約法により、アメリカは労働者の所得を減少させずに労働時間を短縮し、失業予防策としました。標準労働時間短縮は、生産科学技術革命による労働生産性向上を生かした失業予防政策として世界中の国に採用されました。

ii 時短と賃金水準保障(マクロ経済政策、雇用政策としての時短)

労働時間短縮に伴い、賃金単価が同じで労働者の所得が下がってしまうならば、誰が好んで週40時間制や週休二日制を望むでしょうか。例えば日雇い労働者が週休二日制になると労働時間減少に伴い、月収が約16%減少します。労働に対する公正な賃金が支払われなければ、国民経済計算上はGDPが減少することになり「マクロ経済政策」として所得補償が必要になります。

それだけではなく、労働に対する公正な賃金が支払われなければ、雇用される労働者の人数が減少することで国全体の雇用量が減っていきます。現に大恐慌時代のアメリカでは不況対策として操業短縮が試みられましたが、不況は改善せず、失業者が増大していきました週40時間制は、経済対策だけでなく労働者の雇用を確保する「雇用政策」としても重要な意義を有していました。

ILOは開発途上国に技術協力をを行い、併せて労働時間短縮を勧めています。

iii 時短の機序

これまで説明した時短のメカニズム、機序を説明します。

- 1 革命的新技術による労働生産性向上(例;石油内燃機関の普及)
- 2 産業構造の高度化(例;石炭鉱山の閉鎖)
- 3 非自発的失業の増大(例;炭鉱夫の非自発的失業)
- 4 労働者の所得を減少させない時短(=週40時間制)の実施

労働時間短縮は、賃金水準の保障を必要とし、

- ・最低賃金大幅引上げ
- ・公契約法の実施

等の賃金政策を同時に実施しなければいけません。また、時短のメカニズムの中に「非自発的失業」を伴うので雇用対策(配置転換教育、職業訓練、職業紹介)などが必要です。上記の炭鉱夫の例では、失職した炭鉱夫が「自動車販売業のセールスマン」等に職種変更することが考えられるでしょう。そのためにも「法定労働時間」や「実働時間の上限規制」等の公正な労働条件を順守させることが必要です。失業者を無視して、職に就いている労働者に長時間残業をさせることは社会的公正に反します。

労働生産性が飛躍的に向上した社会では、一人当たりの実働時間を制限して社会全体の失業者を減らす政策が必要です。そのためには労働時間短縮だけでなく、労働者の所得が減らないように最低賃金を大幅に引上げることが必要です。

このように法律と経済が相互作用を起こすことで、労働時間短縮と賃金大幅引上げが行われ、非自発的失業者が救済されます。

IV 日本の時短とその問題点

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)から日本は時短に着手しました。しかし、旧西ドイツの時短との相違点が三つありました。「三六協定制」と「労働基準法研究会」、「行われなかった賃金保障」です。

i 三六協定制

1947年(昭和22年)制定された労働基準法には、戦前存在した成年男子に対する休憩時間規制は一定の危険有害業務(坑内労働等)を除き、存在しなくなりました。労働基準法第36条に定める「労使協定制」により簡単な手続きで法定時間外労働や法定休日労働を可能にしたためです。

このような制度を設けた理由は食料不足による飢餓でした。労働基準法制定当時(昭和21年5月)は食糧メーデーなど経済危機の最中でした。敗戦により食料を依存していた海外領土全てを失い、空襲で生産設備の過半を失い、食料不足で餓死者が大量に発生していました。海外からの引揚者も多く人口過剰となっていました。無謀な戦争を開始した軍部は進駐軍により解散され、国民は自分が働かなければ家族が餓死する危機にありました。

労働基準法の起案者である末弘巖太郎、寺本廣作、松本岩吉たちは、食料不足で餓死者が多発する状況から、簡単な手続きで法定時間外労働、法定休日労働を無制限に可能とする三六協定制を設けました。

ii 労働基準法研究会(労働大臣の私的諮問機関)

1962年(昭和37年)ILO第116号勧告を受けて、1964年(昭和39年)に大橋武夫労働大臣が労働基準法の改正を検討、ILO第1号条約批准を念頭にと記録されています。しかし、東京五輪から大阪万博までの高度経済成長時代は人手不足で時短の取組は行われませんでした。1969年(昭和44年)原健三郎労働大臣のとき労働大臣の私的諮問機関として「労働基準法研究会」(第1期)が発足しました。会長は東京大学石井照久教授、労働時間担当の第2部会長は上智大学の有泉亨教授が任命されました。このときは昭和46年に「労働時間の特例廃止」等を含む研究会報

