

# 労働時間と操業時間の分離

— その労働時間短縮への寄与と限界 —

竹内 治彦

1. はじめに
2. ドイツでの労働時間短縮の経緯
3. 労働時間と操業時間の概念
4. 事業所レベルでの労働時間の短縮
5. 事業所での弾力化にみられる規模別格差

## 1. はじめに

日本での労働時間短縮が、このところの不況に後押しされながらも、その歩みはまだ不十分なのに対して、ドイツが時短先進国であることは広く知られている<sup>1)</sup>。しかも、時短先進国といわれるなかで、高い生産性を保ち、東西ドイツの再統合に伴う困難に直面するまでは、ドイツはヨーロッパ経済の牽引車としての役割を果たしてきたことに注目しなければならない。このように、労働時間短縮を成功させながらも生産性を保つことが、いかに可能であったかを理解する鍵となる概念が、「労働時間と操業時間の分離」(Entkopperung der Arbeitszeit und Betriebszeit)である。80年代に景気が低迷し失業率の高かったドイツでは、主として労働組合からの提案により、ワーク・シェアリング効果を狙った時短要求が進んだ。これに対して、経営者団体は労働時間の弾力化を求めた。そうしたなかで個人の労働時間を短縮しても、多様なシフトを活用することによって、事業所の操業時間を確保すること、あるいは延長することの可能性が労使で話し合われ、事業所の現場で実現して

いったのである。

このプロセスを十全に理解し、その実際について検討するには、二つの点に注目してみる必要があるだろう。まず一つには上述の「労働時間と操業時間の分離」というコンセプトとその実際の運用に対する理解である。次にこのプロセスを評価するためには、個人の労働時間短縮が労務費と雇用に対していかなる影響を与えたのかを実際的に検討してみる必要がある。後者の問題は実はドイツでも繰り返し議論されるところの問題である。生産性であるとか、個人の労働時間短縮のワーク・シェアリング効果といった事柄は、実はどの要因がそれに効果をもったのか確定することが困難であり、その立場によって別の評価を下すことができるのである<sup>2)</sup>。そこで、この問題については稿を改めることにして、本稿では、時短の歴史を簡略に振り返ったのちに(2節)、「労働時間と操業時間の分離」とはどのようなものであり(3節)、またそれがどのような形で事業所レベルで運用されているのかを明らかにすることを主題にし(4節)、また事業所の規模に注目して、中小規模の事業所では大規模事業所ほどには、「労働時間と操業時間の分離」が機能していないことに注意を喚起したい(5節)。

なお、本稿では多くの記述を金属産業での交渉と実績をベースにして展開している。ドイツ金属産業労働組合 IG メタルは労働時間短縮について主導的な役割を果たしており、現在も週 35 時間労働に向けて運動を展開中である。そして、この金属産業での交渉成果が他の産業分野にも波及していることを考えると、ここで金属産業を中心に上げる十分な理由があるだろう。この他の労働組合の取り組みとしては、比較的保守系だとされる化学産業労働組合が 80 年代に、年間労働時間ではなく、生涯労働時間の短縮という観点から、早期退職制度の導入についての試みを行った。しかし、失業に対するワーク・シェアリングよりも高齢者の雇用の確保の方が重要な問題だと思われる現在の日本の状況を顧慮すると、週労働時間をベースにした金属産業の取り組みから、より多くを学ぶことができるだろうと考える。

## 2. ドイツでの労働時間短縮の経緯

まずはじめに、ドイツでの労働時間短縮がどのように進められたかを短期的に振り返ることにしよう。

労働時間の短縮には、週労働時間短縮と年次有給休暇増加の二つの要因が作用する。この30年の間の労働時間短縮の歴史を振り返ると、およそ三つの段階が考えられ、それぞれの段階で、この二つのどちらかが主要な役割を果たしてきた。まず第1段階は1960年から1974年であり、この期間の労働時間短縮は年当たり0.86%とかなり急速なものだった。この時、時短に主に貢献したのは週労働時間の短縮であり、また1974年までには、およそ90%の労働者に対して週40時間を標準にする団体労働協約が確立した<sup>3)</sup>。

第2段階は1975年から1984年までであり、失業が大規模に始まるとともに始まった。この期間の労働時間短縮は年間0.35%程度しか進んでおらず、第1段階と比較した場合にペースはかなり落ちたといえる。この期間の時短の主な要因は、むしろ年間有給休暇の日数の増加であり、労働時間短縮の70%の要因はこれが占めていた。第3段階は1985年に始まるのだが、この年に金属、印刷、木材産業で週38.5時間労働の協約が結ばれたのが画期となっている。この期間の労働時間短縮もまた年間0.8%と急速なものだった。この期間の労働時間短縮に寄与したのは主に週労働時間の短縮であり、全産業平均でも、39.99時間から38.4時間に短縮が進んでいる<sup>4)</sup>。

周知のように、1985年以降の展開で、大きな転換点になったのは84年の金属産業でのストライキと85年の歴史的協約だったわけであるが、この合意はその労働時間短縮部分（1985年4月1日から、それまでの週40時間にかえて週38.5時間労働にする）だけでなく、他にいくつかの重要な要素を含んでいた<sup>5)</sup>。まず、賃金部分については、時短に応じた賃金引き下げはしないが（賃金同

