

# 資料集

# 賃上げも時短も …日本共産党の政策…

2025年3月20日 筒井晴彦

## ① 「ルールある経済社会」をつくる

日本共産党綱領

第4章／民主主義革命と民主連合政府

（経済的民主主義の分野で）

「ルールなき資本主義」の現状を打破し、労働者の長時間労働や一方的な解雇の規制を含め、ヨーロッパの主要資本主義諸国や国際条約などの到達点を踏まえつつ、国民の生活と権利を守る「ルールある経済社会」をつくる。

## ②労働時間の国際比較

	日本	ヨーロッパ
労働時間（年）	1,948時間	フランス 1,608時間 デンマーク 1,634時間 フィンランド 1,680時間 ドイツ 1,681時間 スウェーデン 1,681時間 ノルウェー 1,703時間 イタリア 1,718時間 オーストリア 1,725時間 オランダ 1,731時間 スペイン 1,741時間 ベルギー 1,763時間

（注）労働時間は、欧州の場合は労働協約上の平均年間労働時間、日本の場合は一般労働者の所定内労働時間と所定外労働時間の合計（事業所規模5人以上）。

（出所）日本の労働時間は厚労省「毎月勤労統計調査 2022年確報」。欧州の労働時間は、Eurofound, "Working time 2021-2022"。

### ③欧州の看護職員の交代制勤務時間（残業を含む実労働時間）

単位（％）

	8時間以下	8.1時間～ 10時間	10.1時間～ 11.9時 間	12時間～ 13時間	13時間超
ベルギー					
日勤	84	15	1	1	0
夜勤	5	67	25	4	0
イギリス					
日勤	45	11	12	29	3
夜勤	1	23	39	36	1
フィンランド					
日勤	71	24	0	2	4
夜勤	1	56	37	5	1
ドイツ					
日勤	74	25	0	0	0
夜勤	13	82	6	0	0
ギリシャ					
日勤	82	16	0	2	0
夜勤	80	17	0	1	2
アイスランド					
日勤	9	5	9	73	4
夜勤	0	0	19	79	1
オランダ					
日勤	80	18	0	0	2
夜勤	43	56	0	0	0
ノルウェー					
日勤	90	9	0	0	0
夜勤	1	96	2	0	0
ポーランド					
日勤	21	1	1	78	0
夜勤	0	0	0	99	0
スペイン					
日勤	90	0	0	7	2
夜勤	0	89	2	8	1
スウェーデン					
日勤	67	33	0	0	0
夜勤	0	92	6	0	0
スイス					
日勤	18	70	1	10	0
夜勤	5	76	4	15	0

(出所) P.Griffiths: Nurses' Shift Length and Overtime Working in 12 European Countries.  
 "Medical Care" Volume52-Issue11 (2014年11月)

## ④ 日本の教員の労働時間は最長

### 1週間の労働時間

日本	56時間
参加国平均	38時間18分

### 課外活動にあててる時間

日本	7時間30分
参加国平均	1時間54分

### 事務作業にあててる時間

日本	5時間36分
参加国平均	2時間42分

### 授業にあててる時間

日本	18時間
参加国	20時間18分

(注) 中学校教員の労働時間。OECD加盟国等48カ国・地域が参加。

(出所) OECD「国際教員指導環境調査 (TALIS)」(2018年)

【表9 諸外国における教員の役割】

業務	象限 国名	I				II		IV	
		アメリカ	イギリス	中国	シンガポール	フランス	ドイツ	日本	韓国
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×	×	×	×	×	△	×
	欠席児童への連絡	×	×	○	○	×	○	○	○
	朝のホームルーム	×	○	○	×	×	×	○	○
	教材購入の発注・事務処理	×	×	△	×	×	×	△	×
	成績情報管理	○	×	△	○	○	○	○	○
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	×	○	○	○	○	○	○
	課題のある児童生徒への個別指導，補習指導	○	×	○	○	○	○	○	○
	体験活動の運営・準備	○	×	○	○	○	○	○	○
	給食・昼食時間の食育	×	×	×	×	×	×	○	○
	休み時間の指導	○	×	○	△	×	○	○	○
	校内清掃指導	×	×	○	×	×	×	○	○
	運動会，文化祭など	○	○	○	○	×	○	○	○
	運動会，文化祭などの運営・準備	○	○	○	○	×	○	○	○
	進路指導・相談	△	○	○	○	×	○	○	○
	健康・保健指導	×	×	○	○	○	○	△	○
	問題行動を起こした児童生徒への指導	△	○	○	○	○	×	○	○
	カウンセリング，心理的なケア	×	×	○	○	○	×	△	×
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×	○	△	×	△	○	△
	児童会・生徒会指導	○	○	○	×	×	○	○	○
	教室環境の整理，備品管理	○	×	△	○	○	○	○	○
学校の運営に関わる業務	校内巡視，安全点検	×	×	○	×	×	○	△	×
	国や地方自治体の調査・統計への回答	×	×	△	×	×	○	△	×
	文書の受付・保管	×	×	△	×	×	○	△	×
	予算案の作成・執行	×	×	×	×	×	○	×	×
	施設管理・点検・修繕	×	×	△	×	×	×	×	×
	学納金の徴収	×	×	○	×	×	○	△	×
	教師の出張に関する書類の作成	×	×	△	×	×	○	×	×
	学校広報（ウェブサイト等）	×	×	△	×	×	○	○	×
児童生徒の転入・転出関係事務	×	×	○	×	×	×	△	×	
関わる外部対応に業務	家庭訪問	×	×	○	×	×	×	○	△
	地域行事への協力	○	○	△	×	○	×	△	△
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×	△	×	×	○	△	×
	地域住民が参加した運営組織の運営	△	×	×	×	×	△	△	×

※教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。三か国以上の国で△又は×が選択されている業務をグレー表示している。全部で40業務設けたが、「出欠確認」，「授業」，「教材研究」，「体験活動」，「試験問題の作成，採点，評価」，「試験監督」，「避難訓練」，「学校安全指導」，「出欠確認」，「授業」等全ての国で「担当とされているもの」7項目は掲載していない。

