

「基本給」「休暇・休職」「賞与」「定年再雇用」等の多岐にわたるテーマを協議 —— 労組の働き方改革への対応 **単組・産別調査**



JILPT調査部が「ビジネス・レーバー・モニター」を委嘱している企業別労働組合（単組）に対し、働き方改革への対応について、労使協議している内容をアンケート調査で尋ねたところ、基本給や休暇・休職、賞与、定年再雇用などの多岐にわたる内容が挙がった。また、長時間労働是正に対する取り組みも尋ねたところ、こちらは「在宅ワークの導入・拡大」がトップに上がっている。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーバー・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、単組および産別で、モニター総数は現在、170組織以上。今回の調査では、単組から19、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）。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10月11日～11月20日。

単組調査

基本給がトップ、休暇関連も上位に

雇用形態に係わらない均等・均衡待遇を確保するために、現在、労使で協議している案件を36項目（その他含む）例示して、該当するものを全て選んでもらったところ、トップは【基本給】で5組合（26%）。2番目に多かったのは【有給休暇】【介護休暇・休職】【定年年齢の設定および定年後の再雇用の条件】でいずれも4組合（21%）が挙げた。その後は【賞与】【特殊勤務手当】【福利厚生施設の利用】【慶弔休暇】【育児休暇・休職】（3組合、16%）が入った。なお、【業績手当】や【研修の受講・自己啓発補助】、【退職金】等の9項目については、協議しているとの回答はなかった（図表1）。

回答組合には、選択した各案件について、具体的な協議・検討内容も尋ねている。それらを見ると、【基本給】については、「18歳見合いで協定している最低賃金の適用範囲を、社員以外の雇用形態まで広げることを要請・検

討している」、「社員等級グレードの幹部職と一般職との給料手当額等の格差を少なくするよう、春闘等で申し入れた」、「毎年のベア交渉のなかで、各層の基本賃金の在り方や定期昇給制度の在り方について協議している」等の記述があったほか、「春季交渉で年収の抜本的引き上げを要求し、年収ベースで2割強の引き上げを実施した」との回答も見られた。

【賞与】では、「1年以上の勤務者に対して、社員に準じた一時金支給について要請・検討している」、「一時金を構成する全事業部門の共通部分と事業別加算部分をそれぞれ労使協議しながら決定しているが、その具体的な対応について協議している」との記載があった。

総合労働条件のなかで改善を模索する動きも

それ以外に関しては、労働時間や休暇絡みで、「時間外割増率や有給休暇・慶弔休暇を正規と同条件に引き上げた」、「有給休暇取得を促進」、「近親者の服喪の際の特別休暇（親等などに応

じて1日～1週間。基準賃金日割額の9割の手当）」、「昼食時の休憩場所の確保」等の回答のほか、「交替勤務手当に関しては正規に対し7割程度へ引き上げた」、「再雇用時の社員等級による格差是正」などの記述もあった。

また、仕事の内容や働く場所などが多岐にわたる社員の均等・均衡処遇を考えるうえで、「労働協約上の組合員として位置付けられていないので、正式な要求・交渉の対象外となる点や事業所ごとに労働条件が異なる点が、取り組みを進めるうえで難しい要因となっている」と指摘しつつ、「労働組合として統一的な行動をとることで、会社への交渉力を確保していきたい」とする声や、「事業や地区、個人事情によって様々な形での働き方があり、その個々の事情に対応する観点で労使協議している」といった、総合労働条件のなかで改善を模索する回答も寄せられている。

業務の見直しや多様な働き方・休み方を検討

一方、今調査では長時間労働の是正

に向けた組合の対応も聞いている（16項目から該当するもの全てを選択）。その結果を見ると、【在宅ワークの導入・拡大】が最多で10組合（53%）。次いで【業務内容の見直し】と【ノー残業デーの設定】（ともに7組合、37%）が多く、さらに【計画年休】、【業務量の見直し】（ともに6組合、32%）、【フレックスタイム制の導入・拡大】（5組合、26%）などが続いた（図表2）。

選択してもらった項目の具体的な中身については、回答割合が高かった在宅ワークでは、「働き方全体の改革に向けた施策を労使で検討するなかで試行を開始し、本導入に向け課題を整理していく」、「（在宅勤務の取得条件の拡充やモバイルワーク、サテライトオフィスを含む）テレワーク全体のガイドライン整備を労使で論議し、実施した」などの回答が見られた。