表1 各国通貨による賃金コスト：対前年伸び率

(単位：%)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
(旧) 西 独	7.0	4.6	3.2	0.2	0.6	2.0	2.9	2.7	0.3	0.6	2.7	4.3	4.0	1.5
フ ラ ン ス	13.7	12.4	11.8	9.2	6.0	4.5	2.3	1.9	1.3	2.5	3.7	3.7	3.0	2.5
イ タ リ ア	19.0	20.3	16.1	14.0	8.7	8.8	5.0	5.3	5.7	6.2	9.6	8.5	6.5	5.5
イ ギ リ ス	21.3	9.9	4.7	3.0	4.8	4.4	4.0	3.6	6.8	8.6	10.6	7.7	4.5	3.5
ス ペ イ ン	6.2	12.2	11.7	11.0	4.8	6.1	9.4	5.9	5.8	6.9	4.2	5.5	5.0	4.5
オ ラ ン ダ	5.5	2.6	4.4	-0.4	-2.9	0.6	1.9	2.1	0.1	-1.3	2.4	1.0	3.0	2.0
ベ ル ギ ー	5.1	4.8	5.2	4.3	3.9	4.2	3.8	-0.6	0.2	1.2	1.4	3.5	3.0	3.0
デ ン マ ー ク	10.6	9.1	9.7	6.3	3.5	3.6	3.9	8.8	3.5	1.6	1.1	1.0	2.5	2.0
ギ リ シ ア	18.0	23.4	28.7	20.5	19.4	21.2	11.1	11.5	17.1	17.3	19.0	16.5	13.5	11.0
ポ ル ト ガ ル	21.8	20.7	19.6	22.1	20.3	17.2	15.5	12.6	10.2	9.6	11.1	12.0	10.5	8.5
アイルランド	20.5	14.7	11.6	9.6	4.0	3.5	6.6	1.0	0.8	0.6	-0.5	3.5	2.5	2.5
E C 総 計	11.7	9.2	7.7	5.1	3.6	4.1	3.7	3.1	2.5	3.0	4.8	4.9	4.1	2.9
西独を除くEC	13.7	11.2	9.6	7.3	4.9	5.1	4.1	3.3	3.5	4.1	5.7	5.2	4.2	3.5
ア メ リ カ	10.0	8.2	8.3	2.3	2.6	3.5	3.2	3.4	3.5	3.4	4.4	3.7	2.5	2.0
カ ナ ダ	11.3	11.4	10.5	1.6	1.3	2.9	3.3	4.4	4.8	5.4	6.2	4.1	2.5	1.5
日 本	4.1	4.4	2.2	2.4	1.2	-0.5	2.0	-0.4	-0.4	2.4	0.8	3.3	3.0	2.0
ヨーロッパ以外の 産業諸国	8.1	7.4	6.5	2.2	1.9	2.0	2.8	2.2	2.3	3.4	3.4	3.6	2.7	1.9
総 計	10.1	8.6	7.2	4.1	3.1	3.5	3.6	3.0	2.6	3.3	4.5	4.7	3.6	2.6
総 計 (除旧西独)	10.7	9.4	8.0	4.9	3.6	3.8	3.8	3.0	3.0	3.9	4.8	4.8	3.6	2.8

出典：ドイツ経済研究所内部資料

一；Lohnausgleich, ドイツの場合、現業労働者の賃金は時給換算である）、通常のベースアップも低いものにとどめていくことについてコンセンサスがとられた。しかも協約期間も3年にわたって、上げ幅を概ね予め想定しておく大綱協約になっていた。これによって使用者は長期間にわたって労務に関するコストを計算でき、これが経営上の利点になった。賃金上昇の点で国際的に比較してみると、生産性を労働時間でわって労働時間1単位当たりの生産性を求める賃金コストで比較した場合、ドイツのそれは1980年代は低い成長を続け、EC平均やアメリカでの伸びよりも顕著に低い上昇率だった（表1）。これはドイツの生産性の伸びが高かったことも原因ではあろうが、やはり賃金上昇そのものを抑え、その分を労働時間短縮に向けようとする選好が労働組合の側にもあったことの証左といえよう。

次に弾力化についても、積極的に推進していくことで合意されたのだが、なかでも最も重要な合意として労働時間の編成に関する所轄事項として、労働時間の編成は個々の事業所のレベルで協議できるようになったことが挙げられる。この合意以前は、労働時間規則の大部分は事業所レベルではなく、経営者団体と労働組合とが産業別に統一的に協議することになっていた。この後、組合側は、この協約の時短部分を高く評価して「35時間協約への歴史的な突破」と呼んだのに対して、経営者側は「労働時間弾力化への転換点」と評価するようになったのである<sup>6)</sup>。

その後、ドイツの時短をリードすることになる金属産業では、1987年に、1988年4月1日から、37.5時間、1989年4月1日から、37.0時間という協約が結ばれた。それぞれの年度の賃金引き上げは、2%、2.5%と低いもので、これも弾力化を進める合意と、3年という長さの大綱協約として結ばれたものである。その後さらに労働時間短縮の動きは進み、1993年4月1日から36時間、1995年4月1日から35時間の大綱協約が結ばれている。

このように、金属産業という一産業分野では労働時間短縮は協約に応じて段階的に短縮されているのだが、全産業分野での実質労働時間は表2に示さ

表2 労働時間

年	協約					協約 年労働 時間	病欠			病欠時間 を除いた 年労働 時間	実 労働 日数
	労働 可能日	週労働 時間	日労働 時間	年次有給 休暇	年次有給 休暇を除 いた労働 日		個人 (%)	労働 日数	時間		
					2-5	4×6		$\frac{8 \times 6}{100}$	9×4	7-10	6-9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1970	250.1	41.46	8.29	21.2	228.9	1,898.1	5.73	13.1	108.7	1,789.4	215.8
1971	251.3	41.14	8.23	21.8	229.5	1,888.6	5.52	12.7	104.3	1,784.3	216.9
1972	250.2	41.02	8.20	22.3	227.9	1,869.4	5.55	12.7	103.8	1,765.6	215.2
1973	249.5	40.91	8.18	23.0	226.5	1,853.0	6.01	13.6	111.3	1,741.7	212.8
1974	248.5	40.74	8.15	23.7	224.8	1,831.9	5.83	13.1	106.9	1,725.0	211.7
1975	248.8	40.33	8.07	24.3	224.5	1,810.9	5.29	11.9	95.9	1,715.0	212.6
1976	253.1	40.25	8.05	24.7	228.4	1,838.5	5.53	12.6	101.7	1,736.8	215.7
1977	251.2	40.23	8.05	25.2	226.0	1,818.3	5.52	12.5	100.3	1,718.0	213.5
1978	250.2	40.19	8.04	25.9	224.3	1,802.8	5.76	12.9	104.0	1,698.9	211.4
1979	249.5	40.16	8.03	26.7	222.8	1,789.7	6.03	13.4	107.9	1,681.7	209.4
1980	250.3	40.13	8.03	27.3	223.0	1,789.4	6.11	13.6	109.3	1,680.1	209.4
1981	249.5	40.10	8.02	28.0	221.9	1,779.7	5.68	12.6	101.1	1,678.5	209.3
1982	251.1	40.03	8.01	28.8	222.3	1,779.9	4.88	10.9	86.9	1,693.0	211.5
1983	251.0	40.01	8.00	29.6	221.4	1,771.6	4.65	10.3	82.5	1,689.1	211.1
1984	250.0	39.99	8.00	29.9	220.1	1,760.6	4.83	10.6	85.1	1,675.5	209.5
1985	248.3	39.76	7.95	30.1	218.2	1,735.0	4.84	10.6	84.0	1,651.0	207.6
1986	248.8	39.50	7.90	30.2	218.6	1,726.0	4.95	10.8	85.4	1,641.0	207.7
1987	249.9	39.40	7.88	30.5	219.4	1,728.9	4.95	10.9	85.6	1,643.3	208.5
1988	251.0	39.24	7.85	30.6	220.4	1,729.2	5.14	11.3	88.9	1,640.3	209.0
1989	250.0	38.81	7.76	30.6	219.4	1,703.0	5.30	11.7	90.9	1,612.1	207.7
1990	248.3	38.50	7.70	30.7	217.6	1,675.5	5.50	12.0	92.9	1,583.3	205.6
1991	248.3	38.30	7.66	30.7	217.6	1,666.8	5.50	12.0	91.7	1,575.1	205.6

出典：IAB Mitteilungen 3/87, 4/92.

