

金属労協（IMF-JC）のワーク・ライフ・バランスの考え方

金属労協労働政策局

「第2次賃金・労働政策」におけるワーク・ライフ・バランスの考え方

金属労協は、2004年9月に、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方の実現」をテーマとした「第2次賃金・労働政策」を策定しました。97年に策定した「賃金・労働政策」における「ヒューマンな長期安定雇用」（雇用移動が不利にならない長期安定雇用システム）を基本としながら、「長期安定雇用の実現」、「仕事を通じた自己実現」、「仕事・社会・家庭生活の調和」を3つの柱として、その実現に向けた運動を推進することとしています。

金属産業は、これまで日本の基幹産業として日本経済をリードしてきました。今後は、さらにグローバルな競争が激化し、中国をはじめとする

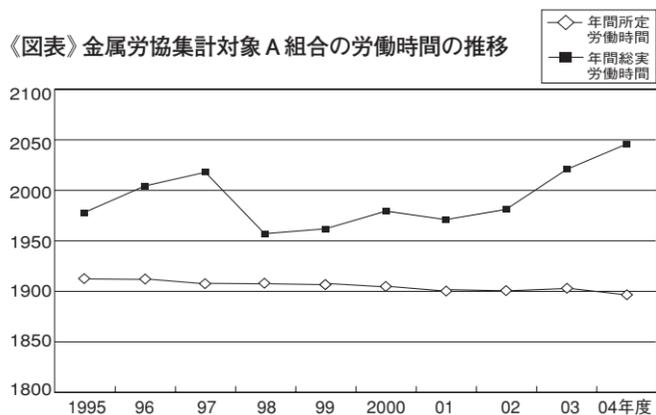
アジア諸国が急速に追い上げを図る中で、高付加価値製品の開発・生産を軸としながら、海外生産拠点との棲み分けを行い、産業・企業を発展させていくことが求められています。

そのためには、競争力の源泉である「人」が能力を発揮し、やりがいを持って働くことのできる労働条件を確立することが必要とされます。その前提が、「ヒューマンな長期安定雇用」によって、勤労者の雇用と生活の安定を図ることであることは言うまでもありません。さらにその上で、基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準を確立することも、家庭生活や地域生活など、「生活との調和」ととれる働き方を実現し、勤労者が自律的に能力を発揮することも重要となります。「生活との

調和」を実現するためには、ゆとりある生活時間を確保することが必要ですが、同時に働き方の選択肢を拡大し、自ら働き方を選択できることも求められます。

「時短5カ年計画」に基づく労働時間短縮の取り組み

金属労協では、1988年に「時短5カ年計画」を策定し、「年間総実労働時間1800時間台」の実現に向けた取り組みを進めてきました。計画を策定した1989年の所定労働時間は1975時間、年間総実労働時間は2126時間となりました（集計対象A組合・組合員1000人以上程度約60組合）。89年闘争以降、この「計画」に基づき、「時短共闘」を掲げ、金属労協全体で強力に取り組みを展開し、各年の



をみると、バブル崩壊後は一旦減少したものの、景気状況によって大きく変動し、2004年度の超過労働時間は267時間にまで拡大しています。この結果、2004年度の年間総実労働時間は2047時間となり、「時短5カ年計画」終了時の1971時間を大きく上回るに至っています。

今後の年間総実労働時間短縮の取り組み

前記の労働時間の現状を踏まえて、「第2次賃金・労働政策」では、「仕事・社会・家庭生活の調和を図るために年間総実労働時間1800時間台の実現と働き方の選択肢拡大」をめざすこととしています。

年間総実労働時間1800時間台を実現するためには、①「時短5カ年計画」で示した1896時間を基本とした所定労働時間の実現、②年次有給休暇の取得促進、③超過労働の削減が必要です。所定労働時間は、大手組合を中心に短縮されてきていますが、金属労協全体から見れば、依然として長時間であり、労働時間の基礎となる所定労働時間の短縮は不可欠です。また、年次有給休暇の

