

回顧録 労働時間短縮の 取組みを振り返って

～第1回 労基法改正と法定労働時間の短縮～

中央統括支部 中央支部
社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 会長

藤原 久嗣

はじめに

このたび、本シリーズで「回顧録 労働時間短縮の取組みを振り返って」と題した連載を依頼された。お引受けするかどうか迷ったが、労働時間問題は、筆者がこれまで最も力を入れてきたテーマの一つであり、多くの行政関係者や社労士の諸先輩との知己を得てきた業務分野でもある。また、最近、長時間労働が再び社会問題となる中で、筆者の経験が働き方改革に取り組む本会会員の皆様にとって参考となればとも思い、思い切っ

て連載を引き受けることにした。

本シリーズでは、まず1988(昭和63)年の労基法改正の背景と週40時間制の全面实施までの法定労働時間の段階的短縮の軌跡について見たあと、国や企業がどのようにに時短に取り組み、時短・週休2日制を実現していったかについて、筆者の実体験をもとに振り返って見ることにする。さらにその中で、社労士会が国から委嘱を受けて時短に取り組んだ「時短カウンセラー」の活動にも触れながら、これからやってくるAI時代の時短と生産性向上や社労士の未来などについて、思うがままに綴ってみることにする。

1 法改正の背景

1988(昭和63)年4月に週40時間制を骨子とする労基法の改正が行われたが、労働時間法制の改正は、法制定以来41年ぶりのことであった。そして、これを契機に、文字どおり国をあげた時短・週休2日制への取組みが始まった。そこで、まず労基法改正の背景について見てみよう。

(1) 日本の長時間労働

戦後のわが国の労働時間の推移を振り返ってみると(図1参照)、戦後復興期を経た1955(昭和30)年当時の年間総労働時間は、2338時間であったが、その後、景気拡大による時間外労働の増加を反映して1960(昭和35)年にはピークに達し、2432時間に上った。その後は高度経済成長による労働生産性向上の成果配分が労働時間短縮にも向けられるようになり、第一次オイルショック不況後の1975(昭和50)年までの15年間は大きく短縮が進んだ。しかし、その後、景気が回復するに伴って再び時間外労働が増え、労基法改正の前年までの12年間は、

時短は一服し、2100時間前後で推移していた。

一方、諸外国の状況をみると、西ドイツやフランスの年間総実労働時間は1600時間台、アメリカ、イギリスは1900時間台であり、わが国のそれはこれらの欧米諸国と比べて200時間から500時間も長く、日本の長時間労働は、かねてよりILOや欧米諸国の批判的となっていた。

(2) プラザ合意と円高不況

1970年代の2回のオイルショックの後、高度経済成長時代の日本の経済を支えてきた鉄鋼、造船、化学などの重厚長大型の産業に代わって新たに主力となった電機、自動車、精密機械などが輸出を拡大するのに伴って、倍々ゲームで積み上がるわが国の経常黒字の元凶が長時間労働によるダンピングのせいだとして海外からの市場開放圧力にさらされることになった。こうした中で、1985(昭和60)年9月にアメリカのプラザホテルで開かれた先進5カ国(G5)の蔵相・中央銀行総裁会議で、為替レート安定化に関する合意(プラザ合意)が行われたが、これを契機にその後急速に円高が進み、円