れているように漸次短縮されていっている。

このように協約上の労働時間短縮の歴史を概観してきたわけであるが、ドイツでの労働時間短縮の実際は協約水準を超えて進んでいることも忘れては

労働時間と操業時間の分離（竹内）

の 動 き

残 業			残業を含 む年労働 時 間	失 労 働 時 間					実 年労働 時 間	対前年比 (%)
週当	日当	年当		操 業 短 縮	悪天候	争 議	パート 効 果	総 計		
		14×12	11+15					17~20	16-21	
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
3.65	0.73	157.3	1,945.9	0.2	15.7	0.0	45.8	61.8	1,885.0	-4.6
3.15	0.63	156.4	1,920.8	1.9	12.5	1.6	48.9	64.9	1,855.9	-1.5
2.95	0.59	127.0	1,892.7	1.6	7.9	0.0	51.4	61.0	1,831.7	-1.3
2.98	0.60	126.6	1,868.3	0.9	9.2	0.2	53.5	63.9	1,804.4	-1.5
2.73	0.55	115.5	1,840.5	6.0	5.2	0.4	52.5	64.1	1,776.4	-1.6
2.35	0.47	99.7	1,814.7	18.7	4.9	0.0	54.5	78.1	1,736.5	-2.2
2.38	0.48	102.7	1,839.5	6.0	8.0	0.2	55.1	69.3	1,770.2	+1.9
2.20	0.44	93.7	1,811.7	4.9	7.0	0.0	58.9	70.8	1,741.0	-1.6
2.15	0.43	90.9	1,789.8	3.9	9.4	1.5	58.1	72.8	1,717.0	-1.4
2.16	0.33	90.4	1,772.1	1.9	12.0	0.2	59.1	73.1	1,699.0	-1.0
1.92	0.38	80.2	1,760.3	3.2	9.8	0.1	58.9	72.0	1,688.3	-0.6
1.80	0.36	75.0	1,753.0	7.4	12.5	0.0	61.0	80.9	1,672.1	-1.0
1.56	0.31	66.0	1,759.1	12.9	7.1	0.0	61.7	81.6	1,677.5	+0.3
1.52	0.30	64.1	1,753.3	15.0	5.7	0.0	62.6	83.2	1,670.1	-0.4
1.57	0.31	65.5	1,741.0	8.9	4.3	2.0	64.2	79.3	1,661.6	-0.5
1.60	0.32	66.5	1,717.5	6.3	6.0	0.0	65.9	78.2	1,639.3	-1.3
1.61	0.32	66.6	1,707.7	5.3	5.2	0.0	67.6	78.1	1,629.6	-0.6
1.48	0.30	61.5	1,704.8	9.0	7.2	—	69.6	85.8	1,619.0	-0.7
1.55	0.31	64.6	1,704.9	4.7	3.9	—	73.1	81.7	1,623.2	+0.2
1.71	0.34	71.0	1,683.1	2.5	2.0	—	75.4	79.9	1,603.2	-1.2
1.73	0.35	71.0	1,654.0	1.0	2.5	—	77.4	80.9	1,573.4	-1.9
1.70	0.34	69.9	1,645.0	3.0	4.5	0.2	80.0	87.7	1,557.3	-1.0

なるまい。経営者団体と労働組合との間で結ばれる協約は最低基準を示すものであり、事業所ごとの協約がその水準を上回る可能性はある。事実、賃金の場合には、大企業の大規模事業所では、協約賃金よりも事業所ごとの契約

の方が高くなるのが常態である。しかし、事業所ごとの契約週労働時間が協約労働時間よりも短いことは非常に稀なケースである。ただし、年間有給休暇数は法律で定められたものが、20日間なのに対し、大きな事業所では、それ以上の年次有給休暇を取得できる場合が多い。フォルクスワーゲンなどでは、夏に4週間の事業所休暇を取り全生産を止めてしまう。これらの企業の事業所では、年平均を取った場合の週労働時間は相対的に短くなることがある。また、ドイツの実労働時間は協約労働時間よりも実際には失労働時間分だけ短くなっている点も忘れてはなるまい。失労働時間は病欠欠勤などによるもので、84年の段階で実労働時間は週40時間をすでに割っていたのである<sup>7)</sup>。

### 3. 労働時間と操業時間の概念

労働時間とはこの場合、一人の労働者がある事業所で働く時間を意味する。厳密には有給の休憩時間はこれに含まない。これに対し、操業時間とは事業所の運営時間であり、ラインでの生産工程をとっているような事業所の場合でいえば、そのラインが稼働している時間がこれにあたるし、サービス業ならば、開店時間がこれにあたる<sup>8)</sup>。ただし事業所が製造工場のような場合には、操業時間と実質設備稼働時間は区別されるべきである。というのは、事業所の生産設備を修理、保全、更新する時間も操業時間には含まれるが、直接、生産に関与しない時間だからである。以上の区分はいわば常識的なものであり、それほどの問題点をもたないように思われるかもしれないが、実際にこれを計算しようとすると種々の困難が生じることもある。ただし本稿は操業時間の各国比較をその主題にするものではないので、これについてはとくに触れないでおく<sup>9)</sup>。

労働時間と操業時間の分離といった場合は、一つの職位に複数の人員が従事することを当然に意味している。もし、週37時間労働で、4週間の年次



有給休暇をもつ被用者を抱える事業所が1シフト制で稼働した場合には、年操業時間は1695時間である。これに対して、「労働時間と操業時間を分離」することで、理論的には操業時間は最大8760時間まで延長することが可能である<sup>10)</sup>。しかし、もちろん、このような長時間の労働時間が実際に確保されることは非常に少ない。理論的に可能な操業時間の延長が実際になされない理由は次のように考えられる<sup>11)</sup>。

