

2017.5.30 明治大学労働講座

職場のリアル (5)

労働組合の取り組み



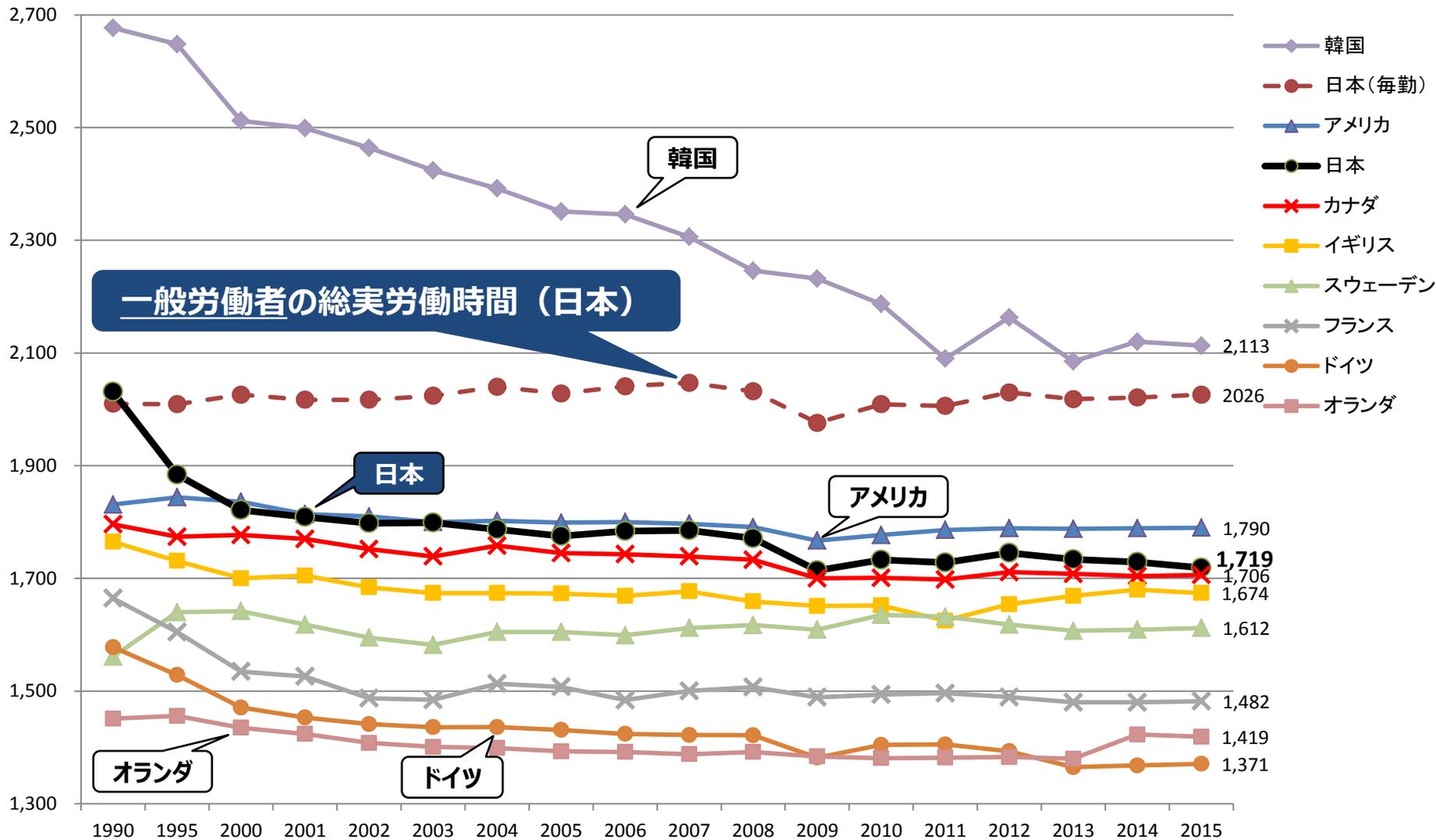
ものづくり労働組合



副書記長 川野英樹

1. 労働者を取り巻く状況

【年間総実労働時間の実態】



資料 : OECD Employment Outlook 2016

【時間外労働の実態】

監督指導事業場の半数以上が違法な時間外労働を実施！

(2015年4月～12月監督指導結果)

(1) 監督指導の実施事業場

8,530 事業場

このうち、6,501 事業場（全体の76.2%）で労働基準法などの法令違反あり。

(2) 主な違反内容

① 違法な時間外労働があったもの

4,790 事業場 (56.2%)

