

紹介

UIゼンセン同盟における 労働時間適正化への取り組み

千頭 洋一

(UIゼンセン同盟労働条件局副部長)

目次

- I はじめに
- II 労働時間の個別管理と対策
- III サービス残業撲滅にむけて
- IV 適正な労働時間管理に取り組む加盟組合の事例
- V 春季労働条件闘争における取り組み
- VI 働く当事者の意識と行動の改革

I はじめに

労働時間に関する注目度が、社会的に急速に高まっている。この背景には、いわゆる「労働時間の長短二極化」現象が顕著に進んでいることが、最大の要因として挙げられるだろう。これは、パートタイム労働者等の非正規、短時間労働者が、1990年代以降急増したが、その一方で、採用が絞られた20～30歳代の正社員を中心に管理的業務も含めて仕事が集中し、極端な長時間・過重労働に陥っていることが主因と考えられる。そして、この長時間労働者を中心に労働条件だけではなく、多方面で様々な歪みが生じてきている。

II 労働時間の個別管理と対策

長時間・過重労働により、心身を病む労働者が急増している。厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」によると、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は、平成11年度81件（うち過労死48件）だったが、平成18年度は355件（うち過労死147件）に増加した。精神障害等

に係る労災認定件数は、平成11年度14件（うち過労死11件）だったが、平成18年度は205件（うち過労死66件）にまで増加している。そもそもこういったケースでは、実際に労災申請すること自体がまれで、ここに表れている件数は、現場の実態からみると氷山の一角といえるだろう。

過剰な長時間労働をしている人々に対策を講じて改善させることが、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけても最優先課題といえるが、何れもあれ組合員の命と健康を守ることが労働組合としての最大の責務である。これを遂行するためには、労働時間を全体平均で捉えるのではなく、個別の労働者単位で労働時間管理を強化することが大原則である。個別に正確な労働時間を把握した上で、なぜその労働者が長時間・過重労働になるのか、その原因を当人と上司を含めて話し合う。そこで示された課題に対して、業務に就く事前の段階での分担の見直しや協力体制を組む等の対策をとる。そこで実行した結果を毎日検証し、必要があればさらなる対策を講じるということを繰り返していかなくてはならない。

こうした取り組みを日々、地道に繰り返していくことは容易ではないが、既述の状況をふまえれば、最重点の課題といえるだろう。長時間労働対策にウルトラCがあるわけではない。それぞれの職場の労使が、当たり前のことを愚直に繰り返していくことの大切さを、UIゼンセン同盟としても強調して運動を進めているところである。

Ⅲ サービス残業撲滅にむけて

もう一つの重点課題は、サービス残業の撲滅である。UIゼンセン同盟『2006年組合員意識調査』によると、表1に示すとおり、サービス残業をしている人の割合は、正社員計では54.5%で月平均サービス残業時間は23.1時間にのぼる。男性正社員のうち「頻繁にした」人は24.6%で約4人に1人を占める。女性独身パート社員では39.8%と約4割の人がサービス残業をしており、月平均サービス残業時間は10.2時間、「頻繁にした」人は10.6%で約10人に1人である。労働時間が限られた労働契約であるパート社員にまでサービス残業が広がっているのが実態である。

まずは、実労働時間が正確に把握され、その時間に応じた適正な賃金が支払われることが、労働時間管理の大前提である。UIゼンセン同盟は2003年度以降、サービス残業撲滅を春季労働条件闘争における取り組み課題のひとつとして、重点的に取り組んできた。各種広報活動のほか、電話・メールによる相談窓口の開設等を進めるとともに、撲滅運動強化月間の設定を行ってきた。

この撲滅運動強化月間においては、UIゼンセン同盟としての統一運動として、「加盟組合役員による就業実態確認」と「ノー残業デーの設定と実施」を行った。それ以外に、加盟組合がそれぞれの現状や与件にあわせて設定する項目を加えた行動計画に基づいた撲滅運動を実行し、結果の検

証を行った。

結果を検証すると、撲滅に取り組んだ組合は一定の成果を認めているところが多い。労働組合として組合員にむけた何らかのアクションをおこすだけでも、サービス残業の発生を牽制する効果は見込める。もちろん、その際に労使が一体となって徹底的に取り組むことにより、その効果は数倍に拡大するのである。

