

Title	変貌する日本の経済社会と労働問題(その二) : 労働時間の問題
Sub Title	Labour problem in the changing economic society of Japan (2) : the problem of working hours
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1985
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.78, No.2 (1985. 6) ,p.95(1)- 108(14)
JaLC DOI	10.14991/001.19850601-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19850601-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

変貌する日本の経済社会と労働問題(その二)

—労働時間の問題—

飯 田 鼎

- (1) 労働時間問題の現代的意義
- (2) 労働時間短縮運動の歴史的考察
- (3) 労働時間短縮の趨勢のなかで

(1)

医療保障や年金制度のような社会保障とならんで、今日われわれにとってもっとも深刻な課題となっているのは、労働条件すなわち賃金および労働時間、さらに雇用と失業の問題であろう。先進国の世界はいま、かつてみなかった転換期に際会しており、とくにその諸特徴が、ここ半世紀の間に後進国から先進国へと急速な転換と変貌をとげつつあるわが日本において、労働条件と雇用の領域でもっとも典型的に、また多面かつきわめて尖鋭な形であらわれつつあるのではなからうか。

労働条件のなかで中心的なものは労働時間と賃金であり、この両者は相関関係にある。ところで労働時間について、労働基準法の抜本的改正を検討していた労働大臣の私的諮問機関、労働基準法研究会は、去る1984年8月28日、週45時間制を提言し、注目を浴びた。これによれば、(1)労働時間の短縮・弾力化のために、法定労働時間を1週45時間、従って1日9時間に改める、(2)1週間平均が、40時間になる形で年間労働時間を労使双方で決める場合は、週・日当りの制限を緩められる、(3)月50時間以内などを目安とした時間外労働制限の行政指導に、法的根拠を与える、(4)年次有給休暇の最低日数を6日から10日に増やす、などの諸点を主要な柱とするものであるが、これにたいしては、当然、労働世界からのはげしい反撥を呼びおこした。

鉄鋼、造船、電機、自動車などの金属関連の労働組合が加入している国際金属労協日本支部(IFM・JC)は、199万人を組織する国際的な組合であるが、9月12日(1984年)、J C 結成20周年にあたって開かれた第23回定期大会開会の挨拶において、宮田義二議長は総合的な生活の向上、とりわけ労働時間の短縮が世界労働運動の急務であり、日本はこの問題について先進諸国のなかでももっとも遅れており、金属労協としては残業時間の規制などを積極的に推進すべきことを強調した。そしてこれと関連して労働基準法研究会の『1日9時間、週45時間』という法定労働時間の改定につい

て、「週休2日制が定着しつつある今日、1日8時間、週40時間とするのが良識であり、中間報告は時代に逆行するものである」と批判したという。⁽¹⁾

この宮田発言につづいて興味深いのは、この大会に来賓として出席したIMF(国際金属労連、70ヶ国、1,400万人)のハンス・マイヤー会長とハーマン・レブハン書記長が、12日、記者会見の席上、西ドイツ金属労組(IGM)は、労働時間短縮闘争について、1985年4月から、週38.5時間労働を実現するという談話を発表したことである。一体、この日独の労働時間問題における著しい格差はどこからくるのであろうか。周知のように西ドイツの労働者は、失業問題解決のために1日7時間、週35時間労働を要求して闘った。それはたんに労働の軽減、余暇時間の獲得という日常的な目的の達成という以上に、失業労働者のための雇用の確保という、より高い次元のいわば理想を掲げての運動であった。わが国の労働運動に果して、これだけの理念をもった闘争を闘いうる力量があるだろうか。

労働基準法研究会の意見としては、「欧米諸国では1週40時間以内に短縮することが大勢となっている中で、週45時間にとどめたのは、従業員100人未満の企業の4割が、48時間制になっているなどの実態から、最低強制水準を一挙に縮めるのは無理と判断した」ためであるという。⁽²⁾要するに中間報告の主張は、日本の労働時間の実態に即してまとめられたものというのであろう。だがすでに週38.5時間を実現した西ドイツの場合とでは、労働時間そのものの考え方に、量的なというよりは質的な差異があるのではないかとさえ思われる。

注(1)『「45時間制」を批判』、『朝日新聞』、9月13日、を参照。その後、労働時間についての政府側の動きとしては、つぎのようなことが伝えられている。

労働基準法で、例外的に1日9時間、週54時間が認められている小規模の商業・サービス産業について、労働省は3月7日(1985年)、「原則として3年後に1日8時間、週48時間制に移行させ、従業員4人以下の零細事業所は、当分現状通りとし、3年後に再検討する」との省令改正案要綱を中央労働基準審議会(石川吉右衛門会長)に諮問した。

現在の労働基準法は、労働時間について、1日8時間、週48時間制を原則としている。しかしこれは、「週6日労働制」を前提としたものであり、週休2日制の大企業を中心とする最近の普及とともに、労働基準法改正の気運がたかまり、こうした状況のなかで、昨年、1984年、労働基準法研究会が、「1日9時間、週48時間」を、労働大臣に諮問し、また、これにたいして各方面から多くの批判がよせられたことは広く知られている。

ところで、これとは別に、小売り、飲食、理容などの商業・サービス業や一部の輸送業にたいしては、昭和22年の基準法制定当時から、例外的に施行規則で、1日9時間、週54時間としている。昭和56年の規則改正で、10人以上の事業所は、58年3月までに、1日8時間週48時間制に移行した。9人以下の零細事業所と、鉄道の一昼夜交替勤務従事者などは、1985年3月末までに見直すこととなっていた。

