

# 7割の単組が「労働時間の長さ、残業」が目立つと回答 ——職場の組合員からの相談内容

単組・産別調査



JILPT調査部が「ビジネス・レーパー・モニター」を委嘱している企業別労働組合（単組）に対し、組合員からの相談で最近目立つ内容をアンケート調査で尋ねたところ、7割の組合が「労働時間の長さ、残業」を挙げ、最も多かった。また、会社との関係における重要課題も尋ねたところ、こちらも労働時間の問題がトップに上がっている。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーパー・モニター調査」。モニターを委嘱しているのは、企業、業界団体、産別および単組で、モニター総数は現在、170組織以上。今回の調査では、単組35組織、産別25組織に調査票をメールで配布し、単組から15、産別からは7の有効回答を得た（調査票の内容は単組と産別で異なるものとなっている）。なお、モニターとなっている単組はほぼ、大手企業労組で構成する。調査期間は2016年10月28日～11月7日。

## 単組調査

この1～2年で目立った職場の組合員からの相談内容を複数回答で選んでもらったところ、トップは「労働時間の長さ、残業」で、全体の7割に相当する11組合（73%）が挙げた（図表1）。

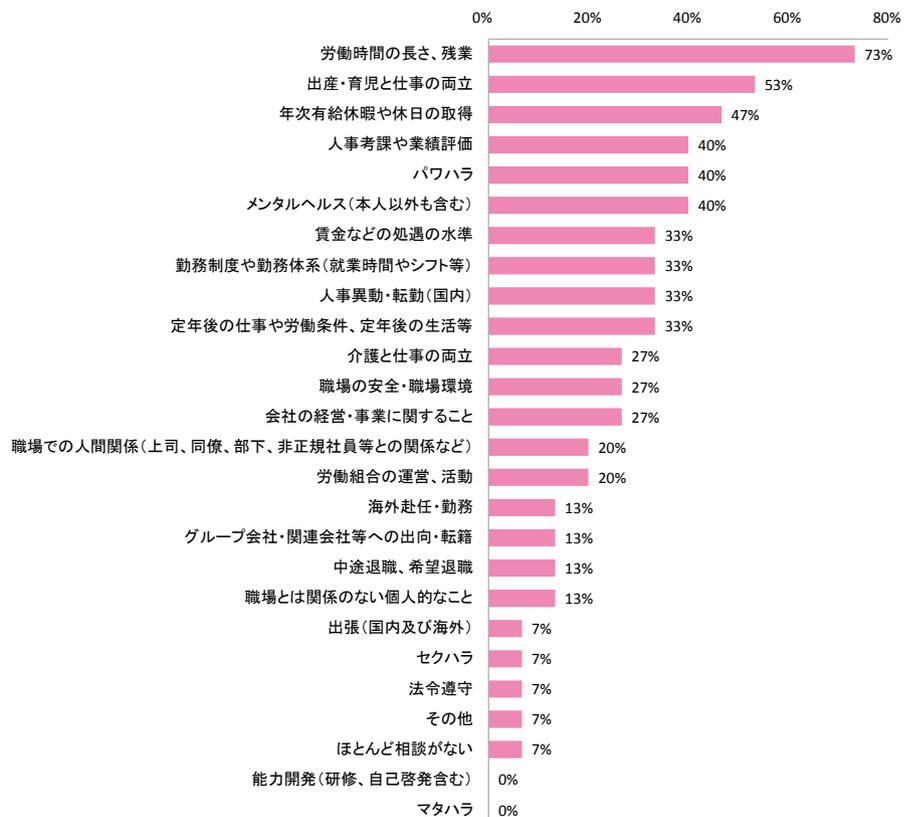
### 育児との両立、休暇取得も上位に

次いで多かったのは「出産・育児と仕事の両立」（8組合、53%）で、3番目には「年次有給休暇や休日の取得」（7組合、47%）が入った。

この後は、「人事考課や業績評価」「パワハラ」「メンタルヘルス（本人以外も含む）」がそれぞれ6組合の40%となっている。

回答組合には、最近の相談内容における特徴的な事象などについても記述してもらっている。それらを見ると、「社員区分間で賃金格差がある」、「他産業よりも長い労働時間と、外勤部門の不払い残業で不満が出ている」、「早出勤制度導入による残業増加という逆効果が生じている」、「介護のための有給休暇増の要望がある」、「ハラスメントが増加している」、「事業拡大のなか