- ① まず、小規模な事業所の場合、シフト編成をするだけの人員が不足する、ないしは集められない場合がある。
- ② 操業時間を延長しても、それだけの需要が見込めない；これも極めて当然のことだが、長い操業時間は需要があつて初めて望まれるものである。
- ③ シフト編成のための手当や、シフトが夜間に及んだ際や、夜間勤務手当の経費増が、操業時間延長によつてもたらされるであろう収益増を上回る場合。
- ④ 操業時間延長に対して、労働時間規則や労働組合が桎梏となる場合。

このうち、①と②については自明であろう。とくに①については、小規模事業所の場合、シフト編成による個人労働時間の短縮と事業所操業時間延長の両立という図式は成り立たないことについては5節で重点的に取り上げる。③については、ドイツの夜業に対する割増はヨーロッパ各国と比較した場合に決して高いものではないが、それでも平均で25%になり、日曜の夜間の割増は50%にもなる。夜業を行うためには、当然それらのコストの上乗せに耐えうるだけの売上増が見込まれなくてはならない<sup>12)</sup>。

④に関しては、まず労働時間法令の発展は、まずもって女性・青少年の保護から発展した経緯をもっており、女性に関する制限が多かった。例えば先般までは女性労働者の夜業禁止が労働時間規則にあったのだが、現在（1993年）の方向としては労働時間規則を男女同一の形で妥当させていこうとするものである。こうしたなかで、個人の労働者を守るという意味では夜業に対

する制限はなくなっていつている<sup>13)</sup>。

現在の法規のなかでも依然として、原則的には禁止されている労働時間に日曜労働がある。これにはよくいわれるように宗教的な出自があるほかに、労働者の家族・社会生活を保護していくという、労働者保護の意味合いもある。こうした個人としての労働者保護の観点のほかに、操業時間の制限には構造的な観点にたったものもある。例えば、小売業などの場合には、操業時間（開店時間）の延長を無制限に認めた場合に、大規模店舗に対して、中小規模の小売店が競争上不利になるという構造的な観点が考慮されて、小売店舗終業法があり、原則としては平日は午後6時半、土曜日は午後2時という就業時間を規定している。また産業分野に特殊なものとしては、パン製造において夜間のパン焼きの禁止があるが、これも小規模製パン業を維持するための法律である<sup>14)</sup>。

また労働組合は原則的に夜業に反対している。さらに、自動車産業の組み立て工場では、ドイツあるいはヨーロッパ全体の事業所において、夜間を含まない2交代制が一般的である。こういったシフトで長年操業してきた事業所では、新たに夜業のシフトを導入するためには、場合によって設備上の投資も高くなるし、事業所の組合が強く反発する。それで、こういった事業所がすぐに夜業シフトを取り入れることは少ない<sup>15)</sup>。これに対して、新しく設立された生産拠点では相当に長い操業時間が一般的になる。この最も有名な例はオペルのボーフム工場であり、失業率の極めて高くなったルール工業地帯に誘致されたという背景もあり、8時間3交代24時間操業を行っている。

次に具体的な操業時間の延長方法であるが、まずシフトの導入、週末シフト、夜間シフトの導入などが考えられるが、ボッシュによれば、これは過去の古典的形態であり、昨今は様々な形態での操業時間延長の試みがなされている。現在の傾向をボッシュは、(1) 休憩中操業、(2) 移動時間制——フレックス化、(3) 多交代制、(4) 部分的なパート労働の導入、(5) シフト増、(6) 年

表3 分離の形態

(単位：%)

	製 造 業	サービス業	公 共 部 門	総 計
無 回 答	15.4	13.1	5.4	13.4
分離をしていない	37.5	25.1	34.5	29.6
分離をしている	47.1	61.8	60.1	57.0
〈分離の内訳〉				
フレックス制	3.0	5.7	16.1	5.6
多交替制	9.0	30.3	24.5	24.4
残 業	24.5	10.4	7.0	13.9
シフト労働	3.3	1.3	15.8	2.7
週末労働	18.2	9.3	0.4	11.1
パートの導入	7.1	10.0	3.5	8.8
二つ以上の混合	34.9	33.0	32.7	33.5

出典：DIW, ISO, 1991, S. 123 (1990.10-1991.2).

間停止期間の短縮、の6種類に整理している<sup>16)</sup>。

1990年のDIWとISOの共同調査によれば、何らかの作業時間と労働時間の分離措置をとっている事業所が57.0%なのに対して、全くとっていない事業所は29.6%である<sup>17)</sup>。分離措置の内容としては、多交替制が24.4%で最も高く、それに残業(13.9%)、週末労働(11.1%)が続いている(表3)。

#### 4. 事業所レベルでの労働時間の短縮

さて労働時間短縮に対処していくうえで、重要だったのが、前述のように労働時間の弾力化と事業所ごとの労働時間編成の自由化である。これなしには80年代後半からの労働時間短縮に対してドイツの産業界は労働時間短縮に十分に対応できなかったであろう。この事業所ごとの規則という点について理解するために、ここでドイツの労働組合の組織と労使協議についてごく簡略に振り返っておきたい<sup>18)</sup>。

ドイツでの労働組合において重要なのは、産業別の労働組合である。これは現在16の組合に組織されていて、産別の経営者団体と労働協約について

交渉する。この協約の主な争点はこの10年ほどは賃金と労働時間である。各産業別組合の傘団体としてドイツ労働組合総同盟(DGB)があるが、これは協約妥結権をもっていない。むしろ労働条件等、ドイツでいうところの社会的な領域に関して、議会の委員会や内閣の諮問機関に対して代表を送り、ドイツ社会における社会的勢力としての労働者層を代表していく機能を果たしているといえる。さて、産業別の組合のほかに、ドイツには事業所委員会があることがとみに有名である。この委員会は5名以上の被用者のいる事業所において、被用者からの要請があった場合には設立を義務づけられている。この組織は共同決定権によってよく知られているが、現在のところ、争議権ももたず、また事業所別の編成をとっているために企業との話し合いに応じる姿勢をみせることが多い<sup>19)</sup>。

さて労働組合と事業所委員会との権限の分担についてであるが、これは実は確定した分野が決められているわけではない。労働組合と経営者団体との間での労働協約で規定されていないことは、事業所別の事業所協約(Betriebsvertrag)で決めることができるのである<sup>20)</sup>。昨今では、労働組合と経営者団体との団体労働協約では労働時間と賃金について専ら交渉されている。したがって、事業所でのシフトの形態などは事業所単位で協議されることになる。また、例えば週36時間制といっても、必ず、任意のある週が週36時間を超えてはいけないと規定されているのではなく、一定期間の幅のなかで、それを調整することが許されている。この調整期間について、85年の協約当時は団体労働協約のなかで規定されていたが、最近では事業所ごとの協約のなかで、この調整期間が規定されることが多くなっているようである<sup>21)</sup>。なお賃金については、これは最低条件を定めるものだから、それ以上の条件を提示することは事業所ごとに許されるという見解と、事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)には、賃金交渉に関する規定はなく、厳密には事業所ごとに、協約賃金の上乗せをはかるのは違法であるとする見解がある。

