

## 時短（労働時間短縮闘争）のすすめ

- ◎ 日本の労働者の労働時間の傾向と対策は何か？
- ◎ 年間労働時間を 2000 時間から 1800 時間、そして 1500 時間に短縮する方法を探る！

### はじめに

全労連は、2024年7月に開催した第32回定期大会で採択した「2024～25年度運動方針」で、「法定労働時間7時間への短縮、長時間労働の解消めざす」ということを確認しました。また日本共産党は、同年9月、「賃上げと一体に、労働時間の短縮を～働く人の自由な時間を拡大するために力を合わせましょう～」という政策を発表し、そこで「自由時間拡大推進法」を提唱し、「1日7時間、週35時間労働制をめざす」という目標を提示しました。

ところが職場や地域では、この間のコロナ禍と引き続く円安による物価高騰、一方での賃金の伸び悩み・停滞の下で、生活苦・貧困が労働者・国民の中に広がり、「(労働時間短縮の前に)賃上げ、生活改善を」という要求が切実となっています。また、「1日7時間・週35時間」と言われても、現在の「人手不足」の中で「ほんとうに実現できるのか？」という声や、『1日8時間・週40時間』も守られていないのに、『1日7時間・週35時間』にしても、その分残業時間が増えるだけではないのか！』などの思いがあることも事実です。

この討議資料は、そうした職場や地域の声を踏まえて、時短（労働時間短縮）のとりくみが前進していくことを願い、発行しました。職場・地域で積極的に活用されることを期待します！



\* このパンフレットは、いの健京都センターのホームページからダウンロードできます！ どう

ぞ自由にご活用ください！！

## ○ この学習パンフを手にしたあなたに贈る“二つの言葉”；

### 1 「教えるとは、希望を語ること。学ぶとは、誠実を胸にきざむこと。」

(フランスの詩人のルイ・アラゴンが1943年、ナチスの弾圧によりストラスブール大学の教授や学生が逮捕・銃殺されたことを悼み、書いた「ストラスブール大学の歌」の一節)



### 2 「階級社会は、『無知』と『貧困』によって支えられている。」

(同時多発テロからアフガニスタン侵攻そしてイラク戦争に至るアメリカの裏側を暴露した、マイケル・ムーア監督の映画「華氏911」における監督の独白)；**知は力！⇔無知は支配階級の思うがまま！！**



## I 日本の労働者の労働時間の傾向と対策は何か？

### 1 日本の労働者の長時間労働の実態

#### (1) G7主要国と日本の労働者の年間労働時間の比較

雑誌「学習の友」2024年10月号に掲載された中央大学名誉教授の鷲谷徹先生の論文「日本の長時間労働の実態、原因、解決の展望を探る」によれば、G7主要国と日本の2023年の年間労働時間は、下記のようになっています(日本のデータは総務省の「労働力調査」、欧米各国はOECDデータベース)。

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
1929時間	1810時間	1508時間	1389時間	1301時間

日本の労働者の年間労働時間は、ドイツの労働者より600時間以上多く、**約1.5倍!**となっています(労働生産性は逆にドイツが日本の1.5倍です(\*))。この原因について、鷲谷先生は、「①. 所定労働時間、②. 時間外労働、③. 年休の付与日数と取得日数」の違い・格差が原因だとしています。(それにしても違いすぎだと思いませんか!)

(\*) 日本の労働生産性が低いのは、日本の労働者が長時間・低賃金労働であることが理由です。

労働生産性は、付加価値(粗利)÷労働時間数で計算しますが、粗利から支払われる賃金が低いほど分子が小さくなり、労働時間が長いほど分母が大きくなり、労働生産性が下がります。

#### (2) 過労死ラインの週労働時間60時間以上働く労働者

週所定労働時間が40時間以上の労働者の内、8.8%・291万人もの労働者が、過労死ライ

ンとされる「週労働時間60時間以上」働いて（働かされて）います（これでも厚労省の2024年の「過労死白書」では減少傾向にあるとしています。最高時は2003年の17.9%！）。10%以上の労働者が週60時間以上働いている業種は、①. 運輸業・郵便業18.5%、②. 宿泊業・飲食サービス業16.0%、③. 教育・学習支援業15.9%、④. 生活関連サービス業・娯楽業11.7%、⑤. 公務11.6%の5業種です。



### (3) 年次有給休暇取得率

2022年の年次有給休暇取得状況は、年休付与日数が平均17.6日、取得日数は平均10.9日で、年次有給休暇の取得率は62.1%にとどまっています（これでも厚労省の2024年の「過労死白書」では年休取得率は8年連続で向上しているとしています）。

