

II 時間外労働の削減で働き方を見直す

ポイント増)となっている。休日割増は二五四組合で、二・九ポイント増の三八・四%だった。ただし、こうした前進回答を獲得した組合は少数派で、多くは働き方の見直しを含む継続協議扱いで決着するなど、成果の点で経営側の厚い壁に阻まれた感は否めない。

一定の前進果たすも、働き方改革には至らず

「割増共闘」の牽引役を担った電機連合の中村正武委員長は、七月三日の定期大会の挨拶で、同連合の取り組みについて「具体的な前進が図られた組合は一部にとどまり、大勢の組合が継続協議という極めて残念な結果となり、大きな課題を残した」と指摘。今後は「継続協議のなかで、ワーク・ライフ・バランスの実現や『働き方改革』に向けての意識改革やマネジメントの充実を含む長時間労働の是正、時間外割増率の改善等について労使が真摯に協議することとした」と報告した。

巻頭に記した通り、連合は〇八春闘で時間外割増率の改善に取り組んだ。連合が集計した改定状況から結果を少し詳しくみると、七月二日現在、四五時間以下では、七二組合が回答を引き出し、割増率の平均は二八・四%(現状より二・四ポイント増)。四五時間超(時間による区別のない組合を含む)は九八組合で、二九・三%(同一・七

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現に対する認識の差異によるものが大きく、社会的運動までつなげることができなかった」などと総括している。

今後も粘り強い取り組みを

継続協議となった産別については、「今後粘り強く取り組みを展開する意志の表れだ」とする。今後の対応としては、①引き続き時間外割増率改善の必要性について経営側の理解を求めていく②今回の取り組みを契機に、三六協定の適正化や特別条項の見直し、労働時間管理の徹底など、幅広い取り組みができるよう労使双方で知恵を出し、改善していく——ことを指摘したうえで、「今次闘争を『働き方改革元年』と位置づけ、引き続き中期時短方針の基本目標である『平日五〇%、休日一〇

〇%』の達成に向けて息の長い運動を展開していくことが肝要だ」とまとめている。

連合全体の取り組みに関しては、中村委員長も先の大会挨拶で、「一部の産別で成果をあげた組合が増加しており、一定の成果につながったことは評価できる。この取り組みで一定の社会的運動を構築できたことは今後の運動に向けての前進だと受け止めている」と語っている。

なお、今春闘で何らかの形で労働時間短縮に取り組んだ組合は、連合に報告した一万六四組合のうち一六四〇件で、妥結・回答したのは三七五件だった(六月二日現在)。〇七春闘(五月末現在)に比べ、要求件数で九〇一、妥結・回答件数で一六九も下回っている。来春闘では、割増率引き上げも含む労働時間短縮の取り組み強化が求められるだろう。

連合傘下組合

三菱伸銅労組—45時間超50%で合意

では、今春闘で前進回答を獲得した単組は、どのように取り組んだのだろうか。三四九単組が要求し、中堅・中小を中心に四三単組が具体的な前進回答を引き出したJAM(河野和治会長)傘下の三菱伸銅労働組合(江川清委員長、四七八人)を訪ね、〇八春闘の取り組みについて話を聞いた。

以前から労働時間短縮に力点

特種合金の製造メーカーである三菱伸銅。同社若松製作所の製造現場は、「以前は『三班交代勤務』が主流で残業や公休出勤が慢性的に発生し、有給休暇もとりにづらかった。そこで、労使の時間短縮委員会で検討を重ね、一

○年前に人員を大幅に採用して一班増やし、「四班三交代勤務」に切り替えて、休みやすい環境を整えている」という、休日増の取り組みにも力を入れており、一〇年前には年間一〇三日だった公休日を〇四年に試行的に三日増やして一〇六日に。その後も、「業務に支障がないことを確認しつつ」徐々に増やし、〇八年には一一一日になっている。

こうした息の長い取り組みが奏功し、(管理間接部門も含む)全組合員の年間所定労働時間は、〇六年には一九〇〇時間を割り、直近のデータ(〇八年四月)では一八八三・九時間にまで減少した。かつて一人平均で四〇時間ほどであった製造部門の残業時間も、職場の繁忙感が増しているにもかかわらず、〇七年に入ってから二〇時間を下回るまで低下してきた。