⑤ ILO労働時間関連条約批准一覧／OECD加盟のEU諸国と米国、日本

(注) ●は批准。◆は撤回・廃止された条約

国	条約	1	4	14	20	30	41	43	47	49	52	67	89	101	106	132	153	171	175	合計	
		労働時間 (工業)	夜業 (婦人)	週休 (工業)	夜業 (パン焼 工業)	労働時間 (商業及 事務所)	夜業 (婦人) (改正)	板硝子 工場	40時間 制	労働時間短縮 (硝子ビン 工場)	有給 休暇	労働時間及び 休息期間(路面 運送)	夜業 (婦人) (改正)	有給 休暇 (農業)	週休 (商業及 事務所)	有給 休暇 (改正)	労働時間及休息時間 (路面運 送)	夜業	パート タイム労働		
オーストリア		●	●			●							●	●							5
ベルギー		●	●	●			●	●					●	●		●		●	●		10
チェコ		●		●				●		●	●		●			●		●			9
デンマーク				●							●				●						3
フィンランド				●	●	●			●		●					●				●	7
フランス		●	●	●			●	●		●	●		●	●	●						10
ドイツ														●		●					2
ギリシャ		●	●	●			●				●		●		●						7
ハンガリー			●	●			●				●			●		●				●	7
アイルランド			●	●	●		●	●		●			●			●					8
イタリア		●	●	●							●		●	●	●	●				●	9
ルクセンブルク		●	●	●	●	●							●			●		●	●		9
オランダ			●	●			●						●	●	●					●	7
ポーランド				●										●							2
ポルトガル		●	●	●									●		●	●		●	●		8
スロバキア		●		●				●		●	●		●					●			7
スペイン		●	●	●	●	●					●		●	●	●	●	●				11
スウェーデン				●	●				●					●		●				●	6
英国			●				●	●						●							4
米国																					0
日本																					0
	合計	10	12	16	5	4	7	6	2	4	9	0	12	11	7	11	1	5	8		

## ⑥ 「日本はおくれている」と弁明

8時間労働制の確立を定めたILO第1号条約を採択したILO総会（1919年）で、日本政府と使用者側代表は、日本の特殊性、日本のおくれ、日本の安定した労使関係を説明して、日本を例外あつかいすることを求めました。労働時間について、8時間ではなく9時間半とし、8時間労働制の適用の2年猶予を求めました。

これに対して、加盟各国は日本を批判しました。しかし、日本は第1号条約を批准しないまま今日にいたっています。

## ⑦ 政府の発想は逆立ちしている

しんぶん赤旗 2017年2月20日(月)

### 主張 「働き方改革」／国際基準を踏まえるべきだ

(……) 労働時間に関する有効な I L O 条約は、18本存在します。(……) 日本は、ただのひとつも批准していません。「先進国」で批准ゼロは、日本と米国だけです。

この問題は、日本共産党の田村智子副委員長が参院予算委員会(1月31日)で取り上げました。田村議員は、「労働時間という最も基本的な労働条件で国際基準を受け入れようとしていない。この政府の姿勢の下で過労死という、世界が驚く異常な事態が日本で起きている」と指摘しました。そして1号条約を具体的に示して、「日本は、批准に踏み出していった国際基準に追い付き、さらに前に行くことが必要ではないか」と政府を追及しました。

これに対して、塩崎恭久厚生労働相は「わが国は三六協定の締結によって（I L O 第1号条約が定める）週48時間を超えて上限を定めることができるために、批准については慎重な検討が必要だ」と答弁しました。

これは、逆立ちした発想です。国際社会が求めているのは、条約を批准して国内の法律を整備することです。国内法の遅れを理由に条約批准を拒否するという日本政府の姿勢は、厳しく批判されなければなりません。マスメディアも「長時間労働をなくすには、まず、（I L O）条約を批准することです。そして、それに従って国内法を整備すればいいということです」（「東京」1月16日付）と指摘しています。国際基準を踏まえた改革こそ実行すべきです。(……)

## ⑧ 国連「訪日報告書」から

2023年夏、日本において企業活動が人権に与えている影響を12日間にわたって訪日調査した国連「ビジネスと人権」作業部会の報告書が、6月18日から始まった国連人権理事会（～7月12日）に提出されました。長時間労働に関わる部分を紹介します。

### ■ 長時間労働

報告書は、長時間労働にかかわって、職業に起因する病気、とりわけ精神疾患に対する損害賠償件数がふえていることに懸念を表明しています。また、残業時間の上限規制に例外を認めていること、医師の場合は年間1,860時間もの残業が可能となっていることにも懸念を表明しています。

## ⑨ マルクス／労働時間短縮の意義

### (1) 時間は人間発達の間である

「時間は人間発達の間である。思うままに処分できる自由な時間をもたない人間、睡眠や食事等によるたんなる生理的な中断を除けば、その全生涯を資本家のための労働によって奪われる人間は牛馬にも劣るものである。」(『賃金、価格および利潤』)

### (2) 自由に処分できる時間は真の富

「『富とは、自由に処分できる時間であって、それ以外のなにものでもない』。(…)資本が生み出した生産力の発展を考慮に入れるならば、社会は、必要な物の豊富さを、いま12時間で生産している以上に6時間で生産するであろうし、万人が6時間の『自由に処分できる時間』を、真の富をもつであろう。この時間は、直接的に生産的な労働時間によって吸収されないで、享樂に、余暇に、あてられ、したがって自由な活動と発展とに余地(場)を与える。時間は、諸能力などの発展のための余地(場)である。(…)万人が、自由に処分できる時間を、自分たちの発展のための自由な時間を、もつことになる。」(『1861～63年草稿集』)

### (3) 労働時間の短縮こそが先決条件

第1インタナショナルという国際組織は1867年に、「労働日の制限(労働時間短縮のこと)は、それなしには、いっそうすすんだ改善や解放の試みがすべて失敗に終わらざるをえない先決条件である。それ(労働時間短縮)は、労働者階級、すなわち各国民中の多数者の健康と体力を回復するためにも、またこの労働者階級に、知的発達をとげ、社交や社会的・政治的活動にたずさわる可能性を保障するためにも、ぜひ必要である。われわれは労働日の法定の限度として8時間労働を提案する」として、8時間労働制の実現を大会で決めました(マルクス「個々の問題についての暫定中央評議会代議員への指示」)。

## ⑩ マルクス／英国工場法は大憲章

「労働者たちは結集し、階級として一つの国法を、資本との自由意志的契約によって自分たちとその同族とを売って死と奴隷状態におとしいれることを彼らみずから阻止する強力な社会的防止手段を、奪取しなければならない。『譲ることのできない人権』のはでな目録に代わって、法律によって制限された労働日というつましい“大憲章”が登場する。それは『労働者が販売する時間がいつ終わり、彼ら自身のものとなる時間がいつ始まるかをついに明瞭にする』（労働者が時間の主人になる一筒井）。なんとひどく変わったことか！」（マルクス『資本論』第一部第8章労働日）

