

愛知労働問題研究会 会報 第10号 2019年8月29日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：aichiromonken@gmail.com

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第10回定例研究会	1
Ⅰ 報告：「かえせ☆生活時間」プロジェクトの意義と課題 田巻紘子さん（名古屋南部法律事務所弁護士）	2
Ⅱ コメント：平野正一さん（日本自治体労働組合総連合愛知県本部書記次長、愛知県労働組合総連合最低賃金・公契約問題対策委員会）	11
Ⅲ 質疑応答など	13
報告要旨・資料	26
コメント資料	39
運営委員会からのお知らせ	47

第10回定例研究会

＊2018年11月17日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階第3会議室

参加者 16 名（個人会員 9 名、非会員 7 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅野運営委員）

第10回定例研究会を始めます。本日司会を務める運営委員の浅野と申します。よろしくお願いします。本日の報告者は田巻紘子さん（名古屋南部法律事務所弁護士）です。報告テーマは「「かえせ☆生活時間」プロジェクトの意義と課題」で、45分～60分程度を予定しています。その後、コメンテーターの平野正一さん（日本自治体労働組合総連合愛知県本部書記次長、愛知県労働組合総連合最低賃金・公契約問題対策委員会委員）から10分～20分程度のコメントをしていただき、休憩を挟んでフロアからの質疑応答・意見交換という流れになっています。それでは田巻さんから報告をお願いします。

I 報告：「かえせ☆生活時間」プロジェクトの意義と課題

田巻紘子さん（名古屋南部法律事務所弁護士）

田巻です。よろしくお願いします。座って話をさせていただきます。今日は、「「かえせ☆生活時間」プロジェクトの意義と課題」というテーマで報告します。このプロジェクトは、東京で立ち上がったものです。「取り戻せ☆生活時間」として、東京の方でシンポジウムなども行われていました。愛知でも、昨年の2018年3月に「取り戻せ☆生活時間」ということでワークショップを行い、取り組みを始めました。集まったチームメンバーで時折会議をしながら、こういう場所でこういう形での報告や話をさせていただき意見を深めています。できれば社会調査を行いたいと思っていますが、それは来年度以降の課題になっていくのではという状況です。

私は弁護士になって以来、過労死問題の担当を長くさせていただき、性差別の問題などに関わっています。この二つは普段の事件活動でも担当させていただき、その中で「かえせ☆生活時間」の問題は大事なことだと感じてこのプロジェクトに関わらせていただいています。まだ、十分まとまっていないところもあるのですが、「かえせ☆生活時間」プロジェクトの背景とか問題点などを紹介しながら、皆さんのご意見をいただければと思っています。

資料1は、黄色と青色のパンフレットです。黄色の薄い色になっている部分が生活時間、青色、レジュメでは黒くなっている部分が労働時間ということで、色合いで労働時間が生活時間を圧迫しているということをイラストに表しています。これが職場内の問題だけではなく、家族・地域社会の問題でもあり、皆で家族・地域社会に時間を取り戻そうということで、お尻を引っ張っているというイラストがあります。そういうコンセプトのパンフレットで、そういう取り組みということです。

1. 私が「かえせ☆生活時間」プロジェクトに参加する理由－労働時間規制＋生活時間アプローチの有効性

(1) 労働時間規制のもっとも直接的な理由は、生命・健康を守る必要性があること

私が「かえせ☆生活時間」プロジェクトに参加しようと思った一番の理由は、いのちと健康を守る必要があるということです。誰もが生活時間を確保するためには、労働時間を規制するということが有効と考えています。日本の労働法でも、労働時間規制は本来なされているはずなのですが、なかなか規制が実効性をもって運用されていない中で、生活時間を確保しましょうということです。1日は24時間なので、労働時間を規制することが生活時間を確保するということになります。ですので、生活時間というアプローチは長時間労働規制を実現するために有効なのではないかと思っています。1日を労働時間と生活時間ということで色分けをしていくと、過労死事件でよくみられる現象なのですが、睡眠以外の活動をほとんど放棄しないと、長時間労働を行うことができないとわかります。今、担当している案件ですが、長距離トラック運転手で、午後から深夜、早朝にかけて運転、配送し、朝帰宅して、正午には必ず起きて、その日の配送便の「どこどこに行ってね」という指示をその日に受けるという生活を続けている方がいました。帰るとシャワーを浴びて寝る、起きると指示を受けて出勤の準備をするという形になります。食事を普通に作るという時間ありませんし、夕食も車の中で済ませる。そういう、私生活の存在しない方が脳出血を発症して、労災かどうか争われている事案です。まさに寝る以外の時間がない、生活時間が全くないという状況でないと長時間の労働が出来ないという実態があります。

これが、業務上かどうか争われている理由としては、配送センターで荷降ろしして、荷積みを行っている時間が労働時間かどうかということが問題になっていますが、労働時間が長すぎると生活時間を確保できなくなるという鮮烈な事例です。

これは単身の方だったのですが、夫が過労死したという事案が過労死事件では多くあります。妻が遺族として労災申請をするのですが、そういう事案では育児や家事を一手に、今のところ妻が担っているのが大半です。ですので、過労死事件は女性の事件であると私の先輩も言っているのですが、夫が過労死をするほどの長時間労働をさせられている中では、それを支えざるを得ない女性が家庭にいて、場合によってはお母さんということもありますし、多くの場合は妻であって、性別役割分業ということが過労死事案の背後に控えているわけです。男性が長時間働くことによって過労死する前提は、女性と男性の性別役割分業です。



(上の写真：左から浅野さん、田巻さん、平野さん)

問題として、そういう側面・問題があり、義務の調整という言い方が出来ると思います。

(2) 「人間らしい」働き方ができるためにも長時間労働の規制が必要

レジュメの2頁目にすすみますが、さらに生活時間を確保するという観点を入れることで、労働の場面でもう少し豊かな視点を持てるのではないかと考え、労働時間規制とともに生活時間を確保する観点が必要ではないかということは、過労死の労災認定基準の作成の中で、生活時間ということが登場することを指摘したいと思います。脳・心臓疾患の過労死労災認定基準については、もう18年近く見直しがされていないのですが、2001年に最後の見直しがされた時にも、それを基礎づけた専門検討会報告（2001年11月19日付）で、1日24時間の中で生活時間を一応確保しましょうということを前提に、それを差し引いた睡眠時間が連続して4～6時間以下となる労働時間を検討して、月80時間の残業が複数月にわたること、あるいは直近1カ月の残業が100時間を超えることを過労死認定する残業時間の数字として計算しています。その時に生活時間として参照されていたものが、NHKの国民生活時間調査報告で、レジュメの1頁の下に「図5-5」として入れておきました。生活時間を確保することで長時間労働を防ぐ、生活時間の確保という観点を入れることで、より労働時間の規制の必要性が高まるという関係になり、そうした観点を入れることは理にかなっているのではないかと思います。ここが一番大切で、健康と生命を守っていくということでした。

月に100時間を超える残業が行える生活環境は、人間として最低限の睡眠以外の、つまり家事（調理、洗濯、掃除など）や社会的活動（新聞を読む、テレビを見る、育児や介護や町内会活動など）を行い得ない状況です。家事育児ができない状態のことを、鴨田弁護士は、「労働の義務と家事育児の義務の調整の問題」だと言っています。生活時間確保の最低限の

ています。1つ目は人間らしい働き方ができるためにも、長時間労働規制が必要ということでハラスメントの問題を取り上げています。ハラスメントと長時間労働は、経験的に労働事件を担当していると重なり合っています。もちろん、長時間労働が無くてハラスメントだけが起る職場が無いわけではありませんが、やはり長時間労働が恒常化している職場でハラスメントが起るケースが多いです。具体例はご紹介していませんが、労災認定に係る精神疾患が問題となるケースでは、長時間労働とハラスメントが重なる事案が一定程度あると経験的に言えると思います。

阿部眞雄さんが、『快適職場の作り方』（学習の友社）という本を書かれていて、この方は産業医でお医者さんですが、職場でハラスメントが起る要因として、生活時間に食い込む長時間労働があると指摘されています。職場に歪みを起こす労働の特徴として、7つの要因がそこには挙げられています。その中の6番目に「ゆとりが少なく」、7番目に「生活時間に食い込んでいる」ということが挙げられています。その1番から5番までも、仕事が過重に多いと、量が多かったり、質が高かったり、仲間が少なくて分け合うことができなかったりということが挙げられています。そうしたことが要因となって長時間労働になり、生活時間に食い込んでいく中でハラスメントが起きてくるということが指摘されています。感覚的には、「私はこんなにやられている、頑張っているのに何であの人はやらないの」みたいな話は、ハラスメントの起こってくる状況の中ではあり得ることだと思います。端的には、生活時間に食い込む過重負担からハラスメントが起こってくるということです。

もう1つ、生活時間に食い込む労働を強いている職場は、マネジメントに失敗している会社であると思います。マネジメントが不十分というのは、安全配慮義務が尽くされていない会社と言って差し支えありません。日本の場合、職務内容に応じた労働契約が締結されることはほとんど一般的ではありませんので、正社員については「とにかくやってくれ」と言われることもありますし、その中で仕事量の適正な分配や労働時間管理がされていないことがあります。仕事量の分配が適正に行われているということは、過大な要求や過小な要求がなく、人間関係からの切り離しがなく、円滑で風通しのよい職場であると思います。2012年1月30日に厚生労働省から発表された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」の中にあるパワハラ6類型のうち、少なくとも過大な要求や過小な要求が存在せず、人間関係からの切り離しが無い職場であるということです。

長時間労働の規制は、人間らしい働き方ができる職場に近づけていくためにも有効です。その際に、(1)で指摘した労災認定基準の「誰でも体をこわすレベル」よりも、もっと短く、労働量の適正分配により、皆が無理なく気持ちよく働くことのできるレベルまで規制されるべきです。その時、生活時間に食い込まないという考え方が非常に大事ではないかと思っています。

(3) 連続二交代勤務制の過労死事件の経験から

次に、労働時間規制だけでは乗り越えられない局面があることを書かせていただいています。その典型例は夜勤労働です。日本はILOの夜勤関係の条約も批准していませんし、夜勤や交代制勤務についての規制が非常に弱いと思っています。先程、厚生労働省の脳・心臓疾患の労災認定基準を紹介したのですが、専門検討会ではそのようなことをさすがに言わないのですが、事務方でまとめられた厚生労働省の労災認定基準、法的な位置づけとしては行政内部の通達ですが、通達として出てきたものでは、規則正しい夜勤、規則正しい交代制勤務はストレスではありませんという評価になっています。ですから、冒

頭で紹介した運転手さんのケースは規則正しい夜勤です。正午過ぎにその日の伝達を受けて夕方のしかるべき時間から配送センターに入り、それから走って日が変わるくらいの時間に配送先に荷物を降ろして、また配送センターに戻ってくる、これが就労日については毎日行われる、ということであれば、規則正しいといえば規則正しい夜勤です。トヨタ系の場合も 1 週ずつ交替の「連続二交替」で働くわけですから、規則正しいと言えば規則正しいわけで、ストレスがないという評価になるのが今の行政の認識です。

これには、さすがに批判が強いということもあり、夜勤や交替制勤務のストレスは高いという評価をする裁判例もありますけれども、行政段階ではほんとに弱いところがあります。1 日当たりの労働時間を規制するだけでは、この夜勤・二交替の勤務制を規制しきれないところがあり、そういう点でも生活時間の確保という考え方が正しいのではないかと思います。

(3) の下のところに、トヨタ過労死事件遺族の言葉として、「どうして、車を夜、つくらなくてはならないのでしょうか」を紹介させていただいています。私が弁護士になって最初に関わった過労死事件です。トヨタ関連の過労死事件で、労災事件として裁判などで公にされているものは何件かありますが、私が担当させていただいた案件は、亡くなられた方が 30 歳でした。現場の中間管理職の一番下というのでしょうか、そういう役職の方で、二交替勤務が午前 1 時に終わった後、そのグループの自主的に提出すべきレポートをまとめているときに倒れたということでした。最終的には、発症前 1 カ月に 100 時間を超える時間外労働があったということで労災認定を裁判所で得ました。この事件の裁判例としての意義は、いわゆる自主的と言われている小集団活動ですとか、そういう部分を労働時間として認めさせることができたことにあります。判決文にでていてわけではありませんが、この時、遺族から「どうして、車を夜、つくらなくてはならないのでしょうか」という話があったのです。お医者さんや看護師さん、消防士さん、警察官などが夜働かなければならないのは分かるのですが、「どうして夜、車をつくらなければいけないのでしょうか」と。これは根源的な問題だと思っていて、ずっと頭の中にありながら解決できずにいたのですが、この言葉と生活時間プロジェクトの「かえせ☆生活時間」ということと結びついて、ああこれだなと思いました。要するに、夜は仕事が終わったら家族と一緒に夕食をとって、家族や地域の人と自分の時間を過ごして寝て、日が昇ったら起きて働くということです。生活時間プロジェクトのいう生活時間ですが、夜勤労働・二交替制勤務のアンチテーゼという考え方になると思います。

(4) 自分自身の子育ての経験から

ここまでは職場の問題でした。さらに、ここからは先程パンフレットで紹介した、職場から外に出た問題になります。私自身、子どもが 2 人おりまして、いま子育て中ですが、子育ての経験の中で感じたことがありました。それを端的に表した言葉が、「かえせ☆生活時間」プロジェクトのシンポジウムを開催した時の内容が掲載された論考の中に出てきます。「育児コアタイム」という言葉です。「育児コアタイム」という言葉は、本当にその通りだと思います。子どもがいなければ、パートナーがいても自分の仕事だけをしていればよいということで、日付が変わるまで職場で仕事をしていても、問題がないわけではありませんけれども、一応、過ごすことができたのですね。実際、そういう時期が私自身ありました。家のことがごちゃごちゃになっていても、それはそれだと割り切ればなんとかできる、できてきたわけです。ところが妊娠しますと、てき面にそういう訳にはいかなくなります。妊娠中からつわりもありますし、夜の 12 時まで職場にいることも到底もろんできなくなります。それこそ日が沈んだら帰って、ちゃんにご飯を食べて寝て起きてよ

うやく仕事に行けるという状態になるわけです。そして子どもが社会に出てくる、生まれますと、子ども時間ということが出てきます。子どもは夜一定の時間に寝て、朝一定の時間に起きるという生活をするべきだということで、共働きだとこれがなかなか大変で、大人の時間に引っ張られて遅くなってしまいます。それでもやはり一定の時間にしなくてはならないわけです。

家庭の事情でいろいろあるでしょうが、「育児コアタイム」は、午後5時半くらいから9時くらいまでという家庭もあるでしょうし、午後7時から10時までという場合もあるかも知れませんが、若干の幅はあるとしても夕方の一定の決まった時間、それと朝の一定の決まった時間は、絶対に労働を離脱しなければいけない時間ということになります。子どもと一緒に過ごさないとなんともならない時間があります。保育園もいろいろで、親の事情に柔軟に対応していただける保育園もあります。夕方の時間は全て保育園で、夜間保育を提供してくれるというところもあります。名古屋市内の昔から夜間保育を提供してくれる保育園ですと、マスコミ関係の共働きの親御さん、記者さんとかの夫婦などですと、夕方の食事や入浴を済ませて子どもが寝ているところに親が迎えに行き、連れて帰って家で寝ているということもあると聞いています。夕方の時間は保育園にお願いするとしても、やはり、朝には一定の時間が必要です。

この子ども時間は、子どものライフスタイルというか、成長に伴って変わって行きます。小学校に入ると、家庭による「育児コアタイム」の幅の差を少なくしなければいけなくなります。これが、いわゆる小1の壁ということになるのですが、午後から夕方までは塾に行かせるなど、何とかしのげるのですが、一日一定の時間、朝の8時何分には学校に入っているためには、集団登校の場所に7時半とか8時には行っていないとパチッと時間が決まってくるので、そこから逆算すると、夕方から就寝時間までは決まってくるということになります。小学校に入ると、子どもと過ごす生活時間は決まって来て、中学校に入ると、そこは早くなったり遅くなったりします。高校くらいになると、子ども自身でできるということになるかもしれませんが、子どもの年齢や成長にしたがって、少しずつ変わる「育児コアタイム」があります。これは職場にとっては個々の事情で、企業からするとそんなこと知るかということかもしれませんが、生きていく者としては切実な事情です。実は私、介護はまだやっていないのですが、介護のある方はこれがデイサービスへの送り出しになったり、おむつ替えになったり、いろいろな形でヘルパーさんが入ったりすればまた違った形で、やはり介護に必要なコアタイムというのが出てきます。

