

# IGメタル新労働協約 — 労働時間週28時間締結の舞台裏

IGメタル団体交渉局局长 ウーベ・フィンク氏に聞く

聞き手.. 浅沼弘一 金属労協事務局長

2018年2月5日夜半、世界最大の労組であるドイツIGメタルは、ドイツ南西部バーデン・ヴュルテンベルグ州の使用団体との13時間にわたる厳しい労使交渉の結果、週35時間の労働時間を28時間まで、最大24か月短縮する権利を含む新協約を締結した。その締結に至るまでの計6回にわたる交渉の裏舞台をIGメタル団体交渉局局长に聞いた。

(2018年3月9日)

## 年6%の賃上げ要求の背景にあるもの

浅沼(以下JCM) さっそくですが、労働協約改定の要求にこめたIGメタルとしての思いをお聞かせください。ウーベ・フィンク(以下IGM) 我々としては、まず、6%の賃金アップの要求をしました。賃金の要求額は、現在の経済状況や産業界の状況を鑑みて決定されます。そこで決定的となるのはマクロ経済の指標です。一つには予測されるインフレ率、もう一つには予測される生産性です。それをベースに、いわゆる配分中立的な裁量の余地というものが算出され、さらにプラス

して追加的な配分が上乘せされ、そこから導き出した数字が6%だったわけです。

もう少し詳しい内訳を申し上げます。様々な経済研究所が、インフレ率は2%近いと見込んでいることに加え、欧州中央銀行が目標として設定しているインフレ率も参考にします。たいいていは、実質インフレ率の方が低い傾向にあるため、我々の計算上では、2%までは経済に悪影響を及ぼさないインフレ率として想定可能との結論に至りました。さらに生産性の伸びは、長期的な傾向を見て1.5%としました。この二つを合わせると3.5%になるわけです。さらに我々の産業分野



IGメタルは、最長で2年間、週労働時間を標準の35時間から28時間へ短縮する権利を勝ち取った  
(Foto: Bodo Marks / IGM, IGメタル提供)

Skype でインタビューする金属労協浅沼事務局長 (右)



である金属産業と電機産業は、今、非常に好調であるため、再配分する分も支払う力があると考えました。

その上で、我々の要求を通すための手段について検討したのです。24時間ストや警告スト、あるいは無期限のストなど、どこまでが可能かを考えました。今回は経済状況が非常に良いことから、あらゆる手段が使えると判断し、また、我々が十分に圧力をかけるだけの経済的な体力が産業界にあるという結論に至ったわけです。そこで追加的な配分の数字として2・5%を上乗

せし、これを全部足して6%になったわけです。

### 賃金アップの要求と労働における質の要求はセットで

IGM この賃金アップの要求に関しては、非常に伝統的なアプローチであり、これまでと比べても、特に変わった点はありません。一方、今回の交渉で非常に重要だったのは、質的な要求、つまり、労働時間に関する要求です。実際、タリフ・コミッションという協約委員会でも「賃金に関してはいつもと同じアプローチでいきましょう。ただし、実際に働く人たちが一番必要としている質的な部分についても協議していきましょう」ということになり、労働時間が前面に押し出されたわけです。

今回の要求は、IGメタル内で長期間にわたり行われた議論の結果です。我々が労働時間に関して具体的な成果を収めたのは、90年代に週35時間を勝ち取ったのが最後です。最初は鉄鋼業から始まり、徐々に金属・電機産業でもそれが実現したのです。2003年には、東部ドイツにおいて、同じく週35時間労働を浸透させようとしたが、このときはうまくいかず、鉄鋼業で成功したのは、そのもう少し後に

なってからのことです。このように、協約交渉において、労働時間に関する要求は、長い期間にわたり成果が得られていませんでした。

しかしながら、労働時間については早急な行動が必要でした。理由は、週35時間制を西部ドイツの金属・電機産業で導入した結果、経営側が柔軟化という方法で対抗してきたためです。経営側が、労働密度の強化や労働時間口座というツールを使うことで労働時間が長時間化し、結果的には実質の平均労働時間が週39〜40時間になっていました。そして、労働者はワーク・ライフ・バランスを保ちづらくなり、中には健康が損なわれる労働者も見られるようになってしまったのです。こうしたことから、2011年と2015年の大会では、労働時間について議論し、労働時間政策キャンペーンを打ち出すことで合意しました。IGメタルとしては、各従業員代表委員会と信任委員と話し合いを行い、労働協約政策としてこのテーマを取り上げ、なんらかの解決策を導き出さなければいけないということになりました。