▽ 1833年の工場法…年少者の12時間労働

▽ 1844年の追加工場法…女性の12時間労働

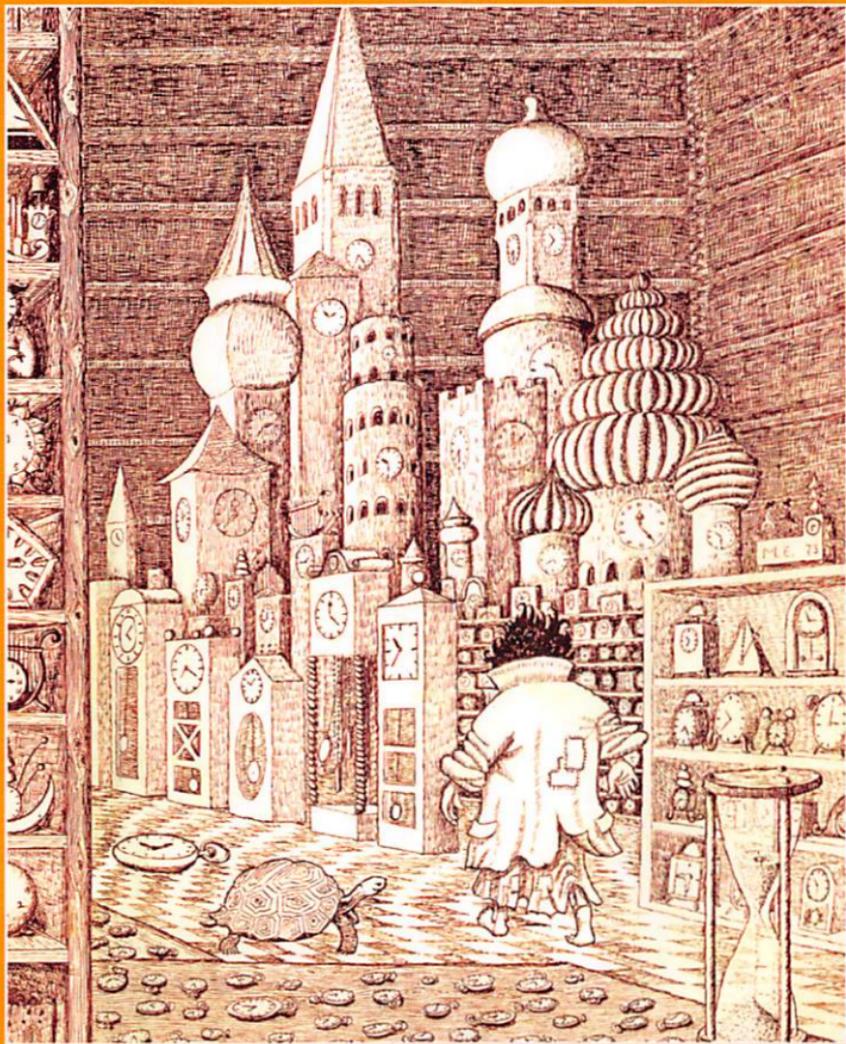
▽ 1847年の新工場法…年少者と女性の10時間労働

▽ 1850年の追加新工場法…年少者と女性の10時間半労働。土曜日は7時間半に。労働は朝6時から夜6時まで（1時間半の休憩を含む）

▽ 1874年…年少者と女性について10時間労働にもどす

# モモ

ミヒヤエル・エンデ作  
大島かおり訳



# 『モモ』と資本主義批判

ドイツを代表する児童文学作家、ミヒャエル・エンデに『モモ』と題する作品がある。こんな物語だ。

あるとき町に「灰色の男たち」がやって来て、「時は金なり。節約しよう」とインチキな計算で人びとをまるめこみ、時間を奪っていく。「介護の必要な母親を散歩に連れていくのは時間のムダ」、「お客さんと話をしながら半時間もかけて理髪をするのはムダ。15分で済ませなさい」と話し、奪った時間を自分たちの「時間金庫」に貯め込んでいく。時間を奪われた人びとは、眉間にしわを寄せて、イライラして、夜遅くまであくせくと働くようになっていく。これに心を痛めた少女モモは、「灰色の男たち」にたたかいを挑み、人びとに時間を取り戻すことに成功する。

この『モモ』の核心は何か。資本主義批判である。カギを握るのは、「灰色の男たち」だ。

「灰色の男たち」は、人びとから時間を奪うことによって生き延び、肥え太っていく。時間を奪えなくなるとどうなるか。消滅してしまう。資本も同じだ。資本は、剰余価値を搾取して自己増殖をする。自己増殖ができなくなると資本でなくなる。「灰色の男たち」も資本も人びとから時間（価値）を盗んで肥え太り、人びとを不幸にしていく。この資本主義のあり様をエンデは批判している。

日本に関心を寄せていたエンデは、自民党政治の終焉を望んでいたという。資本主義批判と自民党政治の終焉。エンデの遺言と考えたい。（晴）

No.346 2024

7 経済

## ⑪ 『モモ』／じぶんの時間

「『あたしは、』モモはきっぱりと言いました。『じぶんの時間をだれにもうばわせたりしない！』」

---

「人間はひとりひとりがそれぞれじぶんの時間をもっている。そしてこの時間は、ほんとうにじぶんのものであるあいだだけ、生きた時間でいられるのだよ。」

---

「人間はじぶんの時間をどうするかは、じぶんできめなくてはならないからだよ。だから時間をぬすまれないように守ることだって、じぶんでやらなくてはいけない。」

---

ミヒャエル・エンデ（大島かおり訳）『モモ』（岩波少年文庫、2005年）

## ⑫ 労働時間短縮の新しい目的(1)

### (1) ILO／ディーセント・ワーキング・タイム（人間らしい労働時間）

#### ①健康的な労働時間

…労働者のいのちと健康を守る

#### ②家族にやさしい労働時間

…ワーク・ライフ・バランスの実現

#### ③ジェンダー平等を促進する労働時間

#### ④生産性が高まる労働時間

…労働時間を短縮して自由時間を確保すれば、労働者に活力をあたえ、生産性が高まる

#### ⑤労働者が自由に選択できる労働時間

…労働時間決定の主権は労働者にある

### (2) ILO／職場外の生活に影響をあたえる

「労働時間は、(…)労働の質に重要な影響をあたえるだけでなく、職場外の生活にも重要な影響をあたえる。」

(「未来のために人間らしい労働時間を保障する」と題する一般調査報告書)

### (3) EU（欧州連合）／反社会的労働時間

法定労働時間を超えて働くことを「反社会的労働」、その時間を「反社会的労働時間」と位置づけ、労働から解放される休息時間（連続一時間）の確保とつながらない権利、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を重視しています。

