

8割の単組が36協定厳守の取り組みを実施 —— 労使で行っている長時間労働対策



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、労使ですでに実施している労働時間や休暇・休日を中心とする働き方の改革・改善にかかる取り組みをアンケートで尋ねたところ、全ての組合が「長時間労働する（した）組合員についての労使による確認・協議（業務の状況など）」を行っていた。また、8割の組合が「36協定を厳守するための実効的取り組み（定期的な労使確認など）」を行っていると回答した。

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8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、2017年2月2日～10日。

単組調査

労使によって、社内ですすでに行われている働き方の改革・改善にかかる取り組み（主に労働時間や休暇面）として、どのようなものがあるか29の取り組み項目を示したうえで、複数回答で選んでもらったところ、全ての組合（15組合）が「長時間労働する（した）組合員についての労使による確認・協議（業務の状況など）」を挙げた。

半日・時間年休も8割以上で実施

2番目に実施割合が高かったのは「半日単位や時間単位の年休取得制度」（86.7%、13組合）で、次いで「36協定を厳守するための実効的取り組み（定期的な労使確認など）」および「フレックスタイム制の導入・拡充」（ともに80.0%、12組合）、「ノー残業デーの設定」および「（休暇）取得が少ない組合員についての労使による確認・協議」（73.3%、11組合）、「労働時間や休暇取得に関する労使の専門委員会

等での話し合いの実施」（60.0%、9組合）、「就業時間終了後の労働組合による職場巡回」（53.3%、8組合）——などの順で多かった（図）。

勤務時間や残業状況を確認

実施している取り組みのなかから主なものについて、具体的な内容を尋ねた。労使の協議や話し合い、確認にかかわる取り組みでは、「毎月労使で勤務実績を確認している」（製造業）、「本部と本社の間では通年の取り組みとして、勤務・働き方・労働条件に関する労使検討委員会を開催し、組合員・従業員の労働時間の把握や年次休暇の取得状況を確認・フォローしている。月次でも年次休暇の取得実績を確認する場を設けている」（製造業）、「36協定の基本時間の限度超過の状況について、毎月の生産委員会において、当月分は職場からの申請書を確認。前月分は報告書で確認し、今後の操業見直しなどを協議している」（製造業）、「労使で委員会を立ち上げ、年2回開催している」（エネルギー）、「毎月1回、安全