労働省は、1984年、9人以下の事業所にたいする労働時間の実態調査を行った。その結果、(1)5人以上、9人以下の事業所は、63年3月末まで暫定措置を廃止、1日8時間、週48時間に移行、(2)4人以下の事業所、63年3月末まで検討をつける。(3)鉄道などの一昼夜交代勤務者の暫定措置は、今年末で廃止する。

ここで、5人以上、9人以下の事業所は、全国で約31万ヶ所、労働者は約222万人にのぼる。問題は4人以下の事業所に働く人々の労働時間である。5~9人までの事業所では、すでに80パーセント以上が1日8時間以下なのに反し、4人以下の事業所では70パーセント強にとどまっているという。労働省は、従って、5人以上9人までの事業所については楽観的であるが、この姿勢にたいし、総評は、「労働省案では、4人以下の事業所で働く340万人の労働者は、最近の労働時間短縮の動きからとり残されるとして、反対しているという。『朝日新聞』、1985年3月7日、「週48時間労働の原則—5~9人事業所も」。

(2) 前掲、『朝日新聞』9月13日号、記事参照。

変貌する日本の経済社会と労働問題（その二）

一般にわが国は、西ドイツと並んで、自由主義諸国のなかではアメリカに次いで経済的にはもつとも発展した先進国とみなされている。賃金の面で企業間格差とならんで、労働時間の点で、このような著しい差異があらわれ、しかもその差が急速に解消することがないとすれば、わが国の勤労者の生活は、先進国としてはきわめて畸形的な、あるいは後進国型の構造を脱しきれないことになる。

では一体、このような労働基準法研究会の中間報告が、何故、1984年の時点で提示されなければならなかったのであろうか。その背景には、まさに現代の労働問題状況といおうか、急激に変貌しつつある産業社会の軋轢と困難な社会的諸矛盾の反映として把握することができるように思う。すでに労働運動における緊急な課題として日程にのぼっている労働時間短縮について、わが国は何故にこれほど立ち遅れているか、この問題を深刻に反省することなくして、現在われわれが直面している社会問題の解決はありえない。その第一は、それが現実の問題でありながら、長い歴史的な過去の負債をそれぞれの時点で適正に清算することなく、今日まで背負ってきているからである。第二に、その恐るべき結果を、国民の大多数が認識していないし、為政者や学界、労働界をはじめ、指導的な人々が、そのことを国民に訴える努力を怠っているからである。現下の労働問題における最も緊要な課題とは何か、この点について、歴史と現状の両面から考えようとするものである。

(2)

労働時間が労働問題の中心的課題のひとつであり、現下の社会政策および労使関係における最大の争点であることは、イギリス初期工場立法が、実に10歳未満の児童および婦人労働者の労働時間制限、とりわけ深夜労働の制限に始まったという歴史的事実からも容易に推測されるところである。1847年、10時間法の制定によって、いわゆる標準労働日が確立し、労働時間短縮は、労働組合運動の重要な課題となった。その後、建築労働者は1853年、ロンドンの石工リチャード・ハーノット (Richard Harnot) の指導の下に労働時間短縮運動を開始し、土曜半日制の要求となった。これを目標として、1856年10月、マンチェスターの石工、煉瓦積み工、指物師、左官、塗装工、表具師などの合同委員会が結成され、マンチェスターの全建築労働者のストライキによって土曜半日制が獲得され、9時間労働制への途が切り拓かれることとなった。⁽³⁾

しかし建築労働者に代表される高熟練労働者は、クラフト・ユニオンによって労働時間短縮に成功したが、これとは別に組織をもたない婦人および児童労働者はもちろん、不熟練ないし半熟練の成人男子労働者の労働時間は、1850年以降、10時間法が形骸化される傾向が生み出される過程で極端に延長され、労働時間短縮が労働者全体の共通した要求となった。この事態に注目し、8時間労働⁽⁴⁾

注(3) Postgate, *The Builders' History*, pp. 56ff.

働制を、国民の大部分を構成する労働者階級の健康と体力の問題として捉え、同時に労働時間短縮が、知的発達と相互の交際と社会的・政治的活動の可能性を労働者に保障するものとして広く訴えたのは、第1インターナショナル・ジュネーブ大会であった。⁽⁵⁾ここではじめて8時間労働制が労働運動の課題として登場し、国際的な労働運動の目標となり、このことは同時に先進諸国の支配者の対応を促進し、社会主義運動とは別に、社会改良主義的な労働条件規制への動きとなって現われたのである。

8時間労働の要求においてもっとも先駆的であったのは、アメリカの労働者で、1880年代にそれはすでに労働運動の主要な目標となっていた。広大な領土と豊富な天然資源に恵まれたこの国の労働者は、はじめはほとんどがイングランド、アイルランドからの移民で、その後、フランス、ドイツおよびイタリアなどからも東部に労働者の大群がおし寄せたが、本来、本国において土地を奪われ、あるいは職を失って新天地をアメリカに求めて渡ってきたこれらの労働者の意識の底には、西部に赴いてそこで大地主に成り上るという夢があり、しかも彼らははじめ大都市ロンドンからの移住者も多かったこともあり、生活要求の水準が比較的高く、賃金と並んで労働時間の短縮に強い関心をもっていた。このようにして、アメリカでは、1869年、フィラデルフィアの一仕立工、ウリア・スティーヴンス (Uriah S. Stephens) によって「労働騎士団」(The Noble Order of the Knights of Labor) と称せられる新しい型の労働組合組織が結成され、職業別組合のもつセクト性を排して、より人間的な基礎の上に立つ労働者組織であることを高唱した。