## ⑬ 労働時間短縮の新しい目的(2)

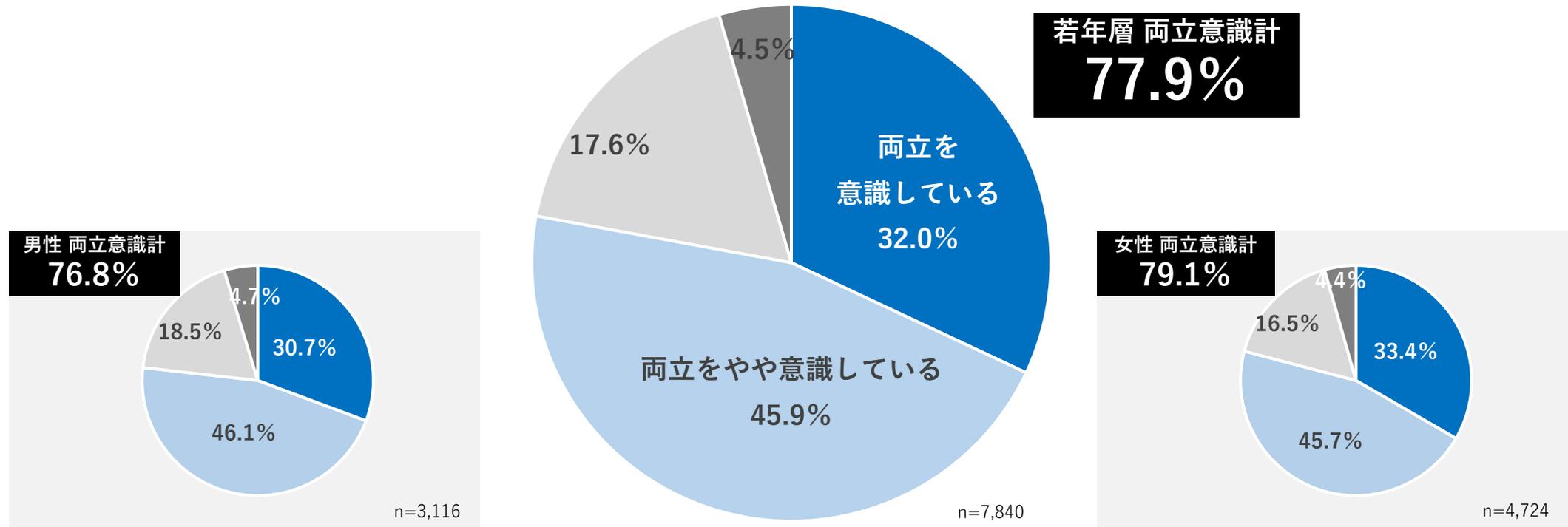
**フランスCGT（労働総同盟）**は、週32時間労働制の必要性を7つの角度からまとめたパンフレット『週32労働時間制は可能であり急務——より少なく働き、より良く働き、みんなが働く』（2021年12月）を発表しています。

- (1) 労働時間の短縮は、組織化すれば可能であり、有益である。
- (2) 労働時間の短縮は、賃金の敵でも雇用の敵でもない。
- (3) 賃下げを伴わない労働時間の短縮は、危機的状況に早急に対処するために必要である。
- (4) 労働時間の短縮は、男女間の不平等を是正するための強力なテコである。
- (5) 環境保護と社会変革のための労働時間短縮
- (6) 技術の発展を考慮した労働時間の短縮と、すべてのカテゴリーの労働者に対する実効性のあるつながらない権利の導入
- (7) 労働時間の短縮により、労働の負荷を軽減し、60歳で健康なまま退職し、年金を満額受給できるようにする。

# 若年層の**77.9%**が仕事とプライベートの両立を意識。男女に大きな差はなく仕事とプライベートを両立したいという意識が強い。

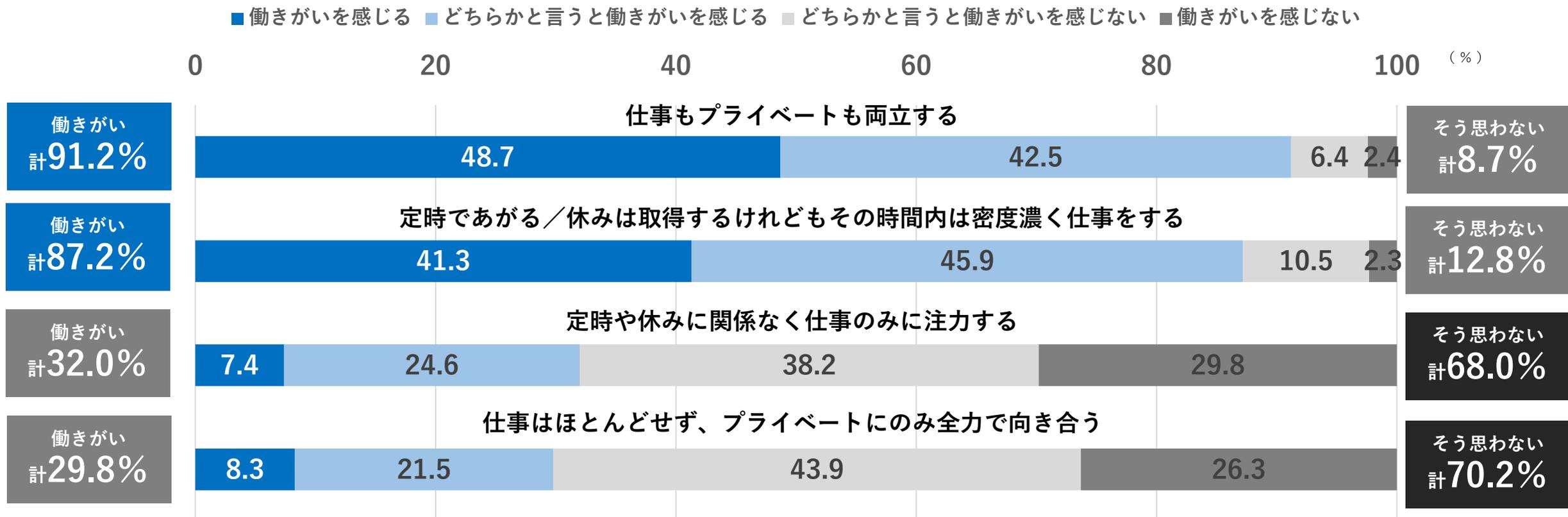
■あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、  
将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか。

■ とも意識している   ■ やや意識している   ■ あまり意識していない   ■ 全く意識していない



# 若年層が働きがいを感じる働き方は 仕事とプライベートの両立・時間内で密度濃く働く。

■あなたは、以下の「社会に出た後の働き方」についてどのように感じますか？



## ⑮ 日本とEUの労働時間規制

(公務にも適用) ↓

	日本	EU労働時間指令 (93年、2003年改正)
法定労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1週40時間</li> <li>■ 1日8時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各国ごとに定める</li> </ul>
労働時間の 上限規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 時間外労働は年720時間 (休日労働を含めると年960時間)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 7日につき、残業を含め平均して48時間を超えないこと (算定基準期間は4カ月以内)</li> <li>■ 1日の労働時間は、時間外を含め13時間とする (→1日の休息時間は連続11時間)</li> </ul>
勤務間インターバル規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 24時間につき連続11時間の休息時間</li> </ul>
年次有給休暇の 付与日数	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 6カ月で10日、2年6カ月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加 (最高20日)</li> <li>■ 平均取得日数は10.3日 (2022年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 最低4労働週 (代償手当は禁止)</li> </ul>
夜業の規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 規制なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 24時間につき平均8時間 (算定期間は最長4カ月)</li> </ul>