### (4) 過労死等の労災の状況

2023年度の過労死等の労災請求件数は4,598件で、前年比1112件・31.9%も増加しています。内訳は、脳・心臓疾患が1023件、精神障害が3575件で、その内過労死事案が247件、過労自死（未遂含む）事案が212件でした。ちなみに2023年の「勤務問題」が原因・動機の自殺者数は2875人ですから、7.3%しか労災請求をしていないということになっています。

2023年度の脳心臓疾患の労災の決定件数は667件で、その内支給決定件数は216件で、認定率は32.4%、精神障害の決定件数は2583件、その内決定件数は883件で、認定率は34.2%と、約3分の1しか労災認定されていません。

\* (2)～(4)のデータは、厚生労働省の2024年版「過労死等防止対策白書」より

## 2 なぜ日本の労働者の労働時間は長いのか？

### (1) 日本の国民は勤勉だからか？

**決してそうではありません！** 故西村直樹さんの名著「人間らしい労働と時間短縮」によれば、「日本の江戸時代の町民は、欧米より短かった！」ということです。当時の休みは、「**一六（いちろく）の日**」ということで、毎月一と六のつく日（1日、6日、11日、16日、21日、26日）がお休みでした（その前日が支払いの日＝“五十（ごと）払い”ということで、今でも京都の町は渋滞しがちとなっています）。つまり“4勤1休”で、当時の欧米は月曜日から土曜日まで働いて日曜日がお休み＝“6勤1休”でしたから、当時は逆に欧米が日本より1.5倍働いていたということになります！

日本の勤労者の労働時間は、明治維新以降、日本の資本主義の確立・発展、「富国強兵・殖産興業」政策とともに長くなりました。1872年操業が開始された日本最初の官製製糸工場である群馬県の富岡製糸場は当初、所定労働時間が8時間で、実労働時間の平均は7時間45分だったとされています。ところがそれから14年経った1886年、山梨県の雨宮製糸工場で日本初のストライキが行われたときは、朝4時から夜7時までで、実働平均14時間20分となっていました。



## (2) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その1—低賃金=日本の労働者の賃金が低いから！

埼労連が、2024年10月31日に公表した「2024年埼玉県最低生計費試算調査」では、さいたま市で暮らす25歳の単身世帯の最低生計費は1カ月約27.5万円で、年間330万円必要だとしています（この間の物価の上昇で、2016年に調査したときより13.6%アップ）。

すなわち、330万円稼ぐのには、時給1000円だと、年間3300時間働く必要があります。

時給1500円でも、年間2200時間働く必要があります。逆に、年間労働時間を1800時間にするには、時給1833円に、1500時間にするには、時給2200円にする必要があります。憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送るには、「8時間働いたら普通に暮らせる当たり前の社会」にしていくには、最賃（最低時給）を1800円、2200円にしていく必要があるのです！



### ● 日本の労働者の賃金の実態

国税庁が9月25日に発表した、2023年の「民間給与実態調査」によれば、「日本の労働者の2023年の平均給与は460万円。男性労働者が569万円、女性労働者が316万円で、女性労働者は男性労働者の55.5%。正規労働者が530万円で、非正規労働者が202万円で、非正規労働者は正規労働者の38.1%」となっています。

最低生計費以下の年収300万円以下の労働者は1746万人で労働者全体の34.4%（女性は54.2%）、ほとんど余裕のない年収400万円以下の労働者が全体の50.7%、いわゆるワーキングプアの労働者（=年収200万円以下の労働者）は全体の20.4%・1036万人もいます。

◎ 日本の労働者の最大の問題は、今も昔も、低賃金！ ジェンダー差別の深刻さ！！⇒そしてそれが日本社会の最大の問題（根本問題）である“貧困”につながっている！

○ 低賃金が長時間労働を招き、長時間労働が低賃金を温存・固定する！；低賃金と長時間労働は“メダルの裏表”=一体のもの！

## (3) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その2—仕事が多すぎるから！ 人が少なすぎるから！！

ある仕事をするのに必要な労働時間数をX、労働者の人数をyとすると、一人当たりの労働時間

数  $x$  は、 $x = X \div y$  となります。  $x$  は  $X$  が多くなるにつれ、  $y$  が小さくなるにつれ増加していきます。したがって、労働者一人当たりの労働時間を短くするには＝時短をするには、仕事を減らして、従事する労働者の数を増やせばよい！ということになります。 Ex. 教員の長時間労働は仕事が多すぎ、医師の長時間労働は医師が少なすぎ、運転手や介護職の場合は低賃金が原因

