

特集

働き方の改革「元年」

—労働時間の適正化にどう取り組むか—



仕事と生活の調和については、昨年12月に政労使の官民トップ会議で、「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「行動指針」が策定され、社会全体の運動としてスタートが切られた。これを受け、厚生労働省も①労使の話し合いを踏まえた計画的な取り組み②年次有給休暇の取得促進③所定外労働の削減——などを重点的に推進するため、「労働時間等見直しガイドライン」を4月に改正した。こうした動向を踏まえれば、今年「働き方の改革『元年』」と言っても過言ではない。今号では、政労使の動向に加え、各職場で始まった労働時間を中心とする働き方の見直しとその課題について考える。

動きだした

「働き方」の見直し

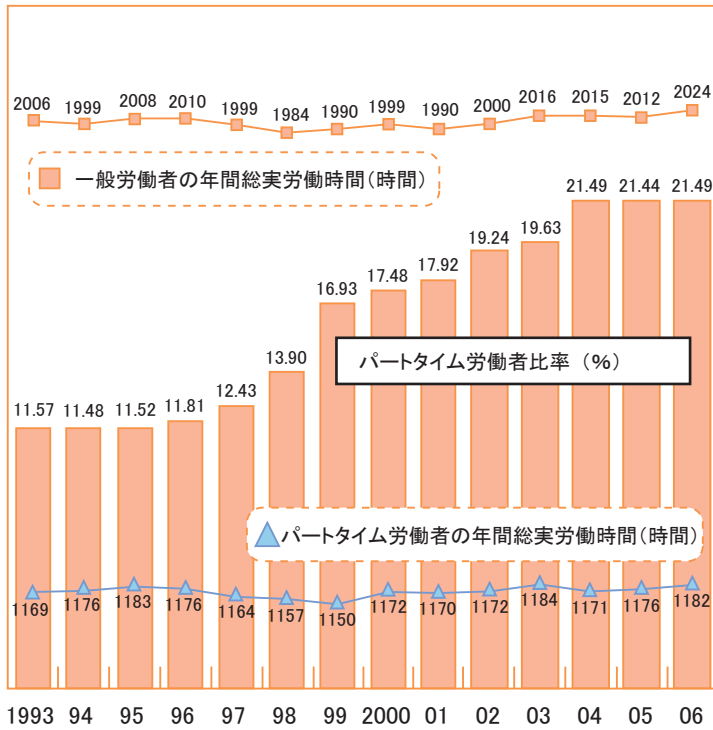
—政労使の動向

厚生労働省の毎月勤労統計調査（事業規模五人以上）によると二〇〇七年の総実労働時間は〇六年の増加から減少に転じた。年間では一八〇八時間となり、前年比〇・六％のマイナスとなった。所定内労働時間が減少し、所定外労働時間も増加幅が縮小したためだ。しかし、総実労働時間の減少は、パートタイム労働者の構成比が上昇したことが大きな要因になっていることは、労働経済白書などでも指摘している。パート・アルバイトや派遣社員などの非正規雇用の比率が一九九八年以降一貫して上昇するなか、一般労働者の年間総実労働時間は二〇〇三年以降、二〇〇〇時間超で高止まりしている（図1）。

正社員は相変わらず仕事に忙殺されている。このため、自己啓発や家族団らん時間がとれず、地域活動へ参加する暇もなく、長時間労働により健康を害する人も少なくない。今問われていることは、正社員を中心に、長時間労働が常態化している現実を、なかなか変えられないところにある。長時間労働を背景とした過労死や過労自殺が減少する気配はなく、男性の三〇〜四〇代では、四人に一人が週の労働時間が六〇時間を超える（図2）。

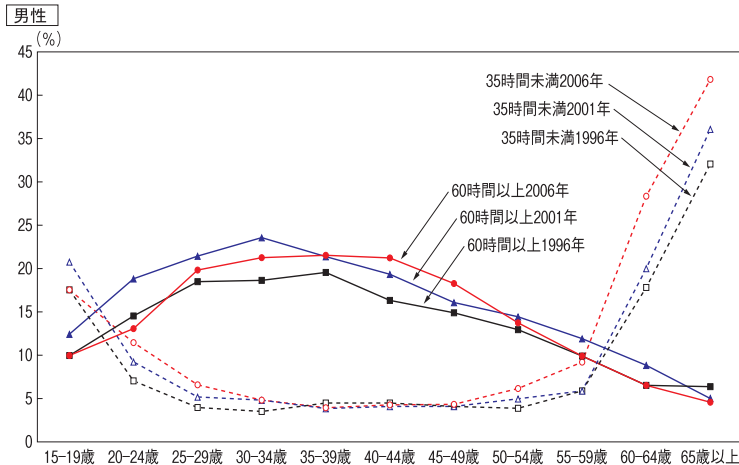
このように、長時間労働と不安定雇用という働き方の二極化が進み、仕事と生活の調和が国民的課題として浮上

