

はじめに

- 自己紹介
- 日本の労働時間の実態を見る
- 日本経済の健全な発展をともに考える

1 日本の労働時間の歴史と現状

◎ 「働き方改革法」にみる日本の前近代性

- ・ 「働き方改革関連法」が2018年6月29日の参院本会議で可決、成立した。
- ・ 「高度プロフェッショナル制度」の導入。
- ・ 過労死ラインを超える残業時間の上限規制—残業の上限を単月100時間未満、2~6ヵ月の月平均80時間以内、年720時間以内（休日労働を含めれば960時間）としている。
- ・ 労働時間の歴史をひも解けば、産業革命後のイギリスで、ほぼ全産業に10時間労働法が適用されたのは1864年。1919年には「ILO」第1号条約が採択され、8時間労働が国際的標準として確認された。

◎ ILO第1号条約をいまだ批准しない日本

- ・ 労働時間の名目上の短縮が実現したのは第二次大戦後。1947年に制定された労働基準法に8時間労働制が明記された。しかし、第36条で成人男子については協定により無制限の時間外労働が可能となった。
- ・ 日本は第1号条約だけでなく、労働時間関係の条約については一つも批准していない。

◎ 労働時間規制緩和の歴史

- ・ 変形労働時間の拡大とフレックスタイム制・専門業務型裁量労働制の導入（1987年）
- ・ 女性保護規定の撤廃（1997年）
- ・ 企画業務型裁量労働制の新設（1998年）と拡大（2003年）

◎ 今も続く長時間労働

- ・ 非正規雇用の増大による労働時間の長短二極分化がすすんでいる。
- ・ 総務省・労働力調査によれば、年間総労働時間はなお2,000時間あたりで推移している。厚生労働省・毎月勤労統計調査でも1,700時間台である。
- ・ 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」によると、一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）は、2016年度、日本が1,713時間、フランスが1,472時間、ドイツが1,363時間となっている。

一人当たり平均年間総実労働時間

<就業者/Total employment>

時間

年	日本	アメリカ	カナダ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	オランダ
2001	1,809	1,812	1,771	1,705	1,442	1,526	1,838	1,452
2006	1,784	1,798	1,745	1,669	1,425	1,484	1,813	1,430
2011	1,728	1,782	1,700	1,634	1,393	1,496	1,773	1,422
2016	1,713	1,783	1,703	1,676	1,363	1,472	1,730	1,430

資料出 所 OECD Database (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>) “Average annual hours actually worked per worker” 2018年1月現在

(注) データは一国の時系列比較のために作成されており、データ源及び計算方法の違いから特定年の平均年間労働時間水準の各国間比較には適さない。フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。

(労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」より)

- ・ 「労働力調査」約2,000時間と「毎月勤労統計調査」約1,700時間の差、およそ300時間の大半はサービス残業と考えられる。
- ・ さらに問題は正規労働者の長時間労働。森岡孝二によると、日本における「正規の職員・従業員」の年間労働時間は約2,700時間（森岡孝二『雇用身分社会の出現と労働時間』桜井書店、2019年、192ページ）

2 政府のすすめる「働き方改革」で労働時間は短縮されるのか

◎ 政府と経済界の掲げる「働き方改革」は企業利益偏重の「生産性向上」

- ・ 日本経団連は次のように言う。
「日本生産性本部によると、2014年のわが国の労働生産性（就業者1人当たりのGDP）は、主要先進5カ国において最下位であった。OECD平均と比較すると、製造業は平均を上回ったものの、全産業では大幅に下回っており、ホワイトカラーの多い非製造業の労働生産性が低いことが理由の一つと考えられる」（『経営労働政策特別委員会報告』2017）
- ・ 東京海上ホールディングスの永野毅CEO（最高経営責任者）
「当社の働き方改革は、労働環境の改善ではなく、社員の働き甲斐に重点をおいた会社の成長戦略そのものとして取り組んでいる」
(「働き方改革の考え方（哲学）」2018/08/21)

