

2015.5.19 明治大学労働講座

職場のリアル (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

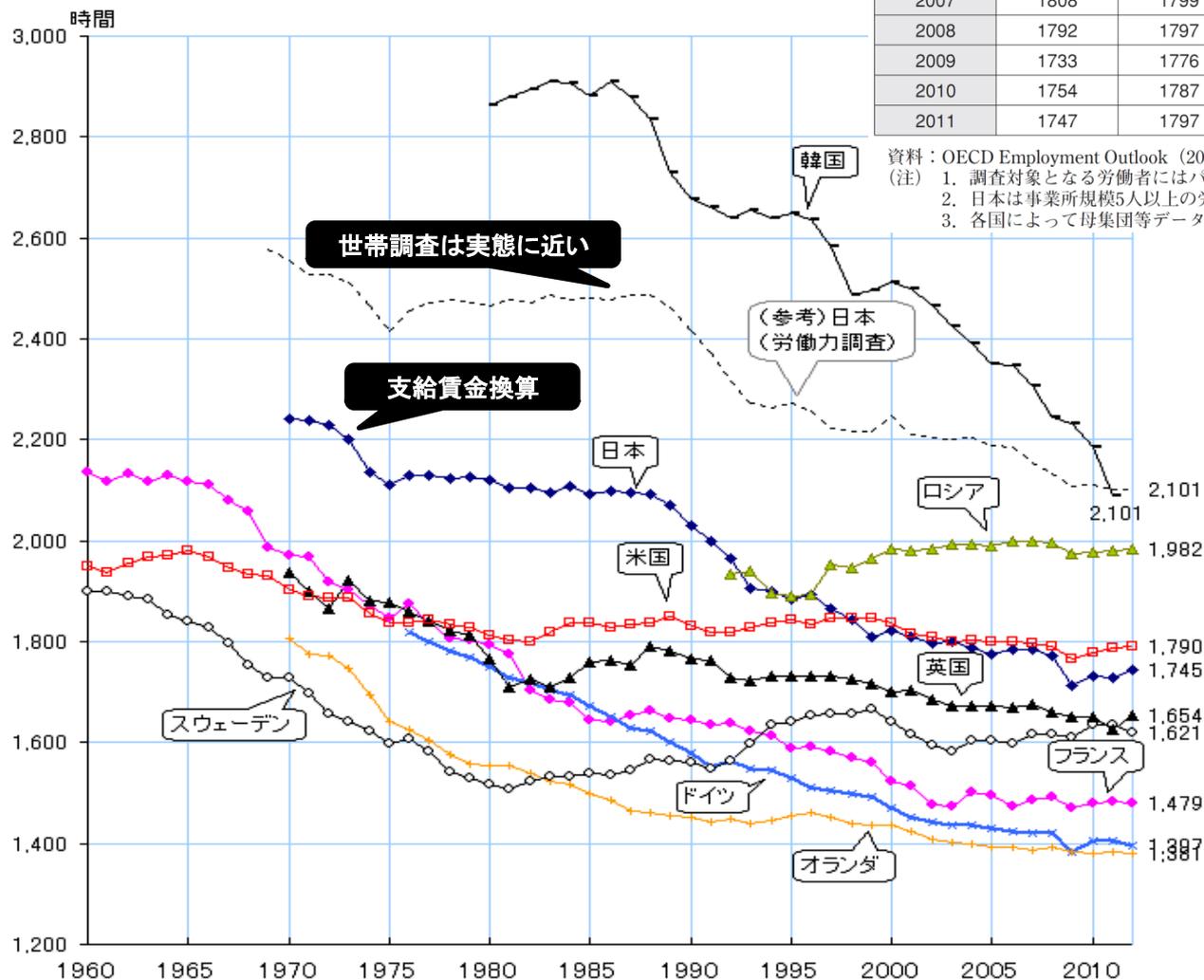
JAM

副書記長 川野英樹

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)



(時間)

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

	2014年	2013年
年間総実労働時間	2050.2	2039.7
所定内労働時間	1845.8	1847.5
時間外労働時間	204.4	192.2

出典：JAM「2014年度労働条件調査その1」より

【年間時間外労働の実態】

	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800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

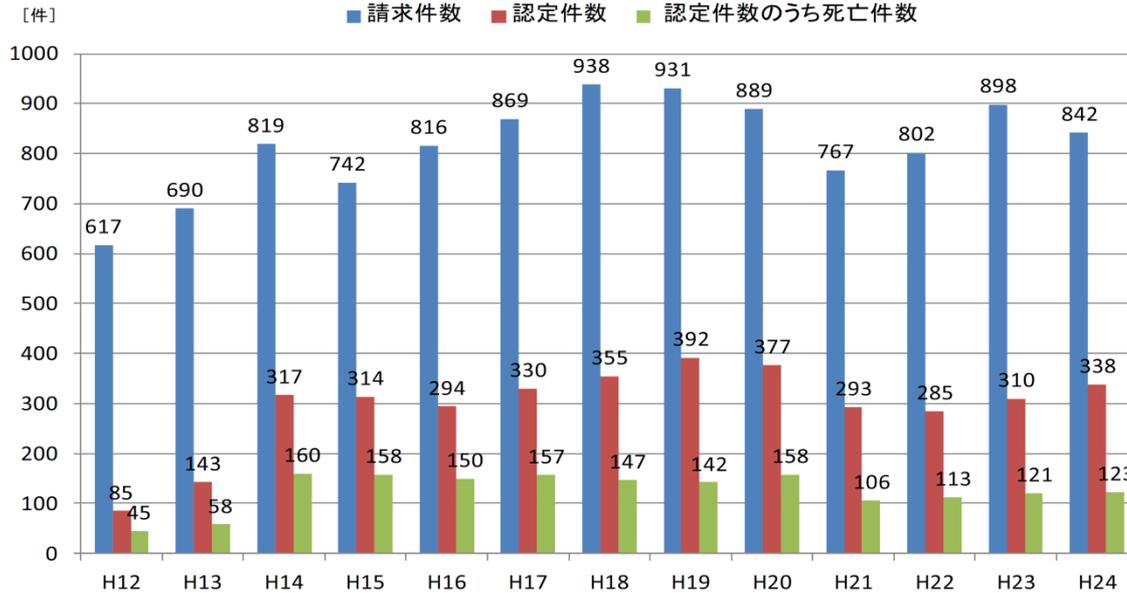
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の労災認定基準

