

「労働時間・ワークルールの確立」

柿崎 隆 英 (連合山形副会長)

1. はじめに

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました連合山形で副会長を仰せつかっております電機連合山形航空電子労働組合の柿崎と申します。よろしくお願ひします。本日の講義は「労働時間・ワークルールの確立」というテーマであります。せっかくの機会でもありますので、私が勤めております会社の紹介と当労働組合が所属している電機連合というものについて紹介させていただき、その後にワークルールと労働時間についてお話させていただきます。

皆さんは「山形航空電子」という会社名を聞いたことはありますでしょうか。ないですよ。昨年、人文学部を卒業された森山葵さんという方が入社されましたが、知らないですよ。失礼しました。当社は製造業の会社ですが、会社名からどんな製品を作っているか考えていただければと思います。3択問題です。①飛行機のエンジン、②電子部品、③機内食・宇宙食。いかがでしょうか。誰かお答えしたい方いますか？いないですね。ということで、正解は②コネクタという電子部品を作っている会社です。航空電子グループとして航空機関連の事業もあるのですが、山形航空電子ではコネクタを作っています。コネクタは、電子部品やケーブルなどの部品を簡単に脱着できるように創られた部品であります。

当社の概要を若干説明しますと、資本金が4億円、売上高が2018年度、昨年度162億円、今年度は年商200億円を超える今仕事があります。所在地は山形県新庄市横根山工業団地という所でありまして、従業員数は404名、男性362名、女性が42名と若干女性が少ないのですが、是非、今女性の雇用を進めております。興味のある方は当社に見学に来ていただければと思っております。

当社のグループの本社は渋谷にありまして、生産拠点としては5拠点。コネクタのメイン工場としては青森県の弘前航空電子と山形航空電子がコネクタの主要生産拠点となっております。うちのグループでは、海外の状況としては16社ありまして、国内をあわせると28社、従業員数5,707名であります。

コネクタの用途を説明しますけども、皆さんスマホだとかタブレット、パソコン、持っている方が多いと思います。スマホで言うところには端子がありますけど、これをコネクタと言っております。接触部、コネクタ、つなぐ、そういう意味でありまして、今、車のEV化にともなって非常に用途が増えております。当社が造っている部品のコネクタの使われているところでもあります。昔は携帯電話の時代、大体1995、1996年ですかね。最初1G、2Gと言われていた携帯電話が出て、この頃コネクタというものはそんなに用途は使われてなくて、1台につき1個でしたが、今やスマートフォンには、スマートフォンのパソコン化というものもあるんですが、かなり多くのコネクタが使われております。このコネクタがどのぐらいの大きさかといいますと、これは米を比較して、非常にこんな小さなものになっている。こういった技術がスマートフォン、パソコン、薄型、軽量化につながっているというところでもあります。

コネクタメーカーは世界では2,000社ぐらいあると言われております。航空電子グループの出荷額は世界で何位なのか、皆さん予想してみてくださいと思います。ちなみに国内の出荷額の順位も予想していただければと思います。どなたか答えたい方はいらっしゃいますか。世界で第7位、国内では第2位となっております。このような世界でも、輸出といいますか、シェアが多い会社が山形県新庄市にあるということを知っていただければと思います。

それから、コネクタの世界需要でありますけども、2017年の実績から、今プロットしてありますから、2022年には8兆円に迫る勢いでありまして、通信インフラ、自動車、セキュリティ関連などの高機能コネクタの需要が今後も増加されるとしてあります。非常に期待されている市場であります。

最後に当社がある新庄市についてでありますけども、新庄まつりが有名でありまして、2年前ぐらいですかね、ユネスコの無形文化遺産に登録されて、観光客は40万人というお祭りがあります。8月24日から3日間、興味のある方は、是非見に来ていただければと思います。ちなみに新庄の方いらっしゃいますか。はい、ありがとうございます。

それでは、電機連合、私どもの労働組合が所属している電機連合についてご紹介したいと思います。動画がありますので、動画で皆さんに紹介したいと思います。すみません、音が出なかったので動画は飛ばさせていただきます。