バプティストの牧師としての教育をうけたスティーヴンスは、「私には、ゆく手に全地球をおおう組織がみえる。この組織は、一切の職業や信仰や皮膚の色をもつ男女を含むだろう。それは救済を必要とするあらゆる民族をおおいつくすだろう」と予言したという。⁽⁶⁾労働騎士団の理想は高邁であり、その理念は、まことに普遍人類的なヒューマニズムに根差すものであった。それは徹底して利潤追求主義を至上命令とするアメリカ社会にたいする挑戦であり、不平等と貧困に喘ぐ黒人労働者、不当に虐げられていた婦人労働者に希望を与えるものとなった。1873年、ウィーン株式取引

注(4) この問題は、法網をくぐることを目的に工夫されたリレー制度が、やがて議会で承認された事実と関係がある。

『「……大都市の工場主は法網をくぐることができるが、地方の工場主はリレー制度に必要な人員を見出すことができず、ましてや労働者を一工場から他工場に移すに必要な人員を見出すことはできない、云々。』しかも、労働力の平等な搾取は資本の第一の人権なのである。

かかる事情のもとで工場主と労働者との間に妥協ができたが、その妥協は、1850年8月5日の新たな追加工場条令において議会の承認をえた。『未成年者および婦人』については、労働日が最初の五週日に十時間から十時間半に増加され、土曜日には七時間半に制限された……』(マルクス『資本論』長谷部訳、第一部上、498—499頁、日本評論社版)。

またハッチンスとハリスンは、1855年、全国工場主協会が結成され、工場監督官にたいする圧力団体としての機能し、とくに監督官 Leonard Horner は、悪罵雑言の的とされたと指摘している (B. L. Hutchins and Harrison, A History of Factory Legislation, London 1911, p. 117, 大前・石畑・高島・安保共訳『イギリス工場法の歴史』新評論, 1976, 116頁)。

(5) この点については、拙著『マルクス主義における革命と改良』, 1966年, 御茶の水書房, を参照。

(6) Aleine Austin, The Labor Story, New York, 1949, 雪山慶正訳『アメリカ労働運動の歩み』(上), 青木書店, 1954年, 114頁。

変貌する日本の経済社会と労働問題（その二）

所にはじまった恐慌はやがてアメリカにも波及し、折角でき上りつつあった職業別組合が、企業の圧迫によりおし潰されるようになって、労働騎士団は秘密結社となり、一時その組織は停退したが、やがて1879年にスティーヴンスの後を襲ったテレンス・パウダリー (Terence V. Powderly) は、理想主義的社会改革団体の色彩を濃厚にもっていた騎士団を、全体としての労働者の一般的な利益を代表する組織に再編し、労働立法の領域では、8時間労働制と、14歳未満の児童労働の禁止を、最重要のスローガンとしたのである。⁽⁷⁾

しかしパウダリーは、労働者の階級としての存在を認識し、その階級意識をたかめるというのではなく、彼の理想は、階級としての労働者の境遇を向上させるというよりも、むしろ労働者を労働者階級自体から改善するというのであったという。騎士団が、企業者による職業別組合への圧迫の強化という現実から出発し、一方において、職業別組合のエゴイズムを克服し、他方、一切の職業、民族、性別、思想および信条を問わず、あらゆる働く人々を組織したことはたしかに偉大であり、そのために一時秘密結社として活動を続けなければならなかったことは理解できる。しかし、騎士団は、8時間労働制をはじめ囚人労働廃止の要求を貫徹すべく、ストライキを闘争の手段として選ぼうとはしなかった。騎士団はこの限りにおいて、当時形成されつつあった独占資本の権力を抑制するため、鉄道や電信、電話の国有化など、政治上の改革を掲げた点では政治団体に近く、とくに労働者の解放を、土地改革、すなわち労働者が農民になるための土地の確保を訴えるという政策に明らかなように、独立小生産者的な要求をも合せもつ労働者中心の政治的改革団体であった。

あらゆる人種、性別を問わず組織するという意味では、後の一般組合、とりわけIWW（産業労働者連盟）の成立に示唆を与えたものであり、革命的ではあったが、ストライキにきわめて消極的であった点では、後にAFLに典型的にみられたビジネス・ユニオニズム (business unionism) への途をも開くものでもあった。このように労働騎士団は、恰かもロバート・オーエンのグランド・ナショナルにも類似した性格をもつ巨大な組織であった。それは同時に、積極および消極の両面に分解する労働者団体であった。すなわち指導者の保守的意識にもかかわらず、団員のなかの一部職業別組合員によって、執行部の方針に飽き足らず、1881年、「組織的職業別労働組合連合会」Federation of Organized Trades and Labour Unions) が結成され、1886年5月1日を期して、8時間労働制を獲得するためにゼネラル・ストライキを企図し、その成功は実に驚くべきものとなった。約20万人の労働者が、これによって8時間労働制を獲得したのである。しかし同時にこの年、8時間労働制要求運動の渦中でアメリカ労働総同盟 (American Federation of Labour) が、葉巻製造工労働組合のサミュエル・ゴンパース (Samuel Gompers) やアドルフ・シュトラッサー (Adolf Strasser)、大工労働組合のマックガイヤー (P. J. McGuire) によって設立されたことも銘記されねばならない。こうした8時間労働制への熾烈な欲求の思想的底流としては、1872年、パリ・コンミュン以降、