告がまとめられました。

しかし、第1次石油危機、第2次石油危機によりその後の検討は中断しました。この間旧西ドイツでも経済危機に陥りましたが、時短の取組は止めずに1970年代半ばまでに事実上週休二日制を達成しました。

1982年(昭和57年)労働基準法研究会を再開(第2期)。会長は東京大学石川吉右衛門教授、第2部会長は上智大学花見忠教授が任命されました。1984年(昭和59年)中間報告が取りまとめられ、日本の終身雇用という慣習を守るため、三六協定制は必要と示し、休憩時間規制の議論は行われませんでした。この中間報告は労使双方から大反対を受けました。

同じ敗戦国旧西ドイツの週休二日制達成から十数年たっても目途のたない日本の時短は、労働基準法研究会とは関係なく国際政治の圧力で政治決着しました。その背景には、トランプ大統領より強硬だったレーガン大統領と日米貿易摩擦がありました。時系列的に説明します。

- 1 プラザ合意 1985年9月22日 ざっくり言えば日本の賃金コストが国際的には倍になりました。
 - 2 労働基準法研究会最終報告 1985年12月(※後述)
 - 3 前川リポート 1986年4月7日 内需拡大を提案
 - 4 東京サミット 1986年5月4日 先進8か国首脳会議
 - 5 労基法改正 1987年9月 週40時間法成立
- 以上の経過は、国際政治の圧力により強制的に決められたことです。日本の時短は、このように国際政治の圧力により決着したことがその特徴です。

労働基準法研究会最終報告には、「今後の労働時間法の基本的視点について」と「今後の労働時間法のあり方について」に分かれ、「基本的視点」には

- ①日本は企業別組合主体で労働協約の規制力が弱い。従って労働基準法により労働時間の短縮を図る。
- ②「週休二日制の法定化」、「三六協定の上限規制」、「割増賃金率引き上げは法制化しな

い、労使協定と労使慣習に委ねる」すなわち
休息時間規制と恒常的残業禁止はしないと
定められました。

③週40時間制については労働時間の弾力化
を図る。

と定められました。以上、旧西ドイツの時短とは
全く考え方が異なります。

その後1985年(昭和60年)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(工業的業種では法定時間外
労働1日2時間週6時間年間150時間、法定休日
労働禁止)を廃止しました。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りました。
休息時間規制を維持した年少者には、過労死は
1件も発生していません。これに対し韓国では男
女共通の休息時間規制が設けられました。

iii 行われなかった所得保障

日本の労働時間短縮で問題だったのは、労働
者の所得を減少させない政策すなわち、アメリカ
で行われた最低賃金大幅引上げや公契約法に
ついて何ら行われなかったことです。日本の時
短は、国際政治の圧力により決着したことが特徴
です。つまり日本の時短は、国際政治の圧力で
「形だけの週40時間制」を導入し、「失業対策」、
「経済対策」としての所得保障政策はとられな
かったことでした。

現在、日本の最低賃金は国際的に低く、韓国
の最低賃金にすら負けています。実は日本を除
く他国の最低賃金は、労働時間短縮に伴う所得
保障をした結果、金額が上がっています。日本
は長時間労働を許しているので時間当たりの最
低賃金額を比較するとどうしても金額が低くな
ります。

V 時短とリストラ

時短終了後には、不況による厳しいリストラの
時代が到来しました。企業倒産や不況による人
員整理が続き、雇用の入口である新卒者採用も
控えられました。それは就職氷河期と呼ばれ、大
量の非正規社員を生み出しました。一部の若者
は就職を拒否し、引きこもりと呼ばれる社会問
題を生じさせました。