- 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。

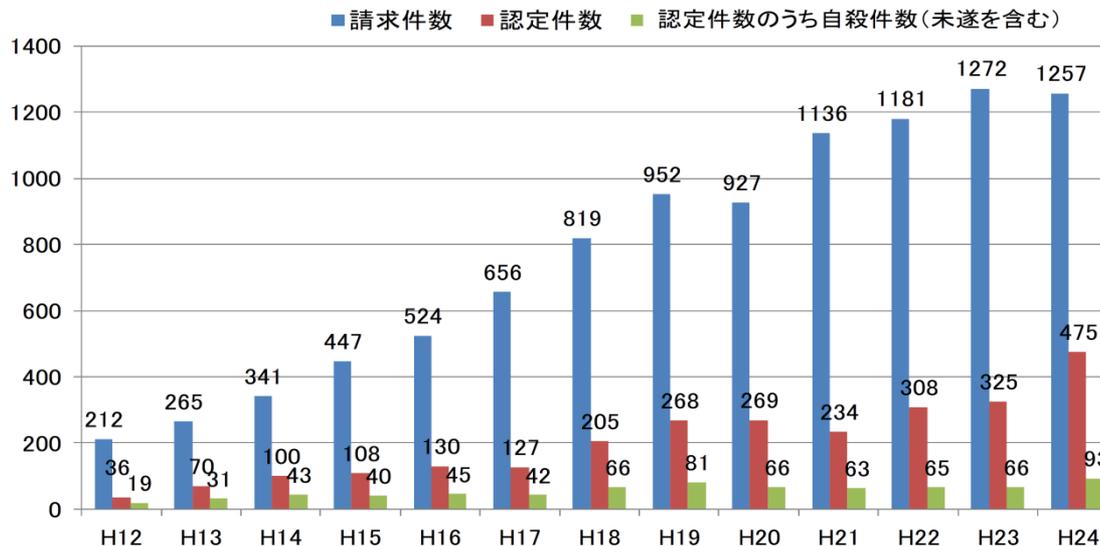
※平成13年12月12日 厚生労働省(基発第1063号)「都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知」より抜粋

【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

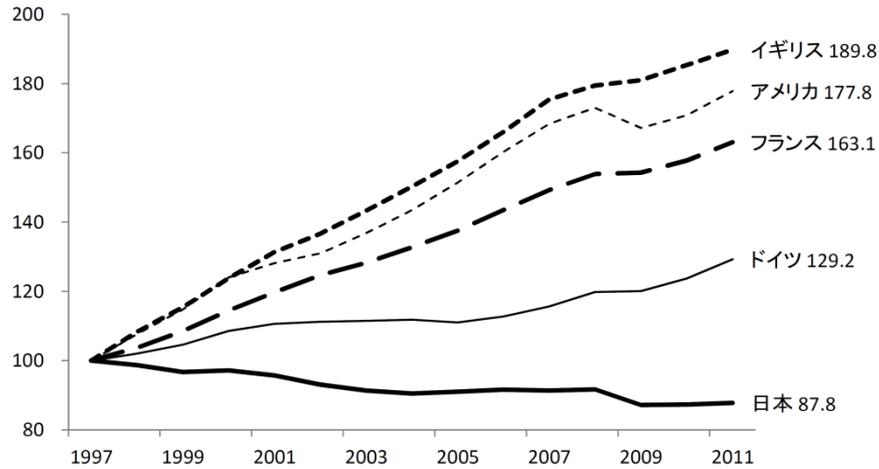
	2014年	2013年
死亡労働災害件数	91	93
脳・心疾患による死亡	56	54
自殺による死亡	32	29
上記以外の死亡	3	10

