

## 第 1 回検討会での各委員の主なご意見

第 1 回（9 月 9 日）における主なご意見の要旨は以下のとおり。

※事務局の責任でとりまとめたもの

## 1 雇用システム

- 日本の雇用のシステムの中に長時間労働がビルトインされている面がある。日本は雇用保護が強い規範としてあるため、正社員の雇用調整が難しい。故に好況期には労働時間を長くする一方、不況期には短縮して、人件費を減らす、あるいは非正規で調整するという対応していた。しかし現在では、非正規の増加や処遇改善を進める必要があり、そういう雇用調整が難しい。
- 業績悪化の時の調整は、通常、非正規の雇用調整と正規の残業調整で行う。インパクトが大きいのは非正規の雇用調整の方であるが、今後、非正規の限定正社員化等が進む中、従前の調整の仕方でのよいのか。より問題となってくる。
- メンバーシップ型の日本型雇用システムのもと、労働時間が雇用調整のバッファとして使われてきた面は確かにある。研究結果も、雇用を守った企業は長時間労働の傾向にあることを示している。ただし、実際にどれくらい長いかというと、週 1 時間程度だった。
- 「メンバーシップ型」、「無限定正社員」という言葉があるが、現在の雇用形態は労働時間についても無限定となっている。
- 日本の摺合せ型の業務プロセスは、時間がかかる面がある。また、定年までの雇用を保障する日本型雇用システムでは、業務の繁閑に残業時間で対応する必要もある。このように現状の長時間労働には一定の合理性があるが、負の側面もある。
- 日本の働き方はメンバーシップ型であり、ジョブディスクリプションがしっかり決まっていないうえに、自分の裁量で帰るのが難しい。そして評価制度もアウトプットのみで生産性が入っていないので、労働時間に関係無く評価されてしまうという問題がある。

- 時間外労働は、収入増加というインセンティブとも関連する。時間外労働の削減が、労働者にとってハッピーなのか、労働者の意識も見てみる必要があるのではないか。
- 時間外労働を規制することは雇用システム全体に関わる大きな問題。様々な政策を総動員して検討しなければならない。

## 2 経営者の意識・マネジメント

- 現場での労使のコミュニケーションの中で、経営陣の意識改革も進めないといけない。これまでは長時間労働は当たり前という前提があったが、意識を変えれば労働時間はかなり短くなる。上司のマネジメントや職場のコミュニケーションがよくとれているところは、うまくいっている。
- 感覚的な話ではあるが、長時間労働をすることが競争力となり、産業の活性化につながると考えている経営者は多いのではないか。
- 欧米では、産学連携のように、企業外で職業訓練をする機会があるが、日本では少ない。日本では、企業内で人材育成する機会が多いが、長時間労働によって人材を育成してきた面があるのではないか。
- モバイルの進化は問題。どこに行ってもメールで仕事できてしまうので、家にいても手待ち時間のような状態になる。
- 労働時間の削減に成功した企業が何を実施したのかについて調べている。成功した会社が行っていることは3つある。1つめは、仕事改革。顧客との関係の改革も含めて仕事のやり方を変えている。2つめは、人事改革。これは、例えば、時間外労働を削減したことで浮いた割増賃金をどのように労働者に還元するかといったことも含んでいる。3つめは、意識改革、文化改革。

## 3 産業構造・顧客の意識

- ヨーロッパは営業時間などの産業規制が強いが、日本は弱い。また、激しい競争の中で24時間営業などの過剰サービスが増えるという商慣行がある。さらに、不採算事業を整理しにくいという側面もある。不採算事業は薄利多売となり、これが長時間労働と関係があるのではないか。

- 下請け構造が問題。現在、企業はコンプライアンスが重要である。大企業は何とかしようとするが、そのツケがどんどん下請企業にまわっていく。下請企業は来た仕事はやらざるを得ない。下請けだけでなく業務委託契約の人たちも同じ構造であり、これはすべての業態に当てはまる問題。
- 過剰品質は問題。誰も読まない議事録や、誰も来ない時間帯の24時間営業。過剰品質が長時間労働につながる。
- 次の仕事がもらえるかという不安感から、顧客からの要求を受けたときに長時間労働になる。トラックの例を挙げると、契約には入っていないにもかかわらず、ドライバーが到着後、サービスで荷下ろしまでしなければならない。その原因としては、担当業務の曖昧さもあるが、そういう労働者側の意識もあるのではないか。
- 顧客側にサービスは無料という意識があるのではないか。24時間営業の話もあったが、例えばネットショッピングで、早く届く必要もないのに、頼んだものが次の日に届くのが当たり前という意識になると、それに応えるために長時間労働になってしまう。

#### 4 法制度

- 36協定自体を知らない使用者がいるなど、労働時間規制が浸透していない実態がある。
- 経済センサスによれば全国では580万事業所があるようだが、これを労働基準監督署の方が全て指導に入るとは困難であり、国民がチェック機能を果たしてほしい。法律自体を知らない人間からすると、複雑なものを把握するのは難しく、シンプルな法規制が望ましい。
- 36協定の特別条項は、建前では一時的・臨時的な作業のために刑罰で禁止しているものについて、特別に例外を認めるものだが、実際には保険的に長い時間の協定が結ばれて、その枠内で労働時間管理は現場に任されている。
- 日本で労働時間は無限定だと言われるが、労使協定を結ばないとできない訳だから、労働者が承諾しなければできない。なぜ行われているかと言えば、それは労働者側が賛成しているから。過半数組合がない場合、当事者は過半

数代表者となるが、果たしてその人が従業員のためにきちんとできるのかという問題がある。

今回、36協定の在り方を見直して規制を行うのであれば、大元の36協定を結ぶシステム自体の見直しをしなければならない。

- 就業の実態等が多様化する中で、時間外労働規制について、1つの基準を定めるので良いかという点である。36協定は現場での調整を認めている。手続が機能していればよいが、その担い手が頼りない。実体的な規定だけでなく、手続的な規定と組み合わせではどうか。ハードな規制やソフト規制、さらに最近では良い意味でも悪い意味でも企業の公表を行うものもある。
- 情報の公開も大事である。各企業の情報の公開の仕組みができると、求職者にとっては有益である。財務は会計士が監視しているように、労働条件についても監視できる第三者を置けないだろうか。
- 労働時間規制も数値があればわかりやすい。しかし、労働時間の上限を示すことでかえって（そこまでは労働できるという意味で）長時間労働になる可能性もある。さらに、緊急事態等に対応する必要もあり、1ヶ月単位での規制が難しいのであればより長い期間での規制もありうるかもしれない。