

特集 2

IGメタルへのインタビュー

働く時間は自分で決める

IGメタルが提起する「時間主権」とは

話し手 ハイジ・シュロート氏 IGメタル団体交渉担当局長 聞き手 浅沼弘一金属労協事務局長(インタビュー当時)

Heidi Schroth IG Metal Vorstand

COVID-19は否応なく我々の働き方を変えた。中でも、在宅での勤務を可能とするリモートワークは、家庭で過ごす時間の重要性に気づくなど、多くの人々に自らの生活のあり方、働き方について改めて考えさせる契機となった。

ドイツでは、労働者が働く時間や働く場所を自身で柔軟に決定できるようにしようという「時間主権」の考え方に基づき、具体的な諸制度が運用されている。そこで、ドイツ金属労組(IGメタル)団体交渉担当局長のハイジ・シュロートさんにインタビューを行い、ドイツの金属・電機産業で導入されている様々な制度の内容と実施状況について詳しくお話を伺った。日本におけるこれからの働き方について考える上で、大きな示唆を与えてくれる内容となった。



ハイジ・シュロート氏

团的適用¹の方は、その名の通り、事業所全体もしくはその中の一部門に關して、従業員代表委員会が労働時間のあり方を定める、というものです。どの制度も協約の枠組みの中で実施されるのですが、ほとんどの場合が労働時間法などの定めを上回る優れた内容となっています。

個人的請求権

フレックスタイム

まずは「フレックスタイム」です。この制度はかなり歴史があつて、私の記憶が正しければ1980年代か

から導入されています。従業員それぞれが、ある一定の枠組みの範囲内ではありますが、朝何時から働いて何時に帰るかを自分で決めるというものです。

実際にどういう風実践されているかというと、例えば朝の9時から15時までを全員が出勤するコアタイムとして、その前後の時間に関しては、従業員それぞれが自由裁量で、何時に出勤して何時に退社するかを決められるというものです。このモデルは大変人気があつて、広く普及しているモデルであり、また好んで利用されています。ただ、デメリッ

トもあり、このモデルが使える業務に就いていることが前提となります。ですからやはりオフィス部門で活用されることが多いのです。

長期労働時間口座

次は、「長期労働時間口座」です。これは協約で決められているのですが、残業した分を口座に貯めておけるというものです。そして貯めた分の労働時間を少し長めの休暇に振替えることができるというモデルです。特に若い人たちに人気で、貯めた時間を使って長期休暇を離れ、学士・修士課程に進んで勉強して学

¹従業員代表委員会とは

ドイツの事業所組織法に基づく事業所の従業員を代表する組織で、始業・終業時間、賃金、査定・評価制度、転勤・解雇、福利厚生、安全衛生など、当該事業所内の労働諸条件について、企業との共同決定権を持つ。

位を取りたい方などは、計画が立てやすいというメリットがあります。また、法的定年より前に早期退職をしたいと考えている高齢の従業員にも人気があります。貯めておいた時間の分、早く退職するということです。

この制度は、フレックスタイム口座に比べると普及していません。なぜかという点、人事部門の管理が必要なので大きな負担になるのです。そのため、導入しているのは主に大企業、あるいは企業グループになります。中小企業や事業所レベルでは管理が難しいということから、そこまで普及はしていません。

高齢者短時間労働

3つ目が「高齢者短時間労働」です。これは協約で定められている制度で、事業所・企業でたいへん人気があります。この制度の対象となる社員数は全体の4%という上限が定められています。実際にどのような形で働くことになるかというと、例えば6年後に定年を迎える従業員がいたとします。その従業員との間に「ブロックモデル」というものを合意します。残った6年を3年と3年の2つのブロックに分けて、最初の3年はこれまで通りフルタイムで働きます。ただし、賃金・報酬は減額されます。

残りの3年間は働くことなく、そのまま同じ賃金・報酬が支払われるというモデルです。トータル6年のうち実際には3年しか働かないので、報酬・賃金が50%になるかというと、そうではなく、ほとんどの場合、雇用主が50%に上乗せした金額を払います。

この制度は特にシフト勤務をしている従業員に人気があります。健康上の問題、身体的負担が重く、ずっと働き続けることに不安を抱えているような従業員に、このモデルはたいへん人気があります。早めに退職することができて、加えてそれなりの賃金・報酬を得続けることができ、経済的な安定が見込めるからです。この制度がたいへん人気があることは数字にも表れていて、さきほど上限は従業員の4%までと話しましたが、ほとんどの企業が上限一杯使っています。