電機連合という組織がありまして、その取り組みの事例を発表しますと、まずは、政策策定機能です。労働時間、賃金、産業、社会および組織などの各分野についての策定を行っています。2番目としては、政策実行機能。国に対して地方行政、上部団体、経営者への政策協議を行っております。例えば、今年10月非常に大きな自然災害が起きました。台風15号、19号、21号というなかで、皆さんの中にも友人、知人、家族が被災された方がいるかと思えます。例えば防災無線、あの激しい雨の中聞こえるかというほとんど聞こえない、停電になればテレビも見れない、情報が得られない。ラジオとか用意している人がいれば良いのですが、そういった方々に、例えばタブレット端末を配布して、防災無線が聞こえなくても、電気が来なくても、数時間タブレット端末で情報を得たりとか、避難情報が得られれば、もっと違った行動ができたのではないか、命を守る行動ができたのではないか、というところを国に対しても政府機関に訴えて、セーフティネット化を図っているというところもあります。それから加盟組織支援機能、スケールメリット機能、社会的機能を生かした、誰でも簡単に相談できるメンタルヘルスの相談コーナーだとか、共済制度、自家共済をつくっているというところが主な組織の役割と機能であります。

電機連合の立ち位置を含めた連合について少し触れたいと思います。まず連合は「日本労働組合総連合会」が正式名称になりまして、その傘下に電気連合があります。電気連合というものは、組織人員は全国で56万人いまして、代表的な組織としてはパナソニック、日立、東芝、富士通、三菱、NECといった大手の企業から中小、規模に関わらず電機産業で働く仲間が集まった団体であります。ここ山形県では、山形地域協議会という組織で活動しております。

2. 労働三権と労働三法

ここから「労働時間・ワークルール」についてお話していきたく思っております。これまでの講義で十分勉強されていると思いますので、ここでは簡単に基礎的なところを説明させていただきます。日本の憲法では「勤労者の団結する権利及び団体交渉権その他の団体行動をする権利は、これを保障する」としていまして、労働三権として「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」が保障されています。

団結権とは、労働者が経営者に対し対等な立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、労働組合の結成や、これへの加入など自主的に団結する権利であります。団体交渉権とは、労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障する権利であります。団体交渉とは、労働者がその代表者を通じて使用者または、その団体の労働条件、その他の待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結、その他の取り決めを目標として交渉を行うことをいいます。団体行動権とは、争議権、組合活動権を内容とする権利であります。争議権は、一定範囲での争議行為の法的保障を内容とする権利であります。組合活動権は、争議行為および団体交渉以外の団結権の行動を一定限度で保障する権利であります。この団体行動権があつて、団結権、団体交渉権を効果的に行うこととなります。争議行為をストライキとも言いますが、これは組合員または代議員の直接無記名投票で過半数の賛成を経てスト権を確立しなければいけません。これは労組法に規定があります。また、会社側に対しても事前にスト通告を行う必要があります。ストライキの目的は、あくまでも雇用を守り、労働条件の維持・改善をめざし、私たち自身の生活を向上することにあります。

続きまして、労働三法でありますけれども、労働法の中心的な法律で、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の3つを示しています。労働基準法を簡単に言いますと、皆さんが働いて、その職場で労働時間・賃金・休日などの労働条件について最低限の基準を定めている、そんな法律であります。そしてこの労働基準法という法律の目的は、一般的には会社に雇われて働く際は、立場の弱い労働者の働く環境の保護を目的にしています。また、これらは会社側からすると、人を雇う際には必ず守らなければいけないことが書かれている法律と言えます。労働基準法の歴史は古く、制定されたのは1947年になりますが、労働行政の現状を見ると、近年の労働基準法の違反率は65%という報告があり、日本国内における労働者の労働条件が十分に確保されているとはいえない状況であります。労働組合法とは、労使の関係を定めた法律であります。第1条第1項に定められてい

