

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

貴団体における仕事と生活の調和に係る現行の取組をご紹介します。

仕事と生活の調和の実現に向けては、労働時間短縮や柔軟な働き方に向けた制度構築、育児・介護・健康への取り組み、経済的サポート、キャリア開発等、様々な制度や取り組みを通じて労働者をサポートしていくことが求められる。その中でも、小売業においては2000時間を超えて高止まりしている総実労働時間を短縮させ、生活時間を確保する取り組みがまずもって重要と捉え、労働時間管理の徹底を中心に取り組みを進めている。

具体的取組

1. 労働時間に関わる取り組み (別冊参照)

「JSD 労働時間取り組み指針」の実践

意識風土の改善 労働時間管理の徹底 マネジメントによる取り組み
要員の適正化による取り組み 営業計画を支える労働体制の確保
労働時間に関わる制度構築

2. 仕事と育児の両立支援

次世代法行動計画の全加盟組合の策定と実践

育児短時短時間勤務の拡充と円滑な運用に向けた取り組み

小売業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であり、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ある。したがって、全組織が法律の努力義務となっている、小学校就学前まで育児短時間勤務を延長する事を徹底しており、小学校3年修了時まで制度延長を行ってきている組織も増加している。女性の雇用の継続性のみならずキャリア継続も含めて取り組みが進んでいる。

男性の育児休業取得者増加に向けた取り組みの推進

2006年度(2006.4～2007.3)育児休業制度の利用者(男性7名・女性1298名)

JSD 調査年報より

3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取り組み(パートタイム労働者の処遇改善)

企業労使による合理的理由のない格差の是正に向けた人事・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

仕事と生活の調和は長時間労働が課題になっている正社員のみが対象ではない。相対的に賃金が低いと言われている、パート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賃金を確保する取り組みを進めていく。

2. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

過当競争による営業機会の拡大

- ・消費市場における少子高齢化や人口減など量的な縮小傾向の中、2000 年の大店法の廃止以降、厳しい経営環境での売上確保の一環と、さらには個人のライフスタイルに適した商品・サービスを購入するといった消費者ニーズへの対応を背景に、店舗面積、営業日・営業時間の拡大が進められた。営業時間と労働時間をいかに適正に分離させるかが重要であるが、要員の削減、価格・サービスでの過当競争の激化、パートタイマーの増加などにより、適正な時間管理ができていない状況となっている。

雇用形態の多様化

- ・企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や店舗面積の増大による必要人員の増大、また家計補助を目的とした労働意欲の高まりといったことを背景に、比較的早い時期から低い労働コストによるパートタイマー（非正規労働者）の雇用形態へシフトしてきた。それにより、パートタイマー（非正規労働者）をマネジメントする正規社員へ役割・責任が集中し、働き方の二極化が進んだ。利益の低迷、低生産性もあいまって、労働時間の二極化もより進行する状況となっている。
- ・昨今の労働需給の引締まりにより、他産業と比して低位な賃金や不定期・長時間の労働時間など、就業先としての魅力の低下により、人材確保に影響が出ていることも既存社員への負担増の一因となっている。

就業スタイルの変化

- ・営業日・営業時間の拡大等の影響から、既存のインフラ、公共サービスなどの利用に制限があり、とりわけ育児や介護といった面が大きな課題となる。土日・祝日、深夜などの労働が求められる中、そのようなサービスが受けられず、われわれの産業で働きたくても働けないといったことも課題である。

税制・社会保障制度における課題

- ・われわれの産業で働く労働者において、厚生年金の適用を受けない短時間労働者が増加している。特に主たる生計者となる労働者にとっては、将来に対する不安を抱えながら働かなければならないとともに、老後における生活格差を拡大することにつながるものである。
- ・また、現在の税制については、適用の年収要件において 103 万円の壁があり、パートタイマーの賃上げをしない方が当事者の利益となる仕組みとなっている。それにより、主たる生計者となる労働者の賃金の引き上げの足かせとなっている。