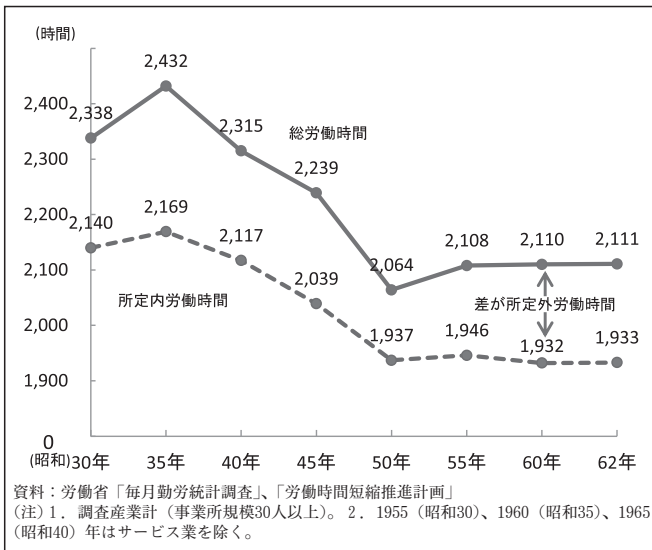


図1 労働者1人当たり年間総労働時間の推移

は、当時の1ドル235円から1年後には一挙に150円まで上昇し、日本経済は円高不況に陥った。

(3) 新前川リポート

こうした内外の環境変化による閉塞状態を打破するために、プラザ合意の翌年の1986(昭和61)年4月に、当時の中曽根総理の肝入りでまとめられた「新前川リポート」(前川春雄元日銀総裁による「国際協調のための経済構造調整研究会報告書」)が発表されたが、その中で、内需拡大策の柱の一つとして、完全週休2日制と年次有

給休暇20日を実現し、2000年

をめどに早期に年間総労働時間を1800時間にするという目標が提起された。これは、国内向けだけではなく、G5をはじめとする国際社会へのメッセージでもあった。

(4) 国の取組みと労基法改正

一方、労働省(現厚労省)は、1977(昭和52)年ころから短論議を始め、その3年後に週休2日制等労働時間対策推進計画を公表したが、その後も、労働基準法研究会を設置して労働時間短縮の研究を続け、1985(昭和60)年11月に研究会報告を発表した。

また、この年の6月に出された次官通達では、「公務員と金融機関は月1回、第2土曜くらいは休むようにしたらどうか」との問題提起がなされた。

こうして、政府は、労働時間短縮のために、法定労働時間を週40時間とする労基法改正法案を国会に提出する準備をしてきたが、最初に法案を上程した1986(昭和61)年の第108通常国会では継続審議となったため、労基法改正は翌年7月に開かれた第109臨時国会での成立を待ち、その翌年の1988(昭和63)年4月1

日から施行されることになった。

2 法定労働時間の段階的短縮

(1) 当面46時間とする経過措置

改正前の労基法は、労働時間の上限を「1日8時間」、「1週48時間」(いずれも休憩時間を除く)と定めていたが、改正法では、「1週」については「40時間」とすることに改められた。しかし、1週間当たり8時間にも上る労働時間の短縮は、企業への負担が大きすぎることを勘案して、政令により、当面の週法定労働時間を46時間とする経過措置が設けられ、法定労働時間を段階的に短縮することとされた。

(注)さらに、一定の規模・業種の事業については、3年間は48時間とする猶予措置が設けられた。

これについて、政府は国会での答弁で、「改正法施行後3年を目途に、できるだけ速やかに週44時間とする」とし、また週40時間制への移行時期については、「新前川リポートの目標の実現をはかるため、1990年代前半の半ばである1993年までに」週40時間制に移行すべく一生懸命努力する

こととした。

(2) 44時間制への移行と中小企業等の猶予措置・特例措置

そして、法改正から3年後の1991(平成3)年の4月1日に、政令改正により、原則的な法定労働時間は週44時間に改められた。

このとき、それまで週48時間の猶予措置が適用されていた常時300人以下の建設業、常時100人以下の製造業など一定の規模・業種の事業については、週46時間(一部は44時間)とすることとされた。また、10人未満の商業等の特例対象事業については、引き続き週48時間とする特例措置が継続された。

(3) 原則的な法定労働時間の実施

さらに、その3年後の1994(平成6)年4月1日に施行された労基法の改正によって経過措置は廃止され、原則的な法定労働時間は週40時間となった。ただし、一定の規模・業種の事業については、①1997(平成9)年3月31日までは週44時間とする猶予措置と、②1995年(平成7)年3月31日までは週46時間、同年4月1日から1997年(平成9)年3月31日までは週44時間とする

