

<資 料>

## ILO 第 1 号条約に想うこと

矢 部 恒 夫

は じ め に

近年、長時間労働が解決すべき課題、とりわけ時間数を削減すべき課題として話題になっている。さまざまな要因の影響を無視することはできないものの、長時間労働そのものが強い要因として過労死や過労自殺を引き起こしていることは、否定できないであろう。過労死や過労自殺を労働災害として認定する基準の一つに、直近または直前数カ月の労働時間の長さが考慮されていることは周知のことである（労働基準法施行規則第35条別表第1の2第8号関係通達「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平成13年12月12日基発1063号、同じく第9号関係の通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」平成23年12月26日基発1226第1号参照）。もともと、単に時間の長さだけではなく、その間のストレスも大きな要因として作用するものと考えられている。時間の長さという数字的基準が明確であるだけに、この基準のみが注目されるが、職場環境とともに、労働者の個体差、労働の質の多様性も考慮することが必要であろう。とはいえ、時間数の削減が重要であることに異論はない。「働き方改革」が過労死や過労自殺を引き起こすことのない労働環境を作り出す契機になることを強く望むものである。

さて、本稿では、長時間労働が問題とされる場合、法定労働時間を超えて働く場合の時間外労働（いわゆる残業時間）について用いられていることが多いが、それとは異なり、時間外労働にならない時間すなわち法定労働時間について考えてみようとするものである。

## 労働時間 1日8時間の原則

次の文章を読んでみよう。

労働時間は、一日八時間且一週四十八時間を超ゆることを得ず。

文語的表現が用いられていることから、かなり前のものであることが推察できよう。これはILO第1号条約の条文の一部である。正式には、「工業的企業に於ける労働時間を一日八時間且一週四十八時間に制限する条約」である。ILO第1回総会（ワシントン）で採択され、2年後に効力を生じている。この条文にも、続く条文にも、例外や適用除外の規定があるものの、原則は明らかであろう。とはいえ、1週48時間は原則として長すぎないかという疑問があろうが、当然である。これは1919年の条約である。1919年11月28日採択の後、発効は1921年6月13日である。およそ100年前の条約であるが、わが国は批准していない。わが国は当時、主要国の一員であったが、批准していないので仮訳である（労働省編『ILO条約・勧告集』第7版2000労務行政研究所所収参照）。

ここでILO第1号条約を振り返っておこう。正式名称は長いので労働時間（工業）条約と略される。（工業）とあるように、他にもILO条約として、1930年採択の労働時間（商業）条約（第30号）、1931年採択の労働時間（炭坑）条約（第31号）などが1930年代に多数採択されている。このうち、1935年採択の第47号条約は、労働時間を1週40時間に短縮することを内容とする条約であった。なお、わが国はいずれも批准していない。参考のため、以下に、第1号条約を仮訳にて掲載する。

### 工業的企業に於ける労働時間を一日八時間且 一週四十八時間に制限する条約

#### 第 1 条

1 本条約に於て「工業的企業」と称するは、左に掲ぐるものを特に包含す。

(a) 鉱山業、石切業其の他土地より鉱物を採取する事業

矢部：ILO 第1号条約に想うこと

- (b) 物品の製造，改造，浄洗，修理，装飾，仕上，販売の為にする仕立，破壊若しは解体を為し又は材料の変造を為す工業（造船並電気又は各種動力の発生，変更及伝導を含む。）
  - (c) 建物，鉄道，軌道，港，船渠，棧橋，運河，内地水路，道路，隧道，橋梁，陸橋，下水道，排水道，井，電信電話装置，電気工作物，瓦斯工作物，水道其の他の工作物の建設，改造，保存，修理，変更又は解体及上記の工作物又は建設物の準備又は基礎工事
  - (d) 道路，鉄軌道，海又は内地水路に依る旅客又は貨物の運送（船渠，岸壁，波止場又は倉庫に於ける貨物の取扱を含むも人力に依る運送を含まず。）
- 2 海及内地水路に依る運送に関する規定は，海及内地水路に於ける使用問題を審議すべき特別会議に於て決定せらるべし。
- 3 工業と商業及農業との分界は，各国に於ける権限ある機関之を定むべし。