る通り、「この法律は、労働者が使用者との交渉において、対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表を選出すること、その他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること。並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることも手続きを助成することを目的」としています。労働関係調整法とは、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、または解決して産業の平和を維持し、経済の交流に寄与することを目的とした法律であります。労働争議の調整は、自主的解決を原則としていますが、当事者間の主張に不一致が生じた場合には、国が自主的調整を助成して争議行為を防止するために、労働委員会による斡旋、調停、仲裁の手続きが定められています。これらのことが労働三権、三法の基礎的な部分であります。

3. 労働時間・休日について

ここからは労働時間について少し掘り下げてお話させていただきます。労働時間について、SNS で調べてみますと、ウィキペディアでは、「労働時間とは、使用者または監督者の下で労働に服さなければならない時間のことを指す。労働者はこの時間において使用者によって拘束され、労働者の行動は大きく制限される。カール・マルクスの『資本論』においては、資本家に対して労働者が己の労働力そして時間を売り、その対価として資本家から賃金を得るものとされている。」としています。

労働時間には、労働基準法に定められた労働時間を法定労働時間。就業規則などに決められた労働時間から休憩時間を除いた時間を所定労働時間といいます。所定労働時間と法定労働時間内において、会社が定めた労働時間をいいます。更に所定労働時間の他にも仕事をすることがあります。この労働時間を時間外労働、一般的に残業ですね、または所定外労働時間と呼んでいます。この法定労働時間を超えた労働時間に対しては、125%以上の割増賃金を支払うことが規定されています。この法定時間を超えて時間外労働させるには、労使協定である「36協定」を締結する必要があります。この労使協定がなければ時間外労働、あるいは休日労働ができない規定となっています。実際に山形県では36協定が結ばれているところは50%をきっておりますので、連合山形としては、社会運動として「36協定締結」に向けた推進する行動を行っております。

続いて休日労働についてであります。労働基準法では「週1日は休日を与えなさい」となっています。この週1日の休日を「法定休日」と呼んでいます。この法定休日は、休日労働をさせた場合には135%の割増賃金を支払わなければならないとしています。なお、完全週休2日制の会社で、土曜日に出勤させたとしても、日曜日に休日を与えていれば週1日の休日を与えているとなります。また、労働基準法上、土曜日の労働については100%の賃金で構いませんが、1週40時間を超えている場合は、法定労働時間を超えているので125%の割増賃金が必要となります。また、現行の制度では、1カ月間で60時間を超える場合は、その超えた分の時間外労働については割増賃金が150%以上となっています。しかし、経営力が必ずしも強くない、中小企業に対しては150%以上への引き上げが猶予されまして、60時間を超える分の時間外労働の法定割増賃金率も125%以上に据え置かれていました。昨今、働き方改革関連法が成立したことによって、2023年4月からは、中小企業でも法定割増賃金率が50%以上になります。月あたり残業が60時間を超えると、割増賃金は150%としています。目的としては、今回の法定割増賃金率引き上げの背景には、現状の人手不足が深刻な中小企業において、魅力ある職場づくりが、その解消につながるのではないかという考えがあります。法定割増賃金率の引き上げは、時間外労働の減少をもたらす、魅力ある職場に近づくと考えられます。このように、魅力的な職場が、人材確保を促し、優秀な人材を確保しやすくなることで業績が向上し、ひいては利益が増えるといったような好循環が望まれています。

次に、労働時間短縮とその目的についてお話いたします。1つ目は、生産性向上が目的であります。短い勤務時間と高い生産性について記事がありましたので紹介しますと、OECDの統計によると、2015年度の労働時間に対して、最も生産性が高い国の上位5カ国は、ルクセンブルク、ノルウェー、オランダ、フランス、ドイツでした。高い生産性のこれらの国にはほぼすべてに共通する点は、1日の労働時間が短いという点であります。オランダの従業員に至っては1週間の労働時間がたったの28.9時間程度でありまして、世界で最も短いという結果になっています。生産性が最も低いメキシコと南アフリカでは、それぞれ週当たり平均44.7時間、1日8時間を超えますよね5日だとすれば、43.3時間にも上り、生産性の高い国に比べて長く働いているそうです。