\*ドイツでは労働者が残業をした場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺する「労働時間口座」が労働者全体の6割に普及している。

### アンケート調査で明確化した労働時間における問題点

IGM 我々は、2013年と2017年に、かなり大規模な形で労働者へのアンケート調査を行い、実際に働く人たちが労働時間に対してどう思っているのかを調べました。その結果、即行動する必要があることがわかりました。実際の労働時間が協約で決まっているものの、協約で合意した以外の部分で色々な問題が発生していることが明らかになったためです。例えば、労働時間口座制度を設けてはいるけれども、それが上限に達してしまい、その枠から外れてしまった部分は労働者が無給で働いていることがわかりました。あるいは、労働に対して正当な賃金が支払われていないケースや、企業によっては規模が小さいために労働時間口座という制度自体を持っていないところがあることもわかったのです。そういう職場では、そもそも労働時間を記録する制度もなく、場合によっては労働者がエンドレスで働かざるを得ないような状況もありました。

また、アンケートの結果から、経営側が持っている様々な柔軟化のツールが、経営者の利益に一方的に役立つものであってはいけないこと、そして、



これを労働者が要求できる権利として保障することを集団的に認めさせることが、今回の要求だったわけです。結果としては、ご存知の通り、6カ月から最大で24カ月間、週の労働時間を28時間まで短縮する権利を獲得することができました。なお、この権利を行使した後に、フルタイムに復帰する権利を認められた点も大事なポイントだといえます。

### 「パートタイムの良」を回避する新しいモデルの誕生

労働者側が「時間に対してもっと主体的に決めたい、裁量権を持ちたい」といった意思を持っていることもわかりました。こうしたことを踏まえて、労働時間キャンペーンをスタートさせたのです。このキャンペーンは、今回の交渉で協約が締結されたからといって終わるものではなく、今後も続いていきます。なお、本キャンペーンのスローガンは「私の人生、私の時間。労働を新たに考え直す」。労働とは、健康で公正で安全で、自分で決められるものでなくてはならない、といった思想が背景にあります。

IGM 別のポイントとして、労働時間の短縮を要求する際に、賃金の要求においては完璧を求めなかった点があります。つまり、労働時間を28時間に短縮することを選んだ場合、28時間の賃金しかもらえないということです。フルタイムに復帰できる権利が大きな意味を持っているのは、これまで、労働時間の短縮を希望する労働者はパートタイム労働または有期雇用になるしかなく、復帰する権利が無かったためです。これがドイツ語でよく言われる「パートタイムの罠」と呼ばれるもので、犠牲になるのは特に女性です。子育てのために一度パートタイムになつてしまつたら、子どもが大きくなつて再度フルタイムで働きたいと思つて

も復帰する権利が無いという状況が多々ありました。しかし、今回の要求が通り、新しいモデルが誕生し、こうした問題が解決しました。

なお、我々は、次の3つの労働者グループが、この新しい選択肢を必要としていると考えています。①子育て中の労働者。②家族の中に要介護者がいる労働者。③負荷がかかる仕事をしている労働者。これに該当するのは「シフト勤務をしている者」と定義しました。なぜなら、シフト勤務をしている人たちは、一般の労働者よりも寿命が短いことが、科学的にも立証されているためです。この3グループに関しては、身体に負担がかかるから28時間に短縮しているのに、28時間分の賃金しか支払われないのでは生活が成り立ちません。そのため、この3グループで28時間を選択する人たちには追加の手当が支払われるという要求も併せて行いました。子育てと介護は、社会的な責任を伴うものであるとの考えから、経営者にもその責任を一緒に負担していただき、追加手当を支払ってもらいましようというロジックです。

