

[ILERA 2018 ソウル世界大会]

成功的な労働時間短縮へ、労組の対応

整理：イ・ジュファン（韓国労働社会研究所研究委員）

司会：ノ・グァンピョ 韓国労働社会研究所・所長
発表：イ・ジュホ 民主労総・政策室長
Lei Delsen ラドゥバウドゥ大学(オランダ)・教授
チョン・ヒジョン ケント大学(イギリス)・教授
討論：ソン・ジュヒョン 民主労総・建設産業連盟・政策室長
キム・ユソン 韓国労働社会研究所・理事長

日時：2018年7月23日(月)16時～18時

場所：コエックス・カンファレンスルーム

主催：国際労働雇用関係学会

主管：韓国労働社会研究所・民主労総

司会：ただ今より『国際労働雇用関係学会 2018年ソウル世界大会』の労働フォーラムを始めます。今日のテーマは「成功的な労働時間短縮のための労組の対応」です。韓国とオランダとドイツ、オーストリア、そしてイギリスでの労働時間短縮に対する労組の対応について、三人の方が貴重な話をして下さいます。仕事と暮らしの均衡が尊重され、労働者が人間らしく生きていく世の中を作るための課題について、真剣に議論する場になるようにお願いします。それでは発表を始めます。

[発表 1] 労働時間短縮に関する争点と制度改善の課題

イ・ジュホ（民主労総・政策室長）：こんにちは。韓国の事例発表をすることになった民主労総・政策室長のイ・ジュホです。労働時間短縮は最低賃金問題と共に、最近の韓国で最も熱い労働問題の争点です。今日のこの場では、韓国において労働時間短縮の問題が開されてきた過程と、現時点での争点、そして政策課題と労働運動の対応方向を中心に報

告することにします。

先ず、韓国の長時間労働の現況から申し上げます。韓国は経済協力開発機構（OECD）会員国の中で、最高水準の長時間労働を行っている国としてよく知られています。2015年基準で、韓国の平均年間労働時間は2071時間で、OECD平均の1692時間より379時間も長いのです。また、週49時間以上の長時間労働をする労働者が全労働者の32.0%で、圧倒的に多いのです。労働時間がこんなに長い反面、労働生産性や労働所得分配率は、OECD会員国の中で下位圏に留まっています。韓国の労働者はOECD会員国の労働者たちと比較した場合、『長時間・低賃金労働』に苦しめられていると評価できそうです。OECD会員国の中で労働時間が最も短い方のドイツと比較すると、韓国の労働者は1年に約770時間も長く働いています。年間の労働時間で話すとはよく体感できないので、一日単位で計算すると96日、3ヶ月以上も多く働いていることが明らかになりました。OECD平均と比較しても47日、すなわち2月近く多く働いていることとなります。

韓国で労働時間短縮に関する社会的な議論が本格化したのは、2004年に法定労働時間を週44時間から週40時間に調整する時でした。しかし残念ながら、政府の都合の良い行政解釈で、延長労働を含んで週68時間まで可能になり、労働時間特例業種など、広範囲な例外が設定され、法改正にも拘わらず労働時間短縮効果が半減したと評価することができます。また、2010年には労使政委員会で、2020年までに年間労働時間を1800時間に減らすために共同で努力しようということで、労使政が合意したこともあります。しかし実際には、何の政策的な努力も行われませんでした。このような流れの延長線上で、最近の延長労働を含めて週52時間に制限する方案に対する社会的な論議が展開されたといえます。

労働時間短縮を巡る5つの争点

みなさん良くご存じのように、今年、労働時間短縮関連法の改正が行われました。延長労働を含む週当たりの労働時間の法的な上限を52時間に、企業規模によって段階的に縮小することになり、休日労働の賃金割り増し率を8時間以内は50%、8時間超過は100%と明確に定め、労働時間特例業種を大幅に縮小しました。また、官公庁の公休日を、民間企業の有給休日として義務化しました。このような法改正に関しては、全般的な労働時間短縮の契機を準備したという点で、肯定的に評価されています。但し、休日労働手当の重複割り増しを排除し、割り増し率が200%から150%に削減されたという点、そして改正法の段

階的な実施と5つの特例業種の存続などによって、法改正の効果を体感しにくい労働者の規模が大きいという点、また弾力的な労働時間制度の拡大が憂慮されるということなどが、否定的な側面や限界として指摘できると思います。

最近行われた労働時間の短縮を巡っては、大きく5つの分野で争点が形成されています。最初に、2004年に既に週40時間の制度が導入され、それから14年も過ぎたのに、再び準備不足を理由に、延長労働含んだ週52時間の上限に対して、6ヶ月の処罰猶予期間を置いたという点です。猶予期間を強調するよりは、勤労監督を強化して、元々の法の趣旨の通りに進められるように、政府がより一層積極的な措置を執らなければなりません。二番目に、最近経営界が提起している、弾力的な勤労時間の法定の単位期間を、現行の3ヶ月から1年に拡大せよという要求に関連した争点です。世界最高の長時間労働が慣行化されている状況で、外国の事例と単純に比較して、弾力的な労働時間を拡大せよというのは、無理な要求だと考えます。