労務リスクとは、人事に関わる労働問題が発生するリスクをいいます。長時間労働とメンタル、心臓疾患等の病気との因果関係が近年クローズアップされております。このリスクの軽減が図られると考えられております。その他、残業コストの抑制やワーク・ライフ・バランスの推進等につながっているところが労働時間短縮の目的であります。

総実労働時間とは、所定内労働時間、先ほど説明しましたけども、就業規則で定められた始業時刻と終業時刻との間で、休憩時間を除いた実労働時間です。そこに所定外労働時間、残業ですね。残業を足して、休暇取得などを差し引いたものを総実労働時間といえます。1980年代以降、全産業的にこのグラフに表れている通り、短くなってきておりますけども、それでも鉱業、建設業、運輸業、通信業では比較的長く、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、サービス業では比較的短いという統計となっております。

それでは、労働時間削減に向けた取り組みについてお話いたします。これは当社の話になりますが、1つ目は所定内労働時間の削減についてであります。私は1990年入社でありまして、当時は週休2日制ではありませんでした。私のときは土曜日が隔週でお休みであり、それから2年後に、皆さんよくあるニュース等で春の春季交渉、労働組合と会社側がガチで論議をして、労働時間短縮に向けて真摯に話し合っ、週休2日制が導入となるわけですが、当社としては1992年に週休2日制が導入されました。その他、通常の休みでありますけども、祝日、休日以外に、これも春季交渉で、特別休日というものカレンダー以上のもの要求して獲得し、年間の所定労働時間は1,920時間になります。1,920時間ってどんな数字かと言いますと、月160時間、1日8時間働いて20日働くと160時間ですよ。その160を12カ月掛け算すると1,920時間になります。そうすると、大体皆さんが会社勤めをして、山形県だと8時間が多いですかね。7時間45分、7時間30分、それぞれありますけれども、休みの日があつて、所定労働時間が8時間から7時間半あつて、年間どれぐらい働くの、1,900時間台。日本は働きすぎと言われて、アメリカとか他の欧米各国からかなり揶揄された部分があつて、1,800時間台にしよう。実際に、これから話しますけれども、有給休暇とか使えば総実労働時間が短縮になりますから、1,800時間台になりますけども、有給は取るものの残業も多いというのが今現状であると思います。

当社の取り組みとして、所定外労働時間、残業時間の取り組みについては、業務量、お客さんの需要が増えれば残業となる場合もありますが、その際に残業手当の未払いにならないよう適正な時間管理をするために、入退場ゲートの通過時間のチェックと勤怠管理の時間と照合して、15分以上である場合はすべてリスト化し、時間外の適正化に取り組んでいます。会社に入るとき、門に入るときに、まず1回ゲートに通すICカードで、社員証を提示して出る。その他に会社の中に入ったらもう1個あるんですね。門から出てもう1回再入場、離入場すると必ずデータが出てきますので、そこのチェック。実際の退社される時間と門から出た時間の差をチェックして、もしそれが残業とみなされる場合は、すべてチェックしてお金を支払うということをやっています。もし会社に申告しないで帰った場合に通勤災害が起こった場合は、通常の経路、自分が会社から家まで帰るまでの経路の中で30分以上ずれた場合は、通勤災害にはなりませんので、保障が何もない、完全に自己責任になります。家族からしてみれば、その方は会社で一生懸命仕事をして帰りに事故に遭われたとしても、何も保障がない。これは本当に家族的には許せないですよ。本人は自己責任であったかもしれませんが。そういったことをきちんとチェックするような機能にしていきたいというところでもあります。