図表1 この1～2年の間で目立った職場の組合員からの相談内容（複数回答）n=15



での退職者の増加により、従業員の負荷が拡大している」、「事業転換に伴う転勤に関する相談がある」、「残業時間が高止まっている」などの記述があった。

### 「採用」や「60歳以降の仕事・処遇」が「賃金」の割合を上回る

過去1年間で、会社との関係において重要な課題となった項目を57項目例示し、該当するものを全て選んでも

らった。

結果を見ると、「実労働時間（長時間労働等）」が最も多く（11組合、73%）、次いで「正社員の採用」、「一時金」および「60歳以降（または定年以降）の仕事・処遇」がともに53%（8組合）で多かった（図表2）。

3番目には、「新事業への進出や事業撤退など事業の改編」、「正社員の賃金」、「休暇取得に関すること（消化率）」、「介護休業」、「元社員の復職制度」および「メンタルヘルス」の六つの項目（ともに7組合、47%）が入り、さらに「企業内最低賃金」、「育児休業」および「定年制や再雇用制度」（ともに6組合、40%）などと続く。

### 在宅勤務や復職制度を検討

さらに、選択してもらった項目から三つを選び、具体的な内容を記述してもらった。

回答割合が最も高かった労働時間関係では、「労働時間委員会を設け、残業時間の確認およびパソコンのログイン、ログオフの時間と残業時間の乖離をチェックし、乖離時間を無くすよう取り組んでいる」、「人員の増強を図っているが必要数には足りていない状況が続いており、総労働時間や時間外時間が高止まり傾向にある」、「契約社員などの定着率が悪くなるのが正社員の長時間労働の要因の一つになる」といった回答が見られた。

勤務制度に係わるものでは、「介護支援の方策として在宅勤務の要望が社員からあり、労使で検討する方向にある」とする単組があり、定着関連では、「育児・介護支援策の一つとして、育児・介護理由で退職した社員に退職時の処遇で復職できる制度の導入を労使で検討する方向」、「退職者の増加が労使共有の課題であり、労組としては組

合員との面談の機会を増やし、会社は従業員のモチベーションについて対応を検討している」といった記述が見られた。

### 65歳定年に動き出す労使も

高齢者雇用に関する回答では、65歳定年への移行の動きが見られた。「65歳までの賃金安定確保などについて会社側と継続協議を行っている」、「今次春闘で、会社の経営計画内（3年）に定年の見直しを検討することを確認した」、「会社側から申し入れのあった人事制度の見直しの中に定年を60歳⇒65歳に延長する中身があった。労使にて協議を実施し、組合員への説明を経て大筋を合意した」、「貴重な経験を有する高齢層が高い活力を維持したまま働き続けられる制度、並びに65歳以降の就労機会の確保」、「厚生年金報酬比例部分の支給年齢引き下げへの対応等として、「入社から65歳までの働き方」を協議している」などの回答があった。

### 女性活躍を議論する単組も

女性の活躍に関しては、「女性の雇用が増加しているため、女性組合員か

図表2 過去1年間で、組合にとって会社との関係において重要な課題となった項目（複数回答）n=15

	回答数	回答割合
実労働時間（長時間労働等）	11	73%
正社員の採用	8	53%
一時金		
60歳以降（または定年以降）の仕事・処遇	7	47%
新事業への進出や事業撤退など事業の改編		
正社員の賃金	6	40%
休暇取得に関すること（消化率）		
介護休業	5	33%
元社員の復職制度		
メンタルヘルス	4	27%
企業内最低賃金		
育児休業	3	20%
定年制や再雇用制度		
人事処遇制度全体の見直し	2	13%
人事評価・業績評価		
労働災害	1	7%
自然災害への対応		
有期契約社員の契約期間	0	0%
女性雇用		
各種手当	0	0%
非正規社員の賃金・一時金		
フレックスタイム制	0	0%
退職年金・企業年金		
国内・海外出張	0	0%
海外赴任		
パワーハラスメント	0	0%
福利厚生		
社員の定着（離職率など）	0	0%
初任給		
裁量労働制	0	0%
在宅ワーク		
所定労働時間	0	0%
退職制度		
非正規労働者の処遇（賃金・一時金以外）	0	0%
退職金制度・水準		
転勤（国内）や異動	0	0%
業績悪化による事業の再構築		
他社との合併・経営統合等の組織再編	0	0%
事業所や工場、店舗等の閉鎖・縮小		
東日本大震災からの復旧や影響	0	0%
非正規社員の採用		
社員区分の見直し	0	0%
時間外割増率（時間外、休日、深夜）		
休暇制度に関すること	0	0%
LGBT		
海外進出、海外での事業	0	0%
経営側による不祥事		
派遣など外部社員の活用	0	0%
希望退職、早期退職への対応		
障がい者雇用	0	0%
勤務間インターバル		
出向・転籍	0	0%
セクハラ		
マタハラ	0	0%
その他		
内部留保など財務に関すること	0	0%
外国人雇用		

