

第2特集

「働き方の改革」と現場の課題



<1> 働き方の改革をめぐる労使の主張

— 連合白書と日本経団連の報告などから —

<2> 事例と統計からみた働き方の課題

— 何が現場で起こっているか —

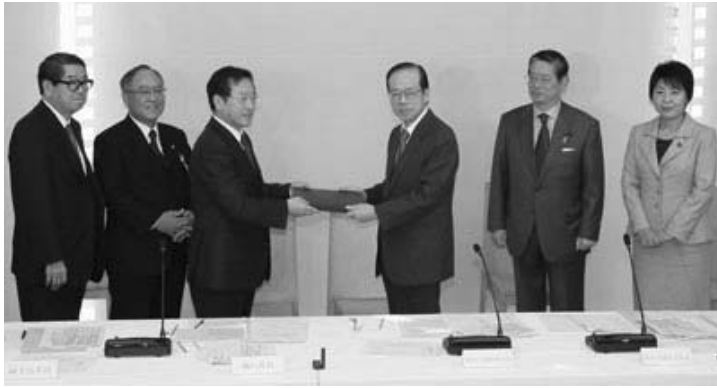
<3> ワーク・ライフ・バランスと雇用保障をいかに調和させるか

— 第12回日・EUシンポジウムから —

働き方の改革をめぐる労使の主張

—連合白書と日本経団連の報告などから

連合（高木剛会長）は昨年末に発表した『連合白書』の中で、「働き方の改革を推進しよう」と訴えている。一方、日本経団連も同一二月一八日に発表した「八春季労使交渉の指針となる『経営労働政策委員会報告』（経労委報告）」で、ワーク・ライフ・バランス（仕事



WLB トップ会議がまとめた憲章・行動指針を福田首相に提出
（左から高木連合会長、次が御手洗日本経団連会長）

と生活の調和）を実現していくために、「求められているのは労使の合意と協力による自主的な働き方の見直しである」と主張する。

経済界、労働界、有識者などで構成する政府のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議は二月一八日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」をとりまとめた（前号で全文掲載）。ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスを実現するために、官民一体となって取り組む事柄を整理した基本文書という位置づけだ。この会議には、高木連合会長と、御手洗富士夫日本経団連会長も参加している。

憲章及び行動指針の策定により、ワーク・ライフ・バランスの基本的な方向に関する政労使合意が図られたことになる。そして、その際、必要なこととして労使が共通して打ち出しているのが「働き方の見直し」や「改革」である。

しかし、その具体的な内容や進める手順について労使間の溝はうまっていない。

労使トップ対談で主張がすれ違い

一月二三日に東京・大手町の経団連会館で開かれた連合と日本経団連の首脳懇談会。春季労使交渉をめぐる諸課題をテーマにしたものだが、ここでも「働き方の改革」をめぐる意見のすれ違いが鮮明になった。

懇談の中で連合側は、「前回懇談（昨年一月）で日本経団連から『ワーク・ライフ・バランス実現によって、生産性向上、業績向上、処遇改善にもつながる好循環を作り出していくべきである』という趣旨の発言があった。こうした取り組みはコストとしてとらえるのではなく、明日への投資として積極的にとらえることが重要である。経労委報告では、ワーク・ライフ・バランスの有用性については触れているが、長時間労働の是正に対する言及は少ない。時間外割増率についても全く触れられていない。国際的にみても低い時間外割増率を引き上げていくべきであり、日本経団連としても割増率引き上げに対する見解を明確にすべきである」と問いかけた。

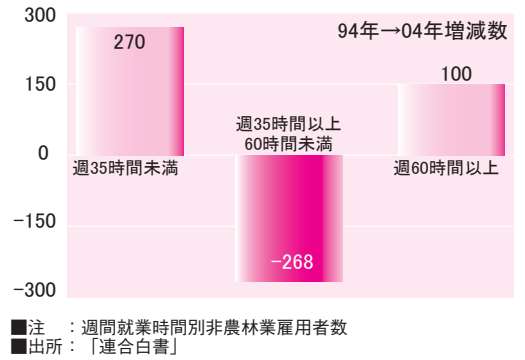
ワーク・バランスについては、会社と労働組合がそれぞれ独自に取り組むものと、労使一体で取り組むものについては、お互い話し合いながら行うことが効果的である。時間外割増率引き上げについては反対だ。割増率の引き上げはむしろ短時間残業を奨励する結果になる可能性が非常に強いと危惧している。ワーク・ライフ・バランスの実現には、ワークスタイルを変えることの方が重要ではないか」と反論した（〇八春闘における労働側の時間外労働時間割増率要求についてはp三四を参照）。

「ワーク・ライフ・バランスの実現は政労使の極めて重要な共通課題である」（連合側の発言）との認識では、労使一致している。しかし、働き方改革の第一歩は、長時間労働の是正だとする連合と日本経団連の主張は平行線をたどった。