注(7) 上掲、オースティン、訳書(上)、125頁。

アムステルダムで開かれた第1インターナショナル大会の決議により、第1インターナショナルの本部は、ニューヨークに移されることとなり、バクーニン派のアメキズムの影響からこの歴史ある国際労働者組織を守るためとはいえ、自然衰滅の運命に見舞われるという事実があった。それにもかかわらず、インターナショナルの周辺には比較的意識の高い人々が少数ながら集まり、その理論的な感化をアメリカの労働者にあたえたのであった。それでは、アメリカ合衆国を除くヨーロッパでは、労働時間短縮の運動は、どのように推し進められたのであろうか。

ハッチレスとハリスンは、「1847年の『10時間労働日法』が通過したのち、1850年と1853年に同法を補完し修正する法律が制定されたほか、以後20年間、繊維産業の労働時間に関する新しい立法はなに一つ制定されなかった』とのべている。⁽⁸⁾1872年には、繊維産業労働組合が8時間労働日を要求する運動をおこし、またすでに1867年には、労働時間にかんする法律改正のために、「工場法改正同盟」(Factory Acts Reform Association)が結成されていた。10時間法制定以来、職場環境は、つぎのような点で大きく変化し、労働の強化をひきおこした。まず第一に、労働者1人あたりの機械の受け持ち台数が増加し、第二に、機械の運転速度が速められた。さらに監督や職長の報酬は歩合制であったため、いっそう苛酷な労働が強制されたのである。⁽⁹⁾とくに亜麻工業と綿工業においてはこの状況が一般的で、また毛織物業の場合には梳毛室に換気扇がほとんど設備されていなかったため、胸部疾患の労働者が続出し、その結果下院議会委員会は、1873年のはじめ、労働時間を週60時間から54時間への短縮を勧告した。これをうけてマンデラ(A. J. Mundella)は、繊維産業における「9時間労働日法案」(Nine Hours Bill)を提出したが、自由党のはげしい反対と保守党の修正により、13歳から18歳までの年少者および婦人の労働時間10時間30分(拘束12時間)を、やや改善し、労働時間を10時間にしたにすぎなかった。

8時間労働制をめぐる論議とこれにたいする国際的規模での労働者の関心は、1886年、アメリカにおけるメイ・デーの起源となった大ストライキ以後急速にたかまったが、それは同時に当時の支配者をも刺戟し、社会政策の推進に拍車をかけることとなった。1890年3月15日、ベルリンで第一回国際労働者保護会議が召集された。ドイツのほか、イギリス、フランス、オーストリア＝ハンガリー、イタリア、ベルギー、スイス、デンマーク、スウェーデン＝ノルウェー、オランダ、スペイン、ポルトガルおよびルクセンブルグなど12ヶ国であった。この会議の議長は、プロイセン商務省フォン・ベルレープシュ(von Berlepsch)で、彼は、ヴィルヘルム二世の社会政策にかんする重要な顧問官であったという。⁽¹⁰⁾労働者の保護規定にかんする国際会議が、この時期に何故にドイツで

注(8) B. L. Hutchins and A. Harrison, *A History of Factory Legislation*, London, 1911, p. 173, 大前朗郎, 石畑良太郎, 高橋道枝, 安保則夫訳『イギリス工場法の歴史』, 新評論, 1976年, 175頁。

(9) Hutchins and Harrison, *ibid.*, p. 174, 邦訳176頁。

(10) Karl Erich Born, *Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz*, Tübingen, 1971, 鎌田武治訳『ビスマルク以後の国家と社会政策』, 法政大学出版局, 1973年, 121頁。

変貌する日本の経済社会と労働問題（その二）

開催されなければならなかったか。この背後には、すでにそれまでに半ば公然化した宰相ビスマルクと皇帝ヴィルヘルム二世との緊張関係が伏在していた。すなわちその発端こそは、1890年2月4日、いわゆる2月勅令として皇帝ヴィルヘルム二世により、帝国宰相ビスマルクとプロイセンの公共事業大臣および商工大臣に宛てられたものであった。帝国宰相宛の勅令では、「最近数年間にストライキに入った労働者の要求と希望をかなえる可能性について国際的に意志の疎通を図るために、⁽¹¹⁾先進工業国政府と協議すること」が委任されたものである。

この事態は、歴史的にみればつぎのような複雑微妙な背景を秘ませていた。近代化過程において、イギリスおよびフランスに比べて著しく立ち遅れたドイツでは、政治的過程が経済的・社会的発展と歩調を合わせなかったし、労働者階級は、ビスマルク帝国内にその任にふさわしい満足すべき地位を与えられなかった。Herr im Hause という伝統的企業内労使慣行の根強かったドイツでは、雇主は、賃金や労働時間などを労働者側に諮ることなく、一方的に決定することができ、労働者もまたその共通の利益を守るべく、団結の力により雇主に強制する機会は拒否されていたのであって、この点が、当時のイギリスとは根本的に異なった。そしてビスマルクの体制にとっては、世界市場におけるドイツの競争力を維持するために、まさにそのような閉鎖的抑圧的な政策が不可欠であると考えられていた。しかし時代は急角度に切迫しつつあった。やがて第2インターナショナルとして、ドイツ社会民主党もその最有力な構成メンバーとなるべき国際的な労働者会議が、すでに1889年7月パリで開催されていた。また1889年春、スイス連邦議会は労働者保護問題国際会議を招集したが、ドイツ政府がこれを黙殺したのは、それが国際競争の低下につながると考えたからであった。しかし国際状況の変化は、このような楽観的な見解をもはや許容しなくなっていた。

