

· 討 議 概 要

II 討議概要

【質問者A】

ワークライフバランスの重要性が大変よく理解できました。その半面、最後のまとめの「仕事と生活の調和がもつ3つの社会的意義とその実現に向けた取り組み」がやや、わかりにくい気がしました。ワークライフバランスが、「人口減少時代の社会の安定の達成」に役立つのはわかります。しかし、「就業率の向上と高い労働生産性の実現」や、「バランスのとれた経済循環の実現」には、どのような道筋で効果が出てくるのでしょうか。

【報告者】

まず、ワークライフバランスが、就業率の向上と高い労働生産性の実現につながる点についてご説明します。現在、非正規雇用の割合が上昇し、賃金面などのデメリットが指摘されています。他方、メリットもあります。それは、就業機会が増えることです。人口減少が進むなか、ひとりでも多くの人に就業参加してもらうには、正社員という型にはまった働き方だけでは、より多くの就業参加は望めません。就業形態の多様化を進めていくということは、仕事と生活の調和に向けたひとつの道筋と考えます。仕事中心の生活を想定している人もいれば、家庭生活を大切にしたい人もいます。例えば、後者の家庭生活を大事にしたい人からすると、正社員以外の多様な就業の機会を用意することは、仕事と生活の調和をはかるワークライフバランスに資する働き方だと思います。多様な働き方を提供することは、ひとりでも多くの人々の就業参加につながるもので、人口減少が進むなか、こうしたワークライフバランスを意識した、就業形態の多様化を図っていくことは非常に重要なことと考えます。多様な就業機会を用意することは、労働力の確保にも役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出し、高い生産性の実現にもつながります。人口減少社会のなか、ワークライフバランスというチャンネルを通じ、就業率の向上と高い労働生産性が実現されることとなります。

ふたつめの、仕事と生活の調和が、バランスのとれた経済循環の実現につながる点についてご説明します。非正規雇用については、正社員以外の多様な就業機会を提供するメリットがある半面、低賃金などのデメリットもあります。非正規雇用が、望む型ではない就業の場合、また、短すぎる就業である場合は、ワークライフバランスではありません。働く人が、これくらい働きたい、これくらいの所得が欲しいということに対し、それにふさわしい労働時間、あるいは、所得があるというのが、ワークライフバランスを実現できる多様な就業形態だと思います。また、ワークライフバランスを実現していくなかで、所得も増え、生活の安心感が高まり、消費支出が増えれば、生産の拡大・分配・支出につながる面が期待できます。ワークライフバランスの実現は、より良いマクロの経済循環につながるので、白書では、バランスのとれた経済循環の実現という表現をしました。

【質問者 B】

現在、ワークライフバランスという言葉が非常に流行しています。他方、数年前まで盛んに議論されていたワークシェアリングという言葉は、陰を潜めています。ふたつの問題の根幹には、共通する部分があります。それは、均衡処遇の問題です。ワークシェアリングが広がりを見せなかった背景には、均衡処遇の問題があり、同時に、これからワークライフバランスが根付くかどうか、均衡処遇の問題、正規・非正規問わず、時間当たりの賃金を同じにもっていきけるかが、カギを握ると思います。ご見解をお聞かせください。

【報告者】

ご質問の根幹は、就業形態間の均衡処遇の展望をどうみるかということかと思えます。まず、ワークシェアリングの議論については、2001年ころから盛り上がりを見せ、緊急避難型と多様就業型がクローズアップされました。このうち、後者の多様就業型のワークシェアリングは、現在、議論しているワークライフバランスと似ていると思います。

ただ私は当時、盛り上がるワークシェアリングの議論を横から眺め、奇異に感じたことがありました。うがった見方かもしれませんが、当時の経済指標を分析すると、日本の生産性が国際的にみて非常に低い水準にとどまる一方、賃金は高止まりし、労働分配率は非常に高い水準にありました。こうした状況下、ワークシェアリングの議論が盛り上がりを見せる背後に、賃下げ意図もあったのではないのでしょうか。旧労働省時代に、ワークシェアリング研究会の報告書があります。時間賃金率が上昇してしまうので、労働時間を減らし、雇用機会を増やすという発想で制度を導入しても、目覚ましい効果はないというのが結論です。そのため、国力を高め、それによって労働力需要を増やしていくのが雇用創出策の基本であるということが報告書には書かれています。こうしたなか、政労使合意の流れが強まり、正論を述べる人も少なかったのではないのでしょうか。ワークシェアリングが、賃金コストを削減する一方、なんらかのかたちで労働組合側のメンツも立て、雇用の維持を図ることの、ひとつの材料に使われることを私は危惧します。こうした意味でのワークシェアリングの議論は長続きしないし、してはいけないとの気持ちを私は抱いておりました。ただ、ワークシェアリングは、日本型ワークシェアリングということで、長らく議論され、これが、多様就業型ワークシェアリングに受け継がれ、現在のワークライフバランスに思想的につながっているということは、大変結構なことだと思います。

