

2014.5.12 明治大学労働講座

正規労働者の働き方 (3)

企業別や産業別

労働組合の役割



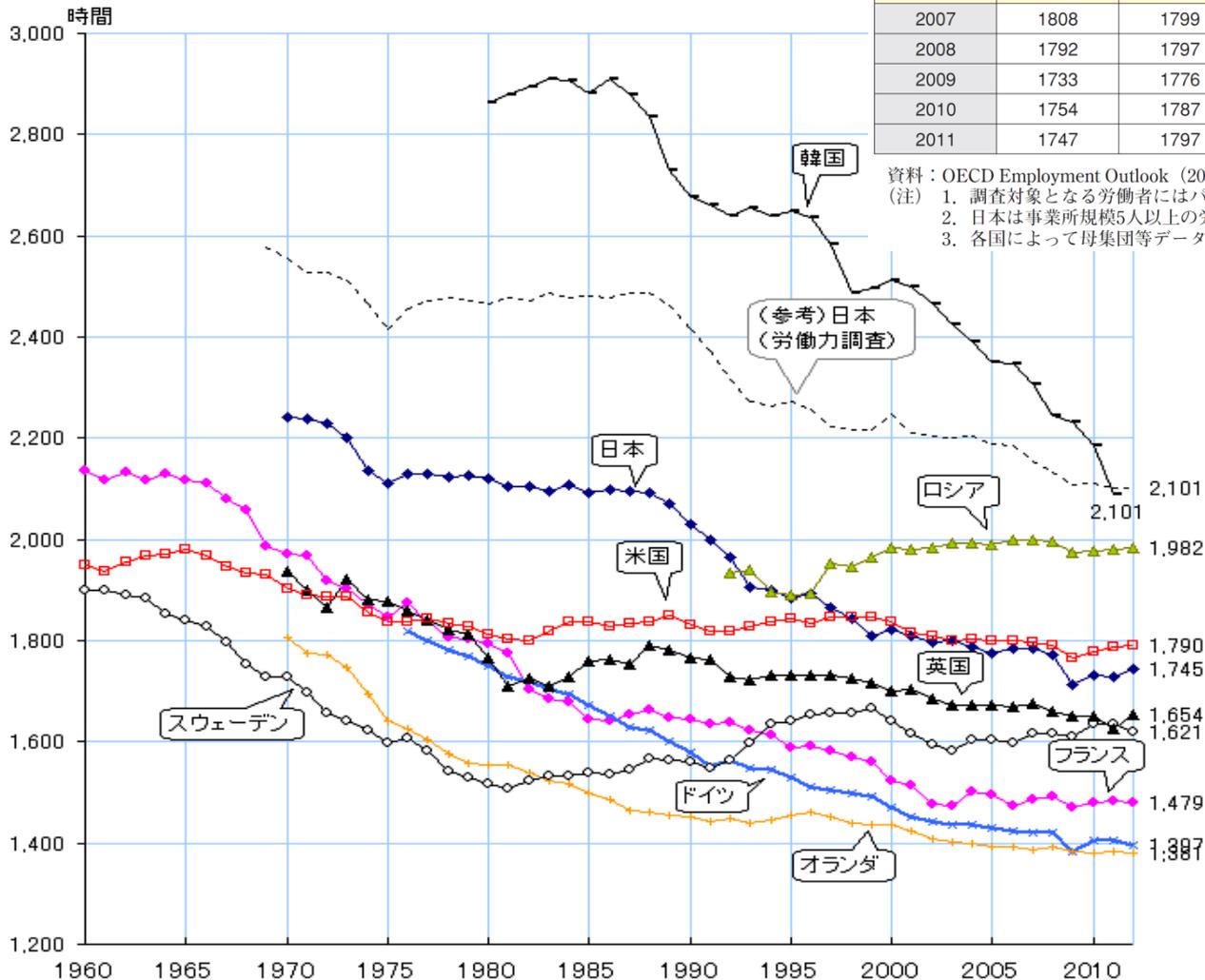
ものづくり産業労働組合

JAM

1. 労働者を取り巻く状況

【年間労働時間の実態】

年間実労働時間の国際比較(1960～2012年)



年	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
2007	1808	1799	1658	1734	1340	1401
2008	1792	1797	1641	1727	1339	1409
2009	1733	1776	1637	1699	1296	1391
2010	1754	1787	1632	1704	1323	1395
2011	1747	1797	1611	1704	1330	1394

資料：OECD Employment Outlook (2012)

- (注)
1. 調査対象となる労働者にはパートタイム労働者を含み、自営業者は除く。
 2. 日本は事業所規模5人以上の労働時間。日本以外の国については事業所規模の区別はない。
 3. 各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

JAMにおける総実労働時間の実態

単位：時間

	2013年	2012年
年間総実労働時間	2039.7	2047.6
所定内労働時間	1847.5	1856.0
時間外労働時間	192.2	191.6

出典：JAM 2013年度労働条件調査その1より

【時間外労働の実態】

	平均時間	360時間以下		360時間超		うち800時間超	
			うち100時間以下		うち600時間超		うち1000時間超
全体	157:37 (210:57)	87.3% (82.6%)	54.5% (36.6%)	12.7% (17.5%)	4.2% (4.5%)	1.5% (2.0%)	0.7% (0.9%)
1～9人	123:13 (191:25)	91.1% (85.0%)	62.3% (40.0%)	9.0% (15.1%)	2.9% (3.0%)	1.1% (1.6%)	0.4% (0.9%)
10～30人	253:40 (235:29)	78.0% (79.3%)	32.2% (31.8%)	21.9% (20.6%)	7.7% (6.3%)	2.7% (2.3%)	1.4% (0.6%)
31～100人	298:12 (299:22)	69.0% (73.0%)	22.6% (21.4%)	31.1% (26.9%)	10.0% (11.1%)	2.3% (4.4%)	1.4% (1.3%)
101～300人	358:37 (341:07)	60.5% (63.0%)	12.3% (14.1%)	39.5% (36.9%)	13.3% (14.5%)	4.1% (5.9%)	1.8% (1.7%)
301人～	426:49 (431:18)	44.9% (47.9%)	4.3% (4.2%)	55.1% (53.0%)	19.2% (22.7%)	4.6% (9.2%)	1.7% (3.3%)
大企業	235:27	77.9%	31.5%	22.1%	5.8%	1.1%	0.4%
中小企業	132:23	90.3%	61.9%	9.7%	3.7%	1.6%	0.7%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