出典：JAM 2014年度労働災害実態調査より

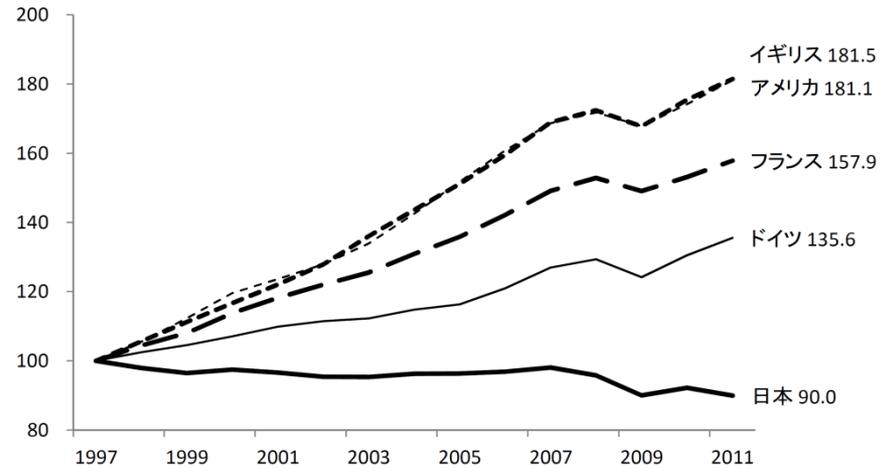
資料出所：厚生労働省「労働災害請求・認定集計」

【雇用者報酬の実態】

＜雇用者報酬＞（1997年=100）

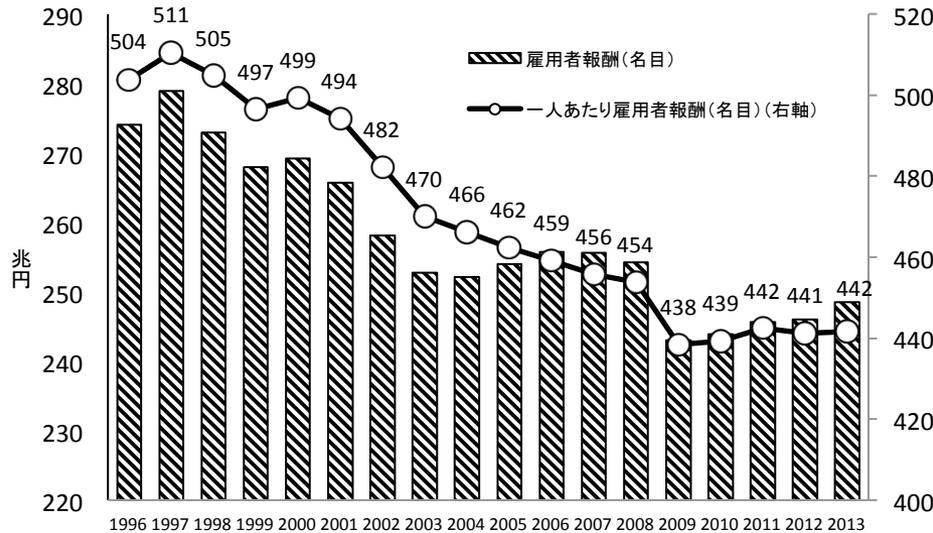


＜国内総生産(GDP)＞（1997年=100）



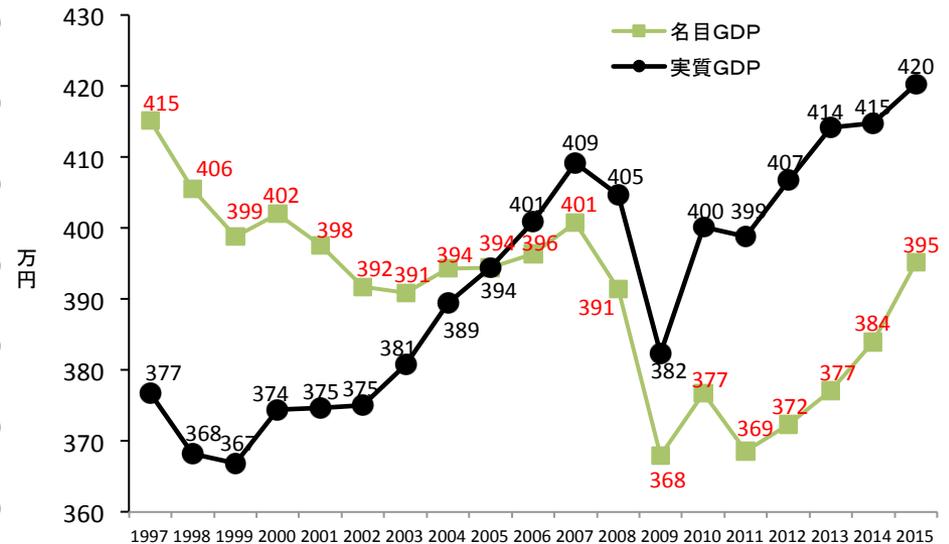
資料出所：上段左右とも内閣府「国民経済計算年報」財務省「法人企業年報」

＜雇用者報酬(名目)の推移＞



資料出所：内閣府「四半期別GDP速報」

＜就業者一人当たりGDPの推移＞



資料出所：IMF「World Economic Outlook Databases」

【労働者保護ルールの改悪】

➤労働者派遣法

現行の派遣法は、原則1年（最長3年）となっているが改悪案では、

①派遣会社に有期雇用されている派遣社員の受入れ期間を「原則1年」から「3年」へ

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られる

「派遣社員はずっと派遣で働く」という仕組み。生涯、派遣のままで働き続けられることが派遣労働者の保護では無く、正社員への転換を進めるためのルールこそが必要！

また、派遣先の社員と同じ仕事をしている派遣社員は、処遇の改善のために「均等待遇」が原則とされるべき。

➤高度プロフェッショナル労働制度

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル労働制）は、労働時間ではなく「成果」を基準とした働き方。