- 1 か月当たり 100 時間を超えるもの： 2,860 事業場 (59.7%)
- “ 150 時間を超えるもの： 595 事業場 (12.4%)
- “ 200 時間を超えるもの： 120 事業場 (2.5%)
- “ 250 時間を超えるもの： 27 事業場 (0.6%)

② 賃金不払残業があったもの

813 事業場 (9.5%)

- 1 か月当たり 100 時間を超えるもの： 362 事業場 (44.5%)

③ 健康障害防止措置が未実施のもの

1,272 事業場 (14.9%)

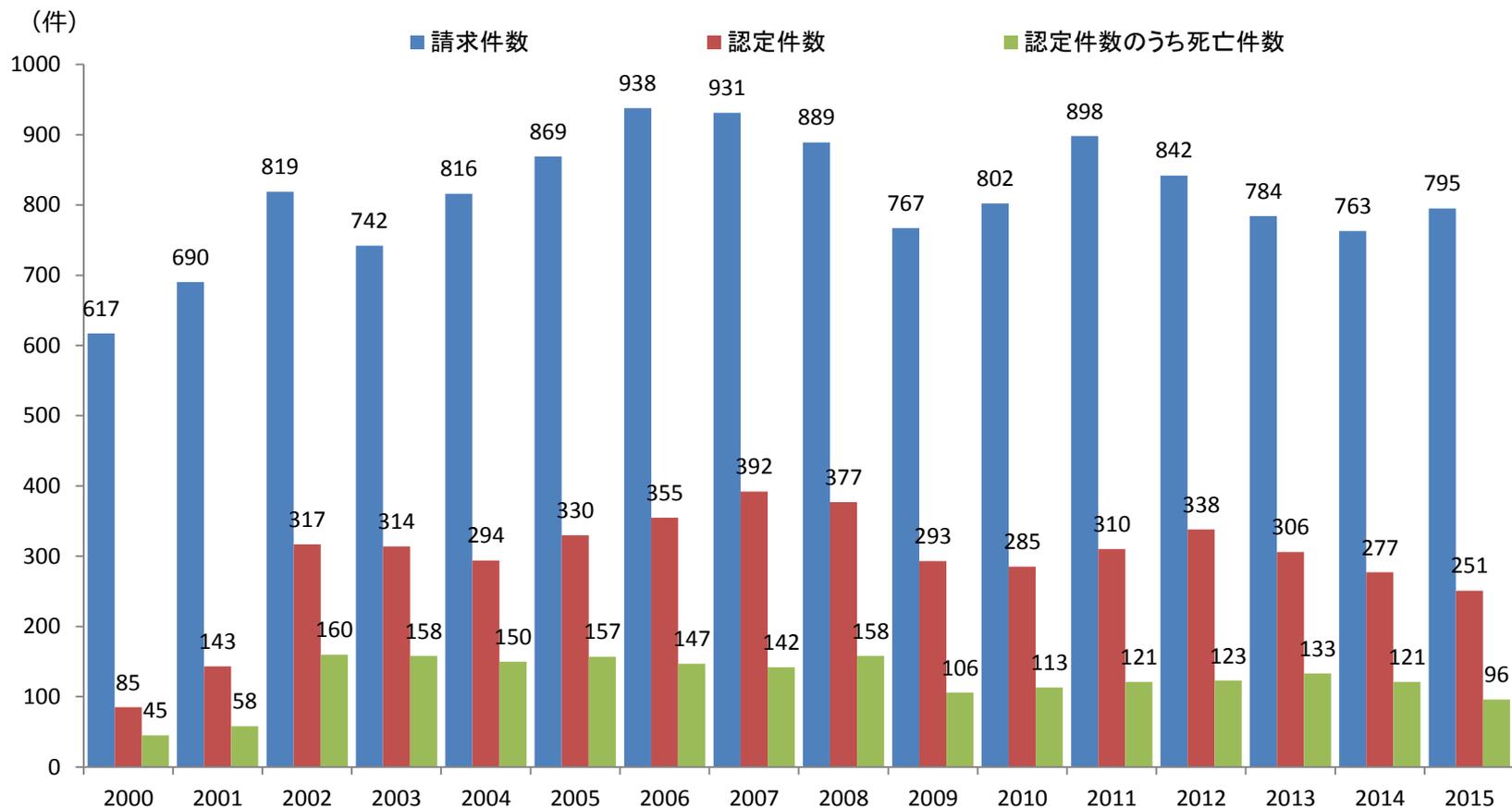


資料：2016.4.1 厚生労働省プレスリリース

厚生労働省は、長時間労働削減に向けた取り組みとして「**労働基準関係法令違反に関わる公表事案**」を公表。2016年10月～今年3月までに送検された全国の334件が掲載されている。