資料出典：2013.11.18「第105回労働条件分科会」資料

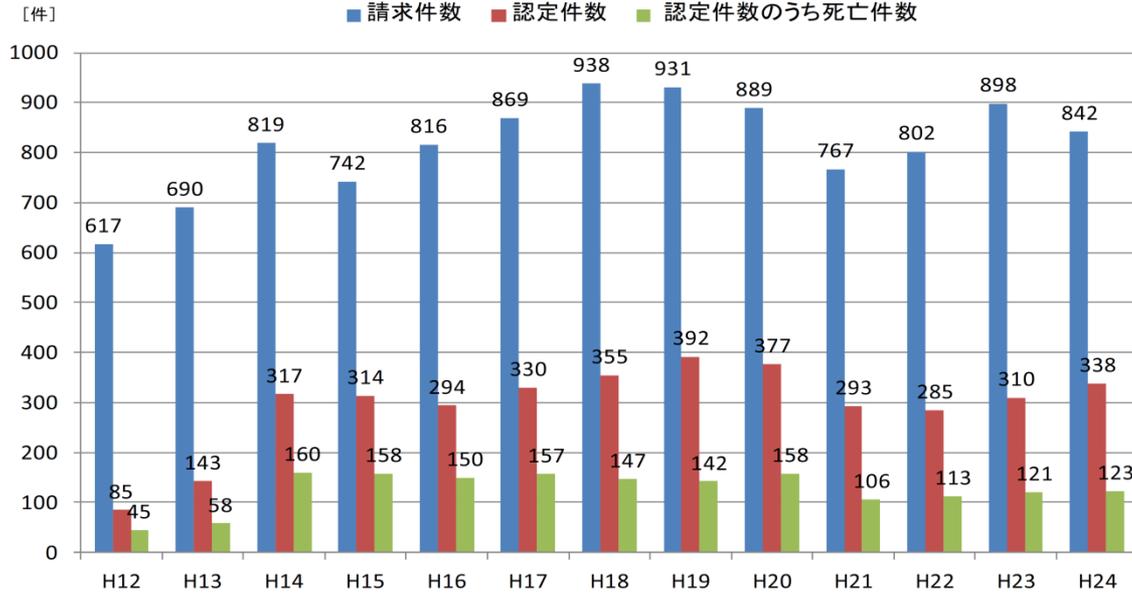
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の労災認定基準

- ①発症前1か月～6か月におおむね45時間/月を超える時間外労働がある場合は業務と発症との関連性が強まる。
- ②発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合
- ③発症前2か月～6か月間にわたって1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は業務と発症との間の関連性が強い。

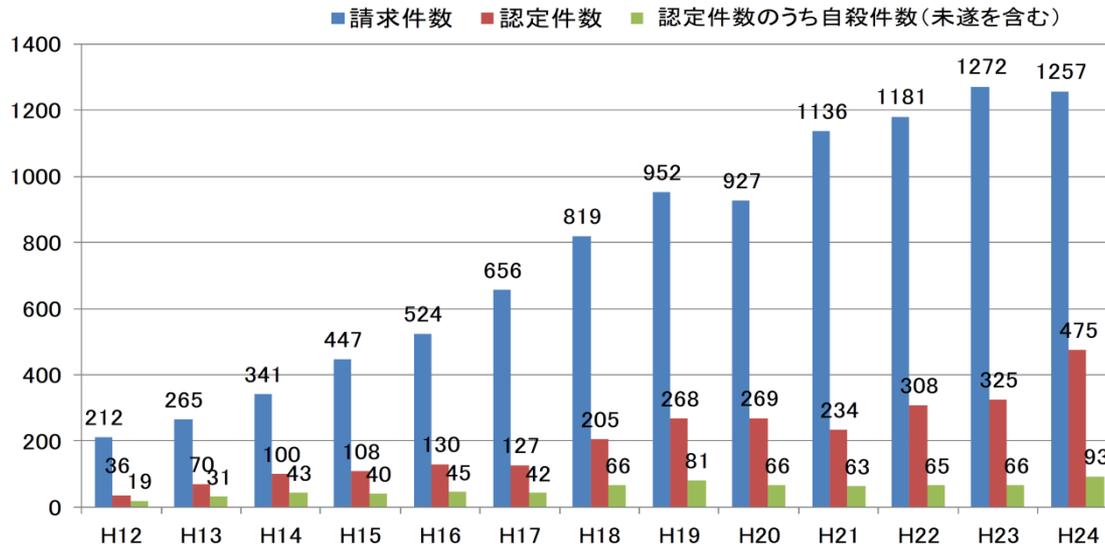
※平成13年12月12日 厚生労働省(基発第1063号)「都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知」より抜粋

【脳・心臓疾患、精神障害の労災補償の実態】

【脳・心臓疾患の労災補償状況】



【精神障害の労災補償状況】



JAMにおける死亡災害の実態

単位：時間

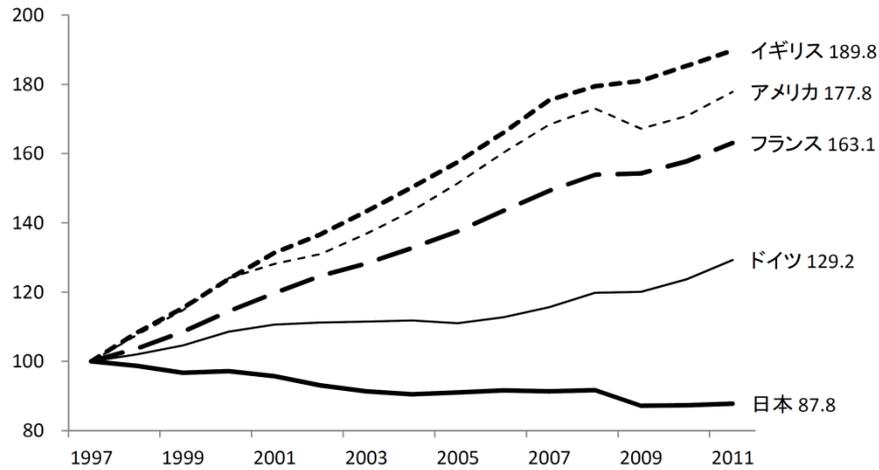
	2013年	2012年
死亡労働災害件数	93	102
脳・心疾患による死亡	54	52
自殺による死亡	29	42
上記以外の死亡	10	8

