

労働時間短縮に効果的な法制議論を

ヨーロッパがストライキの季節を迎えている。フランスでは若者雇用政策「初回雇用契約」(CPE)が労働組合と学生団体のゼネストと大規模なデモにより撤回され、イギリスでは地方公務員年金制度改定をめぐってストが実施されたことが新聞で報道されている。ドイツでも246万人の組合員を擁する統一サービス労組(ver.di)が労働時間延長提案をめぐり、2月からストを各地で実施している。また、今年の金属労組(IGメタル)の賃上闘争も、5%の賃上げを要求しているが、労働時間延長と休憩時間の廃止という使用者団体側からの逆要求を抱えて、スト実施に至っている。

ドイツで焦点となっている労働時間問題では、統一サービス労組はニーダーザクセンで5週間に及ぶストライキの後に、週38.5時間から40時間への延長を求める使用者団体との間で、3月15日に38.9時間で妥協した。4月5日にはバーデン・ビュルテンベルクで9週間に及ぶストの後に週39時間で合意した。この妥協の背景には、ドイツの公務員に適用されている複雑な労働時間がある。連邦では39時間、西ドイツの自治体では38.5時間、東ドイツの自治体では40時間であり、州の官吏(Beamte)では40時間から42時間までである。こうした事情の中で、2つの協約地域で妥協したわけだが、他の自治体協約地域や州、大学病院などでは対立が続いている。

金属労組では、5%賃上げ、事業所におけ

るイノベーションと従業員の体系的な教育訓練による雇用と事業所立地持続の保障をもとめる要求とならんで、バーデン・ビュルテンベルク地域で1974年に、1時間に5分の休憩時間という「労働の人間化」要求を実現した労働協約が使用者団体によって昨年末に破棄されたことに対して、その存続を要求しているのが今年の特徴だ。3月末の平和義務終了後、4月10日時点で60万人が警告ストに参加したという。

ドイツでは金属産業で週35時間労働制へ向けて動き出した1980年代半ばから、そこで導入された労働時間制度の弾力化を、事業所の状況に合わせて多様に設計する試みが行われてきた。交替制の編成を固定した長さの労働時間の組で組むのではなく、生産変動に合わせて多様な労働時間の長さを組み合わせて設計することなどが試みられてきた。

その労働時間編成の中で重要な役割を果たす部品となっているのが労働時間口座という制度である。各個人に時間口座を設定し契約時間を超えて働いた場合には、その時間数を貯めておき、契約時間数を下回るときに引き出す。この時間口座の条件は、各企業が採用する労働時間モデルによる(面地豊『労働時間をめぐる歴史と現在』千倉書房はアリアンツ生命保険、ダイムラーベンツなど5つの会社の事例を紹介している)。ドイツ商工会議所が2001年に行った調査によれば、不熟練現業労働者に労働時間口座を導入している企業

が69.3%、熟練現業労働者に導入している企業が69.4%であった。

こうした労働時間の弾力化を可能にしたのが、大幅な変形労働時間制を導入した1994年の労働時間法改正であった。しかし、金属産業で35時間へ労働時間を短縮するために、すでに一定の弾力化が労使で合意され導入されていたのであり、弾力化は労働時間短縮という目的を達成する手段だったのである。

現在、日本の労働政策審議会労働条件分科会で労働契約法と労働時間法制について議論されているが、そこに示された検討項目のなかに、「一定時間数を超えて時間外労働させた場合・・・時間外労働をした時間数に対する休日の付与を義務付ける」という代償休日

や、自律的労働時間制度の創設により労働基準法の労働時間規制を受けない労働者についての言及がなされている。前者の代償休日が長時間労働者の割合の高止まりという現状に対して恒常的な時間外労働を削減するという目的を掲げながら、後者の自律的労働時間制度では労働時間規制をはずそうと提案しているのである。

問題は、90年代はじめから進んでいない日本の年間総実労働時間を短縮することであろう。そのことがまず第一であり、その前提の上で、異常に長時間働く層と短時間しか働くことのできない層との二極化傾向の是正をはかれる労働時間法制の議論でなければならない。(友)