また、結果の検証の中でサービス残業発生の原因を聞いているが、その回答には近年、人員不足や仕事量の増大を挙げる組合が増えている。景気回復等にもない、多くの職場で非正規社員を中心に従業員が定着せず、採用も困難になっているのは確かだが、そのこととサービス残業の発生を直結させて考えてはならない。結果として長時間働いても、その時間を正しく残業申請をすべきであり、変におもんばかって申請時間を調整したり、申請をしないという行為は、コンプライアンス上の大きな問題である。この問題意識が、管理者、労働者のみならず組合役員にも欠けている場合が少なくないと言えるだろう。無償でも頑張って働く姿勢が、美化されて厳然と残っている日本企業の風土を徹底して変革していかななくてはならない。

Ⅳ 適正な労働時間管理に取り組む加盟組合の事例

適正な労働時間管理に取り組む加盟組合の事例を5つ紹介する。特に、実労働時間の長さやサー

表1 ここ数カ月のサービス残業の有無と月平均残業時間数

(単位：%)

	サービス残業の有無							月平均サービス残業時間数
	頻繁にした	たまにした	しなかつた	ほとんどない	まったくしてない	労働時間管理の対象外の従業員	無回答	
正社員計	21.8	28.7	18.5	23.6	6.2	1.2	54.5	23.1
男性正社員計	24.6	28.9	17.9	20.3	7.4	0.9	58.4	25.5
女性正社員計	14.1	28.3	20.1	33.1	3.2	1.3	44.4	15.0
女性独身パート社員計	10.6	26.2	22.7	32.9	4.9	2.7	39.8	10.2
女性既婚・配偶者正社員のパート社員計	5.5	22.9	22.7	37.3	7.9	3.7	32.1	8.0

注：「サービス残業をした人の比率」は、「労働時間管理対象外の従業員」と「無回答」を除いて再計算した。

資料出所：UIゼンセン同盟『2006年組合員意識調査』。

ビス残業の発生において、より大きな課題を抱える流通・サービス業を中心にとりあげる。ここに紹介する内容ほどに徹底した取り組みをする組合は、まだ多くはないが、その取り組み方や姿勢にはいくつかの共通点がある。それは、以下にしめすとおりである。

- 適正な労働時間管理を進めることの意義やサービス残業等のコンプライアンス上の課題を、労使で正しく共有化している。
- 労働時間管理を進めるにあたり、「これは会社がやること」「それは組合がやるべき」といった区分けがなく、労使が協同してそれぞれの取り組みを進めている。
- ネガティブな情報を含めて労使ともにコミュニケーションが良く、それらの情報をふまえて日々改善にむけた前向きな取り組みを重ねている。
- 労働時間管理について基本的な取り組みを粘り強く継続しているとともに、新たな取り組みにも果敢にチャレンジしている。

そして、以下にしめす取り組みは当該労使にとって特別なアクションではなく、「当たり前のことを当たり前に行っているだけである」と考えていることも共通点である。

〈事例1：総合スーパーA社・労働組合〉

A社は中国地方を地盤とする大手総合スーパーで、近年は業界全体の業績が厳しい中、安定した成長を続けている。A社の2004年における1カ月当たりの平均残業時間は、約25時間である。ただし、部門ごとに個人の実績を見ると、生鮮食品の担当者は概ね月平均40~50時間であるのに対し、衣料品の担当者やスタッフ系の社員は10時間程度で、個人差が大きい。この要因として、特に生鮮食品部門では開店前と閉店前の業務が多忙な上に判断業務もあり、遅番シフトを組みづらいことに加え、営業が長時間化していることなどが挙げられる。

そこで、A労働組合は労働時間に関する課題が最も大きい食品部に労働時間短縮のターゲットを絞った。そこで長時間労働の現状把握と要因分析を徹底的に行い、働き方の改善を進めるにあつ

ての専門的な課題の解決策を考えるために、「食品部働き方改善プロジェクト」を組織した。メンバーとして、労働組合本部専従役員と店舗の食品各課の主任が1名ずつ集まり、問題解決の具体策を立案した。このプロジェクトでの最終的な成果は「答申書」にまとめられた。そして、この答申をもとに中央執行委員会で「提言書」を作成し、これを中央労使協議会で会社へ提出した。提言書作成までの流れを整理すると以下のとおりである。