資料：2017.4.10 厚生労働省プレスリリース

【脳・心臓疾患の労災補償の実態】



【J A Mおける死亡災害の実態】

資料：厚生労働省「労働災害請求・認定集計」

	2016年	2015年	2014年
脳・心疾患による死亡	48	45	56
自殺による死亡	23	42	32
上記以外の死亡	1	6	10
合計	72	93	98

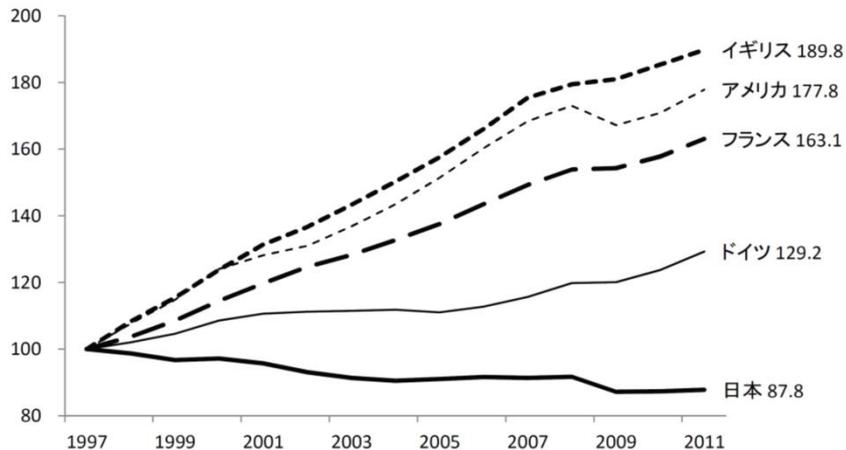
2016年度労働災害実態調査によると

脳・心疾患および自殺による死亡は、正社員が65件を占め40～49歳が23件、50～59歳が21件と続く結果となっている。

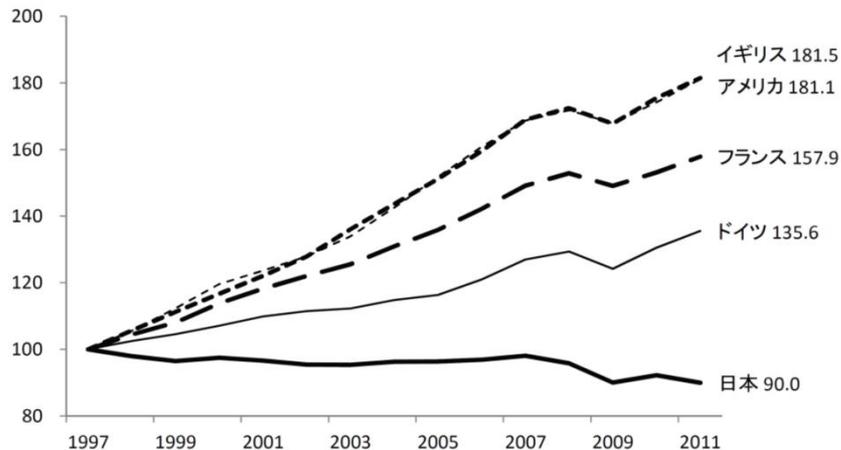
資料：J A M「2016年度労働災害実態調査」

【雇用者報酬の実態】

＜雇用者報酬＞（1997年=100）

