

時代に対応した労使協議を求めて

久本 憲夫

(京都大学教授・大学院経済学研究科)

世の中は、いつも技術革新によって変化するという。しかし、それによって変化するものと変化しないもの・変化しにくいものがある。本稿での予想は、第4次産業革命?でもテレワークはさほど増えず、労働時間もさほど短くならないが、労使協議の基本的観点が変わるべきだというものである。1つは、共稼ぎを前提とした働き方への変化である。それによって、雇用・賃金・労働時間の捉え方が変わっており、それによって労使協議の内容も変化しつつあると考えられる。2つは、組合員のキャリア形成の重視である。

1. 段落したICT革命とテレワークの停滞

産業革命や大量生産方式(工場でのオートメーション化)による労働からの解放・労働時間の縮減と大量失業者の発生などという私が生まれる前はともかく、私は若い時からこれからはイノベーション(技術革新)の時代だという話を聞き続けて育ってきた。OA(オフィス・オートメーション)化で事務職ホワイトカラーは消えるといわれていたし、石油コンビナート、ME技術革新、無人化工場といわれて育ってきた。余暇中心社会もすぐに実現すると予想されてからずいぶん年月が経っている。「IT革命」もかなり長い。今は、IoTだのAIだのといっている。技術変化に伴う働き方の変化という観点からすれば、テレワークの本格化ということとなろう。

しかし、落ち着いて考えてみると、確かに

パソコンやインターネットは革命的技術であり労働世界もそれなりに変化しているが、ICT革命のただ中にあっても意外なほど在宅勤務は進展していない。SOHOという言葉が最近あまり聞かない。一部を除き、相変わらず毎日通勤する人が圧倒的に多い。大都市圏にこれからは住まなくてもよくなるといわれたが、これだけインターネットが普及しても、相変わらずの都市集中、とくに東京への一極集中はむしろひどくなっている。出勤しなくてもよい人は意外なほど増えなかったように思われる。企業のテレワーク導入率は横ばいである(総務省「情報通信白書 平成30年版」)。テレワークを利用しているのは、あるインターネット調査によれば、34%である(総務省、2018、「ICTによるインクルージョンの実現に関する調査研究」)。

「平成27年度テレワーク人口実態調査」によれば、全雇用者の有効サンプル(34,523人)のうち、「自宅で仕事をしたことがある」と回答した人(3,325人)を対象に実施したアンケートの有効回答者(2,753人)のうち、昨年1年間(平成27.1.1~平成27.12.31)で、所定勤務日における終日在宅勤務が週1回以上あると答えたのは18.1%¹で、これは全雇用者の1.7%(0.181×(3,325/34,523))に留まる。週1回の終日テレワークではなく、週に1回あるいは、月に1回位出勤すればよい労働者(週5日くらい終日テレワークする人)はいったいどの程度いるのだろうか。いろいろと、「在宅勤務のテ

レワーカー」を多く見せようとする試みはあるものの、その実体は驚くほど微々たるものに過ぎないように思われる。

政府の平成18年1月「IT戦略本部決定」では、2010年までにテレワーカーが就業人口の2割となることを目指すとされていたが²、この数値目標は今ではすっかり忘れ去られている。まさか帰宅後「モバイル残業」する人を「テレワーカー」と数えるというわけではないと信じたい。

さて、インターネットの一般化によって、テレワーカーが増えるであろうという予想は今のところ外れているが、ビックデータと深層学習(ディープラーニング)などの活用によるAIの進展が職場にどのような影響を与えているのかというのは明確ではない。一方では、無人化工場に代表されるように労働者の少ない職場が増える。あるいはアウトプットからすれば職場から人が大幅に減ったりなくなったりすることは今後も起こるだろう。

しかし他方、分業の必要性が再び高まる蓋然性は低くない。ますますコミュニケーションが重要となるかもしれないし、今と大差ないのかもしれない。もちろん、第一次産業、第二次産業の就業者は減少の一途を辿っている。今や、両者を合わせても就業者の2割しか占めていない。それでも大量失業が発生したわけではない。この間急増しているのは、「医療・福祉産業」である。構成比で見ると、2007年9.0%であったものが2017年には12.3%となっている(就業構造基本調査)。わずか10年で農林漁業全就業者分(2017年で3.4%)くらい増えたのである。職業という観点から2007~17年の増減をみると、介護サービス職が60万人増、看護師が29万人増、理学療法士・作業療法士が11万人増、医師が7万人増、薬剤師が5万人増となっており、その他保育士20万人増、その他の社会福祉専門職27万人増などである。まとめると、保健医療従事者70万人増+社会福祉専門職48万人増+介護サービス職60万人増となり、10年間で計178万人の雇用増となっている。2017年の就業構造基本調査によれば、介護サービス職だけで179