前述のように、84年の時短協約は、労働時間短縮とともに、弾力化に大幅に道を開くものだった。それは具体的には、労働組合と経営者団体の団体労働協約の場面では、労働時間短縮をはかり、事業所ごとの事業所協約の場面では、弾力化により、操業時間の維持ないし延長が交渉されることを結果した。例えばジーマス社系列の企業の事業所のうち64.5%が1985年の労働時間短縮の際に、操業時間の維持を事業所協約のなかに明文化している<sup>22)</sup>。

シフト編成に関しては、残念ながら1985年時点での変化に関する資料を入手することはできなかったが、IGメタルの1988年と1989年の調査によれば、1985年に金属産業の被用者のうち、22.5%がシフトで働いていたが、1988年には26.7%、1989年には26.2%になっている<sup>23)</sup>。この上昇の多くは第2シフトを導入したことに起因しており、2シフト制で就労している金属産業労働者の比率は1985年は17.9%だったのが、1988年には21.9%になっている。政府関係の資料としては、連邦統計庁のものがあるが、これはシフト、夜業、日曜労働を区別しており、IGメタルのものとはかなり異なった数字を示している。これによると、1975年と89年を比較した場合に、産業全体ではシフト率は18.1%から14.1%に低下し、夜業の比率が12.4%から14.2%に、週末労働の比率が16.4%から17.8%にそれぞれ増大している（表4）。

少なくとも1985年段階において、労働組合の側が、労働者側からみでの弾力化の問題点にセンシティブだったとは思えない。IGメタルは1986年6月に「労働時間の弾力化と被用者の利害関心」に関する公式の立場表明を行っているが、まだこの段階でも、雇用の確保や同一賃金の方が主題になっており、交代シフトの問題や夜業週末労働などに対する批判はまだみられない<sup>24)</sup>。1985年段階では失業率も高く、ワーク・シェアリングに対する関心の方が高かったようである。

表4 1975年—89年のシフト労働、夜業、日曜労働

	シフト労働				夜業				日曜労働			
	1975		1989		1975		1989		1975		1989	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
経済全体	4,033	18.1	3,488	14.1	2,769	12.4	3,506	14.2	3,649	16.4	4,411	17.8
農林漁業	20	8.4	—	—	11	4.6	13	5.1	91	38.1	73	28.4
エネルギー	250	48.6	165	33.4	216	42.0	157	31.8	206	40.1	130	26.3
加工業	1,937	21.4	1,699	19.9	1,013	11.2	1,152	13.5	930	10.3	836	9.8
建設業	145	8.9	41	2.5	57	3.5	56	3.6	90	5.5	88	5.3
商業	174	7.1	94	3.3	67	2.7	107	3.7	143	5.8	213	7.4
運輸・通信	504	35.3	358	24.3	428	30.0	417	28.3	515	36.0	446	30.3
信用、保険	33	4.6	11	1.2	14	1.9	22	2.4	35	4.9	41	4.5
サービス業	551	17.2	745	14.5	510	15.9	923	18.0	972	30.4	1,689	32.8
非営利的民間団体	30	7.8	35	6.8	38	9.9	58	11.2	113	29.5	167	32.3
地域団体	360	14.5	337	11.9	396	15.9	602	21.3	536	21.5	730	25.8

出典：Seifert, 1991, WSI Mitteilungen 10/1991, S. 614.

## 5. 事業所での弾力化にみられる規模別格差

こうして事業所別に労働時間短縮がはかられたわけだが、その実施の形態は事業所規模別に大きな違いをもっていた。

何よりも、個人の労働時間そのものが、総じて小規模事業所の方が長い。1985年に従業員20人未満の製造業の事業所の平均労働時間が40.8時間だったのに対して、500人以上の事業所では39.0時間であり、この差は1990年になっても39.6時間と37.5時間と、むしろ広がっている(表5)。

次に時短の形態をみると、全体としては週当たり労働時間を減らしたものが47.7%と最も大きく、そのうち29.0%が金曜日を1.5時間早く就業するという方法で、この時間短縮に対応していた。次に多かったのは、休日数を増やすことによる時間短縮で30.0%と高い値を占めていた。この上位の二つの方法も事業所の規模とよく関連している。事業所規模が従業員数50人未満、50人以上100人未満といった小規模事業所では、週労働時間による

表5 週当たり労働時間

協定 週労働 時間	製造業事業所					サービス業事業所					公共 部門	総計
	事業所規模				計	事業所規模				計		
	1- 19 人	20- 199 人	200- 499 人	500 人 以上		1- 19 人	20- 199 人	200- 499 人	500 人 以上			
1985年	40.8	39.9	39.5	39.0	39.6	40.8	40.1	40.0	40.0	40.3	40.0	39.9
1989年	40.0	38.9	38.3	37.7	38.5	40.0	39.3	38.9	38.9	39.4	39.0	38.9
1990年	39.6	38.5	38.0	37.5	38.2	39.6	39.0	38.6	38.6	39.1	38.5	38.6

出典：DIW, ISO, 1991, S. 28 (1990.10-1991.2).

短縮が、それぞれ64.5%、58.7%と高い値を示していたのに対して、従業員数が1000人以上5000人未満、5000人以上といった大規模事業所においては、休日数の増加による時間短縮が、それぞれ41.9%、61.2%と高い値を占めている（表6）。

また同じ事業所の規模でもコンツェルン系列の事業所の方が、週労働時間、ないし数週間単位での時短を実施した比率が明らかに低くなっている。逆に休日数の増加により時短に対処した事業所の比率は、コンツェルン系列では40.7%なのに対して、コンツェルン系列外の事業所では24.9%に過ぎない（表7）。

表6 事業所規模別の時短の形態

(単位：%)

	50人 未満 (N=648)	50- 99人 (N=568)	100- 499人 (N=1,362)	500- 999人 (N=446)	1000- 4999人 (N=448)	5000人 以上 (N=49)
週当たり時間短縮	64.5	58.7	48.8	36.3	27.6	20.4
数週間での時間短縮	8.4	9.0	8.8	7.7	6.6	4.1
休日数増	19.3	22.9	28.8	39.0	41.9	61.2
混合形態	7.9	9.4	13.7	17.1	24.0	14.3

出典：Bosch et al, 1988, S. 56.

