



労働時間の 史的アラカルトを記す

金属労協(JCM)顧問 小島正剛

プロローグ

物流業界の「2024年問題」が浮上している。働き方や労働力需給、そして長時間労働という諸課題は長らく指摘されてきたところだ。そうした中、ドイツではさる3月、注目すべき動きがあった。鉄道運輸手労組(GDL)が、週所定38時間労働を短縮、2029年までに段階的に週35時間制へと移行する成果をあげたのである。団体交渉は5カ月に及び、計5回のストを決行。全国の交通や物流が混乱に陥ったニュースは、筆者の手許にまで届いたことであった。

そこで今回はテーマを海外の労働時間に絞り、前半は言わばその史的アラカルト、または「よもやま

話」とし、後半では製造業部門、とくにドイツ金属労組の時短闘争の流れを、簡潔に見ることにしてみた。

第一部 労働時間の 史的アラカルト または「よもやま話」

労働時間をアラカルト風にあげつらうにあたり、まずはその歴史的な経緯から始めてみよう。

▽とはいえ、4500年も前の話からでは無理があるろう。例えば、クフ王のピラミッド建設にたずさわった労働者が、実は言われてきたほどの過酷な奴隷労働を強いられていたのではなく、グループ制で労働し、6日就労すると1日は休養日。居住区もかなり整備されていたなどと

いう、近年の研究成果に触れるには、紙幅が足りない。

さりとて、「ユートピア」(1511年)を著したトマス・モアが、理想的な労働時間は週35時間と記述しているのだが、その論拠に触れていくのも、これまた近代との時代環境の差異が大き過ぎよう。

▽着目すべきは、イギリスで始まった産業革命ということになるだろう。産業革命は、近代とそれ以前とを分ける分水嶺であったからだ。周知のように、出現した近代的工場制度で、労働態様は一変する。生み出された大量のプロレタリアートが、炭鉱へ工場へと入職し、未成年の子らまでも駆り出されていた。そこでは、未成年であっても成人並みに過酷な長時間労働を強いられたのである。



往時の報告資料を紐解けば、紡織工場で働く女子労働者の様子がうかがわれよう。彼女は15歳。日がな紡織機の傍に立ち尽くし、織り上げていく綿糸が切れないかを見張るのである。綿糸が切れれば機械を止め、緊ぎとめるのだ。労働時間は1日12時間、週6日労働である。心身共に疲弊していく姿が痛ましい(エングルス「イギリスにおける労働者階級の状態」1845年刊より)。



労働時間の史的アラカルトを記す

産業革命期の給料日、雇用主から少額の報酬を受ける
未成年女子従業員たち
(出所：「英 TUC100年史 1868-1968」1968年刊)



▽当時ロバート・オウエン等の請願もあり、未成年の健康を保護すべく、一連の工場法が施行された。21歳未満は夜間(午後7時半〜朝5時半)の就労を禁止し、18歳未満は1日12時間、土曜日は9時間を上限とするなどを規定したのは1831年のことである。しかしそれを十分に順守する雇用主はごく少数であったとか。

ロバート・オウエンが、つとに「労働に8時間を、自由行動に8時間を、休息に8時間を」というスローガンを打ち出していたのが、思い起こされるのである。
▽そうした状況に、結束して対処しようとする労働者の「団結」の意識は、産業革命がすべての労働者を賃金制度という型に铸込むようになって

たとき、初めて生まれた。産業革命は近代的労働運動を創り出したのだ(G・D・H・コール「イギリス労働運動史」1948年刊より)。

とはいえ、当初から強力な労働組合が結成されたのではなかった。ロバート・オウエンの労働組合大連合の試みなどが先行はしたが、新型組合運動の嚆矢として、合同機械工協会(ASE、現ユニイト)が結成されたのは1851年のことである。

ASEは、1日8時間労働を要求して厳しいストライキを展開。財力に物をいわせた雇用主側の攻勢で、成功には至らなかったが、世論は労働者大衆に味方した。

▽1864年、ロンドンで開いた国際労働者連盟(IWMA、俗に第一インター)結成大会は、各国の要求8時間労働制を集約して打ち出し、この要求は国境を越えて拡大していった。

▽8時間労働制の要求は、当時米国でも浮上し、米加職能労組連合(FOTLU、後の米労働総同盟「AFL」)は、1886年5月1日にシカゴを中心に全土で38万人規模のゼネストを敢行した(メーデーの発端)。すると5月3日、デモ隊の4人が警官隊に射殺される。5月4日にはシカゴの集会場ヘイマーケット広場で爆弾事件が発生。首謀者として