◎EU基本権憲章(2000年)…「すべての労働者は、労働時間の上限制限、日および週の休息期間ならびに年次有給休暇の権利を有する」〔第31条(2)〕

◎EU労働時間指令の主要な目的…労働時間にかんする最小限の健康と安全の要件を定める。「職場における労働者の健康と安全を促進することを目的に(…)」(前文)

◎週48時間をこえる労働は、心臓発作、ストレス、メンタルヘルス、糖尿病、その他の病気にとって高いリスクをもたらす。

⑩「先進国」の労働時間／労働時間の法的上限規制・残業規制

国	労働時間 (週)	労働時間 (日)	残業時間の 上限規制	割増賃金	最低休息 時間 (日)	労働時間の 上限(週)	労働時間の 上限 (日)
オーストラリア	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし	連邦法規制 なし
オーストリア	40時間	8時間	週5時間、 年60時間	50%	11時間	46時間	10時間
ベルギー	38時間	8時間	日3時間、 週12時間	50%	11時間	50時間	11時間
カナダ	40時間	8時間	週8時間	50%	なし	48時間	なし
デンマーク	なし	なし	なし	なし	11時間	48時間	13時間
フィンランド	40時間	8時間	4ヶ月で13 8時間、年2 50時間以下	50% (最初 の2時間) 以 後は100%	11時間	48時間	13時間
フランス	35時間	なし	年220時間	25% (最初 の8時間) 以 後は50%	11時間	44時間	10時間
ドイツ	なし	8時間	なし	なし	11時間	48時間	8時間
アイルランド	なし	なし	なし	なし	11時間	48時間	13時間
イタリア	40時間	なし	年250時間	10%	11時間	48時間	13時間
<b>日本</b>	40時間	8時間	年960時間	25%	なし	なし	なし
ルクセンブルク	40時間	8時間	日2時間 週8時間	25% (ブル ーカー) 50% (ホワ イトカー)	11時間	48時間	10時間
マルタ	なし	なし	なし	なし	11時間	48時間	13時間
オランダ	40時間	9時間	日2時間 週平均5時間 (13週間の うち)	40%	11時間	45時間	11時間
ニュージーランド	40時間	なし	なし	なし	なし	なし	なし
ノルウェー	40時間	9時間	日5時間 年200時間	40%	11時間	48時間	14時間
ポルトガル	40時間	8時間	日2時間 年150～ 175時間	100%	11時間	48時間	10時間
スペイン	40時間	9時間	年80時間	通常の賃金	12時間	41.5時間	12時間
スウェーデン	40時間	なし	月50時間 年200時間	なし	11時間	40時間	なし
スイス	45～50 時間	なし	日2時間、 年140～1 70時間	25%	11時間	49～53 時間	13時間
英国	なし	なし	なし	なし	11時間	48時間	13時間
米国	40時間	なし	なし	50%	なし	なし	なし

(注) 労働協約で労働条件を定めることの多いEU諸国では、国内法で定めのない場合、EU「労働時間指令」によって規制される。

(出所)ILO, "Working time laws: A global perspective", 2005

⑰ 「先進国」の休憩時間と有給休暇

国	最低休憩時間	最低週休		最低年休		有給の公休日
		日数	曜日	週5日労働の場合	週6日労働の場合	
オーストラリア	連邦法規制なし	連邦法規制なし	連邦法規制なし	連邦法規制なし	連邦法規制なし	連邦法規制なし
オーストリア	30分	1日	日曜	25日	30日	13日
ベルギー	15分	1日	日曜	24日	24日	10日
カナダ	なし	1日	日曜	12日	12日	9日
デンマーク	指定なし	1日	日曜	30日	30日	不明
フィンランド	1時間	1日	日曜	30日	30日	不明
フランス	20分	1日	日曜	30日	30日	11日
ドイツ	30分	1日	日曜	24日	24日	不明
アイルランド	30分	1日	日曜	20日	24日	9日
イタリア	10分	1日	日曜	20日	24日	10日
<b>日本</b>	45分	1日	指定なし	10日	10日	法的権利なし
ルクセンブルク	30分	1日	日曜	25日	25日	10日
マルタ	15分	1日	指定なし	24日	28日	14日
オランダ	30分	1日	日曜	20日	24日	8日
ニュージーランド	なし	なし	適用なし	15日	18日	11日
ノルウェー	30分	1日	日曜	25日	25日	12日
ポルトガル	1時間	1日	日曜	22日	22日	13日
スペイン	15分	1.5日	日曜と、土曜の午後または月曜の午前	20日	24日	14日
スウェーデン	指定なし	1日	指定なし	25日	29日	法的権利なし
スイス	15分	1日	日曜	20日	24日	9日
英国	20分	1日	指定なし	20日	24日	法的権利なし
米国	なし	なし	適用なし	なし	なし	法的権利なし

(出所)ILO, "Working time laws: A global perspective", 2005

⑱ 4週4休とは

当月

日	月	火	水	木	金	土

24

翌月

日	月	火	水	木	金	土

24

## ①9 ILO条約・勧告／看護職員の労働時間規制

看護職員の労働時間に関する国際基準は、ILO「看護職員条約」（第149号、1977年）と、これを補足する「看護職員勧告」（第157号、1977年）に盛り込まれています。勧告は、以下のように規定しています。

33（2） 1日の労働時間（超過勤務を含む）は、12時間を超えるべきではない。

37（1） 超過勤務、不便な時間（通常の労働日・作業時間以外の労働）における労働および呼び出し待機を用いることは、できるかぎり少なくすべきである。

38（1） 交替制による労働に従事する看護職員は、交替時間と次の交替時間との間に少なくとも12時間の継続する休息期間を享受すべきである。

58 臨時の看護職員およびパート・タイムの看護職員の雇用条件は、それぞれ常用の職員の雇用条件と同等であるべきである。

勧告附属書「实际的適用に関する提案」

1 看護業務および看護職員に関する政策の目的の達成を可能にするため、十分な予算措置がとられるべきである。

## ②〇 ILO「夜業条約・勧告」

夜業に関する国際基準は、ILO「夜業条約」（第171号、1990年）と、これを補足する「夜業勧告」（第178号、1990年）に盛り込まれています。勧告は、以下のように規定しています。

---

4（1）夜業労働者の通常の労働時間は、夜業に従事するいかなる24時間においても8時間を超えるべきではない。

4（2）夜業労働者の通常の労働時間は、昼間に同一の条件でおこなわれる同一の労働に従事する労働者の労働時間よりも平均して少ないものであるべきである。

6（a）不可抗力または現実のもしくは窮迫した事故の場合をのぞき、2連続の勤務はおこなわれるべきではない。

6（b）勤務と勤務のあいだに少なくとも11時間の休息の期間ができるかぎり保障されるべきである。

8（a）同一価値労働同一賃金の原則を尊重すべきである。

25 労働組合または労働者を代表する任務を有する夜業労働者は、このような任務を有する他の労働者と同様に、適当な条件で当該任務を果たすことができるべきである。

## ②1 つながらない権利(1)

(1) 「つながらない権利」とは、「労働していない時間においては労働から解放されるとともに、Eメールやその他のメッセージを遮断することを可能にする権利」と定義されています。業務時間外の仕事メールを禁止し、そのメールを見なかったことによる不利益取り扱いをも禁止するという形で具体化されています。