## 第 2 条

同一の家に属する者のみを使用する企業を除くの外，一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於て使用せらるる者の労働時間は，1日8時間且1週48時間を超ゆることを得ず。

但し，左に掲ぐる場合は，此の限に在らず。

- (a) 本条約の規定は，監督若しは管理の地位に在る者又は機密の事務を処理する者には之を適用せず。
- (b) 法令，慣習又は使用者の及労働者の団体，若しは斯る団体なき場合に於ては使用者の及労働者の代表者間の協定に依り，一週中の一日又は数日に於ける労働時間を八時間未満と為したるときは，権限ある機関の認許又は前記団体若しは代表者の間の協定に依り，該週中の他の日に於て八時間の制限を超ゆることを得。但し，本号に規定する如何なる場合に於ても一日八時間の制限を超ゆること一時間より多きことを得ず。
- (c) 被用者を交替制に依り使用する場合に在りては，三週以下の一期間

内に於ける労働時間の平均が一日八時間且一週四十八時間を超えざる限り、或日に於て八時間又或週に於て四十八時間を超えて之を使用することを得。

### 第 3 条

第二条に定むる労働時間の制限は、現に災害あり若は其の虞ある場合、機械若は工場設備に付緊急の処置を施すべき場合又は不可抗力の場合に於ては之を超ゆることを得。但し当該企業の通常の操業に対する重大なる障礙を除去するに必要なべき限度を超ゆることを得ず。

### 第 4 条

第二条に定むる労働時間の制限は、交替制に依り継続して就業することを工程の性質上必要とする工程に於て亦之を超ゆることを得。但し平均一週五十六時間を超ゆることを得ず。労働時間に関する右の規定は、如何なる場合に於ても、前記工程に従事する労働者に対し毎週の休日の代償として国法の保障する休日に影響することなし。

### 第 5 条

- 1 第二条の規定を適用すること能はずと認められたる例外の場合に限り、労働者の及使用者の団体間に於て一層長き期間内に於ける日々の労働時間制限に関する協定あるときは、政府に之を申告すべく、政府は、其の決定に依り之に法規の効力を付与することを得。
- 2 斯る協定中に掲げられたる数週に亘り其の一週の労働時間の平均は、四十八時間を超ゆることを得ず。

### 第 6 条

- 1 公の機関は、工業的企業に付左に関する規定を設くべし。
  - (a) 事業の一般操業に関して定められたる制限を超え就業するの必要ある準備若は補充の作業に付、又は本質上間歇的なる作業に従事する或種の労働者に付許容せらるる恒久的例外
  - (b) 事業をして業務繁忙なる特別の場合に適応せしむる為許容せらるる一時的例外

矢部：ILO 第1号条約に想うこと

- 2 前項の規定は、関係ある使用者の及労働者の団体の存する場合に於ては、此等団体と協議の上之を設くべきものとす。該規定には各場合に於ける増加時間の最大限度を定むべく、超過時間に対する賃金率は、普通賃金率の一倍四分の一を下ることを得ず。

第 7 条

- 1 各国政府は、国際労働事務局に対し左を通告すべし。
- (a) 第四条の適用に於て性質上継続就業を必要なるものとせらるる工程の表
  - (b) 第五条に掲ぐる協定の実行に関する充分なる報告
  - (c) 第六条に依り設けられたる規定と其の適用とに関する報告
- 2 国際労働事務局は、右に関する年報を国際労働総会に提出すべし。

第 8 条

- 1 本条約の規定の実行を容易ならしむる為、各使用者は、左を為すことを要す。
- (a) 工場其の他の適當の場所の見易き箇所に掲示することに依り、又は政府の承認する其の他の方法に依り、始業及終業の時刻並、作業が交替制に依り行はる場合に於ては、各組の始業及終業の時刻を公示すること。右の時刻は、労働の時間が本条約に定むる制限を超ゆることなき様之を定むべく、一旦之を公示したるときは、掲示及方法にして政府の承認するものに依るに非ざれば之を変更することを得ず。
  - (b) 就業の時間中に与へらるる休憩時間にして労働時間の一部とせられざるものは、同一の方法に依り之を公示すること。
  - (c) 各国に於て法令に定めらるる様式に従ひ本条約第三条及第六条に依り労働したる一切の増加時間を記録すること。
- 2 (a) 号に依り定められたる時間外に、又は (b) 号に依り定められたる休憩時間内に被用者を使用することは、違法行為と看做さるべし。