また、もうひとつの、就業形態間の均衡処遇の実現についてお話しします。例えば、同じ働き方であれば、適用する時間賃金率を同じにして均衡処遇を図るやり方もあります。しかし、これは難しいのではないのでしょうか。かつての工業社会では、労働時間に応じた評価が一般的でした。しかし、ポスト工業化社会に移行するなか、仕事に対する評価も、労働時間に対応した従来型から、一人ひとりの働き方に応じた、多様な評価方法が求められます。労

働関係が個別化するなか、一人ひとりの多様な働き方を評価する仕組みは、正社員だけに適用するものではありません。今後、どれくらいのスパンがかかるかわかりませんが、正規・非正規を問わず、働いている人を、仕事の成果に応じて、バランス良く評価する手法が企業内で生み出されると思います。こうした納得のいく評価と賃金決定の仕組みが広がりを見せるなか、均衡処遇を実現していく方向を考えるべきではないでしょうか。

【質問者 C】

32 頁をみると、白書では、自律的な働き方が広がっていることを認識する一方、後段の文章をみると、広がりつつある自律的な働き方を、あまり好ましくないような捉えかたをしているようにも読み取れます。白書を執筆された方の思い、認識はどうなのでしょう。

【報告者】

ご指摘の部分は、白書本体の 121 頁に詳しく書かれています。本日の説明では、かなり省略してしまいました。すいません。まず、長時間労働の現状ということで、われわれの問題意識を明らかにしています。「個別性、自律性を重視した働き方が広がっていくことは、労働者一人一人がより自分らしく働くことを可能とするが、一方で、企業が全体として労働者一人一人の状況を把握し、管理することを難しくする」と記述しています。白書では、一人ひとりが自分らしく働くことを可能にする自律的な働き方の価値を大いに認めています。他方、一步間違えると、使用者のほうからは、それはあなた達ひとりひとりが自分でやっていることであろうと梯子を外される危険性もあります。そのため、全体のバランスのなかで、どのようにすればいいのかという問題意識を、分析の最初に提示しています。分析の方向性としては、一人ひとりが自分らしく働くことを可能にする環境をどう実現していくかを基本に置いてます。その意味で、白書は、自律的な働き方が広がっていくことはもちろん、「是」として捉えています。

そして、第 2 章第 2 節の結びのところで、「企業は第一に従業員の残業や休日出勤の現状を把握し、その上で、業務量を勘案した適切な人員配置を施していくことが求められる」としています。長時間労働の原因が、圧倒的に多い業務量であることが、分析を通じて明らかになっている以上、十分な人員の手当をする、あるいは経営者のほうから、そういう仕事はしなくていいと明言してもらわないと、労働時間の短縮にはつながりません。企業は、労働時間の把握、労働者の健康状態の把握、さらにそれへの配慮という使用者責任を果たす一方、十分な人員を配置し、自律的な働き方が実現できるような環境を整備することが求められます。また、労働者においても、そこにおける一人ひとりの責任を果たしていくことが大切だということを、全体として論じているつもりです。

ここを書いた職員は、若い世代の職員で、現代の仕事のきびしさを感じていたのかもしれませんが、すこしそういう気持ちが行間に滲んだのかもしれませんが。しかし、私は良く書け

ていると思うし、全体としては、自律的に働いていくこと、一人ひとりが個性を活かしながら働いていくことを基本に、長時間労働という不幸な結果にならないよう、それを回避するための具体的措置を講じる必要があるとの観点でまとめています。もし、そういうふうに読み取りにくいところがあるとするれば、今後、私達が改善していかなければならないところかもしれません。

【再質問】

読み取りにくいというより、最後の結論が、労働時間の軸でまとめに入ったように読み取れたからです。前段で自律的な働き方と言いながら、最後は労働時間という観点で論じているので、自律的な働き方が広がると、問題が発生しやすくなると受け止めたからです。

