

「週30時間」労働という初夢

試される人間力



経済学者の中山伊知郎氏が「月給倍増論」を新春の夢として新聞紙上に寄稿したのは今から60年近く前だ。それが「国民所得倍増計画」という政策構想につながったことはよく知られている。それ以来、日本政府は成長政策にこだわり続けてきた。

しかし、今さら月給を倍にするといわれても現実味は乏しい。経済成長も実現しそうにない。そこで、10年以内に週30時間労働の実現を目指すという夢を描くのはどうだろうか。

簡単な目標ではない。そのためには働き方についても、雇う側の考え方についても、大きな転換が必要になる。

まず残業に対する賃金は10

割増しとする。つまり、残業に対して禁止的な賃金制度にする。先進国では日本ほど残業の割増率が低い国はないことが残業の温床になっているからだ。

そうすれば経営は安直に残業を命じられないだろうし、働く側もサービスク残業などと言ってせつかくの稼ぎの機会を逃すようなこともないだろう。

もともと残業は企業内の仕事の分担の仕組みや配置人員に欠陥があるから発生する。それを是正するために、使用者側の考え方を180度転換し、労働時間が延長されることがないように歯止めをかける。

もっともそれだけでは根本

的な解決にはならない。週40時間が基準の現状を30時間まで短縮するには、30%以上の労働生産性の上昇が必要となる。そうでなければ、現在の生産および生活の水準を維持できない。

高度成長を支えた日本的な労使関係の下では、生産性の上昇による利益の増加は、賃金の増加と企業の投資原資とに分配されるという「社会的合意」が成立していた。

それが協調的な労使関係の基盤にあり、生産現場の「改善」の積み上げや、着実な賃金上昇による生活水準の向上に貢献してきた。

非正規の賃金引き上げを

しかし、今、必要なことは、正規従業員の賃金の引き上げではなく、不安定な就業層に対して安定的な雇用機会を提供し、その賃金水準を引き上げることだろう。

だから生産性の上昇分は新しい雇用機会の創出と非正規労働者の賃金引き上げ、そして持続的な生産性の上昇のために使われなければならない。

他方で、正規従業員に対しては、賃金支払額を変えずにとなく、労働時間を短縮し、時間当たり賃金水準を引き上げる。こうした形で生産性上昇の成果を従業員は労働の報酬として受け取る。

時短によって自由な時間が増えたときに、どのように時間が使われるかは分からない。それぞれの選択に委ねられるべきことだろう。

何か一つに決める必要はなく、いろいろな可能性に挑戦すればよい。稼ぐことから自由な時間、生活の余裕をどう生かすか、そこで私たち一人一人の人間力が試される。

(東京大名誉教授 武田 晴人)