出典：JAM「2013年度労働災害実態調査」より

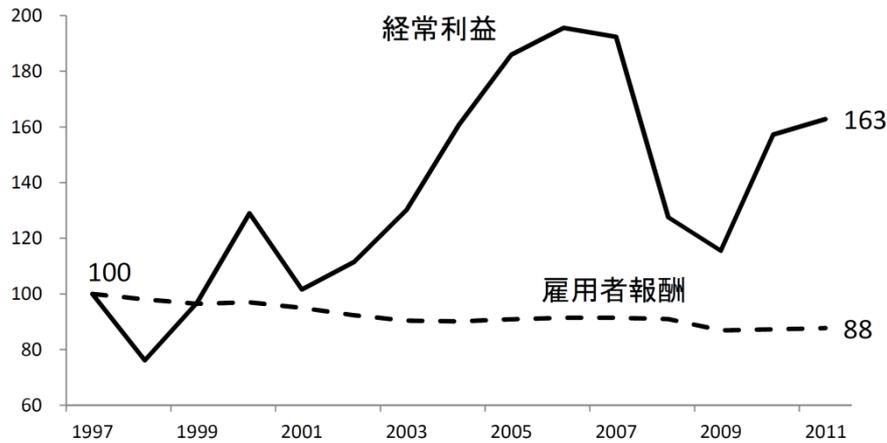
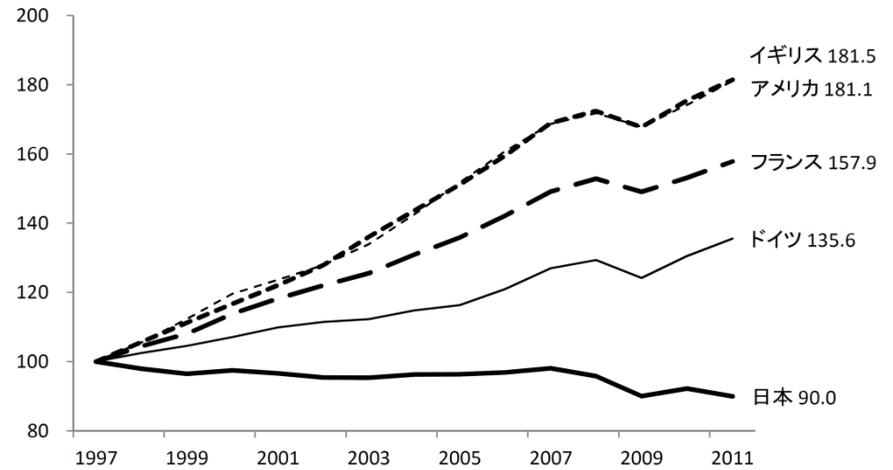
資料出所：厚生労働省「労働災害請求・認定集計」

【雇用者報酬の実態】

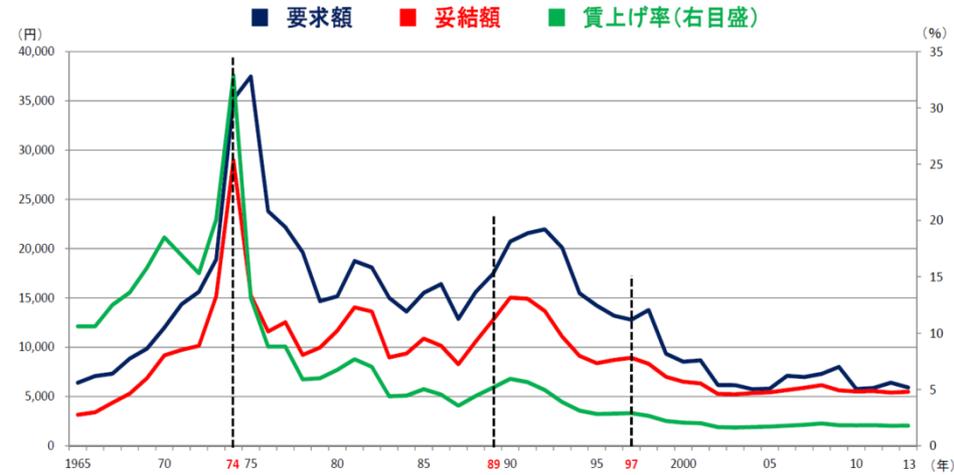
＜雇用者報酬＞（1997年＝100）



＜国内総生産(GDP)＞（1997年＝100）



資料出所：内閣府「国民経済計算年報」
財務省「法人企業年報」



資料出所：厚生労働省「民間主要企業賃上げ要求・妥結状況」

【労働者保護ルールの改悪の動き】

➤労働者派遣法

ここが
問題！

1

派遣はずっと派遣のままで
働く仕組みの導入



現在の派遣法では、「派遣先が同じ仕事に継続して派遣労働者を受け入れることができる期間は、専門業務などを除いて原則1年(最長3年)」というルールがあります。いま政府は、このルールを撤廃しようとしています。

具体的には、①派遣会社に有期雇用されている派遣社員の受入期間を「3年(しかも無制限とする抜け道も作る)」に延長するとともに、②派遣会社に無期雇用されている派遣社員は無期限に受け入れて良いとするものです。

つまり、「派遣はずっと派遣のままで働く」という仕組みで、これは「正社員になりたい!」という派遣社員の希望を踏みにじるものです！生涯派遣のままで働くことが派遣労働者の保護では決して無く、正社員への転換を進めるためのルールこそが必要です!