- ①2005年度労組定期大会で「働き方改善の提言書」を作成することが確認される。
- ②「食品部働き方改善プロジェクト」を設置し、職場アンケートを実施する。
- ③アンケートの集約結果を基にプロジェクトで働き方改善の「答申書」を作成する。
- ④プロジェクト答申を基に中央執行委員会で「提言書」を作成する。
- ⑤2005年6月度中央労使協議会で会社へ「提言書」を提出する。

この提言書の内容は、組合の中央機関誌の号外で組合員全員に冊子として配布された。これには、会社に対して「提言書」として改善にむけた取り組みを求めると同時に、組合員も提言内容を理解して、出来ることから実行して欲しいという組合執行部の思いがこめられている。

具体的な提言については、「1.『サービス残業』と『長時間労働』撲滅に向けた提言」「2.『サービス残業』撲滅に向けた提言」「3.『長時間労働』撲滅に向けた提言」の3部構成で、それぞれに具体的な課題とその優先順位が示されている。その対策としては、「本社」「店管理職」「主任」「労働組合」ごとに明記されている。会社に対する提言でありながら、労働組合としてもなすべきことを明記し、労使でともに取り組む姿勢を明確にしている。

A労働組合としての具体的な対策では、まず、会社や管理職が適正な労働時間管理に取り組んでいるかのチェックや、その内容によっては会社に処罰を求めることが記されている。また、「働き方アンケートを実施し、サービス残業、長時間労働の実態を会社に報告する」ことや「各種会議・研修において、法令遵守（サービス残業の撲滅等）

の勉強会を実施する」ことなど、これからの自発的な取り組みについても明記されている。

A労働組合は、2005年2～3月に食品部の組合員を対象とした『働き方実態調査アンケート』を実施した。そこで明らかになった直近1カ月(1/16～2/15)の1日平均サービス残業時間は、販売職で112分、主任で91分という大変ショッキングなものであった。サービス残業をする理由を聞いた質問の回答では、「自己能力不足」が34%と約3人に1人で最も高く、「利益に影響」(24%)、「プレッシャー」(13%)、「自己啓発」(13%)が次ぐ。組合執行部としては、この結果から教育の不足も長時間労働につながっているという認識を新たにしている。

「管理職がとらえる長時間労働の原因」として最も多く挙げられたものは、「作業計画が出来ていない」ことによる「業務改善の未実施」であった。次いで、「法令遵守や早く帰ると意識が乏しい」という原因が挙げられ、店管理職のほとんどが、外的要因よりもそれぞれ個人の問題であると認識していることが分かった。一方、「採用ができていない」ことや「正社員比率の減少」といった、外的要因も一部で挙げられた。

また、「現在の働き方(サービス残業・長時間労働を含む)が、本人に与えている影響」を聞いた質問では、サービス残業の時間が長い人ほど「コンプライアンス」「モチベーション」「仕事能率」「勤続意志」の各項目が「大きく低下」として回答する割合が高くなっている。サービス残業をしている本人も、サービス残業をすることは、トータルで見ると悪影響の方が大きいと感じていることが示された。

こうした調査結果をふまえ、労働組合より会社としても適正な労働時間管理の取り組みを強化するよう要請を強めた結果、以下のことが実行されている。毎月の会社の幹部会(店長以上参加)において、人事部長が適正な労働時間管理に関する話を必ずして、これも管理者の評価項目のひとつであることを強調している。特に、36協定違反や月80時間を超える残業をする者がいるようなイレギュラーがある場合は、会社としても警告を発している。

〈事例2：総合スーパーB社・労働組合〉

B社は、九州・四国を除く全国に約180店舗を展開する大手総合スーパーである。B社では長時間労働を防ぐために、店全体での応援体制を徹底している。例えば、生鮮品加工場の最終清掃等は、当該の売場担当以外のアルバイト従業員も協力して行うことが、当たり前に行われるようになった。また、教育訓練を進める中で、パートタイム・アルバイト従業員の戦力化・多能化が進み、従来は正社員が行っていた生鮮食品の加工業務等も、かなりの部分がパートタイム・アルバイト従業員に委譲されるようになり、正社員の労働時間短縮につながった。