#### (4) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その3—労働基準法における労働時間規制がザルだから！

日本における労働者の労働時間の原則は、「**1日8時間・週40時間**」(労働基準法32条)です。



①使用者は、労働者に、休憩時間を除き**1週間**について**40時間**を超えて、労働させてはならない。

②使用者は、1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き**1日**について**8時間**を超えて、労働させてはならない。」

ところが、労働時間の例外が多すぎます！＝**特例、変形、みなし、適用除外&時間外・休日労働**

- ① 特例 (法40条) ; 常時10人未満の労働者を使用する、i. 商業、ii. 映画・演劇業 (映画の製作を除く)、iii. 保健衛生業、iv. 接客娯楽業は、週44時間が可
  - ② 変形労働時間制＝ i. 一カ月単位の変形労働時間制 (法32条の2)、ii. フレックスタイム制 (法32条の3)、iii. 1年単位の変形労働時間制 (法32条の4)、iv. 1週間単位の変形労働時間制 (法32条の5) ; 小売業・旅館・料理店&飲食店で常時使用する労働者が30人未満の事業
  - ③ みなし労働時間制＝ i. 事業場外労働 (法38条の2)、ii. 専門業務型裁量労働制 (法38条の3)、iii. 企画業務型裁量労働制 (法38条の4)
  - ④ 適用除外 (法41条) ＝ i. 農業・畜産業・養蚕業・水産業に従事する者、ii. 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、iii. 監視又は断続的労働に従事する者 (行官庁の許可が必要) + iv. 特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度) の適用を受ける労働者
  - ⑤ 時間外・休日労働＝ i. 臨時の必要がある場合の時間外・休日労働 (法33条) ; ㊦災害その他で臨時の必要がある場合 (法33条1項)、㊧公務のために臨時の必要がある場合 (法33条3項)、ii. 36協定による時間外労働 (法36条) ; 過半数組合 or 過半数代表者との書面による協定 (労使協定) の締結と監督署への届け出、割増賃金の支払い。原則月45時間・年360時間まで (特別条項付協定で、年間720時間を越えなければ、6か月に限り、1か月100時間未満、2～6か月80時間以内まで可、建設業・運輸業と医師は特例あり)
- \* 以上はほとんど、「**過半数組合 or 過半数代表者との労使協定**」もしくは「**労使委員会の決議**」が必要！
- ◎ しかし、**労働基準法の「労働条件に関する基本原則」(法1条)**では、「**①. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。②. この法律で定める基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件**

を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」となっており、労使協定（もしくは労使委員会の決議）で労働基準法の最低基準原則をデロゲーション（逸脱・適用除外）することは、本来許されていません！

## ● ILO条約やドイツの到達点・水準からみた日本の年次有給休暇制度のお粗末さ

### (1) ILOの年次有給休暇に関する第132号条約（1970年採択・1973年発効）

- ① 労働者は1年につき3労働週の年次有給休暇。原則として継続休暇とし、分割する場合も一つは2労働週を下回らないこと。
- ② 休暇権の放棄は禁止または無効
- ③ 病気やケガによる欠勤は別途対応を検討すること。
- ④ 雇用終了時に、有給休暇を受けていない場合、それに比例する有給休暇又はそれに代わる補償を受ける権利を保障すること。

### (2) ドイツ～熊谷徹「ドイツ人はなぜ1年に150日休んでも仕事が回るのか」より

- ① 法律では、最低日数は24日だが、大半は労働協約等で30日間
- ② 年休は完全消化が基本、そして病気やケガで年休を取ってはいけない（病休は6週間まで賃金が支払われる）
- ③ 「我々ドイツ人にとって、休暇とは、人生の中でも最も重要な（最優先の）ものです！」

### (5) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その4—労働者・労働組合の闘いが不十分だから！

#### ● 日本の労働組合の現状；

- ① 組織率：2023年6月30日現在の労働組合の組織状況：雇用者数6109万人、労働組合員数994万人、推定組織率16.3%（女性は12.4%、パート労働者は8.4%、99人以下の企業では0.8%）
- ② ストライキ実施状況：2023年の争議行為を伴う争議は75件、参加人数は8414人（前年比10件・1,974人の増加）；労働者全体の0.014%、労働組合員全体の0.085%に過ぎません！

