

一人ひとりが変えていこう

ちがみ よういち
千頭 洋一

UIゼンセン同盟・労働条件局・副部長

労働時間短縮が、連合とその構成組織の春の闘いにおいても主要なテーマとなっている。その背景には、男性正社員を中心に長時間・過重労働の実態とそれによる健康障害が深刻化し、このことがワーク・ライフ・バランス実現の大きな阻害要因と考えられていることなどがあるだろう。

「年間総実労働時間1800時間」という目標に対して、現状をふまえると「絵に描いた餅」とか「単なるお題目」という見方が、組合役員側にさえあるのが事実である。ただ、働きすぎで心身を病む人が急増している現実に対して、労使ともに手をこまねているわけにはいかない。労働組合として、仲間の命と健康を守ることは最低限の責務である。「そんなに残業せずに早く帰って一家団欒を楽しめば、ワーク・ライフ・バランスも実現するだろう」と、平気で口にする主要なポジションの代議士がいる。このように現実を全く理解せずに、短絡的に結論づける人に日本の舵取りを任せていると思うとゾッとしてしまう。政府も企業も労働組合も、今こそ時短の実現にむけた実効性のある対策をとらなければならない。

ただ、一方で忘れてはならないのは、「時短を進める主人公は労働者」ということである。仕事量が多いのは確かだが、本人達が「長時間働かされている」という意識から脱却し、主体的に仕事の仕方や同僚との連携を見直さなければ、時短は進まない。大手総合スーパーで話したが、ある店の食品事業部で「4S（整理、

整頓、清掃、清潔）」をはじめ徹底的に業務改善に取り組んだところ、百人強の従業員の作業時間が月間で1,400時間も減少したという。この会社は、「業界の優等生」と言われるほど効率的な業務運営を進めてきたが、それでも改善の余地は相当にあったのである。

一人ひとりの仕事の仕方は、長年の積み重ねの中で頑強に固まっていることが多い。それを変えるには、よほどのインパクトが必要である。また、業務分担についても事業場全体でゼロベースで見直して、平準化することも必要だろう。さらに厄介なのは、日本では8時間で計画的、効率的にその日の業務を進める人よりも、10時間かけて同じアウトプットを出す人の方が評価されがちなことである。管理者の評価の仕方も抜本的に見直さなければならない。その他にも改善にむけた取り組みとして、なすべきことは沢山ある。

UIゼンセン同盟では、1月より「30分、仕事時間を短くしよう！」キャンペーンを行ない、その実践のためのアイデアを募集している。結局、他人に言われるよりも自分で考えて行動しなければ、本質的には変わらないだろう。少しずつでも、仕事の仕方の改善と時短にむけた意識を醸成していきたい。ただし、労働者が一人で出来ることには限界がある。チームで時短にむけた意識と課題を共有化し、改善にむけた取り組みを深化させることが有効である。それを労働組合としてもサポートしていくことが重要だと思う。