

日本労働組合総連合会における取組

(1) 2010 春季生活闘争における取組

- ① 総実労働時間縮減の取組
- ② 非正規労働者の処遇改善をはじめとする様々な課題への取組
- ③ 改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

(2) 連合の重点政策「子育て基金（仮称）」構想の実現にむけた取組

◇ 連合の取組（全体の概要） ◇

連合は、2007年12月に政労使で合意した「憲章」・「行動指針」に盛り込まれた数値目標の達成に向けて、2008年2月の中央執行委員会以下で以下の連合本部・構成組織・地方連合会それぞれの取組を確認しました。

なお、2010年6月の政労使による新合意を受けて、これまでの取組の検証と補強を行うこととしています。

連合本部

- ・ 春季生活闘争を通じた総実労働時間の短縮
- ・ 雇用対策、健康・安全衛生、子育て支援、両立支援等に関わる審議会への意見反映
- ・ 構成組織・地方連合会における取組の情報収集と情報提供

構成組織

- ・ 労使で「労働時間等設定改善委員会」等を設置するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、具体的取組を推進（単位労働組合）
- ・ 労働組合自らが主体的に「私たちの働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を推進

地方連合会

- ・ 「仕事と生活の調和推進会議」（都道府県労働局）への参画と意見反映
- ・ 「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」の連携強化
- ・ 地方議会で「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議を推進
- ・ 都道府県で開催する、シンポジウムやセミナーへの参加

「目指そうワーク・ライフ・バランス社会」

詳細は… <http://rengo.jtmsys.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>

◇ 連合本部における取り組み ◇

(1) 2010 春季生活闘争における取組

仕事量の減少により、この間に減少した労働時間をもとの長時間労働にもどさせないことを含めた総実労働時間の縮減と、非正規労働者も含めた雇用の安定・創出をはかるため、以下の課題に取り組みました。

① 総実労働時間縮減の取組

- ・ 労働時間の上限規制とその範囲内に収めることの徹底
- ・ 仕事と仕事間のインターバル休息等を設けることによる健康確保
- ・ 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底
- ・ 時間外労働等の割増率の引き上げ

② 非正規労働者の処遇改善をはじめとする様々な課題への取組

- ・ 非正規労働者の実態把握
- ・ 派遣労働者を受け入れている場合の、社会・労働保険の加入状況の点検
- ・ 非正規労働者を対象にした正社員転換制度の有無、創設などに関する交渉・協議
- ・ 携帯電話やパソコンからアクセスし、労働契約や労働時間などの質問の中から、該当する項目にチェックを入れるだけで、職場の法令遵守の度合いを診断する「ワークルールチェッカー」を開設

「ワークルールチェッカー」

詳細は… <http://www.work-check.jp/>

③改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

- ・短時間勤務制度や所定外労働の免除、介護休暇制度などについての職場点検と必要な場合の協定の見直し
- ・適用が猶予の100人以下の企業における積極的な制度導入
- ・勤務時間の短縮措置の対象外となった場合の改正法に基づく代替措置の導入

(2) 連合が提案する「子育て基金（仮称）」構想の実現にむけた取組

子ども・子育て財源と政策の一元化、ステークホルダーの政策決定プロセスへの参画など、利用者本位の切れ目のないサービス提供体制を確立するための「子育て基金（仮称）」構想の実現に向けて、政府、経済界、子育て支援NPO、有識者等と意見交換するとともに、以下の取組を行いました。

- ①「子ども・子育て応援シンポジウム」（都内、4月10日）の開催
- ②政府の「子ども・子育て新システム検討会議・作業グループ」のヒアリングへの対応

情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組

1. 時間主権の確立（情報労連 21 世紀デザイン）
2. 多様な正社員の実現（情報労連 21 世紀デザイン）
3. 「情報労連・中期時短目標」の設定
4. 健康確保のための労働時間規制
5. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」を通じたワーク・ライフ・バランスの実現
6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

情報労連は、政策立案の基本的な考え方として「情報労連 21 世紀デザイン」（平成 18 年 7 月）を策定し、「時間主権の確立」や「多様な正社員」の考え方を提起している。

詳細は…

http://www.joho.or.jp/report/booklet/pdf/03_21design.pdf

1. 時間主権の確立

(1) 時間主権の確立とは

長時間労働から脱却し、仕事と家庭での協働を両立させられる時間の創出を、主体的に可能となるようにすること。

(2) 具体的な取組

①調査・分析

生活実感やライフスタイルに関する調査を実施（平成 18 年）し、労働時間の実態ならびに家事・育児との関係や要望、さらにはボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて調査した。