(5) 労働基準法による労働時間規制の対象にならない「働く」人びと

昨日、日経デジタルでタニタが従業員を個人事業主化するというので、私も「ええー」と思って記事を読んでみると、かなり本格的に従業員を個人事業主にするらしいという記事でした。ついにここまで来たかという感じです。このような労働基準法（労基法）による労働時間規制の対象にならない人々にも、生活時間を確保する必要がある、この生活時間という考え方でカバーできると思います。

特に安倍政権の下で、今、雇用によらない形での働き方がかなり検討されていますので、必要になってくるのではないかと思います。労働時間規制が本来及ぶはずの副業に関する労基法の労働時間通算の改正をするという形で、複数の使用者の下で働く場合の労働時間管理は、どうも労働者任せにさせられそうだという状況もあります。先行きそのようになっていくこともあるかもしれないのですが、雇用によらない働き方にも生活時間の考え方は有効だと思います。

私自身は、個人事業主的な働き方をする形式上の被用者ですが、弁護士は、概ね雇用に

よらない働き方が多いです。私自身、一定時間稼働しないと、売り上げが上がらないという生々しい話を書いて恐縮ですが、そういう問題と私自身の家族生活の確保・両立ということが必要になっています。もう少し言いますと、保育所の利用者には、雇用によらない親御さんがいて、飲食業であったり理美容業であったりします。個人事業主でなくても、宿直勤務であったり、土・日・祝日の勤務というのは、保育士さんであったり、病院にお勤めの看護師さんであったり、場合によってはお医者さんであったり、そういう方々に加え、個人事業主と言われている親御さんにも、夜勤や土日祝日の勤務をしなければならない方が結構いらっしゃいます。たとえば、女性ですと美容師さんです。私の子どもがお世話になった保育園は結構遅くまでやっていただけたところでしたが、各学年に一人くらい美容師さんがいらっしゃいました。少し面白いエピソードがあります。名古屋市で24時間保育制度を数年前から導入していて、他の自治体に広がればよいと思っているのですが、その24時間保育に、美容師さんからの申し込みが多い日があると聞きました。成人式です。美容師さんたちは、成人式の前日、朝から何人も何人も着付けをしなければなりませんので、普通の祝日保育では開始時間が間に合わないということでした。そういう個人事業主でも、働き方の問題と生活時間を確保していかなければいけないという両立問題があると感じました。個人事業主化が進んでいく中で、労働時間規制をしていく方向と生活時間確保という両方が必要ではないかと考えています。

(6) 民主主義社会を支えるための「生活時間」

次に、(6)以降、話が変わって行きます。今日、追加資料としてお配りした鴨田哲郎弁護士の論考（「適用除外は時間主権の問題である」『労働法律旬報』No. 1823、省略）の内容が関わってきます。レジュメでは、「労働時間規制が現代国家において必要不可欠な理由は何か、その、とりあえずの答えが民主主義、労働者一人ひとりが主権者であることである」という部分を引用しました。これを読んだ時にすごく共感しました。なぜかといいますと、私自身の弁護士としてというか、仕事以外の活動ということにもなろうかと思いますが、その経験にもすごく合致するものだったからです。

本当に経験に即して申し上げるので、あくまで経験談として聞いていただければと思うのですが、ちょうど私が子どもを2人産んだ後に、安倍政権が誕生しました。マイナンバーを導入するという時、家庭内で意見が違ふという話がいろいろ出てくるわけです。マイナンバーを家族分全部出せと、会社の人事課が当然のように言ってくるのです。就業者である夫に指示するわけです。夫は「はい、はい」ということで、「マイナンバー出すよ、持ってきて」という話をするわけです。そこで、妻が「ちょっと待てと、マイナンバーはとても怖いものらしいので、情報流出したらどうするの」と。本当にマイナンバー導入の頃の話です。そういう話が家庭内でありまして、色々揉めたということを聞きました。どこで聞いたかという、マイナンバーカフェを地域で開いている人が当時いまして、そこに私が呼ばれて、「夫は会社で言われて、マイナンバーを出せというのですが、私（妻）は出したくない」と。妻が夫に危険ではないかという話をしても、夫は人事に言われたらしょうがない、にらまれたら困るという話をするわけです。どうやったら、穏便に済ませることができるかという話がすごくあったのです。

すごく小さい、細かなことのような気がしますが、実はその前に、2011年3月11日の東日本大震災がありまして、放射線汚染問題の報道が何もないと。子どもの給食は本当に大丈夫なのかという疑問を持つ人と持たない人がおられたのです。疑問を持つ人の中に、学校の給食問題で市に対して放射能の測定をしてくれとお願いしていた人たちが、社会で疑問を持たれていない政策に疑問を持つようになり、さらに、地域でマイナンバーカフェや

憲法カフェを開催されるようになるという流れがありました。そういう社会との関わりと
いうか、社会の中で自ら考えて行動することは、単純に長時間労働の問題と帰結できない
とは思いますが、夫が長時間労働をしている中で、妻は一生懸命考えて悶々としているの
です。しかし、夫は帰って来たら、「フロ・メシ・ネル」で、そうになってしまうような状
況が一方であったことは確かです。この鴨田弁護士の論考を見まして、長時間労働の規制
はまず民主主義の確保のために必要なのだといわれて、「ああそうなのだ」と思ったのが
共感したポイントでした。

「職場―家庭」のところで、「ただし」と書かせていただきましたように、本人の休息
が主な目的の家庭生活では、社会への関心がどうしても薄くなるのではないかと。職場を離
れた仲間もできないし、声を上げて良い問題だという気づきすら、得ることが難しいかも
しれないということで、これが、次の(7)につながっていきます。

(7) 地域社会における「無償労働」―町内会の活動、PTA の活動などを横目に見ながら

地域社会における無償労働という観点が併せて出てくるのですが、町内会や PTA の活動
の担い手が少なく、私も実際に担うことが出来ていません。(6)は自分なりに参画してい
こうという意識を持っていますが、なかなか地域社会の活動まではコミットできません。
やはり、平日の昼間に活動できる人に限られるということです。たとえば、町内の子ども
会活動は、「とある」企業の社宅に暮らす母親頼みになっています。社宅の人は子ども会
に入りなさいと言われていて、そこは全国的な転勤の多い企業なので、フルタイムの正社
員で働いているお母さんたちがほとんどいないところです。そういう中で、社宅に暮らす
母親たちに託すしかないということがあったりします。コミセンの管理運営も、ボラン
ティアの担い手が少なく高齢の方ばかりでどうしようということになっています。そうい
う地域の事情を見ていると、そういうことに関わっていける生活時間の確保が必要ではな
いかと感じています。

昨年 11 月に日本弁護士連合会でシンポジウムがありまして、「普遍主義の国、スウェー
デンに学ぶ」ということで、訓覇法子先生が講演しました。レジュメがなくて私が聞き取
ったことですので、もし間違っていたら私の責任ですが、スウェーデンでは、1 人が最低 3
つのサークルに所属するということです。この 3 つとは政党（レジュメでは「正当」にな
っていて誤りですが）・労働組合・市民組織のことで、これらに所属し、それぞれで議論
をして世論を形成するということで社会との関わりを持つことが必要である、と言われて
いました。こういう社会との関わりという観点で日本を見ても、たとえば、町内会
の活動も女性や職場からリタイアした高齢の方々が担っていることが主流になっています。
いろいろな事情で賃労働に従事していない方、定年退職をして被用者としては職業人生を
終わられた方を含めて、生活時間を確保しようということになりますので、労働者だけ
ではない方々も含めて、生活時間確保のための行動に関わることが大きく可能だと思います。

以上、私が生活時間プロジェクトに関わる糧であり、生活時間という考え方を広めてい
きたい、最終的には確保できる働き方、暮らし方にしていきたいと思う理由を申し上げま
した。

2. 愛知における生活時間の課題

愛知における生活時間の課題に入ります。これは研究をしなくてはいけない、調査をで
きればしたいと思っていて、少しまだできていない部分なのです。先程の(3)で書いた
夜勤とか連続二交替勤務の制限は、特に愛知県内で必要ではないかということから、ここ
に書かせていただいています。中日新聞の今年 5 月 13 日の朝刊記事をレジュメに一部載せ

ていますが、県内 48 大学の卒業生の就職先として東京に流出しているという話があるわけです。東京圏に対しては 1 万人余りの転出超過なのですが、このうち 20～24 歳の女性が 1,686 人を占めており、女性流出が愛知県でも課題になっています。愛知県は、女性が働き続けることができるようにというパンフレットなどを作っています。これは、県内の主な企業の妊娠出産への支援状況が書いてあったりするパンフレットですが、私は、根本的には、生活時間を確保できる働き方ができないと難しいのではないかという問題意識を持っています。

先程、連続二交替の話をしましたので、ここではどうしても祝日の話をしたいと思います。私自身もトヨタの過労死事件を担当していて、トヨタカレンダーに従って労働者が就労するらしいということは分かっているわけです。トヨタで働いている人ともお付き合いさせていただいて、どうもそういうことらしいということは分かっていたのですが、トヨタ関係で働いている人の親御さんと付き合っていると、日曜日は休みになるけれども祝日は出社だからとおっしゃっていたりして、祝日だけ「日祝保育」を申し込んでいる方がいたりします。保育所も小学校も休みになっていることが多いのですが、それと相反する働き方ということで、しかもトヨタ本体だけでなく関連会社も軒並みそうなっているということもありますので、実は地域にとって大きな問題ではないかと思っています。鴨田弁護士が、義務と義務の衝突などという問題は当然解消しているべきはずの話だとおっしゃっていますが、現代日本において、義務と義務の衝突の問題は一身に女性の方が義務の衝突の煽りを受けるということが多いので、煽りという少し語弊があるかもしれませんが、煽りを受ける立場に立つことの多い女性は、流出せざるを得ないのではないかということも考えたりしています。これは今後の課題です。

3. 生活時間アプローチの課題

生活時間アプローチの課題にすすみませんが、これもたくさんありまして、ざっくりとまとめて、今後こういうこともしていきたいということも最後に提示させていただきました。

(1) 労働時間規制の下支えが弱い中、「生活時間」アプローチが有効となり得るか？

労働時間規制がやはり大事だと思ひまして、一番に上げました。労働時間規制は絶対に日本では弱いのですが、ますます弱くなっている部分もありますので、この規制も強めながら生活時間というアプローチも生かしていきたいと思っています。今、労働時間規制が単純に残業規制みたいになっていたり、生産性向上とコスト削減の問題と残業代削減というお金の問題と結びついていたりで、人間らしい働き方と逆行する側面があると思います。2019 年 5 月 13 日の中日新聞記事で、引用は省略しましたが、「残業してはいけません」という労働時間規制によって、「昼休みを返上」して働いているとか、残業できないから 60 分かけて昼ご飯を食べに行っていたのを「弁当で 10 分」で済ませて後は仕事をするということになっているというのです。過労死が起こる企業では、結構こうしたことがあります。就業規則では 1 時間ないし 1 時間半休憩があることになっていて、だいたい休憩が取れずに 30 分くらいで仕事に戻っている人が多いので、過労死事件では昼休み休憩を何分で計算するかということが大きな争点になることが多いのですが、こういう形で大っぴらに、残業規制が進んでいる中で休憩時間が無くなっているという指摘もあります。残業規制の問題ですが、もともと 1 日 8 時間労働の中で収めて、あとの時間を生活時間に充てることが原則だと思います。そして、8 時間労働の中でも休憩を取りながら働きましょうという方向に持っていく、生産性向上というだけではない方向に持っていくことが課題というか展望です。

(2) 時間主権と生活時間

「時間主権」という考え方に日本も最終的に持っていければいいなと思っています。まず、日本で自分の労働時間や生活時間を自分で決めていこうとする時間主権を獲得するためには、これだけ長時間労働が横行している中では、労働時間規制をきちんとしてからの問題という、その辺りのところが必要かなと思います。何のための時間主権かというと、生活時間をきちんと確保していくための前提で、しかもそれで十分生活することができるということがあっての時間主権かなと思っています。時間主権や生活時間確保という考え方は、単に労働時間規制だけではなく、射程範囲が労働法全体に及ぶと思っていて、当然、残業手当や夜勤手当がなくても生活できるためには、大幅な賃上げが必要だと思います。トヨタ自動車も1週交替で夜勤手当が付いているわけですが、夜勤手当が付かなくても生活できるということがないと、生活時間の確保は賃下げになってしまうので賃上げが必要です。

あとは生活時間というものを1日とか1ヶ月という単位よりも、もっと広い単位での見方ということになるのですが、最近問題となっている転勤や人事異動などの配置転換に関する人事権の制限ということも、広く言えば生活時間を確保しようという話です。生活を大事にしていきましょうという観点でいけば、転居・転勤は生活を丸ごと取り換えますので、生活への侵害が大きいです。時間だけでは測れない部分もありますが、労働法全体をきちんとした考え方で確立しつつ、その時に生活時間という考え方が必要ではないかと思っています。

(3) 実現に向けて一法整備とモニタリング

それで、当面どういうことを目指そうかということですが、過労死問題でも過労死防止法ができたことで予算がついたり、啓蒙活動として過労死撲滅月間ではシンポジウムを公費で行うということであったり、中高生や学生も含めて過労死問題について出前講義を行う費用の補助がついたり、ここ数年で積み重ねができてきているわけです。そういう意味では法整備は非常に重要です。

いきなり法律でということは難しいので、愛知では条例の制定を目指していきたいと考えています。具体的には、公契約条例で労働時間法制の順守とか、加えて生活時間を確保しているかどうかを評価の視点として盛り込むような条例の形を目指していこうということです。その法制化の基礎となる社会調査ができればいいなと思っています。併せて、労働時間のモニタリングが非常に大事です。職場の中で労働時間の管理ができていればよいのですが、残念ながら、客観的な方法で労働時間の管理をなさという通達が出て、はや何年経ったかという状況です。出勤時間をつけていませんとか、労働時間をつけていませんという企業が本当に多いので、地域としても労働時間をきちんとチェックしていくという方法なども含めて、地域としても地域全体の労働時間管理についての関心を持っていくのもよいのではないかと思います。これは、東京の方で立ち上げられている生活時間プロジェクトの中にも提言としてありますが、労働組合が中心となって地域もそこに関わって行くというようなことができればよいと思っています。

いろいろ具体的な事件とか具体的な働き方とか法律とか、あっちこちにいったようなお話になりました。生活時間を、どのような観点で確保させていくのかということは、労働法全体に影響を及ぼしますので、働き方改革の一助にしていきたいという気持ちです。今日はこういう形でお話をさせていただいて、その一歩になればと、また、ご意見をいただければと思っていますので、よろしくお願いします。どうもありがとうございました。

(＊以上、報告時間約51分)

司会

どうもありがとうございました。それでは今の報告を受けまして 10 分から 20 分、コメンテーターの平野さん、よろしくお願いします。

Ⅱ コメント：平野正一さん（日本自治体労働組合総連合愛知県本部書記次長、愛知県労働組合総連合最低賃金・公契約問題対策委員）

ご紹介いただきました平野です。愛労連の最低賃金・公契約問題対策委員会委員も担っています。定例研究会に参加するのは初めてなのでよろしくお願いします。

私もレジュメに書かせていただきましたが、長時間労働が家族を歪めているということに改めて今日の報告を伺って痛切に感じたところです。私自身の家族も歪めているということもあるわけです。先程美容師さんたちの問題もでていましたけれども、現行の法制度ではカバーできないいろいろの職種があるのですが、学童保育所や保育園でも制度として変わっては来たけれど、全面的にはサポートしきれていないところはあるのですね。やはり大きな問題があるなと感じました。

労働組合の立場から地域社会の維持発展のためには、ここでは地域社会と短絡的に書きましたが、日本というか全国というか地域活動を当然含めてのことですし、時間主権についても書いてみたのですが、やはり、これだけ高度経済成長期から長時間労働がかなり進んでくる中で、長時間労働だけではもちろんないわけですが、国家・自治体・地域社会・家族家庭というところでも、小さいところでも歪みが出てきていると思います。それは言い過ぎかもしれませんが、再生活動がなければ、人間性の崩壊、人間が弱体化し、人類史的に言えば、このまま死滅してしまうのではないかと、追い込まれているのではないかと思うのです。とりわけ長時間労働の問題は深刻な影を落としているのではないかと感じています。