労働条件の国際的な規制は、長い間、社会改良家の夢と考えられてきたところであって、ロバート・オーエン(Robert Owen)はすでに、1818年、労働日の国際的制限を提唱し、またハーン(Hahn)も、1856年、労働時間の制限にかんして進歩的な目的を抱く製造業者の協力を得て、1856年、ブルッセルの国際慈善会議(Congrès Internatinal de Bienfaisance)に提案したことがあった。⁽¹²⁾スイス連邦政府が、このような労働時間の国際的規制の啓蒙運動の流れのなかで、1890年5月、ベルンで国際労働会議を開催すべく、準備を整えていた時、ドイツ皇帝ヴィルヘルムは、それよりも2ヶ月早い1890年3月、国際労働会議のベルリン開催を勅令によって提示することによって、その運動の主導権を掌握しようとし、この唐突とも想われる行動は、ヨーロッパ諸国を驚倒せしめたのである。

ビスマルクの政策が、しばしば指摘されるように「飴と鞭」の政策によって社会保険法と社会主義者鎮圧法とを表裏一体とする社会政策体系であり、恩恵と威嚇によって労働者を国家権力の側にひきつけようとするものである以上、主として労働運動の圧力による労働時間の制限を根幹とする

注 (11) Born, ebenda, 邦訳10頁。

(12) Hutchins and Harrison, ibid., p. 291, 邦訳, 264頁。

労働力の国際的な保護規定に消極的であったことは当然である。それは何よりもドイツに伝統的な **Herr im Hause** の政策と抵触するのみならず、これを基盤として労働者の国際的運動の活発化を助長すると信じられたからであろう。

他方、ヴィルヘルム2世の側からすれば、ビスマルクとは対照的に、労働者保護を国家の義務と考えることによって、労働者にドイツ帝国の有力なパートナーとしての義務を意識させようとした。プロイセン公共事業相および商工相にたいする勅令では、「労働の時間、継続および種類を規定して、健康の維持、風紀上の必要、労働者の経済的必要および法の下での平等にたいする労働者の主張が認められていることが国家権力の一課題でもある」としている。外見的立憲主義に立脚するヴィルヘルム2世の国家では、最強の連邦加盟国としてのプロイセン国王はドイツ帝国皇帝であり、議会の同意なしに帝国宰相およびプロイセン大臣を任免することができるという、いわば似而非立憲君主制の頂点に立っていた。社会主義鎮圧法の撤廃とビスマルクの失脚は、こうした強大な帝王権によって労働者に齎らされた福音であったが、しかしまたこの外見的立憲制のゆえに、国家主権制限を理由に日曜日休業、婦人・児童の労働時間の制限に極限された労働者保護も十分なものではなく、日曜休業を除けば、保護措置は青少年と婦人だけにかんするものであり、労働者の大部分をなす男子成人労働者には関心の薄いものとなった。

しかしそれにしてもこの国際会議は、世界最初の出来事であり、後の第1次大戦後、国際労働機構(ILO)への先蹤をなすものであったといっても過言ではなからう。つぎの3点、すなわち、(1)16歳未満の青少年の夜業禁止、(2)婦人の坑内労働禁止、および(3)出産後4週間の産婦の労働禁止が、すべての代表者によって望ましいとされ、満場一致で可決された。この労働者保護会議の成果は貧弱であったにもかかわらず、各国に労働者保護立法の気運を促し、以後16年間、国家が代表を派遣する国際会議は開かれなかったけれども、労働保護立法は先進的な各国で着実に前進し、1900年、バーゼルに、国際労働法協会(Die Internationale Vereinigung für Gesetzlichen Arbeiterschutz)が創設された。会議では、社会政策問題のすべての領域への国家介入の原則を前提としていたのにたい

虚注(13) 外見的立憲主義(Scheinkonstitutionalismus)、それは表面上は、立憲主義をとるかに見えてその実、立憲主義を否定する政治形態であり、その淵源はそもそも、1849年のプロイセン憲法において規定されているように、議会が真の国民代表機関としてではなく、官僚政治の付属物として国王に従属させられる形態をとった。マックス・ヴェーバーが、この体制について、以下のように批判しているのは傾聴に値しよう。

「私たちは、この皇帝の支配するこの政体を認めているということのために、次第に外国(イタリア、アメリカその他あらゆる国)から軽蔑されつつあります。——それは当然なことです!しかしながら同時にそれは決定的なことでもあるのです——。そしてこの程度の軽蔑が、いよいよ私たちにとって、第一級の<世界政策的>意義をもつところの、力の原動力となるにいたったのです。外国の新聞に数ヶ月眼を通した人は、誰でもこのことを認めるにちがいません。私たちが<孤立>するのは、こういう人物がこういうふう私たちに統治しており、しかも私たちがそれを許し、かつ言いつくろっているからなのです。たとえどんな人でも、またどんな政党でも、ある意味において民主的であると同時に国民政治的な理想に燃えているならば、このような皇帝の統治する政体を弁明することはゆるされません。この政体が続くならば、ある種の植民地問題以上に、私たちの世界的地位の全体を脅かすことになるでしょう……」マックス・ヴェーバー『政治書簡集』未来社、1956年、6頁。