万人に達しており、減少が続く農林漁業従事者総数(2017年で210万人)を追い越すのも間近であろう。

このように、対人サービスは今後も増加が見込まれる。健康・長寿は人間の最後の欲望の1つであり、いくらAIによる診察が増加したとしても、多くの医師が不要になるまでは時間がかかるだろうし、高度医療の医師需要は高まるだろう。看護師は爆発的に増加しているが、今後も増加はしばらく続くだろう。ロボットが代替するのは限定的だろう。むしろ、医療・福祉の高度化とともに、周辺領域の産業・職種が増加するように思われる。職種から見ると、専門・技術職は今後も増え続けるだろう³。人間の欲望・必要に対応した新たな仕事が創造され拡大するということは、歴史的経験からして明らかではないだろうか。そもそも技術革新で労働時間が短くなり、労働の苦役・ストレスから解放されるという「夢」は蒸気機関の発明(第1次産業革命)以来、さほど実現していない。労働密度を考慮すれば、むしろ総労働量は増えているのかもしれない。技術革新によって、労働現場のストレスは減少するどころか増加しているようにもみえる。稼働労働という観点からすれば、家族単位で見ると、核家族の総労働時間はむしろ、長時間化している。片稼ぎ正社員モデルで1人の稼ぎ主が週50時間(所定労働時間40時間+残業10時間)働いていたとしても、夫婦とも正社員の稼ぎ主で週80時間労働(残業が全くない理想状況として、40時間+40時間)と大幅に増加する傾向にあるからである。

労働生産性が上がって将来は、定年まで働かなくてもよくなると言われたこともあった。仕事は40代までで、あとは遊んで暮らせるはずだった。しかし、現実には「生涯現役社会」であり、健康なうちは死ぬまで「稼ぐ」必要が生まれてきたようである。最近では、それでも人手不足だそうで、外国人労働力にも頼らねばならないらしい。

2. 片稼ぎ組員から共稼ぎ組員を 基本とした労使協議へ

2-1. 環境変化

今後、労使協議の基本的観点が変わるだろう。それは、片稼ぎ正社員モデルを前提とした労使協議から共稼ぎ正社員モデルを前提とした働き方への変化である。それによって、雇用・賃金・労働時間の捉え方が変わっており、それによって労使協議の内容も変化すると考えられる。

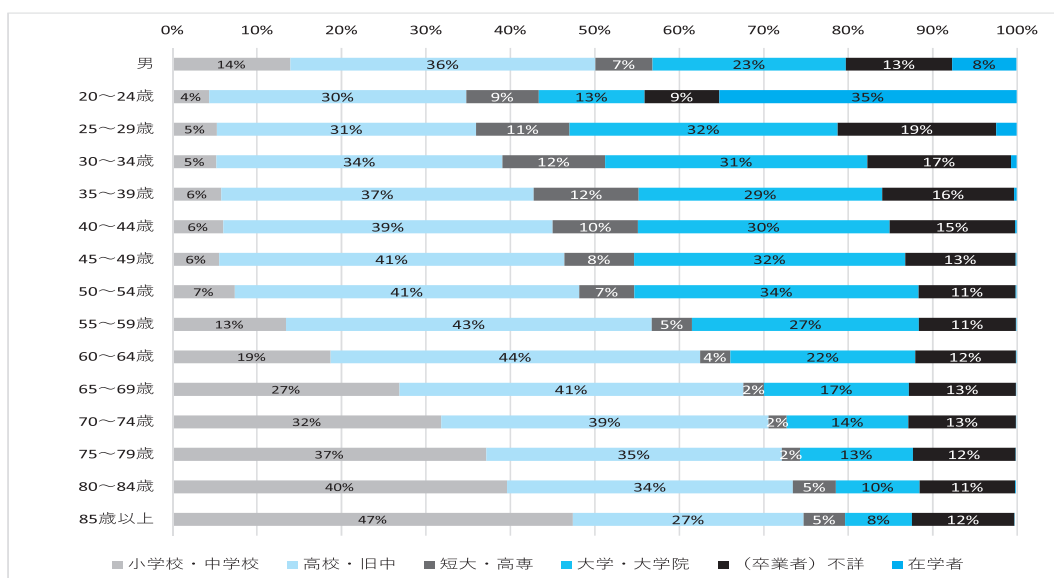
従来、日本的雇用システムにおける基本モデルは「男性稼ぎ主モデル」あるいは「男性片稼ぎ正社員モデル」であり、労働組合の要求は、このモデルの確立であった。それは、不安定な生計をいかに安定化するかという労働者にとって極めて大切な問題への対処であった。「雇用の安定」は、このモデルにおいては決定的に重要であった。なぜならば、一家の家計を支える人は1人しかいないからである。そのため、多くの雇用調整システムが形成されることになる。とくに、「終身雇用」を標榜していた大企業の労使は粘り強い労使協議を重ねつつ、安定雇用のための雇用ルールを確立していった。その中核的な層は、1960年代後半から80年代にかけては、高卒ブルーカラーであったと見てよい。彼らにとって、