また、昨年（平成 21 年）実施した「生活実態アンケート」においてもボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて追跡調査を行った。

その結果、地域社会との関わり合いは前回調査より増えたものの、参加しにくい理由の筆頭が「時間的余裕がない」であるなど、改善の余地は多分にあると判断している。

②具体的な取組

「情報労連・中期時短目標」を設定（後述）し、取組を進めている。

2. 多様な正社員の実現

(1) 多様な正社員とは

ライフステージの変化やライフスタイルの多様化に対応していくためには、必要に応じてパートタイムとフルタイムでの就労を選択できることが重要であり、正社員としての多様な働き方を創設していくこと。

(2) 具体的な取組

パートタイム労働などの非正規雇用と、正社員との労働条件等の格差是正への取組が重要であり、産業内に働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域別最低賃金を上回る水準での最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めている。

また、産別統一要求として「非正規社員に対する正社員化の仕組みづくり」について、2009 春闘以降継続して取り組んでいる。

3. 「情報労連・中期時短目標」の設定

(1) 「中期時短目標」－平成 25 年 3 月末まで

- ・年間所定労働時間 1800 時間モデルの実現
- ・年休の最低付与 20 日、最高付与 25 日以上
- ・時間外労働年間 150 時間の上限規制、休日労働 4 週で 1 回以内とする 等

(2) 「最低到達目標」－平成 22 年 3 月末まで

- ・年間所定労働時間 2000 時間を上回らない
- ・年次有給休暇の初年度付与日数 15 日以上
- ・休日労働を含めた時間外労働を 1 カ月平均 45 時間以下とする 等

⇒ 加盟の大手単組では、所定労働時間モデルと年休最低の付与日数は達成されつつある。

4. 健康確保のための労働時間規制

(1) 「勤務間インターバル規制」

2009 春闘において『可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する』との方針を掲げ取り組んだ結果、産業内 13 交渉単位においてインターバル規制の労使協定を締結した。

これを踏まえ、2010 春闘においては『積極的な労使間論議を行うとともに、可能な組合においては協定の締結を図る』として、全ての労使において論議をすることとし、最終的には全部で 15 交渉単位において労使協定を締結した。

(2) 36 協定特別条項見直しの取組

年間での長時間労働を抑制する観点から、「特別条項付き 36 協定」の見直しについて、恒常的な事由による特別条項の適用を排除するなど、時間外労働の縮減に向けた取組を図っている。

5. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」を通じたワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働が指摘される情報サービス産業における「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、事業者団体である情報サービス産業協会（JISA）との間で、『情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言』を調印したので、この共同宣言に盛り込まれた「人材が育ち、活躍できる環境の確立に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現をはじめとする魅力度向上に、双方で協調し最大限の努力をする」との考え方の水平展開に向けて、JISA の地方組織と情報労連地方組織との連携強化を図っている。

詳細は…

http://www.joho.or.jp/news/2009/news_11.html

6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

産別組織における社会貢献活動の一環として、首都圏を中心に学生へのキャリア教育支援を行っている。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）を提供しており、働くことの意義やワーク・ライフ・バランスの必要性などについてアピールしている。

⇒ 平成 21 年度は計 4 回開催し、延べ 30 大学・110 人の学生が参加している。

詳細は…

http://www.joho.or.jp/news/2006/news_13.html

日本サービス・流通労働組合連合における取組

1. 労働時間に関わる取組
2. ダイバーシティの推進
3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

1. 労働時間に関わる取組

1) 労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革
「JSD 労働時間取り組み指針」の実践

サービス・流通連合では2007年6月に確認した「JSD 労働時間取り組み指針」の実践に取り組んでいます。とりわけ制度面については、加盟組合が到達すべき数値や制度整備の目標を掲げて、2011年6月までの達成をめざして取組を進めています。

- 年間所定休日 104 日以上
- 年次有給休暇取得一人平均 5 日以上
- 時間外等の割増率を時間外 30 %以上・休日 40 %以上・深夜 30 %以上
- 年間 360 時間以上、時間外労働を行う組合員を無くしていく
- 半期に 1 週間～ 10 日程度の長期連休制度を設定し、完全取得に向けて取り組む

(※これらの5項目は単年度の労働条件改善交渉方針にも掲げて取り組んでいます)

○労働時間の状況 (平均・時間)