B社・労働組合は、長時間・過重労働や休日未取得の撲滅にむけて、労使協議とそれに基づいた対策を強化している。まず、各事業所における労働安全衛生委員会において就業実態に課題がある人の対策を協議している。今回の委員会では、その取り組みと状況の変化について確認し、さらなる対策につなげている。また、サービス残業の実態の確認や対策の立案も、この委員会にてなされている。

「ブロック労使懇談会」は、近隣の5店舗程度で構成される1ブロックを2つ程度合わせた単位で半年に1回開催される。労働組合から中央執行部役員とブロック長、支部代表委員長(店単位の組合代表者)、会社から人事本部の担当責任者、販売事業部の地区統括責任者、店長を交えて各店舗の就業上の課題と対策を中心に協議している。

さらに、新たな開店、改装店、閉鎖店舗についても同じメンバーの参加のもと、事前の段階で労使懇談会を行い、長時間・過重労働者が発生しないように計画の確認や対応の協議を進めている。労使懇談会では、個人の就業上の課題にもふれるが、適正な労働時間管理にむけた全社的な方針や就業状況改善にむけて取り組み事例などの共有化も進めている。

B社には「作業改善プロジェクト」という作業の効率化を推進するための手法や体制、環境整備等を追及し、実践しているチームがある。このプロジェクトメンバーが特定の店舗に入り、その従業員とともに作業改善にむけて仕事の仕方や環

境整備等を指導しながら体制の抜本改革に取り組んでいる。その一連のプロセスを該店の近隣店舗の作業改善担当者が見学し、ノウハウを自店に持ち帰って自店の作業改善につなげる仕組みになっている。

しかし、実際の改善の取り組みを見ている作業改善担当者にくらべ、それを伝え聞く人たちには取り組みやその必要性、成果が見えづらいという課題があった。そこでB労働組合は、作業改善は時短にも直結するという基本的な考え方のもと、作業改善をサポートする活動を進めている。具体的には、作業改善に関する説明のためのビデオを作製した。その中で作業改善はなぜ必要で、どのように進められているか、生産性や就業改善への効果等がビジュアルでわかりやすい内容にまとめられた。このビデオを全店に送り、労使で作業改善を積極的に進めていく体制を明確にした。

B労働組合は、就業ルールや組合員の権利の周知を進めるために、「就業ハンドブック」を作成し、全組合員に配布している。正社員向けには年に1回程度の頻度で改訂版を発行してきたが、パートタイム従業員の組織化にともない、パートタイム組合員用の「就業ハンドブック」も作成、配布して好評を得ている。

〈事例3：レストラン業C社・労働組合〉

C社は、ファミリーレストランを関東・東海地区を中心に展開する大手企業である。店舗の90%は24時間営業で、一般的な店舗では正社員2人（店長、副店長）に加え、店舗によってはフロア、キッチンにそれぞれリーダーの正社員がいる場合もある。それ以外は、すべてパートタイマー・アルバイト（合計平均約40名）という人員構成のため、正社員が営業時間中、常に勤務することはそもそも無理があり、パートタイマーやアルバイトを責任者に任ずる場合もある。

24時間営業店舗が大半を占める中、店長や副店長の勤務時間が無尽蔵に長くならないかという懸念がある。そこで、労使でとらえる長時間労働の危険ラインとしては、拘束時間で1日12時間を目安としている。所定の9時間拘束にプラス3時間となり、ここを実質的な限界として考えてい

る。その上で、各店の就業データから、イレギュラーに勤務時間の長い人を労使ともにリストアップし、適切な対応につなげている。

労働時間に関する協議の場としては、「労使協議会」があり、残業や休日取得等の就業実態の確認を行う。これは毎月開催され、会社から人事部長、勤労厚生部の責任者、労働組合からは中央執行部役員が出席する。この中では、残業時間よりも休日取得に関する事項のウエイトが高い。これは、実際には多くの公休日が未取得のまま残っている人がまだまだ多く、休日を消化させることが、本人の労働時間短縮にとって最も効果的という観点からである。未取得休日の消化について、その対応を店長に任せる場合がなくはないが、それではなかなか根本解決にはならないと考えている。