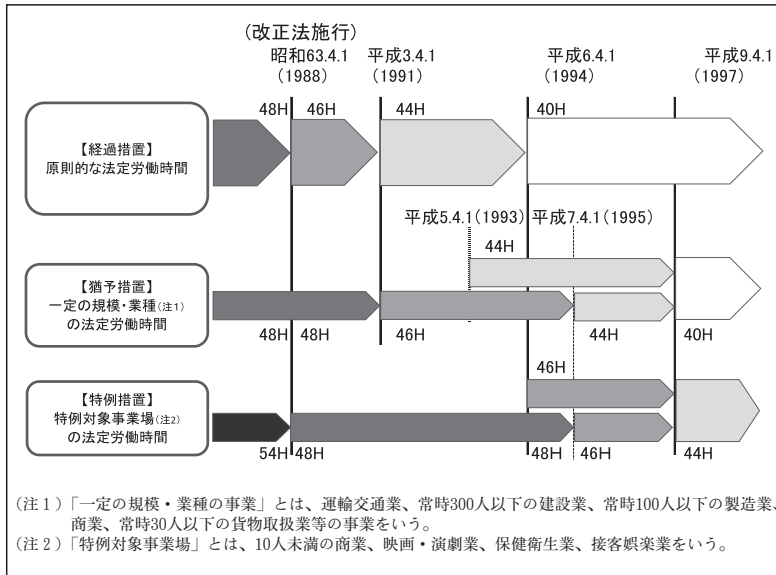


図2 法定労働時間の段階的短縮

猶予措置の2つの猶予措置が設けられたため、特例対象事業を除くすべての事業の法定労働時間が週40時間となったのは、1997(平成9)年4月1日からであった。以上のように、法定労働時間は、事業の規模や業種によって、経過措置や猶予措置、特例措置などが設けられ、複雑な経過をたどりながら週40時間制が実現してきた。以上について、大まかな流れを

図示すると、図2のようになる。
(4)変形労働時間制の導入

改正労基法は、以上のような法定労働時間の段階的短縮の措置に加えて、労働時間短縮を進めやすくするために、労使協定の締結などの一定の要件の下に労働時間を変形することを認めた。具体的には、32条の2から32条の5までの条文を新たに設け、一カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、三カ月単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制の四つの変形労働時間制を新設した。

(注)1994(平成6)年の労基法改正で、「一年単位」に変更された。

3 政府と企業の時短の取組み

(1)政府の時短計画とその実行

改正労基法が施行された直後の1988(昭和63)年5月に閣議決定された『世界とともに生きる日本——経済運営5カ年計画』では、「おおむね計画期間中に週40時間労働の実現を期し、年間総労働時間を1800時間程度に向けてきる限り短縮する」などとした時短目標が示され、わが国の「労働

時間短縮」への取組みは、いわば国家的事業として始められた。

また、同年6月に閣議決定された『第6次雇用対策基本計画』では、「昭和63年度中に金融機関の完全週2日閉店制を実現する一方、公務員については、昭和63年度中に土曜閉庁方式を国の行政機関に導入し、できる限り均衡をとりつつ地方公共団体にも導入できるようにする」とした。

この計画に基づいて、金融機関は1989(平成元)年2月から一斉に完全週休2日制に、中央官庁は同年4月から月2回の週休2日制に移行したが、これはその後の時短・週休2日制の取組みに大きなインパクトを与えた。

(2)民間企業の時短の取組み

円高不況と入れ替わるようにして始まったバブル景気は、労基法改正前後に絶頂期を迎え、株価は、1989(平成元)年の東証大納会で3万8915円の史上最高値をつけるなど好況に湧いた。大企業では、こうした好景気を追い風として、労使一体となって時短・週休2日制実現に取り組んでいた。

一方、中小企業では、人手不足のため思うように時短が進められ

なかったり、週末発注・週初納入などの大企業の時短のしわ寄せが障害となって時短が出来ないというケースも少なくなかった。

しかし、より根本的には、時短・週休2日制に関する知識やノウハウの不足が大きなネックとなっており、国や業界団体、専門家の強力な支援が求められていた。

以上のように、改正労基法をてこに、国の主導によって時短・週休2日制の取組みは始まったのである。

次回は、筆者の労基法との出会いから、筆者が関わった国の時短支援策について紹介したいと思う。

プロフィール

藤原久嗣 (ふじわら・ひさし)

中央統括支部・中央支部所属
社会保険労務士法人 ヒューマンテック経営研究所 会長

1984年創業。
東京会常任理事(業務推進委員長)、早稲田大学商議員、中小企業診断士試験委員、東京地方最賃審議会公益委員等を歴任。