大卒組員の働き方は理想であり、賃金水準・一時金(賞与)水準などの「均衡・均等」を求めており、雇用の安定していた大卒組員と同等の雇用保障も求めていたのである。正しく「男性稼ぎ主モデル」あるいは「男性片稼ぎ正社員モデル」を追い求めていたのである。その代償として、配転や異動は決定的な問題であるとはあまり認識されていなかった。それは労使協議のなかで解決できるとされていたのである。

この、かつて理想とされた雇用モデルは、男性大卒正社員の雇用モデルであり、いわばエリート労働者たちのための雇用ルールであった。彼らの雇用ルールは、社会全体の高学歴化のなかで量的適用範囲を拡大させていった。かつては労働組合員の圧倒的多数はブルーカラー労働者であり、大卒の多くはすぐに昇進して非組員になる「お客さん組員」であった。しかし、時代は変わった。製造業においても、多くの企業の労働組合員は90年代以降大卒者が多数派となっていった。

図表1は、2010年国勢調査による男性の学歴構成である⁴。1960年代の20～40代は、2010年の70～90代となる。そうした目でみると、主力労働者が中卒(旧小卒)から高卒へ移行する時期に当たっていたことがわかる。大卒は

図表1 年齢階級別学歴構成 (男性、2010年)



出所:「国勢調査」より筆者作成

1割強にすぎなかった。こうした状況は1980年代まで続いたように思われる。1980年の20～40代は2010年の50～70代である。大卒が急激に増えつつも高卒の方が多かった。この時、中卒はもはや少数派となっていた。日本では、全体の平均より大企業の組合組織率が高いこともあり、組合員の方が非組合員よりも高学歴者が多いことからみて、21世紀に入ると高卒よりも大卒の方が組織労働者では多くなったものと思われる。つまり大卒組合員はもはや「お客さんの組合員」ではなく「中核組合員」となったのである。高学歴化のもと、大卒組合員的雇用システムが普及し、結果的に、男性片稼ぎ正社員モデルが強化されたのが、1970年代以降の状況であった。裁判所もそれを後押ししつづけてきた。それはかつての高卒組合員の願望であっただけに、多くの男性組合員にとっては、抵抗感の弱いものであったといってよい。こうした歴史・意識を今でも引きずっているのが、現在の労使協議の実態であろう⁵。