表7 事業所規模別労働時間短縮方法

(単位：%)

	50人 未満	50— 99人	100— 499人	500— 999人	1000人 以上	総 計
コンツェルン系列 事業所	(N=82)	(N=98)	(N=389)	(N=210)	(N=318)	(N=1,097)
週当たり時間短縮	48.8	46.9	41.6	29.5	24.2	35.3
数週間での時間短縮	12.2	8.2	7.5	8.1	7.2	7.9
合 計	61.0	55.2	49.1	37.6	31.4	43.2
非コンツェルン系列 事業所	(N=384)	(N=464)	(N=942)	(N=234)	(N=170)	(N=2,194)
週当たり時間短縮	67.7	61.0	51.2	42.3	30.6	53.6
数週間での時間短縮	7.6	9.3	9.4	7.3	4.7	8.5
合 計	75.3	70.3	60.6	49.6	35.3	62.1

出典：Bosch et al, 1988, S. 61.

シフト労働の実態については、全体としては63.4%がシフトをしておらず、14.2%が2交代シフト、12.5%が3シフトだったのだが、50人未満や50人以上100人未満という小規模事業所においては、それぞれ89.3%、80.4%の企業がシフト制をとっていない(表8)。このような小規模な企業はシフト制をとっていくだけの規模に達していないのである。以上に対して、小規模事業所で多いのが残業時間である。20人未満の事業所では一人当たりの月間平均残業時間が13.5時間なのに対して、500人以上の事業所では

表8 事業所規模別シフト採用度

(単位：%)

	50人 未満	50— 99人	100— 499人	500— 999人	1000— 4999人	5000人 以上	総 計
	(N=467)	(N=567)	(N=1,353)	(N=442)	(N=445)	(N=49)	(N=3,323)
シフトなし	89.3	80.4	62.4	42.8	36.4	14.3	63.4
2交代のみ	6.2	10.4	16.6	18.6	16.2	12.2	14.2
3,4交代 シフト	1.5	3.4	11.6	19.0	29.9	28.6	12.5
不 明	3.0	5.8	9.4	19.6	17.5	44.9	9.9

出典：Bosch et al, 1988, S. 86.



表9 残 業

	事業所規模				総計
	1-19人	20-199人	200-499人	500人以上	
残業量 (%)	31.3	38.2	15.7	14.8	100
残業従事者数 (%)	25.7	42.1	14.0	18.2	100
月間一人当たり 残業時間 (時間)	13.5	8.1	11.2	6.6	9.3 (平均)

出典：DIW, ISO, 1991, S. 124.

6.6時間である。どちらにしても低い値ではあるが、規模による格差があることは否定できない(表9)。このほか、前述のようにコンツェルン系列の企業の事業所では、64.5%が1985年の労働時間短縮のさいに、操業時間の維持を事業所協約のなかに明文化している。実際に機械稼働時間の維持をみても、大規模事業所の方が維持されているし、コンツェルン系列の方が維持されている傾向にある(表10)。

こうした一般的に妥当する操業時間のほかに、85年以降の事業所協約では特定の労働者に対して、最大週40時間までの就労(別途有償)を要請することができるようになり、事業所によっては、数の少ない熟練工に対して、この「長時間労働」契約を結ぶことで、設備の稼働率を上げようする試みが

表10 設備稼働時間の保持

(単位：%)

稼働時間の保持が 協約された場合	事業所規模					総計
	50人 未満	50- 99人	100- 499人	500- 999人	1000人 以上	
1. コンツェルン 系列	51.2 (N=82)	46.5 (N=99)	47.5 (N=396)	52.9 (N=210)	60.1 (N=321)	52.3 (N=1,108)
2. 非コンツェルン 系列	22.0 (N=386)	30.5 (N=469)	40.2 (N=966)	50.8 (N=236)	47.4 (N=176)	37.5 (N=2,233)
3. 1と2との差	29.2	26.0	7.3	2.1	12.7	14.8

出典：Bosch, 1988, S. 115.

表 11 金属・電機産業の事業所と従業員数比率

(単位：%)

	事業所規模			
	20—99人	100—499人	500—999人	1000人以上
金属・電機産業(計)	66.0	26.5	4.2	3.3
産業全体	68.3	25.7	3.5	2.5

出典：ドイツ金属産業経営者団体連盟(1987年)

みられた。調査された事業所のうち、77.7%は、そのような「差異条項」をもっていなかったが、それらの平均従業員数は474人と相対的に小さかったのに対して、実施規則を作って実施した事業所は16.6%で、その平均従業員数は1246人だった。ここでも事業所規模が大きく影響しているのを見ることができる<sup>25)</sup>。

こうした事業所規模によって時短の影響に差異があることは、誰よりも金属産業経営者団体連盟(以下、金属連盟)が指摘していることである。実は金属連盟にはフォルクスワーゲンのような一部の大企業は加盟していない。そういった企業はIGメタルと単独で交渉するだけの交渉力をもっているからである。これに対して交渉力のない中小企業が「連体して」作っているのが金属連盟であるという面がある<sup>26)</sup>。また金属連盟の調査では、金属・電機産業の事業所のうち66%が、従業員が100人未満の小規模なものである。これに対して、従業員が500人以上の大規模事業所は7.5%に過ぎず、事業所としては金属・電機産業では大部分が決して大規模とはいえないのである(表11)。

次に、事業所の規模別に時短と操業時間との関連をみてみると、金属・電機産業での平均操業時間は46.5時間であるのに対して、従業員20人から49人の小規模事業所は38.8時間しかなく、これに対して従業員500人以上の事業所では54.1時間の操業時間をもっている(表12)。また、この5年間に操業時間がどのように変化したかのアンケートに対して、全体平均で

