

日本労働年鑑 第72集 2002年版
The Labour Year Book of Japan 2002

特集 労働時間法制の改編と運用の実態

第八章 労働組合の労働時間に関する取り組みとワークシェアリングをめぐる政労使交渉

一 労働組合の労働時間短縮への取り組み

日本の労働組合の多くは、これまで労働時間の短縮については賃上げほど熱心に取り組んでこなかった。一九六〇年代から七〇年代半ばまでの時間短縮(巻頭色刷り図1)は、労働運動の成果というよりも若年労働力不足を背景とした経済成長期の生産性向上の成果配分として実現されたとみるのが一般的である。労働組合が労働時間問題に本格的に取り組むのは八〇年代に入ってからである。八五年に総評・同盟などのナショナルセンターが「時短元年」として労働時間短縮を正面から取り上げ、八六年一月に労働四団体が年間総実労働時間二〇〇〇時間以内、週四〇時間・完全週休二日制の実現、年休の完全取得などの目標を掲げた労働基準法改定要求要綱をまとめたのがその嚆矢といえよう。

それでは、八〇年代後半から相次いで行われた労働時間法制の改編は、このような労働組合運動の成果とみることができるのであろうか。その点についても答えは否である。週四〇時間制をはじめ法制化した八七年の労基法の大改正は、なによりも日本の経済構造を外需依存型から内需主導型へ転換することを強く迫る国際的圧力を背景に内需拡大＝消費拡大をはかるための産業政策の一環として政府主導のもとに実現された経緯があるからである。しかも、八〇年代末から九〇年代にかけて連合をはじめとしたナショナルセンターや数多くの単産や単組が「九三年度中に総実労働時間一八〇〇時間の実現」を中期目標に掲げたにもかかわらず、バブル景気崩壊による企業業績悪化もあって、この目標は達成されずに今日まで先送りされている。

このようにみると、これまでの時間短縮問題についての労働組合の取り組みは率直に言って不十分だったといえる。連合総研『労働時間の短縮と労働時間制度に関する調査研究報告書』(一九九二年)によると、九〇年代初頭に労働組合の多くが今後の労働時間短縮への重点的取り組み課題として、(1)所定労働時間の削減(六七・九%)、(2)年休の完全取得(六〇・八%)、(3)年間総労働時間の短縮(五八・五%)をあげていた。しかし、これまで検討してきたように、実際にはそのいずれの課題についてもほとんど成果があがっていない。

また、同調査によると、組合が時短を推進するうえで留意している課題として、(1)従業員の時短意識の向上(五二・三%)、(2)所定内賃金の引き上げ(三七・五%)、……(5)日常の仕事量やきつさのチェック(一六・七%)などをあげている。それに対し、組合員に対する同じ質問では、(1)所定内賃金の引き上げ(六一・二%)の次に、(2)日常の仕事量やきつさのチェック(二九・二%)があげられている。この組合と組合員との間の問題意識の格差は、時間短縮問題についてかけ声は大きい。が、組合員労働者の現場の働き方までに踏み込んだ時間短縮の取り組みを日常的に行っていない日本の労働組合の姿を象徴するものといえよう。

しかし、こうした労働組合の労働時間問題に対する消極的態度は、九〇年代後半から失業率が急

増するに及んで大きく変わることになる。リストラの嵐が吹き荒れるなかで、組合員の雇用確保のために時間短縮問題に真正面から取り組まざるを得なくなったからである。その一つの到達点が〇二年三月二九日に成立した「ワークシェアリングに関する政労使合意」である。

二 ワークシェアリングをめぐる政労使交渉と単産・単組の動き

1 ワークシェアリングをめぐる政労使の合意

〇一年七月に失業率が五%を突破したことを受けて、一〇月一八日に日経連と連合は「雇用に関する社会合意」推進宣言を出し、多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取り組むこととなった(本年鑑第三部IV「政策・制度にかかわる運動」も参照)。とくに連合の笹森会長が一一月一日の春季生活闘争討論集会で「一日の所定労働時間が短縮する場合には、総所得が減ることはある程度はやむを得ないのでないか」と発言したのを契機に、ワークシェアリングについての労使交渉が本格的に開始された。その前日の一〇月三〇日には両団体の事務局による「多様な働き方・ワークシェアリング問題研究会」が設置され、〇二年一月に入ってから実務者レベルの作業委員会で具体的論議が行われた。

〇二年二月七日、連合はワークシェアリングに関する基本的考え方を発表し、「社会合意」や「社会契約」といった枠組みのもとで多様就業型のワークシェアリング(正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとしてより多くの労働者に雇用機会を与えるもの)を推進するとともに、均等待遇原則のルール化が不可欠とする見解を明らかにした。

そして、三月二九日には、以下の多様就業型や緊急対応型ワークシェアリング(一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として従業員一人当たりの所定内労働時間を短縮し社内でより多くの雇用を維持するもの)を盛り込んだ政労使合意が成立することとなった。

(1)ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである。我が国の現状においては、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用情勢に対応した当面の措置として緊急対応型ワークシェアリングに緊急に取り組むことが選択肢の一つである。