当然のことながら、経営側の反応は芳しいものではありませんでした。特に、労働時間の短縮に関する要求には、大きな抵抗を示したことは言うまでも

ありません。とりわけ追加手当については、「仕事をしていない人に、なぜ賃金を支払う必要があるのか」と断固反対でした。とにかく、様々な理論で抵抗してくるので、我々もクリエイティブな解決策を見出す必要があったといえます。

### IGメタルが要求した労働時間と「労働4・0」の関連性について

JCM ドイツの「インダストリー4・0」を踏まえた、デジタル化時代の労働のあり方について議論されている「労働4・0」にも、期限付きパートタイム労働への転換権、あるいは、労働時間選択法の整備などについて記されています。「労働4・0」と、今回のIGメタルが要求した労働時間の短縮には、どのような関連性があるのかを教えてください。

IGM 「労働4・0」の中でも取り上げられているように、デジタル化の動きについては、我々も非常に強い関心を持って注視しています。労働の現場において様々なプロセスが大きく変わるためです。このデジタル化は労働者にとってメリットばかりではありません。もちろん、テクノロジーの進歩により、例えばロボットを多用すること

ストは各地で行われた (Foto : Cordula Kropke / IGメタル提供)



によって労働者の負担が軽減されるといふことは当然あるでしょう。しかし一方で、デジタル化によって現場の柔軟化がさらに進むということも当然あるわけです。ノートPCやスマートフォンが普及することによって労働者がいつでもどこでも連絡が取れるという状況になってしまふということは、労働時間に際限が無くなってしまふという危険性が常につきまといまふ。こうした際限のない労働時間に抵抗

するために、すでに様々な対策が取られています。例えば、フォルクス・ワーゲン社では、夜間の一定時間、社内のサーバーの電源を落としています。これにより、数時間にわたり会社関係のメールの送受信ができなくなります。これは、企業側が「24時間体制でいる必要はない」とサインを発している例です。

解決に向けたアプローチは、様々な側面からさらに積み重ねていく必要があります。したがって、今回の交渉においても、モバイルワークに関する制限を求めている項目があります。このように「労働4・0」をバックに他の労働分野においても、過度に柔軟化が進み、労働者のデメリットにならないよう、ある程度の規制を設けていく必要があると我々は考えています。