資料出典：連合「STOP!労働者保護ルールの改悪チラシ」

➤ホワイトカラーエグゼンプション



残業代
ゼロ制度の導入



現在、「1日8時間、1週間40時間」といった労働時間ルールが設けられていますが、いま、政府は、一定年収以上の労働者を労働時間ルールの対象外にする制度を導入しようとしています。「ホワイトカラー・イグゼンプション」と呼ばれるこの制度が導入されると、残業代がゼロになるばかりではなく、過労死に繋がる長時間労働が増大してしまいます。

➤限定正社員



クビにしやすい
正社員制度の普及



いま、政府は、仕事内容や勤務地、労働時間などが限定された正社員、いわゆる「限定正社員」を増やそうとしています。

自分の希望にあった働き方が可能になる面もありますが、あわせて解雇ルールの見直しがされると、会社が勤務地や職場を無くして「限定正社員」をクビにしても、労働者は文句ひとつ言えなくなってしまいます。

2. 企業別や産業別労働組合の役割

① 労働組合と役割

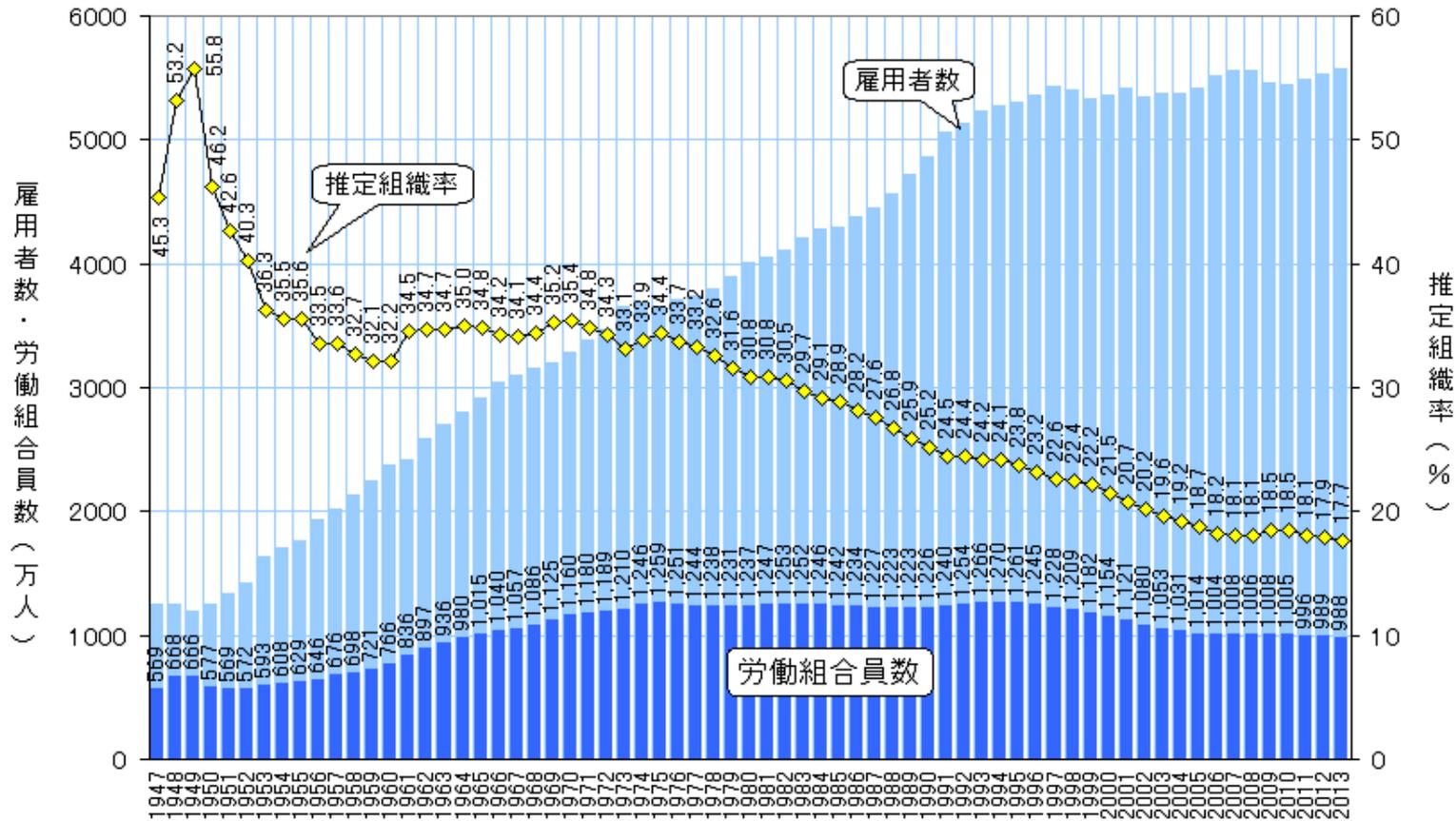
【労働組合とは】

- 一人では改善しづらい労働条件、賃金、雇用などの問題を、労働組合は会社と対等な立場で交渉する権利が保障されている。
- 労働組合の権利である「労働三権」（団結権、団体交渉権、団体行動権）は憲法で保障され、労働者であればだれでも加入できる。
- 活動の主役は組合員。健全な労使関係を築き、組合の要求を一つひとつ実現させ、より良い職場環境の実現と、企業の健全な発展が労働組合の役割。