以上ここまでがこの条約の標準的内容である。1日8時間1週48時間の

原則に対する例外も少なからず設けられていることがわかる。しかし、わが国の現行法規よりも厳しい制約があることもわかるであろう。第2条(b)号は、労使協定により8時間未満となった日の他の日による取り戻しを9時間までに制限している。第2条(c)号で労働時間を平均する場合、交代制に限り、その算入期間も3週間である。

制定当時、第一次世界大戦の終結直後であり、戦後復興にとっても労働時間の制限が優先課題とは考えられない情勢であったろうが、労働運動は1日8時間労働の原則樹立を求めており、また、労働者国家を宣言するロシア革命の影響もあったのであろう。ILO条約を採択するILO総会では、加盟国の政府代表が2票、使用者と労働者の代表が各1票を投じる権利を有していた。総会では労働者代表が積年の要求である1日8時間労働の確立に奔走した様子とともに、主要国の仲間入りを果たしていたわが国が上記の一般的な例外とは別に国として丸ごと特別扱いを求めていた姿が報道されている(朝日新聞縮刷版大正8年11月・12月の記事参照)。その結果得られた特別扱いが、ILO第1号条約の第9条に日本国に対する適用として明記されている。

## 第 9 条

本条約の日本国に対する適用に付ては、左の変更及条件を加へらるべし。

(a) 「工業的企業」と称するは、左に掲ぐるものを特に包含す。

第一条(a)号に列举する企業

第一条(b)号に列举する企業。但し、少くとも十人の労働者を使用するものに限る。

第一条(c)号に列举する企業にして権限ある機関が「工場」と定むるもの

第一条(d)号に列举する企業にして道路に依る旅客又は貨物の運送、船渠、岸壁、波止場及倉庫に於ける貨物の取扱並人力に依る運送を除きたるもの

矢部：ILO 第1号条約に想うこと

被用者の数を問はず、第一条 (b) 号及 (c) 号に列挙する企業にして権限ある機関が著しく危険なりと又は健康上有害なる工程を含むと認定することあるべきもの

- (b) 一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於ける十五歳以上の者の実際労働時間は、一週五十七時間を超ゆることを得ず。但し、生糸工業に於ては其の制限を一週六十時間と為すことを得。
- (c) 一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於ける十五歳未満の者及年齢に拘らず鉱山に於て坑内作業に従事する一切の鉱夫の実際労働時間は、如何なる場合に於ても一週四十八時間を超ゆることを得ず。
- (d) 労働時間の制限は、本条約第二条、第三条、第四条及第五条に定むる条件に従ひ、之を変更することを得。但し、如何なる場合にても右変更の時間の長さが基準の週の時間の長さに対する割合は、右諸条より生ずる割合より大なることを得ず。
- (e) 一週一回継続二十四時間の休暇は、一切の種類の労働者に対して与へらるべし。
- (f) 日本工場法令中其の適用を十五人以上の者を使用する場所に限るの規定は、十人以上の者を使用する場所に該法令を適用することに改めらるべし。
- (g) 本条前各号の規定は、千九百二十二年七月一日迄に之を実施すべし。但し、本条 (d) 号に依り変更せられたる第四条の規定は、千九百二十三年七月一日迄に之を実施すべきものとす。
- (h) 本条 (c) 号に定むる年齢十五歳は、千九百二十五年七月一日迄に十六歳に改めらるべし。

以下第10条から第22条までは略するが、第13条までに日本以外にもインド、中国など6か国の例外が明記されている。他の国はともかく、国としての特別扱いが、主要国に列せられる国が、記念すべきILO 第1号条約で国名とともに明記されただけでも特異であるが、そこまでの譲歩がありな

から批准せず、なおかつ批准ができるよう国内法を整備しないまま放置している状態が現在にまで続いている。このことの問題点はすでに指摘されているので省略する（中山和久『ILO 条約と日本』1983岩波書店54頁以下参照）。