選択オプシオン制度

IGメタル2018年の新労働協約闘争の成果

我々が2018年に労働時間をテーマにして大規模なキャンペーンを行ったことをよくご存じかと思いますが、その結果、IGメタルにとって非常に魅力的な協約ルールを達成

することができました。そのキャンペーンの出発点になったのは、日本でも同じだと思えますが、協約で定められた本来働くべき時間を超えて働いているという現状があるからです。おそらく日本と同じようにドイツでも、多くの人が働く時間について、もっと主体的に自分で決めたい、まさしく「時間主権」を持って労働時間を決定したいという気持ちを持っています。この協約交渉はIGメタルにとっても、「雇用主にとっても、たいへん中身の濃い交渉でした。労働時間というテーマは、我々が雇用主と対峙したときに、対話や妥協で解決策に至るものではないのです。この協約の結果を得るために、私たちはストをしましたし、そのために新たな労働闘争のコンセプトを打ち立てました。それに基づき、いくつかの企業を対象に、IGメタルの史上初となる24時間ストに打って出たわけです。この闘争で勝ち取った制度が次に説明する「選択オプシオン制度」です。

この制度は組織内でも、他の労組や学術界からも高く評価されています。このツールは協約で定められた1回限りの特別ボーナスを選ぶのか、あるいはその代わりに8日分の有給休暇を取るか、その選択肢を従業員

に与えるというものです。従業員が自ら、「お金」か「休み」かを選べるのです。ドイツには有給休暇が30日間あつて、日本の方には多いように聞こえるかもしれませんが、それに加えてさらに8日間の休みというのは、とても魅力的なものです。ただし、この追加の8日間の有給休暇は誰でも利用できるわけではありません。利用できるのは、シフト勤務の人、子育て中の人、介護をしている人です。

この協約上定められている追加手当は2種類あります。一つには全員が約400ユーロを受給するというもの。もう一つは6日分の労働に相当する賃金・報酬を受け取るというものです。有給休暇の追加は8日間ですから差額に当たる2日分は雇用主が負担します。このモデルはとても優れていると思いますが実際にはいくつかの事業所において雇用維持のために用いられています。つまり受注が減ってしまった事業所では全員に6日間休んでもらうという形で利用されることがあります。協約政策担当の私としてはこういう利用の仕方はあまり好ましくないので、実際にはそういう使われ方をさせてしまうケースもあります。ただし、雇用主側から一方的にこの制度

インタビュー中のハイジ・シュロート氏（上）と
浅沼 JCM 事務局長（当時）



を使うことはできません。必ず I G
メタルもしくは従業員代表委員会と
の合意が必要です。

それでもこの選択オプションとい
うツールは加盟労組でもとても人気
があります。我々の協約委員会でも
さらに対象者の範囲を拡大すべきで
はないかと、このツールをさらに
改善するべきではないかということ
が議論されています。

モバイルワーク

次に「モバイルワーク」を見ていき
ましょう。コロナがきっかけとなっ
て日本でも在宅で仕事をするとい
うスタイルが非常に重要な意味を持
つようになったとお聞きしました。私
たちの組合では、2018年の協約
で、すでにこのモバイルワークは決

まっています。ここでは「モバイル
ワーク」と「テレワーク」を区別して
います。事業所外の好きなところで
働けるというのが「モバイルワーク」
です。好きなところで良いというの
は、自宅に限らず、カフェや公園で仕
事しても良いという意味です。一
方の「テレワーク」は基本的には自
宅で行う仕事のことです。雇用主の
負担でそのための環境を整える必要
があります。デスク、椅子、照明と
いった仕事をするための環境を法律
に基づいて雇用主負担で整えたい
で、自宅で仕事するのが「テレワ
ーク」です。

モバイルワークはたいへん人気
があります。私たちは協約の中でモバ
イルワークの条件をきちんと規定し
て整理することに努めました。モバ
イルワークを選ぶと、上
司から勘違いされて、い
つ仕事のメールを送り
付けても許されるので
はないかと思われてしま
う。そのために協約の中
にきちんと、モバイルワ
ーク中、連絡が取れる時
間を決めるわけです。実
際に従業員代表委員会
がどういう形のモバイル
ワークにするのかという

ことを決めるわけですが、その
際に協約の中で定められた条件をき
ちんと満たしているか否かというこ
とが重要になるわけです。このモデ
ルは主にオフィスで働いている方た
ちにたいへん人気があります。

一方、製造現場においては、コロ
ナになってから、ものすごい批判が
噴出しました。間接部門の人たちは
家で感染を心配せずに仕事ができる
のに、自分たちは出勤を求められ
感染リスクに晒されるという批判
です。そこで、新しい協約の交渉に
向けて事前に、特にシフト勤務の人
たちのために特別な規定を設けるべ
きではないかという議論がありまし
た。ただここに至ってロシアによるウ
クライナ侵攻によって引き起こされ
た様々な変化が加わりましたので、
今現在行われている協約交渉におい
ては、追加的な一時金を要求するに
とどまっています。

集団的適用

労働時間口座制度

まず、「労働時間口座制度」ですが、
これは比較的以前から活用されてい
るもので、皆さんもご存知かもしれま
せん。これは特に2008-2009
年の金融危機の時に多くの雇用を維

