



【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL: syakai@jam-union.or.jp

時短促進法等に関する労働条件分科会の報告まとまる

12月17日、労働政策審議会労働条件分科会(会長:西村健一郎・京都大学教授)は、「今後の労働時間対策について」報告(建議)をとりまとめました。

時短推進計画に代わって指針が

その内容は、2006年3月末で期限が切れる「時短促進法」について、労働者の健康や生活に配慮した労働時間等の設定の改善を進めるための法律に改正する、「労働時間短縮推進計画」に代わり、事業主の取り組みを進めるための「指針」を厚生労働大臣が定める、「時短推進委員会」を「労働時間等設定改善委員会」とする、などとなっています。

具体的な内容として、上記の時短推進計画に代わる事業主の取り組み指針に示すべき項目は、次の通りとなっています。

労働時間等の設定の改善に関する基本的な考え方
長時間労働者の健康保持に資する労働時間等の設定の改善に関する事項
育児・介護、地域活動、自己啓発等を行う労働者の実情に応じた労働時間等の設定の改善に関する事項
年次有給休暇の取得促進のための事項

目標数値の設定・労使で意見分かれる

また、1800時間という目標のあり方については、「近年の状況では、従来通りの目標数値として用いることは時宜に合わなくなっている」とした上で、次の通り労使双方の意見が記載される両論併記となっています。

「しかしながら、目標を掲げること自体に意義が存在し、例えば一般労働者に限って引き続き目標を掲げることが必要であるという意見(労働側)と、今後、労働時間が成果に直結しない働き方が一層広がるという展望に立てば数値的な目標は不要であるという意見(経営側)に分かれた」

一般労働者は2000時間を超えている

現在の労働時間の状況については、平均総実労働時間が1853時間と10年前と比べ約100時間短縮したとしていますが、一般労働者、パートタイム労働者別に平成12年度と比較すると、

一般労働者で17時間増の2016時間、パートタイム労働者で12時間増の1184時間となっています。また、労働力調査によると、35時間未満の雇用者と60時間以上の雇用者がともに増加し、いわゆる「労働時間の長短二極化」が進展しています。

こうしたことを含め、連合は概要次のような事務局長談話を発表し、実効ある労働時間短縮に資する法律となるよう、引き続き取り組むと述べています。

<連合事務局長談話概要>

労働時間の現状を見れば、週60時間以上の長時間労働者の比率上昇や、メンタルヘルス・過労死、不払い残業の横行など、労働時間短縮の取り組みは依然として重要である。こうした中、仕事と生活のバランスに配慮した労働時間の実現をめざし、労使の取り組みを支援・促進する恒久的な法律に衣替えすることは評価したい。しかし、数次の経済計画において明記されてきた「年間総実労働時間1800時間」との数値目標が、国民に対する説明もなく閣議決定によって「終了するものとする」とされていたことは、大変遺憾である。

連合は、政府が年間総実労働時間が1800時間台になったと言っているのは、パートタイム労働者も合わせた「平均」のことであり、フルタイム労働者については、到底その水準に至っておらず、「1800時間」目標を今後示すべきと主張してきた。だが、「報告」では、今後の検討とされている。また、労働安全衛生法上の「衛生委員会」を「労働時間等設定改善委員会」とみなす規定を設けることについては、連合の主張により、労使が対等でなく人員構成もアンバランスな衛生委員会は、議長も含めて労働者側が半数の構成とする、みなすことについての過半数労働組合等との書面による労使協定の締結、が要件として課されることとなった。だが、加えて、公正な労働者代表選出方法など、労使の対等な協議を担保する措置が必要である。

「報告」を受けて、時短促進法改正案は第162通常国会に提出されることとなる。連合は国会審議を通じて、政府目標「年間総実労働時間1800時間」の扱いと数値目標の位置づけ、「労働時間等設定改善委員会」の機能および「衛生委員会」との関係、時間外労働の抑制対策、健康問題との関わり等、残された課題に対する取り組みを強化する。