

労働法制改悪にどう立ち向かうか

第3回

東京ブロック

憲法に先行する労基法の成立

司会 〇前回の学習会の時に、内田弁護士が冒頭に提起している「労働条件の最低基準を規定している『労基法』が制定されたのが1947年4月であり、日本国憲法の施行前である」という点です。私も含め、皆さんも戦後、「大日本帝国憲法」（明治憲法）に変わって「日本国憲法」ができて、その後、労働三法（労働組合法、労働基準法、労働関係調整法）が成立したと思ってい

ていました。

てもらいましたので、初めにその報告を受けて始めます。

〇皆さんも学校の授業で学んだように、イギリスのビュリタン革命で資本主義社会は成立し、産業革命以降、工場生産が盛んになりました。当時の労働時間は、1日10時間から16時間労働、休日は週1日のみでした。空想的社会主義者と言われたロバート・オーウェンは、「仕事に8時間、休息に8時間、やりたいことに8時間」を目標に、自ら経営する工場で実践に移し、他の経営者や政府に訴え、1833年にイギリス政府は工場法を制定し、1847年の改正で若年労働者や女性労働者に対する10時間労働の制限を実現しました。

フランスの労働者は、1848年の革命後によりやく1日12時間労働を勝ち取ります。

1886年5月1日に、シカゴなどアメリカ合衆国全土で、38万人以上の労働者と労働組合が8時間労働制を求め、ストライキに立ち上りました。1890年5月1日、フランス革命100周年の記念日を迎え、フランスを本部とする第二インターナショナルは、アメリカ、ヨーロッパ、オーストラリアなど世界各地で一斉に集会やデモをすることを決めました。それ以降、毎年5月1日に世界各国でメーデーが開催されるようになり、「仕事に8時間、休息に8時間、おれたちがやりたいことに8時間

8時間労働制求め闘う

当時の歴史的背景も含め、〇さんに調べ

◆みんなの学習講座

8時間ソング～Eight Hours

【日本語作詞】広中徹・比嘉昇・山ノ木竹志

【作曲】ピート・シガー

世直しの時は それは今
働き過ぎは ごめんだぜ
さあ集まれ 語ろうよ
働くのは8時間 休むのが8時間
あとは自由な 8時間

世直しの時は それは今
人間らしく 暮らしたい
さあ集まれ 歩こうよ
働くのは8時間 休むのが8時間
あとは自由な 8時間

世直しの時は それは今
パンとともに パラを
さあ集まれ 歌おうよ
働くのは8時間 休むのが8時間
あとは自由な 8時間

2005,2006,2007 年度の、メーデー歌集に掲載
されてます。

元歌は、1886年に8時間労働制を求めたスト
ライキの時に歌われた「Eight Hours」です。

We mean to make things over,

議を経て、11月3日に公布され、その6ヵ月後の1947年5月3日に施行されました。
だから、施行は労働基準法の方が先ですが、新憲法制定に向けての論議や手続きに時間を要したので、日本国憲法の施行が約1ヵ月後になったというわけです。
補足しますと、ILOの定める国際労働条約の1号が「一日8時間・週48

を！」をスローガンで訴え、「8時間労働の歌」が創られ歌われました。

1917年、ソビエト社会主義共和国連邦が誕生し、初めて国の法律で「8時間労働制」が確立し、1919年、国際労働機関（ILO）第1回総会で「1日8時間・週48時間」という労働制度を定め、国際的労働基準として確立しました。

しかし日本は、「天皇制」を基本とする「大日本帝国憲法」下であり、「治安維

持法」などで、労働組合や労働運動は非法化され、あの帝国主義戦争へ突き進み、1945年に「ポツダム宣言」を受諾し降伏しました。

連合国軍最高司令官総司令部（GHQ）の民主化政策と相まって、当時の「工場法」では、人間は機械の一部とされていたが、「人間宣言」と言われる労働基準法の第1条に「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき

ものでなければならない」と規定し、初めて労働者を保護する法律として、1947年4月7日にできあがりました。それが「労働組合法」「労働関係調整法」と合わせ「労働三法」と言われてきた所以です。

一方日本国憲法の、「主権在民」「基本的人権」「戦争の放棄・恒久平和」を基本とする「新憲法案」は、大日本帝国憲法73条の憲法改正手続に従い、1946（昭和21）年5月16日の第90回帝國議会の審

時間制」(47号で週40時間制)です。日本はILOの常任理事国であります、未だ批准していません。

司会II歴史的に詳しく説明してもらいました。ありがとうございます。戦前・戦中は「治安維持法」等で、非合法化されていた労働運動や社会主義運動などが、敗戦後にGHQの「民主化」政策と相まって合法化され、人間労働が「労働者が人間に値する生活を営むための必要を充たすべきもの」と定めた点が大事ですね。

安倍政権は、「戦後レジーム(戦後体制)からの脱却」を掲げ、この労働基準法をはじめ労働者保護法の「労働法制」の改悪と「日本国憲法」の改憲を狙ってきています。

それで先月の学習会では、今日私たちや周りの若者たちがどのような働き方をしているか、それぞれから報告してもらいました。労働基準法も知らない、意識せず会社の仕事に自らの生活リズムも合わせられている実態が率直に報告されました。

労働条件とは、8時間労働制だけではあ

りません。週単位はもちろんです、年間労働時間、年間休日数、年次有給休暇や賃金等々を含めます。世界の労働者との比較をしたいので、T・Tさんに報告をお願いします。

世界の労働者との比較は

T・T II図1、2に示すように、厚生労働省の調査によれば、「週休二日制」を標榜し、「週40時間制」に改める1988年以前は、年間総労働時間が2100時間を超えていました。2003年には所定内労働時間は1786時間(所定外を含めると1975時間)まで短縮されたと言います。

しかし、これらは表向きに公表されている時間であり、前回に皆さんから報告された通り、労基法違反が顕在化している日本の実態があります。

一方、フランスは週35時間、年間1401時間、ドイツは一日8時間を超えてはならないとし、年間1313時間台で日本

とは大きくかけ離れています。年間休日数についても、大きな隔たりを感じます。

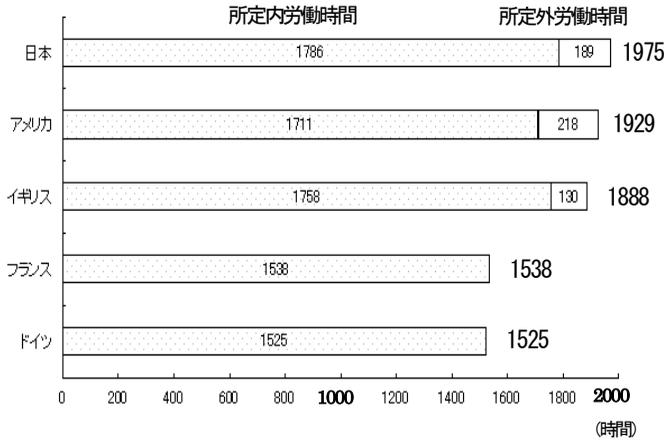
2013年の日本の年間休日数は137・5日で、イギリスの136・8日とほぼ同水準となっています。年間休日数が最も多いのは、ドイツ、フランスの144・0日で、イタリアも141・0日でこれもほぼ同水準となっています。

年間休日数のうち年次有給休暇についてみると、労資協約で合意した平均付与日数は、ドイツ、フランスが30・0日、イタリアが28・0日などとなっており、日本は平均付与日数でも18・5日となっています。

