

平成 22 年度取組の中間報告

団体名：日本労働組合総連合会（連合）

○2011 年度活動計画

「2. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総労働時間の縮減に取り組む。」

- (1) 連合は、中期時短方針の最低到達目標の達成状況を踏まえた運動の継続、「仕事と生活が両立しうる働き方」の確立という視点からインターバル休息（仕事以外の生活時間の確保）の協約化、36 協定（特別条項付協定）の適正化等の取り組みを推進する。同時に改正労働基準法への対応方針にもとづき、すべての組合で割増率の引き上げに取り組んでいく。
- (2) 以上の方針にもとづき、各産業の労働実態も踏まえ共闘連絡会議の取り組みとして検討を進める。

（「2011 年度活動計画」より抜粋／第 58 回中央委員会決定／2010. 40. 6）

○2011 春季生活闘争方針

「Ⅱ. 2011 春季生活闘争の具体的な展開－3. 具体的な労働条件の要求と取り組み」

(5) ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み

① 総実労働時間短縮の取り組み

- i) 健康を確保する観点から過重労働を是正する必要がある。このため、労働時間の上限規制（特別条項付き 36 協定）を徹底し、その範囲内に収めることを徹底する。また、インターバル規制を設け、終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保する。
- ii) 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態に合わせた取り組みを推進する。なお、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化する必要があるが、取り組みにあたっては労働時間等見直しガイドラインも活用する。

iii) 中期時短方針（最低到達目標）の取り組み

- ◇年間所定労働時間 2000 時間を上回る組合は、2000 時間以下とする。年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかる。
- ◇時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。

iv) 割増率の引き上げ

労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、代替休暇制度については導入しないことを基本とする。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労

使協定の締結を進める。

◇時間外労働が月45時間以下 30%以上

◇時間外労働が月45時間超 50%以上（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制は、月42時間超を50%以上）

◇休日50%以上

② 両立支援の促進（改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策法）

i) 2012年6月末まで、3歳までの子を養育する労働者に対する短時勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の導入が猶予され100人以下の企業について、積極的な制度導入に取り組む。

ii) 改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。

◇契約期間が1年以上の有期契約労働者への適用を促進する

◇育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得により、労働者が解雇されたり、昇進・昇格の人事考課等で評価対象としない等不利益取り扱いを受けないよう、労使協議を行い、法の趣旨を徹底する。

iii) 改正次世代育成支援対策推進法の2011年4月施行（101人以上300人以下の企業の行動計画策定が義務化）を踏まえ、企業等の行動計画策定に積極的に対応する。行動計画策定では、①育児や介護を行う労働者を対象とする「両立支援のための環境整備」、②全ての労働者を対象とする「働き方の見直しに資する労働条件の整備」など、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。

（「2011 春季生活闘争方針」より抜粋／第59回中央委員会決定／2010.12.2）

以上