i プラザ合意

日本の時短は、労働基準法研究会によって始
まったのではなく、国際政治の圧力により強制さ
れて開始されたものです。旧西ドイツでは1970年
代半ばに事実上週40時間制が始まっており、
1980年代半ばには事実上週35時間制を開始し
ていました。そんな中で国際的には1985年(昭和
60年)プラザ合意が行われ、日本はため込んだ
外貨を円高の為替レートに誘導することで削減
することになりました。その政策の一環が「労働
時間短縮」でした。その結果日本の賃金コストは
国際的にはほぼ倍になりました。当初はバブル
景気に沸いたこの時代も次第に円高の影響で輸
出産業は不況に陥りました。製造業は海外に製
造現場を移転させ、国内の賃金は低迷しまし
た。

ii 産業構造高度化とリストラ

1991年平成元年当時、製造現場では、CAD/
CAMの導入、NC工作機械、産業用ロボット等
ファクトリーオートメーションが導入され、コス
トダウンと製品の高付加価値化が行われました。
新技術としてファインセラミクスなどの新素材、
マイクロエレクトロニクス、バイオテクノロジー
が最先端分野として研究されていました。事務
分野でも電子機器、金融機関、卸売業でOA化
が進み労働生産性の向上が行われました。

しかし、不況の時代で労働生産性を向上させ
る設備投資は行われなくなり、代わりに賃金コ
ストを減少させる方針がとられました。そのき
っかけとなったのが日経連の主唱した「雇用ポ
ートフォリオ戦略」でした。

iii 雇用ポートフォリオ戦略

1987年(昭和62年)に始まった時短のきっか
けとなった1985年(昭和60年)のプラザ合意
により日本の賃金水準は国際的に見て、それま
での倍になりました。賃金コストを減少させる
ため1988年(昭和63年)日経連は「新時代の
日本的経営」(雇用ポートフォリオ戦略)を公
表しました。これは労働者を「長期蓄積能力活
用型グループ」、「高度専門能力活用型グル
ープ」、「雇用柔軟型グループ」に分け、階
層別人事管理徹底して賃金コストを削減する
戦略でした。雇用の入り口、入社の時点で正
社員すなわち「期間の定めのない

雇用契約」の採用は抑えられて、「雇用柔軟型」としてパートタイマーや嘱託社員、派遣労働者など低賃金の非正規労働者の比率が増加してきました。

このように日本の労働時間短縮は、なんら所得保障がないままで、むしろ賃金コスト引下げの行われる最中に実施されました。このため「経済政策」や「雇用政策」としての効果はなくなりました。

iv 長時間労働と短時間雇用の二極分化

新技術の導入に伴う社会の変化で、労働者の配置転換は頻繁に行われました。新技術の導入には試行錯誤が多く、かなりの長時間労働を伴います。しかし、人件費削減方針の下で正社員の数は増やさず、ポストの兼任や派遣労働者、短時間労働者の配置などが進みました。その結果、一部の労働者は長時間労働が強いられ、非正規労働者数が増加していきました。日本の労働時間は総務省の毎月勤労統計で見ると減少していきましたが、正社員と非正規労働者で「労働時間の二極分化」と呼ばれる現象が起きました。

非正規社員の賃金は、年功序列型の正社員の賃金体系とは全く異なります。その実態は人件費としてではなく、外注費と同じようにそのときの労働の需給関係で決まります。不況の時代に非正規社員の賃金額を決定する要因は、実際には国の最低賃金制度でした。しかし、大多数の非正規労働者に適用される地域別最低賃金は不況を理由に引上げが抑制されていました。

雇用ポートフォリオ戦略は、新技術の導入に伴って労働生産性が向上し、必要人員が少なくなることを見越して人件費を削減する方針を打ち出したものです。階層別管理は非正規労働者の貧困化を促しました。

人件費削減方針の下で、時間外労働や休日労働をさせても割増賃金を支払わない違法な「サービス残業」を行う企業が続出しました。週48時間制から週40時間制に移行すると残業単価が高くなります。一人当たりの業務の量が同じであれば残業する機会も増え、全体の残業時間も長くなります。時短の前後で人件費予算が同じであれば当然予算をオーバーし、事業全体の利益

率も減少します。

しかし、サービス残業を許すと際限のない長時間労働に目が行き届かず、健康を害する労働者や睡眠不足で交通事故を発生させる労働者も出てきます。そして長時間労働の結果、脳心臓疾患で死亡する事案、睡眠不足とパワハラ等で過労自殺する事案が多発し、増加していきました。