希望する労働者を前提に次の①～③をすべて満たした場合に制度として利用できる。

①一定の年収要件（1,075万円以上）

②職務の範囲が明確で、高度な職業能力を有していること。

③長時間労働防止措置を講じること。

休日は、4週間を通じて4日以上+年間104日以上の休日確保が求められる。



2. 企業別や産業別労働組合の役割

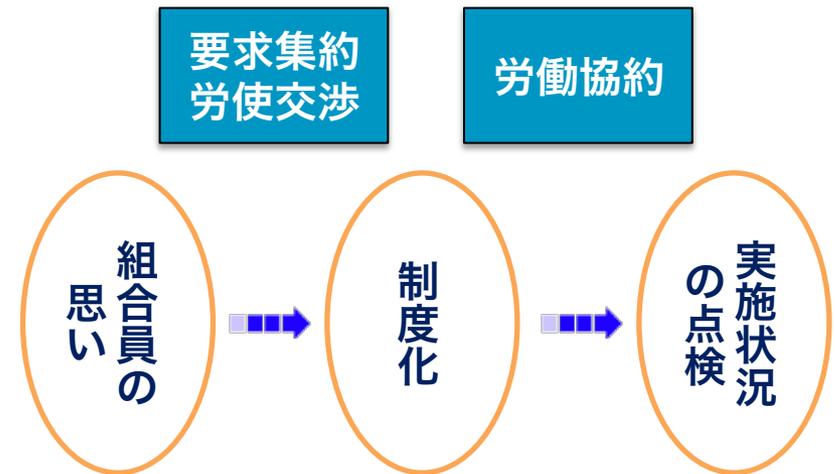
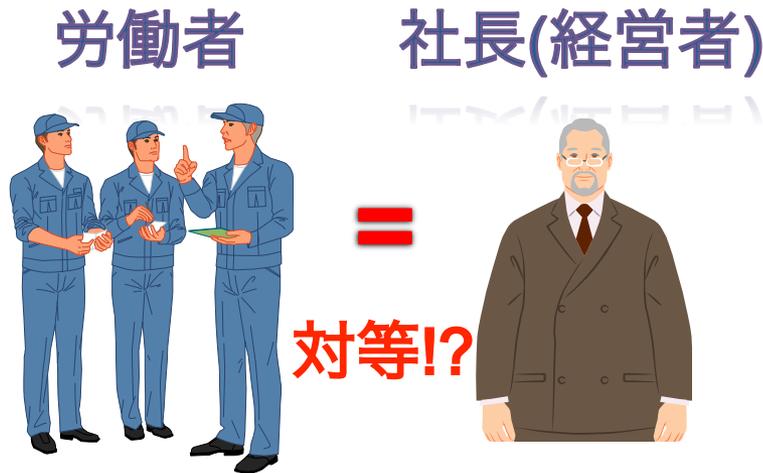
【労働組合の役割】

労働条件基準の決定
不当な扱いの是正
経営に関するチェック機能・監視機能
人間らしい尊厳ある労働の実現
社会的役割の発揮

団結権（憲法28条）と意義

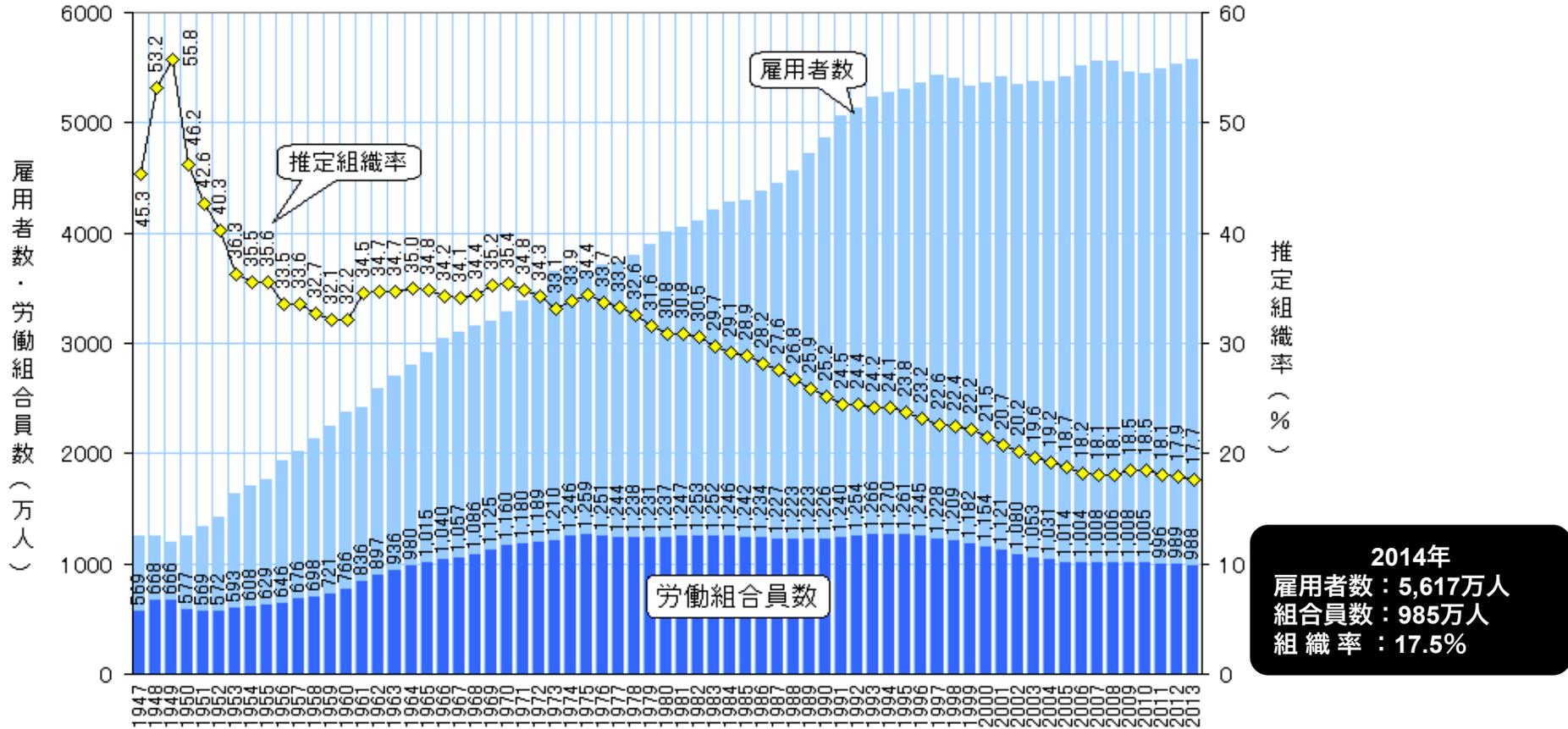
団結権の主体は労働者であり、労働組合は一人ひとりが団結権を行使して形成される。団結権の保障は、対使用者との関係において、組合活動に対する抑圧・干渉・妨害は許されない。