### 3 以上の日本の労働者の長時間労働の原因から言える労働時間短縮の対策は何か？

- 1 賃金を引き上げる＝「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」の確保。
- 2 仕事を減らす、人を増やす。
- 3 労働基準法の労働時間法制を抜本改正する。
- 4 労働組合の運動と組織を拡大・強化・発展させる。

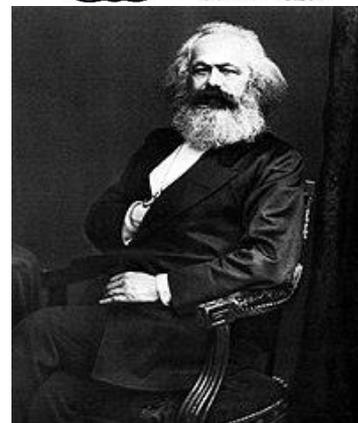
\* 特に、3の労働法制の問題、その抜本改正が決定的！！



### ● カール・マルクス「資本論」に学ぶ「労働時間の基礎理論」

「『大洪水よ、わが亡きあとに来たれ！』—これがすべての資本家及び資本家国民のスローガンである。それゆえ、資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し、何らの考慮も払わない。」

「商品交換そのものの本性からは、労働時間の限界は何ら生じない。資本家は『労働力』という商品の買い手としての権利を主張し、労働者は『労働力』の売り手としての権利を主張する。したがって、ここでは、どちらもひとしく商品交換の法則によって確認された



“権利対権利”という一つの二律背反が生じる。同等な権利と権利の間では『強力』(=力関係)がことを決する。」

「資本主義的生産の歴史においては、労働時間の標準化は、労働時間の諸制限をめぐる闘争—総資本家すなわち資本家階級と総労働者すなわち労働者階級との間の闘争—として現れる。」

「労働者たちは結集し、階級として一つの国法を、死と奴隷状態とに陥れることを彼ら自ら阻止する強力な社会的防止手段（制限された労働時間）を、奪取しなければならない。」

(資本論第1部「資本の生産過程」・第8章「労働日」より)

## II 日本の労働者の年間労働時間を、2000時間から1800時間に、そして1500時間に短縮する方法を探る！

### 1 労働時間短縮闘争の意義

「労働時間の制限は、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の終わらざるをえない先決条件である。

それは、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が知的な発達を遂げ、社交や社会的・政治的活動に携わる可能性を保障するためにも、ぜひとも必要である。



マルクス、エンゲルスが参加した  
国際労働者協会

われわれは労働時間の法定の限度として『8時間労働』を提案する。」

(マルクスが起草した、1866年にジュネーブで、インターナショナル=国際労働者協会の第1回総会で採択された決議)

## ● 労働時間の労働者のいのちと健康に与える影響を考える！

### ① 斎藤一さんの論文「労働時間・休憩・交代制」によれば、

労働に関する時間が10.5時間以下なら(すなわち労働時間を8時間、休憩時間を1時間として、通勤時間と残業時間が1.5時間以下なら)、帰宅後の食事や入浴、睡眠などに影響を与えないが、

これ以上越えると、まず趣味や娯楽の時間が削られ、次に新聞や読書や勉強に時間が、そして食事や入浴の時間が、最後に睡眠が削られていくとのこと、つまり残業が増えていくにつれ人間らしい生活ができなくなっていく！



### ② 時間外労働「45時間・80時間・100時間」の持つ意味を考える！

労働時間を8時間、休憩時間を1時間、通勤時間を片道30分・往復1時間と仮定して(=午前8時に家を出て、午後8時30分から仕事を開始して、正午から午後1時まで休憩を取って、午後5時30分に仕事を終え、午後6時に帰宅)

#### i. 時間外労働が月45時間(≒1日2時間)以内の場合

午後8時までに帰宅(労働関連時間10~12時間 < 生活関連時間14~12時間)で、大きな問題は生じない。

#### ii. 時間外労働45時間(≒1日2時間)の場合

午後8時に帰宅で、「労働関連時間12時間=生活関連時間12時間」となり、睡眠時間7.5時間を確保するギリギリに

#### iii. 時間外労働80時間(≒1日4時間)の場合

午後10時過ぎに帰宅で、「労働関連時間14時間 > 生活関連時間10時間」で、睡眠時間が6時間程度となり、2~6ヶ月続けると脳・心臓疾患を発症する危険が生じる。

#### iv. 時間外労働が100時間の場合

午後11時過ぎに帰宅で、「労働関連時間15時間 > 生活関連時間9時間」で、睡眠時間が5時間程度となり、1か月で脳・心臓疾患を発症する危険！

→労働関連時間(=労働力の消費時間)が、生活関連時間(=労働力の再生産時間)を超えると、様々な問題(脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全、うつ病、精神障害などの発生、夫婦間や親子間の家庭問題等々)が発生する！

