

回顧録 労働時間短縮の 取組みを振り返って

第3回 時短カウンセラーと
集团的取組み



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、時短・週休2日制を進めるための知識やノウハウが不足している中小企業に対し個別指導を行うために、労働省が連合会に委託した時短診断サービス事業と、筆者が関わった様々な団体の集团的取組みについて振り返ってみることにする。

1 時短カウンセラー

(1) 時短診断サービス事業

労働省は、改正労基法施行直後の1988年の秋に、時短を進めるための体制として新たに労働時間課と企画室を設けた。そして、新しく発足した企画室は、翌1989年度から連合会に委託して時短診断サービス事業を始めた。

時短診断サービス事業は、時短

カウンセラーに選任された社労士が診断を希望する企業に対して、当面の法定労働時間をクリアし、猶予期間中に週40時間を実現する取組みを個別に支援することを目的としたものであった。

なお、この事業は、社労士会にとっては、初めてとなる国からの大々的な委託事業であった。(2)時短カウンセラーの選任

時短カウンセラーは、都道府県会(以下「社労士会」)から推薦され、連合会が実施する時短カウンセラー講習を受講し、「時短カウンセラー登録名簿」に登録された社労士が選任されることとされていた。

そして、社労士会から推薦を受けるための要件は、5年以上の開業歴があり、現に開業社労士であること等、一定の基準を満たした者とされていた。

(3) 時短カウンセラー講習

本会が属する関東・甲信越ブロックにおける第1回時短カウンセラー講習は、1989年8月に3日間の日程で東京で行われ、本会からは39名が講習を修了し、登録名簿に登録された。

筆者も第1回講習を受け、登録名簿に登録されたが、実は、筆者はその年の3月末で開業歴5年に達したばかりであった。

また、第2回講習は、その翌年の6月に行われ、21名が受講し登録名簿に追加登録された。

第1回と第2回時短カウンセラー講習を修了された方のうち、筆者と懇意にさせて頂いた方には、大槻哲也氏、大野実氏、小沢勇氏、

岩城猪一郎氏、奥山恵一氏、内木和富巳氏、相馬誠一氏、小西清治氏、恩田和明氏などがおられる。

(4) 時短診断の流れ

時短カウンセラーは、社労士会に受診を申し込んだ企業を直接訪問し、まず、労働省所定の時短診断調査票(以下「調査票」)を用いて労働時間等の実態を把握した後、法定労働時間のクリアをはじめとする当該企業の当面の時短目標の実現のために、必要な所定休日数と所定労働時間を明らかにする。そして、採用すべき週休2日制のパターンや増加すべき休日数等を試算し、そのために必要な経営改善等の措置や時短後の就業規則の変更点などについて指摘する。

そして、事業所に診断結果を説明した後、「調査票」の写しと診断結果をまとめた「時短診断報告書」を、社労士会を通じて連合会に提出して診断が終わる。

(5) 時短診断の開始と診断事例

時短カウンセラー講習受講後、筆者のもとには、9月に倉庫業、10月に鉄工所、11月にホテル・結婚式場の診断依頼書が届いた。倉庫業では、顧客や運送会社等の取引先との関係で土曜日の休業

は難しいので、当面は交代制を組み替えることによって4週6体制にし、その後は、40時間制の実現に向けて、計画的に増員して土曜以外の日に休業日を設けることを検討するよう提案した。

また、建設資材を作る鉄工所は、当面の法定労働時間である46時間をクリアするため、祝日等を折り込んで4週5体制とし、次のステップで、2年ごとに休日を月1日程度増やして完全週休2日制をめざすというように、段階的に時短を進めることを提案した。

3つ目のホテル・結婚式場は、年中無休営業というハンディキャップを克服するため、年間休日を108日(年末年始休日を含む)へ25日増やして完全週休2日制にする一方、所定労働時間を30分延長して8時間にする。そして、人員補充や賃金単価の上昇によるコストアップ対策や所定労働時間延長に関する従業員の合意形成などのために、プロジェクトチームを編成して検討するよう提案した。

この提案は非常に喜ばれ、後日この事業所から、労働時間検討委員会を設けて時短計画を作成したのご報告を頂いた。

(6)『時短診断事例(抄)』への事例掲載

前記(3)で見たように、第2回時短カウンセラー講習が1990年6月に行われたが、そのときに『時短診断事例(抄)』が配布された。これには、初年度に全国の時短カウンセラーが行った実際の診断事例から抜粋したものが4例掲載されていたが、そのうち筆者の診断事例が2例含まれていた。前記の倉庫業とホテル・結婚式場の診断事例であった。

事例掲載については、企画室長の中川恒彦氏から、前もって電話があり、倉庫業の事例を掲載したいとお話を頂いたが、筆者は、「ホテル・結婚式場の事例の方が面白いのでは」とお答えしたところ、出来上がった事例集には、2例とも掲載されていたので驚いたことを覚えている。

(7)時短カウンセラー連絡協議会

時短診断サービスマンでは、労働基準局(現労働局)と監督署の担当官、社労士会の担当者および時短カウンセラーによる「連絡協議会」を年一回開催することとされていた。

第1回連絡協議会は1990年

の10月に行われた。このとき、企画室長の中川恒彦氏にお会いしたが、丁度その前日に出来上がってきたばかりの拙著『週休2日制をみんなで作って実行する本』(中経出版)の取次見本をお見せしてご挨拶したのを覚えている。それ以来、中川氏には様々な場面でお世話になり、長い間おつき合いを頂いた。