## ILO 創設100周年を目前にして

2019年はILO 創設100周年である。わが国のILO 条約の批准状況は、条約数189（うち撤回5，棚上げ25）のうち49である。加盟国187の平均批准条約数が43，OECD 諸国の平均批准条約数75と比べてどのように評価すべきであろうか。

1919年採択の第1号条約は、その後ILO が設けた各種の除外要件に該当しておらず、現在もなお批准・報告対象条約とされている。わが国としても、いまさら特別扱いをされたことが明記された条約を批准することもないであろうが、条約の趣旨に反する国内法の整備はILO100周年までには終えておくことが望まれる。

第1号条約の後およそ30年経過した1947年制定の労働基準法（昭和22年4月7日法律49号）第32条第1項で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。」と定め、原則には追い付いている。その後、この条文は改正され、第1項で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。」第2項で「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」となる（昭和62年9月26日号外法律第99号）。これが現行の規定である。週40時間が第1項に単独で定められており、1日8時間の原則が分かりにくいものの原則の地位を失ってはいないと思える。

とはいえ1日8時間とする労働時間の原則は、1947年の労働基準法制定当時から、三六協定や公務・非常時災害による時間外労働、農業や管理監

## 矢部：ILO 第1号条約に想うこと

督労働者への適用除外の制度が定められており、なかでも時間外労働の上限がいまだに定められていないことは、原則から大きく逸脱していると考えられる。さらに、1987年改正とともに導入されたさまざまな労働時間の柔軟な運用により、1日8時間の原則によらない運用の領域が広げられることとなった。代表例として労働基準法第32条の2が定める変形労働時間制度を見てみよう。「使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをした場合においては、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。」つまり、1か月あたり週平均の労働時間が40時間を超えなければ、週60時間や1日12時間があっても良いとする仕組みである。もちろん、長い日や週もあれば短い日や週があり、これが平均することの意味であるが、生身の人間である労働者の生体リズムは考慮されていない。1日当たりの上限も週当たりの上限も定められていない。連続して長時間となる日数の制限も定められていない。長時間となる日や週にさらに追加的労働に従事させないようにする制約もない。かえって、こうした変形をした場合の割増賃金の算定方法が詳細に通達されている（昭和63年1月1日基発1号）。

## おわりに

ILO 第1号条約をめぐる労働時間の原則を考えてきたが、なぜ1日8時間であろうか。

「一日八時間労働という考え方は、一日を三等分して八時間の睡眠をとる——生理的にその必要性は照明済みである——、八時間の生活時間をもつ、したがって労働時間は八時間である、というところから出発した。八時間以上を労働のためにつやす労働者は、生活時間を削るとともに睡眠時間を削らざるを得ない。だから八時間以上は働かない、働かせないという要求は、労働者の人間性そのものの要求であり、道義的な要求であった。」

この一文は、中山和久『ILO条約と日本』（前掲54-55頁）であり、強く共感する。労働基準法の労働時間関係規定は、ILO第1号条約からおおよそ30年を経て出発点に追いついたにもかかわらず、上限を設けないことから批准すらできず、その後の柔軟化の改正でますます原則の理念から乖離してしまっている。付け加えると、休日労働にも時間的制約がないことにも留意することが必要である。長時間労働抑制の議論が、はじめにで触れたように労働日の時間外労働（いわゆる残業時間）にのみ関心が向けられていることは危険である。

ここで電通過労自殺事件最高裁判決（最二小判平12年3月24日民集54巻3号1155頁）が判断するに際して基づいた事実関係概要により、大卒入社2年目（1991年）に自殺した男性従業員の勤務状況（とくに労働時間）を見てみよう。おおよそ次の通りであった。

1990年当時の会社就業規則において、休日は週2回、労働時間は午前9時30分から午後5時30分までの間（休憩時間正午から午後1時までをはさみ7時間）とされていた。会社・労働組合間で締結された協定（三六協定）において、各労働日における残業時間の上限は6時間30分とされていた。これをそのまま上記の労働時間に足すと合計13時間30分まで労働時間を設定できる計算となっていた。

この男性従業員は、入社後の配属先で当初は、日中はおおむね上司と共に行動し、労働日において、午前8時ころまでに自宅を出て、午前9時ころまでに出勤し、執務室の整理など慣行上新入社員が行うべきものとされていた作業を行った後、日中はほとんど連絡、打合せ等に忙殺され、午後7時ころに夕食を取った後に、企画書の起案や資料作り等を開始するという状況であった。

