

回顧録 労働時間短縮の 取組みを振り返って

第2回 労基法改正との出会い



中央統括支部 中央支部
社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 会長
藤原 久嗣

今号では、筆者が労基法改正に出会った経緯とその後中小企業に
対する国の時短指導援助策にどのようなかかわったかについて、筆
者の本会での活動にも触れながら、振り返ってみることにする。

1 労基法改正の特集 企画

(1) 雑誌『企業診断』の企画の依頼
今から30年前の1987(昭和
62)年9月2日、たまたま早く帰
宅した日の夕方、自宅に一本の電
話がかかってきた。埼玉県社労士
会大宮支部の故木下一夫氏(中小
企業診断士試験の勉強仲間)から
であった。用件は、「昨夜、診断
協会の会合のあと同友館の専務と
会食したが、その時、週40時間制

を柱とした労基法改正案が衆議院
の社労委員会を通過したことが話
題になり、『企業診断』で改正労
基法の特集を組んではどうかとい
う話になった。その件で相談した
い」というものであった。
そこで、特集を組むなら早いほ
うがよいということになり、翌日
早速木下氏の事務所を訪ね、二人
で『企業診断11月号』の企画書を作
った。
(2) 特集の目玉に座談会を提案
企画書では、本文の内容は、労

基法改正の背景と改正のポイント、
改正法の与える影響と今後の課題、
改正法で新設される変形労働時間
制の解説などとし、これに特集の
目玉として座談会を提案した。

そして、執筆者は、われわれ二
人のほかに弁護士、中小企業診断
士を推薦し、座談会の出席者は出
版社に委ねることにした。

この企画書はほぼ原案どおり採
用されたが、座談会の出席者につ
いては、学者とコンサルタントを
出版社で依頼するので、労基法に
詳しい行政関係者を一、二名推薦
してほしいという注文があった。

(3) 座談会のメンバー

そこで筆者は、労働省(現厚生
省)元審議官の松尾弘一(全国社会
保険労務士会連合会(以下「連合
会」)専務理事に早速アポを取り、
翌日の午前、座談会への出席を依
頼するため連合会の事務所に伺っ
た。何しろ突然のお願いだったの
で、最初はいつもの口調で「俺は
いやだよ」と断られた。しかし、
「今日の午後から、労働省のOB
の集まりがあるから、そこで誰か
に声をかけてみよう」と言っ下
さった。その結果、元中央労働基
準局長で中央労働基準審議会会長

代理の和田勝美氏をご紹介頂いた。
ただし、「お前(松尾氏)も一緒
なら」という条件つき承諾という
ことで、結局、松尾専務も座談会
に出て頂けることになった。

こうして、座談会には、このお
二人のほかに、本多壮一(亜細亜大
学教授、佐々木力人事制度研究所
長、それに筆者も司会進行役とし
て出席することになった。

その頃、松尾専務は、毎月一回
土曜日の午後(当時は土曜半ドン
だった)、本会の中堅社労士を集
めた「社会保険労務士(以下「社
労士」)法研究会」を主宰されて
いた。筆者もこの研究会のメンバ
ーの一人だった関係で、出版社から
座談会の出席者に行政関係者をと
の注文があったとき、いの一歩に
松尾専務を思い浮かべたのだった。

2 社労士法研究会

(1) 社労士法研究会での議論

少し余談になるが、ここで、社
労士法研究会について触れておく。
この研究会は、1986(昭和
61)年の第三次社労士法一部改正
が難産だったことへの反省から、
その翌年の4月から始められたも

ので、連合会が新しい施策を制度改善委員会等に提案するにあたっては、「社労士に係る諸問題について体験を積み意見を持つ者による、現場に即した自由闊達な議論の中から改善案を作成する必要がある」(設立趣意書)との趣旨で設置されたものであった。

研究会では、まず、当時社労士と行政窓口との間で時々生じていたトラブル等に関して「調整を行う委員会を連合会に設置する件」を皮切りに議論を始め、次いで、事務組合を通じて労働保険の適用促進を行うという労働省の施策(奨励金付き)に、事務組合を持たない社労士も参加できるようにするために、「社労士会が事務組合を設立する件」に関する議論(後述)が約半年間行われた。

その後、最も多く議論されたのは3号業務についてであるが、その内容は、1989(平成元)年2月に松尾専務によって、『3号業務の在り方、進め方に関する件』と題する報告書にまとめられ、連合会の理事会に報告された。

この研究会は、松尾専務退任後専務理事になられた松丸清氏に引き継がれたが、松丸専務がまとめ

られた『3号業務に関する研修の推進について』によると、その後の研究会では、研修の基本カリキュラムの作成、専門家リストの作成、自主研究会の設置、人事労務管理報の発行、学会の設立などについて議論されたとある。

なお、この研究会のメンバーは、のちに本会会長を経て連合会会長になられた大槻哲也氏をはじめ、古川泰一郎氏、岩城猪一郎氏、浅香博胡氏、石山隼人氏、河野順一氏、山口陽一郎氏、芳賀正弘氏等その後本会の会長、副会長、常任理事など役員になられた方も多く、錚々たる顔ぶれだった。

(2) SR経営労務センターの設立

「社労士会が事務組合を設立する件」について、連合会は労働省との折衝を重ね、1987(昭和62)年9月の理事会に諮って、設立の承認を得た後、その翌年に、東京をはじめ16の都道府県会でSR経営労務センター(以下「SR」)が設立された。