フレックス制度の導入をしております。今まで休日出勤、土曜日、日曜日に出勤した場合には、4時間以上働いた場合に代休を選択できるという仕組みにしております。もともとフレックス制度というものは、都会で電車時間の混雑を避けるために、時差出勤だったり、開発業務での繁忙期とそうでない時に、総実労働時間短縮を目指すものであります。近年では、リーマンショック以降、いろいろ制度が変わったりしました。もともとたぶん富士通さんが最初にフレックス制度を入れたと思います。その後、フレックス制度を入れることで働き方が柔軟さを生むということで、どんどん会社の方も導入したという背景がありますが、実際に、やはり朝来て、皆さんおはようと言って朝礼して、今日も1日頑張ろうというのは必要なのではないかということから、フレックス制度を一部廃止したところもあります。しかしながら、やはり、働き方を変え労働時間を短縮するためには、フレックス制度を入れて、いろんなケースバイケースに対応できる柔軟な働き方が必要なんじゃないかなと思っております。フレックス制度という言葉は、皆さん知っていますよね。最近フレックス制度というと、何時に入社しても、何時に退社してもいいのかなという感じに受け止められそうですけども、基本的にはコアタイムというのがあって、うちの場合だと10時に入社して、必ず昼礼はします。皆さん意思疎通しな

がら、連絡・伝達事項を含めて頑張りましょうというのが多いんですが、近年だとスーパーフレックスだとか、在宅勤務だとか、いろんなことは変わりつつあって、在宅勤務の場合は自己管理がなかなか難しいですね。基本的には在宅勤務する場合は、パソコンがあって、連絡したらすぐ出ると、出なかったら働いてないとみなすなんていうふうに言われますけれども、性善説で皆さんを信じてそういった自由な働き方をさせているというところもあります。

やはり、これから、もっともっとダイバーシティだとか、いろんな多様化をしながら労働時間というのは変わっていくのだろうと思います。皆さんの働くところは、フレックスがあるのか、ないのか、もっと柔軟に働けるようになっているのか、これから分かりませんが、そういった制度があって、有効活用すれば、いろんな、皆さんにとってもメリットがあるというところですよ。

次に年次有給休暇の取得促進として、ワーク・ライフ・バランスカレンダーを作成して、有給取得計画を個人で立案させる取り組みをしております。一斉年休を年間4日設けて会社全体として休みとするカレンダーを会社として協定し実施しています。一斉年休って分からないですね。会社に入ると有給休暇を貰えます。法定初年度15日ですかね。5年ぐらい働くと20日ぐらいになって、1年間その20日使わなかったら繰越して年間40日休めます。有給休暇、お金を貰って休めると休暇ですね。その有給休暇、実際、日本では平均取得は10日前後であります。実際、10日ぐらい捨てています。捨てていない方もいるとは思いますが。その有給取得を促進するために、皆さんから4日間有給休暇をいただいて、それを当社のカレンダーとして休日にします。例えば、お盆休みだとか、そこに一斉年休、皆さんの有給休暇を入れ込んで1週間の連休をつくるか、当社では5月の連休、お盆の連休、それから年末年始休暇、3大連休をつくっておりますけれども、完全週休2日制であっても、休みをずらしても、そこは別に長期間にわたって休暇はとれませんから一斉年休というものを利用してやっている。これが普通か普通じゃないかというところ、電機産業では有給休暇取得促進として有効的に利用しているところでもあります。実際に有給休暇、一斉年休を3日に設定しているところもあるし、もし有給休暇の切り捨て日数がなければこういう制度はいらんかもしれないです。ただ、実際働いてみると分かると思うのですが、なかなか休みにくいという部分も出てきます。仲間がいて、先輩、後輩がいて、自分が休むと職場に穴を空けるだとかいうふうな自己責任が強い人は、特に休みにくくなっています。そうならないように一斉年休も使いながら制度として確立しているというところでもあります。

その他でありますけれども、当社としては特定目的休暇というものを導入しております。これは何かと言いますと、有給休暇20日の他に、特定目的休暇、1年間で5日付与しています。その目的ですけども、本人、家族の疾病、治療、並びに看護、配偶者の出産だとか、家族の疾病の予防、学校行事等への参加、ボランティアへの参加に使えるような休暇を用意しております。もともとなぜ5日なのかといいますと、厚生労働省で、具合が悪くて会社を休む日数、平均で年間5日だそうです。まずは有給休暇というものは、心身共にリフレッシュするために休むものであって、病気や病気で別に休みを取ろうと、これも春季交渉、労働組合と会社側が春の交渉をして獲得して、この有給休暇5日を使わなければ30日までためることができます。となると、例えば20日有給を貰いますよね。まったく使わなかったら、翌年繰越20日間、40日休めます。その他にこの特定目的休暇が5日増えて、貯金が30まで積み立てできますから、お金を貰って休める時間が70日ぐらいだということになります。これはいろんな名前がありますけど、民間では割と広がっている制度でありまして、ファミリーフレンドリー休暇だとか、いろんな名前があります。こういった制度をしているというところがあります。