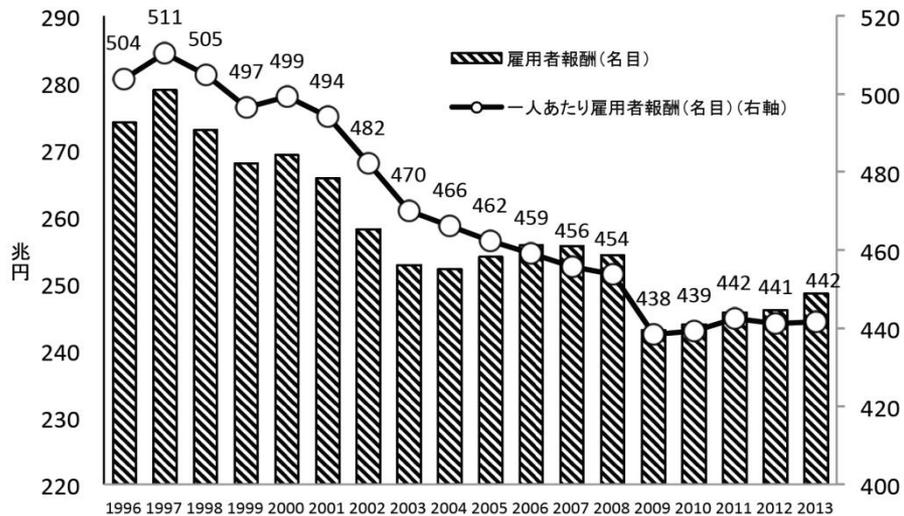


＜国内総生産(GDP)＞（1997年=100）



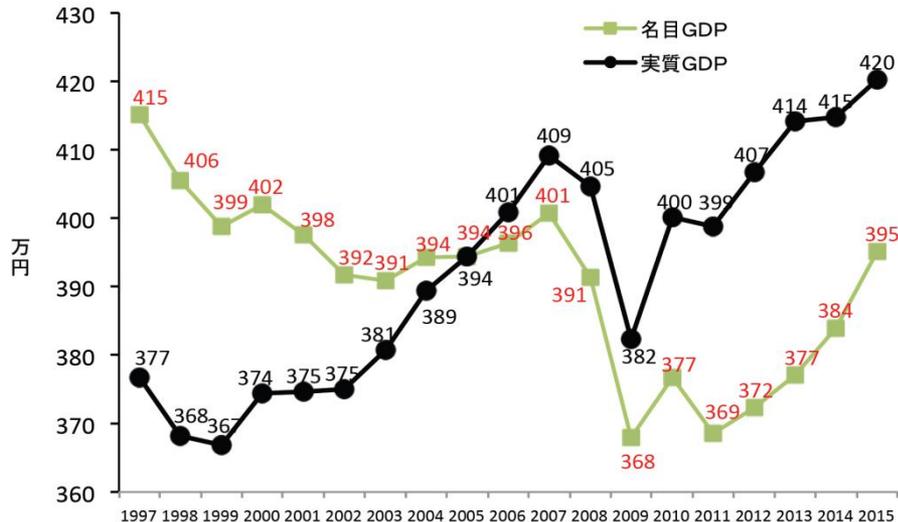
資料出所：上段左右とも内閣府「国民経済計算年報」 財務省「法人企業年報」

＜雇用者報酬(名目)の推移＞



資料：内閣府「四半期別GDP速報」

＜就業者一人当たりGDPの推移＞



資料：IMF「World Economic Outlook Databases」

2. 企業別や産業別労働組合の取り組み

【労働組合とは】

労働組合は、働く人の、働く人による、働く人のための組織。一人では弱いけれど、団結し手を取り合えば強力な力になれる。

「団結権」を知っていますか？

憲法第28条で「勤労者の**団結する権利**及び**団体交渉**その他の**団体行動**をする権利は、これを保障する」と規定され、労働基本権(労働三権)と呼ばれる。