◎ 「みなし労働時間」の問題点

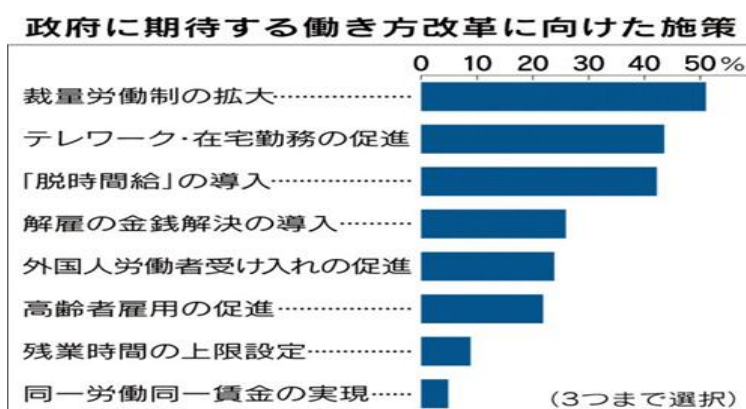
- ・ 東京海上日動、三井住友海上、損保ジャパン日本興亜などの大手損保会社には、共通して「みなし労働時間制」が導入されている。
- ・ 「みなし労働時間制」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ労使で決めた「所定の労働時間」を労働したものとみなす制度。「企画業務型裁量労働制」「専門業務型裁量労働制」「事業場外労働制」がある。

- ・ 時間管理の労働者は「働き方改革」による効率化で残業料を削減する。相対的に高賃金の「みなし労働時間制」適用者には、定額のみなし労働時間手当を支給する代わりに好きなだけ働いてもらおうという図式である。

(松浦章『日本の損害保険産業』桜井書店、2014、112-141ページ)

◎ 「労働時間概念」を破壊する「裁量労働制」拡大

- ・ 日本経済新聞が2016年9月に行った「社長100人アンケート」—安倍内閣に期待する施策（3つまで選択）を企業トップに聞いたところ、「裁量労働制の拡大」（51%）が最多となった。以下「テレワーク・在宅勤務の促進」（43.5%）、「『脱時間給』の導入」（42.2%）が続く。



(日本経済新聞2016年9月16日)

- ・ 日本経団連は次のように言う。
「ホワイトカラーは『考えること』が一つの重要な仕事であり、職場にいる時間だけ仕事をしているわけではない」
- ・ しかし続けてこうも言う。
「逆に、オフィスにいても、いつも仕事をしているとは限らない」

◎ 労働基準法違反で初めて刑事責任が問われた電通の事例

- ・ 過労自死した高橋まつりさんは、勤務管理のデータ上では「三六協定」を遵守していたことになっていた。上司からの指示で、時間外労働時間が上限の70時間を超えないよう「勤務状況報告書」を修正させられていたからである。
- ・ しかし、この電通でさえ「営業」職への「裁量労働制」適用については、現行の労働基準法の規定ではハードルが高いと、制度導入を断念してきた。そこに「裁量労働制」の対象業務が拡大された場合、どんな状況がもたらされるのか。
- ・ 電通に限らず「合法的」な残業料不払い労働が拡大し、際限のない長時間労働がすべてのホワイトカラー労働者に広がることになるであろう
- ・ しかしそれで社員のロイヤリティやモチベーションが高まるであろうか。

3 諸外国の労働時間

◎ ドイツのきびしい労働時間規制

- ・ ジャーナリストの熊谷徹は日本とドイツの状況について次のように言う。
「ドイツに日本人駐在員が着任すると、日本では考えられないレベルの短い労働時間に驚く。・・・『なぜ、こんな短い労働時間でも仕事や経済が回っているのですか?』この手の質問を私はもう何度も、日本人から受けてきた」（『5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人』SB新書、2017、12ページ）
- ・ ドイツの労働時間が短い最大の理由は、政府が法律によって労働時間を厳しく規制し、違反がないかどうかについて監視していることである。
- ・ 平日1日あたりの労働時間は8時間を超えてはならない。1日あたりの最長労働時間は、10時間まで延長することができるが、その場合にも6カ月間の1日あたりの平均労働時間は8時間を超えてはならない。
- ・ 違反が発覚すると経営者は罰金を課せられ、企業イメージに深い傷がつく。
- ・ 労働組合の役割も大きい。2018年2月、世界最大の労組であるドイツIGメタルは、2019年からすべてのフルタイム労働者が最大2年間、週労働時間を35時間から28時間まで短縮する権利を得た。34年ぶりとなる大規模な24時間ストを実施し、この一連の行動に、およそ 50 万人が参加した。

◎ 「価値観が変わる」オランダの生活

- ・ 筆者の長男は、農機具メーカーのK社に勤務し、4年前からオランダに赴任している。オランダには長時間労働はない。有給休暇は完全に取得し、休みの日には各国を旅している。同じK社でも日本ではこうはいかない。
- ・ 3年前に妻と子ども2人もオランダに移り住んだ。長男の妻は衛生陶器メーカーT社のグローバル社員（総合職）として大阪に勤務していた。T社には、配偶者が海外勤務する場合、3年を限度に休職できるという制度があり、それを活用してオランダに転居したのである。
- ・ 会社規定である3年の期限が近づき、彼女は、職場復帰かオランダで生活するかを選択を迫られることとなった。その結果は・・・。