それ以外の勤務制度に係わる項目では、裁量労働・フレックスタイム制について「既に導入済だが、改めて課題を整理し勤務制度としてより良いものにすべく検討を開始した」、「（フレックスタイム制の）対象範囲の拡大を、多様な働き方を実現していく観点で方向性は労使で一致。継続的に各部署における具体的な検討を進めている」などとする単組があった。

労働時間短縮でも多様な取り組みが

また、労働時間関係では、「36協定の特別条項での時間縮小」や「インターバル制度の制度化」を実現させた組合が見られたほか、消灯時刻を設定して「その後の再点灯は担当役員への事前承認を受けた場合に可能とする」取り組みや、「支部・事業所間で定時退場日を協定。やむを得ず残業する場合は

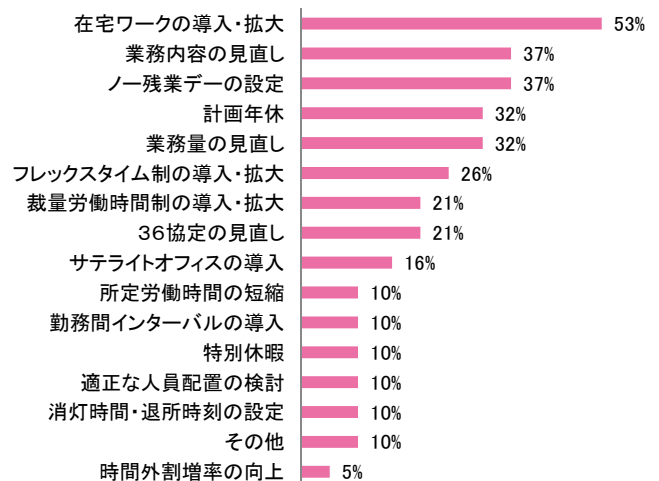
理由書の提出と併せて労使で定時パトロールを実施し状況の把握を実施している」動きがあった。他にも、「IDカードを利用した入退場管理システムの導入を予定していたり、勤怠管理システムとの連動による労働時間の適正管理強化」を行っている組合や、年次有給休暇について、「全社的な数値目標を設定し、各部署において目標および達成に向けた具体策を設定のうえで、四半期ごとに労使で進捗確認を実施している」組合もある。

総実労働時間短縮の取り組みに注力すると、「そもそもの仕事量が多く、年休を取ったり残業をせず帰宅すると、やらなければいけない仕事が多量に溜まっていく」ケースが出てきかねない。今回の調査では、そうした点についても、「時間外労働時間が恒常的に高位にある部署への人員配置の実施」や「残業時間の長い社員の職場の環境確認および改善」を図る

図表1 雇用形態に係わらない均等・均衡処遇確保のために労使協議している内容（複数回答 n=19）

内容	回答数	回答割合
基本給	5	26%
有給休暇	4	21%
介護休暇・休職（短時間勤務含む）	4	21%
定年年齢の設定および定年後の再雇用等の条件	4	21%
賞与	3	16%
（勤務シフト等に応じて支給される）特殊勤務手当	3	16%
福利厚生施設（食堂・休憩室・更衣室等）の利用	3	16%
慶弔休暇	3	16%
育児休暇・休職（短時間勤務含む）	3	16%
（業務内容に応じて支給される）特殊作業手当	2	10%
時間外労働手当	2	10%
深夜・休日労働手当	2	10%
扶養（家族）手当	2	10%
出張旅費	2	10%
看護休暇（短時間勤務含む）	2	10%
組織化の対象範囲の拡大	2	10%
通勤手当	1	5%
住宅手当	1	5%
（特定地域で働く際に支給される）地域調整手当	1	5%
（食費の補助として支給する）食事手当	1	5%
単身赴任手当	1	5%
健康診断に伴う勤務免除・有給保障	1	5%
病気休職	1	5%
産前産後休暇	1	5%
安全管理に関する措置・給付	1	5%
（個人、部門・グループ、会社別に達成した業績に対して支給される）業績手当	0	0%
（管理、監督などの職制上の地位にある者に支給される）役職手当	0	0%
精皆勤手当	0	0%
社宅への入居要件	0	0%
（リフレッシュ休暇等の）法定外休暇	0	0%
懇親会等への参加の補助	0	0%
研修の受講・自己啓発補助	0	0%
各種相談窓口の利用	0	0%
退職金	0	0%
その他	6	32%