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

パートタイム労働者の処遇改善に向けて

- ・本年4月に改正パートタイム労働法が施行され、パート労働者の働き方の改善に向けて一定の前進が図れた。但し、今回の法改正は努力義務も多く、差別禁止の対象になるパート労働者も一部に限定されているのも事実である。今後については、今回努力義務となった、均衡を考慮した賃金決定等についても義務化を図っていく必要がある。加えて、今回指針に盛り込まれた、退職・通勤手当等についても早期に法律での義務化を図ることが必要である。
- ・昨年末に改正された最低賃金法についても、最賃の決定に際して「生活保護との整合性に考慮」が明記されたが、どのレベルの生活保護基準を考慮するかについては明確にされていないといった課題も残されている。最低賃金と生活保護はいずれも社会的なセーフティネットを形成するものであるが、そもそも性格も沿革も異なっており、単純に水準比較できないのが実情である。最低賃金の対象が若年単身者から大きく変化している実態を踏まえる中、労働者が働くことによって生活できることを念頭に置いた水準設定をお願いしたい。
- ・また、今回の法改正により罰則金が強化されたが、今後については監督行政の強化を図り、違反事業所の積極的な摘発を行うなど、最低賃金の実効性を高める取り組みをお願いする。

労働基準法の一部改正（労働時間関連）について

- ・現在、通常国会に時間外労働の長さに応じて割増率を段階的に引き上げることが盛り込まれた労基法改正案が提出されている。ただしその内容は、過労死認定基準に抵触する月80時間以上の時間外労働に対し50%の割増率を適用するものであり、長時間労働を抑制し労働者の心身の健康を守るという法改正の趣旨に対して不十分なものとなっている。時間外労働の割増率については、国際的な水準や時間外労働抑止効果等も鑑み、現行の25%を50%に引き上げることがを要望する。

地方行政への要望

地域コミュニティにおける病児・病後児保育体制の構築

- ・現在、少子化の進展を防ぐため、各自治体において次世代育成支援地域行動計画にもとづいた取り組みが行われている。具体的には保育所、放課後児童クラブ、ファミリーサポートセンター等10の子育て関係事業について定員数の拡大や増設を図る事で、総合的な少子化対策が進められている。
- ・それらの中で進捗が遅れており、子育て家庭からの要望が強いと言われるのが、病後児保育への取り組みである。仕事と育児の両立を目指す親にとって、急な子供の風邪等により保育園が利用できないという状況は、共働きや一人親の家庭にとって最大の悩みとなっており、働くうえでの大きな足枷となっている。
- ・現在、病気の子どもを預かるサービスとしては、地域行動計画で推進する小児科医などに併設された病後児保育事業があるが、施設型中心で定員が数名のためコスト・体制の両面からニーズに応え切れていない。また、ファミリーサポートセンターでは、病後児を受け入れる体制（医師との連携やサポーターの研修）ができていないにもかかわらず、多くのセンター

では親からの要請に応じてやむをえず病児・病後児を受け入れているのが実態である。

- ・一方、政府はこのような制度を補うため、仕事を持つ親に代わって地域のサポート会員が病気の子どもを預かる緊急サポートネットワーク事業を 05 年よりスタートさせた。しかしながら、医師との連携、サポート会員の確保等に課題を抱えており、未実施の県や、実施している県においても一部地域にとどまっている県も多い。
- ・今後は、緊急サポートネットワーク事業の拡大をすすめるとともに、このような施設を持たない地域の人的ネットワーク型の子育て支援策は、市民に近い市町村管轄で行われることが望ましいことから、ファミリーサポートセンターでの病児・病後児保育体制の構築を検討する必要がある。その際には、病児・病後児保育を行える人材の確保のため、ファミリーサポートセンターのサポーターへの研修や医療機関との連携等に必要な支援を行うことや、ファミリーサポートセンター、緊急サポートネットワーク、保育サポーター等、複数ある制度の横の連携を促進し、市民に分かりやすい制度の周知をはかることが必要である。