変貌する日本の経済社会と労働問題（その二）

し、イギリス、フランスおよびベルギーの諸国の代表は、労働条件の規制およびその改善を、雇主と成人労働者との自由な交渉に委ねることを主張し、国家の経済的な問題への不介入の原則に立つことを明らかにした。この対照的な二つの姿勢は、労働問題において今日もなお対立し——しかし現代では相互に補完的な関係にあると考えられるが——問題となっている。

その後、1906年、労働条件を規制する二つの重要な国際協定が締結された。その第一は、産業における婦人の深夜業を禁止したものであり、その第二は、マッチ製造業における黄燐の使用禁止と黄燐使用マッチの販売禁止の取りきめであった。

以上のようにして労働条件の維持改善のための社会政策は、今世紀初頭までに著しく前進したが、しかし労働者保護は、この時点から新しいしかも重大な意味をもちはじめることとなった。

19世紀初頭から第1次世界大戦までの社会政策は、婦人および児童労働者を対象とする深夜業禁止、ならびに労働時間の制限のための立法的措置と、他方、成人男子労働者を中核とする職業別組合による労働時間短縮運動に集約される。婦人ならびに児童労働は補助的な労働力と考えられた結果、不熟練＝低賃金職種として位置づけられ、保護の名の下に、その背後で不当な低賃金を強制されることとなり、いまや保護とならんで、平等の問題が重要な問題となったのである。

（3）

19世紀末から今世紀にかけて、西ヨーロッパ諸国に独占資本主義体制が成立するや、労働条件、とくに労働時間問題は新しい局面を迎えることとなった。技術革新にともなう機械化の進展は、大量の不熟練労働者を労働市場に導入することとなり、その中心的部分を占めたのは、男子不熟練労働者と女子労働者であった。すでに指摘したように、8時間労働制の要求が、労働運動の主要な目標となったのは、1886年、フィラデルフィア地方を中心とする大規模なストライキによってであったが、もっとも早く8時間労働制を法制化したのは、オーストラリアのヴィクトリア州であって、すでに1874年に工場に働く婦人労働者に、1877年には鉱山労働者に、そして1855年にはすべての労働者にこれを適用し、他の州に拡がったのであった。この国はその後間もなく、やはり世界最初の最低賃金制を制定するのであるが、この背景には、英国の植民地から自治領への発展の過程で、白人移民労働者の生活要求は比較的高く、これとは対照的に、インド、中国からのアジア民族系の労働者の増加が、労働条件の悪化をもたらし、とくに19世紀末に至ってその傾向に拍車をかけたからであるといわれる。

フランスでは、1905年、坑内夫の場合、8時間労働制が成立し、イギリス本国でも1908年に炭坑8時間労働制が制定された。しかしイギリスの場合、炭坑以外の一般労働者については、法定8時間制に反対し、団体交渉によって労働時間を規定することとなった。しかし第1次世界大戦は、労

働諸条件にかつてない衝撃をもたらすこととなった。何よりも大量の女子労働力を労働市場にひき入れることを通じて、男子労働者の労働条件そのものに深刻な影響を与えたのみならず、婦人労働者を覚醒し、その意識をかつてない水準にまでたかめることとなった。まず第一に、機械・金属工業のように、従来、男子熟練労働者を中心の作業体系が確立していたところ、戦争の勃発とともに、戦争の進展に伴い男子不熟練労働者とともに女子労働者も職場に大量進出した結果、やがて男女同一労働、同一賃金の思想が生み出されるに至った。いまひとつ、戦時労働経済の深刻化とともに男子とならんで女子の長時間労働も一般化し、伝統的に工場法によって禁止されていた深夜業なども、戦時の一時的な現象とはいえ例外的な現象ではなくなり、一方において労働条件の劣悪化というマイナス効果をもたらした反面、第1次大戦は、女子労働者の従来までは男子にしか認められなかった筋肉労働への参加を可能にし、その点では、婦人労働者全体にその能力の男子との同位性を意識させることとなった。というのは、男子労働者は、戦争を契機とする女子の職場進出を、戦時という異常な事態からくる例外的な現象と考え、平和経済への再編成の過程で、女子は再び職場から排除され、「家庭への復帰」をその使命として社会的に強制され、仮りに、職場に留るとしても、仕事分担の面で不利な扱いをうけ、いわば男子の労働における補助的な担い手として位置づけられ、その能力の伸張と活用は、皮肉にも戦争という非人間的な殺戮の舞台の背後でわずかに認められたにすぎなかった。ここでは男女雇用平等の問題は、この程度でとどめ、後にくわしくふれるとして、ここでは8時間労働制を中心とするその後の労働時間短縮の趨勢についてふれなくてはならない。

1917年、ロシア革命の勃発、そしてこれにつづく社会主義体制の樹立は、8時間労働制を宣言し、その影響は、革命が挫折したとはいえ、ドイツにおいて8時間労働制が布告された。間もなく、フランス、オーストリア、フィンランド、スウェーデンなどでも成立した。アメリカ合衆国では、8時間労働の協約は増加したけれども、立法化した州は、きわめてわずかな範囲にとどまった。8時間労働の強制化を全世界的な規模で広めるに至ったのは、1919年、国際労働機構いわゆるILOが成立したことが決定的であった。

1919年、国際平和条約にもとづいて創設されたILOは、その第一回総会において、工業的企業における8時間労働を規定している第1号条約を採択した。しかし商業的企業における同条約の採択は、1930年代でかなりおくれた。

