

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：日本労働組合総連合会

1. 平成 24 年度の取組

1. 2013 年度活動計画

各論その 4 労働条件の底上げと社会的横断化の促進とディーセント・ワークの実現

2012 年度の取り組み実績

(1) 達成された内容

- ③総労働時間縮減の取り組み組合数は昨年より増加したが具体的な改善には至っていない。中小では労働基準法で適用猶予措置となっている月 60 時間超の割増率（50%）の適用に向けて労使が主体的に労働協約の見直しを進めた。

2013 年度活動計画

【ワーク・ライフ・バランスの実現】

6. 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) 年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた「中期時短指針」の進捗動向の検証も踏まえ、今後の進め方について検討を進める。同時に企業規模に関わらず割増率の引き上げをはじめとする取り組みを推進する。
- (2) 上記の方針にもとづき、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運動を進める。

（「2013 年度活動計画」より抜粋／第 63 回中央委員会決定／2012. 10. 3）

2. 2012 春季生活闘争における取り組み

- 総実労働時間短縮の取組
- 両立支援の促進

3. 2013 年度 政策・制度実現の取り組み方針（その 2）

IV. 具体的な取り組み内容

3. ディーセント・ワークの実現

(8) 改正育児・介護休業法の周知と定着に向けた取り組み

- ①連合本部は、改正育児・介護休業法及び関連施策の周知、職場への定着のための労使協議支援や、改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の適用事業所規模拡大について周知と点検、学習会を開催する。
- ②構成組織・地方連合会は、改正育児・介護休業法の周知および定着・点検、仕事と介護の両立に向けたセミナーや学習会を開催する。また、構成組織は就業規則・労働協約の見直しや改定の促進をはかる。

(9) 長時間労働の削減に向けた労働基準法の見直し

- ① 連合本部は、中小企業の猶予措置撤廃に向け、労働政策審議会、政府・政党への政策要請等における対応をはかる。また、2013 春季生活闘争において、中小企業の割増率の引き上げを促進する取り組みを強化する。各単組の交渉結果等を集約し、実態把握・分析を行い、労働政策審議会における法改正の議論に反映する。
- ② 構成組織は、2013 春季生活闘争における割増率引き上げの取り組みを促進する。
(「2013 年度 政策・制度実現の取り組み方針 (その2)」より抜粋／第 17 回中央執行委員会決定／2013.2.15)

2. 今後の取組予定

○2013 春季生活闘争方針

Ⅱ. 2013 春季生活闘争の取り組み内容

2. 春季生活闘争の具体的な要求内容

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

1) 総実労働時間短縮に向けて

- ① 連合中期時短方針 (2007 年 7 月中執確認) を踏まえた展開を継続して行う。
 - ◇ 年間所定労働時間 2,000 時間を上回る組合は、2,000 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。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。
 - ◇ 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。
- ② 労働時間規制の取り組み (36 協定 (特別条項付協定) の点検、適正化等の取り組み、インターバル規制等) や、過重労働対策を進める。
 - ◇ 労働時間の上限規制 (特別条項付き 36 協定) を行い、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 (終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保) 等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。
 - ◇ 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。
- ③ 時間外割増率の引き上げ
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 カ月を超える 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
- ◇ 労働基準法第 138 条に規定する中小事業主については、当分の間、月 60 時
間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用除外となっ
ているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