私はいまの日本の労働実態、「超」長時間労働と思っています。その是正活動を労働組合が取組んでいくということで、1 つは時間外労働の短縮ですが、働き方改革といっても、私としては労働時間そのものの短縮に踏み込んでいくべきだと思います。日本の労働組合としては時間外労働規制の方に重きがあって、ヨーロッパのように週 32 時間、30 時間労働などという動きに対して完全に乗り遅れているというか、周回遅れになっているところを正面に据えた議論をしないと、全体に労働時間規制の問題は進んでいかないのではないかと感じています。

併せて、時間主権の保障という問題ですが、時間をどのように個々人で保障していくのかということですが、これも週 32 時間とか 30 時間労働になったら進んでいけるのではないかと思うのです。昔、真下信一先生は『君たちは人間だ』本で書かれて、島田豊先生は、「私はまだ、人間たる人間には実現していないと思う」というふうにおっしゃられて、本当に一方では人間たる人間になり得ていないのではないかと、この労働時間の問題を見ると思ったりします。

田巻さんから公契約問題についてもいろいろ提案されました。公契約条例の制定はこの間、非常に進んできましたし、野田市では 2009 年に一定実現したという状況になっています。コメント資料の 3～4 頁に、愛知県の理念条例（愛知県公契約条例について）をつけておきました。豊橋市の公契約条例については、2 頁の下に第 1 条の理念的な考え方を示したのと、5 頁に労働環境報告書をつけておきました。恐らくですが、田巻さんのお話では、労働環境報告書にきちんと勤務時間とか残業しなくても生活できる賃金・労働条件を盛り込

んでいくということだと思うのですが、豊橋市の労働環境報告書では、法定労働時間を超えて働かせる場合は「届けを出しなさい」とか「時間外手当を支給しなさい」と書かれています。もう少し踏み込むことが求められているわけで、今日話を聞いて耳が痛いというか気づかされました。

この間の動きとしては、労働者の安全確保が公契約条例の問題に前後して出てきていると思います。ただ最近の報道では、外国人研修生（実習生）の状況はこの水準にも到達していないということが明らかになってきています。公契約条例の動きでいうと、安全の確保から賃金の確保ということが最低限の問題としてありましたが、そこから労働の内容についても労働環境についても、被用者の安全確保ということが少し流れとして入って来たのかなというところですね。それも痛ましい事故や事件があつてですね、苦い経験を経てそういうことに対する対応がなされてきたという面があります。

公契約条例の到達点で言うと、豊橋市で労働報酬の下限額が一定実現してきました。労働者の最低賃金からいうと最低賃金から+30 円位で時給単価を設定するとかね、東京都世田谷区でいうと最低賃金+150 円で時給単価を設定するというふうになっていて、豊橋市の最低賃金 898 円+30 円ではそう大した額ではないのですけれども、今まで労働下限額などが設定されていないところからすれば、また、愛知県のようなこうあるべしという理念的なものに留まっている状況からすれば、実効性のある条例になっていることがこの間の公契約条例の動きの中であります。ちなみに、6～8 頁に 2019 年 5 月の「春の自治体キャラバン」の資料があります。瀬戸市・岡崎市・西尾市・大府市・知立市・豊明市なども条例の制定ないし検討をやりますということですが、愛知県のように理念的な条例になっていて、これを実効性のあるものにしていくことが求められています。

労働組合としては、愛労連も全労連もデーセントワークということで、1 日 8 時間働けば食べていける賃金を実現していこうということを強調した宣伝をしています。ただまだ生活という視点は弱く、賃上げや時間短縮が主になっているかなと思います。生活時間をどのように有効活用していくのか、あるいは自分の時間として人間らしい生活をしていくのかという視点をもっと強調していく必要があるのではないかと思います。2 頁の（3）の①に、要求のステップアップの問題として取り上げましたが、公契約条例を制定すればオーケーではなく、そこにどのように活用を広げていくか、実効性のあるものにしていくか、をもっともっと追求していくことと、自治体と、当然国への働きかけです。それと、③（労働運動の要求の土台として据えていく必要）の方が先に来るべきなのではないかと悩んだのですが、これはもう繰り返し申し上げているところですけども、自治労連に留まらず、労働運動の土台にきちんと据えていくことが必要です。人間らしい生活を実現して行くという過程では、女性だけが育児・家事を担うということだけでなく、どちらかという料理は私の方が得意ですし、洗濯などもやっている方じゃないかなと思います。

先程のモニタリングの話もそうですし、どういうふうに時間を活用していくのかということについて、なかなかイメージしきれないのではないかなと思います。報告にもありましたように、私も労働組合の専従馬鹿になっては嫌だなと思ったものですから、いくつかサークルに入って、私はもう 50 歳を過ぎていますが、若い頃はそういうことをしていろいろな人とお付き合いをしました。それからマンションの人たちとも忘年会には必ず出ると決めていたのですが、そうすると息子の洋服の面倒を見てくれたり、すぐに誰々さんの家に遊びに行ったりしたのですが、そういう地域でのコミュニティーを大切にしていくことの重要さも身に染みて感じています。労働組合の中での合意形成はまだまだ難しいし、イメージしにくいのではないかなと思います。公契約条例の問題についても、どういうふう

網にかからないような人をすくっていくのかということも考えていかないとはいけません。

ざっくりとした話で恐縮ですが、田巻さんのお話を伺って、労働組合・労働運動の課題と、今の社会で価値観の転換を求められているところもあるのではないかと思います。

司会

ありがとうございました。休憩を少しとってフロアの皆さんと意見交換に入って行きたいと思います。
(＊以上、コメント時間約 21 分)

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

時間になりましたので再開します。報告とそのコメントに対する質問及び意見等ありましたらよろしくお願いします。

発言者

時短の問題ですが、ヨーロッパなんかを見ていると時短イコール賃上げです。なぜかというと、時間賃率を上げることが賃上げなのです。日本ではそこに意識が全くいってなくて、総額が上がればいい、月給が上がればいい、ボーナスが上がればいいと、そこで全部妥協してしまうので、結局、一番大事な時短がおざなりにされてきたと思います。民主主義の問題もありますが、時短は人間発達の条件だと思うのです。日本の欠点としては、人間発達の条件を一番軽視してしまったことで、お金の換算して賃上げ、賃上げと来てしまったことです。たとえば、トヨタ自動車の期間工は、時間賃率でいうと、1400 円です。これでも少し高いですが、イケアの時間賃率とほぼ一緒です。一般正規職員の賃金総額はもっと高いですが、時間賃率はそれほど変わらないと思いますよ。退職金などいろいろなところに影響してくるので、基本のところを抑えているからです。トヨタの場合、いろいろな意味で総額賃金が徹底していて、賃上げを公表しないことも総額賃金を抑え込もうとしているからです。そこに労働組合が完全に乗っかっています。

超長時間労働という時、トヨタは年 3000 時間でした。それから見ると、今はよくなってきたとは言えるのですが、それでも世界的に比較してみると長いです。それと自発的な残業という問題について、かつて「自発的とは何だ」という強制・自発論争というのがありましたが、現在、そういう議論をする学会はもうほとんどなくなっていると思います。、自発的にやるという場合、愛知県ではよほど気を付けた方がいいと思いますが、どう考えてもおかしい。自発性ということさえ管理されています。管理教育の中でそれが育てられてきているし、人間性がもともと育てられていないと思っているのです。ディーセントワークのことも、もともとヨーロッパの時短の中で生まれてきたものなので、日本のように超長時間労働の中でディーセントワークと急に言われても、言葉だけ持ってきててもダメだと思います。基本的なことについて、昔は物凄く議論があったのですが、今はほとんどない、研究する人もほとんどいなくなってしまうという状況です。

さらに、マイナンバーの問題についてですが、マイナンバーカードはすごく大事だと思っています。スウェーデンでは、なぜマイナンバーカードを作ったかという、国民の年間総所得がはっきり分かるし、病気がわかるからです。誰かが倒れていてもマイナンバーカードがあればすぐに対応できるというのが福祉国家の基本なのです。マイナンバーカードによって税金をきちんととるということも福祉国家の基本なのです。これができないと

よい国家にはできないと皆言っているわけです。これは当たり前のことです。日本では、これが全部胡麻化されて、個人の情報とプライバシーが、ごちゃごちゃになってしまっています。日本の法律ではその点がはっきりしていません。所得も病名も個人情報ですが、そうした情報はある程度明らかになっても仕方がないのです。これらは非常に重要な情報で、スウェーデンでは、医者が必要な時にはすぐに引き出せる、税務署が必要な時に調べればすぐに分かるようになっています。日本では、それが全部プライバシーだと言われ、プライバシーは公にしてはいけなくなっています。日本では、物凄く政府・国への不信感があるのですが、大事なことは信頼できる政府や国、そっちの方が先です。そういうことを抜きにして、それだけを議論しても解決しないというか、その辺を曖昧なままに動いている限りは、なかなか日本は正式な軌道に乗らないというか、本当に難しいと思います。

発言者

平野さんが、月に 100 時間近い時間外労働をしていると、しかも、家に帰ると主夫もやっているということでした。それでよくぶっ倒れないなと思うのですが、やっぱり、組合の役員から長時間労働を無くしていくようなことをしないと下へつながって行かないと思います。私は、14 年間住友軽金属（住軽金）という会社に勤めていたのですが、同期に入った人は、みんな課長職になって、彼らは月に 80～100 時間近い残業をやっていたのです。私は、残業も断り、裁判もやり、いろいろあったのですが、定時に上がって、交代勤務の人がこの時間に行けば家にいるということがわかったものですから、その人の家まで行きました。地域としては三重県、東の方は岡崎市の方までです。もう 1 人いっしょにやっていた人は、ちょっと体調に不安をかかえていましたが、2 人で走り回って要求を聞きました。労働組合は連合系でどうにもならないけれども、それでも会社や労働組合、そして労働基準監督署にも言うということで、非常に多くの労働安全衛生問題や賃金不払い問題が解決できたのです。このように、会社でも労基署でも組合でも言えば、「ここはまずいぞ」というところを、直すわけですから、そういうことを積み重ねる労働運動が必要ですが、それが今抜けているのではないか、それをどうしたら構築できるのかが求められていると思います。

最低賃金が低い、時給 1500 円にしろということは、それはそれでいいのですが、800 円では生活できないので、残業しなければならぬということも、良いことになってしまうという、そこに大きな問題があると思うし、一日 8 時間働いたら、それ以上は誰もがやらないというふうにすると賃金は上がると思うのです。8 時間以上働いたら、金で返してもらうのではなく、時間で返してもらう、たとえば、この前 2 時間残業した、その前に 2 時間残業を 3 回やっているの、計 8 時間になるので 1 日代休をくれということです。そうして時間を作らないと、運動する時間も取れないのです。今この国でそういう体制をあっちでもこっちでも作らないととんでもないことになります。自衛隊が海外に行って血を流して、また暗黒の時代になろうとしている中で、一番大事なものは労働運動です。労働者が上から決められたからそれに従うのではなくて、自分は自分だということを自覚していかなければいけない、議論を実行に移していかなければいけないと思います。

司会

二人の方からご意見が出たのですが、これに対して何かありますか。

発言者

いま、一日 8 時間を超えた残業は時間で清算するべきだと言われました。田巻さんの報告ではあまり触れられなかったのですが、資料 2 の毛塚さんの論文では、それが非常に重要な点だと言われているので、その点について、田巻さんから補足していただきたい。

田巻さん

皆さんのお話をそうだろうなということで聞かせていただいていたので、あまりいいコメントが出来ないかもしれませんが、「時間には時間を」という考え方は基本的なことだと思います。長時間残業を規制しようとするとう賃金が減るという関係になっていることがおかしいと思っていて、労働相談をしていると、「私だけ残業させてもらえなくて賃金が低い」という話がでてきます。頻繁にあるわけではありませんが、労働相談をされている方はそういう経験が必ずあると思います。ハラスメントと関連して残業させてもらえないという相談もしばしばあります。8時間労働で生活していけるという賃上げもしつつ、「時間には時間を」という制度にしていけないと、生活時間を確保出来ないわけです。今は残業込みの賃金が基本給みたいになっていて、この点は報告では全然触れていませんが、「時間には時間で」ということが大事だと思います。

発言者

残業手当というのは麻薬なのです。たとえば、今月一日2時間の残業をして10万円もらうと、来月も10万円もらいたいから、また残業するということで、それが20万円もらうともっとやりたくなるのです。使用者側はそういうことをよくわかっているのに、本給を下げてくるのです。一方では、残業している労働者は、体をこわしても自分は頑張っているのだと自己評価してしまうのでしょうね。だけど生活はだんだん苦しくなるし、社会との関係も家族との関係もだんだん悪くなってくるし、疎遠になってくるのです。それはやはり金では買えない問題です。ヨーロッパでは、バカンスが長いのですが、さらにそれを長くするのにその間の残業代を時間としてプラスするということです。ですから5週間とか7週間の休暇になるのです。それでも生活ができるのです。日本では働いても、働いても苦しいのです。

田巻さん

時間主権の基本が「時間には時間を」ということだと思います。レジュメの4頁の(2)に昨年の日独労働法フォーラムのことを紹介しています。今日の報告ではあまり触れませんでした。今年もこの日独フォーラムの中で11月16日に名古屋大学の和田肇研究室を中心に、ドイツ経済社会研究所のハルトムート・ザイフェルトさんを招き、この時間主権の話をしていただく予定です。時間主権の考え方を確立し実践していければよいと思っています。

発言者

日本の労働基準法でも最近、月に何十時間を超える残業をした場合は、その超えた時間を時間で振り替えてもよい、もちろん賃金で支払ってもよいという制度が取り入れられました。これは労働組合側が要求してそうなったのでしょうか。それも含めて、余分に働いた分を時間で清算することについて、戦後の労働運動の中でそういう議論がきちんとなされたことがあるのでしょうか。この研究会には労働運動をされてきた方もおられるので、どうですか。そういう議論がなされた経験があるのか、ほとんどなされていないのでしょうか。

発言者

基本的にはそうした議論はないでしょうね。割増率を25%から35%に上げろとかいうことです。他国のように、割増率は最低でも5割増しで、休日や祝日出勤は100%や200%増しということになれば、時間外労働がやりにくくなるという規制の仕方はあると思います。

発言者

住軽金の経験でいうと、私は残業した時間は全て時間で、代休で返してもらい、割増分

だけ賃金をもらっていました。全体としては、皆さん残業を月に 40 時間とか 50 時間やっていて、年次有給休暇（年休）を申請すると、会社側が「お前らは残業をやっているのだから、代休を取りなさい」ということで、代休が年休に優先したのです。年休は本人の希望でいつでもどこでも取れると、ただ時季変更権は会社にあるけれども、余程のことがない限りは年休を取得させなければいけないのに、会社は賢く、残業代を減らせということで年休を残しておきなさいということがありました。当時、これは国会で安藤巖議員が取り上げました。

発言者

今の話ですが、その余分に働いた時間を代休にしたということは、就業規則か何かで、余分に働いた分を労働者が割増賃金でもらってもいいし、代休でとってもいいと、どちらでも出来ますということがルールとして決まっていたのですか。

発言者

なっていました。

発言者

それは極めて珍しいと思います。私の知る限り日本の場合、労働基準法で、余分に働いた分は、割増賃金を払うとなっているでしょ、住軽金の場合は特別な経緯があったのですか。

発言者

住軽金の場合は、休日出勤を 1 日すれば、1 日休んでもいいと、また、休日に半日出勤すると、残りの 3 時間分は通常日の残業代から引くので、1 日休んでもいいという権利が与えられていました。

発言者

休日出勤の場合は、もちろんそうです。

発言者

私は教員ですが、教員の場合、残業代はまったくついていません。今の議論とはかみ合わないかもしれませんが、超過した分を時間で返せということは要求しています。先程、日本では全くそういう考え方がないみたいなことを言われましたが、教員の場合はむしろそれしかなかったといえます。運動としては、残業が自主的自発的なものではなくて、労働時間なのだと、拘束された時間なのだとすることを認めさせることと、できたら平日に、夏休みでもいいのだけれども割り振れと、そういうことをずっとこの間、追求してきました。制度としては、宿泊を伴う時間外労働については、ずっと以前から割り替えて休みが取れるということです。それは、前提として残業代がもらえないからです。だから教員の場合は時間で解決するという意識はあります。