【労働組合の組織率】

労働組合員数・雇用者数・推定組織率の推移



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

➤組織率低下の要因と課題

産業構造の変化：第三次産業での雇用労働者の増加

就業形態の変化：非正規労働者の増加

組織拡大への意識低下⇒危機感の不足

労働組合の存在意義の低下⇒雇用を守る取り組みと企業競争力の向上

【賃金引上げの仕組み】

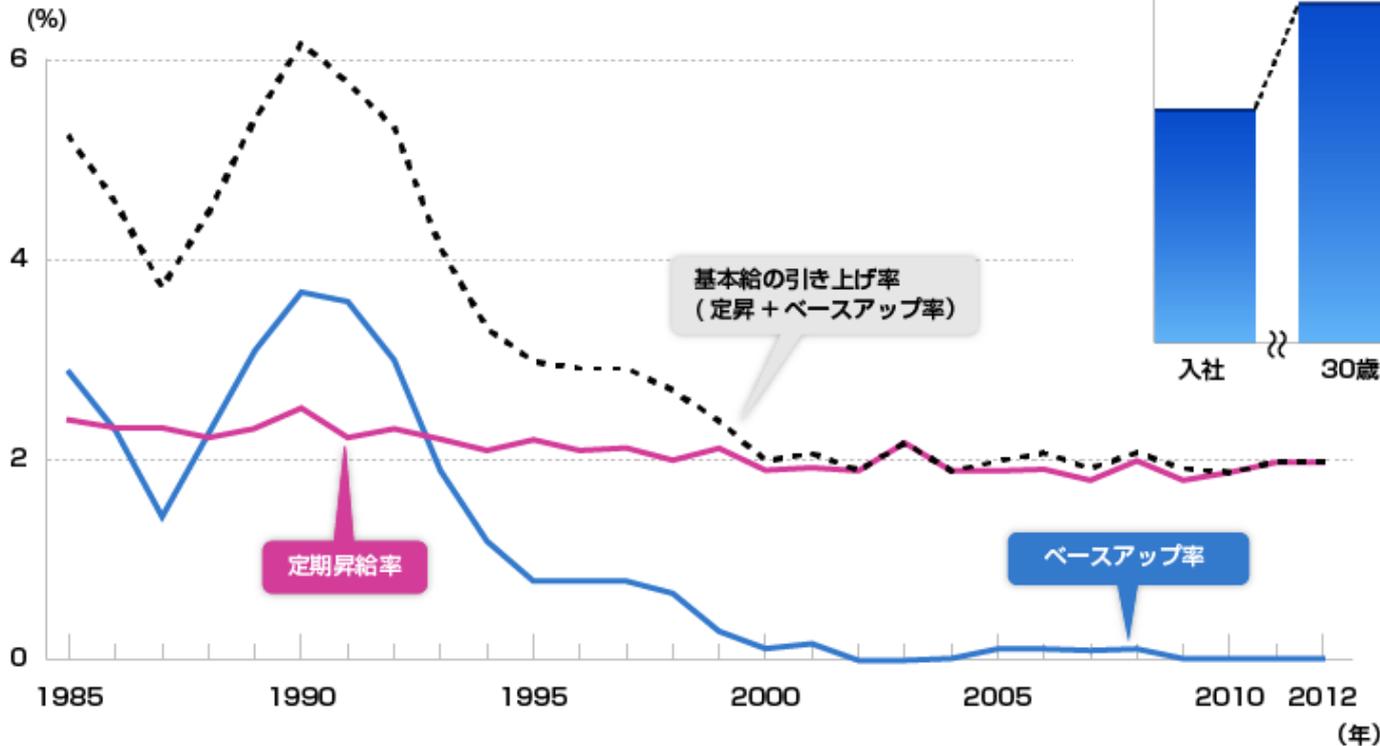
＞定期昇給とは

定昇は、年齢、勤続年数、職務遂行能力、職務価値など、賃金制度（賃金テーブル）に沿って賃金を移行させる昇給のこと。

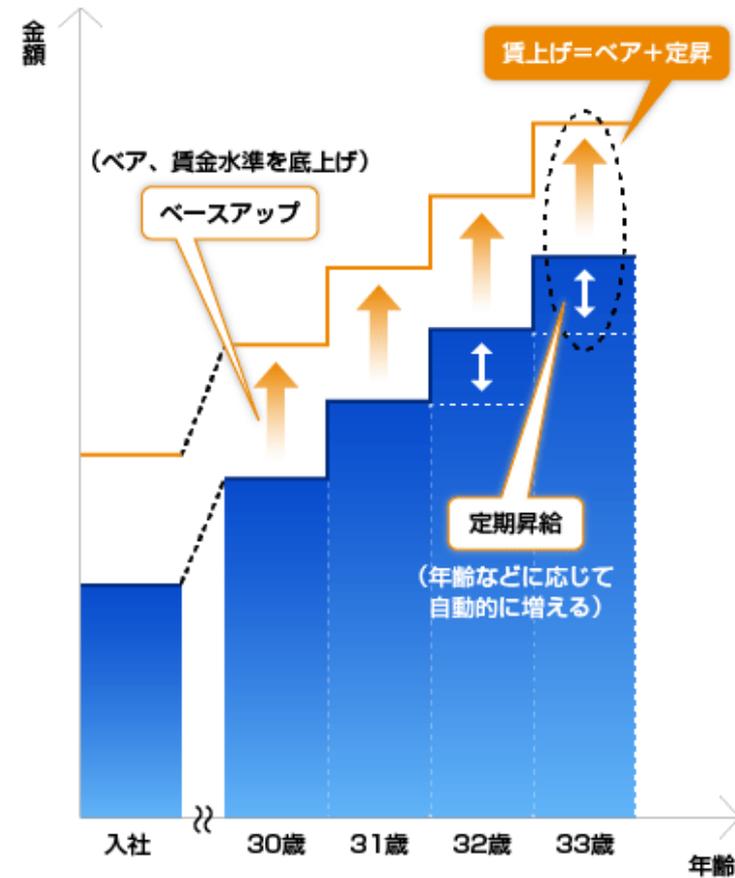
＞ベースアップ（ベア）とは

ベアは、生計費の増加（消費者物価上昇率）、生産性向上に対応し、賃金テーブルの書き替えによる全員の昇給であり、労使交渉や賃金政策により実施される。

基本給引き上げ率の推移

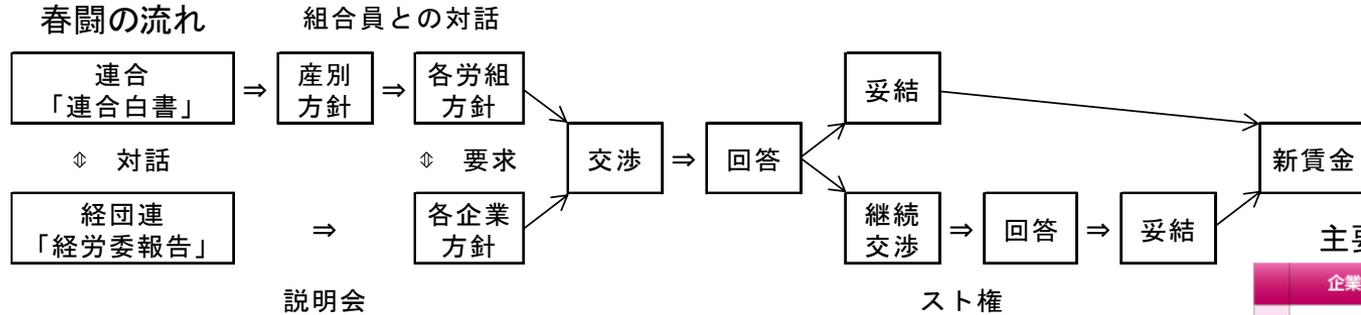


定期昇給とベアの違い



資料出所：経団連「経労委報告」

【春闘の仕組み】



主要企業春闘結果(ベア表示)