図表2 正社員の長時間労働是正に向けた取り組み（複数回答 n = 19）



などの対応が見られた。総実労働時間の目標設定に基づき、「各部署における目標を設定の上、業務内容および業務量の見直しを実施中」、「労使間でみなし労働制の在り方や、社員の総実労働時間の目標設定について労使協議中」とする回答や、業務内容および量について「労使でワーキングチームを作ったり、職場単位の労使協議会にて検討を行っている」様子も見られる。

産別調査

WLB実現に向けた活動の推進・強化／セラミックス連合

産別調査では、2018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と、働き方改革に向けて労働組合として取り組んでいくことやその課題についての記述を求め、セラミックス連合、紙パ連合、基幹労連、運輸労連、生保労連、印刷労連、航空連合の7組織から回答を得た。

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、中間年次のため、昨年確認した運動方針に沿った形で、①組織率向上・組織拡大の対応強化②産業政策の推進③安全衛生対策強化の取り組み④構成組織の組織強化および地方本部、単組との連携強化⑤ゆとり・豊かさの追求⑥共助活動の充実・強化の取り組み——などを重点項目に据えた。

組織拡大では、パート等非正規従業員および60歳以降の継続雇用者の組織化を図って過半数労働組合の達成を進めるほか、関連・系列企業組合および産別未加盟組織に対する「仲間づくり」も展開。ゆとり・豊かさの追求でも、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた活動の推進とさらなる強化」

を掲げている。紙パ連合も「前大会で2年間の活動方針を確立しており、方針の補強を行った」とする。

自動車運転者の総拘束時間短縮を／運輸労連

基幹労連の運動の最重点項目は「重大災害の撲滅に向けた無災害職場の確立」。構成組織の「各労使が役割と責任を再認識した活動を展開」し、「女性、高齢者が安全・安心に働ける職場環境の改善」や「メンタルヘルス対策、職業性疾病・生活習慣病の予防」を図る。役員改選では、神田健一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、自動車運転者の総拘束時間の短縮、送料無料表記と規制緩和への対応についての取り組み等を方針に盛り込んだ。同労連は、前年度の運動方針で、改善基準告示の最大拘束時間を過労死労災認定基準以内となる年間3,300時間以内（月間275時間以内）に短縮することを提起した。これは、「実行計画」にある「自動車運転の業務」の時間外労働の上限、「改正法の施行期日の5年後に年960時間以内（月平均80時間）」に相当する。しかし、「実行計画」で示された「自動車運転の業務」の5年後の上限、年960時間以内（月平均80時間）には「休日労働は含まない」とされたことから、休日労働を最大限（改善基準告示の限度2週に1回）行うと、年間最大拘束時間は現行の改善基準告示と変わらない水準になってしまう。このため、「上限時間については、一般則の上限『年720時間以内』と『2～6カ月平均80時間以内』『単月100時間未満』の適用を強く求めていく」方針。規制緩和についても、トラック、バス、ハイタクのドライバー不足が社会問題となっているなか、『新たな規制緩和』

による物流網の維持や人の移手段確保などの政策には強く反対していく」との姿勢を鮮明にしている。

加盟組合が取り組みやすいようペアを幅広く捉える／生保労連

生保労連は、労働条件関係について主に、①2016年度特別委員会「総合生活改善闘争に関する研究会」報告②「ワーク・ライフ・バランス中期方針<2014.8-2020.8>」に沿った取り組みの中間取りまとめ③『男女共同参画』の着実な前進に向けた中期取り組み方針<2014.1-2020.8>」に沿った取り組みの中間取りまとめ——を確認した。

「総合生活改善闘争に関する研究会」報告ではポイントの一つに、ここ数年の賃金改善の取り組みが臨時給与（一時金）中心の成果獲得となっており、月例給与に十分取り組んでいない状況にある「内勤職員の賃金改善の考え方の見直し」を挙げている。報告は、「加盟組合が月例給与に取り組みやすくなるよう、ベースアップを全層一律の賃上げとしてのみ捉えるのではなく、特定層への重点配分や生活関連手当なども含めて幅広く捉える」ことを提言。これにより加盟組合は、「それぞれの課題意識に応じてより柔軟に取り組みるようになる」とする。生保労連は現在、2018春闘要求の策定論議を行っており、「基本的に本報告に沿った方向で検討を進めている」という。

一方、ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の中間取りまとめに関しては、「いずれも前期3年間の取り組みの進捗状況を確認するとともに、後期3年間にに向けた課題を明らかにし、引き続き中長期的な視点から取り組みを一層前進させていく」ことを確認している。具体的には、ワーク・ライフ・