図1 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(注) 事業所規模 30人以上

図2 年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合



資料出所：2007年版労働経済白書

表1 ワーク・ライフ・バランス行動指針で設定した目標(抜粋)

	数値目標設定指標	現状	目標値	
			5年後(2012年)	10年後(2017年)
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥ 年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%

WLB憲章・行動指針を
政労使合意

してきている。

こうした現状を踏まえて政府は、働き方の改革に向けて、ワーク・ライフ・バランスの実現が国にとっての重要な課題となっていることから、昨年一月一日、政労使の代表などで議論してきた「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

指針では、五年後(二〇一二年)、一〇年後(二〇一七年)に向けた数値

労基法改正案は継続審議へ

政府の長時間労働是正に向けた対応

目標を設定している。例えば、週労働時間六〇時間以上の雇用者の割合(一〇・八%→一二年二割減、一七年半減)、年次有給休暇取得率(四六・六%→同六〇%↓同完全取得)といった具合だ(表1)。

この政労使合意を前提に、政府のみならず経済界や労働界が、いま具体的な実践行動に入っている段階といえる。二〇〇八年が「働き方の改革『元年』」である背景の一つに、この政労使合意がある。

で、法制面の柱となるのが労働基準法改正案。昨年三月に通常国会に提出されたが、再び継続審議されることに決まった。法案は時間外労働の抑制に向けて、①時間外労働の限度基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加するものとする。②使用者は、月八〇時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超過した時間の労働については、五〇%以上の率(現行二五%)で計算した割増賃金を支払わなければならないものとする。ただし、中小事業主については、当分の間、適用を猶予し、施行後三年を経過した場合に検討を行うものとする。③使用者は、労使協定によ

り②の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇(年次有給休暇を除く)を与えることができるものとする。また、年次有給休暇の見直しとして、使用者は労使協定により、年次有給休暇のうち五日以内については、子の通院などの理由で時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。これが改正点になっている。

こうしたなか、自民・公明の与党は六月一日、継続審議となっている労

働基準法改正案の修正案を今秋の臨時国会に提出することで合意。五〇%以上の賃金増率を義務付ける時間外労働（残業）時間を、「月八〇時間超」から「月六〇時間超」に引き下げる公明党案を軸に、与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム（PT）で調整したうえで、秋の臨時国会に提出することをめざすとしている。民主党にも修正案の成立に向け理解を求める考えだ。

二一世紀版

「前川レポート」

総実労働時間の短縮といえ、二〇年以上前の一九八六年に出された「前川レポート」を思い出す人も多いだろう。当時、わが国の労働時間は、欧米に比べ年間二〇〇〜五〇〇時間も上回っていた。そのため、「欧米先進国をみの年間総労働時間の実現」と「週休二日制の早期完全実施」(週四〇時間労働制)を打ち出したのが、首相の私的諮問機関「国際協調のための経済構造調整研究会」の報告書、いわゆる「前川レポート」だった。また、翌八七年には経済審議会から「新・前川レポート」が報告され、「二〇〇〇年に向けてできるだけ早期に一八〇〇時間程度を目指すことが必要」との目標が設定された。

p.30のグラフにあるように、一九九〇年代半ばからは、バブル崩壊後の長期不況の影響で、生産労働者の年間総実労働時間は減少し、ほぼ英米と同じ水準で推移している。「欧米並み」と「週休二日制」の面では目標の一端を達成しているといえる。しかし、先述した

ように労働時間の二極化傾向が改善される兆しはない。

こうしたなか、経済財政諮問会議の「構造変化と日本経済」専門調査会は七月二日に日本経済がめざす姿を示した報告書を発表した。同報告書は、「前川レポート」の二一世紀版と位置づけられている。めざすべき一〇年後の経済社会の姿を描き、そのために克服すべき課題を示す内容で、主要テーマに「経済の若返り」と「世界に開かれ、ともに生きる」を置いている。