ついでに、過労死事件の問題については、私も少し関わっていることがあって質問します。報告レジュメに、括弧書きで「女性の性別分業の問題が背後に控えている」とあるのですが、わざわざ、過労死事件は女性の事件だと書いているのは何か意味があるのでしょうか。過労死事件は、女性・男性関係なく企業の殺人行為であるとは思っているので、敢えてここで女性の事件だと言うのは、何か女性に責任があるかのような感じを受けて、どういうことかな、ということです。妻が育児・家事を一手に引き受けている状態を悪いと言っているのか、そのことに意味を持たせるために女性の事件と言っているのか、説明していただけると有難いです。

田巻さん

女性の責任を問うているわけではもちろんないのです。過労死事件では、被災者の働き

方の実態を訴えていくので、それは大事なことだし、殺人だし、もちろんその通りだと思うのです。過労死弁護団は、過労死を無くして解散していくことを目的に設立されたのです。早く解散したい弁護団なのですが、解散できずにいます。直接判決文に出てくるのは、本人のことですが、やはり、出てこないところを考えていかないと過労死は無くならないのではないかと考えていて、そこはカギカッコで「女性」と書きました。家庭で主婦的な役割を担わなければならないことになっているのは、女性だけではないかもしれないし、もちろん単身者もいらっしゃいますし、最近では女性の過労死事件もありますので、何ともちょっと、そういう意味でカギカッコをつけさせていただいているのです。やはり、企業全体、日本社会全体に家に帰れば睡眠だけとればいいのだという状況を前提とするような労使関係の結び方ではいけない、というところで隠れているのは、家の中でずっとケア労働を含めて全部担っている女性の存在ではないかと、そこも社会として見ていかないと過労死は無くならないという思いで、女性の事件という書き方をしました。

発言者

労働法では、労働時間という仕事時間のことですが、生活時間の中では、家事、介護、育児などを全部、労働として考えなければいけないと思います。一日8時間働いて、8時間寝て、あとのことを奥さんが全部担っていてもいいのです。旦那が早く帰って来てゆっくり、話をして、テレビを見て、寝て、起きて働きに行って、午後6時か7時に帰ってきて、また、ゆっくり話をして、そういう生活ができていれば、妻が一手に担っていても、担わなくてもいいのです。私は旦那の働き方を問題にして来たし、これからも問題にしていきたいと思いますが、そこになぜ女性の問題として指摘しているのかを聞きたいのです。

田巻さん

過労死の場合、残された人からしか話を聞けないのです。残されるのは大体、女性であり、夫のあるいは息子の過重労働を支えてきた立場の女性です。今お話されたような家事、介護、育児などが全部労働になっていけばいいのかどうか、生きていく上でやらなければならないことがあるわけで、労働という私の感覚と少し違う感覚もあるのですが、生きていく上で自分のことは自分でやるべきだと、思っているわけです。でも、賃労働者のそれを全部妻がやることを想定しないと、日本の過労死を生むような企業風土はできないのです。例えば、月に100時間残業している人は、カットシャツ1枚にしても自分で洗うことも、クリーニング屋に持っていくことも、取りに行くことも基本的にできないのです。でも、パリッとしたシャツを着て来いという前提で会社は回って行くわけです。カットシャツをだれが洗ってパリッとさせるのか。それは当然、企業からは見えないわけですが、女性がそれを担うことを前提に企業風土を組み立てるから、過労死が起こるように思うのです。それは妻の立場からすれば担わざるを得ないわけです。夫が毎晩疲れ果てて帰ってきているのに、自分でアイロンかけろとは言えないから、一生懸命それはやります。やりますし、栄養のあるものとか、消化のいいものとか、一生懸命料理もするのです。過労死事件をやっているという話を聞くのはすごく辛いです。そういう形で、妻の人権をも会社には捧げないといけない状況が過労死を生んでいると思います。

発言者

はじめて参加して発言してよいのか迷っていたのですが、私は、名古屋市的女性参画推進センターの運営をしていました。その代表委員ということで、40歳台のちょっと前から人を雇う側になり、名古屋大学の和田肇先生のもとで労働法を学ぶという人生の思わぬ展開にはまりました。私は62歳で戦後生まれですので、男女平等という中で育ちました。その後、社会に出た時になぜ不平等なのだと思いました。私も専業主婦をしていたので、夫

が過労死をするのに近い働き方をする中で、この人が死んだら私はどうなるのだろうと、私はそのあと仕事がないわけですから、どうなっていくのだろうという女性たちの不安を聞き、そういう中で、センターの運営をしていましたので、専業主婦を雇って事業をする中で女性たちが社会に参画するプログラムをつくりました。そういう観点から見ると、まだまだ女性が家のことをするのは当たり前で、その大前提として男性の労働の形態があって、企業側が求めればいつでもどこでも残業をしてもらえる男性が求められている社会が続いてきたということをジェンダーの視点からずっと考えてきています。

もう一つ考えてきたのが、私がアラサー（30歳前後）の時、過労死まではいきませんが、適応障害になりました。その頃、息子が「母さん、僕は男でしょ、ずっと働かなければならないのだね」と言いました。私は、カギカッコつきの女性ではない、1人1人の復活を望んでいこうという社会をつくろうとしているときに、息子からそういうことを言われて「わあー」と崩れたのですが、そういう意味で、田巻さんの報告では、今の日本の社会の過労死の大前提の一つとして女性の家事労働があって、女性がサポートしてしまっている、成り立たせてしまっている、そういう状況があるということを訴えたかったのではないかと思います。

今は、名古屋市とのやり取りの中で、新自由主義の発展の中でこの仕事を続けても社会の発展のためになるのかという話をして、そこから卒業して、大学でジェンダーとか労働法とか学んでいるのですが、学生たちが従順でびっくりしています。管理教育に慣れている、私の学生時代は違っていたので、もう少し反抗せよと思うくらい、びっくりするくらい学生たちが言うことを聞くのです。それにびっくりして、言うことを聞かない若者をどのようにつくって行ったらいいのかということが私の観点になっています。今日の報告である生活時間の問題をテーマにして、今、田巻さんと一緒にやっているので、定例研究会に参加させてもらいました。もし、ご関心があれば、『NPOと労働法』という本が6月30日に出たばかりなので、図書館でリクエストしていただき、読んでいただければと思います。これまで実践してきたことを書いていますが、NPO法人のことや有償ボランティアのこと、公契約条例のことにも入っています。

発言者

よくわかりました。

発言者

過労死の問題は、長時間過密労働とそれに対する責任感ということで自己責任論がしっかり入ってきています。最近では、トヨタの事件などは定時に帰っても自死しています。目標だけは、仕事をこれだけやれば、6時間でもいいですよ、と。そんなの絶対できない形でやるわけです。そういう形で追い詰められていくということです。少し前に電通の過労自死事件がありました。そのお母さんに聞いたら、異常な働き方だから会社辞めようという普通の会話ですが、それができずに追い詰められていくということでした。生活時間というのが自分の時間になっているのかどうか、それが大事だと思います。

私が日立に勤めていた時、中国工場の立ち上げ時に2人位死んでいます。一応残業せずに帰ってくるのですが、1人でいて24時間働いているのです。24時間が労働時間になっているのです。中国では日本人の住むマンションがあって、そこに会社から来た人はみんないるわけです。生活時間が本当に自分のものになっているのかどうか、そこは時間だけの管理ではなくて、ぱっと時間を切れるのかどうかです。

また、圧倒的に多くの職場では、グループで仕事をしています。1人で職人のようにやっている職場はごく稀です。1人が休むと他の人たちにしわ寄せが行くというシステムの問題

も非常に大きいと思います。個人の取り組みではどうしようもない。そして、労働組合も圧倒的に企業内組合で、企業あつての労働組合や労働者だということが徹底しているから、むしろ苦情も出ないようになっているのです。そういうことを変えていくためには、単純に個人の力だけではなくて、最も必要な力は協力ではないでしょうか。さっき反抗的な人が出ないと言われていたけれども、反抗的な人が出ないように幼稚園や小学校の時からずっと作られてきているので、大学になっても反抗しないです。

司会

それでは教育の現場からどうぞ。

発言者

2つほどの例示です。愛知県の小学校では、「青少年赤十字」という赤十字の青少年版みたいな組織があるのですが、ほとんどの小学校が参加しています。そこで、一番優秀みたいな子どもが合宿のような形で指導を受けるのです。私も指導者として行ったことがあります。何を強調するかというと、BS活動です。BSとは、ボランティアサークルのことです。小学生に1日時間をあげて、その中で人のために良いことを自分で探してやりなさい、それを次の日の何時から報告してもらうから、という活動をやらせようとするのが青少年赤十字です。

もう1つは、小学校高学年から学級の役員を決めますが、今は、手が上がらないのです、面倒くさいからやりたくないのです。そうすると、担当教員は1時間くらい待っているのです。そのうちに、サクラか何か知らないけれども1人手を上げるのです。でもまだ、待っているのです。最終的には全員が手をあげるまで待っているのです。そして、全員が手を上げた時に、教員が「僕はこの瞬間を待っていた」と言うのです。そういうことを全部がやっているわけではないけれども、ボランティアサークルも全部で実践されているわけではないけれども、それをすごいなあという雰囲気が愛知の教育にはあるということです。そういう中で子どもたちが育っているから、素直で自分からすすんで良いことを探すようなことがあるわけです。

発言者

田巻さんが言われた自主的な残業というのも、本当は自主的ではないでしょう。

発言者

そうやって子どもたちがつくられているから、空気を読めよということも出てくるのです。

発言者

労働運動をしようと思ったら、良い子ではやれません。「あいつはしょうがない」というのが沢山出てこない、1人・2人では可哀そうで浮いてしまうから、良い子になろうという教育は良くない、自分を主張できる、自立できる人を学校の先生はどんどんつくってほしいと思います。先程、住軽金のお話をしましたが、これは40年間、会社の門前で配ったビラを縮刷印刷した冊子です。最近、パート2を発行しましたが、地を這うような活動をしたものです。パート1は1998年に発行したもので無料です。パート2は、もしよろしければ、1000円で買ってほしいです。南部法律事務所にも1冊贈りました。

司会

他に質問などありますか。

発言者

労働時間は労働条件です。本来は労働組合がそういうことを考えて、36協定を結んでいけば、その上限規制をつくらなくても運用できているはずですが、企業内労働組合で会社

の別動隊みたいになってしまっています。言いづらいですが、公務員中心に争議権すら奪われてしまっている状態を一貫して続けてきている中で、労働組合の組織率が 17%くらいしかないという、それも企業が企業のためにつくった労働組合ばかりで、反抗的なところはほとんどありません。そういう中で、営々と教育がすすんで従順な方ばかりができてしまっている世の中、どうしましょう、と思います。でも考えてみますと、国鉄労組の問題でも、当時それを支援しなかったのはどうだったのか、それを反省しておくべきだと思います。また、生き残っている闘う労働組合で、いま強力な弾圧を受けている関西生コン労働組合、全日建連帯の関西支部ですが、これに対して皆さんはどのように思われるのか、これをつぶしたら労働組合なんて右寄り組織だけになりそうな気がするのです。労働組合員が逮捕されているのですから、刑事弾圧ですから、民事的に負けたということではなくて、極端なところまできているので、いかがなものでしょうか、というのが私の思いです。

発言者

報告に関連して、参考資料にある毛塚さんの提案は、新しい総合的な労働法を作るべきだということで、その中に時間清算を重視するべきだということと、もう一つは、1日の最長労働時間規制を柱にすれば、現在日本にあるような1か月や1年間などの時間外労働の上限といった細かいことを決めなくても、規制できるという提案です。ドイツでは、随分前に1日の最長労働時間が10時間でしたか、決まっています。その事実は、日本でも何十年も前から知られている事であって、この研究会の前身の研究所のときもドイツとの共同研究を何回もやって、そういう情報も愛知県の中にも入っていると思うのですが、1日の最長労働時間を規制するという議論がなかなか盛り上がりませんでした。時間清算とも関係すると思いますが、毛塚さんが提案されているような、中長期的に見て、今のような時間外労働規制の仕方ではなくて、1日の最長労働時間を決めていくという、そうしたことはいかがでしょうか。

平野さん

今の日本の状況では、労働運動の力量という点からみても、こちらから主体的にいうのも実際にはかなり厳しいと思います。それと実際に何時間にするのかという合意形成も難しい。

発言者

それはそうですが、この間の働き方改革の議論の中で、緩い形ですが、インターバル制度が、11時間だったか、一応入りました。これをもっと追求していくと、裏返せば、インターバル制度は1日の最長労働時間規制と同じことになりますから。毛塚さんの提案では、1日の最長労働時間を10時間にするという提案です。1時間の休憩時間を含めると拘束時間は11時間ということになります。そうすると次の労働時間までのインターバルは13時間になります。インターバル制度の導入について、そういう芽が多少出ているので、労働運動の側でも議論するというか、もう一步議論を前に進めるというか、従来のような時間外労働を1か月や1年間どれくらいにするとか、割増率を上げろということも、もちろんひとつの選択肢としてはあり得るのですが、どちらが果たして有効かということも含めて、議論をしないと、田巻さんがおっしゃっている生活時間を確保するという観点からいうと、難しいのではないのでしょうか。

平野さん

労働組合としては、そのスタートラインにも立っていないので、その整理をしていく必要があるのではないかと思います。

発言者

もう 1 点、時間清算をすると残業手当が減りますから、基本給が上がらないというもとでは、すぐに生活に撥ね返ってくるケースが増えます。したがって、最低賃金をはじめとする賃上げが必要です。他方では、この間、大分意識されてきましたけれども、賃金だけで生活の基本的な部分を賄うのではなくて、これは従来から間接賃金部分として議論されてきたことですが、社会保障をきちんと充実させていくということがあれば、極端に言えば、賃金が上がらなくても、例えば、住宅に関する家賃補助が大幅に支給されれば、その分、生活は楽になるわけですし、子ども手当などももっと充実すれば楽になるわけです。こうした社会保障部分もきちんと据えて議論をする必要があります。

平野さん

社会保障の充実という点では、いま、労働組合も政策的にも運動面でも力を入れ始めているというか、少し議論が進み始めているかなと思います。また、この間で言うと教員もそうですけれども、公務でも、多分、大変失礼は言い方になるかも知れませんが、70 歳台の世代では理解できないような勤務実態になっています。先程、かつていくつか要求を実現してきたという話がありましたが、いま、自治体で、敢えていうなら、残念ながら一定のものが取れるという状況にはなっていません。先程従順なという話もありましたが、そもそも労働組合に入らないのです。何で入らないかと言うと、「僕はこの給料でこの自治体に入ったのだから、それに異を唱えるのは変でしょう」という発想です。

実態では、こういうような状況があります。だから、そういう意味では、与えられたものをそのまま受け入れるように教育されてしまっているという状況にあります。そういう中では、そもそも組合費を払って労働組合に入るといようなことはアンビリーバブルな世界なのです。公務の中では、管理というかミニ管理職的な立場に立っている職員が残念ながらけっこういます。住民に対してはお客様であるとか、住民がお金払えませんかという払ってもらわなければ困るということで、お金を回収することが自分の仕事だから、相手の生活に寄り添うなどという発想には立てない人が普通に公務員になっています。住民に寄り添うなどということは、きれいごとだと言われてしまう状況が一方である中で、そうではないのだよという話をするのですが、労働運動以前のところで、教育されてしまっている中で、どう、少しずつでも変えていくかということで、職員を労働組合的に教育していく必要があるのですが、それをしている役員自身が、言い方は悪いけれども、染まってしまうというわけだから、なかなか進まないというのが実態です。

田巻さん

さきほどのインターバル規制には非常に興味がありますが、もう一つ、賃上げというよりも人員配置を変えなければできない業界があります。すぐ念頭に浮かぶのは、医療現場で、労働時間規制からかなり外れている現場です。2 交代で 12 時間勤務の場合、勤務前の準備などがあると、当然の前提としてインターバル規制の時間を超えてしまうシフトとして組まれる職場が増えているようですが、そういうところでは、人員配置が問題となります。加えて、人員配置の問題が顕著なのは公務職場です。私が弁護士になった 15 年くらい前の頃は、公務員職場では異動があるけれども、先輩から教えてもらう（OJT=On-the-Job Training）という感覚があったのですが、今は、そうした OJT が正規職員間で崩壊しているし、さらに大量の非正規職員が入っている中で、自分の仕事ができない、わからないということになっています。そうすると、「あなた仕事ができないね」ということで、それが職場のハラスメントの要因になっていくという話がよく聞かれます。そういう中では、人員配置というか、必要な人を必要なだけ配置・確保すること、そのときに残業をしないで 1 日 8 時間労働をどの職場でも前提にしていけることが、すごく大事だと思います。人員