三番目に、特別延長勤労認可制度の許容範囲の拡大を巡る争点です。延長労働が避けられない特別な事情が生じた時、雇用労働部長官の認可と労働者の同意を得て、週12時間を超過して延長労働ができるように許容する制度です。経営界はこの範囲の拡大を要求しています。この制度は、災難などの特別な場合に限って、厳格で制限的に利用されなければならないものであるため、労働時間短縮を回避する手段として利用されてはならないでしょう。四番目に、労働時間短縮に伴う実質賃金の保全と労働強度の強化などに関する争点です。一部の企業では人員補充のない労働強化、仕事の外注化、名目だけの休憩時間の設定、労働時間統制の強化などで、労働時間短縮の効果を無力化しようとする便宜的な試みが行われています。適正賃金の保障と、仕事と暮らしの均衡を維持するための労働時間短縮になるように、このような部分に対する適切な対処が必要だと思います。五つ目に、包括賃金制度に関する争点です。みなさん良くご存じのように、包括賃金制度は延長労働手当など、法定の手当を実際の勤労時間と関係なく基本給に含ませて支給したり、定額で支給する賃金支給方式で、長時間労働に対する使用者の責任を回避する手段として利用されてきました。大法院の判例はこれを厳格に制限することを要求していて、政府もやはり、これに関連した改善策を発表することにしましたが、未だに発表していません。このような状況では、労働時間短縮が包括賃金制度の拡大の契機になるおそれがあると思います。

『包括賃金制の禁止と勤労時間記録の義務化』を内容とする、国会に発議されている勤労基準法改正案が早く通過しなければならないと考えます。

制度的な改善課題と労働の対応方向

ここからは、このような争点についての認識を基に、労働時間短縮以後の行政と制度的な改善課題、労働運動の対応方向について提案をすることにします。まず、行政と制度的な改善課題に関する提案です。

最初に、2004年に週40時間の制度が導入され、2010年に年間の労働時間を1800時間に減らそうという労使政の合意がなされたのに、依然として労働現場では、誤魔化しと違法行為が幅を利かせています。延長労働を含む週52時間上限に対しても、守ろうとしない動きがあります。政府が徹底した勤労監督と具体的な行政指導、強力な処罰などによって、このような部分を変えるために積極的に行動する必要があります。次に、労働時間特例業種を廃止するための法改正の過程で、5つの業種はなぜ廃止されなかったのかという疑問です。陸上運送とパイプライン運送業、水上運送業、航空運送業、運送関連サービス業、保健業の5つの業種で働く労働者の規模は、112万人と推定されます。5つの特例業種も、早急な期間内に廃止されなければならないと考えます。

三番目に、勤労基準法の死角地帯を解消するための政策的な方針を推進しなければなりません。5人未満の事業場に対しても勤労基準法を適用しなければなりませんし、特殊雇用労働者などの長時間労働を規制する方策が早く提出されなければなりません。四番目に、現在の、基本給の比重が低く、手当の比重が高い奇形な賃金体系は、長時間労働構造のコインの両面となっているので、この正常化が必要です。これと同時に、低賃金労働者に対する保護対策を講じなければなりません。

次に、今日の核心のテーマでもある労働運動側の対応方向について申し上げます。最初に、労働時間が短縮され、労働現場では次のような対応が要求されています。優先的に、賃金削減と労働強化のない労働時間短縮、人員補充による労働時間の短縮がなされるように、使用者側に要求して、実践しなければなりません。例えば、労働時間短縮が労働者の健康の維持という目的を持っていることを前提にした時、交代制度の改編、夜勤の労働者保護対策などが並行されなければならないでしょう。一方で、労働時間が短縮され、使用者の労働現場と労働過程に対する統制も強化されていますが、このような部分に対しても、労組などが積極的に対応しなければなりません。また、特例業種の廃止と農林畜産業、警備など、適用除外対象の廃止のための全国的な闘いに連帯しなければなりませんし、労働時間の勤労契約への明示の義務化と、労働時間の公示制を導入するために努力しなければ

なりません。最後に、休日休暇の連続使用権を確保して『長期間の休暇』が保障されるように、労働現場の文化を変えていかなければならないでしょう。

二番目に、労働時間短縮は、一方で労働の柔軟性の拡大を要求する使用者側の攻勢、労働者に対する資本主義文化の抱え込み攻勢などと連結されるものです。従って、労働側はこれを防ぐために、労働時間短縮と合わせて社会保障が強化される闘い、積極的な労働市場政策が拡大されるような闘いを併行しなければなりません。また、労働時間短縮によって生まれた時間と空間が正しい労働者文化で埋められるように、対案的な文化運動、生活運動が追求されなければなりません。更に、このような流れで、労働者の暮らしと価値に基づいた戦略的な組織化活動計画が積極的に推進されなければなりません。