### 交渉戦術は継続的な圧力と妥協しないこと

**JCM** 経営側が労働者の要求を受け入れない場面も数多くご経験されているとのことですが、その際の戦術についてお聞かせください。

**IGM** 一言で表すなら「圧力をかけ続けること」です。我々はまず警告ストからスタートしました。この警告ストを実施している間、賃金は支払われません。IGメタルからの賃金補償も

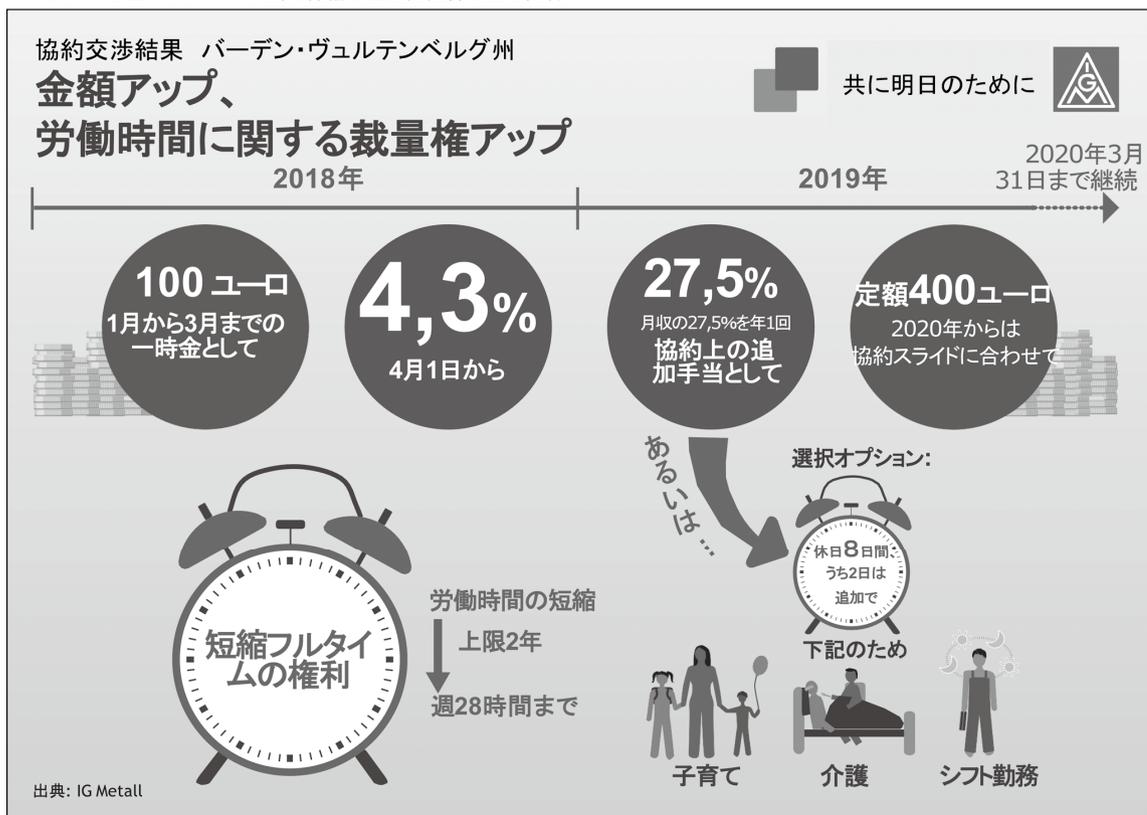
ありません。それにもかかわらず、この警告ストに100万人を越える労働者が参加したのです。これは過去の協約交渉を大きく超える参加者数でした。通常の流れでは、この警告ストが行われた後の交渉で、双方が歩み寄り「この辺りが落とし所ですね」という妥協案が出され、互いに折り合いをつけるのが通例です。しかし、今年の2月5日に経営側が出してきたオファーは、我々としては受け入れ難いものでした。

そこで、我々は24時間ストに入ったのです。この24時間ストを行うため、我々はIGメタルの約款を変更し、スト補償を組合員に支払いました。この形のストには全員の投票は必要ありません。我々としてはあくまで「闘う」というアクションに向けてさらなる準備を進めたわけです。

具体的な流れをお話しします。1月末まで、我々が納得できるようなオファーは経営側から提示されず、解決策を見出すことはできませんでした。そこで、1月31日から2月2日までの3日間、24時間ストを連続で行いました。この時点では、連邦レベルで地区ごとに組織率が高い企業を選び、全国レベルで24時間ストを実行したということになります。この3日間で、全国280事業所、合計50万人がストに参

加しました。この50万人の中には非組合員もいて「今日は休んで家にいよう」という形で間接的に参加した人も含まれています。傾向としては、ブルーカラーの人たちはほぼ100%ストに参加し、ホワイトカラーの人たちは「自宅にいよう」という人が多かったようです。我々としては、そうした内訳よりも、実際に事業所が停止状態になることが重要でした。

なお、IGメタルの幹部も、それぞれの担当地区に足を運びました。私も自分が担当しているノルトライン・ヴェストファーレン州に出かけ、工作機械のギルドマイスター社を訪ねたのですが、その光景はかなり印象的なものでした。生産が完全に停止している状況の中、ストに参加するために、会社に来ている組合員たちが多数いたのです。天気は今ひとつでしたが組合員たちの熱気に包まれ、感動的でした。我々もこの熱気に包まれ、感動的でした。これだけの動員力で、皆が実際にストに参加し、完全に事業所が停止してしまつたという事実は、経営側に大きなプレッシャーを与えました。そして我々はさらなるプレッシャーをかけるべく「この24時間ストライキ後にも歩み寄りがなく、合意がない場合は、組合員投票を行い、二つの地区が無期限ストに入る」と伝えたので



す。その二つの地区の内の一つがバーデン＝ヴュルテンベルグ州だったので、ここで経営側もようやく、数週間の生産停止はとうてい受け入れられないし、そんな体力もないということ、歩み寄ってきました。

