

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名： 日本サービス・流通労働組合連合

参考資料等がある場合には、別葉にて添付願います。

1. 現行の取組

・ JSD として、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた以下の取組みを推進している。

(1) 労働時間に関わる取組

労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革

(「JSD 労働時間取組み指針」の実践)

企業労使による営業日・営業時間の短縮

(2) ダイバーシティの推進

男女共同参画にむけた取組

高齢者の雇用環境整備

障がい者の雇用支援

(3) 均等・均衡待遇の実現にむけた取組

企業労使による合理的理由のない格差の是正にむけた人事・賃金・福祉制度の見直し

春の交渉を通じた時間給の引き上げ

労働組合による組織化の推進

今回は「企業労使による営業日・営業時間の短縮」における取組みについて記載する。

日本百貨店協会と JSD 百貨店部会における取組（別冊参照）

- ・ 2007 年に策定された「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の主旨を踏まえ、経営者団体である日本百貨店協会（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」を設置し、従業員満足の上昇や百貨店で働く全ての人財パフォーマンスの最適化などの課題の解決に向けて取組みを進めている。
- ・ 2009 年 3 月に具体的な取組方法として、「お客様サービスの向上」、「地球温暖化対策への貢献」、「取引先を含む従業員のワーク・ライフ・バランスの実現と人材確保」、「安心・安全体制の一層の確立」の 4 つの基本的な考え方と、「総労働時間短縮に向けて、地域・地区の百貨店が協議できる場の設定」、「労働時間設定改善法を活用し、地域・地区ぐるみで総営業時間の短縮」、「総営業時間の短縮に取り組む意味や目的について、社会的な理解を得る」というアクションプランのもと、各地域・各企業労使で実践している。
- ・ 2010 年 3 月に報告書がまとめられ、総営業時間の短縮に取り組んだ企業・店舗（31 企業、53 店舗）の取組事例を紹介している。総営業時間短縮に取り組んでいる企業からは、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ことなどの報告もなされた。

業界労使による取組の推進にむけて

- ・営業日・営業時間については、流通サービス産業全体の問題でもあるとの認識から、現在、JSD と、UI ゼンセン同盟流通部会との政策協議を通じて継続的に議論を進めている。

2. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

営業日・営業時間に関する労使協議について

- ・営業日・営業時間は、労働時間を中心とした我々の労働条件に少なからずとも影響を与えるが、スーパーなどの業態では、営業時間の設定は経営の専権事項であるとの認識があり、労働時間や要員体制への影響が懸念される営業日・営業時間の拡大がある場合にも労使協議が出来ない企業もある。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた営業日・営業時間の見直しについては各企業労使での話し合いの場はもちろんのこと、それぞれの業界経営者団体との協働による取組にむけた議論の場も必要と考える。

優秀な人材の確保の視点から

- ・企業によっては、営業日・営業時間の短縮による短期的な売上・利益の縮小を考えるあまり、優秀な人材確保や、魅力のある産業の実現を目指すといった中長期的な視点に立った取り組みにはつながっていないことが課題として挙げられる。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現が、結果として企業にもメリットがあるということや、魅力ある企業、職場環境の追求により、従業員のモチベーションの向上や優秀な人材確保につながり、生産性やサービスの質的向上につながることを企業労使で十分に理解していくことが必要と考える。

消費者ニーズと営業条件の設定について

- ・内閣府調査では、深夜営業がなくなったら困ると答えている割合は4割で20代・30代の単身世帯が高いが顧客ニーズへの対応が長時間などの働き方に悪影響を与えていると思っている割合は6割でそのうちの8割が是正の必要ありとしている。
- ・しかし企業にとっては、営業時間を拡大することが消費者に対するサービスを向上させるという認識があり、消費者にとっての利便性の向上を優先した営業条件の設定となりがちである。また、営業時間の短縮が顧客離れにつながるとの懸念から、自主的に営業日・営業時間を短縮し、生産性や従業員満足の向上につなげていこうとする動きとなりにくい。

