



# 基調講演

## 「長時間労働につながる商慣習の見直し」の実現に向けて

本日は、3部構成で問題提起をしたいと思います。

まず、第1部では、「長時間労働につながる商慣習の見直し」がなぜ必要なのかということ、原点に立ち返って考え直したうえで、第2部では、コロナ禍において、われわれの働き方に投げかけられている課題やそれに応じて生じている変化について触れ、第3部では、政労使の誰もが必要だと認めている商慣習の見直しの実現に向け、今後取り組みをすすめていくうえで必要なことについて、諸外国の事例なども交えながら、皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

### 1. 「長時間労働につながる商慣習の見直し」の必要性

まず、「長時間労働につながる商慣習の見直し」がなぜ必要なのかについて、原点に立ち返って考えてみたいと思います。

最近「働き方」に対する人々の関心事、あるいは社会の風潮が大きく変化してきていると感じています。

コロナ禍以前を振り返ってみると、日本経済においては、規制緩和によって企業間競争を促していくほうが社会のためになるのではないかといった論調が主流でした。そこでは、企業経営のあり方として、長期的な視点よりも、短期的な利益の追求が重視されてきました。労働者の評価制度においても、激しい競争のもとでの短期的な成果が評価される成果主義が主流であったと認識しています。

一方、最近では「持続可能な開発目標（SDGs）」の重要性が徐々に世の中に定着してきていることなどもあいまって、働き方に関しても、短期的よりも長期的な思考、誰ひとり取り残さない持続可能な働き方こそが重要という風潮が強くなってきていると感じています。

また、経済学分野においても、従前は、アダム・スミスが提唱した、私的利益を追求することが結果的

に社会のプラスになるという考え方が定説でしたが、今日は、私的利益のみならず、社会の利益を追求していくことが、持続可能な社会につながるという考え方に変化してきました。

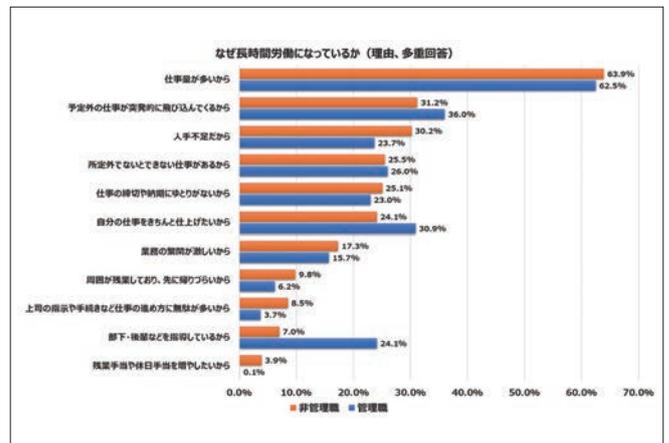
同様の観点で、私が座長を務めている厚生労働省の雇用政策研究会でも2019年に報告書を公表していますが、日本の人口減少が進行し社会構造が変化してきているなかで、持続可能な社会を実現するには、OECD（経済協力開発機構）でも重要視されはじめていくのを検討していくことが肝要だと考えています。

※個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念

今申し上げたウェル・ビーイングを向上させていくにあたって、日本では、長時間労働が課題であるといえます。

下図は、「長時間労働の要因」に関するJILPTの調査結果です。

調査の結果、長時間労働の要因として、2番目に多かった理由は突発的に生じる仕事で、まさに本シンポジウムのテーマである「長時間労働につながる商慣習」によるものが多いと認識しています。



出所：「小倉・藤本『仕事特性・個人特性と労働時間』（独）労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.128, 2011年」より作成

また、4番目に多かった理由の所定外でないといけない仕事も、取引先・顧客との関係によるものです。こうした背景には、同業他社との競争、あるいは自社社員間の競争があり、これが日本の特徴のひとつです。労働組合においても、企業別労働組合ではこの問題について強く改善を求めることは難しいと思います。例えば、ある企業の労働組合のみが「取引先からの依頼について所定時間外の対応は一切しない」といったことを主張すると、他社に仕事を持っていかれ、その結果、自社の雇用が不安定になるといった問題が出てきかねません。このような日本社会の構造的問題についても考えていかなければなりません。

そして、5番目に多かった理由は、相手に仕事を依頼する際の締切・納期にゆとりがないことです。これも「長時間労働につながる商慣習」によるものが多く、相手の働き方に対する配慮が不十分であることにより、相手の長時間労働を助長してしまっているのだと思います。

このような調査結果があるなかで、「長時間労働につながる商慣習の見直し」について考えるときに、受注者側は発注者側からの時間外の依頼などに対して、どこまで応じれば良いのか、あるいは発注側は受注者の働き方に対して、どこまで配慮すれば良いのかというのは、大きなテーマです。

受注者側が発注者側からの依頼を断る場合には、取引が打ち切られてしまうのではないかといった不安が常につきまといまいます。下請事業者に対する親事業者の取引を公正にし、下請事業者の利益を保護するために制定された下請法や、取引上の地位が相手方に優越している一方の当事者が、取引の相手方に対しその地位を利用して、正常な商慣習に照らし不当に不利益を与える優越的地位の濫用行為などを禁止する独占禁止法などがありますが、その法律