8人が逮捕され、うち4人が死刑となった。のちに、爆弾事件は警察当局の偽装工作だったことが判明する。

その後、同年12月に改組・発足したAFLは、1890年5月1日を期して、8時間制要求の全国的なデモ敢行を決定した。

▽おりしも、フランス革命100周年の1889年7月、パリで開催された国際社会主義者大会(俗に第二インター)結成大会に、ゴンバースAFL会長が提言。1890年5月1日に8時間労働制を求める国際的統一行動を展開するよう呼びかけた。大会は満場一致でその決議案を採択。そして決議通り、1890年5月1日、欧米豪ラテン・アメリカ諸国で、世界的な統一メーデーが挙行されたのである。

▽ちなみに、日本では1905年、平民法主催の茶話会が嚆矢。1920年に上野で1万人規模の第一回メーデー集会が開催されている。

▽1919年、第一次世界大戦の終結後、ワシントンで開催した国際労働機関(ILO)第1回総会は、激論の末「1日8時間、週48時間労働制」を国際基準とする「第1号条約」を採択している。

しかし日本は、発展途上段階にあることを理由に適用を免れた。だが労組の要求は強く、同年川崎造船所



の労働争議が日本初の8時間制を
もたらした記録が残存する。

▽1920年代から1930年代に
かけて、国際金属労連（IMF、現イ
ンダストリオール）が最重要視した
課題は、労働時間短縮の推進であり、
8時間労働制の導入であった。

第二次世界大戦をはさみ、IMF
の主要な加盟組織が週5日40時間
制を果敢なスト闘争で勝ち取って
いくのは、1950年代～1960
年代のことである。思えば、このこ
とが国際連帯を標榜するIMF・
JC（現JCM）の1964年結成
を推す、もう一つの要因となったの
だった。

第二部 ドイツ金属労組の 時短闘争の流れを見る

では、国別の史的アラカルトの一
つとして、ドイツ金属労組（IGメ
タル、230万人）の多様な時短闘
争について、年代を追いながら、箇
条書き的に記述していこう。

ちなみに、IGメタルは戦後の1
949年に再建を果たしている。

▽1950年代…週48時間制を、段
階的に週44時間制（土曜日半ドン、
など）へと短縮に成功。（あわせて獲
得したのは、病欠の際の賃金補償で
あった。これにより現業・非現業部

門の格差を是正、給与継続支給法
の成立につなげたのである。）

▽1960年代…1965～196
7年、段階的に1日8時間、週5日
40時間制を獲得していく。時短分の
賃金は全額補償である（高度成長期
で、ほぼ毎年賃上げ8.5%実現）。

▽1970年代…年次有給休暇（6
週間）の段階的導入に合意（年間総
労働時間の短縮）。13カ月目の賃金
支給（一時金1カ月）（背景に経済不
況があり、「雇用確保を重視」）。

▽1980年代…1984年、初め
て「週35時間制」を要求、7週間の
スト攻勢や経営側のロククアウト
などで紛争長期化、仲裁へ。週35時
間制の段階的導入の方向性で合
意。1987年週37・5時間制、
1989年週37時間制へ移行、いず
れも賃金カット無し。加えて、フレッ
クスタイム制の導入。（ちなみに、
1980年代の金属産業ではノル
ウェーが週37・5時間、デンマーク
が週38時間、フランスが週39時間を
達成している。いずれもベースには
IMFの「時短決議」があった。）

1989年には、自由裁量による
労働時間の選択権拡大に注力し、労
働時間アラカルト、というスローガ
ンが職場に浸透していった。

▽1990年代…東西ドイツ統一が
成立し、賃金体形・賃金格差是正に



2018年、IGメタルは、週労働時間を標準の35時間から28時間（最長2年間）へ短縮する権利を勝ち取った
(Foto: Bodo Marks / IGM, IGメタル提供)

注力。長期労働時間口座（残業時
間分を口座に貯蓄、後日その分を長
期休暇にあてる…従業員の資格取得
、高齢者の早期退職に活用、など）。高
齢者短時間労働制、導入（一例…6
年後定年予定の従業員が、自己の裁

量により、定年までの前半の3年間

を従来通り就労、ただし賃金・賞与
は半減、後半の3年間は定年まで就
労せず、前半3年と同じ賃金・報酬
を継続受給、など。賃金レベルは50%、
これに若干の上乗せあり、など。）