営業時間と労働時間の分離について

- ・これまで営業時間と労働時間の分離を掲げて取組を進めてきたが、分離がなかなか進まない企業においては、売上・利益縮小への懸念や他社との競合などもあり、営業時間の延長ともなって、労働時間も拡大傾向にある。

3. 取組をさらに進めるといふ観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

国への要望

営業日・営業時間の適正化に向けた取り組みの推進

- ・営業日・営業時間の適正化に向け、環境対策、ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上、魅力ある産業の実現等の観点から、「ワーク・ライフ・バランス憲章」に記載された国民の取り組みである「消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する」といふ文言の周知徹底をはかり、長時間営業等の見直しを推進する上で、国民のライフスタイルの変革に向けた啓発を行う。

ワーク・ライフ・バランス憲章の周知徹底

- ・政府は、政労使が合意した「ワーク・ライフ・バランス憲章」について、ワーク・ライフ・バランスという言葉の意味も含め、広く国民に周知徹底する必要があると考える。また、雇用形態の多様化、労働力人口減少への対応、男女共同参画の観点からも、企業に対しては、ワーク・ライフ・バランスの推進を促すよう、さらなる働きかけを行うべきである。

両立支援策の強化

- ・国は、女性の社会進出と出生率向上に向けて、配偶者控除など控除項目の見直しによる保育費用の負担を積極的に行う。
- ・認可保育所に申し込みながら入所できない「待機児童」を減らすべく、認可基準の緩和等を進めるなど、安心して預ける事が出来る質の高い認可保育所の増設に向けた取り組みを推進する。
- ・また、労働者の約7割が第3次産業（広義のサービス産業）に従事している中、そうした労働者が仕事と育児の両立が果たせるよう、日曜・祝日についての保育サービスや学童保育の拡充を進めると共に、急用時に預けられるような柔軟な運用等を推進する。また、学童保育については、施設規模、指導員の数等も適正な水準を維持させると共に、多くが3年生までの対応となっていることから、4年生以上の対応も踏まえたサービスの拡充を検討する。

均等・均衡待遇の義務化

- ・全パートタイム労働者（フルタイムの有期雇用者も含む）を対象として、教育訓練・休暇関連・通勤などの必要手当の均等義務化や、通常の労働者と働き方が異なる場合での賃金における均衡待遇の義務化に向け、パートタイム労働法上の整備を進める。

最低賃金の引き上げに向けた取り組み

- ・最低賃金の金額改定にあたっては、従来の公労使における審議システムを維持する事を前提に、最賃の引き上げが生活保護とのかい離の解消、さらには、正社員との均等・均衡待遇の実現に繋がるよう、バックアップを行う。
- ・公正な企業間競争を担保するためにも、最賃行政を強化し、監視・指導体制の徹底強化を行うとともに、複数回にわたり是正勧告を受けている企業に対しては、対外公表や司法処分等の措置を積極的に講ずる。

厚生年金の適用拡大

- ・厚生年金の適用に関して、将来に対する不安を払拭するとともに、老後における生活格差を拡大させないためにも、基本的には労働時間や企業規模に関わらず全ての雇用労働者が厚生年金に加入できるよう、厚生年金保険法上の整備をはかる。
- ・また、完全適用に向け、保険料の事業主負担方式についても、労働保険の拠出方法を参考に、従業員全体の支払い給与総額の一定比率を負担するといった新たな拠出方法に改めることを検討する。
- ・制度改正に際しては、保険料の急激な増加が企業経営に影響を与えることが考えられることから、適用拡大にあたっては激変緩和措置（労働時間要件・収入要件の段階的な拡大など）を検討する。

所得税制の見直し

- ・専業主婦等への内助の功への配慮を踏まえた配偶者控除の設定など、男性世帯主稼ぎ手モデルを中心とした制度整備は、税の中立性の観点での課題や、最低賃金も含めてパート労働者の所得を低位に抑えている実態もある事から、103万円問題の解消も含め、控除項目の見直し・廃止を行う。