	所定労働時間	時間外労働実績	年総実労働時間
JSD 全体	1,970.2	132.4	2,049.1

○年次有給休暇の状況 (平均)

	回答組織数	初年度付与日数平均	年間一人平均取得日数
JSD 全体	113 組織	10.2 日	5.3 日

○連続休暇制度について (組織割合)

	協定あり	運用あり	協定なし	連続取得可能日数
JSD 全体	73 %	17 %	10 %	6.9 日

2) 企業労使による営業日・営業時間の短縮 (日本百貨店協会との協働事業)

日本百貨店協会（人事労務委員会）とJSD百貨店部会との協働事業として、「営業時間等に関する検討部会」が設置され、厚生労働省委託事業として2010年3月に「百貨店業界の特性に応じた仕事と生活の調和推進プラン」を取りまとめました。

引き続き、業界労使協同で総営業時間事業について取組を進めていきます。

総営業時間短縮に取り組んでいる各地域・各企業からは、営業時間の短縮に対し、取引先からの感謝の声が寄せられたことや、時間外労働に係る人件費が削減されたこと、職場内コミュニケーションが円滑となったとの声も出されています。

※百貨店業界の特性に応じた仕事と生活の調和推進プラン

■日本百貨店協会

詳細は…

<http://www.depart.or.jp>

■日本サービス・流通労働組合連合

詳細は…

<http://www.jsd-union.org/>



2. ダイバーシティの推進

1) 男女共同参画にむけた取組

加盟組合の男女共同参画推進担当者や組合員の意識醸成や取組の推進、理解促進を目的に「男女共同参画推進担当者会議」および「男女共同参画フォーラム」をそれぞれ年1回開催しています。

○第3回男女共同参画推進担当者会議

日 時：2009年7月9日～10日

参加人数：49名

○第8回男女共同参画フォーラム

日 時：2010年5月17日

参加人数：60名

2) 両立支援（育児）にむけた取組

◆取組の概要

女性のライフスタイルに応じて安心して働ける両立支援制度（育児）の構築を進めています。わたしたちの産業では、営業時間が拡大する中、シフト勤務などにより通常勤務であっても夜間まで勤務しなければならない状況にあり、法律で定められた3歳までの措置では子育てが困難な産業です。多くの女性が働く産業として、出産・育児をしながら安心して働くことができるよう取り組んでいます。2010年度では、育児短時間制度を「小学校3年生修了時」まで拡充すること（これまで小学校就学始期）を目標に掲げて取り組んでいます。

○育児短時間勤務制度の状況

	JSD 全体 (割合)
3年生以上まで	22%
3年生まで	7%
小学校就学から3年生未満の一定期間まで	11%
小学校就学まで(努力義務)	30%
3歳から小学校就学前の一定時期まで(努力義務未満)	4%
3歳まで(法定)	26%

3) 高齢者の雇用環境整備

希望する者全員が65歳まで働くことができるよう、高齢者に対応した労働時間の設定や教育訓練、職務開発などの取組のポイントを示した「JSD 高齢者雇用の推進に向けた対応指針」を策定し、高齢者雇用の充実に向けて取り組んでいます。

また日本百貨店協会との協働事業として「百貨店業高齢者活躍ガイドブック」をとりまとめ、各企業労使への理解浸透をはかっています。

(「百貨店業高齢者活躍ガイドブック」は以下のHPにも掲載しています。)

■独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

詳細は…

http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/enterprise/active65_hyakkaten.html

3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

◆取組の概要

ワーク・ライフ・バランスの実現は、長時間労働が課題となっている正社員のみが対象ではなく、均等・均衡待遇の実現によりパートタイム労働者等の有期契約労働者の処遇改善を進め、労働によって生活できる処遇を確保する取組を進めています。

具体的には賃金などの基礎的労働条件については、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として「均等・均衡」を図るとともに、慶弔休暇や通勤手当といった働き方の違いに関わらず同一とすべき福祉条件は「均等」にするといった考え方をもとに、春闘を通じた時間給の引き上げや、通年での労使協議によるワークルールの見直しを進めています。2010年度は各加盟組合が共通して協定化をめざすものとして以下の目標を掲げて取り組んでいます。

- 慶弔休暇の付与基準を社員と同様にする
- 通勤手当の支給基準を社員と同様にする
- 社員への転換制度を導入する
- 昇給ルールの明確化
- 職務や成果等に応じた一時金制度の導入
- 定期健康診断を社員と同様に実施する