(2) EU「労働時間指令」(2003年改定)、ひとつの勤務から次の勤務までのあいだに連続11時間の休息時間を保障しています。この休息時間は、労働から解放されなければならないという位置づけです。

この上限規制と休息時間規制は、労働が使用者の建物内でおこなわれているのかテレワーク・リモートワークでおこなわれているかにかかわらず適用になります。

(3) 2021年2月現在、ベルギー、フランス、イタリア、スペインの4カ国が「つながらない権利」を法制化しています。スロバキア(21年3月)とギリシャ(21年6月)は、労働規範を改定し、「つながらない権利」を含めるようになっていきます。

オランダとポルトガル、ルクセンブルク、マルタ、フィンランド、ドイツ、リトアニア、スロベニア、スウェーデンは、「つながらない権利」の実現に向け審議を続けています。

## ② つながらない権利(2)

### (4) フランス

「つながらない権利」法制化の先進国は、フランスです。この権利を明記した通称「エル・コムリ法」が2017年12月31日に発効しています。欧州ではじめて「つながらない権利」を法制化しました。少なくとも50人を雇用するすべての企業が適用対象になり、労働協約をとおして「つながらない権利」を実施するという仕組みになっています。この権利は現在、81.3%の労働者に適用されています。

### (5) ドイツ

こうした法制化の動きのなかで、「つながらない権利」に関する企業別・産業別の労働協約数も増えています。労働者側も使用者側も、「つながらない権利」の実現が「常時つながっている」という「企業文化」を変えると評価しているからです。

その先進国はドイツです。自動車会社のフォルクスワーゲンやダイムラー（名車ベンツを製造）、BMWをはじめドイツ・テレコム（通信）、エヴォニーク（化学）などで実施されています。例えば、フォルクスワーゲンは、一般社員（社員の80%）に社用スマートフォンを渡しています。午後6時15分から翌朝7時までのあいだはサーバーを停止してメールをチェックできないようにしています。ダイムラーでは、社員が休暇中のメールは自動的に消去され、消去した旨が送信者に伝えられます。

## ②③ みなし労働時間制

わが国には「みなし労働時間制」（事業場外みなし労働時間制と裁量労働制）という特異な制度が存在します。実際に働いた時間と関係なく事前に定めた時間を働いたものとみなす「みなし労働時間制」は、世界にほとんど例をみない異常な制度です。この制度を認めるILO条約も存在しません。

### ■事業場外みなし労働時間制

…会社の外で業務に従事しており、労働時間の算定が困難である業務

### ■裁量労働制

#### ◇専門業務型裁量労働制

…業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務（19業務）

#### ◇企画業務型裁量労働制

…事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析をおこなう業務

## ②④ ロンドン建築労働者の時短要求の教訓

英国ロンドンの建築業で働く労働者たちは、1860年に大ストライキをおこない、次の2つの条件のもとでのみ時間賃金を受け入れると宣言しました。当時の建築産業における労働時間は、1日10時間30分。

(1) 1労働時間の価格とともに、9時間および10時間のそれぞれも標準労働日を設定し、10時間労働日の1時間の価格を、9時間労働日の1時間の価格よりも大きくすること

- 労働時間短縮と時給の引き上げを同時に要求
- 短縮幅が短いほど時給引き上げ額を大きく

(2) 標準労働日を超える各時間を超過時間として、比較的  
に高く支払うこと

- 残業させるなら割増賃金を引き上げよ

19世紀半ばの英国の労働者の実態として、低賃金の職場が長時間労働になっていることを踏まえ、労働時間短縮のためには賃上げが必要という要求。時短と賃上げは一体と位置づけている。

## ②⑤ メーデーの開始

### (1) 8時間労働制の決定

第1インタナショナル(国際労働者協会)は1866年9月の第1回大会で、8時間労働制の実現を決定しました。

### (2) 要求の出発点は米国労働者

第1インタナショナルの決定は、「(8時間労働制)は、アメリカ合衆国の労働者が全国的に要求しているものであって、本大会(第1インタナショナル第1回大会)の決議はそれを全世界の労働者階級の共通の綱領とするであろう」と記述しています。

アメリカでは、奴隷労働が社会の一部に存在していたあいだは、労働日の制限は問題になりませんでした。しかし、南北戦争のあと、労働日の制限を要求する運動がはじまり、その旗印となったのが8時間労働制の獲得でした。マルクスは『資本論』(第1部第8章労働日)のなかで、「南北戦争の最初の成果は、7マイル長靴(イギリスの童話に出てくる魔法の長靴)のような機関車の速さで、大西洋から太平洋まで、ニューイングランドからカリフォルニアまで広がった8時間運動であった」と記述しています。そして、ボルティモア全国労働者大会(1866年8月)の次のような宣言を紹介しています。「この国の労働を資本主義的奴隷制から解放するための、現在の第一の大きな必要事項は、アメリカ連邦のすべての州において、8時間を標準労働日にする法律を施行することである。われわれは、この輝かしい成果が達成されるまで全力を尽くす決意である」。

その後、アメリカの労働者は、8時間労働制を労働者の統一行動として提起するようになり、5月1日を8時間労働制を求める統一行動日とすること、1890年5月1日を8時間労働制を求める全国ストライキの日とすることを決定しました。これを受けて、第2インタナショナル(指導者のひとりがフリードリヒ・エンゲルス)が5月1日を国際的行動日と決定しました。ここからメーデーがはじまりました。

## ②⑥ 欧州／週32時間労働制へ

### (1) 労働時間短縮を求めてきた欧州労組

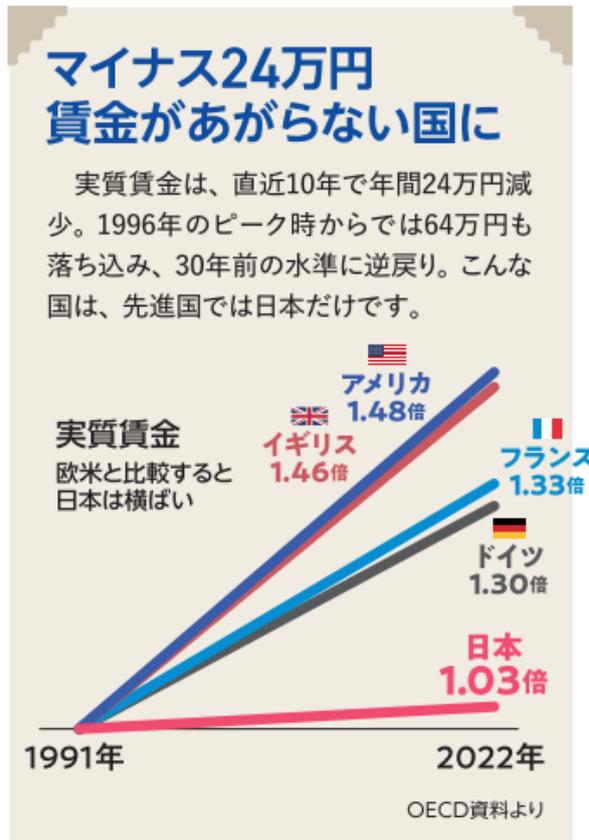
欧州の労働組合は、戦後の比較的早い段階から労働時間短縮にとりくんできました。ドイツの労働組合は、1956年のメーデーにおいて「土曜日のパパは僕のもの」というスローガンをかけ、週40時間労働制を求めました。1973年に結成された欧州労連（ETUC）は、週35時間労働制の実現をよびかけ（76年）、さらに、賃下げなしで労働時間を10%短縮することを提起しました（79年）。約半世紀前に35時間労働制が提起されていました。

