

目立つ非正規労働者の処遇を正社員に近づける取り組み

単組・産別調査



JILPTはこのほど、「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)、産別労働組合(産別)を対象にアンケート調査を実施した。単組に対しては、①同一労働同一賃金への対応状況、②今春闘で特に力を入れている取り組みについて聞いた。同一労働同一賃金への対応状況を単組に聞いた結果では、回答のあった13組合中、すでに労使で協議を行っているのは9組合だった。協議の内容を見ると、諸手当の改善等により非正規労働者の処遇を正社員に近づける取り組みが多いほか、60歳以降の処遇改善や年休増、インターバル制度の導入などを求める組合もあった。一方、産別調査では、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す取り組みなどが見られる。

今回の調査では、大手企業単組35組織、産別25組織に調査票を配布し、単組から13、産別からは12の有効回答を得た。調査期間は2019年2月26日～3月16日。

単組調査

同一労働同一賃金への対応状況

同一労働同一賃金への対応として、どのような項目について労使協議を行っているかを複数回答で聞いたところ、最も多かったのが「基本給」(6組合)で、これに「慶弔休暇や健康診断に伴う勤務免除・有給保障」「慶弔休暇を除く)法定外年休・休暇」(ともに4組合)、「賞与」「食事手当」「その他」(ともに3組合)が続いた。「労使協議を行っていない」もしくは「具体的な話し合いに入っていない」組合も見られた(4組合)。

具体的な取り組み内容を自由記述形式で聞いたところ、「法律に照らし合わせ、不合理・不条理な格差の有無を確認したうえで、格差があると認められた場合は、具体的な対応方法について、労使検討委員会のなかで確認する」とする【自動車】の回答をはじめ、「同一労働同一賃金の取り組みはかなり進んでいて、非正規従業員の基本給については、年収の抜本的引き上げを要求

し、正社員と遜色のない水準となった。また、非正規従業員の交代勤務手当について、今までは交代勤務1回当たりの手当額が正社員の7割程度だったものを、正社員と同水準まで引き上げた」

【陶業】、「嘱託職員の諸手当について、正社員と同一の取り扱いとする」【化繊】、「中期的な課題として、65歳までの定年延長に向けて労使で議論することを検討しており、その前提として2019年春闘においては、60歳以上の契約社員・嘱託社員について、時間外勤務手当、深夜勤務手当の割増率や年次有給休暇の繰り越し日数について格差を是正した」【航空運輸】、「契約社員に対する半日有給休暇制度の導入」

【陶業】、「期間従業員に対して、特別休暇制度(妻の出産、近親者の服喪)の創設や家族手当の導入を行った」【自動車】など、非正規労働者の処遇を正社員に近づける取り組みが目立った。

60歳以降の働き方や年次休暇に焦点を当てた要求も

また、本調査では、今春闘での労使協議も含め、推進に注力している項目

についても尋ねた。回答を見ていくと、

【化繊】(65歳定年制度の導入に向けた労使協議)や【道路貨物】(社員の定年引き上げに伴う退職金の増額)、

【電力】(高齢社員のモチベーションアップに資する制度の見直し)で60歳以降の働き方に関する取り組みが指摘されたほか、「積み立て年休制度の利用要件として、①妊婦の定期検診、不妊治療による通院を追加②『連続5日以上』の事由での利用を『連続3日以上』に緩和③要介護者の家族を持つ社員への見舞金の支給要件を『要介護5』から『要介護3』に緩和すること」

【非鉄金属】、「インターバル勤務制度の導入」【化繊】、「3日間の夏季休暇を廃止する代わりに年休を5日間増やす」【道路貨物】、「短時間勤務制度や時間休暇取得拡大といった病気の治療と仕事の両立支援に向けた環境整備」