◎ 「夕方のある暮らし」をめざす韓国

- ・ 韓国も日本と似たような状況が続いてきた。韓国の一人当たり平均年間総労働時間数は2,069時間となっている。
- ・ 長時間労働が要因とされる家庭崩壊や「過労死」などが社会問題化し、早く退社してゆとりを持つ生活が「夕方のある暮らし」と呼ばれ、その実現を目指す声が高まった。
- ・ それを受けた文在寅政権は、2018年7月に「勤労基準法」を改正し、法定労働時間の上限を週68時間から52時間へと大幅に下げた。

4 賃金引き上げと労働時間短縮が日本を救う

◎ 日本の生産性は？

- ・ しかし財界はおそらくこう言うであろう。「経済成長のためにはひたすら生産性を上げなければならない。長時間労働や非正規雇用もやむを得ない。そうでなければ国際競争に負けてしまう」と。
- ・ しかし本当にそうであろうか。日本経団連はしきりに、日本の生産性は低い、だから「働き方改革」だ、「効率化」だという。
- ・ OECDの統計によると2018年度の日本の1人当たりGDPは（ ）位（名目GDP、USドル換算）となっている。ちなみに、オランダは（ ）位、ドイツは（ ）位である。

◎ 日本経団連「経労委報告」の大きなごまかし

- ・ なぜ日本の労働生産性は低いのか。日本はこれまでどうであったのか。そもそも「生産性」とは何なのか。そのことには一切触れていない。
- ・ 彼らが用いている「生産性」の定義は「就業者1人当たりのGDP」すなわち企業がその活動を通じて新しく生み出した「付加価値」を指標としている。
- ・ それでは「付加価値」とは何か。日本生産性本部は次のように定義する。
「付加価値とは、生産額(売上高)から原材料費や外注加工費、機械の修繕費、動力費など外部から購入した費用を除いたものです。一般に、企業は原材料など外部から購入したものを加工したりして製品を販売しますが、その際にさまざまな形で手を加えることによって新たに付け加えた価値を金額で表したものが付加価値になります」
- ・ それを図示したものが下記である。

付加価値の内訳

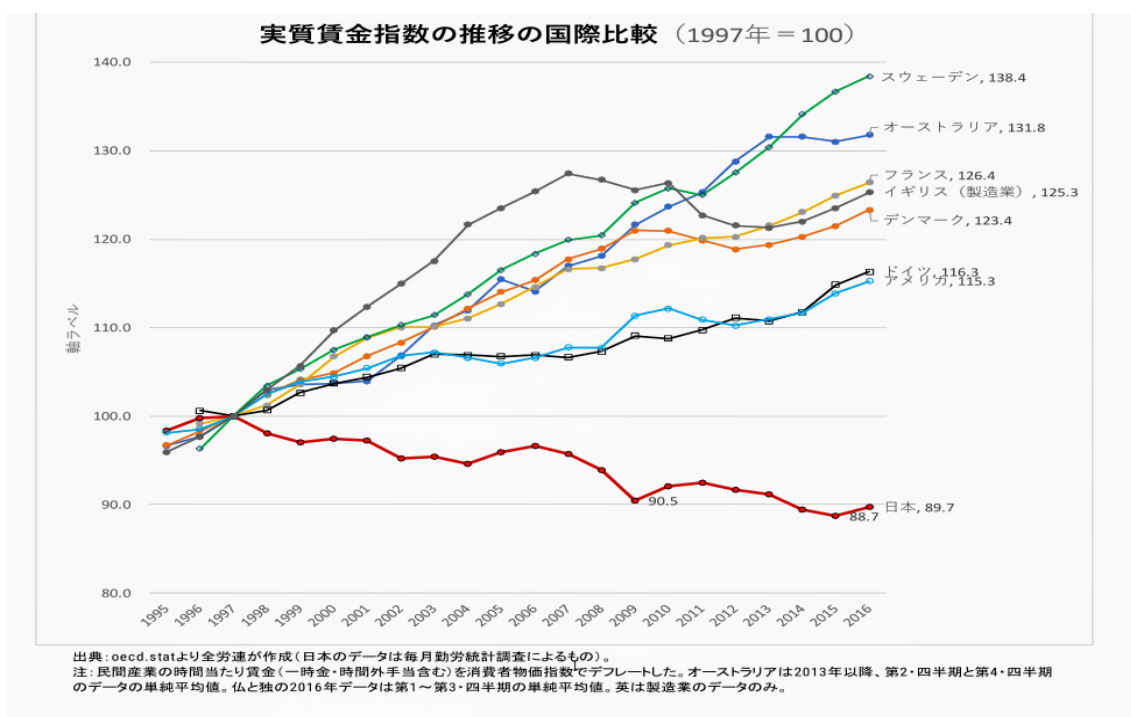
売 上 高	・ 人件費	人件費	付 加 価 値	(純 付 加 価 値)
	・ 賃借料 → 地代家賃・リース料等 ・ (支払特許料) ・ 金融費用(金融収支) → 支払利息・割引料等 ・ 租税公課 → 固定資産税・登録免許税等	企業 運営費		
	→ 法人税・住民税 ・ 配当金 ・ 内部留保等	経常 利益		
	・ 減価償却費	減価償却費		
	・ 原材料費 ・ 部品費 (商品仕入額) ・ 外注加工費 ・ 運賃などの製造経費	外部から 購入した部分		