	企業名	賃金改善	年間一時金
自動車	トヨタ自動車	2700円(4000円)	6.8カ月 (6.8カ月)
	日産自動車	3500円(3500円)	5.6カ月 (5.6カ月)
	ホンダ	2200円(3500円)	5.9カ月 (5.9カ月)
	スズキ	800円(3500円)	5.5カ月 (5.5カ月)
電機	日立製作所	2000円(4000円)	5.62カ月 (5.8カ月)
	東芝	2000円(4000円)	業績連動
	三菱電機	2000円(4000円)	5.74カ月 (5.87カ月)
	パナソニック	2000円 (4000円以上)	業績連動
	富士通	2000円(4000円)	業績連動
鉄鋼	NEC	2000円(4000円)	業績連動
	新日鉄住金	2014、15年度合計で 2000円(両年度でそれぞれ 3500円)	業績連動
	JFEスチール	同上(同上)	業績連動
造船・重機	神戸製鋼所	同上(同上)	135万円 (150万円)
	三菱重工業	同上(同上)	4カ月+53万円 (4カ月+55万円)
	IHI	同上(同上)	5.11カ月 (5.4カ月)

➤春闘への政府の介入効果は？

- 賃上げムードづくりに一定の効果
- 未組織企業の労働者への波及
- 労使の責任を確認する交渉⇒無責任な介入

2014春闘平均賃上げ状況

		要求組合			集約組合		
		組合数 組合員数	ベース	賃上げ額	組合数 組合員数	ベース	賃上げ額
単純平均	自動車総連	970	235,765	6,662	576	242,989	4,697
	電機連合	29	269,647	7,113	20	266,605	5,219
	JAM	1,196	253,147	7,736	671	258,485	5,379
	基幹労連	16	—	5,032	2	—	4,690
	全電線	—	—	—	—	—	—
	計・平均	2,211	245,684	7,237	1,269	251,568	5,067
加重平均	自動車総連	576,800	283,529	7,642	491,700	291,636	6,555
	電機連合	13,526	259,781	7,375	11,838	256,690	4,603
	JAM	298,305	285,362	8,467	227,214	293,029	6,637
	基幹労連	1,437	—	5,255	187	—	4,695
	全電線	—	—	—	—	—	—
	計・平均	890,068	283,783	7,911	730,939	291,503	6,549

(注) 1. 賃上げ額は、定昇・賃金構造維持分を含む。

資料出所：JCM「2014闘争金属労協全体集計」

【具体的な取り組み事例】

事例1 「長時間労働と不払い残業対策」 (製造業・300名)

2010年1月～2012年10月の間接職場（技術・開発・設計部門）において、メンタル不調者や退職者が増加。労働組合から会社へ実態調査を要請し、組合もアンケート調査を開始する。

パワハラと不払い残業の存在

S課長とU係長 ⇒ 風呂敷残業やサービス(不払い)残業の奨励、高負荷の業務指示、パワハラなど
 間接部門33名へのアンケート調査 全従業員への不払い残業含む残業実態調査

不満内容 ※上位のみ	人数
サービス残業	17
パワーハラスメント (退職勧奨、説教・罵倒、暴行ほか)	11
職場のコミュニケーション	10
業務への不満 (業務指示、量、評価ほか)	10

不払い残業を含む総残業時間	人数
10時間未満/月	64
10時間以上～20時間未満/月	47
20時間以上～40時間未満/月	40
40時間以上～60時間未満/月	26
60時間以上～80時間未満/月	28
80時間以上/月	11

対策

①不払い残業の精算

対象期間：2011年1月～2012年12月 対象者：73名 支払総額：4,230万円

②ハラスメント対策委員会の設置

2013年2月に労使10名で構成するハラスメント対策委員会を設置。啓発・研修・教育に関する協議や相談窓口の開設を実施。

③労働時間対策指針の策定

不払い残業撲滅と年間総実労働時間1800時間に向けた残業削減と年休取得推進を柱とした「労働時間対策指針」を2013年5月に労使で確認。

④所属長の処分

S課長：10%の減給1カ月と九州工場へ転勤 U係長：7%の減給1カ月と生産管理グループ長へ降格

パワハラ防止協定

パワーハラスメントに関する協定	
〇〇労働組合と〇〇株式会社は、パワーハラスメントに関する事項に関して、下記のとおり協定する。	
記	
1. 目的	会社はパワーハラスメント行為の問題を認識し、その防止について定めパワーハラスメントのない快適な職場環境の実現に努力することとする。
2. パワーハラスメントの防止	会社は、この協定において以下の行為をパワーハラスメントと認定し、その発生を防止する。 『職場における地位や職責など相手に対しての何らかの優位性を発揮できる力を背景として、本事業上の報酬を以て、継続的に、人格と尊厳を傷つける行為を行い、被労働者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること』
3. パワーハラスメントの禁止	従業員は、いかなる場合においても、次の各号に該当するパワーハラスメント行為を行ってはならない。 ① 身体的暴力行為を行うこと ② 違法行為を奨励すること ③ 人格を著しく傷つける発言を繰り返すこと ④ 人格を著しく傷つける噂を社内・外に流布すること ⑤ 明らかに達成することが可能な職務を一方的に与えること ⑥ 合理的な理由なしに一定の期間(1年を与えないこと) ⑦ 故意に必要な情報を与えない、連絡事項を伝えない等の行為を繰り返す、職務の遂行を妨害すること ⑧ 実力や業績とする等、職場内で孤立させる行為を繰り返す、精神的苦痛を与えること ⑨ 業務上の必要性がないことを強制的に行わせること ⑩ その他各号に準ずる言動を行うこと
4. 方針の明確化及びその周知・啓発	会社は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針を明確にし、全従業員に対してその方針の周知・啓発を行う。
5. 相談・苦情への対応	会社は、パワーハラスメントを受けた従業員からの相談・苦情対応の「相談窓口」を社内(内)