東京SRは、1988(昭和63)年2月に設立され、このとき筆者は、本会元副会長小山昇氏とともに副会長に推された。なお、初代会長は本会元会長故柏木高美氏、

また初代常務理事は、後に本会会長になられた故石原健三氏だった。

その状況など、貴重な情報が紹介されたこともあって、各界から高い評価が寄せられた。

(2) 中小企業庁からのオフアー

ちなみに、その後、筆者は1999(平成11)年から2003(平成15)年まで、二期にわたって本会の業務推進委員会の責任者を務めたが、一期目は、本会のホームページ(広報委員長の久禮和彦氏と共同で作成)上で『専門分野別登録制度』をつくり、次の期では、本会登録『自主研究グループ』を大々的に立ち上げた。これらは、前記研究会での議論を筆者なりに具体化したものであった。

その後、筆者にとって大きな転機ともなる知らせが出版社から届いた。本郷(同友館の所在地)のとある日本料理店に木下氏と一緒に来てほしいという連絡であった。

そのとき引き合わされたのが、中小企業庁指導部指導課課長補佐の宇田川莊二氏であった。宇田川氏の用件は、「通産省(現経産省)所掌の通産局や都道府県の中小企業担当部署(商工課等)に向けて、週休2日制導入のための指導用マニュアルを作りたい。ついては、その作成委員として企画、執筆をお願いしたい」というものであった。

早速、木下氏と相談して企画をつくり、5人の作成委員を決めてマニュアルの作成に入った。筆者は、2部構成のうちの第2部『週休2日制導入のための経営管理対策』を担当することになった。

3 中小企業庁の『中小企業週休2日制導入マニュアル』

(1)『企業診断』11月特集号の発刊

木下氏と2人で企画した『企業診断』11月特集号は、改正労基法が成立した翌月の10月末に発売された。特集を組んだのが早かったことや、連載を除くすべての記事が特集に当てられたこともあって、大きな反響を呼んだ。特に、座談会では、労基法改正に至るまでの詳しい経緯や、労働協約によって時短を進めているドイツやフラン

(3)『中小企業週休2日制導入マニュアル』の発刊

内容は、週休2日制へのアプローチ、生産性向上対策、人事・労務

管理上の対策、賃金・給与の対策などとし、早速参考資料を探すため書店を歩いてみたが、「時短」とか「週休2日制」の切り口から書かれたものはほとんど見つからなかった。それでも、少しでも参考になりそうな書籍を50、60冊買いつけ、それらを繙きながら執筆していった。

こうして、中小企業庁指導部指導課編『中小企業週休2日制導入マニュアル』は、改正労基法施行の翌年の1989(平成元)年3月に完成し、関係行政機関に配られた。その後、5月に別装丁(A5版275頁)で市販されたが、発売とともに、高い評価を受けた。

4 労働福祉診断要領

(1)労働福祉診断要領の原案作成

中小企業庁の宇田川氏は、『マニュアル』出版後も、たびたび筆者の事務所に見え、筆者と情報交換を行ったが、その中で、中小企業診断士や中小企業総合指導所等の診断指導員の活動支援のための労働福祉診断要領(中小企業庁長官が定める)の検討委員として、「着眼項目」の原案作成を依頼さ

れた。1989(平成元)年7月のことであった。

労働福祉診断要領は、労基法改正によって新たな経営課題となった時短・週休2日制導入をはじめとする中小企業の労働福祉の向上のための経営改善指導を目的としたもので、他の診断要領と同様、診断に当たっての着眼項目などを詳細に記載したものである。

この診断要領は、1990(平成2)年9月に同友館から出版された『中小企業の人材確保と活用戦略』(中小企業庁指導部指導課監修)の第3部として全文(50頁分)が掲載されているが、同書は、この着眼項目の解説書として作成されたもので、筆者や前出の木下氏も第1部、第2部のいくつかのテーマについて執筆している。

5 中小企業大学校講師

筆者は、1989(平成元)年の12月に中小企業庁より中小企業大学校『中小企業診断士養成課程』の講師に推挙され、その後13年間、人事・労務管理の課目の講師を務めた。

この課程は、当時、主に国と都

道府県の中小企業(商工)担当部署とその外郭団体において中小企業指導に携わる人材の養成を目的に、1年間の研修の後、修了者には中小企業診断士の資格を付与するというもので、ここでも労働時間をはじめとする人事・労務管理の知識を付与する必要から筆者が講師に推薦されたものと思われる。

6 中小企業近代化審議会

また、筆者は、翌1990(平成2)年10月に通産省中小企業近代化審議会の委員に推された(任期は5年)。

筆者が所属した下請中小企業部会では、親企業による時短の妨げとなる発注方式(週末発注・週初納入や終業後発注・翌朝納入など)の強要や納期遅れに対するペナルティの付加等を改善するために、下請振興基準と下請代金支払遅延等防止法の運用基準の見直しを行った。また、非製造業の下請企業問題についても議論を進め、下請振興基準の適用を非製造業に広げる取り組みも行った。

こうした中で、筆者は、各担当課長から個別に意見を求められた

り、省令改定のための文案作成を依頼されたこともあった。

7 労働省のモデル就業規則

労働省は、1989(平成元)

年の秋に、全国労働基準関係団体連合会(全基連)に委託して小規模事業場のモデル就業規則を作成することになったが、筆者は、その検討委員に委嘱された。全基連の専務理事原敏治氏(元本省監督課長)の推薦によるものだった。

原専務とは、たまたま筆者が業務で全基連の総務課を訪ねたときに、専務室の書棚にあった『中小企業週休2日制導入マニュアル』を介して、時短の話になったのが最初の出会いであった。

モデル就業規則は、条文数は賃金規則まで入れて43条、10章構成のシンプルなものとなったが、章の構成と順序についての筆者の提案が採用された。

◇ ◇ ◇

次回は、社労士会が国から受託した時短カウンセラーや、筆者が行った出版や講演、ビデオ作成などの活動を通して、当時の状況を振り返ってみることにする。