表 12 金属・電機産業での平均週操業時間の発展

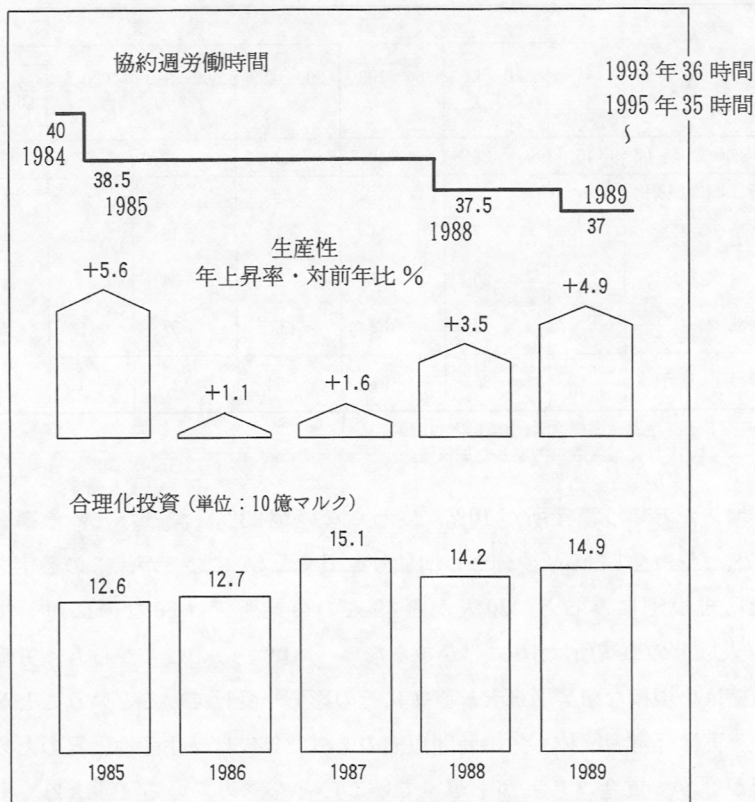
	計	事業所規模					
		20-49 人	50-199 人	200-499 人	500-999 人	1000人 以上	うち 5000人 以上
平均操業時間	46.5	38.8	40.3	42.5	49.0	52.3	54.1
最近5年間の変化							
増大	10 (15)	7	11	12	12	21	19
無変化	23 (30)	20	27	22	31	34	46
減少	67 (55)	73	62	66	57	45	35
差引	-57 (-40)	-66	-51	-54	-45	-24	-16

出典：ドイツ金属産業経営者団体連盟（1989年4月）

注：（ ）内は従業員数を考慮した加重値。

は、増えたという事業所が10%、変わらないが23%、減ったという事業所が67%だった。この減少分から増加分を引くと57になるが、この数字を、事業所規模別にみると、20人から49人の事業所では66なのに対して、5000人以上の事業所は16にしかない（表12）。このことから、労働時間短縮は小規模な事業所ほど、直接にその影響を受けているといえる。実は経営者団体も労働時間短縮のあった年には、生産性上昇のための投資が進み、賃金コストが下がっていることを認めている（図1, 2）。また時短による雇用創出効果については規模についての議論があるにせよ、ある程度の効果があるということは経営者団体も認めていることである<sup>27)</sup>。労働時間短縮に対する経営者団体からの批判は、ドイツ企業の競争力を弱めるというものが多く、とくに自動車産業では日本が引き合いに出されて、時短を進めていくと日本との競争に勝てないというものが多。しかし、そういった国際競争以前に、弾力化によって、操業時間を確保しながら、労働時間を短縮し、ワーク・シェアリングをはかるといふ図式が、コンツェルン企業と労働組合との間で出来上がり、それに対応できない中小企業の利害関心が

図1 労働時間短縮が金属・電機産業の合理化を推進

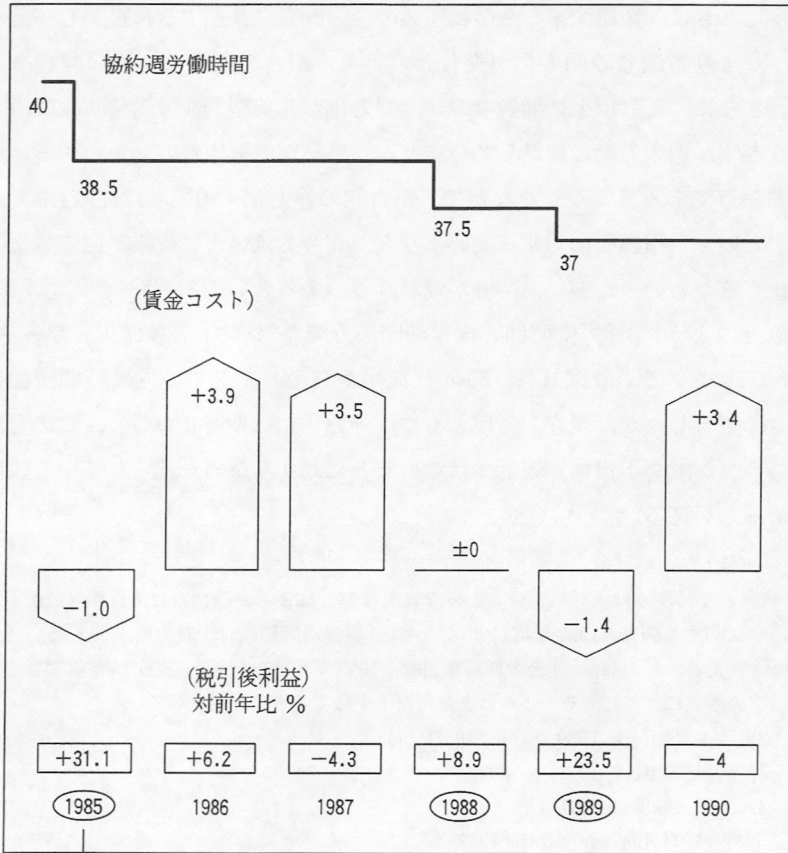


出典：ドイツ金属産業経営者団体連盟。連合総合生活開発研究所（1991）の翻訳を参照（図2も同じ）。

時短反対に即して出されているという面もある。

1984年の協約は、労働時間短縮とともに、事業所別の事業所契約による、弾力的な労働時間編成に道を開いた。しかし、そのことで、金属産業内部での競争という点では不公正な面をもっているといえなくもなく、労働時間法制が本来もつべきである、公正な競争を保持する機能が弱まってきているの

図2 金属産業の時短と賃金コスト（対前年比 %）



時短の年 → 利益増 → 賃金コスト増

出典：図1に同じ。

である。

労働組合の側からみても弾力化が良いことづくめではない。弾力化を労働組合の側が批判する根拠はいくつかある。まず、事業所別の協約の可能性を拡げることは、いかに事業所委員会を事実上は労働組合主導のもとに組織し

ているといっても、あまり望ましいことではない。さらに、弾力化を進めていったときに、金属産業なら金属産業の全労働者に共通する利害関心が薄れる、つまり労働者の個人化が進むといった、組合の側からする問題点もある。さらに、これ以上に問題なのが、弾力化が非典型的な労働時間編成、つまり夜業、週末労働に帰結しているという事柄が労働組合の側からする最大の問題点である。こうしたなかで、組合側の弾力化への関心は、「自由である」といった積極面に対する関心よりも、昨今ではいかに夜業、週末労働を阻止するかといった方に、関心が変わりつつあるといえる<sup>28)</sup>。