### (2) 週4日労働（週休3日制）の実験

労働組合による労働時間短縮闘争が政府を動かし、欧州各国で、労働組合が要求する週32時間労働制を週4日労働制（週休3日制）という形で導入する実験がおこなわれています。アイスランド、アイルランド、イギリス、スウェーデン、スペイン、デンマーク、ドイツ、フィンランド、フランス、ベルギーでおこなわれています。労働組合は、一日の労働時間を延長せず、しかも賃下げなしに労働時間を短縮するためにたたかっています。

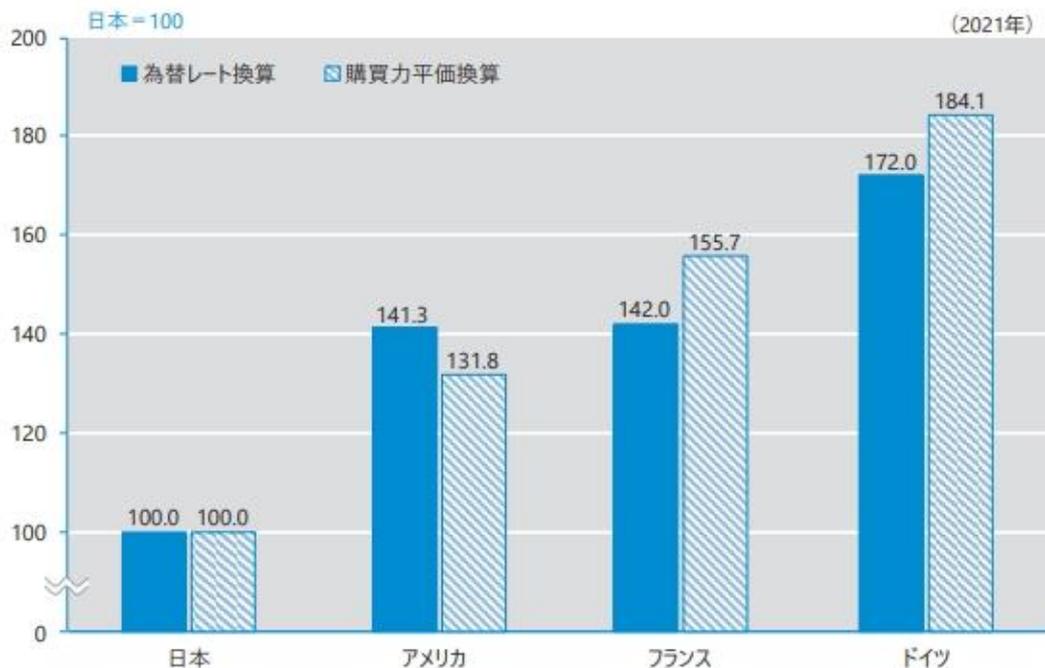
ヨーロッパ以外でも、米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、インドにもこの実験が広がっています。これらの実験結果は、おおむね好評だと報道されています。欧州をはじめとする世界の労働組合のたたかいは、ここまで前進しています。

## ②7 賃金が上がらない国に



日本共産党の「経済再生プラン」から

### 5-1 時間当たり賃金（製造業）



## ②⑧ 最低賃金の国際比較

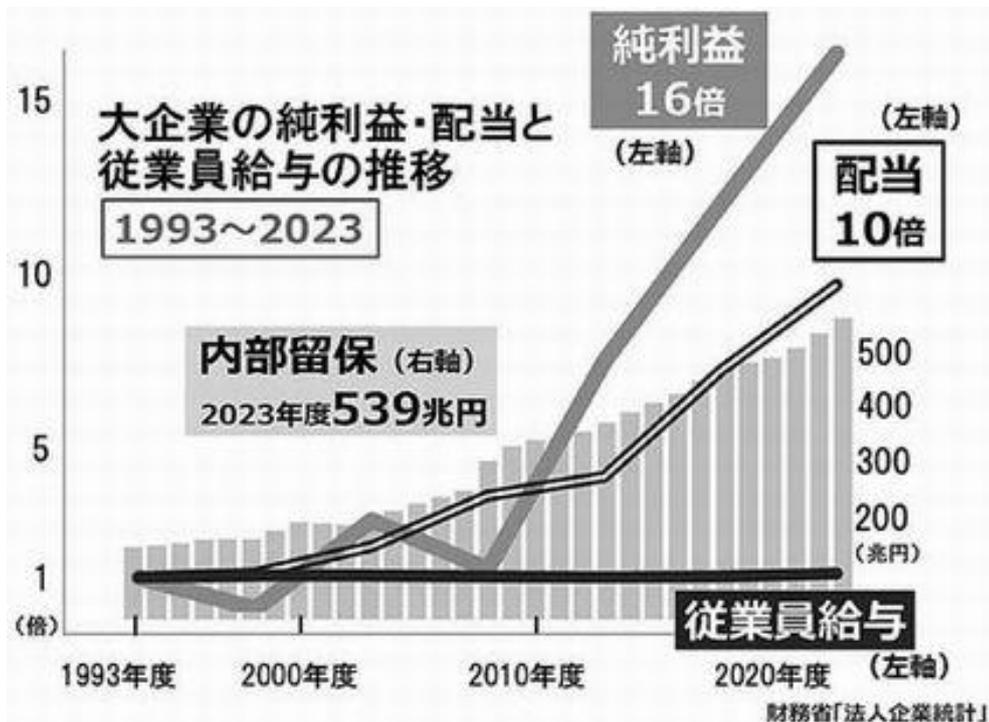
国名	時間額	円(購買力平価)
ドイツ	12.82(ユーロ)	1,724
フランス	11.88(ユーロ)	1,674
イギリス	12.21(ポンド)	1,733
ベルギー	2,070.5(ユーロ/月額)	284,073
アメリカ 連邦最賃	7.25(ドル)	686
カリフォルニア州	16.50(ドル)	1,563
ニューヨーク州	16.50(ドル)	1,563
ワシントン州	16.50(ドル)	1,563
コロンビア特別区	17.50(ドル)	1,657
<b>日本 加重平均</b>		1,055
<b>東京</b>		1,163
<b>秋田</b>		951