事例2 「長時間労働対策と有給休暇取得促進」 (製造業・1,000名)

慢性的な時間外労働（平均40時間/月）と、過労死認定目安である80時間/月の時間外労働者が一部に存在していた。有給休暇取得率も23%と低かった。2010年7月に過労自殺者の発生により対策実施。

労働時間の偏重

自動車メーカーの受注量と生産能力のアンバランス ⇒ トヨタ用部品ラインの設備台数と人員不足
昼夜交代制勤務者と常昼勤務者の時間外労働

勤務シフト	時間外労働時間 一人当たり平均値/月	備考
常昼勤務	53.2	総務 7.2H/M 製造係長 63.3H/M 生産管理 82.7H/M
交代勤務	38.8	Min 4.0H/M Max 52.5H/M

生産管理課の係長の自殺 ⇒ 生産計画と納期対応でパニック、100時間を超える時間外労働の月も。
以前に家族からの相談あり 品質クレームによる納期遅延が引き金では...

対策

①設備投資計画の策定（投資総額16.3億円）

2010年12月労使協議会において「生産能力補強に関する要請」を実施。今後の三六協定への対応も示唆。会社は早急に検討し、2011年4月～12月を目途に月産30,000個の補強ラインを増設を決定。

②適正人員配置と休暇の計画取得の推進

適正人員配置に向けた採用：2011年新規採用（高卒18名・大卒10名）、中途採用 11名
出勤率92%シュミレーションによる欠員補充体制の確立と計画的な有給休暇の取得推進

③労使による有給休暇切り捨てゼロ委員会の設置

3カ月単位の有給休暇取得状況チェックと所属長へのイエローカードの発行

④ワークライフバランスの実現に向けた労使協議

⑤労災認定

就労実態の確認と家族との対話を実施し労災申請へ

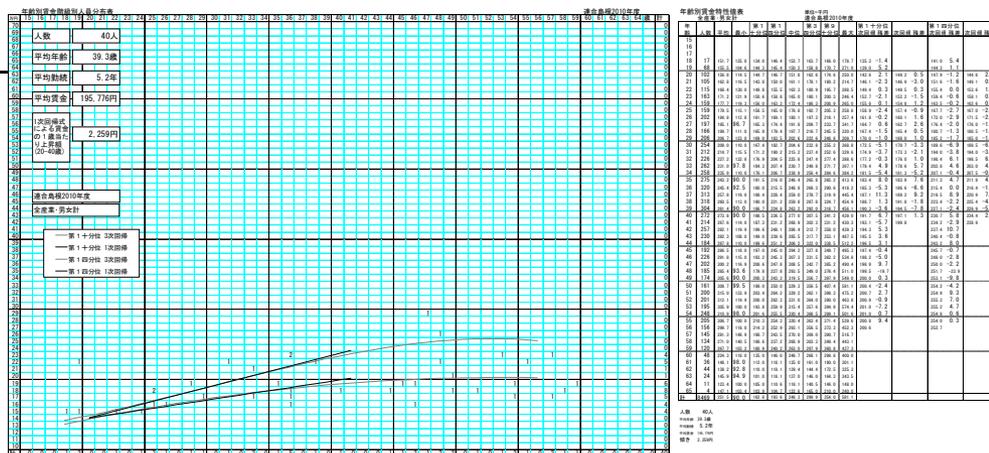
事例3 「働きがいのある賃金制度の確立」 (製造業・50名) ※産別連携

地場中小企業の産業機械メーカー●●●機械(株)は、現会長が設立した企業。現社長には息子が継承。従業員の約5割は中途採用。毎年数名の者が退職する事態が続いている。労働組合はあるものの賃金・労働条件は低位。生産性の停滞と品質クレームの多発し、社長のパワハラも存在。

賃金実態の分析

ずさんな人事政策と従業員の低いモチベーション

毎年5名の新規採用、離職者も多く中途補充
 ここ数年、一律1,500円程度の賃上げ額
 定昇制度はなく、社長の一存で全てが決定
 社長に嫌われると退職勧奨などを受ける



対策

①徹底した賃金分析

中途採用者の低い賃金水準と雇用責任

②ふさわしい賃金水準の設定

同業・同規模・地域との賃金比較
 年齢給と生活給
 職務能力給と適正な評価制度

③賃金制度検討委員会の設置

労使による委員
 有識者への意見聴取(コンサルタント、産業別労働組合)
 2013年度から制度運用開始に向けた定期協議

④活性化に向けた労使共同宣言

働きがいある企業への再生
 社長の関与制限

労使共同宣言

企業活性化に向けた労使共同宣言

●●●機械株式会社(以下「会社」と呼ぶ)と●●●労働組合(以下「組合」と呼ぶ)は、企業理念の基本精神の下で●●●の長期的な繁栄をめざして、一途協力して行動してきた。

しかしながら、この間われわれの歩んだ道程は決して順風満帆なものではなく、経済後退局面における未曾有の危機に直面し、雇用と労働条件に関する苦渋の選択をせざるを得ない状況に至った。

このような事態を乗り越えるために、●●●が企業競争力を強化し、その存在意義を市場で評価されることが必要である。深い相互理解と信頼に立脚しながら、双方がなすべきときに最大限の尽力に献注し「最高の品質とサービスで顧客に満足を与え続ける」企業に変革させていくことで、労使が果たすべき最も重要な責任であり、課題の克服を期すことにつながる。

グローバルな競争で競争力を増し、環境・社会等への社会的ニーズが高まる中、われわれが達成せねばならない課題は多く、かつ重い。変革を払い、課題を達成していくの言うまでもなく「人」である。

従業員一人一人が主役であることの意識を持ち、より高いモチベーションで課題に挑戦し、成果を上げる強い集団になってこそ、われわれの目指す目標は達成できる。

会社と組合は、以上のような共通認識のもと、●●●が繁栄に向けた「企業活性化に向けた労使共同宣言」を以下の通り採択する。

- 1. 労使関係の重視と発展への努力**
 会社と組合は、相互理解・相互信頼の基盤の下、労使関係が最も重要な基盤であることを認識するとともに、さらなる発展に向けて労使が努力し続けることを約束する。
- 2. 変革に向けた労使の役割分担**
 会社と組合は、お互いの意思を尊重しながらゆみなく変革を志向する。組合はよきパートナーとして会社に建設的な提言を行うことを約束する。会社もその提言に真摯に耳を傾け、目指す目標の実現に向けた施策を組合と協力して推進することを約束する。
- 3. 魅力的かつ決定的な労働条件確立への努力**
 会社と組合は、21世紀労使ビジョンを標榜する企業に相応しい、魅力的で決定的な労働条件の確立に努力することを約束する。