憲法第28条
団結権

行使

労働組合
結成・加入

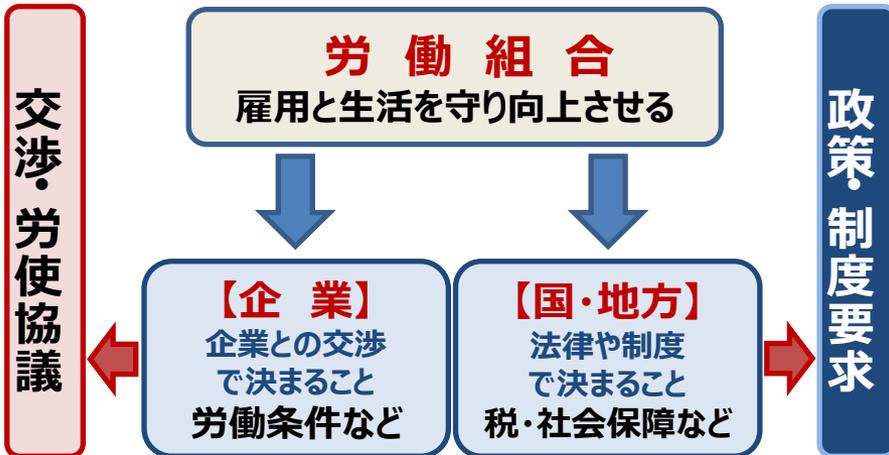
権利

活動への参加する権利、利益を享受出来る権利
役員になる権利と選ぶ権利、会計を知る権利…

義務

組合規約や決定事項を守る義務、組合行事に
参加し協力する義務、組合費を納める義務…

【労働組合の仕事】

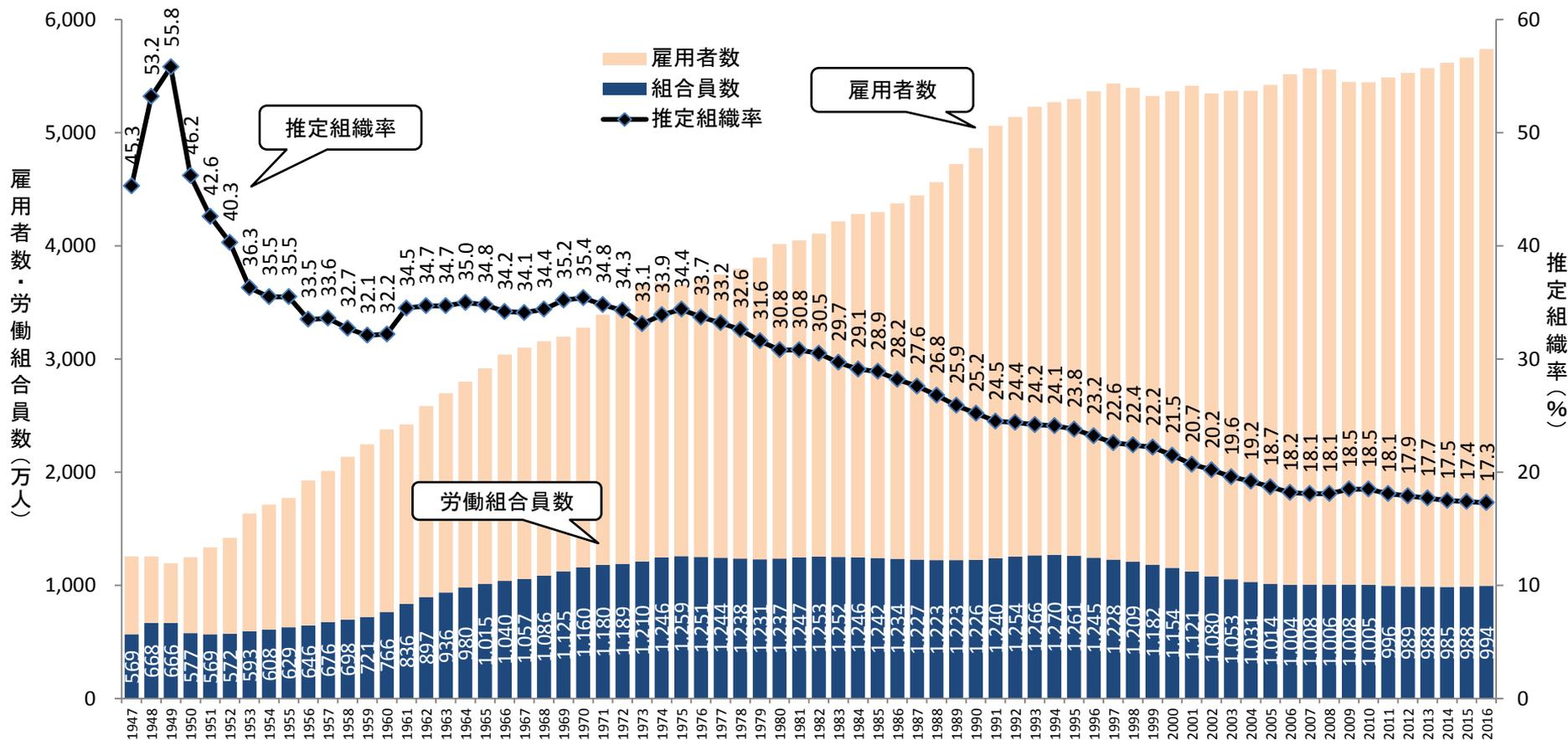


【労働組合と給与明細表】

労使交渉

				賃金計	
支給	基本給	職能給	家族手当	時間外手当	222,660
	110,100	94,800	7,560	10,200	
控除	健康保険	厚生年金	雇用保険		社会保険料計
	9,020	15,327	1,558		25,905
	所得税	住民税			税金等計
	6,860	3,800			10,660
	組合費	財形貯蓄	共済会費		一般控除計
3,500	5,000	1,000		9,500	
				総支給額	176,595