三番目に、今まで話した労働時間短縮に対応して推進しなければならない課題は、企業別の交渉では勝ち取れないものであるため、結局、産業別団体交渉の強化が必要です。労働時間の短縮による勤務形態の調整や交代制の改編、産業レベルでの賃金議論などを通して、現在の企業別の交渉構造を改善して、産業レベルの交渉を強化していくべきでしょう。このような流れの中で、長期的には、韓国も全世界的な傾向を反映して、週 30 時間制度の導入闘争を準備して、模索するべきではないかと考えます。

ロウソク市民革命を通じて誕生した文在寅政府が、最も強く叫んだスローガンが「人間が先だ」でした。私は労働時間短縮が、そういう精神を最もよく実現できる政策手段だと考えます。現在の低賃金・長時間労働体制を変える過程で、現場では相当な葛藤と混乱が起きることでしょう。そして、そういう混乱を口実に、労働時間短縮に付随する後続対策と構造改革が積極的になされないとすれば、むしろ過去よりも後退することもあります。

労働時間短縮を定数として、賃金、生産性、雇用の間での均衡を合わせるための政府の画期的な政策推進と、労働組合の積極的な闘いが必要です。労働時間短縮が『過去と現在との闘い』ではなく、『現在と未来との闘い』になるようにしなければなりません。以上で発表を終えることにします。

[発表 2] ヨーロッパの労働時間と賃金

Lei Delson(オランダ・ラドゥバウドゥ大学・教授)：こんにちは。今日この席では、オランダ、オーストリア、ドイツの事例を土台に、ヨーロッパの労働時間と賃金に対する労働組合の対応について報告することになります。先ず「健康、そして仕事と家庭の両立は、個人の財布に左右されてはならない」という、ドイツ金属労組委員長のヨグ・ホフマンの宣

言から話を始めることにします。

この数年間、ヨーロッパでは、集団的に同じやり方で労働時間を短縮するのではなく、個人の事情にオーダーメイドした決定によって労働時間を短縮する方向が活性化しました。すなわち、労働者が自分の生涯周期を考慮した『個人オーダーメイド型』の選択によって労働時間を短縮し、雇い主はこれに対して補償を提供しました。その一方で、このことによる労働強化、そして逆選択の問題、すなわち生産性が高い一部の労働者だけが労働時間短縮の恩恵を受ける、という問題も発生しています。このような様相は、ドイツでは新しくて画期的な変化でしたが、オランダではかなり以前から現れたものでした。一方、ドイツの労働組合は、このような生涯周期・オーダーメイド型の選択による労働時間短縮について、「始めて手を付ける」と評価しました。すなわち、これによって、社会全体で労働時間短縮に関する議論を再び活性化できたということです。

オランダの『世代協約』の成果と限界

では、本格的にオランダの状況について話します。オランダは、労働者が自分が立てた計画によって労働時間を貯蓄できる状況なので、相対的にバランスの取れた生き方を享受していると評価されます。その一方で、私と私の同僚の分析によれば、経済的に豊かで生産性の高い労働者たちだけが休暇の自由な使用、望んだ労働時間の選択、または早期退職という選択ができるという状況でもあります。また、個人の生涯周期・オーダーメイド型の協約は、雇い主と労働者の間の力の不均衡、労働者の間、内部者と外部者の間の既存の不平等が強化される、という点にも注目しなければなりません。要するに「財布に左右されてはならない」という、前に引用した宣言とは全く違った状況が展開されていたと言えます。

オランダは現在 66 才程度が退職年齢ですが、おそらく次世代は 70 才以上まで働かなければならないかもしれません。期待寿命自体が変わっているからです。これに対して労働組合は、高い労働強度の中で 70 才まで働くことができるのか、という疑問を提起しました。そして「世代協約」という代案を出しました。世代協約というのは、個人の生涯周期・オーダーメイド型の協約の一種で、「高齢勤労者(57 才以上)が、健康に長く仕事を続けられるようにすること」と、「もっと多くの青年層(35 才未満)に、安定した雇用を提供すること(雇用者の同意必要)」の二つの目標を指向するように設計された団体協約の政策です。すなわち、高齢労働者の労働時間短縮によって発生する賃金の削減分を、高齢者の同意を

基に、若くて新しい人材の採用に使えるようにするのです。世代協約は、高齢の労働者が引退を突然迎えるのではなく、段階的に迎えるようにし、整理解雇に代わって組織内の知識と専門性の流失を防止し、これが新しい職員に伝えられるようにします。

では、金属、病院、地方政府などの部門で行われた「世代協約」を含む団体協定の事例について紹介することにします。最初に、民間部門の金属製造業のタタ鉄鋼の事例です。従業員数 9 千人規模のタタ鉄鋼は、2018 年から 2022 年まで、世代協約が適用されるようにする団体協約に労使が合意しました。この協約によれば、高中量の作業をする低賃金区分の労働者は、退職を前に、個人の選択によって、退職年齢以前の最長 5 年間の実績と比較して 50%の労働時間を働いて、今までの賃金の 90%を受け取ることができます。また高賃金区分の勤労者たちは、同じ条件で 77%の労働時間を働いて、今までの賃金の 90%を受け取ることができます。これによって追加の雇用を約 50 個を創れるだろうと予測されま