2) 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- ① 2009 年 9 月に施行された改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、
両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の
改定に取り組む。
- ② 妊産婦保護制度や母性健康管理の知識が周知されているか点検し、妊娠・出産
およびこれにかかわる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底
する。
- ③ 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。
 - a) 有期契約労働者への適用要件を拡充する。
 - b) 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る解雇、あるいは昇進・昇格の人事考課等で評
価対象としないなど、不利益取り扱いの対象とならないよう、育児・介護
を担う労働者の転勤の配慮強化も含め、労使で確認・徹底する。
- ④ 2012 年 7 月 1 日から従業員 100 人以下の企業においても、3 歳までの子を養育
する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度の義務化や、介護休暇制
度が適用となったため、あらためて制度の周知・点検とルール化に取り組む。
- ⑤ 改正次世代育成支援対策推進法の施行により、2011 年 4 月から一般事業主行動
計画について、策定・届けで義務が常時雇用 301 人企業から、101 人企業とな
り、適用事業所規模が拡大した。ワーク・ライフ・バランスの推進に向け労使
で企業等の行動計画策定に取り組む。
 - a) 適用規模拡大について周知・点検を行うとともに、一般事業主行動計画の
策定を推進する。
 - b) 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。さらに、
作成した行動計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。
(「2013 春季生活闘争方針」より抜粋／第 64 回中央委員会決定／2012.12.20)

○2014～2015 年度「政策・制度要求と提言」

第 2 部「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策

・橋Ⅱ（家族と働くことをつなぐ）

2. 男女が共に仕事と家庭の両立が可能な社会を実現するため、これまでの働き方・
働かせ方をみなおすとともに、男性の家庭生活や地域への参画を促進し、安心・安
全な地域づくりを推進する。

第3部 連合として継続的に取り組み実現をめざす政策

・雇用・労働政策

5. 雇用労働環境の変化などに対応するワークルールの整備、確立をはかる。

・男女平等政策

2. 人間らしい働き方を実現するために、男女が仕事と生活を調和できる環境を整備する。

(「2014～2015年度「政策・制度 要求と提言」より抜粋／第65回中央委員会提案予定／2013.5.31)

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

2012 春季生活闘争まとめ

3. 具体的な闘争結果と受け止め

(4) 総労働時間の縮減と労働時間管理の推進について

総労働時間縮減の取り組みについては、多くの構成組織で労働時間管理の協定化も含め方針化がなされており、総労働時間縮減に取り組んだ組合数は、昨年より増加しているが、具体的な改善には至っていない。

また、中小の時間外・休日割増賃金の取り組みについては、労働基準法では適用除外となっている月60時間超えに関する割増率(50%)の適用に向けて、労使が主体的に労働協約見直しの取り組みが進んでいる。

総実労働時間縮減全体の取り組みとしては具体的改善が進んでいるとは判断できない。今後、職場点検活動結果や回答の具体内容について早急に集約し、その調査結果の分析にたつて総労働時間の縮減に向けた、新たな取り組み方針の検討を始める。

(5) 男女の賃金格差是正と仕事と家庭の両立実現について

②仕事と家庭の両立支援に向けた職場点検等に基づく協約整備等も含め、一層の取り組み強化をはかる必要がある。

(「2012 春季生活闘争まとめ」より抜粋／第10回中央執行委員会 2012.7.19)

連合中期時短方針は、2013年3月までを期限としており、2013 春季生活闘争において方針に沿った取り組みが行われている。しかし、2012 春季生活闘争のまとめにもあり、長時間労働の縮減は大きく前進していない。2013 春季生活闘争の結果もふまえながら、2013年7月からの新たな連合時短方針が策定されることになっている。

長時間労働の縮減はどの団体にも共通の課題だろう。制度を作っても、長時間労働は解決されない。制度利用をして働き続ける人が多数派となって、労働時間の短縮も進むのではないか。このままでは男性の育休取得率が上がることはあり得ない。

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

今年は「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めた数値目標の中間年に当る。2020年までの達成へのフォローアップを行う必要がある。特に、会議の場でも多くの委

員から発言のあった「第一子出産前後の女性の継続就業率」について、両立支援だけではなく、様々な角度からの対応策について提案していくことが必要であると考えます。

現在、男女雇用機会均等法の見直しについての議論が、労働政策審議会雇用均等分科会において進行中である。仕事と生活の調和については、前回の見直し議論の際にも取り上げられていた課題である。仕事と生活の調和がはかられて、男女が差別なくともに働き続けることができる。ワーク・ライフ・バランスの理念を、均等法に明記する必要がある。

5. その他