【労働組合の組織率】



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】

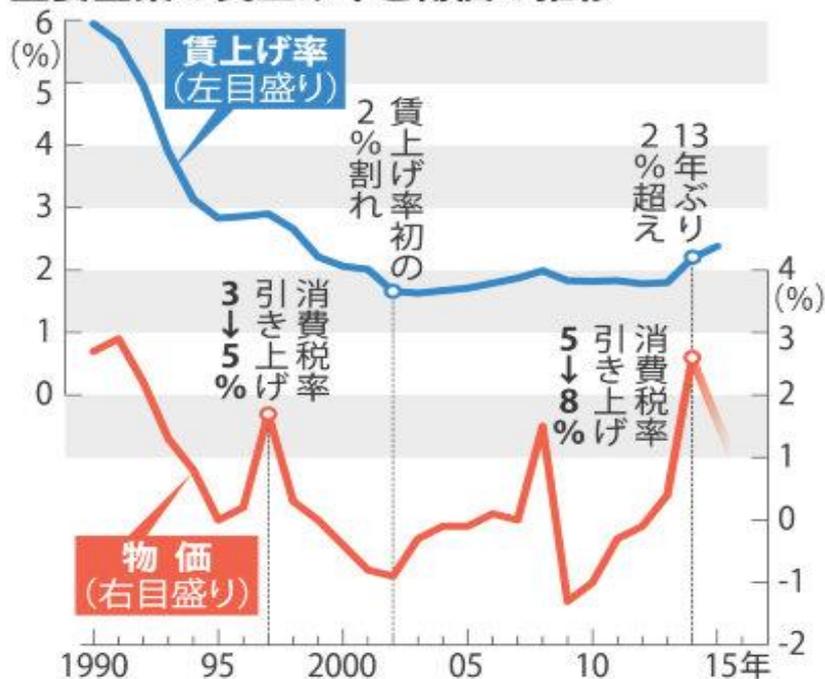
➤ 定期昇給とは

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

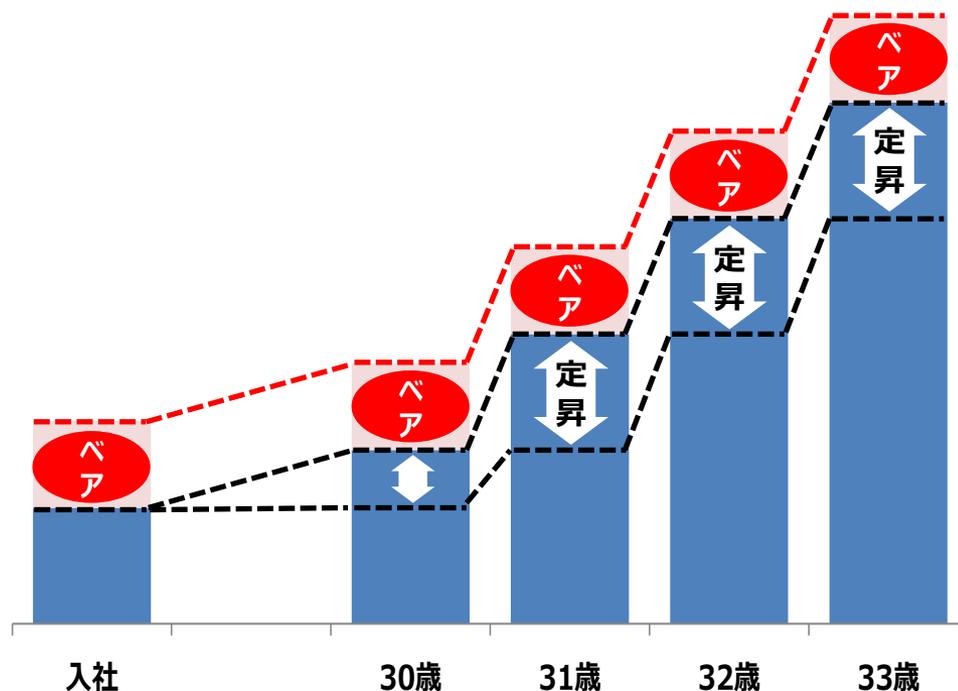
ベアは、生計費の増加（消費者物価上昇率）、生産性向上に対応し、賃金テーブルの書き替えによる全員の昇給であり、労使交渉や賃金政策により実施される。