団結権は、労働者の多年にわたる権利獲得のたたかいの成果として確立されたものである。



【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

【賃金引き上げの仕組み】

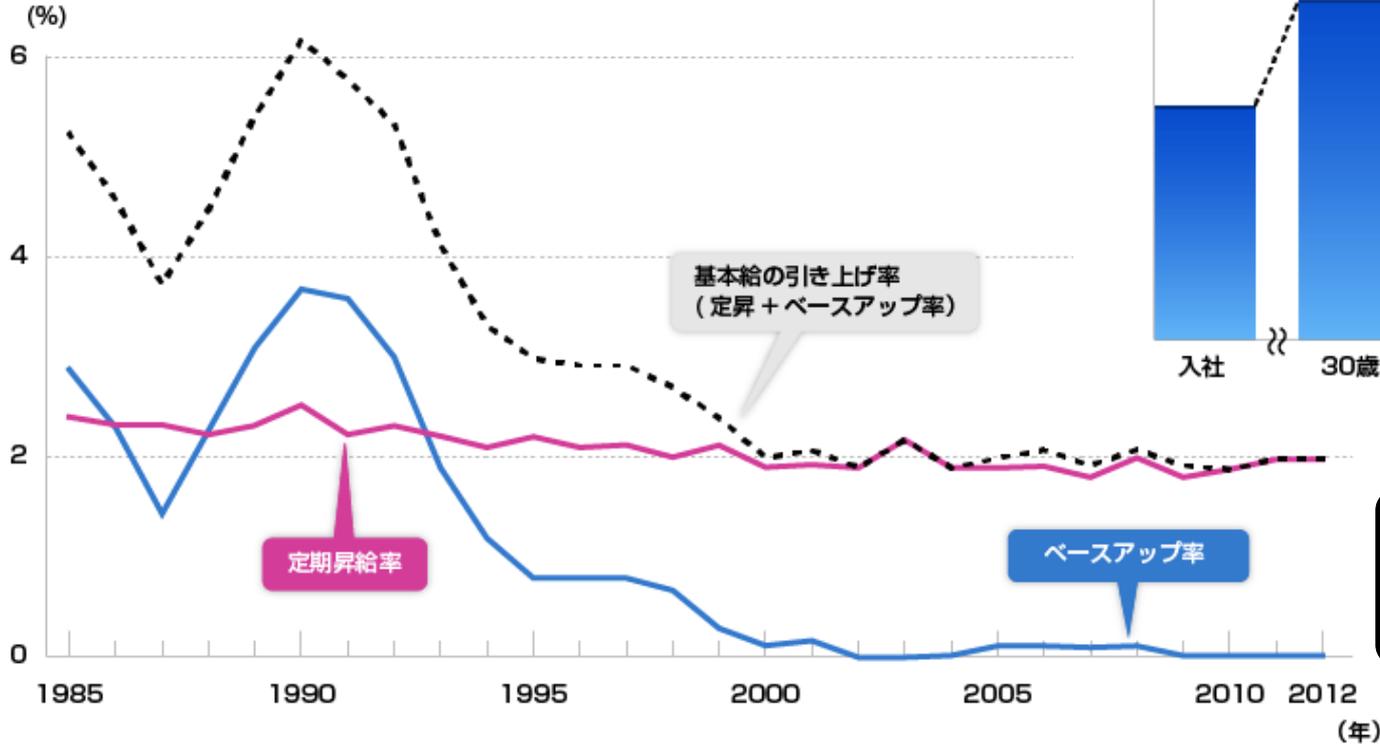
➤定期昇給（定昇）とは

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。

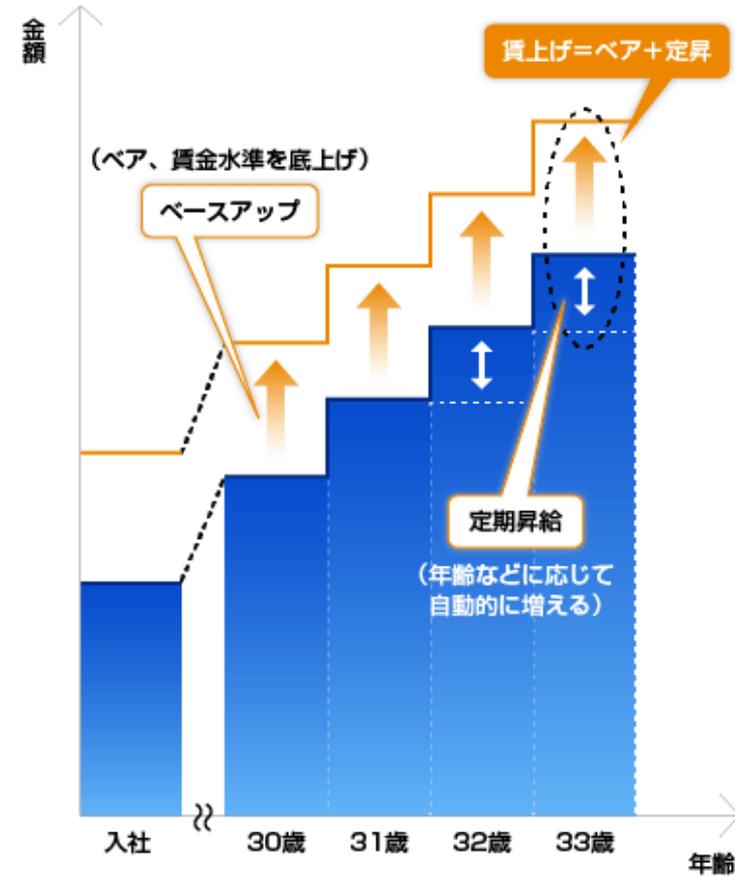
➤ベースアップ（ベア）とは

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



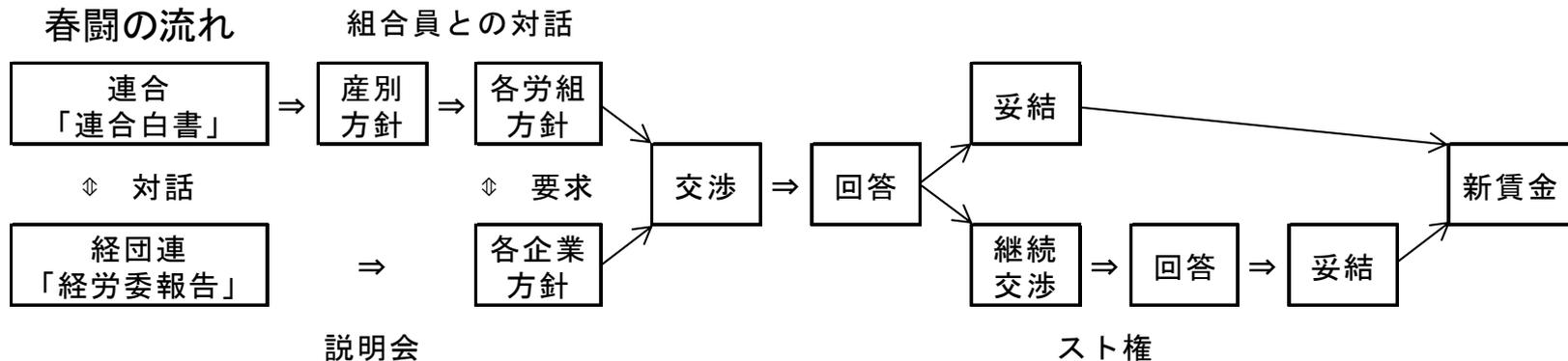
定期昇給とベアの違い



資料出所：経団連「経労委報告」

	2014年	2015
年		
定昇	1.79%	1.80%
ベア	0.39%	0.56%
合計	2.18%	2.36%

【春闘の仕組み】



【2015春闘の状況】

産別名	賃上げ額 (ベア)	年間一時金 (月数)
自動車総連	1,639円	4.49ヶ月
電機連合	2,681円	4.47ヶ月
JAM	1,854円	4.46ヶ月
基幹労連	1,852円	4.75ヶ月
全電線	1,747円	3.75ヶ月

組合名	賃上げ額 (定昇+ベア)	年間一時金 (金額)
トヨタ	11,300円	2,460,000円
日産	11,000円	2,102,100円
島津	8,652円	夏 1,071,605円
シチズン	8,675円	夏 950,523円
クボタ	9,400円	2,120,000円
コマツ	8,900円	1,831,000円

資料出所：2015年闘争・金属労協第3回集計(2015年4月22日現在)

【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」 (機械部品製造業・287名)

2010年1月～2012年10月の技術・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

【技術・開発・設計部門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か月と生産管理グループ長へ降格

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、下記のとおり協定し、労使双方が実践する。

記

1. 目的

労使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践に努めることとする。

2. パワーハラスメントの防止

この規定において以下の行為をパワーハラスメントと規定し、その発生を防止する。職場における地位や職権など、相手に対しての何らかの優位性を発揮できる力を背景にして、本来業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける行為を行い、就労者の働く環境の悪化、あるいは雇用不安の発生を防止する。

3. パワーハラスメントの禁止

全ての従業員は、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) 違法行為を強要すること
- (3) 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと
- (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不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において仕事を与えないこと
- (7) 故意に必要な情報を与えない、連絡事項を与えない等の行為を繰り返し、職務の遂行を妨害すること
- (8) 発言を無視する等の職場で孤立させる行為を繰り返し、精神的苦痛を与えること
- (9) 業務上必要ないことを強制的に行わせること
- (10) その他前各号に準ずる言動を行うこと

4. 方針の明確化および周知・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、労使が全ての従業員に対して方針の周知・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（外）に設置し、その運用と解消へは労使が努める。

以上

事例2 「企業再編と雇用・生活を守る取り組み」 (輸送用機械部品製造業・2658名)