未取得休日の消化促進に向けては、該店舗の要員を増員することがまずは挙げられ、パートタイマー・アルバイトの採用拡大も対策のひとつである。また、該当事者について週休3日の週を月に1回つくるということを対応策としている。労働組合としてもこれらの方式による未取得休日の消化促進を指導している。

極端に公休日の未取得が多い実態がある場合は、会社から該当地区の責任者に休日取得の働きかけがある。ここで実際の取得状況によっては、地区責任者から当該店舗に応援者を配置し、休日を消化させる場合も年に何件かある。そしてその期間は1カ月に及ぶ場合もある。つまり、未取得の休日を消化させるために、該当事者が1カ月間休みをとるための体制づくりを、労使でしっかり行っているのである。未取得休日が翌年に消化されない場合、翌々年には協定休日という休日になるが、そのうち29日を超える部分の休日が消滅してしまう。そのため、消滅する休日を発生させないように、応援者派遣の対応をとることもある。

サービス残業撲滅にむけては、どのような状況でも出勤・退勤登録を正しく行うことと、その意義を伝えることを徹底させている。また、小規模の事業所が多数点在するという運営上難しい状況の中でも、労働組合の組織にネガティブな情報もきちんとあがってくるよう、各支部と執行部のコミュニケーションを強化している。毎月行われる

労働組合の会議の際は、中央執行部役員から支部役員に就業管理の説明をして、それをもとに各支部で就業に関する労使懇談会を開催し、協議の上で改善にむけて取り組んでいる。

〈事例4：飲料販売会社D社・労働組合〉

D社は南東北を地盤とする清涼飲料水販売会社で、現在約1090名の従業員を擁する。職種ごとの従業員構成は、営業職が約4割、サービス・オペレーション職が約4割、管理・事務職が約2割である。

2003年4月、労使で「長時間労働は正委員会」を発足させ、6月には会社役員や幹部社員が手分けをして全営業所を訪問するキックオフミーティングを開催した。社会的に長時間労働による健康障害が急増している状況をふまえ、「ルールを守ること」と「業務改善を進めて長時間労働を是正すること」を委員会の取り組みの目的としている。委員会のメンバーは、会社側は各部門長、組合側は執行部三役である。委員会は月1回開催され、その中で事務局が集計している「タイムカード管理集計表」と「労働時間管理状況報告書集計表」の確認をしている。

「タイムカード管理集計表」とは、各所属長からの報告に基づき、事業所・部署ごとに業務終了時刻と退社時刻のイレギュラーを集計したものである。具体的には、「終了時刻と退社時刻の差30分以上、1時間以上」の延べ回数と「両者の逆転」の延べ回数、および「退社時刻21時以降、22時以降」の延べ回数を集計している。「終了時刻と退社時刻の差30分以上」について2006年1月の実績でみると、1人平均で0～8.3回と部署によって多様な実績となっている。問題のある事業所・部署の管理監督者に対しては、人事部や直属の部門長から具体的な指導をする仕組みになっている。

「労働時間管理状況報告書集計表」とは、適正な労働時間管理に関するチェック項目に対する各所属長と組合支部長（事業所ごとに組合の支部としている）の評点を集計したものである。このチェック項目とは、①行動計画表を活用した行動・時間管理、②時間外・休日労働の事前申請、③終業時間を超えて残っている部下への警告、④36協定

時間の遵守、⑤従業員の出勤時刻の把握、⑥長時間労働者への具体的指導、⑦実際の退社時刻と登録上の終了時刻に1時間以上の差がないこと、⑧タイムマネジメントの向上に向けた従業員の話し合いの実施の8項目である。各項目について、1～3点で所属長と支部長がそれぞれ評点するしくみで、満点は24点である。2006年1月の実績でみると、全社の所属長の平均点は20.1点、支部長の平均点は20.4点である。ただし、事業所間の格差は大きく、支店間の比較でも16点から23点と大きな開きがある。「タイムカード管理集計表」と同様に、問題のある事業所・部署の管理監督者に対しては、人事部や直属の部門長が具体的な指導をしている。