### 労働協約の主な内容

- ◆ 2018年1、2、3月分として、100ユーロの一時金。
- ◆ 2018年4月1日から、賃金を4.3%増額。
- ◆ 2019年から、全労働者に400ユーロの定額と、月収27.5%相当の追加手当。
- ◆ 子育て、介護をしている労働者、シフト勤務の労働者は、協約上の追加手当か、8日間の休日のどちらかを選択することが可能。
- ◆ 労働者は最大24カ月間、週労働時間を28時間まで削減する権利を得る。その後、労働者は元の労働時間に復帰する権利がある。
- ◆ 協約は2020年3月31日まで有効。

### 組合員が一致団結できた理由

**JCM** ストライキに参加すると組合員も給料が引かれたり、やるべき仕事ができないというデメリットを被りますが、組合員の皆さんからストライキに反対はなかったのでしょうか？

**IGM** 今回のストに対し、組合員からの反対の声はありませんでした。逆に24時間ストを宣言するとスト補償が支払われることから「じゃあ、今から組合に入るわ」という人が増えたほどです。今回のストを機に組合に加入した人たちがけっこういて、組織力が上がってむしろ効果的だったと思います。

ギルドマイスター社に行った際、ちょうどシフトの交代時間になり、若い労働者が出勤してきて仕事をしようとしていました。彼は「上司が待っているから自分は仕事に行く」と言い張っていたのですが、そこにいた従業員代表委員会の若い女性が、「あなただって金属産業の労働者でしょ？なぜストに参加しないの？」と説得しました。最終的に彼はストに参加する意思を固め、仕事には行きませんでした。この出来事には、皆で理解し、皆で盛り上げていくという機運が感じられ、私にとっても非常に良い経験になりました。

今回、ストに対する期待度が非常に

高く、我々も労働組合として「単に騒いで終わるお祭りのようなストではあまり効果がない。しつかり闘って結果の出る本当のストをやろう！」といった思いが強かったのです。その思いが全体に波及したのだと思います。

### 地区ごとの交渉結果を いかにして他の地域に拡げるのか

**JCM** 今回勝ち取った一連の制度などは、バーデン＝ヴュルテンベルグ州の金属・電機産業というくりの中心で協約を改定したと認識しているのですが、今後、地域をどのように拡げていくのか、そのプロセスについて教えてください。

**IGM** IGMメタルでは、通常、地区ごとに交渉を行います。要求内容はコデーネートされており、IGMメタル共通の要求になっています。交渉プロセスにおいては、IGMメタルの本部内できちんと分析して、どこに最も締結の可能性があるかを洗い出していくわけです。その洗い出した中からパイロット地区が生まれるのですが、パイロット地区になる場所はほぼ決まっております。バーデン＝ヴュルテンベルグ州はその一つなのです。あとはノルトライン＝ヴェストファーレン州。デュッセルドルフやルール地方などの西部ドイツ、

また、ベルギーやオランダと国境を接している地域が産業としては強いところ。最近では、バイエルン州もパイロット地区になることが多いです。なお、他の地域や他の産業に、改善された協約を展開していくことはもちろん考えていますが、バーデン＝ヴュルテンベルグ州で締結した内容は州特有の条件があり、結構複雑なこともあり、各地区の状況に合わせた内容にしているかなくてはなりません。それを他の地区にどの程度まで展開していくのかというのは、2月中にはすでに決まっていました。

後々、パイロット地区の結果を他の地区でも展開するために、バーデン＝ヴュルテンベルグ州の交渉には各地区の代表が参加しています。バーデン＝ヴュルテンベルグ州の南西ドイツ金属産業経営者団体の代表が我々のカウンターパートなのですが、その人たちがけではなく、他の地区の金属産業経営者団体の代表と、その上部団体のゲザムトメタル（ドイツ金属産業経営者連盟）の代表も参加するということです。このようにパイロット地区の交渉の方を見守りながら、その内容を自分たちの地区で展開するには、どこをどう変えなければいけないのかを探っているわけです。