ら、育児中の働き方の改善要求が多くなっている。現在では育児中は小学3年生まで時短勤務が可能であるが、小学6年生までの時短勤務の延長やフレックス勤務の要望が増えている、「女性の活躍に向け、女性組合員で組

織した労組女性委員会から、会社側への提案を準備しており、年内に実施する予定」とする単組があった。

非正規雇用者の関係では、「非正規からの正社員への採用（登用）に関して透明性がないとの指摘があり会社側に確認を行なった」、「2年前から契約社員（非正規）の組織化を実施している。この2年の春季交渉において、制度面で正規社員と開きのあった時間外・休日・深夜割増率を正規社員と同率に引き上げた」といった記述があった。

経営や事業に関するものでは、「競合他社との提携発表について、考え方や会社としての今後の方向性、組合員、従業員への影響等について質すとともに、組合員の不安を伝えた」、「新事業への進出や事業撤退などの際、他社との提携や協力を行い、目的や時期、今後の目標等一つずつ確認した」、「工場を閉鎖し、事業譲渡を行ったが、事業譲渡の趣旨確認やその後についての協議はもちろんのこと、雇用について十分な議論を行い、全員の雇用がしっかりと確保された」など、事業再編への対応に関する記述も目立った。

## 産別調査

産別では、セラミックス連合、基幹労連、運輸労連、ゴム連合、自動車総連、電機連合、印刷労連が回答を寄せた。

産別に対しては、2016年の定期大会で決定・確認した方針や報告等のハイライトの概略を記述してもらった。また、労働組合としての社会における発言力強化や政策制度実現に向けた組織内基盤の強化のために、今後取り組んでいくことやその課題について記述してもらった。

2016年の定期大会のハイライトから見ていくと、セラミックス連合は、セラミックス産業の発展と雇用維持・拡大、労働諸条件の維持・向上、生活環境改善、組織強化・拡大と勤労者の連帯——などを方針に盛り込み、組織率向上・組織拡大の対応強化や安全衛生対策強化などを重点項目とした。

基幹労連は、連合と運動期間を合わせるため、第8期（2016年9月～2017年8月）を1年間の期間とし、第3次男女共同参画推進計画などを確認した。役員改選において工藤智司中央執行委員長を軸とした新執行部体制を選出した。

### 運輸労連は規制緩和への対応などを盛り込む

運輸労連は、企業内最低賃金協定と特定最低賃金の取り組み、総労働時間の短縮と割増率の引き上げについて、産業政策課題の取り組みなどを方針に盛り込んだ。

企業内最低賃金協定の締結拡大に向け、中央本部で作成した申入書・協定書をもとに、全ての加盟組合が春闘時を中心に企業内最低賃金協定の締結を求めて申し入れを行い、賃上げ妥結に合わせて締結することを重点課題とした。総労働時間の短縮では、厚生労働省の過労死労災認定基準（2カ月以上にわたり1カ月平均の時間外労働80時間以上）を超過している現行の改善基準告示の総拘束時間のあり方について、厚生労働省などに対し、過労死労災認定基準以内（年間最大拘束時間3,300時間以内）に短縮するよう強く求めていくことにし、あわせて、連合に設置された「自動車運転者の労働時間問題に関する検討会」の再開を求めるとに加え、厚生労働省など関係各所に対し、労働基準法・事業法との整

理のほか、改善基準告示の法律化に向けた具体的な議論を行うとした。

産業政策では、書面契約の義務化や取引環境の改善など規制緩和への対応を盛り込んでいる。トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会で提出されたトラック輸送状況の実態調査結果によると、荷役（9万5,698回）に関して「書面化している」が58.2%（5万5,704回）である一方、「事前連絡がなく現場で荷役を依頼された」ものが9.5%（9,063回）となっており、「事前連絡がなく現場で荷役を依頼された」ものは80.5%が荷役料金を収受できていないと報告されていることから、今後、国土交通省以外の関係省庁への働きかけを強め、荷主へのペナルティーの適用を求めるとともに、制度の形骸化を防止するために、厳格な運用を求めるとしている。

### エイジフリー社会の実現を目指す電機連合

印刷労連は、運動方針補強を確認。4本柱として①雇用の安定と労働諸条件の維持向上②健全な労使関係の構築と印刷産業の発展③組織の更なる発展と福祉の充実④組織の社会的責任と国際平和——を掲げた。