衛生委員会のなかで、残業時間（部門、組合員の確認）を把握し、対策などを話し合っている」（製造業）などの回答があった。

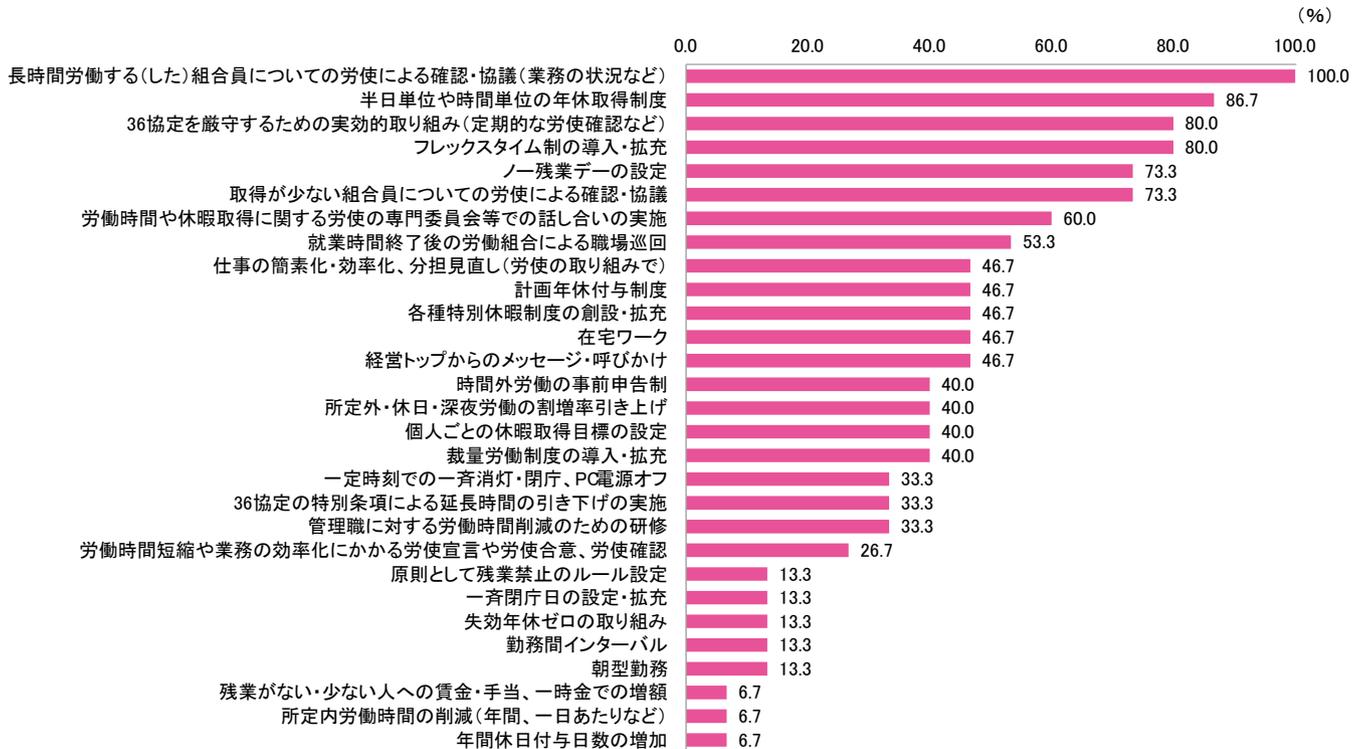
出社時刻の選択制や年休の一斉取得を

ノー残業デーの運用では、「毎週水曜日とし、当日の朝に館内放送を流している」（製造業）、「ノー残業デーの就業時間後、職場巡回をし、帰宅を促している」（製造業）といった記述があった。

柔軟な出社時間や勤務時間に関連するものでは、「8時～9時の間で20分間隔の出社時刻を選択できる」（製造業）、「部署によって繁忙期に合わせたフレックスタイム制を導入している」（製造業）、「時間単位の年休制度を2時間単位から1時間単位に変更した」（製造業）、「看護休暇、介護休暇の時間単位取得がこの4月から可能となった」（製造業）といった回答が見られた。

休暇取得の促進に向けた取り組みでは、「事業所ごとに年間5日間の一斉有給休暇取得日を年間カレンダーに盛

図 社内ですでに行われている働き方の改革・改善にかかる労使の取り組み（主に労働時間や休暇面）



り込んでいる」(化学)、「一斉年休を年間3日間、計画年休を年間4日設定している(ただし、子育て世代は自由に使える年休が減るという理由で適用除外)」(製造業)、「年間の年次休暇取得を最低でも全員が10日以上となるよう取り組み方針を設定」(製造業)といった記述があった。

在宅勤務の導入・拡大も

在宅勤務の導入を図る動きも見られる。ある製造業の企業では、昨年4月から、育児勤務中または介護勤務を行っている者および妊娠中の者のうち、業務内容等を踏まえ所属長が認めた者を対象として制度をスタートさせたが、今年1月から対象者を拡大。子の看護や介護のために不就業の取得条件を満たす社員や、配偶者が妊娠中の社員も対象に加えたという。

別の企業では、裁量労働制度、フレックスタイムとの組み合わせの在宅勤務を導入。機密管理のため、会社の専用

パソコンを貸与し、パソコンのログオン・オフ時間を社内勤怠システムに反映させている。在社義務は週に1回、2時間あればよいとした。

今春闘での交渉・労使協議も含め、導入に向けて取り組んでいる項目があるか、自由記述方式で尋ねたところ、「年間所定内労働時間の削減」、「36協定特別条項の延長時間の引き下げ」、「業務負荷の平準化・適正化について確認していく予定」、「有給の付与日数について継続審議を行い、取得日数の推進を労使協議のなかで進める」、「勤務間インターバル、在宅ワーク」、「休日労働割増率の引き上げ、時間単位休



暇の制度導入、社休日の増加」などが挙げられた。

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、自動車連合、電機連合、印刷労連、生保労連が回答を寄せた。

産別に対しては、働き方改革・改善にかかる実施中の取り組み項目(主に労働時間・休暇面)や、今春闘での取り組みも含めた実施予定の取り組み項目と内容について自由記述方式で尋ねた。