配置をちゃんとしろという法律を作るのはなかなか難しいかもしれませんが、そういうことが必要と思います。

先程、労働組合の現場の話がありました。マイナンバーカフェの方などもそうですけれども、あまりに苦しすぎる中で立ち上がる方がいるということです。私自身は、自分がしんどいので生活時間プロジェクトをやっている面もあります。今回の選挙でも、労働時間規制の問題を取り上げている政党もあります。こうしたことは、労働組合のような組織があって出てきている部分もあるとは思いますが、実感としては、むしろ、どこにも組織されていないけれども苦しいという非正規の方や、さきほど「女性」の事件と過労死事件を評しましたけれども、なかなか、これまで声が届かなかったところでの声から、11 時間規制のことも出てきているのかなと思います。

労働時間規制などドイツに関することを読んでいますと、消費者としてもどういう意識を持っていくのかが、生活時間を確保していく上で大事だと思います。よく言われる不便さを楽しむという話です。そこも含めてお互い苦しいからお互い生活時間を尊重しましょうと、そういう大人になってからのアプローチも大切にできればいいなということです。お母さんたちと話をしていると、基本的に苦しいのですが、笑ってやっていけることも多いので、夫の収入が多い方も少ない方もみんな生活時間は苦しいので、そこは共通認識として出発するみたいなこともありますので、そういうところで生活時間を返せと、夫も家に帰って来て、子どものこともやるし、自分のことももう少しできるというようなことがすごく大事なかなと思います。

発言者

私は、愛知県に来て、管理教育を研究するということで東郷町に住んだという経緯もあります。そうした地域では、講師などからよい話を聞いても、「昔からこうです」「豊田ではこうです」「これでいいです」ということで、議論にならないということを改めて感じて困りました。議論する習慣がないのです。ところが、最近は、大学の教授会ですら議論してはいけないことになってきていて、これもびっくり仰天です。国公立の大学でも、選挙をすると不正があるということで学長も上から指名されたり、解職されたりしているところもあります。私が大学を辞めてから、その大学でも急に選挙が無くなって、全部部長が指名して決めています。そういうような流れに、ある外国人教員が反対すると、懲戒解雇です、しかも「首だ」と言った後に3つくらい理由を探してきています。いまこの事件で裁判をしていて、支援する会の会長になっています。大学院を修了しても、正規の就職がなく、みんなあちこちの非常勤をして年収 200 万円程度では食えないです、結婚もできないです。こういう状況では、ノーベル賞を取った研究者が皆言っていますが、日本の研究は崩壊していきます、多分、日本経済、企業の競争力はどんどん落ちていきますね。

発言者

私の勤めているところは小さな大学ですが、大学での議論が減って来たというのは、まさしくその通りです。教授会が事実上なくなり、学部会議という形になって、上で決まったことが報告で流れてくるだけです。会議では、報告事項と協議事項があります。協議事項については、学部の意見を出してください、ということはあるのですが、意見を出しても「あなたがたのご高説は賜るけれども、こう決めていきます」と、意見を賜って、あとは学長権限でやるからと、学長の決めた通りにする、アリバイ的に意見を賜っただけという形です。そして、失敗しても一切責任をとらないのです。そういう状況に今の大学はなっています。

生活時間が労働時間に侵食されているということでは、我々の世代もそうですが、今の

学生も全くそうだなと痛感します。なぜかという、奨学金を使って大学に通っている学生が2人に1人ということで、有利子の奨学金なので、大学卒業したら、マイナス300万円、400万円からの社会人スタートなので、正社員にならないことには、もうどうにもならないのです。1年生の段階からそう思って入学してきていますので、小中高の教育もあるかも知れませんが、反骨心というよりも、何とか食べるために4年間を過ごすことが、事実上、目的化してしまうと思います。私が大学生の頃は、大学がレジャーランド化していると批判され、「お前らモラトリアムだろう」と言われていた世代で、「そんなことはないぞ」と揺れていたのですが。

大学は今、半年間の授業回数は15回きっかりですし、1回でも休講にしたら必ず補講をやってくださいということで、トヨタカレンダーのように、祝日にも大学を動かすことが基本になっています。昔に比べて、オープンキャンパスなどもやらなければならないということで、土・日も大学行事が入ってきているので、職員も出勤して、しかも代休ではなくて振替休日です。仕事が増える中で時短、時短と言われても無理なのです。

私は、労働組合の委員長をやっていますが、この間、理事会との事務折衝があって、理事会から、先生方も裁量労働制を約束通りにやる形にしてほしいと言われました。大学教員の働き方は、事実上の裁量労働制ですが、ちゃんと労使協定を締結していないので、労働基準監督署（労基署）から調査に入られた時に説明がつかないというのです。また、大学教員にも、今年度からタイムカードが導入されました。労働時間管理をちゃんとやらないと労基署に入られた時に、「健康配慮などしてないでしょ」と言われると何も言えなくなってしまうということからです。しかし、教員も自立心が強いので、タイムカードもほぼ任意のようなことになっていて、きちんとやる人と、なんでこんなものやるのだということ一切やらない人といいます。理事会が、裁量労働制を入れさせてほしいというので、「労働時間を何時間とみなすのか」と聞くと、1日8時間だと、「それでは仕事がまわらなくなって日曜日に出勤したら日曜日分の手当をくれるのですか」と言ったら、黙ってしまいました。裁量労働制は我々の要望ではないので、業務量が減らないのに裁量労働制を入れようなんて誰も賛成しませんから、すごく揉めました。

話があちこちって申し訳ないですが、私が学生の頃は小遣い程度のアルバイトでしたが、今の学生のアルバイト代というのは生活費です。親御さんの賃金が減ってきているので、学費は何とかするけれども、テキスト代や食事代などは自分で何とかしてくれと、最近見ていると自宅から弁当を持ってくる学生がすごく多いです。ペットボトルのお茶を買うのにも抵抗があるという学生もいます。だから、水筒をちゃんと持ってくる学生が多いです。そうした中で、少しでも生活の足しにするために時給の高いアルバイトに飛びつくという話はざらです。今の世の中に対する不平や不満はもっているけれども、自分のことでいっぱい、いっぱいで、先程も過労死問題でありましたが、疑問をぶつけるまでいかないし、仕事に追い詰められて考える能力さえ奪われてしまう、ある意味で一線を越えてしまうという感じがします。自分を責め続けて、自分が悪いみたいなことになってしまうのかなと思います。

最近の学生の話の聞いていると、経営側が酷いと思うのは、割増率を支給することさえケチり始めている、完全にサービス残業をさせているようなことがすごく多いです。タイムカードを切れということで、1時間単位で超過手当を出すのかということ、超過で59分59秒で働いても1円も超過手当が出ないというのです。そういうことを経営者が平気で言うのです。学生はそれをすんなり受け入れてしまうのです。私が、学生アルバイトにも年次有給休暇が発生するのだということ、「ええ本当ですか」とすごく驚くのです。学生アルバ

イトであろうが、パートタイマーであろうが、正社員であろうが年休は、労働者の権利なのだから堂々と取ればいいのだと、取らせてくれなかったら今から労基署に行ってきますと言ってやれと、という状況です。授業で 36 協定の問題もやります。36 協定が結ばれていなければ、労基法の趣旨からいって超過労働を 1 分たりともやってはならないということです。それで、学生が少し勉強してアルバイト先で 36 協定はどうなっていますかというようなことを聞くと、店長のような人が、ぎょっとして、何でお前そんな言葉を知っているのだというので、大学で学んで自分でも少し調べたという、その人は、大学というのはろくなことを教えないなと言ったというのです。そのようなところで働く価値はないということで、その学生は辞めましたけれども。そんな話は山ほどあるという、私の学生の頃は、法律すれすれのところで、「それはまずいよ」と改める経営者がまだいましたが、今の経営者は、バレなければいい、バレるまで違法をやり続けるという傾向が強くて、そのあおりを今の学生が受けているのだと、本当に被害者だなと思います。

マクドナルドで働いていた学生に聞くと、1 年間で時給が 10 円しか上がらなかったといいます。言葉がないので、辞めろ、辞めろというのですが、本人はそういうわけにはいかないのです。奨学金の問題が大きいのです。私も、なんだかんだ 400 万円位借りたので、月に 17,550 円返済していて、あと 10 年あります。奨学金の問題もそうですが、国民年金保険料もすごく強烈です。大学院に入学しても保険料を納める能力がないので、10 年までは追納できるということで、猶予しましたが、10 年分の追納はなかなかしんどいです。全部で 170 万円くらい納めました。学生は、意外にこの仕組みを知らない、私は、自分の経験もあるので国民年金に気を付けろと言っています。労働時間を短くしろということも大事ですが、ベースの問題を何とかして行かないといけないと思います。

発言者

若干時間があるのもう 1 つ。報告の最後に触れられたモニタリングの問題ですが、実際にどうやるのかを検討した方がよいと思います。地域の人に参加する委員会をつくって、地域の企業のモニターをすると、その限りではわかるのですが、例えば、愛知県だって何 10 万という会社があるので、ここは中区ですから、中区で 1 つ委員会をつくったとして、中区にある会社を具体的にモニターするとなると、実際にどうやるのだろうか、何かイメージはありますか。

田巻さん

そこは議論しないといけないのですが、会社を抽出してやるとかだと思いますが。

発言者

労働組合のある会社で、労働組合の協力を得られるようなところはよいとしても、組合の無いところが多数派です。企業やそこで働く労働者から情報を得ないとモニターできないわけです。この間、青年の雇用を促進する法律や女性活躍推進法が不十分ながらできましたが、その中に、企業に公表を義務付けている指標があります。これも一種のモニターなので、法律や条令で委員会を作って企業に情報を公開させるということができれば、一定の強制力がありますが、法律も何もないとなるとどうやってやるのかなということです。あとは市場に任せるというやり方もあります。企業に情報を出させてランク付けをしてそれを公表すれば、ランク上位の企業には相対的に優秀な人が集まるであろうと、いまは人手不足だから企業としては市場で有利な位置を占めたいでしょうから、面白い試みであると思います。

発言者

いま企業のことに関心があって、SDGs (Sustainable Development Goals) にディセン

トワークが入っているので、これと絡めて市場に委ねるという今の話は、カネカの従業員が解雇というか自主退職されたことが Twitter で何万回も再生されて、会社の株価も下がり、学生のランク付けも下がってというようなこともあるので、「この企業はデータを出さない」ということも公表することは大事だと思います。ジェンダーという言葉も、1995年には数%の人しか知らなかったのが、95年から10年経ったところで10%を超えました。男女雇用均等法ができたりしたからだと思うのです。生活時間の問題であれば、労働組合の人とも「そうだね」と言ってもらえるのではないかと期待しています。皆が「そうだね」と言ってもらえる言葉を作り出すことで人も集まってくることが期待できるので、それまで細々とやっていこうと思います。今日はどうもありがとうございました。

田巻さん

どうしても法令とか、強制という方向になるのですけれども、違う分野の方とこういう研究会で出会うと、なかなかいろいろなことを言ってくださったりして、知恵をいただいで進めていきたいと思います。

平野さん

労働組合として地域まで足を踏み出すということが、現実的にはできていません。組織内部では、名古屋市職員労働組合で、毎年定点で3月の第何曜日と決めて、市役所西庁舎のところで何人残っているか、午後7時、8時、9時、10時という時間で、残っている人に月何回残業していますかなどのアンケートの取組みもしています。また、月1回、当局と組合で一緒になって職場を回って、そうすると残業を申請していない人がいるわけです。「申請していないけれどどうなっているのかな」という感じで優しく話をして、当局の方だけでなく組合としても、モニタリングまではいかないけれども調査をしています。

さらに、部署によっては朝出勤して判子だけ押して勤務時間管理がされていないところもまだあります。今はパソコンで管理をしていますが、夜の8時になったらいったん仕事を辞めて、そこからまた仕事をしましょうみたいな職場もあるわけですが、以前よりは少しガラス張りになってきているし、組合としても自分の職場くらいはきちんと把握しようという取り組みも始まってきています。

最後に、人員配置の問題です。どこの職場でも人員が足りないのですが、河村名古屋市長は、この10数年間で数千人削減して、もう人が足りなくて、時間外労働が年間1,000時間を超えるような人がごろごろいる中でも、まだこれから5年間で数百人を削っていこうとしています。このように人を減らす圧力の中で、一方では、人の配置は工夫だけでは対応できないので、必要なところには人員を配置しなさいという国の動きも出てきているところでは。

司会

これをもちまして第10回定例研究会を終わりにしたいと思います。今日はありがとうございました。
(＊以上、質疑応答等の時間約100分)

報告・コメント資料 (26頁～46頁に掲載)

1. 私が「かえせ☆生活時間」に参加する理由 – 労働時間規制＋生活時間アプローチの有効性

(1) 労働時間規制のもっとも直接的な理由は、生命・健康を守る必要性があること

□ 誰もが、労働時間を一定時間以下に抑えるために「生活時間」絶対確保という考え方は有効

– 本来の労働法にしたがった労働時間の規制が、きちんと機能していない職場の現状がある

– 単身者が長時間労働を行うには、「寝る」以外の活動を半ば放棄していることが大半

ex.大手ショッピングモール物流センター間の輸送長距離トラック運転手の脳出血事例

…朝、帰宅し、正午には必ず起きてその日の配送便の指示を受ける生活。

自宅ではシャワーと寝る以外の、「私生活」が存在しない。

午前11時に起き、出勤する際には、冷凍パスタをレンチンして食べる。

出社し、配送センター内にて指示を待つ間にポテトチップと野菜ジュースの夕食をとる。

– 夫が過労死、妻が遺族として労災申請 という事例では、妻が育児・家事を一手に担っていることが大半過労死事件は「女性」の事件（性別役割分業が必ず背後に控えている）

→ 1月100時間残業が行える生活環境は、人間として最低限の「寝る」以外のこと（家事（調理、洗濯、掃除等）、社会的活動（新聞を読む・テレビを見る・子ども/高齢者をケアする・町内会活動を行う）などを行い得ない …「労働の義務と家事育児の義務の調整の問題」（鴨田哲夫弁護士「民主主義を支えるための労働時間規制」（労働法律旬報1831-32））

□ 労働時間規制とともに、生活時間を確保する観点が必要ではないか

– 労災認定基準（脳・心臓疾患。厚生労働省平成13年12月12日付基発第1063号）を基礎づけた専門検討会報告（平成13年11月16日付）

– NHKの国民生活時間調査に現れた「生活時間」を確保することを前提に、睡眠時間が連続して4-6H以下となる労働時間を検討（24H-生活時間-労働時間＜5～6H）。

→ 労働時間規制にあたり、生活時間確保という観点をふまえることは理にかなっている。

(時間)			
睡眠 7.4	食事等 5.3	仕事(拘束時間) 9	余暇 2.3

(注) 1 食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。
2 拘束時間は、法定労働時間（8時間）に休憩時間（1時間）を加えた時間である。
3 余暇は、24時間から睡眠、食事等、仕事の各時間を差引いた趣味、娯楽等の時間である。

図 5-5 労働者の1日の生活時間

(総務庁「平成8年社会生活基本調査報告」)
(財)日本放送協会「2000年国民生活時間調査報告書」)

上記専門検討会報告書中、図 5-5

(2) 「人間らしい」働き方ができるためにも長時間労働の規制が必要

□ 職場においてハラスメントが生じる一つの要因に生活時間に食い込む長時間労働がある

－ 学習の友社『快適職場の作り方』阿部眞雄 より

職場の「ゆがみ」を起こす労働の特徴

- ①努力に対して報酬が少ない
- ②仕事の主人公になれない
- ③責任が大きすぎる
- ④支え合う仲間が少ない
- ⑤同時に2つ以上担っている
- ⑥ゆとりが少ない
- ⑦生活時間に食い込んでいる

－ 日本では、職務内容に応じた労働契約が締結されることが一般的ではない（正社員）

日本の職場（とりわけ正社員）においては、「⑦生活時間に食いこまない労働時間で職場が回ることは、つまりマネジメント（仕事量分配、労働時間管理）が成功している会社

－ 仕事量分配が適正ということはつまり、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(2012.1.30厚生労働省)において例示されたパワハラ6類型のうち少なくとも「(4)過大な要求」「(5)過小な要求」は存在せず、かつ「(3)人間関係からの切り離し」も生じていない職場であると考えられる