主要企業の賃上げ率と物価の推移



資料出所：毎日新聞

定昇とベアのイメージ図

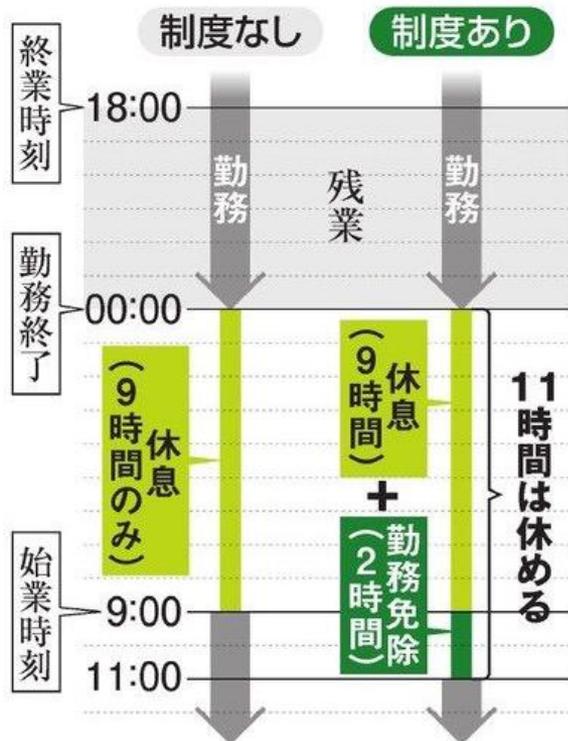


【具体的な取り組み事例】

事例1 「長時間労働の削減に向けた取り組み」

JAMでは、2016春季生活闘争において「労働時間に関する取り組み」を展開。ホワイトカラーエグゼンプションの導入が囁かれる中で、長時間労働による脳・心疾患の未然防止とワーク・ライフ・バランスの実現へ「インターバル規制の導入」が急務であると位置付けた。

勤務間インターバル11時間のイメージ図



資料出所：独立行政法人労働安全衛生総合研究所

労働時間に関する取り組み	組合数
インターバル規制の取り組み	40
勤務間インターバル11時間の導入	10
労使協議の継続	9
検討する	21
所定内労働時間の短縮	53
成果あり	19
労使協議の継続	20
検討する	14
割増率の引き上げ	27
成果あり	4
労使協議の継続	10
検討する	13
時間単位の有給休暇の取得	42
成果あり	16
労使協議の継続	13
検討する	13

資料出所：JAM「2016年春季生活闘争中間総括」

事例2 「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

対策内容

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に「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か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、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3 「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・2,658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、会社の経営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、事務所の移転を行う場合は、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 この協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までとする。

(改訂の手続き)

第9条 この協定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定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、この協定をさらに1年間の期間を限って更新されたものとみなし2年以降はこれを繰り返す。
3. 第1項より会社、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力が引き続き効力を有するものとする。

〇〇〇年〇月〇日

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4 「ブラック社労士」問題で全国社労士連合会に嚴重注意！

社会保険労務士法

第一条：事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること。

第二条：公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。

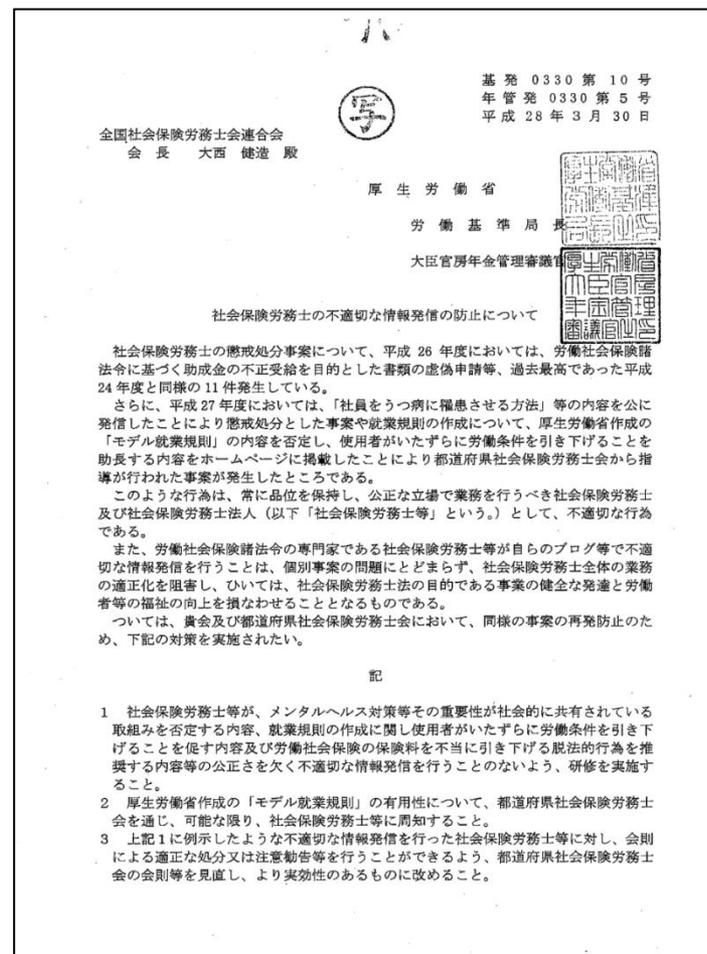
「100%経営者の見方」
「ひな形就業規則（厚労省作成）は危険」等をうたい文句に、インターネットやブログ等で企業に売り込みをする社労士が続出！