自動車部品製造メーカー●●●(株)は、グローバルな事業展開でグループ全体では一万人を超える従業員を抱える企業。●●事業の出荷高は海外への生産移管により国内空洞化が進行、長期的な売上げ・利益の減少見込みとなっていた。

2013年は赤字へ転落し▲4.8億円を計上、再建合理化案が労働組合へ提案された。

会社分割と希望退職

●●事業を取引メーカーとの合併会社へ事業分割。協業による業界トップの開発・製造体制を構築し、徹底した原価低減で売価還元を図る目的。

希望退職の募集200名、新会社へ出向・転籍450名が必要。

対応

①希望退職の定数と条件の徹底した協議

募集対象の事業部の範囲拡大

退職加算金：最大36ヶ月

再就職支援：希望者には紹介

②出向者への丁寧な対応

職場説明会と労使協議会への反映

転籍に伴う労働条件の整備

新会社の労働組合設立とグループユニオン加盟

③雇用の安定に向けた労使協定

雇用や労働条件に関わる一切の事項を労働組合と事前協議

雇用安定に関する労使協定

〇〇〇会社（以下単に会社という）とJAM〇〇〇労働組合（以下単に組合という）は、雇用確保と安定に努め職場における不安を除き、地域・会社における責任を果たしていくために次の通り協定する。

（基本理念）

第1条 会社は、組合員の雇用と生活を守るため最大限の努力をしなければならない。組合は経営環境を十分理解し、会社の諸対策に協力していくものとする。

（事前協議の徹底）

第2条 会社は、組合員の出向、配置転換、職種転換等、組合員の勤務態様に関する事項について組合と事前に協議しなければならない。

（新規の雇い入れ）

第3条 会社は、自分を問わず従業員を雇い入れる場合は、あらかじめその理由及び身分、職種、雇い入れ期間、人員、契約内容などについて組合と協議する。なお、派遣労働者の受け入れについても、同様の協議を行う。

（異動）

第4条 会社が、組合員を転勤、出向、配置転換、派遣あるいは他の事業所へ応援させようとするときは、あらかじめその条件について組合と協議決定しなければならない。なお、その場合、本人の同意を必要とする。また、出向については、出向先、出向期間、出向期間中の労働条件、出向期間満了後の復帰条件等につき別に定める協定を締結し、本人の同意を得なければならない。

（一時帰休）

第5条 会社が、一時帰休を行おうとするときは、事前に組合と協議し、組合の同意を得る。

（解雇）

第6条 会社は、従業員の解雇について事前に組合と協議し、組合の同意を得る。

2. 会社は、会社の都合で従業員を解雇しようとするときは、すべての関連する情報を組合に提供するとともに、解雇理由、解雇する労働者の数、事業継続の場合は再建計画、解雇に関する補償措置について文書で組合に明らかにし、解雇回避の措置を含め組合と協議し、組合の同意を得なければならない。

（会社の分割、分離、合併、譲渡、事業の閉鎖、事務所の移転）

第7条 会社は、会社の分割、分離、合併、譲渡、事業の閉鎖、事務所移転を行う場合は、その決定をなす前に、分割、分離、合併、譲渡、事業所閉鎖、事業所移転の理由及び組合員に対する影響及びその影響に対して検討している内容について、組合に情報を提供し、組合と協議しなければならない。

（有効期間）

第8条 この協約の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までとする。

（改定手続き）

第9条 この協約の期間満了に際して、会社または組合いずれか一方がこの協約を改定しようとするときは、期間満了90日前までに改定案を添えて申し入れる。

2. 前項の申し入れが無効期間が満了したときは、この協約をさらに1年間の期間を限って更新されたものとみなし2年目以降はこれを繰り返す。

3. 第1項により会社、組合いずれか一方の申し入れによる団体交渉において交渉し、期間満了に際して協定が成立しないときは、合意形成までこの協約が引き続き効力を有するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 ○ ○ ○ ○ 印
JAM〇〇〇労働組合
執行委員長 ○ ○ ○ ○ 印

事例3 「ブラック企業による会社乗っ取りを許さないために」 (グループ60社・10,000名超)

TCSホールディングスの新手的買収手法

企業買収の手口は、①標的とする企業株1.0%未満をグループ企業で買い入れる、②グループ全体で10~30%を保有し「大量保有報告書」を財務局に提出、③筆頭株主として企業乗っ取りを図る。

業務提携を断る企業も存在するが、JAM傘下ではこの手法により4社が傘下となった。

ブラック企業としてのTCS

- 2009年4月に採用した新入社員を含む1,600人を「退職勧奨」し9月に削減
- 内定切り、偽装請負や違法派遣など問題を起こし、IT業界では特に悪名高い企業
- 利益至上主義で、従業員の賃金や労働条件は、基本的に「凍結」され向上することはない
- 労働組合には「労働協約の破棄」、「組合役員の異動」、「組合役員への恫喝」が常態化
- 高山オーナーの側近を関連会社の社長・役員に据え、従わない役員・管理職を降格や異動で一掃

組合つぶしの実例と対応

セコニック (光学機器・計測器 二部上場)

TCSと資本業務提携後、一方的に年間一時金協定を破棄、年末一時金を不支給、翌年から定昇の不実施となった。2年間の裁判闘争により、組合主張が認められ勝利的和解。しかし、定昇は凍結され3年間行われていない。分社化や人員整理で組合員は半減、従業員の採用もなし。関連会社から「派遣・出向社員」が増加。

日本コンベヤ (大型コンベヤ、立体駐車場 一部上場)