2-2. 労使協議における重要項目の変化

(1) 共稼ぎ正社員を前提とした労使協議

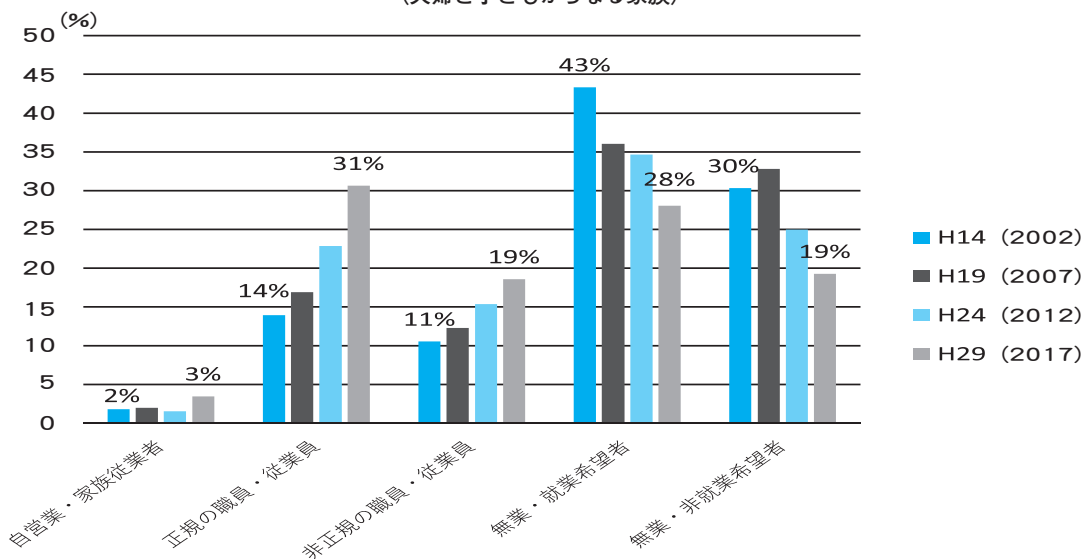
女性組合員もかつては結婚・出産までの雇用であり労働組合の中核的な存在とはみなされていなかった。彼女たちも労働組合にとっ

ては、「お客さん」であった。こうした就業構造を前提として、多くの労働組合は「男性片稼ぎ正社員モデル」の確立を悲願としていたのである。1985年の男女雇用機会均等法以来、徐々にではあるが、確実に、「女性組合員」を「お客さん」として扱うことはできなくなった。こうした時代状況の変化は、労使協議が前提としてきた雇用モデル転換の必要性を明白なものとしつつある。

時代は変わった。図表2は3歳未満の子どものいる核家族の妻の就業状況の変化をみたものである。女性組合員をお客さん扱いはできなくなっている。いくら一生独身の組合員が増加しているといっても、基本はやはり結婚・子育てする組合員を前提として考える時代となっているといつてもよい。少子化に歯止めをかけるためにも、男女とも組合員として働き続けながら、子育てを無理なくできるように職場環境を整えていかねばならない。「男性稼ぎ主モデル」を前提とした労使協議から「共稼ぎ正社員モデル」を前提とした労使協議への転換が必要不可欠である。

そうした場合、労使協議事項の重点も移行することとなる。極端かつ図式的に表現すれば、「雇用維持から転勤なしへ」と「賃金から労働時間へ」の重点移行である。まず、「男性稼ぎ主モデル」では唯一の収入源である1人

図表2 末子が3歳未満の妻の就業状況
(夫婦と子どもからなる家族)



注：平成24年までは夫が雇用者、平成29年は全体
出所：総務省「就業構造基本調査」より筆者作成

の稼ぎ主の雇用確保が決定的に重要であったから「転勤」は二次的な問題に過ぎなかった。しかし、配偶者も正社員で働いており、子どももいることを前提とすると、転勤はそのまま「夫婦別居」や離婚につながる再重要事項となる。「雇用のためには転勤は当然」としてきた労使協議の前提は、「転勤があるから家族形成せず一生独身で過ごす」という組合員の大量発生に労働組合が手を貸しているといえなくもない。共稼ぎ正社員にとっては、しばしば「雇用継続」よりも「夫婦別居を避ける」ほうが重要であり、転勤するくらいならば転社(転職)するという人も出てくるだろう。とくに、雇用の場が多い大都市圏ではそうだろう。とても人間的な判断だと思う。

残業も重要となる項目の1つである。先に述べたように、夫婦とも正社員で働いているとすると、家族単位でみれば、残業しなくても週80時間労働である。つまり、共稼ぎ正社員の場合、長時間労働の問題は片稼ぎ正社員モデルの比ではない。賃金よりも労働時間のほうが稀少であり、重要な問題関心となるのである。小さい子どもを育てている家族にとってはとくにそうである。むしろ本来であれば、男女を問わず短時間勤務制(男女とも週30時間で家族単位で週60時間とか)の一般化こそが求められているのである。それが難しいとしても、せめて残業をできるだけ減らすという試みや有給休暇の完全取得、もっといえば年次有給休暇の時効を廃止することが必要である。最低限を定める労働基準法では年次有給休暇の時効を2年と定めているが、労働協約で時効を認めず、毎年積み立てることができるようにすることは可能である。1年20日として10年で200日も貯まれば、1年近く有給で休むこともできる。たとえば独身の時に貯めておいて、子どもの小さい時に使うということも可能だ。時間単位の取得とすれば、いっそう使いやすくなる。こうした共稼ぎ正社員モデルを前提とした労使協議を若い多くの組合員は求めているのではないだろうか。