(2)ワークシェアリングについては、個々の企業において実施する場合は、労使の自主的な判断と合意により行われるべきものであり、労使は、生産性の維持・向上に努めつつ、具体的な実施方法等について十分協議を尽くすことが必要である。

(3)政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、多様就業型ワークシェアリングの推進が働き方やライフスタイルの見直しにつながる重要な契機となるとの認識の下、そのための環境づくりに積極的に取り組んでいくものとする。

(4)多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては、労使は、働き方に見合った公正な処遇、賃金・人事制度の検討・見直し等多様な働き方の環境整備に努める。

(5)緊急対応型ワークシェアリングの実施に際しては、経営者は、雇用の維持に努め、労働者は、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の取り扱いについて柔軟に対応するよう努める。

このワークシェアリングに関する政労使合意は、オランダ・モデルを参考に多様就業型ワークシェ

アリング(短時間正社員制度の導入)を志向しており、その点で連合主導のもとに形成されたものとして一応の評価はできる。しかし、労使の思惑の違いが表れていることも否定できない。

とくに使用者側はパートのコスト増につながる均等待遇原則のルール化には基本的に反対しており、合意内容を見ても「働き方に見合った公正な処遇」という曖昧な表現にとどまっている。また、連合が強く要望した緊急対応型ワークシェアリングに対する政府の財政的支援についても経営側が終始反対の姿勢をみせ、「具体的な支援方策について引き続き検討を行う」という形で結論が先送りにされた(その後の四月八日、厚生労働省はワークシェアリングを導入した企業に対して雇用調整助成金や特定求職者雇用開発助成金から一定の助成金を支給することを決定した)。

2 単産・単組レベルでの事例

このような時短に伴う賃金減額も覚悟したワークシェアリングの導入の動きは、単産や単組のレベルでも一定の広がりをみせている。たとえば、電機連合は、ワークシェアリングに関して最も早い動きをみせた。〇二年一月に雇用維持型のワークシェアリングとして、(1)一時帰休の長期化、(2)交代制勤務の多様化、(3)一日の所定労働時間の短縮とそれに伴う賃金の減額などを柱とする提案を経営者側に行っている。また、二月にはIMF・JCが、「金属産業におけるワークシェアリングに対する考え方・中間まとめ」で、(1)期間を限定、(2)超過労働を行わない、(3)時間あたり賃金を引き下げないことの三原則を前提条件として、雇用維持型のワークシェアリングに取り組む姿勢を公表している。

企業レベルでは、IT不況により打撃を受けた電機業界での動きが最も早い。たとえば三洋電機では、〇一年一二月に雇用維持型ワークシェアリングの制度化に労使間で大筋合意し、労働者一人当たり月間五日間を限度に年間最大六〇日分(四六〇時間)の労働時間を短縮し、基本給を最大二〇%減額するワークシェアリングを四月から導入した。

このように雇用維持型ワークシェアリングが主流となっているなかで、流通大手のイトーヨーカ堂労働組合が雇用創出型と多様就業型を兼ね備えたワークシェアリングの導入を提案しているのが注目される。これは、正社員の採用を抑制する代わりに、パートの勤務時間の多様化を進めて雇用を拡大しようとするものである。たとえば、正社員八〇人、パート二五〇人の標準店の従業員構成を、正社員二〇人、パート五〇〇人の体制に切り替えれば、パート雇用が拡大されると同時に人件費が二割程度削減されるとしている。

3 ワークシェアリングに対する労使の評価

こうしたワークシェアリングの社会的実験が一定の広がりをみせているなかで、労使の対応にはなお慎重さが残っている。〇二年四月に『朝日新聞』が実施した世論調査によれば、ワークシェアリングに賛成が六三%と反対の二%を大きく上回っている。しかし、世代別にみると、五〇代以上では賛成が多いものの、二〇代から三〇代前半では三割近くが反対しており、世代間で受け止め方が異なっている(『朝日新聞』二〇〇二年四月九日)。

また、経団連が〇二年二月に実施した「雇用の現状と制度改革に関する緊急アンケート調査」によると、八五%の企業がワークシェアリングを導入しておらず、導入の予定もないと回答している。導入しない理由として、業務分担の難しさ、労働生産性の低下や賃金抑制の難しさをあげる企業が目立っている。また、今後の方向として、未定または導入しないと回答した企業が九〇%以上に及んで

いる。

他方、労務行政研究所が〇一年から〇二年にかけて行った東証一部上場企業の労働組合委員長に対する「賃上げに関するアンケート調査」(『労政時報』三五二六号)によると、減収を伴うワークシェアリングについて、導入すべきとする回答はわずか七・三%で、導入もやむを得ないとする回答を合わせても三二・九%にとどまっている。一方、導入すべきでないとする回答が三七・二%、わからないとする回答が二九・九%に上っている。

このように、ナショナルセンターレベルや一部の産業・企業レベルではワークシェアリングの導入が積極的に押し進められているものの、全体としてみると雇用確保の大義名分とは裏腹に、労使双方において労働生産性の低下や賃金の引き下げなどに対して強い警戒心が残っている。ワークシェアリングによる雇用の維持と創出という総論では賛成できても、各論部分では導入に向けての労使協議が容易に進まないのが今日の状況といえよう。

日本労働年鑑 第72集

発行 2002年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月11日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第72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>)
