

日本労働年鑑 第59集 1989年版
The Labour Year Book of Japan 1989

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

5 企業の労働時間短縮施策

労働時間制度の現状

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(一九八七年末現在、規模三〇人以上)によると、なんらかの週休二日制を採用している企業は五〇・三%、完全週休二日制を採用している企業は七・三%である。以上を労働者割合で見ると、それぞれ七七・六%、二八・五%である。また、週所定労働時間は一企業平均四四時間二〇分、労働者一人平均四一時間四二分であった。一企業平均の年間休日総数は八〇・五日、週休以外の休日は一七・三日であった。有給休暇付与日数は労働者一人平均一五・一日、取得率五〇%となっている。前年に比較して改善はごくわずかであった。

労働時間短縮が公的な課題となり、行政指導等もおこなわれているところから、画一的で急速な変更の強制に警戒しつつも、経営者としても対応が必要であるとの認識がひろまりつつあると推定される。

日経連労働時間問題専門委員会報告

日経連の「労働時間問題専門委員会」は、八八年三月、経営者の労働時間短縮に関する指針として、「密度の高い価値ある仕事と充実した余暇との調和を目指して」と題する報告書をまとめて、公表した。

この報告書は、労働時間問題についての基本的認識として、仕事は生きがいとチームワークの実現の場であるとの基本的な価値観に立つと表明している。この際、時間的ゆとりとしての労働時間短縮は、右の価値観の実現に貢献しうるとみなし、使用者としても時間短縮に積極的にとりくむ姿勢を示した。しかし、時間短縮は長期的視点に立った生産性向上の成果配分であるべきこと、密度の高い価値ある仕事と充実した余暇との調和をはかるべきこと、ゆきすぎた所定労働時間の短縮でなく年間総実労働時間の短縮を目標とすべきこと、旧来の労働慣行で不合理なものは労使の合意で改善すべきこと、さらに、企業外での社会的活動などをふくむ生涯時間の有効活用にも関心をもつべきことなどの原則的な考え方を示した。

具体的な対策

具体的な対策のうち、経営がとりくむべき課題としては、短期、中・長期の課題に分けて論じている。短期的には、コスト意識の醸成、労働密度の集中度向上等が不可欠であるとしている。製造部門では、変形労働時間制の導入、交替制勤務の採用・見直し等をふくむ効率的な時間管理、多能工の採用、パートタイマー、派遣労働等の活用、工程の合理化、FA化の促進などが必要とみなしている。研究開発、事務・管理・営業部門についても、弾力的な勤務体制の採用、OA機器の利用、業務の改善等をあげている。

中・長期の経営の課題としては、不合理な労働慣行の見直し、実力主義の人事管理、仕事と関連した給与体系などの人事・労務管理のほか、柔軟な組織、市場の創造、高付加価値商品・サービス

開発、過当競争の防止、関連企業との共存など経営全般にわたる対策をかかげている。

報告書はこのほか、労働組合にたいしては、労使協力、労働慣行の見直し、賃金選好からの転換、時間外労働による収入増の抑制、変形労働時間制等についての柔軟な対応を要請している。政府にたいしては、行政による画一的指導がないように、また、生活の実質的向上を実現する措置をとるようになどの要請をおこなっている。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