1990年7月から自殺するまでのおおよそ1年間に本人申告した残業時間は、実際の残業時間よりも相当少なく、また、午前2時よりも後に退勤した回数、終夜退勤しなかった回数が分かっている。退勤するまでの大半の時間

は業務の遂行に充てられていた。

本人の帰宅状況は、配属後しばらくは、出勤した当日中に帰宅していたが、1990年8月ころから、翌日の午前一、二時ころに帰宅することが多くなった。当時、本人が会社に提出した文書には、業務に関する不満の一つとして、慢性的に残業が深夜まであることを挙げていた。

1990年11月末ころまでは、遅くとも出勤した翌日の午前4、5時ころには帰宅していたが、このころ以降、帰宅しない日や、父が利用していた東京都港区内の事務所に泊まる日があるようになった。父は、有給休暇を取ることを勧めたが、自分が休んでしまうと代替りの者がいない、かえって後で自分が苦しむことになる、休暇を取りたい旨を上司に言ったことがあるが、上司からは仕事は大丈夫なのかと言われており、取りにくいと答えて、これに応じなかった。

1991年3月ころ、直属の上司に対し、そのさらに上司が、本人が社内で徹夜していることを指摘したことを受けて、直属上司は、帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行くようにと指導した。

1991年7月に至るまで、新入社員の補充はないまま、以降、本人は一人で業務を遂行することとなり、複数の営業局関係の業務を担当ないし補助するようになった。

このころ、出勤したまま帰宅しない日が多くなり、帰宅しても、翌日の午前6時30分ないし7時ころで、午前8時ころまでに再び自宅を出るという状況となった。前述のような業務遂行とそれによる睡眠不足の結果、心身共に疲労困ぱいした状態になって、業務遂行中、元気がなく、暗い感じで、うつうつとし、顔色が悪く、目の焦点も定まっていないことがあるようになった。このころ、直属上司は、本人の健康状態が悪いのではないかと気付いていた。

1991年8月1日から同月23日までの間、同月3日から同月5日までの間に旅行に出かけたほかは、休日を含めてほぼ毎日出社した。この旅行のた

め同月5日に有給休暇を取得したが、これは、1991年度において初めてのことであった。同月に入って、直属上司に対し、自分に自信がない、自分で何を話しているのか分からない、眠れないなどと言ったこともあった。

1991年8月23日、午後6時ころにいったん帰宅し、午後10時ころに自宅を自家用車で出発して、翌日から取引先企業が長野県内で行うこととしていた行事の実施に当たるため、同県内にある直属上司の別荘に行った。この際、直属上司は、言動に異常があることに気付いた。翌24日から同月26日までの間、右行事の実施に当たり、その終了後の26日午後5時ころ、行事の会場を自家用車で出発した。

1991年8月27日午前6時ころに帰宅し、弟に病院に行くなどと話し、午前9時ころには職場に電話で体調が悪いので会社を休むと告げたが、午前10時ころ、自宅の風呂場において自殺（い死）していることが発見された。

以上略記した勤務状況は、8時間を超えてなお生活時間を削って労働することは、仕事に対する姿勢、勤勉さなど評価されるべきものとされており、したがって、時間外労働（いわゆる残業）はあって当たり前、仕事が終わらないのは自分の責任と思わされる危険がある。仕事をこなすために、所定労働時間を超え、生活時間を削り、睡眠時間を削る姿が見えてくる。ある程度の負荷は適度の休養と睡眠により回復するであろうが、生活時間を削ることにより失う家事・育児・交友ほかの労働以外の人間として生きていくべき時間を失うことは回復できないであろう。睡眠時間を削ることはなおさらである。あらためて、これ以上長時間労働による被害が生じないように、ILO第1号条約の理念、1日8時間労働の原則の重要性を確認・確立すべきことを強く願うものである。

付記：国際法がご専門の城忠彰先生のご退職記念号ということでILO第1号条約を取り上げて日頃考えていることを捧げます。あらためて100年前の原則に取り付いた例外が原則をないがしろにしていることを実感しています。