(公益財団法人日本生産性本部 ホームページより)

- ・ GDPとは国内で生み出される付加価値の総額であり、付加価値の内訳としては企業の利潤のみならず、労働者の賃金も大きなウェイトを占めている。しかし、日本経団連は一人当たりGDPと労働者の賃金との関係には一切触れようとしていない。

◎ 1997年をピークに下がり続ける日本の労働者の実質賃金

- ・ 1997年=100とした場合の「実質賃金指数」（(2016年現在、OECDのデータを基に全労連作成）



◎ 国民一人当たりGDPの推移

- ・ 1990年代のOECD統計を見れば、日本は概ね3～4位（名目GDP、USドル換算）あたりで推移してきた。
- ・ それが、第一次安倍内閣の2006年には（ ）位に落ち込み、第二次安倍内閣の下で2018年はさらに（ ）位に低下した。

◎ 解決の道は？

- ・ 彼らが、OECDのデータによる「生産性」の低さを真に問題にするのであれば、解決はきわめて容易ではないだろうか。1997年から下がり続けてきた労働者の賃金を上げれば良いということになる。
- ・ 財務省が2018年9月3日発表した2017年度の法人企業統計によると、大企業（金融・保険業を含む、資本金10億円以上）の内部留保は425.8兆円となり、前年より22.4兆円増えた。賃金の低下と反比例し、大企業の利益は拡大し続けている。

- ・ 日本は1997年をピークに労働者の賃金が下がり続けている。この賃金低下による消費低迷に根本原因があるのではないか。また、過労死するほどの長時間労働が労働者を疲弊させている。この長時間労働に問題があるのではないか、等々、日本経団連であろうが誰であろうが、真摯にOECDのデータに向き合ったならば、すぐにわかるはずである。

おわりに

- 労働現場では、労働者はみんなよい仕事がしたいと思っている。損保業界で言えば東日本大震災がまさにそうであった。当時、多くの損保会社・社員が、求められる社会的使命をはたそうと、二週間から三週間単位の泊まり込み体制で、地震保険の調査・支払いにあたった。大阪から行った若手社員は、最初、一面がれきの被災地のあまりの惨状に声もなかった。しかしやがて、ご家族が亡くなられて全損になった建物の写真を撮影するときには、合掌と黙とうをしてから撮影を始めるようになったという。
- 昨年2018年には大災害が日本列島を襲った。とりわけ台風21号は、史上最大の保険金支払いとなっている。保険の加入者だけとはいえ、多額の保険金が短期間で被災者の手元に届くことの意味はきわめて大きい。しかし、今回の大災害を通じて損保業界がかかえている問題もまた浮き彫りになっている。最大の問題は、この間の人員削減によって、損保労働者がぎりぎりの人員で無理を重ねてきたことである。災害に備える産業が災害で機能不全に陥ったとしたら論外であるが、現実はそうなってしまう。 “想定外” という便利な言葉を体制不備の免罪符にしてはならない。
- この仕事に誇りを感じている若者が本当に未来に希望をもてる、そんな企業・産業にすることが求められている。そのためには、若者を疲弊させ苦悩させる、長時間労働の解消こそが急務である。それではじめて、真の「生産性向上」が実現するであろう。