もちろん、企業の都合、職場の都合がある。勝手に休まれては業務に支障をきたす。そう

したことがないように、予め年間計画を組んでおく(計画年休)ことも大切な労使協議事項である。誰がいつ休むかを労使協議するのである。組合員の関心は極めて強いはずだ。とくに子どものいる組合員や介護を要する親を抱える組合員にとっては、もちろん、個人の自由度のある程度は担保しておく必要もある。ちっとも上がらない賃金よりも組合員の関心は高いかもしれない。それは少子化対策にもなり、ワーク・ライフ・バランス政策でもある。どのくらいの労働組合が今こうした要求をしているのか、大いに疑問だが。

(2)個人のキャリア形成を尊重させる労使協議

労働者個人にとって、今の企業で安定的に働き続けることが基本的には望ましいと思う。そのために、労働組合は短期志向になりがちな経営者に対して、企業の中長期的安定・成長を求める必要がある。株価や企業価値など短期的な業績に縛られる経営者に対して、例えば30歳の組合員にとっては、少なくとも30年か35年は企業が成長、少なくとも存続してもらわねば困るからである。ただ、それだけでは労使協議として十分ではない。それをいくら求めているも経済情勢や経営者の判断ミスによって大量の人員削減せざるを得ないことを私たちは日常的に経験している。どんな大企業でもいつ倒産するか分からない。

とすれば、労働者にとって、自分の基本財産は自分の(他社・多業種でも通用する、つまり外部労働市場でも通用する)職業能力だという基本的事実を認識しておくことが重要となる。かつて流行った言葉でいえば、エンプロイアビリティの獲得ということになる。したがって、組合員のキャリア形成を尊重しないような異動に対しては、強く反対する必要がある。今まで、労使協議の項目としてこなかったのではないか。雇用の安定が第一であり、定年までの雇用が確保できれば良いという考えではなかったか。それでは、今の組合員の期待に真の意味で応えることはできないのではないか。

3. おわりにかえて

技術変化・技術革新は直接的に労使協議内容の重要性を変えるのではなく、社会変化をもたらす一因にすぎない。社会変化によって今大きく変わりつつあるのが、共稼ぎ正社員化である。そこでは、雇用よりも転勤、賃金よりも労働時間が大きな課題となる。それに応じた労使協議が必要なのである。

もちろん、企業が片稼ぎ正社員モデルの人材を求めており、労働者自身がそうした働き方を求める場合も少なくない。「単身者賃金」が問題であるとすれば、そうした人材には20代からふつうの正社員の2人分の賃金は支給すべきだろう。20代で月給60万円くらいみんながもらえるのであれば、組合としては大した問題ではないかもしれない。ゆとりをもって、性別に固定されない範囲で、配偶者がゆとりをもって育児に専念しても良いだろう。そういう家庭内分業がなくなることはないだ

ろうし、離婚時のリスク、配偶者の職業的キャリア形成という問題は残るが、少数者としてそういう生き方があってもいい。多様な働き方・生き方を認めるべきである。しかし、そんな太っ腹の企業は日本にはほとんどないようだ。すると、私がここで提起した方向が一番現実的であり、かつ望ましいと思えるが、いかがなものであろうか。それは、男女共同参画社会の実現に最も適合的でもある。

- 1 http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/27telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf (2019.9.18アクセス)、16頁
- 2 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansieikyosiryu/ka15-3.pdf> (2019.9.19アクセス)
- 3 意外なことに、2007年と2017年を比較すると事務労働者も増加しており、構成比も高めている。
- 4 2015年の国勢調査では学歴は調べられていない。
- 5 この点については、久本憲夫(2018)『新・正社員』、中央経済社、とくに補論3「正社員の歴史」、同(2019)「雇用類型と労働組合の現状」、『日本労働研究雑誌』第710号(2019年9月号)を参照されたい。