2014春闘で協定した一時金を引き下げ提案、労使協議がまとまらなかった事を口実にして「全額不支給」を通告。労組は団体交渉、ストライキの実施、労基署への申告などを行い、支給日から2週間遅れの一時金支給を実力で勝ち取ったが、今後とも予断を許さない緊張関係におかれている。

【人を大切にする企業づくり】

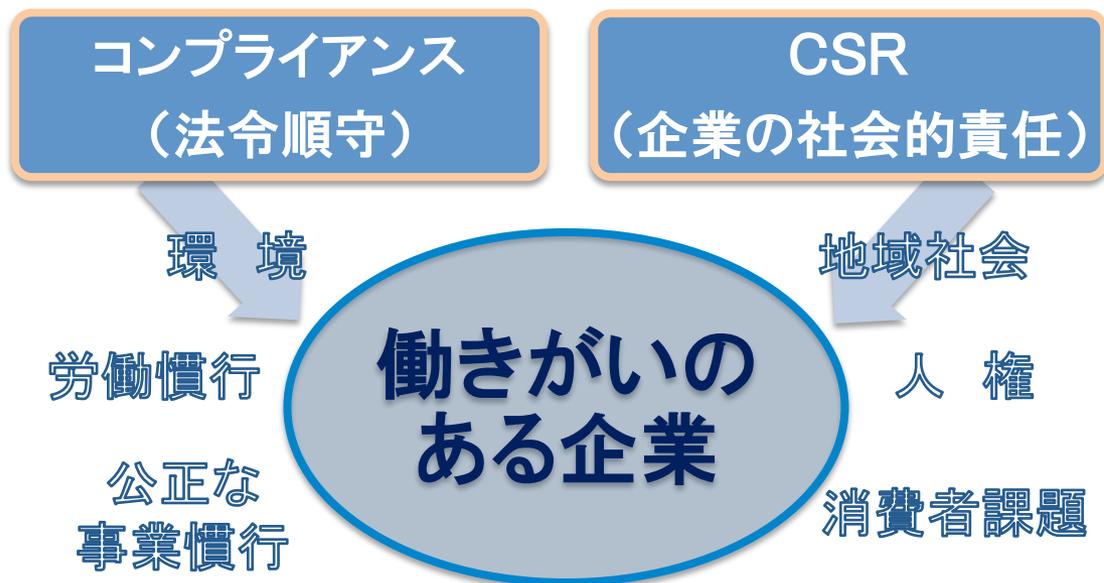
➤労働は商品ではない！

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が求める企業の姿



働く人が誇りの持てる企業

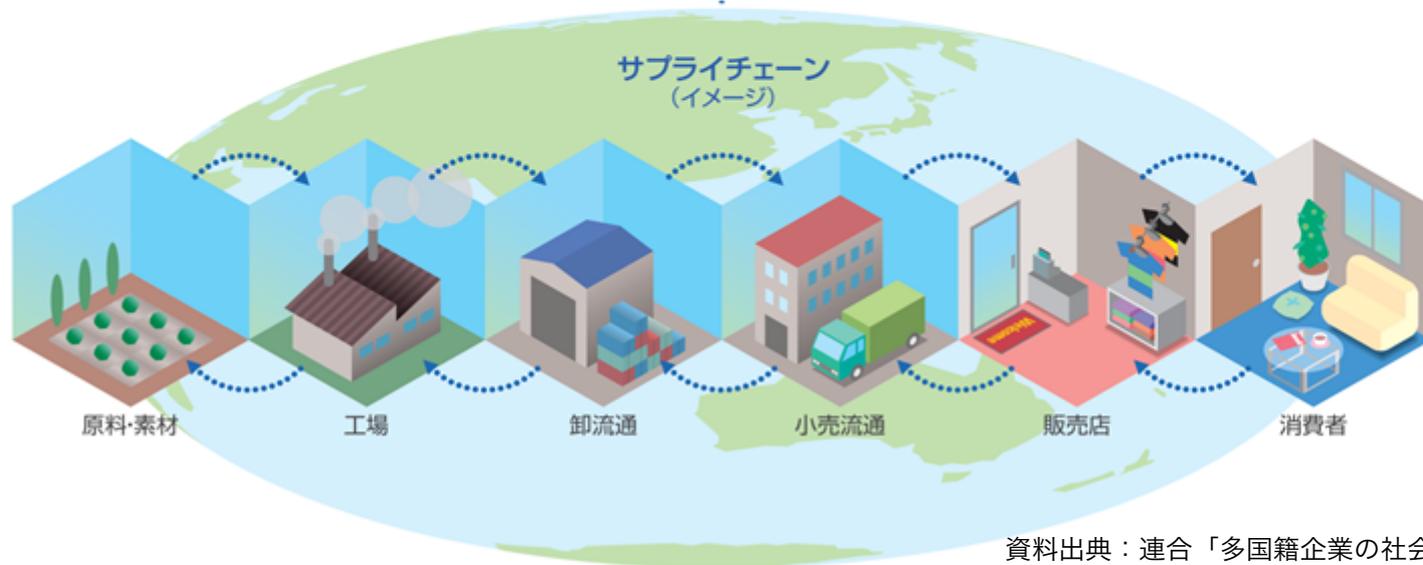
【持続的な成長は健全経営から】

➤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. 終わりに

➤ **労働者を取り巻く環境は厳しい**

労働者保護ルールの改悪の動き

長時間労働やハラスメントから身を守れ！

➤ **人を大切にする企業の選択を**

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ともに**

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

微力だけど無力ではない

みんなの行動で社会が変わる