### ◎ 人間の心と体は、本当に繊細でもろいものであり、一度壊れてしまうとなかなか元には戻りません！



## 2 日本の労働者の年間労働時間を現在の2000時間から1800時間に短縮するにはどうすればいいのか？

日本の労働者の平均年間労働時間は、総務省の労働力調査によれば、だいたい年間2000時間ですが、これを国際公約でもあった年間1800時間にするにはどうすればいいのか、一緒に考えてみましょう！

理論的には、①週休2日制を完全実施し、②年間16日ある国民の祝日を休み、③20日の年次有給休暇を取得し、④時間外労働をなくせば、労働者一人当たりの年間労働時間は1800時間になります。

1年	365日
① 週休2日制の完全実施で	▲104日
② 国民の祝日を全部休んで	▲16日
③ 年次有給休暇20日の完全取得で	▲20日
	= 225日 × 8時間 ⇒ 1800時間
+④ 時間外労働	0時間

問題は、「④の時間外労働を減らし、なくすにはどうすればいいのか？ ③の年次有給休暇を完全取得するにはどうすればいいのか？」ということです。

### (1) 時間外労働を減らし、なくしていくにはどうすればいいのか？；「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」の実現と、形骸化・空疎化している「8時間労働制」の回復・再確立を！

#### ① 「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」を実現する！

- i 全国一律最低賃金制を確立し、最低時給をただちに1500円（年間労働時間2000時間）、引き続き2000円（1500時間）以上に上げさせよう！
- ii ジェンダー差別の解消＝男女同一賃金の実現、同一価値労働同一賃金・均等待遇原則の確立しよう！

#### ② 形骸化・空疎化している「8時間労働制」の回復・再確立＝労基法32条の厳守を！

- i 特別条項付（1カ月100時間未満、2～6カ月80時間以下、年間720時間以内）36協定や特別扱い（運輸、建設、医師）、適用除外（新たな技術・商品または役務の研究開発業務）は止める。
- ii 労働時間の週44時間の特例は廃止し、変形労働時間・みなし労働時間制・適用除外の見直し・整理・縮小・廃止を行う。
- iii 時間外の上限（月45時間、年360時間）を厳守するとともに、1日と1週の上限も定める。
- iv 割増賃金（時間外2割5分・60時間越5割、休日35%）を時間外50%にし、法定休日（週1回 or 4週4日の休日）労働は禁止にする。
- v フランスやドイツのような時間外労働に対する代償休暇制度の創設（＝労基法37条3項の6

0時間越えの時間外労働に対する有給休暇付与をすべての時間外労働を対象に拡大する)

● 原則が「1日8時間・週40時間」なのに、例外が「月45時間・年360時間」ではおかしい?!

労働基準法は、「労働時間の原則」を32条で「1日8時間、1週間40時間」と定めています。ところが「時間外労働の限度」については36条4項で「1カ月45時間、1年360時間」としています。つまり原則は「日と週」が単位なのに、例外は「月と年」が単位です。これはほんとうはおかしいのではないのでしょうか?—原則が「日と週」ならば、その例外も「日と週」とすべきです。労働者のいのちと健康は、1日を基本に考えるべきです。日々の労働と生活が調和できているかどうか—労働（労働力の消費）と生活（労働力の再生産）がバランスがとれていないと、健康が損なわれ、病気につながっていきます。また、月曜から金曜働いて少々疲れても、土日で回復できるようにすることも重要です。したがって、1日と1週の労働時間の上限を定めてそれを厳守することは、労働者のいのちと健康にとって極めて大切なことです。全労連も日本共産党も時間外労働の上限について、「週15時間、月45時間、年360時間」を求めています。1日の時間外労働の上限についても、議論をおこなって、要求基準を決めていくべきではないのでしょうか?—その際、1999年の女子保護規定の撤廃のとき、わたしたちが求めていた「(それまでの)女子保護規定をすべての労働者に適用する」を思い起こし、「**1日2時間、週6時間、年150時間**」を要求の旗印として再び掲げてもいいのではないのでしょうか!

(2) 年次有給休暇を初年度から20日にし、その完全取得を実現する!