一例を挙げると、ノルトライン＝ヴェストファーレン州の場合、バーデン＝ヴュルテンベルグ州とは産業構造が違い、中小企業が非常に多く、企業体力もさほどないことから、経営側が「賃金の支払いや400ユーロの追加支払いが先々払えるかどうかからない」と言い出して、オプションをつけることになりました。そのオプションとは、支払いの時期の時点でもし支払うだけの経済的余力が無かった場合は、支払いを延期、もしくは支払いをしないというものでした。我々にとってはうれしくないオプションですが、それをのまざるをえない時もあります。ただし、こちら側もそのまま受け入れるわけにはいかないで、企業側が経済的に非常に厳しい状況であることを立証するために、決算を詳細にわたり見せるといふ条件を付けました。そして、支払いの延期に合意できるのは、労働組合だけであるという条件も付けた上で、締結しました。このように、追加交渉が必ず必要になってくるというのが現状です。

なお、今回の交渉はまとまりましたが、それをどう実践に移していくかというのが次の課題です。特に今回の交渉の肝となる労働時間に関しては、ルールがとても複雑なので、我々が各事

業所で実際にそれを応用していくための教材を用意しなければなりません。その教材づくりがこれからの一番大変な仕事だといえます。その後、各事業所で教材を実際に応用していくための仕組みを作らなくてはなりません。3月、4月に各事業所で従業員代表委員会の選挙が行われ、新しい体制が整った。我々としては夏までに実際に応用できるところまで持っていきたいと考えています。

### 金属産業の協約を軸に ほかの産業の交渉にも関与

**JCM** IGMメタルの対象としている協約は、今回は金属・電機産業だけという理解でよろしいでしょうか？

**IGM** 基本的には金属・電機産業に限定された内容ですが、IGMメタルはその他の産業分野にも責任を負っています。例えば鉄鋼産業も私の管轄です。鉄鋼は今年の終わりに協約交渉があるので、そこへも積極的に関わっていきます。また、少人数でやっている手工業の分野も我々の担当です。繊維産業や木材産業も我々の管轄です。協約交渉はそれぞれ産業分野ごとに独自の交渉がありますが、我々は積極的に関与していきます。当然のことながら金属産業におけるIGMメタル



Vorstand  
International Department

### 労働協約の範囲

地域	部門	有効となる対象
<ul style="list-style-type: none"> <li>●ドイツ全体</li> <li>●団体交渉地域 (一定の地理上の地域)</li> <li>●個々の企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 金属電子</li> <li>● 鉄鋼</li> <li>● IT部門</li> <li>● 繊維</li> <li>● 衣料品</li> <li>● 木材加工</li> <li>● プラスチック加工</li> <li>● 工芸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全ての組合員(ブルーカラー及びホワイトカラーの労働者及び訓練生)</li> <li>● 使用者団体に属する全ての企業</li> <li>● 企業の労働協約を有する全ての企業</li> </ul>

Claudia Rahman, International Dept. IG Metall

ドイツにおける労働協約と企業契約の違い



Vorstand  
International Department

### 労働協約と企業契約の違い

労働協約	企業契約
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基礎: ドイツ憲法第9条及び労働協約法</li> <li>● 使用者団体又は個々の使用者と労働組合の間で交渉されます。</li> <li>● 使用者団体に属する全ての使用者及び全ての組合員に対して有効です。</li> <li>● 勤務時間、賃金、休暇等に関する一般規則を(最低基準として)決定します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基礎: 1972年労働憲章</li> <li>● 特定の企業/施設とその労使協議会との間で交渉されます。</li> <li>● 特定の会社又は施設の全ての従業員に対して有効です。</li> <li>● 適用される労働協約において規制されていない問題のみについて規制することができます。又は</li> <li>● 労働協約において規制される基準より高い基準を定めています。</li> </ul>

Claudia Rahman, International Dept. IG Metall

の要求内容が指針になりますので、それに沿った形の要求をしていくことになると思います。規模が小さい産業であれば、ここまで高い要求ではないかもしれません。特に労働時間の部分に関しては、どこの産業分野も同じようにとはいかないと思いますが、一つの事例を作ったわけですから、ここが出发点になることは間違いありません。