【電力】、「勤務間インターバル制度の導入に向けた労使協議の開催」【電器小売】など、年休増や勤務間インターバル制度の導入を求める組合も見られた。

産別調査

働き方の改革・改善の対応状況

産別労働組合に対しては、今春闘での働き方の改革・改善について、現在取組中の項目および今後取組み予定の項目について、自由記述形式で聞いた。以下、特徴的な回答内容を紹介する。

中小猶予措置に先行した取組みを

基幹労連は、「連合や金属労協の対応を踏まえて作成する当産別の方針に沿って、取組みを進める。改正労基法は一部の規定について、大企業と中小企業で施行日が異なることや適用猶予、適用除外となる業務がある等、一律の基準となっていないが、当産別としては、規模や職種間によって差をつけることなく、法対応はもとより、法を上回る取組みを目指す」としている。

紙パ連合は、働き方改革関連法案の施行に対応するため、労使協議を推進。中小企業に対して猶予期間が設けられている「時間外労働の上限規制」、「月60時間超の時間外労働における特別割増」についても先行協議する。

印刷労連は、「改正労基法で規定された項目の適切な実施を求めることはもちろん、中小企業には猶予されている規定についても先行して取り組む。また、非正規労働者の労働条件の改善に関しては、現在の労働条件の実態を把握し、労使の認識を共有した上で、取り組む。正社員登用制度の整備や教育制度の推進も行う」とする。

労働時間の実態把握に基づき 労使で課題意識を共有

生保労連は、今春闘では、①経営の健全性向上②営業職員体制の発展・強化③賃金の改善等④ワーク・ライフ・

バランスの実現⑤多様な人材が活躍できる環境整備——の5本柱を「統一取組み課題」として設定するとともに、「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意識の共有」を全加盟単組が取組むべき「統一共通課題」に設定し、統一闘争を推進している。いずれも働き方に関わる重要課題であることから、諸会議における情報交換を通じて、各単組の交渉・協議を後押しするとともに、相乗効果の発揮に努めている。

加盟単組のなかには、上記方針に沿った成果を獲得する単組も出ている。「ワーク・ライフ・バランス」の実現を例にとれば、現時点までに各単組において、「長時間労働の改善」「休暇の取得促進」「健康増進および疾病予防対策」「フレックスタイム制の導入」「勤務時間インターバル制度の導入」等について前向きな回答を引き出している。

労使共同宣言に沿った取組みを推進

電機連合は、2017年3月11日に労使で確認した「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業界労使共同宣言」に沿って取組みを進めるとしている。特に職場における課題や改善すべき点などを把握し、働き方改革につながる効果的な施策や業務計画・要員配置・配分・進め方について協議する。

36協定における特別条項限度時間も見直すこととし、限定時間が1カ月80時間、1年720時間を超える場合は、1カ月80時間以下、1年720時間以下での締結を目指す。全従業員が年休取得日数5日以上となる取組みも徹底。勤務時間インターバル制度の導入や深夜労働時間規制などにより、必要な休息時間の確保にも取り組む。

ワーク・ライフ・バランスの実現を柱に

セラミックス連合における働き方改革に関する取組みの主な柱は、「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「処遇改善の取組み」。

このうち、「ワーク・ライフ・バランスの実現」については、具体的な取組み項目として、①長時間労働の是正②労働時間の短縮③時間外労働等の割増率の改定——を提示。①については、労働基準法の改正を機に36協定の点検・見直しを行うほか、協定の締結に当たっては、労働者の業務量の棚卸しや人員体制の見直しも行うとする。

改正労働安全衛生法に全ての労働者を対象とした客観的な方法による労働時間の把握義務が規定されたことにも対応する。具体的には、a) 自組織での労働時間の把握方法を確認、b) 管理監督者、みなし労働時間適用者を含む全ての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握できる仕組みを導入する、c) 労働時間の把握の適正な運用を確認するルールを策定、d) 医師による面接指導等の着実な実施に向け、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する面接指導の実施に向け、労使で協議する——ことなどを掲げた。