バランスおよび男女共同参画ともに、生保労連として具体的な取り組み課題を明示し、加盟組合の労使協議等を積極的に後押ししていく構えだ。

産業全体で生み出す付加価値を拡大／航空連合

印刷労連は、①雇用の安定と労働諸条件の維持向上②組織の充実・強化・拡大③産業政策の実現と印刷産業の発展④労働者福祉の向上と文化的活動の推進⑤福祉国家の実現と国際平和——を運動の柱とした。なかでも、労働者福祉については、「働く者の価値観が多様化しているなかで、仕事と生活の両立および年金をはじめ医療や福祉などの相互扶助は、労働組合の自主福祉活動を推進し労金運動や全労済運動の推進を図り公助・共助・自助のバランスある社会の実現を目指していかねばならない」と指摘。そのうえで、「生涯学習など文化的な活動を推進し、誰もが安心して生活できる環境づくりが重要。したがって、生涯にわたって組合員が安心した生活が続けられるよう取り組みを進める」などとしている。

航空連合は、①産業の基盤強化と発展②働きやすさと働きがいの充実③産業の活力創造に向けたこれまでの取り組み——を進める方針。『「産業の魅力発信、産業全体で生み出す付加価値を拡大」させようとして、『付加価値の適正な配分の実現と組織の強化・拡大』を図るとともに、『人への投資を起点とした活力の好循環を継続』する」といった取り組みをさらに推進し、魅力ある産業づくりを目指していく。

非正規の処遇改善と60歳以降の組合員化を推進／紙パ連合

一方、正規・非正規間の均等・均衡処遇や正社員の長時間労働是正につい

て尋ねた問いでは、セラミックス連合は「(秋季取り組みでも対応してきた『無期転換ルールの取り組み』等を含め、『同一労働同一賃金の実現に向けた対応』『(残業時間の上限規制に対する対応等)の長時間労働是正の取り組み』について、2018春季生活交渉にて対応していく」考え。紙パ連合も、「春季生活闘争方針にパート等非正規労働者の処遇改善を掲げており、引き続き取り組む」。また、60歳以降の継続雇用制度についても、「定年延長の動きもあるなかで、組合員化の推進を同時に取り組んでいく」としている。

生保労連も、労働時間問題を「喫緊の課題として受け止めている」。なかでも、「問題の具体的な改善に向けた取り組みのベース・前提として、労働時間をより精緻に把握する必要性が高まっているとの認識から、『長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化』を全加盟組合が取り組む『統一共闘課題』に設定し、年間を通じて取り組む」ことを決めている。正規・非正規間の均等・均衡処遇については、「現在、ガイドライン案等を踏まえた情報交換を通じて、処遇差の有無や、処遇差がある場合の合理的な理由等の把握を進めている」ところだ。

人材の確保(採用・定着)が課題／基幹労連

基幹労連は、働き方改革に関して「基本的には、上部団体(連合・JCM)の方針にもとづき取り組みを展開する」ことを前提に、「春闘期間も活用しながら必要な対応を検討する」構え。長時間労働の是正については、「産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)も踏まえ進めていく」とする。そのうえで、「人手不足が顕在化してきており、長時間労働への影響が懸念される」と

して、人材の確保(採用・定着)を課題に挙げている。

運輸労連は、「働き方改革実行計画」において、現行の限度基準告示で適用除外とされてきた自動車の運転業務(自動車運転者)についても、罰則付きの上限規制が適用されることになったが、「その内容は到底納得できるものではない」として、「今後の法案審議段階で修正を求めていく」方針だ。

総労働時間の短縮に向けては、「手待ち時間や付帯作業、再配達など事業者の努力だけでは解決が困難な課題もあり、荷主や消費者の理解・協力を得るため、国交省と厚労省の共催である『トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会』に参加して議論を進めている」としたうえで、「総労働時間の短縮が賃金の減少につながらないように、春闘交渉などを通じて固定給部分の引き上げなどを図り、長時間労働に頼らない賃金制度の確立を求めている」との回答が寄せられた。

組織化に向けて作成した指針の活用を印刷労連

航空連合からは、長時間労働是正について掲げている「総実労働時間の縮減目標の達成に向けた取り組みを、春闘期間を中心に進めていく」考えが示された。正規・非正規間の均等・均衡処遇に関しても「職場の実態を把握したうえで、取り組み方針を検討する」としている。

印刷労連は、「非正規雇用労働者の組織化に向けて作成した指針を活用した取り組みを進めているが、単組における取り組みが進んでいない」との現状を吐露。今後は、「多様な働き方の構築に向けて作成した指針を活用し、制度の構築を図っていきたい」と強調した。(調査部)