8時間労働制が確立した諸国では、余暇、とりわけ年次有給休暇が、労働者にとって重要な関心事となった。この問題でも、ソヴェート政権は先頭に立ち、2週間の年次有給休暇を他国に先がけて法制化した。多くの先進諸国では数日の年休を協約によって定めるにとどまった⁽¹⁴⁾。しかしやがて1930年代にかけて休日数も増加し、ラテン・アメリカにもひろがり、1936年には、1年勤続で6勤労日というILO条約第52号が採択され、同年、フランス人民戦線の下で2週間の年休が制定され

注(14) この点については、内海義夫『労働時間の歴史』、大月書店、1958年、がくわしい。

変貌する日本の経済社会と働労問題（その二）

るのである。

しかしここでわれわれは、ILOを中心として、8時間労働制にたいしてとった日本の態度を記憶しておかなければならない。ILO条約第1号は、1日8時間、週48時間労働制を定めている。しかしこの条約の基準になっているヴェルサイユ条約第405条⁽¹⁵⁾には、それぞれの国の気象条件、産業の発達の状態、その他の特殊な事情の及ぼす影響を十分に考慮すべきであるという修正条項があり、当時の日本政府代表は、当然のようにこの修正条項の適用を利用し、特殊国待遇を要求した。このことは、当時全く違法というわけではなかったが、しかし第1次大戦後、戦勝国として、またアジアにおける唯一の資本主義国として、その経済的発展が注目を浴びていた日本として、ある意味では不名誉なことであったし、事実その態度は国際的非難の的となった。ILO創設にあたって大きな役割を果たしたCCT（フランス労働総同盟）の書記長レオン・ジュオーは、その演説のなかで、日本がその常任理事国の地位を認められた八大重要工業国のひとつであり、8時間労働制をうけいれる条件があることを主張した。これにたいし、日本政府代表は、ヨーロッパ諸国が、労働時間短縮に100年以上の年月を必要としたこと、日本の工場法が、女子・年少者について規定する12時間労働を、この条約の修正規定である9時間半に短縮するだけでも容易でないことを主張し、結局、ジュオーらは、日本への無修正適用を2年後から行う旨の修正案を提出、採決の結果、賛成42票、反対45票で実現しなかったが、しかしこのような労働条件にたいする日本政府の姿勢は、長く日本の労働時間問題を拘束するものとなった。

すなわち、1919年ILO第1回総会において採択された第1号条約において、日本については特別条項を適用し、年少者と坑内労働者の場合にのみ、週48時間に制限し、一般の労働者については57時間、生糸工場のみ60時間、すべての労働者に週休制を適用することが定められた。

以上のような経緯と国際的な圧力のなかで日本政府は、やむなくILOの諸条約を盛り込んだ改正工場法を1923年（大正12年）に成立させた。これによれば、婦人と16歳未満の年少者の就業時間を休憩時間を含めて1時間とし、深夜労働の規定を午後10時から午前5時と、わずかに1時間だけ拡大しただけで、成人男子労働者については、労働時間の規制は行われなかった。1929年から綿紡績業での深夜業禁止がようやく実現し、その後労働時間は9時間に短縮され、一時的に労働条件の改善がみられた。これについて風早八十二氏は、つぎのように記している。

「大正8年末（主として10月および11月）において、全国的に労働日短縮問題が勃発した。

これは欧米諸国における大戦後の革命的情勢の影響と第一回国際労働会議の開催などの国際的要因と、わが国物価の狂騰、大衆的組織的労働運動の勃興などの国内的要因とによるものである。就業時間の短縮は殆んど全国各地の工場にわたって広汎に行われるに至ったのは全く大

注(15) この問題にかんしては、中山和久『ILO条約と日本』、岩波新書、1983年、とくに「第3章 労働時間と日本」を参照。

戦後のかかる内外情勢の影響に基づ⁽¹⁶⁾く」。

1919年を画期として、工場の平均就業時間は、平均約2時間短縮され、なかには8時間労働制を採用したところもあった。

国際的な労働時間短縮の流れのなかで、日本はやがて、大恐慌を経てファシズムの波に巻き込まれ、戦時体制に突入していくのであるが、その過程で労働時間は無制限に延長され、労働条件の改悪は未曾有の現象となった。基本的人権が無視され、労働組合の存在が否認されていた当時の状況としては、この傾向は避けられなかったとはいえ、労働時間の制限について、時間外労働規制を盛り込んだ1919年のILO第1号条約をいまだに批准せず、従って労働基準法第36条によって、婦人および年少労働者を除き、残業時間は労資協議により、ほとんど無制限になり、野放しの状態になっている点である。

日本の製造業の週当り実働時間は、1981年(昭和56年)、41.3時間、すなわち年間労働時間を例にとれば、日本は2,147時間、西ドイツは1,706時間、フランス1,768時間、イギリス1,888時間、アメリカ1,893時間であった。⁽¹⁷⁾これによれば、日本の労働者は西ドイツの労働者より、週当り8.5時間、フランスより7.3時間、アメリカより5時間も長く働いていることになる。時間外労働についてはすでにふれたが、西ドイツでは、年間30日、1日2時間以内、フランスでは、1週間所定内労働労働時間(39時間)も含めて48時間以内と、法律で規定している。しかしわが国では、時間外労働の規制が法制化されていないため、労働時間の短縮は、有名無実化する傾向にある。すでに先進国として、その国際競争力の強さが注目されているわが国において、何故にこのような傾向が支配的なのであろうか。