持することに寄与した制度です。こ
のモデルを活用する際には、何より
も事業所単位で自分の事業所の受注
状況、シーズンによってどれだけ変
動があるか、生産現場にどれだけの
揺れがあるかということを見極めた
うえで活用することが重要にな
ります。この「労働時間口座」は事
業所の数だけ様々なバージョンがあ
ると言っても過言ではありません。
ただし、大枠は協約で決まっていま
す。一例を挙げると、ある事業所
では1月から3月は協約通り週35時間
働く。4月から6月は週40時間。夏
は受注が減るので週30時間働く。そ
してまた年末の数カ月は週35時間働
く、といった形を取っています。

その結果この時間口座はプラス4
00時間になったり、マイナス12
0時間になったりするわけです。例
えば受注が少ない時期は溜まってい
る超過分の時間を使う。それによっ
て通常の給与・報酬を得られる。そ
してまた雇用も維持される、という
メリットがあるわけです。ただしこ
の制度に関しては事業所レベルで従
業員の批判や不満ももちろんありま
す。これはあくまで会社側の受注の
状況に合わせて自分たちの休みを取
らされるというか、決められてしま
うという一方的なもので、家族のため

に時間を使いたい、家族のために休みを取りたいというような従業員の希望に必ずしも沿うものではないからです。

浅沼事務局長(以下、JCM)：協約で決めている年間の労働時間に、足りなくなつた場合というのはどうなりますか？ 給料はずっと一定で支払われるのですか？

I Gメタル：この制度のポイントは、給与変動がないということです。プラス400時間でも、マイナス400時間でも、原則、変わりません。原則、と言つたのは、多少、追加手当みいたいものが支払われることもあるので、あくまでも原則ですが、それがこの制度のポイントなのです。時間がマイナスになつた場合、従業員は、その分、いつか働かなければならないという事は解っているわけです。ただ、協約の中で上限を設けています。従業員を守らなければなりませんから、果てしなくエンドレスに時間を増やしていったら良いというものでは、もちろんありません。

週4日制

この制度は、労働時間の主権というより雇用維持が主なポイントになります。これは私たちが非常に重要視している製造業におけるトランス

フォーメーションと関わっているものです。主に自動車メーカーとサプライヤーが直面している問題にかかわることで、それにさらに拍車をかけたのが今回のコロナということですから。そのために2つのモデルを作りました。一つ目のモデルは「労働時間を短縮することができる、そしてその分賃金・報酬も減る」というものです。そのかわり雇用主側は解雇せず雇用は維持するということが重要です。もちろんこれは働く側にとつては収入が減るといふことですから痛みを伴うモデルです。収入減の部分を少しでもカバーするために私たちが試みているのが、例えば一時金、クリスマス手当や休暇手当のようなボーナス的なものを月々の収入に割り降つて経済的な状況をなるべく維持するということです。

二つ目のモデルは新しいモデルで、最大36カ月の間、労働時間を短縮できるといふモデルです。週32時間を週4日間に振り分けることができます。そして長期間になつた場合、雇用主は13カ月目からと25カ月目から追加的に上乗せします。最近できたばかりの新しいモデルなので、まだどこまで実際に活用されているのか、そして効果のほどについてもまだ解っていません。製造現場ではあ

まり評判はよくないです。働く人としては労働時間を減らされて、収入が減ってしまうというのはあまり歓迎されていません。一方で実際にこの制度を活用している事業所では、週4日働く週休三日制というのは、特にシフト勤務をしている人たちにとつてはなかなか魅力的な働き方で、元に戻りたくないという声もあります。

JCM：二番目のモデルについて聞きたいのですが、36カ月間、32時間を4日間で、ということは、その分給与も減るといふことですね。その代わり、13カ月目と25カ月目に一時金を払うということですか？

I Gメタル：給与は減りますが、その期間が長いと負担になりますので、13カ月目からは給与が一定額増えます。25カ月目からは平均時給の50%が上乗せされます。これは我々が協約交渉の中で合意に至つたもので、事業所を取り巻く急激な環境変化を背景に交渉した結果です。またこの制度の導入には、従業員代表委員会だけではなくて、I Gメタルとの合意が必要で

これからの方向性

JCM：最後に、今後の方向性についてお聞きしたいと思います。

I Gメタル：労働時間をめぐって、ドイツでは2つの議論の方向性があります。一つ目はお金か休みかを選択できる「オプション制度」をさらに改善・拡大しようという議論です。これは組合員の多くが希望していません。

もうひとつは、そもそも労働時間をさらに短縮していこうという議論で、その意図するところは、雇用維持です。ただ、この先どちらの方向に議論が進むのか、どのアイデアが実現に向かうのかということは、まだ今の時点ではI Gメタルの中でも判断しかねるというのが現状です。

JCM：ありがとうございます。非常に内容の濃いお話をさせていただきました。日本で労働時間の話をすると、とにかく長時間労働の短縮というところに目が行つてしまい、時間主権というところまでなかなかいきませんでした。しかし、COVID-19があつたがゆえに、働くということをもう一度見直している人たちができています。今日のお話は、これらの勤務制度を考えるにあつて必ず良い刺激になると思います。

(2022年8月30日インタビュー
文責：組織総務局)