セラミックス連合では、総実労働時間の削減に向けて、「第4次労働時間短縮中期活動方針」を策定している。同方針に従い、加盟組合は、①年間所定労働時間の削減②年間休日の増加③時間外労働の削減④有給休暇取得率の向上⑤時間外割増率の改訂⑥ノー残業デーの設定——を経営側に要求してい

る。2017春季生活交渉の方針では、ワーク・ライフ・バランス実現の取り組み項目として、①労働時間の短縮②労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直し③時間外労働等の割増率の改訂——を盛り込んだ。

基幹労連は年間1,800時間台を目指す

基幹労連は、この先10年間の中期的政策である中期ビジョンにおいて、ワーク・ライフ・バランスの実現を労働政策の重要な柱に位置づけている。

今春闘のAP17春季取り組みでは、年間総実労働時間1,800時間台の実現を目指した取り組みや労使話し合いの場の設置、また、年次有給休暇の取得促進、男女共同参画、両立支援など、個別の加盟組合の状況に応じて要求項目を策定するとした。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、中長期的な取り組みが必要であり、春季取り組みによる要求・回答だけではなかなか実現に向けた有効打をつくりだすことが難しいとして、まずは労使話し合いの場を設置し、そこで定期的・継続的に労使で話し合いを進めていく方針を掲げた。

具体的には、①会社トップの「働き方を変える」という強いメッセージを発信→②職場ごとの労働時間実態や休日出勤状況、各種休暇取得状況、育児・介護等に係る制度運用状況などの実態把握→③社員・組合員の意識や考え方などの対話→④現状を踏まえたこれからの会社の労務構成、採用のあり方、労使で目指す姿を共有→⑤現行制度やその運用・手続き、職場風土、業務内容、要員シフトに至るまで職場ごとの課題点を把握し、具体的な対応を幅広く検討→⑥労使話し合いの上で実行→⑦改善状況について定期的に確認・是

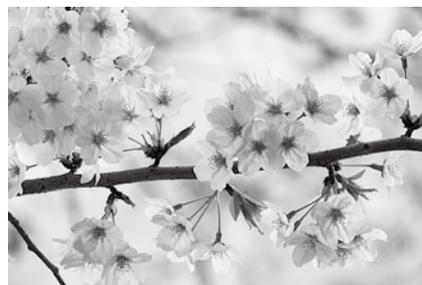
正・継続——といった手順を示しながら、労使で真摯に多様化した「ワーク」と「ライフ」に対応できる方策について話し合っていくとしている。

運輸労連は拘束時間の短縮を要求

運輸労連は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）（労働大臣告示）の年間総拘束時間を3,516時間から3,300時間に短縮するよう求めている。また、時間外労働限度基準告示を法律に格上げする際には、現在適用除外になっている自動車運転の業務を適用業種とするよう求めている。

個別企業での時間外割増率の引き上げについては、総労働時間短縮と生活保障の観点から、全ての単組で、①月60時間以内は時間外割増率30%以上②月60時間超は同50%以上③休日割増は50%以上の引き上げ——を求めていくとしている。

また、代替休暇制度について、①労働の対価は賃金で支払うことが原則である②年休取得率が低い実態にある③過労死につながる長時間労働を行なってはじめて付与されるなど問題が多い——ことから、導入しない考え方をとっている。時間単位の年次有給休暇の実施にあたっては、日単位の取得が阻害されないことを前提とし、計画的な「年休消化」に取り組むことによって、総労働時間の短縮を一層進めるとしている。



印刷労連は、2017春季生活闘争方針のなかで、「労働時間に関する協定の見直し」「時間外労働割増率の引き上げ」「多様な働き方の構築」を要求項目に盛り込んだ。

ゴム連合は全単組が時短の目標設定

ゴム連合は、今期の具体的な重点取り組みとして、「労働時間の適正化に向けた取り組み」では、①全単組に労働時間実績の確認、目標値の設定、労働時間に関する労使協議の実施を求めていく②各単組における目標値の設定推進に向け、産別としてランク設定の導入を検討する③過重労働対策として、特定の個人・部署の労働時間の偏り是正を推進していく。また、適正な労働時間管理や36協定の締結・運用・見直し、特別条項付協定の上限時間見直しなどを推進していく④法改正の動向に則して年休取得最低5日以上に向けた取り組みを推進⑤勤務間インターバル制度の調査・検討を開始⑥連合中期時短方針の動向を把握し、今後の労働時間への取り組みを検討——の6項目を据えた。