2011年9月30日

●●●機械株式会社
 代表取締役社長 ●●●●
 ●●●労働組合
 執行委員長 ●●●●

② 労働組合がめざす姿

【人を大切にする企業づくり】

➤労働は商品ではない！

1944年 ILOのフィラデルフィア宣言は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が企業活動の前提と位置付けられている。

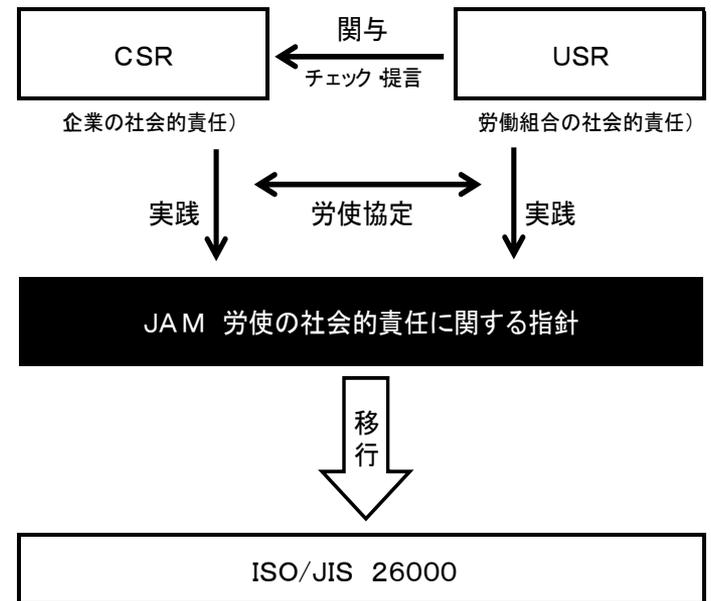
➤CSR経営は持続的成長の前提

相次ぐ企業不祥事や環境問題の深刻化、所得格差の拡大などを背景に「企業は利益を追求するだけでなく、事業活動が社会に与える影響に責任を持ち、社会的課題の解決に役割を果たすべき」との考え方が浸透してきた。

JAMがめざす企業の姿



JAMの社会的責任に関する取り組みイメージ



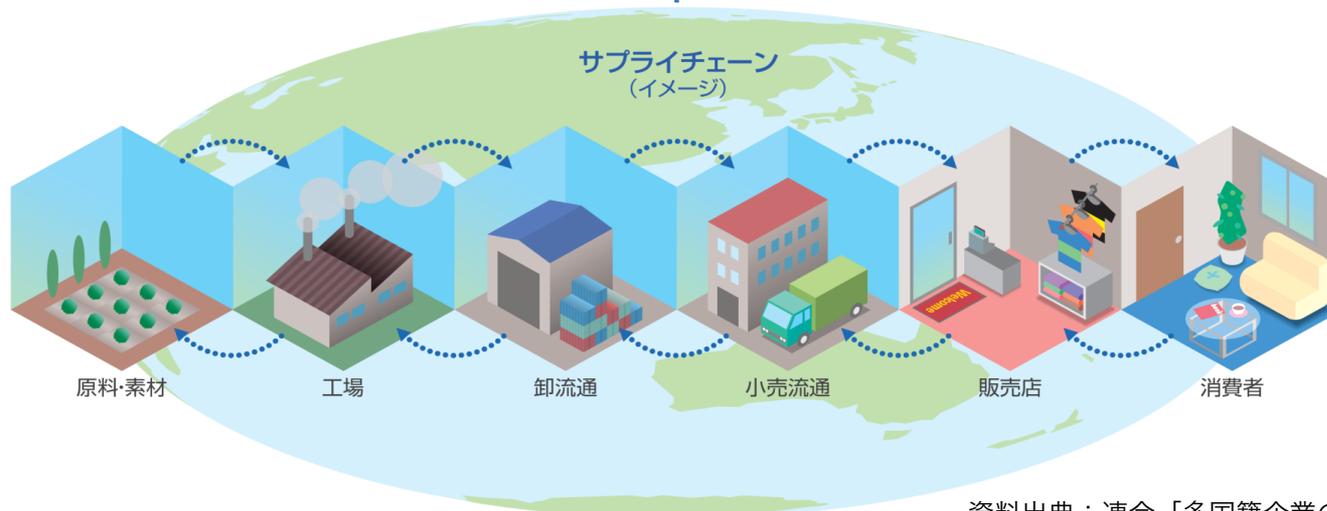
【働く人の権利の尊重が原則】

➤意識を変えて行動を変える

安心・安全な商品（サービス）は健全企業から ⇒ 源流から川下までに責任を持つ精神
ブラック企業には社会的制裁を ⇒ 働く人の犠牲で成長する企業を撲滅する
うまい話は裏がある ⇒ 安いものから安全（健全）なものへ

サプライチェーンは全世界に拡大

グローバル化が進み、部品調達先や納品先が海外企業であることも少なくなってきました。また、アウトソーシングの範囲も広がり、海外企業に委託するケースも増えています。そして、つくられた製品は、インターネットなどを通じて全世界の消費者のもとへ…。**海外現地法人などの海外拠点を持たない企業でも、海外の労働者・消費者と密接な関わりを持っているのです。**



資料出典：連合「多国籍企業の社会的責任と国際ルール」

3. まとめ

➤労働者を取り巻く環境は厳しい

長時間労働やハラスメントから身を守れ！

➤人を大切にせる企業の選択を

人材ではなく人財

働く者が誇りが持てる企業へ

➤一人で頑張り過ぎず仲間と状況改善へ

一人はみんなのために、みんなは一人のために！

悩んでないで相談を

労働組合は強い味方

➤意識を変えて行動を変える

自分の選択が犠牲を生んでいるかも... 合成の誤謬

みんなの行動で社会が変わる