この報告の中で、一〇年後にめざす五つの経済社会の姿を提起している。その目標の第三として、「人生の二者択一を迫られず、安心の基盤がしっかりとされている」ことをあげる。具体的には、「仕事か育児かの二者択一に悩んだり、長時間労働で生活が犠牲になったり、働きたい高齢者が引退を迫られたりせず、何度でも学び直しや働き直しがで

き、複線的に人生を設計できる社会をめざす」とし、数値目標は設定していないものの、長時間労働を排し、ワーク・ライフ・バランスの取れた経済社会をめざすべきだとしている。世紀をまたいだ「長時間労働」という課題を未解決のまま、次の一〇年に持ち越すわけにはいかないだろう。

労働界は時間外割増で

統一行動

次に労働界の動向を見る。

連合（高木剛会長）は昨年九月に中期短方針を確認した。方針では、「年間総実労働時間一八〇〇時間」の実現

をめざし、産業実態に応じた産別の短目標と取り組み指針を策定したうえで、二〇〇九年度末までにすべての組合で五つの最低到達目標の達成をめざすことを柱としている。その柱は、①年間所定労働時間二〇〇〇時間を上回る組合をなくす②年休の初年度付与日数を一五日以上③年休の一人あたりの平均取得日数一〇日未満の組合をなくすとともに取得日数五日未満の組合員をなくす④時間外割増率などが法定と同水準にとどまる組合をなくす⑤全組合員の時間外労働を月四五時間以下に抑えることを基本に、少なくとも一月一〇〇時間または二月一六〇時間を超える過重労働を根絶する——ことを掲げた。毎年、構成組織の進捗状況をまとめ、二〇一二年度末に到達点を確認し、方針を見直すとしている。

その手始めとして、二〇〇九年度末までに「所定労働時間が二〇〇〇時間

を上回る組合をなくす」などの目標を掲げている。

この中期方針を踏まえ、連合が〇八春季生活闘争で重点的に取り組んだのが時間外割増率の引き上げだった。

賃上げと並び、ワーク・ライフ・バランスの前提となる長時間労働是正の要求として「時間外割増率」の引き上げをすべての組合が取り組むべきミニマム要求課題に置いた。この推進役として、一六産別で「割増共闘」を結成し、時短中期目標の平日五〇%、休日一〇〇%を念頭に、産別ごとに要求を設定した。労働界をあげて時間外割増率の引き上げに取り組むのは一五年ぶりのことだった。

しかし、交渉に入ると経営側の反発が強く、厳しい交渉展開となった。共闘は最終局面で、①法定基準にある場合は法定を上回る②高い場合は何らかの前進を③回答が得られない場合は継続協議に——の申し合わせを確認。その結果、鉄鋼大手五社で休日割増率を五%引き上げ四〇%にしたほか、JAM加盟の約三〇組合で一定の超過時間から割増率を引き上げる方式などによる割増率改定を獲得。しかし、大多数は割増率のあり方を含め、長時間労働是正と働き方の改革に向けた協議を継続する形で収束することとなった。連合全体で継続協議になった組合数は五〇〇を超えている。

産業別組織の動向

Uーセンセン同盟のケース

連合方針を踏まえ、連合傘下の各産



経済財政諮問会議の様子



連合の08春季生活闘争の集会

別も時短方針を改定する動きが相次いでいる。その一つ、民間最大産別のUIゼンセン同盟も、二〇一二年年度までに「年間総実労働時間一八〇〇時間」の実現という中期的な時短目標に向け、当面〇九年度末までの最低到達目標に、①年間所定労働時間二〇〇〇時間を上回る組合をなくす②年次有給休暇の完全取得をめざし、一人当たり平均取得日数が一〇日未満にとどまっている組合をなくす③時間外労働等の割増率が、法定同水準にとどまっている組合をなくす④すべての組合員の時間外労働（休日労働含む）を一カ月当たり四五時間以下に抑制することをめざすとともに、一カ月当たり一〇〇時間または二カ月で一六〇時間を超える組合員をなくす——などを据えて取り組んでいる。