す。

二番目に、公共部門の地方政府の事例です。この事例では、労働者の選択肢が一つしかない民間部門のタタ鉄鋼と違い、労働者に与えられた選択肢がいくつかあります。地方政府の従事者 16 万人余りに適用されるこの団体協定は、労働者が退職年齢以前の最長 10 年前に、△『80%の勤労時間- 90%の賃金- 年金納入 100%』、△『70%の勤労時間- 85%の賃金- 年金納入 100%』、△『60%の勤労時間- 80%の賃金- 年金納入 100%』の中の一つを選択できるように保障します。この協約によって、2017 年と 2018 年に約 2 千の青年層の雇用が創出されると予測されています。一方では、賃金を一部削減しても年金納入額は今までと同じにすることによって、参加する労働者が多くはないのでは、という憂慮も提起されています。

三番目に、病院部門の事例です。病院従事者約 20 万人に適用されるこの団体協定は、2018 年から 2021 年まで適用されます。この協約によれば、2018 年基準で 60 才以上の労働者は、退職以前の最長 7~8 年間に、三つの方法の中の一つを選択できます。すなわち、△『80%の勤労時間- 90%の賃金- 年金納入 100%』、△『60%の勤労時間- 80%の賃金- 年金納入 100%』、△『50%の勤労時間- 75%の賃金- 年金納入 100%』の一つを選択することができますし、更にもっと細かくは、年金納入額も 100%以外の比率を選択することができます。またこの協約は、高齢労働者の労働時間短縮によって担当者が空白状態になった業務を、他の同僚に任せるか、そうでなければ中止することにしています。これによって、人員の増加なしでも、従来の労働者の労働強化が発生しないように規制しています。この協約に

よって2千個の追加の雇用が創られると予想されます。

以上の世代協約は、次のような結果をもたらすでしょう。最初に、既に働いている高齢の労働者の健康、そして仕事と暮らしの均衡に肯定的に作用するでしょう。しかし一方で、世代協約を結べば、高齢の労働者に対する費用が増加するので、失業状態の高齢労働者には、却って就職機会の減少に繋がることとなります。二番目に、青年層のための追加の雇用創出に、肯定的な影響を与えられるかが明確ではありません。世代協約による高齢労働者に対する賃金節減効果が制限的だからです。また、労働者が全般的に高齢化するにつれて、雇い主が職員の年齢帯を全般的に下げる政策を進めているので、世代協約がそれとは別に、どんな影響を与えられるかは未知数です。三番目に、労働時間短縮が週1日ほどの場合、新しい人員の補充よりも、同じ労働をより短い時間内でするやり方、すなわち労働強度を強めるやり方で処理する余地も相対的に大きいと見る事ができるでしょう。更に、世代協約は労働者の賃金の減少を前提とするため、普遍的に受け容れられないということもあるでしょう。

労働時間が延長されたオーストリア

オーストリアでは最近、労働時間を短縮するのではなく、むしろ延長することに対する社会的な議論も展開されています。2015年、オーストリアのホワイトカラー労働者の労働組合のGPA-djpは、労働時間短縮キャンペーンを展開しました。当時、GPA-djpは週当りの労働時間を35時間にして、賃金は100%支給することを団体協約の要求として提起しました。そして最近では、むしろ使用者たちからの、労働時間の柔軟性を強化する攻勢が強まりました。

最近使用者は、特定の条件の下で、一日の最大の労働時間の限度を延長して、6週間の有給年次休暇の使用に対して、規制を緩和することを要求しました。これを受け容れて、国民党を基盤とする保守政府と極右政党である自由党の連合勢力は、一日の労働時間の限度を10時間から12時間に延ばして、週当りの最長労働時間の限度を50時間から60時間に増やす法改正案を提出しました。更に、この改正案は、労働者が同意すれば、超過勤務手当を減少させる方策も盛り込んでいました。オーストリアのショナルセンターはこれに反対してストライキに突入しました。2018年6月30日には、首都ウィーンで8万~10万人が参加する決起大会が開催されましたが、結局2018年7月5日に改正法が国会を通過して、9月1日から発効することになりました。

一方、オーストリアの GPA-djp には『余暇選択権』という協約があります。労働者が全
部で4回にわたって、賃金引き上げの代わりに余暇時間を選択することができるようにす
る制度です。これは使用者の承認の下で、50才以前に2回まで適用することができます。
この協約によれば、労働者は3%の賃金引き上げの代わりに、月間約5時間、年間60時間
の余暇時間を選択でき、これを自発的に様々なやり方で使うことができます。余暇選択権
は2013年に、最初に職場評議会のある企業にだけ企業協約によって導入され、最近では職
場評議会がない企業にも、労組の交渉によって保障されています。そして今までは、教育
水準が高く、高賃金を受ける労働者が主としてこの協約に参加しています。