を盾に、実際に取引先からの依頼を断ることができるのかは別の問題ではないかと思います。

話は少しそれますが、日本では、「お客さまは神様」「サービスはタダ」という認識が強いのではないのでしょうか。過去から、小売業・サービス業などの第三次産業の生産性の低さが議論されていますが、私は、日本の第三次産業のサービス品質は世界一高いのではないかと考えています。それにもかかわらず、サービスをタダで提供してしまうため、サービスの付加価値が高まらないわけです。「24時間365日いつでも対応できます」といったキャッチフレーズに、一人ひとりが疑問を持つべき時代になってきたのではないかと思います。

そして、このような取引先からの依頼を断れず、結果として生じるのがしわ寄せの連鎖です。例えば、皆さんが取引先や顧客から至急の対応依頼をされたことで遅くまで働かざるを得ないとすると、子どものいる人であれば、保育所に迎えに行く時間が遅くなり、保育所の保育士も遅くまで働かざるを得なくなります。保育士も仕事帰りに買い物に行くので、スーパーマーケットなども遅くまで開店していなければならない、といったしわ寄せの連鎖が起こり、結果として、皆が遅くまで働かざるを得ない状況が発生してしまうのです。

日本社会において、今述べてきたような「長時間労働につながる商慣習」を見直していくためには、お互いに「相手の働き方に配慮する」ことは非常に重要であり、この考えが社会全体に浸透しなければ実現しないでしょう。しかしながら、お互いに「相手の働き方に配慮する」といった呼びかけだけで解決することができるのでしょうか。私は、この考えが社会全体に浸透することは必要条件であって、十分条件ではないと考えています。これが1点目の問題提起です。



## 2. コロナ禍における働き方

コロナウイルスは、私たちに、働き方さらには仕事や暮らしなどについて考え直すきっかけをもたらしました。

ここでは、コロナ禍において、私たちに投げかけられている働き方に関する課題、あるいは生じている変化について考えてみたいと思います。

調査から、緊急事態宣言が発令された2020年4～5月の時期には、約60%の方が週に1日以上テレワークをしていることがわかりました。

あわせて、どのような企業でテレワークが定着しているのかということについても調査をしました。

結果としては、社内制度とインフラ（ハードウェア・ソフトウェア）ともに整備・拡充している企業においてはテレワークが定着しており、そうした企業では、リモート環境をうまく使い、取引先や顧客に満足してもらえそうなサービスを提供していることがわかっています。

その一方で問題視されたのが、男性が自宅でテレワークをしても、男性の家事・育児の時間がそれほど伸びていないということです。むしろ、男性が自宅にいる分、女性が家事をする時間が延びてしまっているという調査結果があり、この点について考えていかなければなりません。

コロナ禍を契機に、テレワークなどの柔軟な働き方がより一層定着していくことが想定されるなか、今述べたような家庭における役割分担とともに、相手や取引先に対してどのような配慮が必要になってくるのかといった点についても考えていくことが求められているのではないかと考えています。これが2点目の問題提起です。

## 3. 「長時間労働につながる商慣習の見直し」の実現に向けて

政労使の誰もが必要だと認める商慣習の見直しですが、その実現は道半ばです。では、どうすれば実現できるのか、諸外国の事例なども交えながら、考えていきたいと思います。

まず、諸外国での取り組み等に鑑みれば、商慣習の見直しは個社の取り組みだけでは解決することが困難な問題であり、企業間・労働者間の競争にどの

ように制約をかけるのかが問われる問題であるということがわかります。

欧州では、土・日曜になると、大型店はほぼ閉店しており、思うように買い物もできません。なかでもドイツには、労働者の保護や小規模小売店の保護、宗教的慣習の保護などを目的とした閉店法と呼ばれる法律があり、日曜・祝日にくわえ、平日も6時～20時以外は店を閉めなければなりません。ほかにもさまざまなことが法律で定められており、守らなければ罰則が科せられます。まさに法律によって、お互いに相手の働き方に配慮することや、働く者が一斉に休むことなどが課せられています。

日本でも、同一曜日を休業日としている業界・産業が見受けられるため、損害保険グループ産業においても、同業者同士の協定や申し合わせ、あるいはどこかの企業がリーダーシップを取り、他社が自然とそれに追随していくというような流れがあってもよいのかもしれませんが。しかしながら、企業側が各社に呼びかけてやると、独占禁止法で禁止されているカルテルに該当する可能性があるのではないかと危惧され、慎重な対応が必要です。

ただし、私の独占禁止法の理解では、企業ではなく労組が、組合員の働き方を改善する労働運動の一環として、相対会社ときには同業他社の企業別労働組合に呼びかけたとしても、違反にはならないと解釈できるのではないかと考えています。そのため、産業別労働組合が、あるいは産業を超えて組合同士が連携し、商慣習の見直しに向けて取り組んでいくことが必要になってきているのではないのでしょうか。

そして最後に、商慣習の見直しに関しては、やはり企業別労働組合には限界があり、産業別労働組合、あるいは連合の役割が拡大しているのではないかと考えています。本日パネリストとして登壇される自動車総連の「WIN-WIN最適循環運動」や、UAゼンセンとフード連合の「『公正な取引慣行』の実現」なども参考にしながら、産業別労働組合、あるいは産業を超えた組合同士が連携した取り組みをさらにすすめていく必要があるのではないのでしょうか。これが私からの3点目の問題提起です。