ホワイトカラー層の長時間労働が課題

ただし、課題がないわけではない。管理間接部門の残業時間は一人平均二五・三〇時間で推移しているし、有休休暇の取得率も製造現場が七割近くに達しているのに比べ、管理間接部門は三割程度でしかない。ホワイトカラー職場の長時間労働の解消には至っていないことがわかる。

また、時間外割増率自体も一〇年前より後退している。二〇〇〇年の不況期に、ある部門の子会社化や閉鎖を余儀なくされるなかで、二五%あった平日の割増率を三〇%に、深夜割増は五五%から五〇%、休日割増も四五%から四〇%にそれぞれ五%返上したからだ。



江川清委員長

残業代を試算してコスト増にならない点を強調

○八春闘は、こうした経緯のなかで割増率アップと労働時間短縮に取り組んだ。まず、人員構成に照らして、組合員の残業にかかる費用を試算。仮にJAMの時短方針に基づき、月四五時間を超える残業に対する割増率を五〇%に引き上げるなどの改善策を実施しても「働き方の見直しなどを行い、時間外労働を一人当たり月に三〇分短縮すれば、割増率アップ分は解消される」として、コスト増に繋がらない点を強調した。

加えて、①残業削減・時短は世の中の趨勢②残業は元々、なくて当たり前のものであり、残業依存体質からの脱却を図るべき③時短を進めて仕事の質の向上をめざすことで、働きやすい環境整備につながるのであれば、企業にとってもプラス④法律の最低基準を守って満足する経営では、グローバル化のなかで生き残れない——などと訴えた。

懸案の管理間接部門の長時間労働についても、「仕事の中味や適正人員の見

直しを全体的に行うとともに、管理職がきめ細かい残業管理をすることが重要だ」と指摘。そのうえで、「割増率の引き上げが、労働時間管理の徹底に一定の役割を果たす」と主張した。こうした組合の主張に経営側も理解を示し、最終的に「通常割増三二%、三五時間超三五%、四五時間超五〇%」で合意している。

中・長期的な交渉の展開が持ち味

同労組の取り組みの特徴は、課題と到達目標を中・長期的に捉えて交渉を展開することにある。前述の通り、二〇〇〇年に割増率の一部原資を返上しているが、その後も「合理化の遺産だ」とクギを刺してきたし、休日増も「試行期間」を経ての正式導入を提案するなど、長い目でみた条件改善を心掛ける。



福島県会津若松市にある同社の若松製作所

ちなみに、今春闘の賃金改善は一人平均八三〇〇円(定期昇給込み)で決着したが、それも「JAMの掲げる目標賃金より低いので、それに三、四年で到達する賃金改善を進めていくことで合意した」(江川委員長)結果だった。「既に来年三月に丸三年経過する人の正社員化の優遇措置を求めている」。

職場の課題を一早く察知して提案し、解決を探る姿勢がうかがえる。また、日常の労働時間管理の徹底などの点検活動もポイントだ。三六協定違反などが発生すれば、その都度、責任の所在追求と是正を強く求めて「決してうやむやにしない」。緊張感のある労使関係が、組合員に働きやすい職場環境をもたらしているようだ。

企業再編の流れも好材料に

なお、三菱伸銅(本社・東京品川区)は三菱マテリアルの連結子会社。今年四月に同社を存続会社にする形で三菱マテリアルグループの三菱伸銅と合併して国内最大の伸銅メーカーになった。今春闘は、こうした企業再編の流れのなかでの交渉でもあった。江川委員長にこの影響について尋ねたところ、「むしろ好材料だった。合併で業界トップになるわけだから、労働条件を含めたすべてにおいてリード役に徹すべきだと訴えたし、経営側もある程度、それに応えようとしたと思う」。量から質への経営転換が図られるなかで、労働時間の短縮は「優秀な人材確保の点から必要」との認識で労使が一致し取り組んでいる。