93年度には、年間総実労働時間1800時間台には未到達であるものの、所定労働時間は1924時間、年間総実労働時間は1971時間にまで縮減することができました。その後、「時短5カ年計画」で掲げた「年間総実労働時間1800時間台」を目標に取り組みを進め、大手組合を中心に多くの組合で年間所定労働時間については、1800時間程度にまで短縮されています。しかしながら、超過労働時間の状況

連続取得制度の導入や、超過労働の上限規制の設定、超過労働割増率の引き上げなど、実効ある取り組みを行うことによって、実労働時間を削減しなければなりません。

多様な働き方を可能とするための取り組み

ワーク・ライフ・バランスの観点では、総実労働時間の短縮に加えて、短時間勤務制度や休業制度の導入を推進していくこととしています。これまでも、育児・介護など家庭責任を果たす目的で短時間勤務制度や休業制度が整備され、企業レベルにおいても、働く人のニーズに合った制度導入がされてきていますが、生活との調和を図るためには、さらに多様な人々のニーズに合った制度導入が求められています。社会との調和の取れた働き方という観点では、ボランティアなどの社会貢献を目的とした休暇・休業制度の導入を促進することが求められます。また、自己啓発などの目的での休暇・休業制度は、技術力・開発力・現場力の一層の高度化を図り、創造性を高めていくためにも、重要な役割を果たすこととなります。

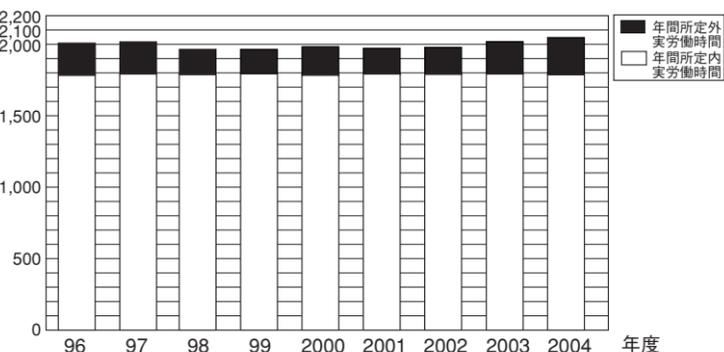
今後は、短時間正社員制度や在宅勤務制度の導入など、正社員の働き方の選択肢を拡大していくことについても検討していきますが、そのためには、均等待遇の観点から、時間当たり賃金概念についても議論も必要とされます。

こうした取り組みによって、多様な人々が自ら働き方を選択し、仕事・社会・家庭生活との調和を図ることによって、「生活との調和と自己実現をめざす多様な働き方」の実現をめざしていきます。

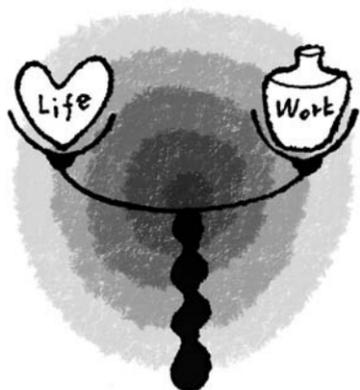
新たなライフスタイルを構築するサマータイム制度の導入

金属労協では、サマータイム制度の導入に取り組んでいます。サマータイム制度は、国民一人ひとりの省エネ意識を高めることも重要な役割ですが、同時に、夕方からの明るい時間の活用によって、家族とのふれあいや地域活動の機会を増加させることにもつながるものです。ワーク・ライフ・バランスを重視した新たなライフスタイルを構築するという観点から、サマータイム制度の導入にも取り組んでいます。

《図表》集計対象A組合の実労働時間の推移



資料出所：金属労協労働諸条件調査



取り組みによって、休日日数増や年休付与日数増など着実に前進が図られました。5カ年計画終了時の19