(注) ドイツの時間額は2025年1月。フランスの時間額は2024年1月。イギリスの時間額は2025年4月。ベルギーの月額額は2025年1月(時間額表示はない)。アメリカの時間額は2025年1月。購買力平価で換算(OECD、2023年):1ユーロ=134.5円(独)、140.9円(仏)、137.2円(ベルギー)、1ポンド=141.9円(英)、1ドル(米)=94.7円。日本の時間額は2024年10月発効。

## ② 大企業の内部留保を賃上げと 納入単価引き上げに



NHK ニュース 2025年2月6日



しんぶん赤旗 2025年2月7日

## ③⑩ ILOが「生活賃金」を定義

ILO（国際労働機関）は、2024年2月19日～23日に開催した「賃金に関する専門家会議」において、「生活賃金」の定義を確認しました。

「生活賃金（リビング・ウェイジ）」とは、労働者とその家族に対して人間らしい生活水準を保障する賃金水準のことであり、国の状況を考慮し（途上国を念頭に置いて挿入された文言一筒井）、標準労働にもとづき（法定労働時間であり残業を含まない一筒井）計算される。

「生活賃金」を決定するために、政労使による三者協議と労使による団体交渉が重要な役割を果たす。

# ③① 新自由主義への対抗軸

組織化戦略

ディーセント・ワーク  
(人間らしい労働)

組合民主主義の強化

組織拡大

- ①十分な所得
- ②労働者の権利
- ③社会保護
- ④ジェンダー平等

職場からたたかう力を強化

## ③② 賃上げに必要なこと

- ① 最低賃金制の役割…政治
- ② 団体交渉の役割 …労働組合
- ③ 人間らしい  
正規雇用の創出 …政治

## ③③ 米国／労働組合の力で賃金上昇

米国財務省は2023年8月、労働組合が米国経済にあたえる影響に関する報告書を発表した。

### (1) 組合の存在が高い賃金を実現

- …労働組合員の賃金は、非組合員の賃金より20%高い。
- …労働組合が存在するところでは、労働者の賃金は10～15%高い。

### (2) 組合の存在が高い労働条件を実現

- …労働組合が存在するところでは、医療手当や退職手当などの諸手当のほか、柔軟なスケジュール設定や安全規則などの点でも労働者に利益をもたらしている。

### (3) 非組合員へも波及効果

- …民間企業の組合加入率が1ポイント上昇するごとに、組合が存在しない企業の賃金が0.3ポイント上昇する。

### (4) 労働組合が不平等を逆転させる

- …労働組合員の増加が、過去50年間で拡大した不平等を逆転させる可能性を生む。

### (5) 希望のある明るい兆しが生まれている

- …2022年の労働組合による請願が2015年以来最高水準に達した。労働組合を支持する世論がこの50年間で最高水準に達している。

## ③④ 米国／若者の半数が社会主義支持

### (1) なぜ米国に数百万人の社会主義者が出現したのか？

(英「ガーディアン」紙 2016 年 2 月 29 日)

- …アイオワ州の民主党党員集会参加者の 40%以上が「社会主義者」だと表明。
- …ニューハンプシャー州の民主党党員集会参加者のうち 35 歳以上の 31%が社会主義者と自称。
- …民主党支持者の 56%が「社会主義に好意をもっている」と回答。
- …30 歳以下の米国人（民主党支持者だけではない）の 49%が社会主義に好意的な見解をもち、47%が資本主義に好意的な見解をもっている。

### (2) 新型コロナ感染拡大後の意識の変化

(米『フォーブス』誌電子版 2020 年 5 月 26 日号)

- …30 歳未満の米国人 1000 人に調査。47%が社会主義に賛成し、46%が資本主義に賛成。「このような大衆的な感情変化は、普遍的な基本的所得保障や家賃免除、雇用保障などの考えが隅のほうから主流へと急速に移行するもとの、展開している」と論評。

### (3) 若い人ほど社会主義を支持

(『週刊エコノミスト』オンライン 2020 年 4 月 7 日号)

- …18 歳～24 歳のあいだで資本主義支持は 37%、社会主義支持は 58%。

## ③⑤ 「欧州社会権の柱」の20原則

### (1) 機会均等と労働市場へのアクセス

- ① 教育・訓練・生涯学習
- ② ジェンダー平等
- ③ 機会均等
- ④ 積極的な雇用支援

### (2) 公正な労働条件

- ⑤ 安定した、柔軟な雇用
- ⑥ 公正な賃金
- ⑦ 雇用条件に関する情報と解雇からの保護
- ⑧ 社会対話と労働者の参加
- ⑨ ワーク・ライフ・バランス
- ⑩ 健康かつ安全で適切な労働環境と個人情報保護

### (3) 社会保護と包摂（社会から排除しない）

- ⑪ 育児と子ども支援
- ⑫ 社会保護
- ⑬ 失業給付
- ⑭ 所得の最低限保障
- ⑮ 高齢者の所得と年金
- ⑯ 医療
- ⑰ 障がい者の包摂（社会から排除しない）
- ⑱ 長期の育児・介護
- ⑲ 住宅とホームレス支援
- ⑳ エッセンシャル・サービスへのアクセス

## ③⑥ ILO「持続可能な企業」の考え方

□労働者をコストではなく財産として考える。

(ILO総会決議、2007年)

□熟練労働者は、企業の競争力の源泉。

(ILO総会決議、2007年)

□人件費や人員の削減は、万策尽きた後の最後の手段。

(ILOガイドブック、2009年)

□企業のリストラとは、必ずしもコスト削減や人員削減をとまなうものではない。

(同上)

□人員削減を優先するような企業に未来はない。

➤人員削減は、長期的に見て、製品の質やサービスの質を改善しない

「アメリカン・マネジメント・アソシエーション」報告書によると、回答した企業のわずか35%が、レイオフ後、製品とサービスの質が高まったと回答。

➤人員削減後、必ずしも利益があがっていない

「2001年レイオフ・雇用安定調査」(人材マネジメント協会)によると、わずか32%の企業が、レイオフが利益率を高めたと回答。

➤生産性は、人員削減によって必ずしも高まらない

「アメリカン・マネジメント・アソシエーション」が90年代に人員削減した700社を調査。34%のケースで生産性が向上したが、30%のケースで生産性が低下した。

➤モラルが低下した

米国の全国調査によると、削減されずに会社に残った労働者の54%が「労働が過重になったと感じる」、55%が「過重労働で心身ともに打ちのめされている」、59%が「考える時間がない」、56%が「課題をやりとげる時間がない」、49%が「組織に対する責任感が低下した」、64%が「仕事の満足度が低下」、83%が「ストレスが増えた」と回答。

(以上、ILOガイドブック、2009年)