労働運動の違いもありますが、ドイツは通常バカンスと言われる連続付与日数は12日間、フランスは24日間と規定し、ほぼ完全取得しています。

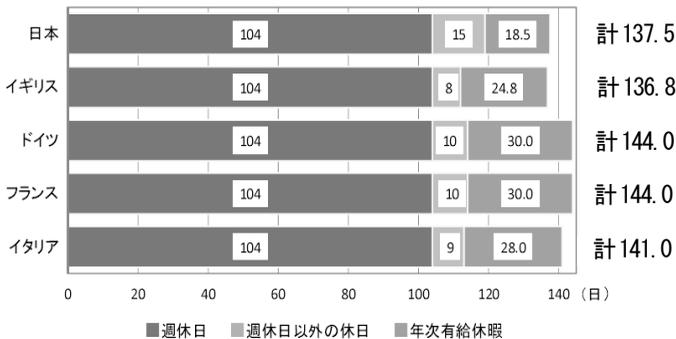
司会IIありがとうございます。T・Tさんから厚労省や他のデータブックで公表されている国際比較を出してもらいました。日本では公務員や民間との差、企業的大小によって多くの違いもあるようです。みな

◆みんなの学習講座



(図1：世界の年間労働時間、製造業生産労働者、2003年)

年間休日数（2013年）



(図2：世界の年間休日数)

さんから報告をお願いします。まず初めに
独立行政法人の印刷局のMさんの所はどう
なっていますか。

Mさん：うちは土・日休みの完全週休二日制で

あり、祝日15日の他、年末年始5日、夏
休みが5日あります。年休は20日です。
取得率は調べていません。

Nさん：先日、全世界を市場にしている多国籍

企業で働いているKさんが、リフレッシュ
休暇を1週間取って海外旅行へ行ってきた
と話していたので、京成と違うと思いい詳し
く聞いてみました。

就業規則では、年間休日数は128日
(うるう年は129日)です。内訳は、①
毎週(土曜日)日曜日、②国民の祝日15
日、③年末年始5日(12/30～1/4)、
④創立記念日、⑤メーデーです。その他に、
永年勤続で5日間のリフレッシュB休暇が
付与されます。

年休の計画的連続取得により心身のリフ
レッシュを図るために、リフレッシュ休暇
制度を社員就業規則で定めています。リフ
レッシュA休暇は、原則として連続5日間
の年休が取れます。リフレッシュB休暇は、
年休20日の他に勤続15年、25年、35年
の年に連続5日間の年休が付与されます。

KさんはこのリフレッシュB休暇を利用
し、前後の土・日曜も含め9日間の連休を
取ったそうです。

今は本社勤務となり、部内で年間計画を
貼り出し「目標17日取得」(リフレッシュ

休暇(含め)と書かれ、お互いに助けあつて休みやすい環境になっていきます。でも、工場の時は人員不足でリフレッシュ休暇は取れなかったとも言っていました。

SIIそうですね。京成とはだいぶ違いますね。リフレッシュ休暇は、勤続25年の者に連続3日(有効期間は2年間)だけです。

年間休日数も大きく違います。週40時間制になった時に、「完全週休二日制」を要求し先輩たちは闘ったと聞いていますが実現できませんでした。現行、一昼夜交替勤務を行なっている駅職場は、年間休日は8日を通じて2日(年91・25日)の他、1年を通じて13日となっています。

つまり、国民の祝日を含めて年間104日です。他、メーデー5月1日分と海の日分は、特別休暇の扱いで正社員だけ支給され、嘱託社員と60歳以降の再雇用者は支給されていません。

交通労働者は長時間労働、低賃金構造の実態がありますね。年休の取得率は、内容は別としてほぼ完全消化になっています。司会II今日は、その年休はあるが仕事の都

合上取りづらい職場実態にあると、東京地下鉄のT・Gさんが参加してくれました。その報告をいただき皆さんで共に考えたいと思います。

休暇は代務者を探して取る

T・GII東京地下鉄は、民営化攻撃で1万2000人体制から8000人体制になりました。以前、私が入社した当時は7班体制で1班14人位いた。当時は職場の班旅行に行きました。非番と公休で温泉場に一泊して飲み交流ができました。今は、要員が減らされ、先日行なったのは〇〇管区旅行と言いながら、バスで横浜に行き日帰りですよ。一泊はなくなりました。