保育所サービスの拡充

- ・日本における雇用労働者の約 7 割が第 3 次産業に従事する中、土日や国民の祝日が休日でない労働者が増加してきている。そうした中、行政で運営している保育所の多くは日曜・祝日が休園となっており、共働きでサービス産業に従事する子育て世帯は、子供を預ける場所がなく、結果として女性が就業継続を断念しているといった声も出ている。今後については、サービス産業に従事する労働者が仕事と育児の両立が果たせるよう、日曜・祝日についても保育園を運営するなどサービスの拡充をお願いしたい。

学童保育の拡充

- ・保育所サービスの拡充とともに、学童保育においても同様である。休日の対応はもちろんのこと、指導員研修の確保や時間延長、4 年生以上の利用、急用時などに預けられるような柔軟な運用など、サービスの拡充をお願いしたい。

4 . その他

特記事項があれば記載願います。



「JSD労働時間取り組み指針」の策定 (2007年6月定期大会にて確認)

1. 意識風土の改善
2. 労働時間管理の徹底
3. マネジメントによる取り組み
4. 要員の適正化による取り組み
5. 営業計画を支える労働体制の確認
6. 労働時間に関わる制度構築

上記の視点で22の指針を策定

JSDにおける労働時間に対する取り組み (労働時間取り組み指針より抜粋)

1. 意識風土の改善

指針1：経営トップによる意志の明示（決意表明）

経営者自らが時間管理に対する重要性を再認識し、経営方針への盛り込みや社内報等を通じた意思表示の実施

指針2：労使による職場点検活動

職場ヒアリングや業務終了後の見回り等を通じた職場点検活動の実施。組合員との対話を通じた課題の掘り起こし

指針3：労使による啓発活動

マイク朝礼・夕礼の実施、ノー残業デーの導入・拡充、情宣活動強化、社内相談窓口の設置、キャリア&ライフ教育の実施等

2. 労働時間管理の徹底

指針4：労働日ごとの労働時間の適正把握と記録の徹底

タイムカード・ICカードを活用した適正な出退勤時刻の把握、管理監督者の目視、労働者による記録確認の徹底

指針5：記録された出退勤時刻と始終業時刻に違いがある場合の処理方法のルール化と周知

機械的記録と実際の始終業時刻の違いを極力なくするため、記録装置の場所の検討やその時間差に対するルールの検討・徹底

指針6：労働時間管理に関わる労使会議の定例開催

労使協議を月1回定例開催していく。開催の単位は事業所や店舗といった労使関係の持てる最小単位での開催

JSDにおける労働時間に対する取り組み (労働時間取り組み指針より抜粋)

3．マネジメントによる取り組み強化

指針7：就労管理の適正化に向けたマネジャー（管理者）教育の徹底

法律・労働協約の理解浸透、コンプライアンスや心身の健康確保の視点における日々の就労管理の重要性

指針8：不払い労働の撲滅に向けた管理者と従業員のルールの明確化

適正な処理の徹底、自己啓発と称した不払いの撲滅、上司の仕事の与え方と部下の業務遂行のけじめ

指針9：日々の業務の適正化に向けた取り組み強化

業務の洗い出しによる優先順位をつけた取捨選択。閉店後の処理業務の翌日へのシフト。会議資料の見直し 等

4．要員の適正化による取り組み強化

指針10：労使協議による要員計画の確認

要員計画時点での労使確認と職場活動を通じた実態把握。計画と実人員の差異・その後の対応に対する確認

指針11：多様な働き方に対応した適正な役割分担

過去からの慣習を引きずった役割分担の見直し。職務を社員から置換する場合は均等・均衡待遇の考え方に則り職務と賃金の整理を行う

5．営業計画を支える労働体制の確認

指針12：営業計画（営業日・営業時間）策定時の対応

営業時間の決定に際しては、要員・勤務方法・職場実態を踏まえ、労働体制遵守の視点で労使協議を実施。

JSDにおける労働時間に対する取り組み (労働時間取り組み指針より抜粋)

