

交代制度について

実社会に踏み出して早や一年、労働の厳しさを痛切に感じている今日此の頃である。

初めのうちは、学生から社会人への頭の切り替えに加え、一日を単位とした生活から二日単位の交代制勤務という職場に従事したことによって起こる生活環境の変化に対する不安から、広い職場の中であって、ともすれば自己を見失いがちであった。

ここでは、私自身の実際上の体験から、交代制度の問題点に触れ、あとは後輩のゼミナリスト諸君の中で、こうした問題に関心を抱いてくれる諸君に下駄をあげよう。

元来、交代制度というのは、①生産工程それ自体に基づく技術上の必要性から、②公共サービス上の必要性から、③単に機械の稼動時間を高め、生産量ひいては利潤を増やすために行われるものである。

従って、生産工程上制度を必要とする産業はごく限られており、近年はむしろ膨大な資本投下をした機械類の原価償却期間の短縮を目的に、稼動時間を高めることを狙っている傾向が強い。かつて、イギリスでは戦後の経済復興を目指すために、昼間二交代制の広範な採用が勧奨されたことがあったという。事実数少ない社会資本を有効に活用し、それによって、全社会的にみれば、生産と雇用を増大するという利点もみられるが、これは反面それに従事する労働者についてみれば、反生理的であり、反社会生活的であると云われる。

ところで、周知の様に近来労働時間の短縮が種々論議され、実際上もこれを採用する企業が増加する傾向にある。日勤の場合には、一日の労働時間を短縮することによって、その問題の解決を図ることが出来るが、交代制度下では二交代制から即座に三交代制へ、三交代制から四交代制へ移行することは極めて難しい。

昨年六月、私達の会社でも三十分の時間短縮が採り入れられたが、これを一例として挙げるなら、本社の事務職は間違いなく、また運転士、車掌は与えられた責任乗務時間を短縮することによってその実を上げた。我々、駅業務者の様な交代制勤務者(隔勤勤務者と呼んでいる)にあっては、週休繰上げ方式を採用した。即ち、二週間を一周期として繰り返されていた時間帯を、一出番、つまり二日間週休を繰り上げることによって一周期の労働時間の短縮を図った。これまで一日おきに出勤し、その翌朝帰ることにより、一出番の仕事を終え、これを六出番繰り返し、二週間の最後の二日間を休日としていたのが、十二日間の最後の二日間を休日とすることになった。

仕事を始めてから、それを終えるまでの二日間に亘る労働時間には変化はないが、年間を通して考えた場合、九日間の休暇の増加になり、これは日割りにして実質上三十分の時短が成された事になる。

こうした時短方法は、国鉄等においても検討されたことがあったが、実際に採用されたのは画期的なことであり、広く注目されている。

ただ、こうした時短方法は、更に進めて次の時短の段階に至った時に、新たな問題を提起するのだ。二交代制から三交代制への移行が困難であるように、現行の五出番週休から四

出番週休、更に三出番週休へと進めることは一層至難である。なおかつ、人間の身体の機能は、一日を一定のリズムを持って変動しており、交代制が反生理的であるとの見地から考えれば、週休繰上げ方式それ自体は、依然として一昼夜二交代制のままであり、私達の職場においては、職業柄交代制を廃止してしまうことは考えられず、これが解決には、交代制の弊害を少しでも軽減するために、結局は二交代制から三交代制、四交代制への移行が考えられねばならない。

いずれにせよ、私達の場合、公共サービス上交代制度をよりよい方向へと試みることはあっても、これを廃止する訳にはいかない。（いいだ会誌第1号 64年3月）