

回答のあった単組全てで「働き方改革」のメニューが課題に

単組・産別調査



調査対象単組のほぼ全てで労働時間・休暇に関する活動を実施し、テレワーク・在宅勤務についても単組の半数が何らかの取り組みを行っている——JILPTが実施した産別・単組対象の「ビジネス・レーバー・モニター」調査の回答からは、特に働く現場に近い単組で、「働き方改革」のメニューについて積極的に取り組んでいる姿が明らかになった。調査では産別に対し、「2019年の定期大会で決定・確認した『働き方改革』『労働時間』に関する方針や報告等のハイライト（主要な事柄）とその具体的な内容」、単組に対し、「『働き方改革』『労働時間』に関し重点課題として取り組んでいるもの」を聞き、自由記述で回答してもらった。調査票は産別24組織、単組26組織に配布し、産別6組織、単組14組織から回答を得た。単組は、ほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2019年11月21日から12月2日。

産別調査

産別は基本的な方針、政策を策定

産別が定期大会で確認した方針や活動内容には、働き方改革関連事項に関し、主に労働時間・休暇について基本的な方針を示し、傘下の単組の取り組みを促す傾向がある。

自動車総連では、「働き方改革」や「労働時間」に「限定した方針」はないとしつつ、関連する項目として「安心して生き活きと働き、生活できる職場と社会の実現」を掲げ、「多様な働き手が安心して活躍できる職場づくり」「魅力ある労働条件の実現と全体の底上げ・格差是正の前進」を提示している。

一方、基幹労連は、改正労働法(2019年第196回国会で成立)について「加盟組合における対応状況を引き続きフォロー」するとしつつ、「働く者を基軸とした働き方改革となるよう、あるべき労働法制の確立を追求していく」と明示。同労連の「産業・労働政策中期ビジョン(2017改)」に基づい

て、「真のワーク・ライフ・バランスの実現」や「働き方改革・労働時間について『あるべき姿』に向けての取り組み」などを進めるとした。働き方改革の法改正に関しては「基幹労連の取り組み」を策定、発信している。このほか、60歳以降の就労について「65歳定年延長」を基本とし、2021年度から新たな制度導入に向けた取り組みを進めている。

生保労連では2014年から「ワーク・ライフ・バランス中期方針」を進めており、2019年度はその最終年度にあたる。働き方改革関連項目のうち「労働時間」について「統一共闘課題」に掲げ、「労働時間の実態把握」や「労使の課題意識の共有」などで「一定の前進」が見られたという。2017年に生保協会と採択した「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」に基づき、協議を行っている。また「両立支援」については、制度の拡充・活用に向けた取り組み、機関紙での広報活動などを進めている。さらに「多様な働き方に関する検討」として「テレワーク」を取り上げ、内勤職員を対象にした「適

正な運用に向けた検討」を実施するなど、実態や制度の仕組みの把握を含めた検討・情報交換を行っている。

ゴム連合は、今期の重点的な取り組み事項として「ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備」を挙げ、①労働時間管理の適正化②労働時間・休暇取得日数の個人別実績把握③定期的な労使協議の実施④取り組み目標の策定と労使での目標共有化——などを行うとしている。また、「総実労働時間縮減」を掲げ、各種制度や取り組み事例の情報展開、36協定および特別条項の見直し、有給休暇取得日数増加などに取り組む。「育児・介護と仕事の両立など柔軟な働き方を可能にする制度」については、先進事例の情報収集および展開を図るとしている。さらに「労基法改正後の取り組み」として、「年次有給休暇取得日数5日未満者をなくす」、「勤務間インターバル時間の実態把握と先進事例の提供」などに取り組むとしている。