こうした取り組みも3年を経過し、「漫然とした取り組み」や「マンネリ化」が危惧される状況になってきた。また、この間に組織体制の変更やパートタイム従業員の採用等、社内環境も変化していることから、委員会の目標をあらためて周知するとともに、時間・行動管理状況の実態の把握に努め、一層の定着を図っていくことが必要となってきた。そこで、2006年5月より委員会のメンバーが事業所訪問を行い、ミーティングの参加や現状の確認、所属長・労組代表者への聞き取りを行っている。

2005年3月、「サービス残業撲滅について」と題する社長通達で会社幹部にむけて発せられた。この中には、「各部門長が率先し、自部門のサービス残業撲滅のための意識改革とその実践的な改善行動をとるよう、時間管理の徹底を図って下さい」という社長指示がしめされている。

〈事例5：繊維・化学等製造業E社・労働組合〉

E社は大手の繊維・化学等製造業だが、現在は多様な分野に進出し、繊維、プラスチック・ケミカル、情報通信機材・機器等が主力となっている。

E社では36協定の協定時間について、事業所ごとではなく、部署ごとにそれぞれの状況に応じた設定にしておき、3カ月ごとに見直している。これには労務担当者、労働組合支部役員ともに多大な労力を注いでいる。設定時間については、それぞれの職場で本来ありうる値をとって、あくま

でも「拘束力のある 36 協定」になるようにしている。よって、各部署から就業実態とかけはなれて長い設定時間の申し出があった場合は、本部の労使が承認しない場合もある。なお、労働組合が捉える延長時間の基本ガイドラインは月に 20 時間で、これを超える部分については、実状にあわせて肌理細かく対応している。

従業員の労働時間の記録方法は、自己申告制である。残業する人は、所定の用紙に実績を書いて、上司より承認印をもらうしくみになっている。タイムカードや IC カード等を使用した客観的データではなく、自己申告制にしている理由は、毎日の労働時間について本人、上司ともに振り返る機会を与えることで、今後の労働時間短縮に結びつけるという目的からである。つまり、機械的な入社・退社登録ではなく、所定の用紙に本人が実績を記載し、それを上司が確認した上で戻すというプロセスの中で、日々の労働時間に関する意識づけと上司と部下のコミュニケーション促進の狙いがある。

フレックスタイム制適用者については、本人が前週末までに次週の就業計画をパソコンに入力し、それを上司が確認して本人とすり合わせするしくみになっている。その上で実績もインプットし、計画との差異がなぜ発生したかについても、本人と上司でコミュニケーションをとり、今後の応援体制や仕事の見切りなど、業務の調整につなげている。なお、2004 年 12 月より、労働時間の適正把握のために、Eメール利用記録がこの個人別就業時間実績画面に自動表示されるようになった。

だが、実際には上司が部下の労働時間申告をそのまま受け取り、労働時間を現認していない事実があることが散見された。こうした現状をふまえ、2002 年下期より全社挙げての適正な労働時間管理体制強化にむけた、社長、部門長からの全社通達が流された。また、まずは労働時間の実態把握が必要という観点から、Eメールの使用時間の記録をとって、労働時間記録との突合をし、矛盾がないかの確認を労使で進めてきた。さらに、労使で居残りパトロールも行い、その際に正確な労働時間把握の必要性等に関する教育活動も行っている。

E労働組合では、年 1 回定期的に労働時間管理についてのアンケート調査を行い、実労働時間の適正記入や上司の対応等の現状を調べ、次の対策につなげるための参考資料としている。さらに、「労働時間管理がなぜ課題になっているのか」というテーマで、関連する法の内容やコンプライアンスの観点を盛り込んだ教育活動を労使で展開している。

V 春季労働条件闘争における取り組み

UI ゼンセン同盟では、2003 年度（旧ゼンセン同盟・旧 CSG 連合・旧繊維生活労連の統合初年度）の春季労働条件闘争以降、労働時間短縮を着実に進めるため、この運動を賃上げ闘争と同時に取り組んできた。「中期的に総実労働時間 1800 時間台を目指す」ため、所定労働時間が 2000 時間を超えている組合は所定労働時間の短縮要求を、2000 時間以下の組合はサービス残業撲滅やその他の運動面の課題も含め取り組んできた。