人件費削減方針は利益を出す最も安易な方法です。しかし、そのような経営方針の下日本企業は設備投資を怠るようになりました。産業用ロボットやファクトリーオートメーションなど労働生産性を向上させる最新鋭設備は行われなくなりました。国内の製造拠点は賃金コストの安い国(中国など)に海外移転され国内製造拠点は次々と廃止されていきました。

労働者の賃金抑制は国民経済上、GDP減少となってデフレスパイラルを生じます。時短の頃に盛んだった設備投資も需要の減少から不可能になりました。労働生産性の向上ができなかった結果、日本は経済的な国際競争力を失っていきました。

VI 労働時間短縮と過労死防止

i 週35時間制移行のために

フランスでは法律で週35時間制、ドイツでは労働協約により事実上週35時間制が行われています。今後ともデジタルエコノミーの到来により非自発的失業が発生することから、日本でもさらなる労働時間短縮が必要になります。日本の時短が失敗した理由を簡潔に言えば、「割引賃金制度」、「三六協定制度」、「恒常的残業の禁止規定がないこと」この三点に集約されます。これは長時間労働を行わせると経営者が有利になる仕組みで、過労死の真の原因でもあります。

1 割引賃金制度

労働基準法施行規則第21条第4項には、「1月を超える期間ごとに支払われる賃金」(例;夏冬の賞与)を割増賃金単価の計算の基礎から除外すると規定しています。この根拠としては1936年ILO第52号(有給休暇)条約に「賃金単価の計算方法は各自の国で定めてよい」とされていることからILO条約に違反しているわけではありません。しかし、年収の3割から4割を占める賞与を除

外することは割増賃金単価を引き下げし、実際に計算すると一人1時間当たりの人件費より安くなります。明治大学の松岡三郎教授は「割増賃金ではなく、割引賃金だ。」と評していました。

2 三六協定制度

戦前、労働者の健康と安全を守る休息時間規制が「工場就業時間制限令」として法制化されていました。しかし、戦後の労働基準法では三六協定制度が設けられ、成人男子には休息時間規制が否定されてしまいました。女性と年少者には休息時間規制が設けられていましたが、男女雇用機会均等法による労働基準法改正で女性の休息時間規制(時間外労働上限規制、法定休日労働禁止規定)は廃止され、それ以降は女性の過労死が発生するようになりました。休息時間規制が残る年少者には過労死は1件も発生していません。過労死を防止するためには、労働基準法第36条を改正し、三六協定制度を撤廃することがどうしても必要です。

3 恒常的残業の禁止

過去の時短指導の折には、「ノー残業デー」を普及しようと事業者を説得してきましたが、法律に罰則はついていませんでした。EU諸国では「残業を含め週48時間」と規制しています。労働者を残業させたら1週間の中で休日を増加させたり、他の労働日の労働時間を短縮する仕組みです。2018年(平成30年)働き方改革関連法の「1月100時間未満(休日労働含む)や2月～6月平均で月80時間以下(休日労働除く)では、恒常的な残業禁止とは言えません。国際基準に照らし

て最長でも残業を含め実働週48時間を上限とすべきです。

以上の3点を中心に法改正を行う必要があります。また、高度プロフェッショナル制度は即時廃止すべきです。「選択的週休三日制」のうち、賃金額減少を伴うものはデフレを招くことになりません。

ii デジタルエコノミーと週35時間制

日本では人件費が削減され、開発が出遅れた情報技術(information technology)は海外ではアメリカ、中国などで発展しました。ITとは人間にとって一番貴重な「時間」という資源を節約するための技術です。長時間労働を何とも思っていない日本企業には必要性の低いものと思われていました。このため日本では真剣にIT産業への取り組みが行われませんでした。いつまでも重厚長大産業の財界が政策決定を牛耳っており、労働組合でも週40時間制を達成した後は労働時間短縮に消極的でした。

しかし、その間に世界ではデジタルエコノミーと労働時間短縮が進みました。休息時間もなく、長時間労働を制限しない日本は先行きの見込みがありません。それは行政に従事する公務員や教員の社会でも同様です。

過労死や過労自殺の問題をまず解決し、雇用ポートフォリオ戦略を止めて非正規労働者問題を解決することが重要です。公契約法の実施や賃金引上げと労働時間短縮を同時に実現して、労働者の住みやすい国をつくることが本当の「日本再興戦略」です。