第2回連絡協議会は、その翌年7月に行われたが、このときの会議では、大槻哲也氏(当時本会常任理事)の「時短診断業務のすずめ方・まとめ方」私の「診断事例」と題する講演に続いて、筆者は「港区建設業労働基準研究会での時短の取組みについて」(詳細は後述)と題する報告を行った。

(8)時短カウンセラーの講師等

①連合会主催の打合せ会議

前記1991年7月の第2回連絡協議会に先立って4月に開かれた連合会主催の労働時間短縮打合せ会議で、筆者は「時短診断の理論と実際」そのポイント」と題して約1時間半の講演を行った。

この会議では、好事例の活用や活動の不活発な時短カウンセラーの取扱い、行政との連携協力など

について審議され、会議終了後、当時出席した全国の時短カウンセラーの仲間と懇親会が行われた。

②他県会の再講習等の講師

その後、筆者は、1992年11月に、大槻哲也氏とともに、北海道社労士会の時短カウンセラー再講習の講師として連合会から派遣された。また、その翌1993年3月には、静岡労働基準局次長に転任された中川恒彦氏より、静岡労働基準局主催の時短カウンセラー研修講師として招かれた。

③時短カウンセラー講習の講師

さらに、1994年7月に、東京で最後の時短カウンセラー講習が行われたが、筆者は「時短診断の理論と実践」と題する講義を1コマ1時間半行った。

この講習は、全国の第一線で時短推進に当たっている行政経験者と社労士約60名を対象にしたものであった。

(9)時短カウンセラーの終了

時短カウンセラーは、週40時間の法定労働時間が完全適用(特例対象事業を除く)される前年の1996年度で終了したが、それまでに筆者は延べ20事業所の時短診断を行った。

2 集団的な取組み

次に、時期は少し遡るが、筆者が関わった集団的取組みのいくつかについて振り返ってみることにする。

(1) 中小企業時短懇談会

1989年10月に中小企業庁の要請で「中小企業時短懇談会」(以下「懇談会」)に招かれた。

わずか20分であったが、筆者に「社労士とはなにか」について話してほしいということであった。

この懇談会には、商店街振興組合や、下請中小企業群を抱える自動車工業会や印刷工業会などの業界をリードする団体の役員のほか、全民労協(現在の連合)法制局長や全国中小企業団体中央会(以下「全国中央会」)常務理事、日本生産性本部労働部長などが参加されていた。なお、座長は、後に慶応義塾大学塾長になられた島田晴雄教授であった。

(2) 全国中央会の「商業問題研究会」

翌1990年1月に、前記懇談会メンバーの全国中央会常務理事の錦織璋一氏から、全国中央会の「商業問題研究会」(以下「研究会」)

の委員への就任依頼があり、筆者は、その年の2月から10月まで毎月の研究会に参加した。

第1回研究会には、労働省諏訪佳労働時間課長の講話があり、初めて諏訪課長にお会いしたが、その場で、前号で紹介したモデル就業規則検討委員会を「よろしく」と挨拶されたのを覚えている。

この研究会には、協同組合セルコチェーンや日本商店連盟、日本専門店会連盟、全国商店街振興組合連合会、全国小売酒販組合中央会など、小売業界を代表する団体の幹部役員のほか、地方中央会の労働部の方も参加されていた。

なお、この研究会終了後、筆者は、全国中央会をはじめ各地の県中央会や様々な業界団体から講演等のオファーを多数頂いた。

(3) 「フィジビリティ調査事業」

筆者の事務所では、前記の研究会開催中の1990年の5月に、全国中央会の紹介で、時短が最も困難な業種の一つとされている旅館業の『労働環境改善フィジビリティ調査事業』を受託した。

調査は、全国旅館環境衛生同業組合連合会(以下「全旅連」)加盟旅館を対象にしたアンケート調

査と4つの県のモデル的な旅館に対する直接聴取によって行った。

アンケートの内容は、労働時間、休日・休暇の現状と労働時間に対する経営者の意識や人事・労務と経営の現状に関する事項まで、総合的なものとした。

また、筆者は、福井県の温泉旅館の現地調査に同行し、客室係(仲居さん)からヒアリングしたが、彼女たちの働き方が、1週間単位の非定期的変形労働時間制にピッタリ当てはまることを目の前にして、感動したことを覚えている。

その後、筆者は、これらの調査結果をもとに、「旅館業における労働時間短縮をはじめとする労働環境改善への展望」と題した提言を加えて『フィジビリティ調査事業報告書』を作成した。

(4) 港区建設業労働基準研究会

1991年6月中旬、三田監督署の方面主任監督官がお二人で筆者の事務所に来所され、港区建設業労働基準研究会(以下「研究会」)へのアドバイスを依頼された。そして、数日後に研究会の役員の方々を同行され、7月に予定されている講演会で、『建設現場における

週休2日制を取り巻く問題点について』と題した講演を依頼された。

その後、役員会等でのヒアリングをもとに、10月末に「建設現場で週休2日制を進めるために」と題してまとめの講演を行った。

当時建設現場では、工期の関係で週1回の休日を取ることすら困難なときもあり、新工法の開発や工程管理が時短の鍵となることが議論されたように記憶している。

また、建設業は、益暮にまつた休みをとることが多いので、1998年の労基法改正時に定められた3カ月単位の変形労働時間制は使いづらい、せめて6カ月単位にならないかという意見が出されていた。変形期間が1年に延長されるまでには、1994年の法改正まで、3年待たなければならなかった。

なお、研究会は、港区に立地する80数社で構成され、鹿島建設や長谷工、西松建設等の大手ゼネコンの方が役員を務められていた。

◇ ◇ ◇

次号では、出版、講演、ビデオ作成、テレビ出演などを通じて筆者が時短にどのように取り組んだかについてみることにする。