ゴム連合は、総合生活改善の取り組みでは雇用確保、労使関係の充実、安全衛生活動、賃金と一時金などをメニューに盛り込み、賃金については、「各単組が賃金制度整備の重要性、一般の制度動向などについて理解を深め、他社の人事・評価制度の実例を参考にしながら、より良い賃金制度が確立できるよう支援を行う」とし、単組の目指すべき賃金水準目標の検討・設定のため、「社会的な指標や生計費をもとに水準設定の考え方と水準値を示すことで、単組毎の目指すべき水準の設定

を推進する」としている。

自動車総連は、「日本の自動車産業基盤の維持・強化」、「仲間づくりを通じた社会的、地域的な役割発揮と政策活動の充実・定着」、「豊かで健全な労働環境の実現と生活の安心・安定感の確保」などを方針の柱とし、産業基盤の維持・強化では、「健全な自動車産業の維持・発展や、安心・安定した組合員の生活の実現を目指し、政策・制度課題の改善に向けて積極的に取り組んでいく」と強調。自動車関係諸税に対する取り組みや国内雇用の維持に向けた政策の推進、産業の底上げ・底支えを図る取り組み（付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」の推進など）に取り組むとしている。

電機連合は、組織強化や政策制度実現、エイジフリー社会の実現などを柱に掲げ、組織強化では「組織拡大に向けては、未組織企業の強化、企業内組織率の向上を図る」「組織強化の視点では、中堅・中小労組に対する支援の強化や役員育成、さらには電機連合に加盟する全ての組合、地方協議会との意思疎通、合意形成、意思決定プロセスが重要であり、連携をさらに強める取り組みを進める」とした。

エイジフリー社会の実現では「多様な働き方に応じた『同一価値労働同一賃金』の観点から、均等・均衡処遇の実現をめざす取り組みを強化していく」としている。

### 友好議員との情報交換を／セラミックス連合

労働組合としての社会における発言力強化や政策制度実現に向けた組織内基盤の強化のために、今後取り組んでいくことやその課題についての回答では、セラミックス連合は、政治対応に関して、「友好関係にある議員との情

報交換等を通して、個々の産業政策について提起できるよう対応を強化する」などとしている。

基幹労連からは、構成組織から「組織内候補者を再び国政に送るために、様々な活動に取り組んできた。しかしながら、組織内議員の必要性を感じながらも、この3年の期間をかけてもなお、実現ができなかった事実について、率直に評価するべきである。政策実現活動は、今後さらに難しいものになると思われるが、この活動は私たち自身の生活や産業の将来のためであり、止めるわけにはいかない」、「今回の結果を受けて政策実現活動が停滞あるいは後退することは、組合員とその家族の生活基盤が脅かされるリスクをはらんでいると言っても過言ではない。今後、政策実現アンケートによる多面的な分析に加え、県本部・県センターならびに加盟組合・構成組織と普段からしっかり連携をとり、時間がかかるかも知れないが、いつか真の実力が備わることを切望する」などの意見・要望が出されたとの回答があった。

### 衆院解散を視野に各級議員との連携強化／印刷労連

運輸労連は、政治への取り組みにおいて「『民進党』には、自民党一強政治からの脱却を求める多くの国民の思いを受け止める受け皿として、今後、二大政党的政治体制の一翼を担うる政党となるよう求めていく」としている。

印刷労連は、「今後は、国政の場において産業政策の実現に向けた連携を強化していく。また、衆議院の解散も視野に入れながら、引き続きの各級議員との連携を強化する」ことを補強方針に盛り込んだ。

### 若年層に政治に関心を持たせる教育を／自動車総連

ゴム連合は、魅力あるゴム産業を目指して、関連産別との産業政策連携を強化し、産業政策課題の情報交換を継続することや、関連産別と政策制度改善に向けた団体要請行動を視野に入れ、要求実現に向けた取り組みを行うとともに、連合2018～2019年度「政策・制度要求と提言」へと繋げることを運動方針に盛り込んだ。

自動車総連は、「選挙年齢が18歳以下に引き下げられた初の選挙だった。自動車総連加盟組合に対し、教育ツールを展開しながら活動を行ったが、前回より微増の投票率だった。引き続き若年層に対し、政治に関心を持たせるような教育を行っていく。また、常日頃から組合員とのコミュニケーションを含めた面着活動を実行することが重要」と今後の取り組みと課題を紹介した。

電機連合は、加盟組織の「縦」の組織力強化と地方協議会の「横申」機能をさらに強化することで、「全ての組織が当事者意識をもって取り組む」体制の構築に努めるとし、組織内公認候補を擁立し、第25回参議院議員選挙の取り組みを開始するとしている。また、政策・制度実現に向けた政治活動を身近なものにするため積極的な情報宣伝活動に取り組むとしている。

(調査部)