労働時間短縮と賃金引き上げに成功したドイツの労組

最後に、ドイツの金属労組の事例について申し上げます。最近、ドイツの金属労使が達
成した成果は、フィナンシャルタイムズでも『より良い仕事と暮らしの均衡』の勝利と認
めている状況です。またドイツ金属労組は、この間抑制されていた賃金引き上げも達成し
ました。

先ず、賃金引き上げに関する内容です。2008年の経済危機以後、ドイツでは何年間か賃
金引き上げが抑制されました。それによる生産性と賃金引き上げが乖離した状態から、最
近、好況を迎えることになりました。このような状況で、ドイツ金属労組は、使用者側と
の何回かの交渉と24時間のストライキの結果として、相対的に高い賃金引き上げ率を達成
した現在の賃金協約を結ぶことになりました。この協約は2018年から27ヶ月間、金属と
電気部門の90万人余りの労働者に適用されます(ドイツ金属労組の組合員数は約230万人)。そ
の主な内容は、△賃金引き上げ率4.3%(年間換算で1.91%)、△2018年1分기에100ユーロを
支給、△2019年からは、経済状況によって、月給与の27%の追加支給と年間400ユーロの
支給、△月給与の12%を27ヶ月を分割して支給、などです。

次に、ドイツ金属労組は団体協約によって『短時間・全日制正規職』という新しいモデ
ルを導入しました。『短縮された全日制的正規職(short full-time work)』労働者は、時間制
でなく週28時間だけ働いて、労働時間の短縮に対しては賃金で補償を受けない代わりに、
8日の休日を選択できます。このモデルは、幼い子供や高齢の両親を世話しなければならない
労働者、交代勤務者などのような特定集団に適用されるもので、個人は2年間、この
ようなモデルを適用されることとなります。2年後には既存の正規職(週35時間勤務者)に復
帰できます。代わりに使用者は、熟練勤労者が足りない時に、より多くの労働者に、週40

時間契約を提示できます。このモデルの導入は、仕事と暮らしの均衡に大きく寄与しています。その一方で、この制度は労働者の所得によって選択の可能性が変わり得るという限界も持っています。

以上で、オランダ、オーストリア、ドイツの事例についての発表を終わります。有り難うございました。

[発表 3] イギリスの長時間労働と超過勤務：政策と労働組合の役割

チョン・ヒジョン(イギリス・ケント大学・教授)：有意義なテーマで発表できるようにお招き下さり、感謝いたします。先ず、イギリスの労働時間がどのようになっているかと、最近の政策的な問題点を見て、次に、長時間労働を、誰が、何故しているのか、長時間労働と賃金はどんな関係なのかを検討して、最後に、労組がこのような状況に対してどのような戦略で対応しているかをお話しします。本格的な話しに入る前に、イギリスの労組の状況について簡単に紹介します。今は新自由主義的な性格が強いのですが、イギリスは1970年代までと言うと、公共医療サービスとか、様々な面で福祉国家の色彩が濃い国でした。しかし1980年代にサッチャーが長期間執権して労働権が大きく後退し、公共サービスが相当部分で破壊されるという流れを体験しました。かつて50%台だった労組の組織率が現在25%に減少し、80%に肉迫した労働協約の適用率もやはり25%ほどまでに低下しました。労働の社会的な役割が大きく低下したということです。

では、イギリスの労働時間の様相について見ることにします。資料集の年間労働時間比較表をご覧になれば、イギリスの勤労時間はOECD 会員国の平均に達していないことが明らかです。しかし全日制の労働者だけに限定すれば、イギリスはヨーロッパの中で最も長い時間働く国の一つです。EU のレベルでは、全日制の週当りの平均労働時間を40時間と見ていますが、イギリスは42.1時間です。またイギリスの統計庁の資料によれば、最近では17.0%に落ちましたが、1990年代だけを見ても45時間働く労働者の比率は全体の23.8%ほどでした。

一方、労組が集計した統計資料では、このような減少の傾向が正しく表現されていません。それでもイギリスの年間の労働時間がOECD 平均より短い理由は、出産後の女性たちを中心にパートタイムが活性化しているからです。週16時間以上、30時間未満で働く労働者の比率が、1990年代初期には15%ほどであったのに、最近では20%を上回っています。また、子供を持っている女性たちはほぼ50%がパートタイムで働いています。

イギリスは 2003 年から EU の労働時間指針によって労働時間を規制しています。この指針は、週当りの超過労働を含む最大の労働時間を 48 時間までに制限しています。すなわち週 48 時間を越える「すべての種類の」超過労働が法的に禁止されています。但し、超過勤務は、待機労働、「自発的」非給与の場合には適用されません。またこの指針では、労働者に年間最小 4 週間の有給休暇を保障するようにしていますが、指針導入当時、この部分がイギリスの中では最大の争点でした。

そしてイギリスは他の EU の国と違い、労働時間規制に『脱退条項』が含まれています。すなわち、もし労働者が雇い主と合意して脱退条項を選択し、労使が署名すれば、合法的に週 48 時間を越える超過労働ができます。これは EU 指針を導入する前のイギリス法の伝統に従ったものです。しかし現実には、非常に大きな規模で労働者が署名しないまま、週 48 時間を超過する労働をしています。