すでにドイツ連邦共和国においては、週35時間制が日程にのぼっていることに注目しよう。1984年初頭以来、労働時間の短縮が労働運動の重要な課題となっているが、ドイツ連邦共和国でも、週40時間から35時間への短縮がドイツ労働総同盟(DGB)(17単組、約785万人)の要求となった。そのなかでも最大の金属産業労働組合(IGメタル)(250万人)は、250万にもなろうとする深刻な失業状況の下では、就業者の労働時間を減らして、労働者がお互いに仕事を分け合う以外に方法はない、という主張の下に、週35時間労働制を掲げて闘ってきた。これにたいし使用者側は、それは競争力の喪失につながり、失業をより深刻にするとして真向から対立している。⁽¹⁸⁾結局これは、金属労組が、38.5時間で妥結したことによって一応の解決をみたが、われわれが注目し、かつ学ばなければならぬのはその思想水準の高さである。金属労働者は従来、労働運動の中心的役割を担ってきたが、構造的不況と日本製品のEC市場への進出などを背景に、1957年度に45,000人、1958年には40,000人

注(16) 風早八十二『日本社会政策史』、青木文庫版、(上)、1965年、219頁。

(17) 拙稿「現下の社会経済情勢と日本の労使関係」(『社会政策の現代的課題』、小林巧教授還暦記念論集、飯田鼎・大陽寺順一・牧野富夫編、御茶の水書房、1983年)を参照。

(18) 「週35時間労働で攻防——西独『春闘』の争点」、『朝日新聞』、1984年3月26日。

変貌する日本の経済社会と労働問題（その二）

も組合員が減少した。そして合理化＝ロボット化も推進され、作業場のオートメーション化がおし進められれば、失業の一層の深刻化は不可避である。週労働時間を従来より5時間短縮してその代りに雇用を増やせば、金属部門だけで23万5,000人、全体で120万人の雇用増となるという。そのため企業の側の労働コスト負担増は6.25パーセントで、明らかに生産向上のまかなえる範囲内と主張している。

このような組合側の発想と問題提起にたいしては、ドイツ雇用者連盟は原則的には理解するが、問題の争点は賃金である。組合側は、週5時間の短縮にたいして、賃金はあくまで現状通りを主張し、実質賃金の上昇を獲得しようとした。この争議については、コール首相やラムスドルフ経済相等政府首脳も重大視し、組合側の態度を非難あるいは牽制し、他方、野党の社会民主党と緑の党は労働組合を支持し、文字通り国論を二分した。たとえ35時間労働の要求が通らず、38.5時間で妥協しなければならなかったとはいえ、その理論的な筋路を一貫して追う姿は見事なものである。

以上のように考えるとき、欧米よりも長い実労働時間を速やかに欧米並みに近づける努力が要請される時期にきている。労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会の学者グループが、基準法の抜本的な改正を意図してまとめた中間報告のなかで、「1日8時間・1週48時間」の現行法定労働時間を、「1週45時間・1日9時間に改める」ことを提示していることは、すでに指摘したところである。労働時間短縮をめぐる国際的な趨勢からしても、「1日9時間」には異論が多いであろうし、「1日8時間・1週40時間」の方向が当然であろうと思われる。もちろん報告が、週45時間を提示した背景には、従業員百人未満の企業の過半数は、週45時間以上であるのが現状であり、しかもこのような中小企業では、多くの場合労働組合が存在していない、という事情が考慮されていることも事実であろう。しかし問題は、どのような姿勢で労働時間の短縮を考えるかではなからうか。

たしかに「報告書」が指摘するように、中小企業の状況を配慮するという点からすれば、「週45時間」は現実的といえるかもしれない。しかし1日9時間というのはどうであろうか。家庭の主婦をはじめ、婦人労働者の増加が必至となっている現在、その負担はいつそう苛酷なものとなり、保育時間の延長など、社会生活への多面的な影響が考えられる。そうでなくてさえ、保母の労働時間の短縮が求められているのである。高度成長時代を経て、15パーセント近くも減少したわが国の平均実働時間は、現在、欧米諸国に比べてまだ10～20パーセントも長い。しかもわが国はILOの労働時間関係の条約を、ひとつも批准していないという状況である。

以上のような過程を考えるならば、わが国労働問題最大の焦点のひとつが、労働時間の短縮であることはいうまでもない。しかも世界的な趨勢が、労働時間の短縮の方向であり、すでにドイツ連邦共和国（西ドイツ）においては、自動車、電気、印刷などで働く約400万人の労働者が、1985年4月1日から、週40時間労働から38.5時間労働に移行したといわれる。これは、20年ぶりの労働時間

短縮で、金属労働組合のシュタインキューラー委員長は、3月30日、「1990年代末には、30時間労働になるだろう」という見通しをもっているという。今回実施される週38.5時間労働は、昨年、金属、印刷・製紙両組合が、雇用増大、労働の軽減を求め、数週間に及ぶ大ストのあと、政府の調停案を受諾して決った。

これによれば、週末(金曜日)に仕事を1時間早く切り上げるといふ労働者がもっとも希望する方法をはじめ、毎日、18分短縮など、さまざまな形がとられることとなった。⁽¹⁹⁾

西ドイツで可能なことが、わが日本で何故困難であるのだろうか。それは、ひとつには労働者の意識の問題であるとともに、組織の問題でもある。

(経済学部教授)

注(19) 西ドイツ(ドイツ連邦共和国)の労働時間短縮運動についてのとり組みについては、全日本労働総同盟発行『労働時間短縮に関する国際シンポジウム』(Internatinal Symposium on Shorter Working Hours), とくに13ページ以下参照。