【報告者】

労働時間が長くなると、様々な健康問題が生じます。また、メンタルヘルスの問題も生じます。白書はこの点は、はっきりと明記しています。どこまでが許容量か考える必要はありますが、週 60 時間、70 時間以上も働く人達には、健康被害が出ています。健康被害の問題は、放置するわけにはいきません。労働時間の座標軸は絶対必要です。

【質問者 D】

多様な働き方、労働関係の個別化が進んでいることは、十分に理解できます。そして、法律も多様な働き方を認めています。しかし、その管理は労働時間を把握する手法が基本となっています。端的な質問になりますが、多様な働き方が広がりをみせるなか、労働時間は把握しなければいけないのですか。ホワイトカラーイグゼンプションの議論が高まりをみせるなか、今後の労働時間法制の展開についてお聞かせください。

【報告者】

法改正の動きについては、当面、通常国会で積み残したものを、臨時国会で処理する見通しになります。割増賃金の制度改正を通じて、長時間労働の抑制を図っていく、これは、政治的な決断もありますが、当面の基本的な対応となります。次ぎに、自律的な働き方について、どのような労働時間制度を展望するのかを、議論しなければなりません。ただ、すこし先の議論となりそうです。しかし、せつかくの問題提起でもありますので、私自身がどのように考えるかを付け加えながら、すこし議論の素材を提供したいと思います。

まず、労働時間については、議論が若干、混乱している点があります。労働時間については、ふたつの側面があります。ひとつは、賃金をはじめとする労働条件に反映させるため、時間をきちんと把握しておかなければならないということです。もうひとつの側面は、長時間労働や過密労働により健康被害が出ないように、労働者がどういうふうに通じて、どういうふうな就労の実態にあるかを把握するチャンネルとして重要であるという点です。

前者の労働条件に反映させるための労働時間把握は、議論の集約が十分、進んでいるとは言えません。社会の仕組みが変わり、賃金の評価の仕方も変わるなか、労働条件に反映させるための労働時間把握にどれだけ意味があるのか——という議論は、当然、考えていかなければならない問題です。これは、賃金制度の変化や労働関係の個別化のなかで、総合的に議論していかなければなりません。私もそのように思っております。今後、労働条件に反映させるための労働時間把握のあり方について議論を深める必要があります。

他方、後者の使用者が労働者の置かれた状況を把握するための労働時間把握については、その意義を十分認識する必要があります。使用者が労働者の労働時間を把握しないと、仕事を任せた自由業のようになり、適切な雇用関係とは言えないと思います。組織のなかで仕事を進める体制を作り、そのなかで仕事を願うわけですから、そこには使用者責任として、チームで働くための人員配置をしておく必要があります。こうしたことをうまくやらないと、一部の人に仕事が集中し、過労死などの問題が引き起こされます。

ふたつの側面からみると、前者の労働条件に反映させるための労働時間把握は、工場法以来の社会の大変化の中で現状を踏まえ、大議論をする必要があります。これが、労働基準法の抜本改正まで突き進むことになるかは、私にはわかりません。しかし、労基法の抜本改正を最終目標としている人からすれば、議論はまだ、入口にさしかかったばかりで、不満もあることでしょう。他方で、後者の労働者の現状を把握するための労働時間把握は、いくら議論を積み重ねても、労働時間の把握が不要という議論にはならないと思います。労働時間法制には、様々な課題があり、臨時国会で労働三法を解決してから、次ぎの議論を進めようという段取りになっています。こうしたベースのところを解決し、それを一里塚にして、次ぎに長い歴史的スパンを見据えて、十分な議論を積み重ねるとというのが、今後の労働時間法制の展望になると思います。

(文責 労働政策研究・研修機構 調査・解析部)

平成19年版労働経済の分析 概要

【白書のポイント】

- 平成19年版労働経済の分析のポイント ----- 27

【主要分析】

- 有効求人倍率の推移（全体と正社員） ----- 28
- 男女別、年齢階級別にみた雇用形態別割合の推移 ----- 29
- 内訳別賃金の推移 ----- 30
- 企業規模別にみた経常利益率の推移 ----- 31
- 週35時間未満及び60時間以上雇用者の割合 ----- 32
- 男性有業者・平日の活動別生活時間 ----- 33
- 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果 ---- 34
- 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分 ----- 35
- 就業形態別にみた一般労働者の賃金カーブ ----- 36
- 一人当たり雇用者報酬の要因分解 ----- 37
- ワークライフバランスの各国の動向 ----- 38

【まとめ】

- 仕事と生活の調和が持つ3つの社会的意義と
その実現に向けた取組み ----- 39