また、「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組み」では、①各単組におけるWLBの推進状況などを集約して情報提供を行う。また、WLBの推進などに向けた具体的な取り組み事例を紹介する②「方向性と理想形」のチェックと見直し③労使による課題の共有化、目標・計画を設定した取り組みを推進する——としている。

2017春季生活改善の取り組み方針では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「組合員の健康確保の観点から過重労働対策を推進していく。なお、春の取り組み以外の場で労使協議を行っている単組は継続的に協議を実

施することとし、協議を行っていない単組は春の取り組みのなかで協議を行うことを求める」としている。

過重労働対策では、36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けた取り組みとして、「適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して解決に向けて取り組む」「36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、協定時間の縮減に努める。協定時間の目安として、36協定は360時間を上限とする。特別条項付協定は750時間を上限とし、360時間に近づけるように努力する」「特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減に努める」としている。

電機連合は、2017年闘争の取り組みにおいて総実労働時間短縮の取り組みを掲げており、<適正な労働時間の実現>に向けては、①時間管理の適正化：適正な時間管理を実現するための

仕組みの整備・点検②年休取得の促進：年間を通じた年休取得促進の取り組み③働き方改革につながる労使協議の推進：働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直し——に取り組む。

<過労死等を防止し、健康を守る取り組み>では、①36協定特別条項上限時間の見直し：特別条項限度時間の見直し②年休取得の底上げ：一斉年休や長期休暇の設定と取得の徹底などの年休取得の底上げに効果的な施策の導入・実施③勤務間における休息時間の確保：勤務間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などの必要な休息時間確保の取り組み④長時間労働者における医師の面接指導の徹底：長時間労働者の健康確認と適切な健康確保措置を講ずる取り組み——に取り組む。

生保労連は取り組みメニューを提示

生保労連は、2017春闘方針のなかで、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み」の一項目として「総労働時間の短縮」を掲げている。加盟組合は、以下の「取り組みメニュー」：
▽適正な労働時間管理の徹底▽アンケート等を通じた労働時間実態把握と結果に基づく協議の推進▽ノー残業デーやオフィスクローズの実施と実効性確保▽年次有給休暇の計画的取得の徹底▽面談等を通じた休暇取得予定・実態の共有、取得促進の奨励▽連続休暇制度の拡充と効果的な制度運営の徹底▽休暇取得時におけるサポート体制の整備▽自己啓発・社会貢献・地域貢献を可能とする諸制度の整備——を参考にしながら、それぞれの事情を踏まえ、主体的な判断に基づいて取り組むという。（調査部）

日本労働研究雑誌

第一線で活躍中の研究者・専門家による質の高い論文を掲載するレフェリー制の専門研究雑誌

毎月25日発行 B5判/100頁程度

定価 852円+税(送料別)
年間定期購読 11,040円(税込・送料別)

4月号 特集 この概念の意味するところ

No.681 2017

分野をまたがって頻繁に使われる言葉について各分野の識者が解説。労働経済の論文執筆経験があっても労働法学にはなじみがないといった「初学者」の方向け特集。

●労働とは

和田 肇 (法学)
久本 憲夫 (社会政策・労使関係)
玄田 有史 (経済学)
上林千恵子 (社会学)

●労働市場とは

鎌田 耕一 (法学)
安藤 至大 (経済学)
佐野 哲 (社会学)

●賃金とは

岩永 昌晃 (法学)
金子 良事 (労使関係)
江夏幾多郎 (経営学)
川口 大司 (経済学)

●能力とは

石井 保雄 (法学)
鈴木 誠 (労使関係)
田中 隆一 (経済学)
二村 英幸 (心理学)
本田 由紀 (社会学)

●学力とは

佐野 晋平 (経済学)
垂見 裕子 (社会学)
松下 佳代 (教育学)

●差別とは

富永 晃一 (法学)
児玉 直美 (経済学)
好井 裕明 (社会学)

●キャリアとは

諏訪 康雄 (法学)
平野 光俊 (経営学)
木村 周 (心理学)
小杉 礼子 (社会学)



◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人
労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

年間定期購読をおすすめします。書店を通じて定期購読ができます。

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp
http://www.jil.go.jp/