

# 07春闘／ワーク・ライフ・バランスをめぐる労使の主張 ——連合の方針と日本経団連の報告などから

## 労使とも「ワーク・ライフ・バランス」を重視

○七春闘は二月中旬から大手組合が要求書を提出し、交渉が本格化している。格差問題がクローズアップされていることもあり、賃上げに関心が集まっている。格差や労働分配率の是正の観点から賃上げを求める労働側に対して、国際競争力低下への懸念などから要求には応じられないとする経営側との溝は深く、交渉は難航が予想される。

一方、今後取り組むべき課題として労使が共通認識を示しているのが、「ワーク・ライフ・バランス」だ。連合は今年、「春季生活闘争方針」の基本スタンスのなかにはじめて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるため、総実労働時間の短縮に向けた取り組みを強化する」との方針を書き込んだ。

一方、経営側の日本経団連も昨年二月に発表した今春交渉に向けた経営側の指針となる「〇七年版経営労働政策委員会報告（経労委報告）」の冒頭、御手洗富士夫会長による序文のなかで、「少子化・高齢化が進む中で、われわれはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現にも挑戦すべきと考える」と呼びかけた。その目標は「多様かつ柔軟な働き方の実現にある」と主張している。「ワーク・ライフ・バランス」を重

視する点では共通するものの、そのポイントとして労働側が「労働時間短縮」を主張する一方、経営側は「多様で柔軟な働き方の実現」ということで、基本スタンスは異なっている。労働側はそのアプローチの第一歩を「時短」に求め、経営側はまずその目標（多様で柔軟な働き方の実現）を掲げたと見ることが出来る。

## 初の労使トップ会議でも議題に

昨年一〇月下旬、御手洗富士夫キヤノン会長が日本経団連会長に就任してから初めて開いた連合と日本経団連の首脳懇談会でも、「ワーク・ライフ・バランス」が話題になった。

ワーク・ライフ・バランスについてはまず、連合側が非典型労働者の増加に伴う正社員の負担増が労働時間の長短二極化をもたらし、メンタルヘルス不全者の増加や過労死・過労自殺といった深刻な問題を引き起こしている指摘したうえで、「長時間労働が非常に大きなネックになっており、その是正が喫緊の課題だ」と強調。労働時間の規制を外す自律的労働時間制度（日本版ホワイトカラー・イグゼンプション）についても、「長時間労働を助長することになりかねない」との懸念を表明した。

これに対して、御手洗会長は「ワーク・ライフ・バランスは、多様化しているニーズにいかに対応するかが必要で

あり、労働時間短縮だけの問題ではない」と反論。「自律型労働時間制度は自分で仕事の裁量ができる層を考えている」との考えを示した。

## 日本経団連の基本的な考え方

日本経団連は昨年五月、「産業界・企業における少子化対策の基本的な取り組みについて」を確認している。そのなかで、企業による主体的な取り組みに「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を位置づけ、「企業トップ自らが先頭に立って推進する」よう求めている。

その柱は、①働き方の再考―多様な働き方の整備②両立支援を促進する職場風土の醸成―の二本。多様な働き方再考の内容としては、「性別・年齢・国籍を問わず、多様な人材の能力発揮を促進すること」を前提に、企業それぞれの実情に応じた、労働時間、就労場所、休暇などについて、多様な働き方の選択肢の整備と提供を要請。その具体例として、「短時間勤務」「裁量労働」「ICTを活用した在宅勤務」などをあげている。

また、女性だけでなく、男性とくに子育て世代の働き方の再考が必要だとしたうえで、働き方の自由度を高めるための労働法制の規制改革を政府に要望している。

一方、両立支援を促進する職場風土の醸成に向けては、「従業員のモチベ

ーションと生産性を向上させる職場づくり」を目標に、経営トップがワーク・ライフ・バランスを経営上の基本方針の一つと位置づけて推進することを求める。あわせて制度整備だけでなく、運用面の改善や工夫が重要だとしつつ、従業員が自らの生き方・働き方を考える必要があり、キャリアデザイン教育の必要性も訴える。

経営側はこのように「ワーク・ライフ・バランス」についての考え方の枠組み整理している。

## 経労委報告での主張

こうした基本的な考え方は、経労委報告にも反映されている。競争力強化に向けた「イノベーション」をキーワードにした同報告では、改めて、新たな働き方の軸として「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）を提唱。イノベーションの原動力は、「人材の力」であるとし、その推進のためには、「従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活ニーズに即した働き方が必要となる」と主張し、企業と従業員双方のニーズを満たす、「新たな働き方の推進」が求められており、「ワーク・ライフ・バランス」の実践を求めている。

その具体的な内容については、「単なる労働時間の短縮や休暇取得に関することではなく、企業労使の新たな自律的な働き方への挑戦」であると、労働側の主張をけん制。主目的は、急速に進行しつつある少子化および高齢化に企業が対応するための柱であるとし、具体的な推進に向けては、「短時間勤務、裁量労働、在宅勤務などの労働時