→ 長時間労働の規制は、職場を「人間らしい」働き方ができる場所に近づけるにも有効
その際、「誰でも体をこわすレベル」（労災認定基準レベル）よりもっと短く、規制されるべき

(3) 連続二交代勤務制の過労死事件の経験から

□ 労働時間規制だけで乗り越えられない局面がある

－ 夜勤・二交代勤務制 は1日あたりの労働時間を規制することによっては規制しきれない
cf. 前述：厚生労働省の脳・心臓疾患認定基準では、規則正しい夜勤、規則正しい交替制勤務は、ストレスではないと評価されている
+ 日本政府はILO夜勤条約すら批准しない状況

→ 夜勤・二交代勤務制を前提とすると、地域で家族と人間らしい生活を送ることは困難
「どうして、車を夜、つくらなくてはならないのでしょうか」（トヨタ過労死事件遺族の言葉）

(4) 自分自身の子育ての経験から

□ ケアのため一定の時間帯に労働から離脱する必要性

－ 子ども：夜は一定の時間に就寝し、朝も一定の時間に起きる生活（をさせるべきである）

→ とすると、子どもを育てる親も、どうしても決まった時間には夕食・入浴・就寝準備をするために、労働を離脱する必要がある

朝も、朝食・送り出しをするために、決まった時間に労働を離脱する必要がある。

→ これを端的に表現したのが坪由美子弁護士「育児コアタイム」（労働法律旬報1838号シンポジウム「生活時間から考える労働時間規制」における発言ほか）

(5) 労働基準法による労働時間規制の対象にならない「働く」人びと

- 雇用されない働き方において、ディーセントワークを確保する必要はないのか
 - － 私自身：他者から時間管理を受ける立場にない。一定時間の稼働しないと売りがらない。これと、私自身・家族の生活の確保の両立が課題となっているのが現状。
 - － 保育所にて、朝はゆっくりでもよいが夜どうしても遅くなる仕事、朝とても早く家をでなければならぬ仕事、宿直勤務、土日祝日の仕事、など様々な親の働き方を目撃した。
雇用されて働く親ばかりではなかった（ex.飲食業、美容師など）。
- 誰でも子育て中には「育児コアタイム」が確保できる必要があるのではないか。
誰でも、ライフサイクルを通じて「人間らしい」働き方を確保できる必要があるのではないか。

(6) 民主主義社会を支えるための「生活時間」

- － 「労働時間規制が現代国家において必要不可欠な理由はなにか、（中略）その、とりあえずの答えが民主主義、労働者一人ひとりが主権者であることである」鴨田哲郎弁護士前掲論考
- 職場－家庭（ただし本人の休息が主な目的）では、社会への関心はどうしても薄くなる。職場を離れた仲間もできない。
苦しくとも、それが声を上げて良い問題だという気づきすら、得ることが難しいかもしれない。

(7) 地域社会における「無償労働」－町内会の活動、PTAの活動などを横目に見ながら

- － 平日の日中に活動できる人がどうしても限られる
 - cf.とある町内の子ども会活動は、とある企業の社宅に暮らす母親たち頼み
 - cf.とある町内のコミセンの管理運営はボランティアの担い手が少なく、担い手の負担大
- 本来は、誰もが地域の事柄にコミットできる、生活時間が必要なのではないか
 - cf.スウェーデン：1人が最低3つのサークル（正当、労組、市民組織）に所属して社会に参加し、世論を形成する（日弁連シンポジウム「普遍主義の国、スウェーデンに学ぶ」訓覇法子氏の講演より）
- 様々な事情で賃労働には従事していない方、すでに定年退職し被用者としての職業人生を終えた方、そういう方も「生活時間」確保のアクションには「当事者」として関わることが可能

2. 愛知における生活時間の課題

- － 分析は未了
- － もっとも、代名詞的産業である製造業（とりわけトヨタ関係）において、夜勤、連続二交代勤務、トヨタカレンダー（祝日がない）などの特徴がある
- － 「義務と義務の衝突」が一身に降りかかる大学卒業後の女性の県外流出に通じているのでは？
cf.右は流出を報じる記事



3. 生活時間アプローチの課題

(1) 労働時間規制の下支えが弱い中、「生活時間」アプローチが有効となり得るか？

- 現状、労働時間規制は、労働者の健康維持を掲げつつも、生産性向上・コスト削減（残業代削減）と結びついている側面があり、ディーセントワークを否定する方向にも作用している
 - ex. 中日新聞 2019.5.13朝刊一面「昼休み返上増加中」「残業できず『弁当10分』」
 - cf. 残業しないことが賞与評価においてプラスとなる人事制度の構築がされた企業の例
- + 副業解禁、雇用によらない働き方 において、労働時間規制が有名無実化する危険が大
- この現状に対し、「生活時間確保」を掲げることにより、よりディーセントワーク実現に通じる労働時間規制が可能となることを期待したい

(2) 時間主権と生活時間

- ドイツにおける労働時間法制（2018.11.17日独労働法フォーラム「日独における現代的な労働時間法制の構想」、労働法律旬報2019・4月上旬、1933号）
 - 労働時間選択制度－人生におけるライフステージの変動に対応できる
 - － 導入を求めた声（女性の就業増加、在宅介護、年金開始年齢伸長による就業生活長期化・従業員高齢化、長期間の就業生活のためには生涯にわたる学習が必要－学習権保障）
 - － 制定法、労働協約、事業所のレベルが相互に関係し、労働時間選択が法的権利として保障されている



時間主権の保障へ

- 労働時間法制が弱い日本で時間主権を保障するとしたら、前提として労働時間は選択できるが、労働時間上限規制＆「生活時間」確保は侵せない、という法制度が必要ではないか
 - cf. 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク』より
 - 「労働者がどのような気持ちで仕事に没頭しているか外からはうかがい知れない（「強制」と「自発性」の境界は日本ではとくに不明確である）し、周りが見えなくなって過労死の道に一直線に進もうとする労働者を黙って見過ごせないということもある。法は、どうしても「自発的」な残業を含めて規制しなければならないのである。これは自己決定の限界という問題である。」
- 何のための時間主権か？
 - 前提として「生活時間」は侵せない ということの確立が必要ではないか
 - +「生活時間」は侵せないということの射程範囲は広く、たとえば「生活時間」を侵さない労働でも十分生活出来る賃金（賃上げ）には及ぶ。転勤に関する人事権制限等にも及び得る。

(3) 実現に向けて－法整備とモニタリング

- 愛知ではまず条例を目指していきたい
（具体的には、公契約条例に、労働時間法制を遵守し、加えて生活時間を確保していることを評価の観点として盛り込む）
- 地域で労働時間モニタリングを行う（職場を超えて労働組合が中心的に担ってくださると嬉しい）
ポイントは地域－あらゆる生活者に「生活時間」の確保が必要である

わたしの訴え

家族と一緒に過ごす。PTAやボランティア活動に参加する。本を読み、政治について考える。そんな「生活時間」を私たちの手に取り戻して、持続可能な社会を作りましょう。

浅倉むつ子 早稲田大学教授

1日の労働時間規制なしでは、女性活躍も過労死防止もありえません。これでは日本の曲がり角は乗り切れません。

竹信三恵子 ジャーナリスト

働き方改革は、生き方改革。ワークハードからワークスマートにシフトして、人生を楽しもう!

安藤 哲也

NPO法人ファザーリングジャパン
代表理事

形式的な「脱・労働時間」では、不祥事の温床に。

「脱・長時間評価」で、「奪・生活時間」の風土を変えなければ、人口減少社会は生き残れない。先進企業は既に気づき始めている。

渥美由喜

内閣府地域働き方改革支援チーム委員
(兼 東レ経営研究所)

本当の女性活躍を目指し、お父さんを家族の食卓に返して。

共働きでも「ワンオペ育児」に悩むお母さんが多いです。

本気で女性活躍を目指す企業は、父親を平日夜の食卓に返してほしい。

治部れんげ

ジャーナリスト/
昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

取り戻そう ★生活時間

時間は
私たち
みんなのもの



かえせ☆生活時間プロジェクト

旬報法律事務所

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-6-8 松井ビル

電話03(3580)5311

発行：かえせ☆生活時間プロジェクト

時間が職場に奪われている！

家庭で

- 睡眠時間が短い
- 家族と一緒に食事がとれない
- 子育てのための時間がとれない
- 介護のための時間がとれない

地域で

- 地域の活動に参加できない
- 地域のつながりがもてない

いま大きな問題の長時間労働。

それは、労働者脅かしているだけ。その家族にも、住深刻な影響を及ぼ時間問題は、今や社会全体の問題で

となっている日本

の生命や健康ではありません。んでいる地域にもしています。労働職場だけでなく社

職場で

- 長時間労働が当たり前になり、過労死や過労うつが広がる
- 職場の人間関係も希薄になる

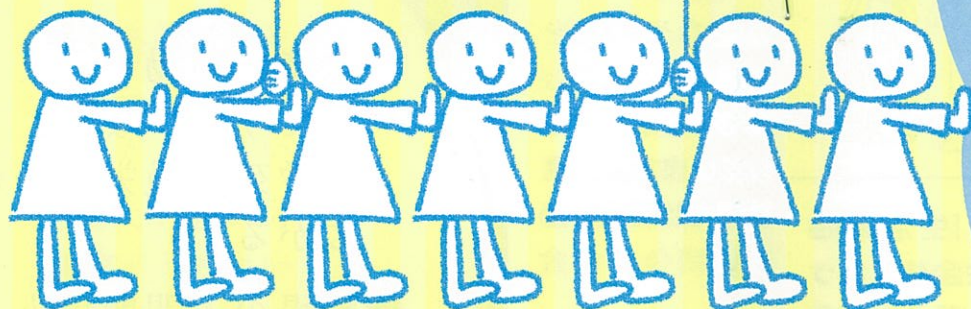
- 仕事の生産性が低下する
- 事故やトラブルが多発する



時間を家族・地域・社会の手に！

みんなが当事者

かえせ★生活時間



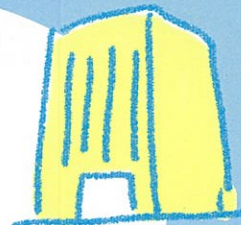
家庭・地域から…

私たちの日常の暮らしにとって必要な「生活時間」。それを私たちの手に取り戻すには、職場における「労働時間短縮」の取り組みだけでは不十分です。

生活や地域の中で、一人ひとりが当事者となって「かえせ★生活時間」と声を上げていきましょう！

職場で…

- 労働時間短縮
- 有給休暇取得
- 短時間勤務制度…



私たちにとっての生活時間

- 個人に属するだけでなく皆で共有するもの
- 男女を問わず全ての人に保障されるもの
- 本人たちの選択が優先されるもの（時間主権）
- ゆずれない時間帯（生活コアタイム）

企業・政府・自治体に要求しよう！



- 生活時間確保のための法律の整備
- 1日の労働時間の上限規制（1日10時間）
- 残業時間の精算は賃金でなく休日で

「生活時間
会全体にとっ
一個人や一企
実現できるこ
ん。みんなが
共有できる社
府に、各自治
要求していき

の確保」は、社
での課題です。
業の努力だけ
とではありませ
「生活時間」を
会に向けて、政
体に、各企業に
ましょう！

- 生活時間確保のための短時間勤務や残業の免除
- 生活コアタイムの確保

- 残業なしで生活できる賃金の保証

- 労働時間データの情報開示
- 自治体による実態把握（モニタリング制度）

労基法労働時間法制からの脱却を

毛塚 勝利

はじめに

労働法は労働政策の法でもある。社会環境の変化に合わせてシステム調整が必要となるからである。1990年代以降、労働契約法の制定と個別労働紛争処理制度、労働者代表制の整備を立法政策の中心的課題としてきた。このうち、最初の二つはまがりなりにも実現をみた。残る課題は労使関係法制のシステム調整である。それゆえ、「労働政策の展望」を論じる本欄では、この70年間手がつけられていない労使関係法制の整備、とりわけ、代表制民主主義とステークホルダー民主主義の原理にもとづく労使関係の整備¹⁾の必要性を説きたい気持ちが強い。しかし、ここでは、やはり安倍政権の「働き方改革」の一環として俎上にのっている労働時間法制の見直し議論を取り上げることにする。あるべき労働時間法制の基本的コンセプトが欠落していると思われるからである²⁾。

1 長時間労働解消策としての問題点

◆協定時間の上限規制で長時間労働の体質は変わらない

今回の改正案「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」の一部には、年次有給休暇5日の時季指定義務やフレックスタイムの清算期間の延長等も含まれているが、時間外労働の上限規制と高度プロフェッショナル労働制度の導入が改正案の眼目である。過労死・過労自殺という「日本の病弊」が社会的耳目を集めているだけに、長時間労働防止策を打ち出すことは間違っていない。しかし、労使協定でも超えられ

ない時間外労働の上限を罰則付きで設定することがどこまで有効な政策たりうるかは疑問である。罰則付きであるがゆえに、月60時間、特例条項を用いた場合には複数月平均で80時間、単月100時間未満と、過労死認定基準ともいえる水準での上限設定になるのみならず、時間外労働の実績が月45時間の限度時間を超える事業所は1割もない（平成25年度労働時間等総合実態調査）ことを考えれば、ほとんどの企業に「働き方改革」に取り組むインセンティブを与えるものとは思えないからである。

また、過労死防止の観点から長時間労働対策を考えるなら、過労死・過労自殺が管理的職業従事者や専門的・技術的職業従事者にも多いことを考えれば、管理監督者や裁量労働者を含めた長時間労働防止策を議論すべきであろう。その対策もなく、管理監督者や裁量労働者に残存する深夜労働や日曜労働規制をも解除する「高度プロフェッショナル労働」制度を作ろうというのでは筋が通らない。

◆必要なのは生活時間の貧困の認識

長時間労働の解消が求められているのは、過労死問題解決のためだけではない。子どもの孤食に、老人の孤独死、消防団員不足、PTAの解散等々、家庭生活や地域生活の劣化が著しいこと、つまり、生活時間の貧困をもたらしめているからでもある。そもそも、「働き方改革実現会議」は、「少子高齢化」や「生産年齢人口減少」が「経済成長の隘路」となっている³⁾との認識に基づき、働き方改革に取り組んでいるのである。とすれば、労働時間法の整備は、なによりも家庭生活や社会生活の時間を確保することに焦点をあてるべ

きなのである。実行計画は、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因」といいつつも、その認識は労働時間法制の改革議論に結びついていない。また、実行計画は、テレワークやクラウドワークに言及しながら「柔軟な働き方がしやすい環境整備」をも掲げるものの、これまた、労働時間法の問題として議論する意識をもたない。情報通信技術の発達をもたらすのは、場所的拘束性からの解放とともに生活時間の侵食可能性の拡大なのである。

2 生活時間の確保を基軸に据えた労働時間法とは

◆自由時間から生活時間へ

日本の労働時間法制は、実労働時間規制に焦点を当てるあまり、もともと、1日の最長労働時間規制や休息時間の規制を欠き、非労働時間＝自由時間の確保に関して無頓着であった。しかし、いま必要なことは、この非労働時間を自由時間として位置付けることを止め、生活時間として捉え直すことである。自由時間として捉えるかぎり、生活時間に含まれる公共的性格が浮かびあがらないからである。

生活時間には、睡眠時間のように労働者の健康を維持するうえで不可欠な休息時間や趣味や自己啓発にあてる個人時間も含まれるが、家族とともに過ごす時間や地域の人々とともに過ごす時間も含まれている。かかる時間は、現代社会における家庭生活や地域生活の在り方を規定する。労働者が、家庭人として家族責任を引き受け、市民として社会責任を引き受けることが、われわれの社会の豊かさを創る。家族責任をどう引き受けるか、社会生活にどうコミットするかは各人の全き自由でよい。しかし、育児や介護に関わる労働者の時間を配慮・受容すること、福祉活動、防犯・防災、環境整備活動、スポーツ・文化活動等の地域ボランティア活動に関わる労働者の時間を尊重・受容し、支援することは、使用者のみならずすべての市民としての責務といってよいのではないだろうか。

◆生活時間確保規制の三つの柱

労働時間法制が、家庭生活や社会生活を充実さ

せる生活時間を確保するための尊重・配慮の視点からの労働時間規制が、まず求めるのは、1日の最長労働時間規制である。変形制で週労働時間を弾力的に配分する場合であれ、業務上の必要性に基づき時間外労働を行う場合であれ、1日10時間（休憩込みの拘束11時間）を超えることができないとすることである。これは、裏から言えば、1日13時間の最低生活時間規制である。