この時短の取り組みを強化するため、〇八年度の春季労働条件闘争で「統一時短闘争」とした。これはすべての加盟組合が参加し、統一闘争方針のもと、要求を組み立て、交渉・妥結するという位置づけ。その要求内容としては、①年間所定労働時間の短縮（年間二〇〇〇時間超については最低でも年間四〇〇時間以上の短縮要求等）②時間外割増率の向上（時間外・深夜三五％、休日四五％等）③時間外・休日労働の削減の取り組み（要員協定の締結、時間外・休日労働の適用除外者に関するルールの整備等）④年次有給休暇の取得促進と付与日数の拡大——を統一要求項目に据え、現在、統一時短闘争に取り組んでいる最中である。

今回の取り組みの特徴は、三月にピークを迎える統一賃上げ闘争とは別建てとしたことだ。六月末までに全組合が要求書を提出。仕事のあり方や要員配置の見直しにも係わる交渉テーマだけに十分な時間を取って、労使で交渉・協議を詰め、一二月末までに回答を引き出す日程配置としている。

交渉はスタートしたばかりだが、同労働条件局が、五月二七日時点でまとめた集計によれば、所定労働時間の短縮については、これまでに二〇二組合（うち一三七組合は流通部会）が、年間平均四九・四時間、一日平均〇・三時間の短縮を求める要求書を提出。これに対して三一組合で、年間所定休日の増加などにより、年間平均二五・八時間、一日平均〇・五時間の短縮に合意する旨の回答があった。

単組別にみると、流通系ではマイカル系ポロロッカユニオンが年間所定休日の一三日増を獲得。東北西友ユニオン・六日増、SSUAアイドル労組、SSUA三松労組、サンデーマート労

組・四日増、SSUAアオキユニオンとヤマダ電機労組・三日増などと大幅増を実現している。生活総合産業系では、ジャパンプリントシステムズ労組が八日増（詳細はP8）のほか、仙台運送労組やブラザー販売労組・三日増、三洋信販労組で二日増——などとなっている。

一方、時間外割増率については、これまで二二六組合（うち一三七組合が流通部会）が、加重平均で時間外労働三五・〇％、休日労働四五・四％、深夜労働三五・〇％などとする要求書を提出した。これに対し同日現在、七組合で、時間外労働は三〇・〇％、休日労働は四〇・〇％、深夜労働では三三・四％に引き上げる旨の回答を得ている。単組別にみると、化学系では大日本住友製薬労組が、時間外を二五・三〇％、休日労働を三五・四〇％へ引き上げた。また、流通系ではナンバ労組が、時間外・深夜労働を二五・三〇



組・四日増、SSUAアオキユニオンとヤマダ電機労組・三日増などと大幅増を実現している。生活総合産業系では、ジャパンプリントシステムズ労組が八日増（詳細はP8）のほか、仙台運送労組やブラザー販売労組・三日増、三洋信販労組で二日増——などとなっている。

一方、時間外割増率については、これまで二二六組合（うち一三七組合が流通部会）が、加重平均で時間外労働三五・〇％、休日労働四五・四％、深夜労働三五・〇％などとする要求書を提出した。これに対し同日現在、七組合で、時間外労働は三〇・〇％、休日労働は四〇・〇％、深夜労働では三三・四％に引き上げる旨の回答を得ている。単組別にみると、化学系では大日本住友製薬労組が、時間外を二五・三〇％、休日労働を三五・四〇％へ引き上げた。また、流通系ではナンバ労組が、時間外・深夜労働を二五・三〇

このように、政府や労使で、労働時間の適正化を通じた「働き方の改革」に向けた取り組みがスタートしたと見ることができている。

こうした動向を契機に、各職場ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労使の議論が深化していくだろう。その際、総実労働時間の短縮に向けた諸課題として、所定労働時間の短縮に加え、年次有給休暇の付与日数の増加や取得促進、時間外労働の削減に向けた三六協定の適正化や特別条項（協定で定めた限度時間を超えて時間外労働を行ななければならない「特別の事情」が予想される場合の特別条項付き協定）の見直し、さらに時間管理の徹底といった幅広い協議と取り組みが各職場で展開していくものとみられる。

以下で、企業における先進的な取り組み事例を紹介する。

（調査・解析部 荻野登、新井栄三、渡辺木綿子）

％、休日労働を三五・四〇％へ引き上げるとの回答を引き出した。

こうした結果について、田村雅宣・労働条件局長は、「これまでのところ、流通系で、年間休日を大幅に増やすなどの前進がみられる。売り手市場のなか新卒採用を有利に進めるには、やはり労働条件面で業界水準を改善する必要があると、経営側も認識し始めたことが寄与しているようだ」とみている。

労働時間管理の適正化に向け 始まった現場での協議