2008 年度の春季労働条件闘争においては、昨今の長時間労働化や連合方針をふまえ、この時短への取り組みを強化するために、「統一時短闘争」とした。これは、全加盟組合参加のもと統一の闘争方針のもとに要求を組み立て、統一的に交渉・行動・妥結に至るものである。UI ゼンセン同盟統一闘争は、指令・統制・妥結権を中央機関に集約することを原則とし、加盟組合の自主性を尊重しつつ、最大限の効果を上げるため、団結の力をもって交渉に臨んでいる。

統一時短闘争は、2012 年度までに「年間総実労働時間 1800 時間」の実現をめざしている。UI ゼンセン同盟の 2006 年度の年間総実労働時間は 1945 時間なので、かなりハードルの高い目標ではあるが、実現にむけて精力的に取り組んでいるところである。この実現にむけ、「2009 年度末までの最低到達目標」として、以下の 5 点を掲げている。

- ①年間所定労働時間 2000 時間を上回る組合をなくす。
- ②年次有給休暇の初年度付与日数を 15 日以上とする。

- ③年次有給休暇の完全取得をめざし、一人あたり平均取得日数10日未満の組合をなくす。また、取得日数5日未満の組合員をなくす。
- ④時間外労働などの割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合をなくす。
- ⑤すべての組合員の時間外労働（休日労働を含む）を1カ月45時間以下に抑えることをめざし、1カ月100時間または2カ月160時間を超える組合員をなくす。

この5点の中で、2008年度は①、④、⑤の項目に特に重点的に取り組んでいるところである。

VI 働く当事者の意識と行動の改革

UIゼンセン同盟『2006年組合員意識調査』によると、長時間労働を改善するために取り組むべき課題（正社員計、3つ選択）として、以下の順で多数回答が示された。①必要な能力を持つ人材の育成と配置（49.6%）、②職場の要員増や定員の見直し（48.6%）、③職場構成員に対する分担の見直し（45.8%）、④無駄な会議を減らし業務の見直し（34.0%）、⑤時短を意識した職場の雰囲気作り（28.4%）である。これらの課題に対しては、会社側の対応が不可欠である。労使協議会等の場で、一人当たりの仕事量や分担、要員構成等について議論し、改善を求めていかななくてはならない。

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。仕事量が多いことをはじめ、様々な阻害要因があることは確かだが、本人たちが「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。

UIゼンセン同盟では、2008年度の新たな取り組みとして「30分、仕事時間を短くしよう！」キャンペーンを実施した。具体的には、「仕事の

ムダを取る、人員配置や仕事の組み立て方を見直す、準備や連携を良くする」など、成果を落とさずに仕事時間を1日30分短縮するためのアイデアを募集した。キャンペーンを周知させ、応募作品をまとめたアイデア集を作成して、優秀作品を選定して発表した。こうした取り組みの中で、組合員に自分自身の仕事の仕方の改善や時短にむけた意識を少しずつでも高めてもらうことを目的にしている。

結局、他人に指示されるよりも自分自身で考えて行動しなければ、長年にわたって身についた仕事の仕方は変わらないのではないかと。そして、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ていくことが大切である。その取り組みを労働組合としてサポートしていくことも重要だと考えている。

*本稿の作成に当たっては、ヒアリング調査においてUIゼンセン同盟加盟組合の執行部役員の方々にご多大なるご協力をいただいた。ここに記して心から感謝申し上げます。本論文に含まれる誤りはすべて筆者に帰するものである。

**UIゼンセン同盟の正式名称は、「全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟」。繊維・衣料・医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業・派遣業・業務請負業など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。2008年3月末日現在の加盟組合数は2560組合、加盟組合員数は100万6255名。

参考文献

厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成15・16・17・18年度）について」。
UIゼンセン同盟（2006）『2006年組合員意識調査』。

ちがみ・よういち UIゼンセン同盟労働条件局副部長。
主な著作に「企業組織と職場の変化に対する正社員の意識——若年者がとられる漠たる不安と不満」『ビジネス・リーダー・トレンド』（労働政策研究・研修機構、pp. 20-22, 2004年2月）。労働時間・パートタイム労働等に関する政策立案など。E-mail:y-chigami@uizensen.or.jp