6. 労働時間に関わる制度構築

適正な勤務方法の検討

指針13：業務特性を踏まえた適正な勤務方法の検討

業務特性（業務の中身、業務と営業時間の関係、主な就業場所等）を勘案しながら、営業時間と労働時間の分離が確実に果たせる適正な勤務方法の検討を行う。

多様な働き方を尊重した弾力的な勤務方法の検討

指針14：特に配慮を必要とする労働者に対する弾力的な勤務方法の導入

労働時間等設定改善指針であげられた配慮が必要な労働者の対応に加え、従業員のニーズを勘案しながら制度の検討・導入を行う。

所定労働時間に対する取り組み

指針15：適正な所定休日数の確保に向けた取り組みの推進

< 最低到達目標 >

所定休日数は104日以上としていく

07春闘からのミニマム項目

所定休日数を確保

< 努力到達目標 >

長時間労働の抑制やワークライフバランス実現の観点から、所定労働時間の短縮に向け所定休日数120日を目指した取り組みを進める。

JSDにおける労働時間に対する取り組み (労働時間取り組み指針より抜粋)

時間外労働の抑制に向けた取り組み

指針16: 時間外割増率の引き上げに向けた取り組みの強化

時間外労働の抑止効果に加え、国際的にも低く、均等割増賃率も大きく下回る割増率の引き上げに取り組む。

< 最低到達目標 >

時間外労働の割増率を時間外30%以上・休日40%以上・深夜30%以上としていく

参考: 契約時間を超過した場合の時間外割増率適用の考え方については継続検討課題

指針17: 36協定の適正な締結と運用の点検

事業所単位での締結や協定で定めた限度時間の厳守、特別条項が臨時的なものとなっているかなどの確認を行う。更に、雇用形態が多様化し、組合員以外の労働者が増加している組織については、労働組合の代表者が過半数代表となりえる適正な手続きを徹底する。

< 最低到達目標 >

年間360時間以上、時間外労働を行う組合員をなくしていく

< 努力到達目標 >

時間外労働の上限規制を年間150時間、休日労働の上限回数規制については4週を通じて1回とする協定化を目指す

JSDにおける労働時間に対する取り組み

(労働時間取り組み指針より抜粋)

年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み

指針18: 計画的な年次有給休暇取得の徹底

個人別の年休取得表等を活用し、本人の希望と業務の繁閑を鑑みながら、取得の計画を立て、計画に則った年休取得を行う。所定休日の自己都合シフトの制限等、取得に向けた環境整備を行う。

<最低到達目標>

一人平均5日以上の取得を達成する 07春闘からのミニマム項目

<努力到達目標>

完全取得を目指しながらも、一人平均10日以上取得を達成していく

指針19: 所定休日と年休を合わせた長期休暇の取得促進

通常の業務から解放されリフレッシュすることにより就業時の生産性を高めていくため、長期休暇を取得していく。

<最低到達目標>

半期に1週間～10日間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

指針20: 目的別休暇制度の検討と導入

年休取得は本人の意志による取得が大前提であることを踏まえながら、現状の取得実態を踏まえ、目的別休暇制度の導入により、有給休暇が取得しやすい環境整備を行っていく。

(目的別休暇制度の例: バースデー・アニバーサリー・短期育児休暇・配偶者出産休暇・ボランティア・セカンドライフ・スクールイベント・コミュニティ等)



JSDにおける労働時間に対する取り組み (労働時間取り組み指針より抜粋)

指針21:有効期限を超えて未取得となった年休の取り扱いに対する制度構築

付与された期間内での完全取得を目指した取り組みを行うことを前提に、現状の取得実態を踏まえ、未取得分の年休については、傷病・介護・看護・ボランティア等の事由を定めたストック制度の導入を検討する。

<努力到達目標>

未取得になった年休に対するストック制度を導入する

指針22:年次有給休暇の付与日数の引き上げ

若年層や中途採用者などの勤続年数による付与格差解消に向け、全員に20日が付与される制度を目指す。計画付与で設定できる日数の上限やILO基準(最低15日の付与)も踏まえる中、取り組みを進める。

<努力到達目標>

年休の付与日数の増加(初年度付与15日以上を目標に取り組む)