生活時間の視点からの労働時間規制が求める二つ目は、労働者が自分の生活スタイルにあった働き方を選択できること、時間主権（生活主権）である。家庭生活における時間配置は、家族構成員の人数、年齢、健康状態等、その属性によって異なる。育児、病人看護、障害者のケアは、それぞれの個別事情に応じて生活時間をコントロールすることができることが望ましい。その意味で生活時間の配置を優先して労働時間の配分や配置を決めることができること、つまり時間主権を最大限尊重することが、労働時間法制の基軸に据えられなければならない。また、情報通信技術の発達によって非現業部門では働く場所を共にせずとも協業が可能となっている現在、生活主権＝時間主権は、単に、労働時間の配置と配分にとどまらず、労働の場所についても労働者の選択に委ねてよい。在宅勤務の選択を労働者ができることは、生活主権の観点からみて望ましいからである。

生活時間の確保を基軸にした労働時間規制が求める三つ目の柱は、時間外労働の時間清算（休暇調整）原則である。時間外労働は生活時間の侵害に他ならないから、時間外労働が行われた場合には、一定期間内に法定労働時間内に収める労働時間の調整義務が使用者に課されることである。換言すれば、時間外労働は賃金による清算ではなく時間による清算を原則とすることである。賃金支払は割増賃率分のみに限定される。翌月の調整を原則とし、賃金支払日までに使用者が労働者の希望を聞いたうえで調整日を指定する。もちろん、これまで労働者の多くが時間外労働手当に依存してきた経緯を考えれば、一定要件のもと一定範囲内で賃金清算を認める例外的措置を認めてもいい⁴⁾。しかし、例えば、月30時間を超えるような時間外労働は時間清算しか認めるべきではな

い。

時間外労働の時間清算は、時間外労働のもつ雇用調整機能を失わない弾力的労働時間規制である。もっとも、代償休暇制度が定着していない日本で時間清算がサービス残業にならないようにするには、使用者に調整休暇指定義務を課すことや時間清算が終了していないかぎり 36 協定の更新を認めない等の実効性確保措置も必要となろう。時間清算を求めるかぎり改正案が考えるような年や月の上限規制も不要なのである。清算余地のない時間外労働は認められないからである。

3 賃金時間の規制緩和と生活時間

◆生活時間規制に適用除外はない

改正案のもう一つの目玉、高度プロフェッショナル労働制度の導入議論は、労働時間が賃金の多寡を左右する時間でもあること、つまり、賃金時間をみての議論である。賃金と労働時間との牽連性を切断することは、賃金の決め方の問題であり、賃金時間の法的規制に反しない限り、それ自体契約の自由であり、何ら問題ではない。問題は、賃金と時間の切断によって肉体的精神的負荷時間の規制をも免れようとするものである。賃金決定要素から時間を排除することは健康安全にかかる負荷時間の規制解除を意味しない。もっとも、健康確保のための時間規制を負荷時間と切断して規制することも可能である。しかし、賃金時間や健康時間を負荷時間と切断したとしても、生活時間の公共的性格を考えれば、負荷時間規制の背後にある生活時間の規制を不要とするものではない。その公共的性格を踏まえれば、管理監督者であれ、高プロ労働者であれ、生活時間規制は求められるのである。

◆インターバル規制は生活時間規制

今回、インターバル規制の導入が議論されたが、労働時間等設定特別措置法上の単なる努力義務とされ、その法的性格も詰められていない。健康確保義務の選択肢の一つとして議論されていることからすれば、それは、欧州法にみられる休息时间規制と同質のものと理解しているのであろう。しかし、休息时间規制は、実労働時間規制対象者、とりわけ交代制労働者を対象にした健康確

保措置であるが、日本のインターバル規制は、もともと情報産業の裁量労働者を対象にして一部導入されてきた⁵⁾ ことから分かるように、必ずしも実労働時間規制対象者を前提としたものではないこと、また、日本の場合、都市部での通勤時間が平均 1 日 2 時間であることを考えれば、欧州法の 11 時間では実質 9 時間で、食事時間と家事時間を除くと睡眠時間の確保も困難となる。他方、休息时间にはいかなる中断をも認められないため、情報通信技術の発達した今日の働き方のもとでの不自由さも指摘され始めている。この点、インターバル規制を生活時間規制と解することで、裁量労働者、管理監督者、高プロ労働者であろうと適用されることを合理的に説明できるし、その間隔も 11 時間ではなく、最長拘束時間の裏側の 13 時間とすべきことも明確となる。また、情報通信技術の発展がもたらした現在の働き方を前提にした場合、インターバル規制と時間主権との調整がしやすい⁶⁾。

4 単独立法の総合的労働時間法を

◆労働時間の多面的側面を捉えた法

労基法労働時間法制は、労働者の健康・安全を確保するために肉体的精神的負荷のかかる実労働時間を行政監督と刑罰をもって規制する保護法的規制である。しかし、今後の労働時間法制を考えたときには、賃金時間、健康時間、生活時間、雇用時間のすべてを視野にいれるとともに、契約法と保護法の性格をもつ総合的労働時間法とするのが望ましい。

労働時間の多面的側面を視野に入れた労働時間規制であれば、賃金時間の弾力化が健康時間や生活時間の規制をネグレクトしてよいはずがないことが自明になろう。健康確保の観点からは、たとえば、育児介護責任者に対する健康配慮に関しては、生活時間をも把握したうえでの対応を求める等、有償労働の負荷時間だけでなく無償労働の負荷時間をも考慮して規制することも、保護法的規制に限定されない規制手法の多様性とあいまって、可能となる。また、労働時間が雇用量を左右すること、つまり、雇用時間を視野に入れて労働時間規制を行うことも、承認されてよい。時間外

労働の時間清算原則は、生活時間確保の観点からの要請であるが、同時に、雇用時間の観点からも積極的に支持される。時間清算（休暇調整）期間の設定に関する労使協定に一定の幅を持たせることで、経営に不可欠な労働の柔軟性を与えるだけでなく、雇用確保機能をも持たせうるからである。

◆私法的規制の有用性

労働時間のもつ多面的性格を踏まえた法的規制を行う場合、私法的効力を持つ規定を置くことはとりわけ有効である。まず、労働時間管理義務である。労基法が、使用者に法定労働時間の遵守を求め、深夜労働や休日労働には割増賃金を支払うべきことを定めていることから、現行法上、労働時間の数量や配置を把握する労働時間管理義務を使用者に課していることはいうまでもないが、管理監督者等の適用除外労働者については、かかる労働時間管理義務の存否は不明となり、実際の労働時間を把握していない実態もある。しかし、労働義務の範囲を限定しない労働契約はありえないから使用者が約定労働時間を遵守すべき義務を負うこと、また、安全配慮義務の一環として、労働時間管理義務は契約法上も存在すると解しうるが、これを労働時間法で確認しておくことは有用である。

生活時間に関しては、先にみたように、労働時間の配置や配分、場所に関して労働者の決定権を認めること（時間主権＝生活主権）が一つの柱となるが、このような権利構成が私法的規制に適合的であることはいうまでもない。また、労働者が家庭生活や地域生活にかかる活動に関与する際に、労働義務から解放される「生活時間配慮義務」を使用者が負うことを一般的に確認しておくことは、制度化される権利を説明するうえでも、制度化されない事態に対応するためにも有用であろう。

今後、重要性が増すと思われるのは賃金時間の規制である。非正規労働の拡大は、細切れの短時間就労をも作り出している。複数の企業での就労を余儀なくされる「複業」労働者が増加している現在、賃金時間の確保がきわめて重要な課題となることが想定される⁷⁾。かかる場合、労働者が一

つの職場でフルタイム等、労働時間の延長を求める場合には、それを可能にする労働時間の延長権等の保障も必要となるが、かかる規制も私法的規制に適合的である。出来高払賃金制の場合には使用者に「労働時間に応じ一定額の賃金の保障」を求める労基法 27 条も賃金時間の規制とみることができるが、保護法的規制であるため、額の定めがなくても額が最低賃金を下回っても、処罰可能性はともかく労働者の具体的賃金請求権を発生させない。私法上の請求権を基礎づける規定の方が望ましい例である。

◆履行確保システムの多元化

時間外労働の時間清算の実効性確保に監督行政はなお不可欠であろう。また、私法的効力が承認されることで、労働者の権利行使を通しての履行確保も容易になろう。しかし、より重要なことはモニタリングシステムの拡充である。生活時間の公共的性格を踏まえれば、生活時間を確保することは、労使はもとより、国・自治体を含む、すべての関係当事者の責務である。ある企業の労働時間の有り様は、単に企業内労使の問題ではなく、地域住民、学校、取引先等、当該企業のすべてのステークホルダーの関心事でもあることを認め、当該企業の労働時間の実情をモニタリングできなければならない。市町村レベルに、労使団体、学校教育関係者、福祉施設関係者、ボランティア関係団体等の代表者で構成されるモニタリング委員会等の機関を設け、労働時間の実情把握と改善提言を行うことが考えられるが、何よりも必要なことは、労働時間の実態（所定労働時間、年間労働日、時間外・休日労働、休暇取得状況等）を把握できる情報の開示義務を課し、労働組合や市民団体等により自主的なモニタリング⁸⁾を促すことであろう。

1) 毛塚勝利「企業統治と労使関係システム——ステークホルダー民主主義論からの労使関係の再構築」石田眞・大塚直編『労働と環境』（日本評論社、2008 年）47 頁以下。同「産業民主主義のあらたな姿を求めて——日本の労使関係システム再構築の課題」Business Labor Trend 12 月号（2012 年）19 頁。

2) 労働時間法制の構造転換については、毛塚勝利「新たな労働時間法を——生活時間アプローチの基本コンセプト」労働法律旬報 1884 号（2017 年）6 頁、同「長時間労働解消政策と労働時間法制のあり方——36 協定時間の罰則付き上限規

制で長時間労働体質は変わらない」季刊労働法 257 号（2017 年）80 頁，同「生活時間の確保を基軸に労働時間法制的構造転換を」DIO 330 号（2017 年）4 頁以下等で説いてきた。あわせて参照いただきたい。

- 3) 「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月）の総論部分 1（1）参照。
- 4) 割増賃金の法的性格を生活時間侵害に対する補償金と解し，一定時間以上の時間外労働につき時間清算ではなく賃金清算を選好した場合について，割増賃金の一定比率は労働者に帰属させる必要がないとの議論については，毛塚・前掲 2）労働法律旬報 1884 号 9 頁以下参照。
- 5) 情報産業におけるインターバル規制導入経緯については，春川徹「勤務間インターバルの確保に向けた環境整備に向け

て」DIO 324 号（2017 年）16 頁以下を参照。

- 6) 毛塚・前掲 2）DIO 330 号論文 6 頁参照。
- 7) 複数の仕事に従事する「複業」の現状に関しては，萩原牧子・戸田淳仁「『複業』の実態と企業が認めるようになった背景」日本労働研究雑誌 676 号（2016 年）46 頁以下。
- 8) 育児介護休暇の取得状況等のモニタリング報告書が厚労省で政策評価の一環として公表されてきたが，求められるモニタリングは，企業のステークホルダーとして労働組合が市民団体や地方自治体と連携した自主的モニタリング（ステークホルダー民主主義）である。

（けづか・かつとし 法政大学大学院客員教授）

田巻弁護士の報告を受けて

愛知労問研
自治労連 平野

- ①長時間労働がいかにか、労働者自身、家族を歪めているか。
- ②現行の法制度では、カバーできない職種などがあること。
- ③長時間残業からの解放は、地域社会の維持発展に必要なこと。
- ④時間主権の保障 後述

あわせて考えてみたいこと

★コミュニティの崩壊

国家、自治体・都市・・・・地域社会、住宅、家族
マキシマム ⇔ ミニマム

少なくとも、人間性の崩壊（言い過ぎ？）、弱体化。

⇒再生作業が必要では

★大きな原因の一つに、超長時間労働があり、その是正が喫緊の課題

(1) 時間外労働の短縮

(2) 労働時間の短縮(大都市圏においては、通勤時間の短縮も検討されるべき?)

日本における労働運動は、(1)が主流になっている。

※個人的には週 40 時間労働は、長時間労働。それを超えるのは超長時間ではないか。

労働時間の 35H、32H、30Hなどへの追求。

■公契約条例の動き

公契約法、公契約条例の制定運動・・・・千葉県野田市（2009 年）で実現

愛知県（2016 年 4 月 1 日）理念条例

豊橋市（2016 年 4 月 1 日）労働報酬下限額

⇒春の自治体キャラバン 西尾市などで具体化の動き

愛知県内で、動きがでてきた。

実現にむけて田巻弁護士の提案

★公契約条例に「労働時間法制を遵守＋生活時間を確保の評価観点として盛り込む」

(1) この間⇒

- ①労働者の安全確保（外国人研修生はまだここにたどり着いていない）
- ①労働者への賃金確保が最優先（だった） ダンピング問題など
- ②労働内容と利用者の安全の確保（指定管理者制度で安かろう、悪かろうに流れた）

ふじみ野プール事故、浜松ヨット転落事故

(2) 到達

労働報酬の下限設定がようやくはじまり、最低賃金と公契約条例が結びつきはじめた。

豊橋市 最賃 +30 円 世田谷区 最賃+150 円

(3) 今後

★ディーセントワーク（当然ここには、時間主権の考え）を盛り込んでいく必要性

- ①要求のステップアップ（愛労連と協議します）
- ②自治体（国）への働きかけ
- ③公契約条例に留まらず、労働運動の要求の土台として据えていく必要
⇒まだまだ、道のりは遠い…とぼやいてはいけない

添付資料

愛知県公契約条例について

豊橋市労働環境報告書

春の自治体キャラバン（2019.4.1 現在）資料

○豊橋市公契約条例

平成 27 年 12 月 17 日条例第 43 号

（目的）

第 1 条 この条例は、公契約に係る基本方針を定め、市及び公契約の相手方となる事業者の責務を明らかにすることにより、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働環境及び事業者の健全で安定した経営環境を確保するとともに、公契約に係る業務の質の向上を図り、もって地域経済の健全な発展及び市民の福祉の増進に寄与することを目的とする。

愛知県公契約条例について

1 制定の理由

- 公契約における透明性・競争性の確保、工事やサービスの質の向上などの課題への対応に加え、公契約を政策推進の手法として積極的に活用していくため、公契約に携わる者のそれぞれの責務を明らかにし、基本方針に基づく施策を実施することで、体系的・総合的に問題解決が図られるよう条例を制定する。

2 条例制定までの経緯

- 愛知県では、公契約のあり方について、平成24年度に庁内研究チームで検討を重ね、平成25年度は、学識経験者や、労働者団体、事業者団体、業界関係者などで構成する検討会議を設置し、公契約に関する課題について幅広い観点から議論を深めてきた。
- 平成26年度は、条例制定に向け、労働者団体、事業者団体と意見交換を行ったところ、作業報酬下限額（最低賃金を上回る賃金の下限額）の設定の是非も含め、様々なご意見、ご指摘をいただいた。
- 平成27年度には、作業報酬下限額の設定を労働環境報告書の提出に改めることで合意を図り、平成28年2月議会において条例案が可決・成立した。

3 条例の概要

（1）目的【第1条】

- 公契約を活用し、公共サービスの質の確保、社会的な価値の実現及び労働環境の整備を図り、県民生活の向上及び地域社会の持続的な発展に寄与する。

（2）定義【第2条】

- 県が締結する売買、貸借、請負その他の契約で、県が対価の支払をすべきものを「公契約」と定義。

（3）基本方針【第3条】

- 透明性・公正性を確保し、不正行為の排除を徹底。
- 公共サービスの質を確保できるよう、予定価格の決定、相手方の決定を適切に行う。
- 社会的な価値の実現を図るため、公契約を活用。
- 労働環境の整備を図るため、適切な措置を講ずる。

（4）推進本部の設置【第4条】

- 知事を本部長とする推進本部を設置し、条例に基づく施策を全庁的に推進。

(5) 社会保険等の加入確認【第5条】

- 物品・役務等に係る入札参加資格者名簿登載の要件として社会保険等の加入を確認し、事業者の加入を促進。

(6) 予定価格の適正な決定【第6条】

- 公共工事における資材単価の改訂を、市場の実態に即して適切に反映するとともに、国が公表する設計労務単価を適正に運用し、適正な予定価格を維持。
- 人件費要素の高い業務委託契約において、適正な予定価格を算定するため、積算方法を標準化。