先ほど、政府統計で 45 時間以上働く労働者の比率が 1990 年代に 23.8%で、最近では 17.2%に減少したと申しあげました。これを男女別にみると、同じ期間に長時間労働をする男性労働者の場合、37.4%から 24.3%に実質的に減少しましたが、女性労働者は 10%ほどを着実に維持してきました。一方、イギリスのナショナルセンター(TUC)の労働力調査によれば、2010 年と 2017 年を比較した時、EU の法的規定に違反して週当たり 48 時間を超えて働く労働者は 296 万 4 千万人から 342 万 2 千人に、むしろ増加しました。2017 年の 342 万 2 千人は労働人口全体の 12.8%を占める規模です。また、ロンドンの場合は全労働人口の 16%が週 48 時間を超えて働いています。

週 48 時間以上の無給・超過労働を誰がしているのか

では、果たして誰がこのような長時間労働に耐えていられるのかを見ます。2011 年の事業場雇用関係調査の資料を見ると、週 48 時間以上の労働者は全体の 13.5%です。男性労働者の中では 19.6%が、女性労働者の中では 7.5%が、長時間労働をしています。産業別の区分別で見ると、運送業、建設業、教育部門、製造業などで長時間労働が多く行われています。特に運送業の場合、長時間労働をする比率が 25%近くになります。また、職種別に区分してみると、管理者、機械操作、専門職などで長時間労働をする人が多くいます。

さて、今日の発表で最も重要な争点とも言える、長時間労働と賃金との関係を見てみます。現在、イギリスのナショナルセンターは長時間労働一般よりも、蔓延している『無給超過労働』の問題を、より一層深刻に考えています。毎年 2 月 22 日か 23 日にイギリスの

ナショナルセンターは「あなたは今日から働き始める」という内容のニュースを出します。1月1日から2月22日までは^{ただ}無料で働き、2月23日から初めて有給の労働が始まるという意味です。2017年を基準にすると、イギリスの労働者の無給超過労働時間は20億時間で、これは312億ポンド(現在の基準で約4兆6千億円に相当)と換算されます。

一方、この無給超過労働のほとんどは週48時間以上に該当します。主に管理職と専門職、そして公共部門の従事者がこれに該当します。2008年～2010年の経済危機の時に、保守政党が公共部門の予算を大幅に削減し、現在の公共サービス従事者の半分ほどが、このような削減された予算の下で働いています。そのために、公共部門に無給超過労働が蔓延することになったのです。現在、公共部門の従事者は労働者全体の25%ほどなのに、無給超過労働全体の39%を行っています。職種別に見れば、金融機関の管理者(57.7%)、教師と教育専門家(51.8%)、法律専門家(48.0%)、部署の管理責任者(45.1%)、運送と物流の管理者(39.3%)、そして医療とケアワーク管理者(38.7%)の多数が、無給超過労働を経験しています。

何故このように無給で超過労働をするのか？ 結局、労働市場の不安定性のためです。イギリスでは正規職ですら、就職後の初めの2年間は、解雇から法制度的に保護される余地が非常に小さいのです。非正規職はもちろんで、正規職も不安定性に曝されているのです。そのように見ると、長時間労働が一つの文化になっているとも言えます。職場で成功するためには長時間働かなければならないという考えが普遍化しているということです。

実際の調査結果を見ると、「この職場で成長したければ、一般的に、長時間働かなければならない」という話に同調する比率が極めて高いのです。教育部門では50%近くになります。その他の部門、販売業、建設業、金融業なども、40%以上がそのように応えました。また職種別に見ると、専門職と管理職、準専門職、販売と顧客サービス職などが、このような主張に相対的に高い同意の比率を示しました。色々な条件を設定して分析してみると、常用職や自身の職業の安定性が高いと認識する回答者は、相対的にそのような考えに同意する可能性が低くなりました。また高所得者の場合、長時間労働をするべきだ、に同意する可能性が高くなりました。そして一方、労組代表者の場合、長時間働かなければならないという考えに、一般的な部分よりも同意する可能性が低くなりますが、労組の組合員に関しては、一般的な部分よりもむしろ長時間働くべきだということに同意する可能性が高くなりました。労組の役割に関して重要な示唆を与えている結果だと言えます。

柔軟勤務制度の使用権を強調するイギリスのナショナルセンターの対応

では、労組の役割を見てみます。前に少し触れたように、イギリスのナショナルセンターは事実上、長時間労働というテーマそのものについては問題視していません。長時間労働よりも無給超過労働に焦点を置いています。従って、2月22日を「あなたの真の労働時間の日」と定めて、無給超過労働に対する社会的な目覚めを求める『無給超過労働計算機』を作ってオンラインで配布し、また給与を請求する労働者を支援しています。また、ストライキする前に、順法闘争の形で『超過労働をしない』運動をしたりもします。

一方、みなさんよくご存じのように、来年5月になるとイギリスがEUを脱退します。もしそうなれば、2003年から適用してきたEUの労働時間指針をどのようにすべきかが、労働組合の立場からは最近の最も大きな話題として浮上しています。労組はEUを脱退しても労働時間指針は維持しようという主張を提示して、この部分に政策的な努力を傾けています。