1995年、週35時間制導入成る。
▽2000年代…経済停滞期で賃



金・自由な団体交渉方式を防御する時代。競争力と工場維持(雇用確保)のためフレキシビリティを認めた「フォルツハイム協定」に合意。労働時間口座制の導入(事例…1) 3月は協約通り週35時間就業、繁忙期4〜6月には週40時間就業(時間外分は口座へ)、受注減の夏場は週30時間就業(この間、口座に貯蓄した分を受給)、年末に向けての数カ月は週35時間に戻る)。

▽2010年代…インダストリー4.0に対応して、人間中心の労働雇用対策を推進、非正規従業員も正規の一時金を受給、勤続2年を経れば正規雇用へ。同一価値労働同一賃金確立へ。選択オプシオン制の導入(特別一時金受給が8日分の有給休暇かのいずれかを選択)。新型コロナ発生前から、モバイル・ワーク(仕事の場所を問わない)、テレワーク(仕事は自宅で)の導入。育児・介護希望者に最長2年間、週28時間、就労を可能に(賃金カットなし。正規雇用関係を維持)。

労働時間の労働者裁量権拡大。▽2020年代…「マイライフ・マイワーク」労働を再考する「キャンペーン」を展開、労働時間、ワーク・ライフ・バランス、労働者の自主裁量権

拡大等の問題に注力(モデル1…自己都合で労働時間を短縮、その分賃金も減額、雇用は維持。その間、給与面ではクリスマス手当その他一時金を月間賃金に分割加算。モデル2…週4日制の選択。最大36カ月間、週32時間を4日に振り分ける。賃金一部補充あり。不就労日は子育て、老人介護などに活用。雇用のパート化を防止)。

▽直近の金属・電機産業の団体交渉では、2022年11月、リード役のドイツ南西部バーデン・ビュルク州を中心に賃上げ合計8.5%、インフレ対策の一時金合計3000ユーロ(約48万円)を獲得。2023年12月には、北西部に次いで東部鉄鋼産業でも、産業情勢に応じて週所定35時間を最大3時間まで短縮、週32時間制を可能とした。従来のような時短分の賃金全額補償はならなかったが、次のように賃金支給がなされる(2024年1月発効)。

・週34時間…34.5時間分支給
・週33時間…33.75時間分支給
・週32時間…33時間分支給
また、既述の金属・電機産業では、協約期限(2024年9月)の1カ月前までには団体交渉が開始されようが、柱の一つは週32時間要求にな

ることが予測されている。

長めのエピソード

第一部では労働時間に係わる史的エピソードに触れ、第二部ではドイツ金属産業における労働時間の変遷を簡潔に見てきた。ベースの資料は、筆者の現役時代からの私的なメモであるため、不正確な部分があるやもしれぬ、と恐れる。

ふり返って思い起こされるのは、ドイツで週35時間制への道筋をつけた1984年闘争の、時短要求「3大理由」である。それは、「①労働の人間化、②時短による労働の適切な配分(雇用対策)、③生活と社会形成のために」なのであった。

この間、ドイツ金属産業では、フレックスタイム、長期労働時間口座、高齢者の短時間労働、選択オプシオン制、モバイル・ワークなど、IGメタルのいう「時間主権」「個人的請求権」が重視されてきた。

「集団的に適用される」協約としては、ついに鉄鋼産業で週32時間制が現実のものとなってきた。週4日制の普及も展望される昨今である。こうして、生涯労働時間もまた短縮されていくと言えよう。

今から2年前、筆者も今回参照し一部引用した本誌2022年秋号

(No.324)は、特集「これからの働き方への提言」を掲載している。その中で、IGメタル団体交渉局のハイジ・シュロートさんがこう語っている。「今後の方向性の一つとして、お金が休みか」を選択できる「オプシオン制」を、さらに改善・拡大しようという議論がある」。そして、「雇用確保・雇用配分重視の視点からも、労働時間をさらに短縮していくべき」という議論が展開中」とも指摘しているのが印象的であった。

その翌2023年12月、既述のようにIGメタルは鉄鋼産業で、状況に応じての週32時間制を現実のものとしたのである。本年後半の金属・電機産業の団体交渉は、どう展開されるのであろうか。(了)

(2024年5月16日記)

●金属労協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属労協顧問に。日本労働ベンクラブ前代表代理他。主要著書「グローバル連帯 落穂拾い」他。