②については、年間所定労働時間の短縮、年間休日の増加、時間外労働の削減、年次有給休暇取得率の向上等に取り組む。年次有給休暇の取得率向上に向けては、職場における取得状況を労使で把握するほか、労働者が全員偏りなく、取得できるよう職場内での声かけや交代要員の確保などを行うことで取得しやすい雰囲気づくりを目指す。

③では、時間外割増率について、法定以上の改定を目指す。時間外割増率の改定対象は全従業員とし、雇用形態

の違いにより、割増率に差がある場合は、同率となるよう努力する。

もう一つの柱である「処遇改善の取り組み」では、雇用形態に関わらず、企業内で働く全ての労働者の賃金の底上げに取り組む。同時に「同一労働同一賃金」の法制化に先行した取り組みも模索する。非正規労働者の賃金の引き上げについては、時間給の引き上げ30円を目指すほか、昇給ルールの導入及び明確化にも努める。

「同一労働同一賃金」関連の取り組みのうち、パート・有期契約労働者については、労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検する。派遣労働者に対しては、法整備において、派遣労働者と派遣先で雇用される労働者との均等・均衡処遇が原則とされたことを踏まえて、取り組む。

以上の方針に対して、加盟単組からは、「限られた人員で業務を運営する

なか、全従業員に5日間の年次有給休暇を取得させることは困難な状況」「『同一労働同一賃金』のルールにおいて、短時間労働者の処遇改善を見直すことにより、直近で無期転換された従業員との処遇差が課題となっている」といった意見が出された。

最高裁判決を踏まえた対応を

運輸労連では、一運行あたりの所要時間が事前に定められていたり、賃金について『オール歩合制』が導入されているなど、適切な労働時間、賃金管理が行われていない実態が散見されることから、労働法制全般の周知徹底、記録上の労働時間と実態の乖離の改善を図るとともに改定後の36協定の様式が記載された留意事項を踏まえた協定内容の点検・適正化、労働基準監督署への届出、さらには割増賃金を含めた時間外労働手当の支給の確認など、法

令遵守に向けた取り組みを進めていく。

また、非正規労働者を雇用している職場については、働き方改革関連法案や「ハマキョウレックス事件」の最高裁判決の趣旨を踏まえるとともに、厚生労働省が作成した「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、基本給、一時金、その他の待遇において、正規労働者との間に不合理な相違が生じないように、個別の待遇の性質及び目的に照らして、適切な内容かどうかの点検に努めるとしている。

加盟単組からは、「自動車運転業務とそれ以外の業務では、時間外労働の上限規制が異なる状況となるため、両者を兼務している従業員については『主たる業務』を明確にすることが不可欠。その判断は労働基準監督署に委ねられることになるが、明確な判断基準を示すよう関係省庁への働きかけを求める」との意見が出された。(調査部)

◆ 労働政策研究・研修機構 (JILPT) の職業情報・就職支援ツールをご紹介します ◆

カード式ガイダンスツール

VRTカード

カード式ガイダンスツール「VRTカード」は、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を1枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく・扱いやすいキャリアガイダンスツールです。

54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかります。



販売価格

カード	800円 (本体価格・税別)
カードセット(カード+記録用紙)	900円 (本体価格・税別)
利用の手引	500円 (本体価格・税別)
結果・記録シートセット(20枚入)	100円 (本体価格・税別)
結果・整理シートセット(20枚入)	200円 (本体価格・税別)

FAX・E-mailまたは当機構HPよりご注文を承ります

ご注文内容、お名前、送付先ご住所、連絡先(電話・FAX・E-mailのいずれか)をFAXまたはE-mailにてお送りください。

※当法人からの直接販売のみとなります。

書店・大学生協等でのご注文・お取り寄せはできません。

当機構HPへは「VRTカード」で検索、または下記アドレスへ

<https://www.jil.go.jp/publication/hrsys/vrtc card.html>

お問合せ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 研究調整部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 Email: book@jil.go.jp