紙パ連合は、定期大会で総労働時間短縮を重要課題に位置づけた。年間所定労働時間を1,845時間以内(工場常

駐労働者、休日数も同様)、年間休日数を114日以上、年次有給休暇の取得促進14日以上、時間外労働の削減(年間240時間以内)などに取り組む。

セラミックス連合は、2018年の定期大会(2019年は中間年)で採択した現行の運動方針に基づき、年間総労働時間の削減目標達成に向けた努力、および働き方改革関連法の時間外労働の上限規制等を踏まえての「労働基準法の改正を先取りした特別条項付き協定の確認等」の対応強化を打ち出している。現行の「第5次労働時間短縮中期活動方針」では、2020年度までに達成する目標を各単組がそれぞれの実情を踏まえて設定するように求め、その項目は①年間所定労働時間②年間休日③時間外労働④有給休暇取得率⑤時間外割増率⑥ノー残業デーの設定——と多岐にわたる。また、「健康障害防止対策」として安全衛生の観点から「労働時間管理の協定化およびチェック体制の整備」、「1カ月80時間を超える時間外労働(休日含む)をなくす」の方針を掲げ、長時間労働やメンタルヘルス対策を安全衛生委員会の調査・審議事項に加えるとしている。

単組調査

単組は特に労働時間・休暇に関する取り組みに注力

単組では、回答のあった全ての組合で、労働時間・休暇に関する取り組みが報告された。業種別に見ていくと、【建設】(2単組が回答)では、A単組が「改正労働基準法の時間外労働時間の上限規制について、建設業に法が適用されるよりも前倒しで対応する」方針。2022年に実現すべくロードマップを策定しているほか、「年休取得5

日義務化に対するフォロー」を行う。同業のB単組は、有給休暇取得推進、労働時間管理の適正化、所定外労働時間の実態調査と削減、所定外労働時間上限規制の周知などについて、取り組みまたは労使協議を実施している。【繊維】の単組では、「ワーク・ライフ・バランス施策として重点課題として取り組んでいる年間実労働時間管理の推進」を打ち出し、具体的にPCログと申告労働時間との乖離解消の対策、全社員2,000時間以下(2020年度末)および全社員年次休取得年間10日以上(2020年度末)の目標設定などを掲げている。また、インターバル制度のガイドライン(休息時間10時間)を導入する。【化学】では「働き方改革の目的の明示と浸透」、「適正な労働時間への取り組み」を進める。【ゴム】では「有給休暇の時間単位取得制度の導入(2018年7月)」、「勤務間インターバル制度導入(2019年4月)」、「コアタイムなしフレックスタイム制度検討(2020年)」などの成果が報告された。

【陶業】の単組は、定時退勤日を設定(毎週水曜日、金曜日)し、労使にて放送や巡回を実施しているほか、有給休暇取得について、現行の6日/年の義務取得に加え、新たに10日(含む6日義務)を目標とすることを労使確認・フォローしている。【非鉄金属】では総実労働時間削減に取り組み、目標を1,800時間台とした。【事務・精密機器】の単組は、フレックスタイム制勤務、適正な労働時間管理、副業・兼業と労働時間などを課題に挙げている。【電機】では、スーパーフレックス制度を推進し、「客観的な労働時間の把握」などを労使で議論。「改正労基法を踏まえた休暇・時間管理についても、当然労使で確認の場を設けてチェックしている」との報告があった。

【自動車】は2単組が回答。X単組は「労働時間で特段重点はない」としつつ、産別方針に従い「労働時間の推移について継続して確認を行っている」という。Y単組も労働時間制度そのものへの言及はないが、「育児・介護との両立支援策の充実」などを重点課題としている。

【造船・重機】では、労働組合の取り組みとして、長時間労働の是正、定時退場日の設定(労使協定)・定時退場日パトロールの実施、年次有給休暇の取得率向上(労使協定の計画年休6日を含む)、勤務間のインターバル時間に関する労使の検証の場の設置(19春闘妥結内容)のそれぞれの課題について会社側と協議。勤務実態については「事業所での労使委員会で確認」し、基本協定時間の超過、休日・連休出勤、交替勤務やシフト勤務などの実施に際しては「その勤務の必要性や是正対策を会社と協議している」などときめ細かく取り組んでいる。勤務間インターバル時間については2019年9月から労使協議を行っており、組合としては「早期の制度の導入に向けて、スピード感をもった対応が課題」との認識だ。