(7) 低入札対策の充実・強化【第7条】

- 公共工事における一般競争入札において、一定価格を下回る入札額を評価しない価格据置型総合評価方式を拡大。
- 清掃業務や警備業務など人件費要素の高い業務委託契約において、地域別最低賃金を考慮した低入札価格調査制度等の適正な運用を徹底。
- 業務委託契約において事業者の技術的能力等を評価する総合評価方式を試行的に導入。

(8) 社会的な価値の実現に資する取組の勘案【第8条】

- 総合評価競争入札や企画競争または入札参加資格者名簿の登録において、社会的な価値の実現に資する取組を評価項目として設定。

(9) 労働環境の整備が図られていることを確認するための措置【第9条】

- 規則で定める特定の公契約について、労働関係法令の遵守状況及び賃金単価を事業者から県に報告を求める。
- チラシ等により労働環境整備の周知徹底を図るとともに、労働者からの申出を受付。

(10) 関係団体との協議の場の設置【第10条】

- 公契約に関する取組を効果的かつ円滑に行うため、必要に応じ、関係団体との協議の場を設置。

(11) 指定管理者の指定に関する事務【第11条】

- 指定管理施設に対して、第8条の取扱いに準じて適用。

(12) 施行日【附則】

- 平成28年4月1日。ただし、労働環境の整備が図られていることを確認するための措置については、10月1日。

区分	項 目	回答
労働条件	① 賃金、労働時間、その他の労働条件を各労働者に書面で明示していますか。	
	② 常時使用する労働者が 10 人以上の場合に、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出るとともに、作業場の見やすい場所に常時掲示するなど、法令に従った方法で労働者に周知していますか。 (常時使用する労働者が 10 人未満の場合は、「／」を記入してください。)	
	③ 法定労働時間（1 日 8 時間以内かつ 1 週 40 時間以内）を超えて労働時間の延長または休日労働を行わせる場合に、所轄の労働基準監督署長に時間外・休日労働協定（36 協定）を届け出ていますか。 (労働時間の延長または休日労働を行わない場合は、「／」を記入してください。)	
	④ 法定の年次有給休暇を付与していますか。(年次有給休暇は、雇入れの日から 6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した労働者に対して 10 日付与され、その後は継続勤務年数に応じて最大 20 日まで付与されます。)	
	⑤ 労働者名簿及び賃金台帳を整備していますか。	
安全衛生	⑥ 事業場ごとに安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者を選任していますか。(常時使用する労働者が 10 人未満の場合は、「／」を記入してください。)	
	⑦ 機械等による負傷や粉じん等に起因する疾病などの労働災害を防止する措置を行っていますか。	
	⑧ 雇入れ時及び労働者の作業内容を変更したときは、従事する業務に関する安全衛生教育を行っていますか。	
	⑨ 雇入れ時及びその後 1 年に 1 回、定期的に健康診断を行っていますか。	
賃金	⑩ 1 年に 1 回、定期的に心理的なストレスを把握するための検査（ストレスチェック）を行っていますか。(常時使用する労働者が 50 人未満であり、かつ検査を行っていない場合は、「／」を記入してください。)	
	⑪ 賃金を通貨で全額、労働者に直接、毎月 1 回以上、一定の期日に支払っていますか。(口座振込を含む。)	
	⑫ 時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金を法令どおり支払っていますか。(時間外又は深夜：2 割 5 分以上、休日：3 割 5 分以上、時間外かつ深夜：5 割以上、休日かつ深夜：6 割以上)	
取組事例	⑬ 愛知県の地域別最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	
	⑭ 労働環境の改善に向けて、積極的に取り組んでいますか。 (具体的な取組を記入してください。)	

※ 「回答」欄には、「○」または「×」、該当しない場合は「／」を記入してください。

殿

当該業務の労働環境について、上記のとおり報告します。

平成 年 月 日

契 約 名

所 在 地

商号又は名称

代表者氏名

担当者連絡先

(所属名、氏名、電話番号)

2019.5 春の自治体キャラバン資料

公共工事で働く労働者の労働条件

市町村名	①条例の検討		②内容と制定の予定時期	③検討予定の有無とその理由	④賃金・労働条件の実態把握	
	している	していない			している	把握方法
合計	11	43			10	
1 名古屋市		○		公契約条例につきましては、本市の事業に携わる労働者の賃金水準の確保に一定の効果があると考えられるものの、検討すべき課題もあるため、他団体の状況などを適宜把握しつつ、適正な公契約のあり方について検討しています。		
2 豊橋市		○		平成28年4月1日条例施行済のため、ただし、労働報酬下限額については、公共工事設計労務単価や最低賃金の改定に合わせて改定している。	○	特定公契約において、労働環境確認書(労働環境チェックシート)の確認をしておりますが、平成30年度より、一部証拠書類(就業規則)の提出を求めることとしました。
3 岡崎市	○		平成30年度から外部有識者6名で構成する検討会議を開催し、検討及び議論を重ねている。条例案については平成31年度中に議会に提出を予定している。		○	発注課で入札を、落札率が70%未満の案件については、原則、受注事業者に詳細な内訳書の提出をしてもらい、人件費のチェックを行っている。
4 一宮市		○		公契約条例については、国で法整備をし、全国的に取り組むことが効果的であり、条例制定は今のところ考えていません。		
5 瀬戸市	○		市の建設担当部署の職員で構成する「入札制度検討委員会」において検討を進めております。制定の時期は未定です。			
6 半田市		○		検討予定はありません。県が唱える公契約の履行に必要な事項において、概ね充足しているものと認識しておりますので、現時点では同条例を制定する必要性はないものと考えております。		
7 春日井市		○		公契約条例は、一自治体の対応ではなくて、国が率先して法制化などに取り組むべきものと考えているため、現時点において制定する予定はありません。今後も引き続き法制化など国の動向をさらに注視しつつ、調査研究を進めてまいります。		
8 豊川市	○		平成31年2月に施行しました。	労働環境確認書を提出いただき、把握をしています。	○	
9 津島市		○		予定しておりません。国の動向を見守っていきたいと考えております。		
10 碧南市		○		平成29年7月1日に碧南市公契約条例を施行しており、現在、改定の予定はありません。	○	碧南市公契約条例が施行されており、特定公契約においては、事業者から提出される労働環境報告書により確認している。
11 刈谷市		○		本条例は公共工事の信頼性や品質の向上、あるいは現場労働者の環境改善に寄与するものと考えますが、発注者及び受注者双方への入札事務に関する事務負担の増加など、解決すべき課題も多く見受けられるため、条例の制定に向けては既に制定済みである県や近隣市などの動向を考慮しつつ総合的に判断してまいります。		
12 豊田市		○		現時点で検討予定はありません。本市では、法令を上回る賃金を条例に規定するための法的合理性や客観的根拠に基づいた積算など、解決すべき課題が多いことから、平成23年2月に、条例によらない「公契約基本方針」を制定しました。当時はリーマンショック後の受注競争が激しく低価格の入札が多発していましたが、現在は低入札での落札はなくなっている一方で、建設需要の増加による入札不調・不成立が多発するなど、社会情勢は大きく変化しています。加えて、条例を制定して受注者に何らかの実施義務を課し、さらにその検証を行うことは、受注者側の労務管理上の負担増につながり、入札参加者の減少、入札不調・不成立のさらなる増加が危惧されます。これらの理由により、現時点では公契約基本方針に基づき、適正な公契約の推進を図っていくこととしています。	○	労働者提案を求める総合評価方式で実施する工事において、労働者への賃金の上乗せ、労働条件の向上及び雇用の創出等の提案を求め、評価・検証を実施しています。
13 安城市		○		今のところ検討予定はない。(条例の制定については、国が統一した法整備を行うことが望ましいと考えており、それに代わる取り組みを行っているため。)	○	一部の建設工事において、労働環境チェックシートを提出させて確認している。
14 西尾市	○		公契約条例施行規則で定める工事及び業務の予定価格、並びに対象とする業務、条例の種類を検討しております。また、条例の制定については、令和元年度末を予定しております。			
15 蒲郡市		○		適正な工期設定、平準的な発注など現行入札契約事務の改善に取り組む必要があるため。		
16 犬山市		○		現時点では具体的な検討の予定はありません。公契約条例の意義については理解していますが、その主たる目的である労働者の賃金などの労働条件は、公共調達に限らず全ての労働者に等しく保障されるべきものであり、国の法整備により解決すべき課題であると考えています。国政の動向を注視しつつ、既に条例整備が行われている自治体の状況などを参考にして、当市での必要性を見極めたいと考えています。		
17 常滑市		○		予定なし。受注者の責務として最低賃金法、労働基準法、建設業法等の関係法令を遵守することにより、労働者の適正な労働条件の確保はなされているものと考えており、本市における条例は、現在の労働環境や条例化による労働者及び受注者への影響を十分に検討し、他の自治体の動向も見ながら、慎重に判断したいと考えています。		
18 江南市		○		公契約条例については、国が法整備を行うことにより解決すべきものと考えていますが、制定については、国や近隣市町の動向を見きわめて対応していきたいと考えています。		
19 小牧市		○		公契約条例の意義であります労働者の労働条件の向上や賃金の適正化などについては、本来入札制度に求められるものでありますので、現在実施しております「入札制度改革基本方針」における取組結果を検証し、入札制度の充実に向けています。		

市町村名		①条例の検討		②内容と制定の予定時期	③検討予定の有無とその理由	④賃金・労働条件の実態把握	
		している	していない			している	把握方法
20	稲沢市		○		適正・妥当な賃金水準の設定について慎重に検討する必要があり、本来、労働者の適正な労働条件が確保され、一定水準の賃金等が支払われるようにするためには、国において適切に制度化かなされるべきものと考えられます。したがって、市といたしましては、現在のところ公契約条例の制定を行わず、関係法令の遵守を基本として考えております。		
21	新城市		○		具体的な検討予定はありません。近隣自治体（豊橋市、豊川市、田原市）では公契約条例を制定し、そのうち2自治体（豊橋市、豊川市）については賃金下限額の設定まで規定されていることから、条例制定等に係る事務をはじめ関連情報を入手し、本市での導入方法等について係内で研究している段階です。		
22	東海市		○		検討予定無し。 労働人口が減少している中、自治体の条例制度による実効性に限界があると考えていますので、働き方改革などと合わせて、国の動向を注視している状況です。		
23	大府市	○		平成30年4月制定済			
24	知多市		○		公共工事等の請負契約については、関係法令を遵守し履行している。 現在のところ、国においては公契約法が制定されておらず、公契約条例を制定する考えはない。しかしながら、県においては公契約条例が制定されており、今後は県の運用状況や近隣市町の動向を調査しながら、検討を進めていく。		
25	知立市	○		公契約条例を新たに制定した他自治体の事例を調査するとともに、公契約にどのような取組みが地域にとってより有効な手段であるかを検討しつつ、入札制度の改善などにより、適正な労働環境の確保に努めてまいります。制定時期については未定。		○	総合評価落札方式の案件について、労働環境チェックシート及び労働者の確保計画書の提出を受け現場労働者の賃金・労働条件の実態を把握している。
26	尾張旭市		○		平成30年4月1日から尾張旭市公契約条例を施行しており、現時点で改定の検討はしていませんが、条例の運用にあたりましては、先進自治体の動向などに注視しながら、条例を取り巻く環境の変化にも対応していかなければならないと考えております。	○	必要と定める一部の工事業及び委託業務について、受注者等に「労働条件報告書」の提出を求め、適正な労働条件が確保されているか確認を行っております。
27	高浜市		○		「最低制限価格制度」及び「低入札価格調査制度」を導入しているほか、中間前払制度など各種対策により、請負者の労働者や下請労働者の賃金、労働条件を確保できるようになっているため		
28	岩倉市		○		全国的には、条例制定に対する事業者の反発を招いた例もあり、条例制定が真に市民にとって有益なのか、既に条例化した自治体の成果などいろいろな角度から、引き続き公契約条例について研究していきたいと考えています。		
29	豊明市	○		他市町の条例等を参考にしながら研究中です。制定時期は未定。			
30	日進市		○		現在のところ、適切な予定価格の設定や総合評価落札方式・低入札価格調査制度の運用、施工体制の現場点検などにより、労働環境の適正化に努めており、また今後の課題として公契約条例検討のため愛知県や他市の状況などの情報収集を進めているところです。		
31	田原市		○		市の発注した契約において、労働関係法を逸脱した不当な労働条件等の事実が認められるときには、公契約条例の改正を含めて改善策を検討します。	○	平成25年度に市内建設業者に対して労働環境アンケート調査を実施している。
32	愛西市		○		適切な労働環境を確保することは、労働者にとって必要なことと考えていますので、愛知県や他市の取組を参考に検討をしていきます。	○	公契約事業に従事する事業者から、労働環境報告書と賃金単価・報酬単価報告書の提出を求めている。
33	清須市		○		現在の規則で問題なく執行されているため。		
34	北名古屋		○		理念的な条例の制定よりも実効性のある方法を検討中です。また、公契約条例については、先進事例の研究段階にあります。		
35	弥富市		○		近隣市町の動向を調査してまいります。		
36	みよし市	○		未定			
37	あま市		○				
38	長久手市	○		県内市町の制定状況を参考とし、当市で公契約条例を制定することの必要性や有効性について、検討したいと考えていますので、制定の予定時期は未定です。			
39	東郷町		○		本町では、公共事業等を実施する過程における手続きの透明性及び競争の公平性を確保するとともに、不正行為の排除を徹底する等し、公共事業の品質及び適正な事業計画の履行に努めていますので、条例の制定についても引き続き研究していきたいと考えています。		
40	豊山町		○		他自治体の事例を参考にしながら、本町にとって必要かどうかを研究している段階であり、具体的な検討には入っていない。		
41	大口町		○		現在のところ、検討予定はありません。 町公共工事請負契約約款で、請負契約締結後における賃金又は労働水準の変動に伴う請負代金の変更について明示し、対応できること。また、賃金や就業時間等の労働条件は一団体だけの問題でなく国民全体の問題として認識し、法律を整備する中で必要な措置を講ずることが必要であり、今後の国、県の動向を見ながら慎重に対応していく必要があることが主な理由です。		
42	扶桑町	○		国の公契約に関する法整備や他の自治体の動向を注視しながら研究していきます。			
43	大治町		○				
44	蟹江町		○		契約業務については、発注の段階で労働基準法等の遵守を求めている。賃金等の労働条件につきましては、労使間の協議により定められるものと判断しているため。		
45	飛島村		○		国が法律により制度化することが適当と考えており、引き続き品確法等の着実な推進を図りながら検討していく。		

市町村名		①条例の検討		②内容と制定の予定時期	③検討予定の有無とその理由	④賃金・労働条件の実態把握	
		している	していない			している	把握方法
46	阿久比町		○		現在予定はありません。 国・県の公契約に関する法律等整備及び近隣市町の状況を考慮しながら検討したいと考えています。		
47	東浦町		○		検討予定有 公契約条例の制定については、国県等の動向を見極めながら将来的な検討課題としている。		
48	南知多町		○		検討予定は無し 国・県・他市町村の動向により検討したいと思います。		
49	美浜町		○		今のところ制定する予定はありません。 近隣市町の状況を踏まえて検討していきたいと考えています。		
50	武豊町		○		他市町の動向について、調査を行っている段階です。		
51	幸田町	○		他自治体における制定内容等状況を参照し、本町としても制定することを検討している。 制定予定時期は未定。			
52	設楽町		○		地元業界は、零細企業が多く制度制定に理解を得るのに時間を要するため。		
53	東栄町		○		近隣自治体の動向を見ながら今後必要に応じて検討を行っていく。		
54	豊根村		○		現在、検討会議など設置していない。 乗客、豊根村にメリットがあるようであれば検討を進める。		
55	愛知県		○		・愛知県公契約条例は平成28年3月に制定済み ・改定の検討予定なし（改定を必要とする項目がないため）	○	労働条件については、高所作業における足場の設置状況など、労働災害を防止するため、諸基準に基づいた安全対策を現場監督時に確認している。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 10 号です。編集作業の遅れのため、いつもより少し発行が遅れました。これまでと同様に、第 10 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。なお、「発言者」の内容で誤りがありましたら、愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）までお知らせください。

2. 会員および会計状況

8 月 28 日現在の会員数は 34（個人 30、団体 4）で、2019 年の協力金は計 25,000 円（6 個人、1 団体）です。引き続き協力金（1 口 1,000 円、任意）の拠出をよろしくお願いいたします。

会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上。