次に、イギリスのナショナルセンターは最近『零時間勤労契約』にも関心を向けています。労働時間が契約書に明示されておらず、雇い主が呼び出す度に出てきて働かなければならない労働契約が可成り普遍化し、現在イギリスで百万人ほどの労働者がこのような契約を結んでいると言われます。一般的に知られたプラットフォーム労働だけでなく、伝統的な職種、例えば大学の時間講師などがこれに含まれます。これらの労働者には不安定と低賃金の問題が拡大しています。

以上のテーマに劣らず大変重要な問題として提起されているのが、賃金の問題です。フルタイムで働いても貧困に陥ることになる状況が、深刻な社会的な問題として浮上しています。イギリスは2007年以後の賃金率が着実に下落しています。物価引上げ率に賃金引き上げ率が届かなくなっています。例えば私が属している大学部門は、2007年以後、実質賃金が20%ほど下落したことが明らかになりました。他の産業部門も同じです。また、過去には10%にしかならなかった児童の貧困率が、最近では25%の水準にまで上昇しました。慈善団体からの食糧の補助を受ける貧困家庭に属す児童が、100万人になっています。そのため、賃金を、生活ができる水準にまでどのようにして上げるのかということが、重要な社会的問題として浮上し、ここにイギリスのナショナルセンターは生活賃金制度を代案として提示しています。イギリスの最低賃金は、現在は時間当たり1万ウォン程なのに、イギリスのナショナルセンターは、ロンドンで時間当たり1万5千ウォン程、他の地域は1万3千ウォン程の生活賃金の導入を要求しています。

一方、長時間労働問題は性平等の問題でもあります。労働時間の短縮は、労働者全体の仕事と家庭の両立に寄与するだけでなく、労働市場から離脱した数多くのレベルの高い女性の人材を、再び労働市場に送り返す極めて良い方法です。実際に今までの研究を見ると、労働者に長時間労働を期待する職種は、性別賃金格差が相対的に大きく、特に出産後の女性たちが仕事を続けることが難しい職種です。一方、イギリスは労働者が柔軟な働き方を請求できるように法的に保障していますが、これは出産した女性労働者が労働市場における位置を維持できるようにすることに、肯定的に寄与しています。

イギリスのナショナルセンターはこのような柔軟勤務請求権を、高賃金高熟練労働者だけでなく、低賃金労働者までを含むすべての労働者に適用されるようにしようと努力しています。労組が組織化対象として念頭に置いている 20 代と 30 代の低賃金労働者、特に男性労働者が、このような権利をどのようにすれば使うことができるようになるかに焦点を当てています。

今まで述べたイギリスのナショナルセンターの対応から私たちが学ぶべき点は、長時間労働と賃金を連結して社会的な問題として提起する部分、そして柔軟勤務制度に対する包括的で積極的な態度などだと考えます。特に我が国の場合、出産率が非常に低く、様々な家族支援政策を推進しているにも拘わらず、大きな効果は見られていません。柔軟勤務制などによって長時間労働を制限することが、この問題を解決するのに非常に肯定的な影響を与えることができるという点に注目する必要があると思います。

[討論 1]

ソン・ジュヒョン(民主労総・建設産業連盟・政策室長)：私は建設産業連盟で働いています。建設産業の事例を中心に申し上げます。今年から、300 人以上の事業場で週当たり最大 52 時間限度が適用され始めました。このような労働時間短縮が建設産業の労働者にどんな意味を持つのかについて、3 点申し上げます。第一に、重大災害の発生を減らし、産業安全を改善できる機会です。一日平均 10 時間以上の長時間労働と休日労働など、最悪の労働条件が改善されることによって、労働者がより安全に働けるようになります。

第二に、建設産業の場合、工事期間中だけ事業場が設置されるので、勤労基準法が正しく適用されていませんでしたが、労働時間短縮は、これから建設現場でも勤労基準法がきちんと適用されるだろうという希望を持たせます。建設労働者も夕方と休日がある暮らしを享受すべきです。第三に、労働時間が短くなれば人を増やさなければなりません。仕事

を分け合うことによる雇用の創出が可能になるだろうと思います。

しかし現場で感じられる、労働時間短縮に対しての経営界の反撥と抵抗は非常に激しいものです。資本の戦略的な選択は大きく二つと見られます。まず、制度の安定化を阻止することです。この部分はある程度成功したと思います。6ヶ月間の処罰猶予を認めさせました。次に、労働現場で様々な誤魔化しによって、労働時間短縮の意図と趣旨を骨抜きにしています。5月31日に韓国の建設業界の使用者7千人ほどが集まって、週52時間に反対する趣旨の決起大会を行いました。前例がないことでした。察するに、今、経営者側は、労働時間短縮に合わせて生産体系と人材管理構造を変える積もりはないようです。工程管理の変更など、労働時間短縮に合わせるために必要なことに関する議論は、どこからも聞けません。建設業界の使用者は、処罰猶予期間6ヶ月が過ぎれば、再び猶予を要求すると思います。