4. 労働時間の適正化―「人を活かし、人が生きる」社会のために

最後になんですけども、労働時間短縮、適正化の必要性に関わることを、視点を変えて、お話させていただきたいと思います。人口減少、少子高齢化が進み、生産年齢人口が毎年減少するという、世界に類を見ない人口動態、しかも本来、その社会を支えるべき側である雇用労働者の約4割が非正規労働者となっている現状をどうするのか。多くの国民、組合員が将来不安と考えている社会保障の給付と負担をどう再設計するのか。また、持続可能な社会を構築するためには、環境問題や自然災害への備え、エネルギー政策についても、現実的な視点を重視して取り組む必要があります。これから更にグローバル化への対応、高齢化への対応、課題はたくさんありますし、持続可能な社会を実現するためには、働き方の見直しを行い、労働時間短縮と社会全体の生産向上を図る必要があります。生産性とは何か、1959年に開催された欧州生産性本部ローマ会議の報告書には「生

産性と精神の態度であり、人間の進歩に対する信念である」と記されています。これは能率や効率に偏重した生産性向上ではなく、人間性を基礎とした「生産性の精神」が大事だということでもあります。そのうえで、「生産性3原則」を共通の価値観として、日本社会全体の生産性向上の取り組みとする必要があります。同時に、誰のための、何のための、生産性運動なのかということが大事だと思います。日本という国は、一人一人の懸命な働きによって成り立っています。成長の原動力はまさに「人材」であり、「人」を中心とした日本的経営の意義を再確認する必要があります。すべての働く人達の「働くことの尊厳」や「豊かに働く」ことをもっと大事に考える必要があります。「人を活かし、人が活きる」社会にしていかなければなりません。そのためには、労働時間の適正化を目指す必要があります。

時間外労働、残業に関わる面白い記事がありましたのでご紹介いたします。職場にいることが大事な日本と、あるアメリカ人の話であります。「日本は、職場にいること自体が重視される。本当に意味のある仕事をしているかどうかは別として、会社に長くいる時間が大事みたいだ。家庭より仕事が大切。奥さんより上司の言うことを守らないという印象を受けた。アメリカでは、そんなことしたら、離婚されちゃうよ」と。日本で働いたことのあるアメリカ人は、上司が帰らないと部下が帰りにくい状況を知って驚いたといいます。「日本は職場で『もっと仕事しないと』という会社のプレッシャーを感じるけど、アメリカは『早く家に帰らないと』という家庭のプレッシャーを感じているんじゃないかな」と。残業を減らして、家庭の時間を増やし、生活の質を高めることを目指す働き方改革。そこには税制改革と同時に意識の改革が必要不可欠であります。残業をすることのインセンティブを減らすことは、その一歩となるかもしれません。あるデータによると、日本人の年収のおよそ4分の1は残業代といいます。それを見たアメリカ人は、こうコメントしています。「日本はそんなに残業代出るので。だったら残業するよね」と。アメリカは、結果が勝負。どんなに頑張っても、残業しても、結果が出なければその頑張りは日本ほど評価されません。時代はグローバル化と共に大きく変わっています。日本も仕事の経過ではなく、最終的な成果を重視する社会になっていくと思いますので、職場もそこで働く人達も、すべての方が意識を変えていく必要があると思います。これは、これから働いていく皆さんの課題でありますし、皆さん自身が働き方にイノベーションを起こしていくことに期待したいと思います。やはり、意識改革、自らお金を稼ぐのではなく、「どれだけ、労働した時間を短くして効果を得られるか」、自分達自身が考えていく時代にきたのではないか思っております。

これから、皆さんの将来に期待しつつ、少し早いですが本日の講義を終わらせていただきたいと思います。ご清聴ありがとうございました。