「凄腕社労士の首切りブログ・社員をうつ病に罹患させる方法」と題した文書をブログに掲載！

社労士法に違反する行為として、組織内国会議員と連携し、参議院厚生労働委員会で「不適切な情報発信を行う社労士に対し懲戒処分権を持つ厚労省が適切な役割を果たすべきと指摘

厚労省は、全国社会保険労務士連合会に「不適切な情報発信の防止について」で嚴重注意

社労士会は3年間の会員権停止処分
厚労省は3ヵ月間の業務停止処分



2017年5月9日現在
32都道府県の社労士会
224名の社労士 に苦情申し立て中

【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「企業は利益の追求だけでなく、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

【働く人の権利の尊重が原則】

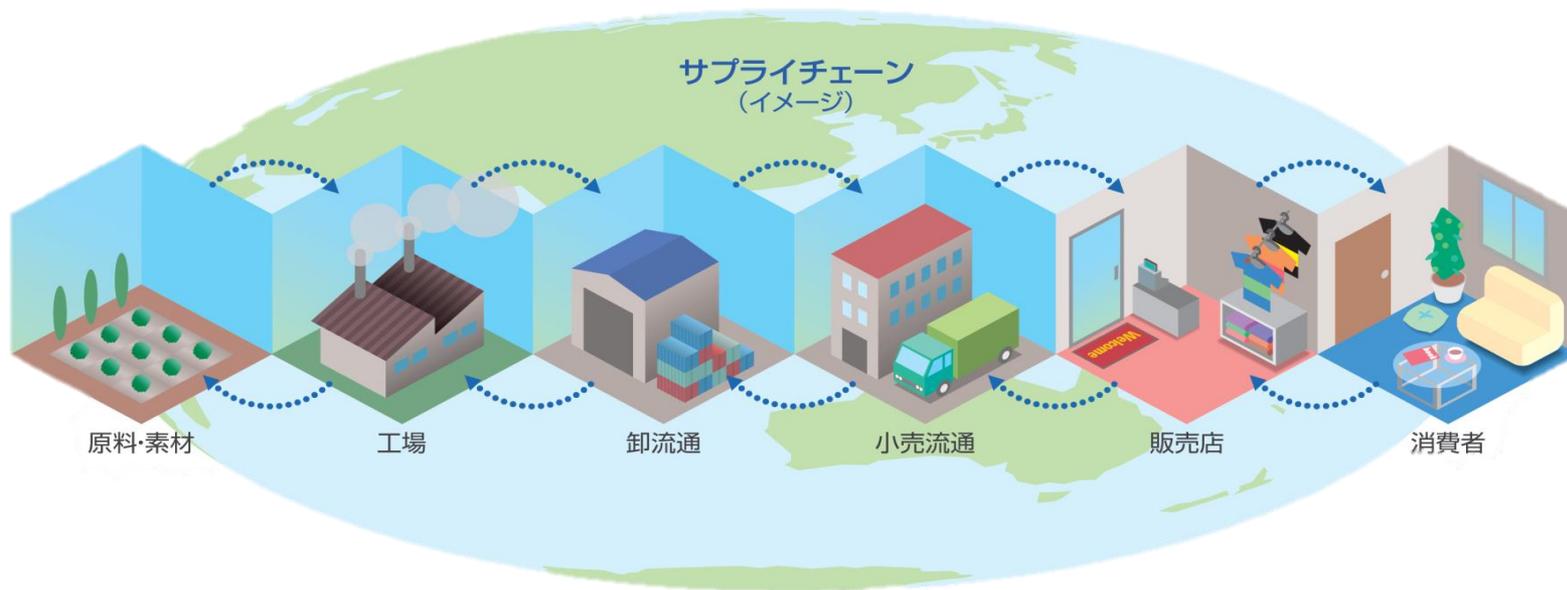
➤意識を変えて行動を変える

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の撲滅へ

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へ拡大



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