休暇に関しては、47年前から変わらずに、駅職場は自分が休む時は、代務者を探して判をもらい、休暇申請を出すことになっています。だから、自分の都合だけで休むことなど考えられない。非番者や公休者となると頼む相手も限られてくる。まなぶ

友の会の全国交流集會に参加する時も、T事務局長からは「休んで来るだろう」と言われても代務者が見つからないと返事ができない状況です。

余談ですが、妻は旅行が好きでよく出かけます。その旅行も2〜3カ月前の予約です。先日、私は行けたのですが「あなたは休暇が取れないから」と私の予定も聞かずに一人で出かけました。若い人も必死ですよ。勤務表が出る前に、「あいつは大丈夫だろうから先に頼んでおこう」と先手で当たっています。後で頼もうとしても「先に〇〇さん分を受けているからダメです」となりますから。

だから、年休20日を消化するなんて至難の技です。本当に風邪などの体調不良の時は当日の電話休暇になります。私は、従兄弟の葬儀で1回だけ電話休暇を取りました。

それから、男社会の鉄道にも女性社員が入ってきて多くなりました。産前産後休暇だとか、生理休暇は制度としてはあるが取ったという話は聞いたことがあります

◆みんなの学習講座

ん……。特別休暇（国民の祝日など）が年18日あり四半期に分けて出ます。3ヵ月間で取らないと代休精算となりお金になります。私も4日で10万円になりました。低賃金を補うために大体の人はお金にしています。休暇は、労働者の権利だ！というが、権利を行使できないのが職場実態です。

司会Ⅱメトロの先輩であるT・Tさんはどう思いますか。

T・TⅡ休暇を取るにも、職場での人間関係がないと取れないのはよく知っています。正直言つて、私も駅を経験して乗務員になりました。駅職場のそれが嫌で乗務員になつたようなものですから。

司会Ⅱ京成の先輩であるN、Sさんはどうでしたか。

NⅡ京成駅職場も同様なことが多々ありました。それは、完全定数・完全補充の職場になっていて、誰かが休めば誰かがそれを代務する職場であり、欠員のまま今日は仕事をするなどありません。

私が入社した当時は、メトロと変わりな

く、相番者が決まっていって、先輩が休む時は待たなして代わりをやらされ、自分が休む時は自分で探せ！と助役に言われてきました。明番に喫茶店でコーヒーを飲みながら、色々な不平不満などを話し合ったり、青年対策部の学習会などを繰り返して、おかしいことはおかしい！と言おう、と話し合いを繰り返しました。

学習会で学んだ仲間が次々と労働組合、駅務分会の役員を担い出し、職場の小さな改善と合わせて、組合員の権利を守るように小さな抵抗と職場要求をつぎだし、変えていったと記憶しております。

SⅡ私が入社した頃は、駅によつて違いますが、休む時は助役に申し込むのは常識化されていきましたね。賃金が安く、住宅ローンや教育費などかかる人は時間外手当を欲しがっていた面もあり、自分に比較的楽な時間外を回してもらうため、駅長や助役にすり寄る行為もありました。それらを排除し職場の民主主義を守ろうと、休むのも権利！時間外労働をやるのも権利！と時間外労働をやるか、やれないかを助役が

駅員に聞く順番表を作りました。

この表も職場の組合員には色々な意見があります。一度作れば完成ではなく、また話し合いみんながより納得する順番表へ変えていく工夫をしました。だからこそ、欠員や休暇の補充は会社の責任で行う、という常識が少しずつ根付いたと思います。

司会Ⅱありがとうございました。最後に、自分の休暇をいつでも必要な時に取れるために、職場の改善、民主主義の確立に向けての取り組みを紹介してもらいました。

労働法制や憲法を職場に活かすも殺すも私たち一人ひとりの努力と労働組合の強化にかかっていると思います。

労働条件の内容は、労資がするべく対立します。労働者の労働条件が良くなれば、会社側の儲けが減るからです。

次回は、この厳しい対立関係のなかで、どう闘い、守り改善してきたのか討論します。