**JCM** 協約は地域ごと、産業ごとにあるということなのでしょうか？

ことですね？

**IGM** そのとおりです。一つの産業分野の中では地区ごとの違いはそれほど大きくなくても、産業分野が違うとそれなりに内容が変わるという感じですね。そもそも賃金構造の違いというのがあります。例えば賃金においては、東部ドイツの方が全般的に低く、西部ドイツの方が高い。あるいは物価が違うといった状況もあるので、同じパールの賃金アップでもそれが適用される賃金が異なる場合もあります。

**労働力不足を補うための調整メカニズムは労使の共同決定で**

**JCM** 例えば28時間のフルタイムになった人の場合、労働時間を1日1時間短縮したり、あるいは、1週間に1日休むなど、いろいろなバリエーションが作れると思うのです。これについてはどんな形でも良いのでしょうか？

**IGM** 原則として事業所ごとに考えることになるものと思われれます。その

ためにも、一つの指針になるよう、「教材」というか「手引書」の作成が必要だと考えています。我々にとってもまだ新しい話なので、おそらく事例が出てきたらそれが一つ指針になり、それにならって他の事業所も同じようなモデルを選ぶという形になっていくのだと思います。

**JCM** 労働時間を28時間に短縮する人が全従業員の10%になるようにするとこのことですが、そうすると仕事をする人がいなくなります。労働力を補う具体的な方法や手段は設けているのでしょうか？

**IGM** 我々としては、人を雇用して労働力を補っていたのが理想なのですが、これは経営側にはあまり喜ばれません。今回、新しいモデルの導入にあたっては、調整のためのメカニズムを設けてあります。

これまでも、経営側は労働者に対し「40時間働きませんか？」というオファーをすることはできました。特にホワイトカラーの人たちの中には積極的に40時間労働を希望する人がいます。基本的に協約上は35時間ですが、大事なものは「総労働時間を見る」ということなので、事務所全体で平均が35・9時間になるようにするというのがポイントになります。上限を40時間までにす

### IGメタルとは

正式名称は、Industriegewerkschaft Metall。1891年結成のDMV（ドイツ金属労働者連合）がその前身である。ドイツ連邦共和国（旧西ドイツ）における金属労働者を代表する組織として活動してきており、1989年のベルリンの壁崩壊、東西ドイツ統合後は、旧東ドイツ地域の金属労働者の労働・生活条件の向上にも取り組んでいる。1998年にGTB（繊維・被服労働組合）を、2000年にはGHK（木材・プラスチック労働組合）を吸収合併し、現在は金属産業、繊維・被服産業、木材・プラスチック産業における製造およびサービスにかかわる労働者227万人の利益を代表する労働組合である。本部はフランクフルト。地域機構を基礎としており、ドイツ国内を7つの地域に分け、それぞれに地域本部を設置、それぞれの地域本部は支部を設けている。支部、地域および本部レベルで組合員からの意見集約を行い、執行部の活動状況を監視する監理委員会や会計監査を設置、民主的な運営を行っている。金属労協とは定期的に、日独金属労組定期協議を開催している。

### 日独金属労組定期協議

1991年11月、ドイツ・フランクフルトのIGメタル本部で、第1回日独金属労組定期協議を開催した。当時、EC（欧州共同体）市場統合が目前に迫り、日本と経済関係の進化を予測しつつ、より一層の相互理解を深めるため対話が必要であるとのIGメタル側からの提案に、金属労協も賛同し、毎年開催することを決定した。現在は3年に1度の開催とし、直近では2016年4月、ドイツで第13回日独定期協議を開催した。



る人がいる一方で、28時間に短縮するという人がいて、総体的に見たときに35・9時間をキープすれば良いわけです。また、事業所ごとの合意になりますが、全体で35・9時間がキープできるので

あれば、40時間働く人の割合を全体の13%にするという上限を超えても良いことになっています。特に専門知識が要るエンジニアや熟練専門職は不足していることから、彼らに限ってはクォ

ータでいうと50%まで許可されています。いずれにしても大事なことは共同決定をすることです。各事業所と従業員代表委員会との間で、クォータをどこ

まで広げるかを、労働者側も一緒に決定する「共同決定の権利」をきちんと設けておくことが重要です。JCM よくわかりました。ありがとうございます。

IGメタルの組織図