以上のように、「労働時間と操業時間の分離」、シフトの多様化とワーク・シェアリングという図式は、80年代後半からのドイツでの労働時間短縮に大きく寄与したが、現在、労使ともに、弾力化には期待しつつも、この分離というコンセプト自体が万能ではないことに対する反省を迫られている段階にあるといえる。

〔注〕

- 1) 「その歩みはまだ不十分」という表現は連合による。連合の政策資料『労働時間に関する調査(1992年度)』のなかで、「労働時間短縮は、着実に進展していると言える。しかし、「連合中期時短目標=1993年度1800時間」達成が展望できるかの観点に立てば、その歩みはまだ不十分である」と総括している。
- 2) vgl. Seifert, 1989, Stille, 1987, 1989.
- 3) vgl. Seifert, 1991, p. 496.
- 4) vgl. ebd. pp. 497-498.
- 5) vgl. Huber und Roth, 1989, S. 3.
- 6) vgl. ebd. S. 3.
- 7) *Die Zeit* 紙1984年6月29日の記事によると、ドイツの実労働時間は1960年には、すでに38.8時間だった。
- 8) Bosch, 1989, S. 14-15.
- 9) 操業時間の国際比較の困難さについては、*Bundesarbeitsblatt*, 92/11を参照。これについては、『海外労働時報』93年1月号に、筆者による抄訳がある。
- 10) vgl. Bosch, 1989, S. 15.
- 11) vgl. Lehdorf, 1992, 『海外労働時報』93年7月号61-68頁。
- 12) vgl. Bosch, 1989, S. 68.

- 13) 女性の夜業禁止については、EC裁判所がフランスでの訴訟においてEC規定の男女平等の原則に反するとの判決を出したことから、EC加盟国全体に法制を見直す動きが出ており、ドイツでも連邦憲法裁判所が92年1月に、女性の夜業禁止に対して違憲判決を下したために、法改正の作業が進められている。『海外労働時報』92年4月号34頁以降を参照のこと。
- 14) vgl. Bosch, 1989, S. 23.
- 15) vgl. Lehdorf, 1992, S. 4 ff.
- 16) vgl. Bosch, 1989, S. 77 ff.
- 17) DIW, ISO, 1990, S. 123.
- 18) ドイツの労使関係の基本的な理解については、以下の文献が参考になる。毛塚勝利『西ドイツの労働事情』（1988年、日本労働協会）、社団法人国際産業・労働研究センター『海外進出日本企業の雇用と経営史 EC編3』（とくに60頁）、西谷敏『ゆとり社会の条件』（1993年、法律旬報社）。
- 19) 筆者はドイツ経営者団体連盟で賃金協約の関係者3人に聞き取りをしたことがあるが、労働組合 Gewerkschaft が、産業横断的で企業の利害を顧慮せず、硬直的なのに対して、事業所委員会 Betriebsrat の構成員は、その企業の状況についての理解があり、交渉の相手として話し合いができる、という意見が共通のものだった。
- 20) 事業所協約の特徴については、いささか実務的ではあるが、次の文献が参考になる。Frey / Dulte, *Betriebsvereinbarung in der Praxis*, 1993, Nomos Verlag.
- 21) 労働時間の調整期間が長期化する傾向にある。西暦2000年に向けてのIGメタルの新しい協約構想のパイロット・プロジェクトになっている、シュツツガルト地区の新しい協約では、調整期間を1年にする動きがある。『海外労働時報』93年9月号39頁を参照のこと。
- 22) vgl. Bosch, 1989, S. 39.
- 23) vgl. ebd. S. 37.
- 24) vgl. Bosch et al, 1988, S. 45.
- 25) vgl. ebd. S. 65.
- 26) これも筆者にドイツ経営者団体連盟での聞き取りによると、経営者団体連盟のなかでは、「経営者の連体」(Solidarität der Arbeitsgeber) という言葉が実際に使われているということであった。
- 27) vgl. Huber und Roth, 1989, S. 3.
- 28) 労働組合の側からの、夜業や週末勤務の問題点を指摘した文献としては、次のものが代表的である。Gine Elsner, *Risiko Nachtarbeit*, 1992, Bonn: Dietz, Sonntagsarbeit?, *WSI Arbeitsmaterialien Nr. 27*, 1991.

〔主要参考文献〕

- Bosch, Gerhard, 1989: *Wettlauf rund um die Uhr? Betriebs- und Arbeitszeiten in Europa*, Bonn: Dietz
- Bosch, Gerhard, 1987: Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten. Eine Zwischenbilanz, in: WSI-Mitteilungen Heft 12
- Bosch, Gerhard und Stille, Frank, 1991: Working Time in Germany: Trends and Policy Issues, *Economies et Sociétés*, Série « Economie du Travail », ABn 17, sept.-oct. 1991
- Bosch, Gerhard et al, 1988: *Arbeitszeitverkürzung im Betrieb*, Bundverlag
- DIW, ISO, 1991: *Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990*
- Huber, Peter und Roth, Jurgen, 1989: *Mehr Beschäftigung durch kürzere Arbeitszeit?*, Harwalik KG
- Lehendorff, Steffen (Hrsg.), 1992: Flexibilisierung der Betriebs- und Arbeitszeiten in der Automobilindustrie
- Neumann Manfred, 1989: *35-Stunden-Woche-Probleme und Risiken*, Deutscher Instituts-Verlag
- Seifert, Hartmut, 1991: Employment effects of working time reductions in the former Federal Republic of Germany, in: *International Labour Review*, Vol. 130, 1991, No. 4
- Stille, Frank, 1987: Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie, in: *DIW Wochenbericht* (1987) 20, 273-279
- Stille, Frank, 1991: Zunehmende Entkopplungsmöglichkeiten von Arbeits- und Betriebszeiten, in: *DIW Wochenbericht* (1991) 35, 504-509
- 日本労働組合総連合会時短センター, 1993年: 政策資料 61, 『労働時間に関する調査 (1992年度)』
- 連合総合生活開発研究所, 1991年: 『新時代の労使関係に関する調査研究』

追記 本稿の執筆にあたっては、ドイツ労働組合総同盟、経済・社会科学研究所 (WSI des DGB) の H. Seifert 研究員から、WSI の施設の利用を含めた多大な協力を賜った。ここに記してお礼を申しあげる。