使用者が労働時間短縮の趣旨を骨抜きにするやり方は、おおよそ8つに整理できます。最初に、生産量と作業期間など、経営上の目標と人員はそのまま維持して、1人当りの労働時間だけを短縮するやり方です。結局、労働強度だけが極端に強化される方向へ向かうでしょう。そのために業界は、二交代制の導入も要求しています。二番目に、弾力的な労働時間制を導入して活性化しようとするでしょう。業務が非常に多い時は、延長労働時間を除いて最長で週52時間にまで延ばす弾力的な労働時間制度を導入することができれば、特定の週には、延長労働を含めば週当たり64時間まで働かせることができます。既に関連法の改正案を、自由韓国党を通して発議している状態です。

三番目に、時差出退勤制度の導入などによる労働時間管理を推進しています。業務量が多い時間帯に大勢の労働者が作業をすることによって、全体の人員を増やさずに工事を進めるということです。こうなれば、一日8時間勤務は同じでも、ある日は遅く出勤し、ある日は早く出勤したりすることによって、個人の生活を安定的に維持することができなくなります。四番目に、作業の待機時間を短縮して、名目的な休憩時間を設定するやり方です。労働時間に含まれる待機時間を最大限短縮し、待機時間が長くなる場合には、これを労働時間に算入されない休憩時間として処理します。業務の効率性は高まるでしょうが、同じように労働者の生活を疲弊させるものだと思います。

五番目に、必要な時に同種業者の人員を利用するための協力体制の構築です。工事をしていると、工期が迫って、労働強度を高めて作業を集中させなければならない時ができますが、このような時は普通、専門の労働者を日雇いで雇用しなければなりません。それを

これからは、協力関係を構築した同種業者の熟練労働者の手で工事を進めるようにするという事です。労働強度が高まった状況で人員を補充しないとすれば、同じように労働者の生活と健康に悪影響を与えるだろうと思います。六番目に、年次休暇の使用促進制度を悪用する可能性があります。年次休暇の使用促進制度によって、個人の日程と関係なく、建設のオフシーズンに年次休暇を使うように圧力をかけ、年次休暇を使わなかった労働者には年次手当を支給しない、といったやり方で対応しようということなのです。

七番目に、既に現場統制を強化しています。労働者は機械ではないので、時々休まなければなりません。しかし、喫煙、コーヒータイム、通話時間などに対して制裁するケースが発生しています。最後に、労働時間短縮の処罰猶予の弊害についてです。ある大企業の場合では、本人が52時間以上会社に居たら、超過時間は勤務と関係のないこと、例えばウェブショッピングや自己啓発などをしていたという始末書を提出させるようにしているそうです。また、週52時間制度が導入されたのに、成果目標値は減らないためにやむを得ず在宅勤務をする事務職も生まれているそうです。

労働組合はこのような使用者の悪意的な対応を阻止して、週52時間制度が建設現場に根を降ろすように、積極的に活動しています。具体的な内容は前に言われたので省略します。ただ、労働時間短縮がキチンと作動するためには、包括賃金制度の廃止、勤労基準法違反の取り締まりと処罰強化などが、同時に進行しなければならないという点については、もう一度強調しておきたいです。特に、産業別に、週52時間定着のための勤労監督マニュアルが必要だということを申し上げたいと思います。以上で討論を終わります。

[討論 2]

キム・ユソン(韓国労働社会研究所・理事長)：時間が可成り経ったので、私が準備した内容は資料集を見てもらって、発表者に一つだけ質問をします。ヨーロッパの事例を発表された方は、柔軟勤務制度とそれに対する労働者の権利について肯定的に評価され、国内の事例を発表された方は、柔軟勤務制度の導入と活性化に対して、憂慮と悪用の可能性を話されました。このような違いはどこから始まったのか、その差をどのようにすれば克服できるのか、お聞きしたいと思います。

チョン・ヒジョン(イギリス・ケント大学・教授)：ヨーロッパで柔軟勤務制度が最もよく活用されている国は、デンマーク、スウェーデン、オランダなどです。労働権が十分に保

障されて、労組が非常に強い国々です。そういった国では、柔軟勤務制度が、労働者が仕事と生活の均衡など、個人の事情によって労働時間を自由に調整する制度として活用されています。例えば、勤労契約を結んだ範囲内で、いつ労働を自律的にするのかを調整するもので、その範囲を超える長時間労働をするために柔軟勤務制度は利用されていません。一方、労働時間自律(選択)制のようなケースには、労組は非常に批判的に見えています。時間自律制の労働者は、結局、超過労働が増えるケースが多いのに、労働者自ら選択したのだからということで、超過勤労手当を支払わないための手段としても利用されています。自律制ということが、自らを絞り取る道具になり得るということで、批判的に見えています。

司会：労働時間短縮について様々な論点を総合的に検討する場でした。長い時間、みなさまお疲れさまでした。最後まで参加して下さいました方々に感謝を申し上げます。