【道路貨物】では、労使で年次休暇取得目標数値を定め取得を促進、「全従業員の目標数値達成に向け取り組みを強化」する。労働時間については「自動車運転業務従事者が、時間外労働の上限規制から適用除外されたことで、労働時間管理が複雑化しているものの、可能な限り一般則に近づけるべく取り組んでいる」と建設業A単組と似た問題意識で取り組んでいる。「慢性的な人手不足」から生じる労働時間短縮の難しさも踏まえ、労使協議を進めているという。【電器小売】では定時退館デイ(水曜)の推進・有給休暇消化推進にポスター作成などで取り組むほか、

残業時間のチェック等を安全衛生委員会を通して行っている。

半数の単組がテレワーク・在宅勤務を課題に

回答のあった単組のうち、半数の7労組でテレワーク・在宅勤務についての取り組みが報告された。個別の状況を見ると、【化繊】では、「テレワーク（在宅勤務からスタート）」、「テレワークに（さらに）サテライト勤務」を「制度導入し実態フォローしながら対応を進めている課題」としている。【化学】でも「在宅勤務制度の導入推進」を行っている。【ゴム】でも在宅勤務制度を導入し（2018年4月）、「制度拡充（週2日/16時間に）」を進めている。【事務・精密機器】でも「テレワーク・在宅勤務の取り組み」を挙げた。

【電機】ではテレワークの推進を掲げ、スーパーフレックス制度とともに「制

度が適正に利用されるよう、セルフマネジメントと上司によるマネジメントの重要性について労使で議論している」と報告。このほか、【自動車】（Y労組）で「在宅勤務可能職種の拡大など柔軟な働き方の推進」、【造船・重機】で会社の制度として「リモートワーク制度（在宅勤務）の導入」があり、組合側も協議を行っているとの報告があった。

他の関連テーマとしては、「育児・介護」等における両立支援、60～65歳以降の高年齢層の雇用・勤務制度などについて回答があった。また、労使間のコミュニケーション重視、組織風土や意識改革などについての言及も見られた。【化繊】では、「働き方改革の目的の明示と浸透」「働きがいを高める取り組みの検討」を項目に挙げた。

【ゴム】では11月より「本社の服装カジュアル化」を実施。【陶業】では

重点課題に「組合活動への組合員の関与向上」を設定、「組合のHPを改修」する取り組みを実施中だ。【事務・精密機器】では「育児・介護・自身の闘病をサポートする取り組み」を掲げている。【自動車】ではX労組が「60歳以降の働き方について現行の定年再雇用制度の改善に取り組み」、「労使協議を活発に行い経営のチェック機能を強化」などと報告。Y労組も「60歳以降も生き生きと活躍できる職場作り、処遇制度の整備」を掲げた。【造船・重機】では「ワークとライフの充実による相乗効果で、事務・技術職の生産性向上につながれば」との認識を示している。【電器小売】では、「定年延長65歳以上」について継続して労使交渉を行っている。



海外の労働・雇用に関することなら

海外労働情報

<https://www.jil.go.jp/foreign/>

こんな方におススメ

- 海外の最新の労働統計を確認したい方
- 労働分野の国際比較に関心のある方
- 諸外国の労働法、雇用慣行について知りたい方
- アジア地域の労働事情について知りたい方



国別労働トピック

欧米、アジア各国での話題を様々な視点から記事にまとめ紹介（労働市場・賃金動向・職業紹介・労使関係など）



国別基礎情報

各国の主要統計データ（GDP・就業者数・失業率など）や、労働に関する諸制度等を紹介



海外統計情報

米・英・独・仏における主要な労働統計指標の最新値、および国際比較統計集「データブック国際比較」を紹介

その他…

フォーカス

その時々に応じて実施した特別調査の成果を紹介

海外調査シリーズ

アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査

諸外国に関する報告書

諸外国の動向に関する調査をまとめた報告書等を紹介

なども掲載