間や就労場所について、多様かつ柔軟な働き方を可能とする選択肢」について、労使で議論することが必要だと主張している。

### 金属労協は賃金とワーク・ライフ・バランスを闘争の二本柱に

こうした経営側の主張に対して、電機、自動車など大手金属メーカーの労組で構成する金属労協（IMF・JIC二〇〇万人）は、「個人の自由な時間が確保されてこそワーク・ライフ・バランスが図られるのであり、長時間労働の是正が必要不可欠である」との談話を発表し、異論を唱える。経労委報告では、「多様な人々の就労参加」と「柔軟な働き方」を推進することを主眼にしていることに対して、「ワーク・ライフ・バランスは、生産性の向上をもたらしとともに、働き方の満足度を向上させるものでなければならぬ。労働時間、休暇以外にも、勤労者のニーズに合致した多様な働き方が求められているのは事実である。しかしながら、個人の自由な時間が確保されてこそワーク・ライフ・バランスが図られるのであり、長時間労働の是正が必要不可欠である」と反論。労働時間の問題を優先的に取り組む必要があると、強く主張する。

金属労協は〇七闘争方針のなかで、大きくくり職種別賃金の形成による「あるべき賃金水準」の追求とあわせて、「労働時間短縮など」「ワーク・ライフ・バランス」の実現をもう一本の柱に掲げる。その背景にはここ数年の労働時間の増大がある。金属労協の集計によると〇四年以降、年間の所定外労働時

間が二〇〇時間を超え、年間の総実労働時間が二〇五〇時間前後にまで高まっている。

時短に対する社会的関心が集まっていた一九八九〜九三年当時の時短五カ年計画の最終年に比べて、昨年は年間総実労働時間が一〇〇時間も伸びてしまった。そのため、バブル崩壊以降停滞していた時短闘争の再構築という意味合いもある。とはいえ、時短は単年度の交渉で実現しにくい面もあるため〇七年はワーク・ライフ・バランスの「スタートの年」と位置づけ、次年度以降の統一闘争の下地作りに力点をおく。目標である年間総実労働時間一八〇〇時間の実現をめざし、労働時間の現状と課題を労使で確認し、実態を踏まえた解決策を見出すことから着手。時間外割増率については、産別が設定するそれぞれの産別基準への到達を全組合が取り組む方針だ。

### 連合は時間外割増率アップをミニマム要求に

一方、連合も経労委報告の発表直後に古賀事務局長の談話を発表。報告が「人材力」を重視していることは、「重要な課題」としつつも、その人材が、「いまどういう状況にあるのか現状認識が欠落している」と批判。多くの職場では、「長時間労働を余儀なくされる正社員と、労働条件が低く、企業の都合に合わせて便利に使われるパートや派遣、有期、請負などの労働者への『働き方の二極化』が進み、『現場の人材力』が低下している」と指摘。それは、長期的視点に立った「人への投資」を軽視してきた企業の人事政策に

起因するものとしたうえで、日本経団連の主張は、「働き方の二極化」を放置したまま、「使用者に使い勝手のよい働かせ方を拡大することしか念頭にない提起であり、ましてや、ホワイトカラーイグゼクティブの導入は言語道断である」などとの反論を展開している。

連合は全構成組織が要求書に盛り込むことが前提になるミニマム要求課題のひとつとして、「長時間労働の削減に向けて、労働時間管理の協定化」と「三六協定の総点検運動と割り増し率が法定割増率と同水準の組合はその引き上げ」をあげた。現行の中期時短方針では、基本目標を時間外五〇%、休日一〇〇%の実現にしているが、今季闘争では当面の目標として、「すべての組合が時間外割増率三〇%、休日割増率四〇%の達成をめざす」とした。また、次世代育成支援対策法に基づく行動計画の内容や三〇〇人以下の企業における行動計画の策定状況について、点検・集約し、必要な対策を講じるよう求めている。

連合は、「ワーク・ライフ・バランス」についての体系的な考え方をまだ打ち出していない。来年度に改定予定の中期時短方針で、時短に向けたあらゆる中長期的目標値や手法を整理することになっており、この中で連合版のワーク・ライフ・バランスの枠組みが示されることになりそうだ。

### NTT労組では育児関連のワーク・ライフ・バランスを要求

民間最大の単組NTT労働組合（森嶋正治委員長・一八万人）は、グルー

プ八社の労働組合が設定するワーク・ライフ・バランス関連の統一要求として、①育児に携わる組合員の支援②時間外割増率が法定水準の場合の「五%」以上の改善——を決めている。

子育て支援の統一要求の具体的な内容は二つ。第一が、短時間勤務制度を小学校を卒業するまで延長すること、第二が育児等により退職した社員の再採用の制度化である。

この他、総実労働時間の短縮、時間外自粛日の拡大、不妊治療を目的とする休暇・休職の創設、出産時における男性看護休暇の有給化、育児関連目的によるライフプラン休暇の取得、柔軟な勤務制度の拡大、単身赴任帰郷回数の増加——なども可能なところから要求に盛り込んでいく考えだ。

NTT労組ではワーク・ライフ・バランスを「労働者の生き方を提起し、その具体化を図ること」（森嶋委員長）と位置づけており、上部団体の情報労連の検討とあわせ、今後の具体的な取り組みについては、夏の定期大会での政策の確立に向けて、議論を深めていく考えだ。

いまのところ、取り組み内容や手法のフォーカスが当たっていないためワーク・ライフ・バランスをめぐる労使の状況は同床異夢ともいえる。とはいえ、今季交渉を出发点に、ワーク・ライフ・バランス関連の協議や交渉は継続していくことになるだろう。

（調査部・主任調査員 荻野登）