- ① 年次有給休暇に関するILO第132号条約を締結する。
- ② 病気休暇制度を創設して、年次有給休暇はその本来の趣旨・目的に沿った使用とする。
- ③ 労基法39条1項違反に罰則を付ける!

年次有給休暇の原則は何か?—労働基準法39条1項「使用者は、その雇入れ日から起算して6カ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」(But, この条項には罰則がありません!)

労基法39条1項に罰則を付ける! ; 例えば、年休を与えずにその年休が時効にかかり消滅した場合、その日数に応じて支払われるべき賃金に「付加金」(法114条)を付けて支払わなければならないとします(←解雇予告手当、休業手当、割増賃金、そして年休中の賃金には、付加金を命じることができる!)。罰則を付け、未消化有給休暇に応じた賃金と付加金を支払わなければならないとなれば、年次有給休暇の取得が格段に進むことが十分予想されます!



### 3 年間労働時間をさらに1800時間から1500時間に短縮するにはどうすればいいのか！

所定労働時間を「1日7時間・週35時間労働」にして、年次有給休暇をドイツ並みの「30日（6労働週）」にすれば、年間労働時間は1500時間に短縮できる！

年間労働時間	1800時間
年次有給休暇10日増として7時間×10日で	▲70時間
年間225日勤務から10日休暇増を引いて、1日8時間から7時間で	▲215時間
	≒1500時間

#### ● 「1日7時間・週35時間労働」で、家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担は、はたして実現できるのか？

長田華子・金井郁・古沢希代子編著の「フェミニスト経済学～経済社会をジェンダーでとらえる～」によれば、日本の生産労働年齢とされている20～64歳の2021年における「収入労働時間」は男性が6時間58分で女性が4時間18分、「家事労働時間」は男性が0時間48分で女性が3時間40分と極めて顕著なジェンダー格差がみられます（もともとの出典は、総務省の「社会生活基本調査」）。ちなみに、OECDのジェンダーデータ・ポータル2021によれば、日本の国民の睡眠時間はOECDで最短となっています（男性7時間28分・女性7時間15分）。

2021年「日本の男女（20～64歳）別4大生活時間」週平均

生理的時間		収入労働時間		家事労働時間		社会的文化的時間	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
12時間30分	12時間39分	6時間58分	4時間18分	0時間48分	3時間40分	3時間38分	3時間17分

いの健京都センターのI事務局長は、月曜～金曜、午前9時30分から午後5時まで、事務所に詰めています（1日6.5時間、週32.5時間労働です）。そして午後5時に退勤し、途中生協で晩ごはんの材料を買って帰り、晩ごはんを作って午後7時過ぎに晩ごはんをいっしょに食べています。これくらいがちょうどいいかなと思いつつも、家事を十分にできているわけではありません。京都生協のパート労働者の方は、「働きながら、家事をするには、1日6時間・週30時間が限度」「家事に加えて、育児や介護が必要なら、1日4時間×5日か1日5時間×4日＝週20時間が理想」と言うておられました。

『1日7時間・週35時間労働』で、家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担は、はたして実現できるのか？という思いはありますが、それが家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担につながる大きな契機となることは間違いありません。



## さいごに ～ 熱い情勢の下、熱くたたかおう！ ～

2024年10月にたたかわれた総選挙の結果、自民・公明の与党が過半数割れし、改憲勢力も衆議院では改憲に必要な3分の2を割り込みました。「労働者・国民がアメリカ言いなり・大企業べったりの政治に代わる新しい政治を模索し、探求する新しい情勢」に突入したと言われています。がんばれば労働者・国民の切実な願いを実現していくことができるおもしろい情勢になったのではないのでしょうか。今こそ、ILOが提唱している「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」、「8時間働いたら普通に暮らせる当たり前の社会」を実現していきましょう。そのためにも、長時間・過密労働の改善＝労働時間の大幅短縮の実現は絶対条件です。時短闘争の前進・発展に向けて、“**熱い情勢の下、熱く闘う**”ことをこころから呼びかけるものです！



\* この学習パンフレットは、2024年11月29日に行われた岡山県労会議主催の「2024年県労健康講座」での講演「労働時間短縮等をどうすすめるか」（講師はいの健京都センターの岩橋祐治事務局長）のレジュメを修正・加筆、文章化したものです。

### ● 作成・発行：

いの健京都センター（働くもののいのちと健康を守る京都センター）

2024年12月5日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラポール京都（京都労働者総合会館）地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; [ino-ken@topaz.ocn.ne.jp](mailto:ino-ken@topaz.ocn.ne.jp)