連合／時短と公正処遇が必要

『連合白書』では、「日本の労働時間の現状は、週三五〇時間の労働者が減少し、週六〇時間以上と週三五時間未満の労働者が増え、労働時間は長短二極化している。なかでも三〇〜四〇歳代男性の四人に一人は週六〇時間を超え、労働時間は長短二極化している」と指摘。働き方・働かせ方の見直しに向け、総実労働時間の短縮に加え、二極化を生んだ背景には非正規雇用の増大があるとし、多様な働き方を主体的に選択できる「公正処遇ルールの確立」が不可欠だとする。そのうえで経営側が「働き方改革」の第一歩を「働

〔二極化する労働時間分布〕



き方の柔軟化」と位置付けていることを批判しつつ、長時間労働の是正と「均等均衡原則」に積極的に対応するべきだと迫っている。

一方、経労委報告では、労働側の短要求をけん制。「国際的に長いとされてきたわが国の総実労働時間（製造業・生産労働者）は、米英とほぼ遜色ない水準にある」とクギを刺したうえで、「就業形態も変化しており、短時間従業員も増加している。そうした中、一九八〇年代末から一九九〇年代にかけて進められたようにフルタイム従業員を前提に、法により一律的に労働時間の短縮をはかることは、ワーク・ライフ・バランスの実現にとつて真の意味で有効策となるものではない」と、労働側の要求を批判し、反論を展開する。

**日本経団連
柔軟な働き方推進で**

では日本経団連の主張する「働き方改革」の中心は何か。経労委報告では



働き方の改革をめぐる議論は平行線（連合・日本経団連トップの懇談会・1月23日）

「効率的な働き方の促進」と「柔軟な働き方の推進」を前面に打ち出す。

まず、効率的な働き方の推進として、従来の仕事の進め方自体を根本的に見直す必要があるとする。そのためには、仕事の目標を明確に定め、達成度について、適正な評価とこれに基づく公正な処遇が求められるとしたうえで、「長時間会社でいたかどうかという『仕事の過程』ではなく、どれだけ仕事をしたかという『仕事の成果』を重視することが大事である。これにより、就業時間中の集中度を高め、無駄な残業を抑制することができる」と主張。さらに、年間総実労働時間の短縮については、長期間集中的に働く時期があつ

た場合は、終了後にまとめて休暇をとったり、年次有給休暇の計画取得に取り組むことが望まれるとする。

柔軟な働き方の推進に向けては以下のように提言する。

「ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、時間や場所にとられない柔軟な働き方を推進することも重要である。働き方が柔軟になれば、これまで就労を続けたという意欲をもちながらも、体力の問題や育児、介護、その他家庭の事情などで離職を余儀なくされたり、労働市場に参加できなかった人々に対しても、就労の機会が提供できるようにする。近年、ICTの革命的な進歩により、短時間勤務・テレワーク・在宅勤務など、さまざまな働き方が生み出され、定着してきている。（中略）こうした柔軟な就業形態については、雇用管理上の困難さや契約上の複雑さが出てくることは否めないが、新しい働き方を有効に活用することができれば、労使双方に良い結果をもたらすことができる」

また、連合とのトップ懇談会の場では、現行の制度や法律が多様な働き方の推進を阻害しているとの意見も出た。「ワーク・ライフ・バランスがうまくいかない原因の一つは現行の雇用労働制度ではないか。労働時間は労働協約に定めた就業時間が基本であり、労働基準法に基づく時間管理が必要で、それ以外の形態は原則認められていない。これでは働き手が時間を削減しようというモチベーションが上がってこない。時間をしないと残業代が減るとか、所定労働時間働かないと欠勤になってしまうなど、現行の労働時間

管理が原因で多様な働き方が実現しにくい」

経労委報告でも、「自主的・自律的な働き方を可能とする制度の検討」を提起している。継続審議扱いとなつている労基法改正法案には盛り込まれなかったホワイトカラー向けの自律的な労働時間管理制度について、「専門性や創造性などが高い仕事を行う従業員に限り、従来の労働時間法制や対象業務にとられない、自主的・自律的な時間管理を可能とする制度の導入を検討する必要がある」との主張を入れ込んでいる。

注目 ○八春季交渉の成り行きに

労使の「働き方の改革」をめぐる主張の溝はどのように埋まっていくのだろうか。

連合は今春の闘争方針のなかで、時間外割増率の引き上げのほか、長時間労働是正を軸にしたワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、①所定労働時間の短縮（休日の増加、一日の労働時間の短縮等）とともに有給休暇の取得促進と付与日数の増加②時間外労働を削減するため、三六協定の内容再確認、周知徹底③ワーク・ライフ・バランス実現のために労働組合自らが主体的に「働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を進める――などに取り組むよう、加盟組織に要請している。

労使の議論は、個別企業の交渉の場に移る。

まずは○八春闘の交渉結果を注目したい。（調査・解析部）