

## 第5号議案 時短方針改訂

### 年間総実労働時間1800時間にむけた取り組み

#### I. はじめに

サービス連合は、労働時間短縮にむけた取り組みとして、発足時より「年間総実労働時間1800時間」の実現を目指し、連合方針に基づき所定労働時間の短縮や年次有給休暇の完全取得、時間外労働の削減などに取り組むとともに、「不払い残業撲滅」や「労働時間管理の適正化」を中心とした取り組みを進めてきました。

この間、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会を目指すワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方が広く認知され、2007年には政労使の代表などによる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「行動指針」が策定されました。2014年には「日本再興戦略」において「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、過労死等防止対策推進法の制定とともに「長時間労働削減推進本部」が政府に設置され、取り組みが進められています。また、2016年に設置された「働き方改革実現会議」においても、長時間労働の是正について議論されるなど、社会的な課題として取り上げられています。

しかしながら、サービス連合全体での平均総実労働時間は短縮できず、目標達成に至りませんでした。そこで、あらためて長時間労働の原因と弊害について考えるとともに、超少子高齢化の進展と働き手世代の減少が進む今後の社会において、更にワーク・ライフ・バランスがとれた働き方・暮らし方を可能とする実効性のある取り組みが必要であることを認識し、「年間総実労働時間1800時間」を目指します。

#### II. 労働時間に関する課題

##### 1. 長時間労働の原因と弊害

なぜ、長時間労働が発生するのか。全般的な原因としては、働き手世代の減少による人財不足とともに、顧客ニーズの多様化や企業間競争の激化、業務の国際化などにより、従業員一人あたりにかかる業務量が増加していることが考えられます。実態と原因は個人の業務によってそれぞれ異なりますので、私たち自身で業務を見つめ直して、しっかりと原因を分析してることが重要になります。

長時間労働などの過重労働は、疲労の蓄積や睡眠不足によるストレスとなり、うつ病や不安障害などの精神疾患や脳・心臓などの身体疾患を引き起こし、過労死・過労自殺などの重大事故に至るケースがあります。これらは働くものの健康管理や安全衛生上での観点からも社会的な問題となっており、重大事故を防ぐための早急な取り組みが必要になります。

また最近では、違法な残業や不適切な労働時間管理などを労働基準監督署から指摘されている事例が報道されています。賃金不払い残業は、違法行為での企業名公表による経営への影響が発生するだけでなく、実態としての長時間労働の温床にもつながるため、コンプライアンスを意識した適切な労働時間管理を行うなど、必ず防止する必要があります。

## 2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

生活の時間は、①睡眠や食事など「生理的に必要な活動」のための時間、②仕事や通勤、育児や家事など「社会生活を営むうえで義務的な性格の強い活動」のための時間、③家族とのふれあい、趣味や地域活動、自己啓発等の「社会的文化的な活動」のための時間に分けられます（総務省「社会生活基本調査」による）。この3つの活動のための時間がバランスよく配分できれば、人間らしい働き方、暮らし方ができているということになります。すなわち、このバランスが私たち働くものの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための基本となります。よって、仕事や通勤に多くの時間を費やせば、睡眠時間や家族とのふれあいの時間などが少なくなるという関係にあります。

しかしながら現状は、仕事とそれ以外の生活時間のバランスが崩れていると言わざるを得ない状況が多くみられることから、働き方を見直すなど長時間労働を是正することによって、労働時間短縮による生活の質の向上をはかることが求められています。長時間労働の是正には、必要な要員配置を求めることや職場の意識改革・風土改善などの環境整備とともに、年次有給休暇取得促進や時間外労働削減などに取り組む必要があります。

## Ⅲ. これまでの取り組みと課題

### 1. これまでの取り組みと現状

2007年の第7回定期大会において「年間総実労働時間1800時間にむけた取り組み」方針を確認し、2008年には具体的な取り組みが進捗するよう「アクションプラン（第1期：2008年4月～2010年3月・第2期：2010年4月～2012年3月・第3期2012年8月～2017年7月）」を作成し、各加盟組合へ取り組みを要請してきました。

「第3期アクションプラン」の取り組みについて、2010年度から2015年度の総実労働時間実態調査より総実労働時間が算出できた組織のみを集計して振り返りを行いました。所定労働時間の平均は1938時間00分（2010年度）から1935時間53分（2015年度）となり2時間07分減少することができましたが、総実労働時間の平均は2058時間03分（2010年度）から2063時間52分（2015年度）と増加し、2010年度から50時間短縮するという目標に対して55時間49分の超過（未達）になりました。ただし、総実労働時間を1800時間以内にする到達目標を2015年度に3組合が達成するなど、取り組みの成果が表れた組織もありました。また、年間総実労働時間が把握できた組織は58.1%の111組合（2010年度）から67.3%の134組合（2015年度）と増加し、取り組みに対する全体的な意識向上をはかることができました。

### 2. 取り組みにおける課題

総実労働時間実態調査での報告に基づき、加盟組合を「第3期アクションプラン」のグループに分けて、それぞれの目標にむけて取り組みを行いました。あまり大きな改善は見られませんでした。また、サービス連合で設定した取り組み強化期間について、調査回答のうち取り組みを行った組織が約7割となり定着ははかれましたが、最終的に総実労働時間の短縮に繋がった組織は約3割にとどまりました。

そこで、労働時間短縮にむけた取り組みを、「所定労働時間短縮」「総実労働時間短縮（年次有給休暇取得、時間外・休日労働縮減）」「取り組み手法」に整理をして、分かりやすく実効性のある取り組み計画の作成と達成感のある目標を設定する必要があります。具体的には、これまでどおり時短方針に基づいたアクションプランを作成して、加盟組合での取り組みがはかれるよう進めていきます。

#### IV. 労働時間短縮に関する基本的な考え方

##### 1. 目標

すべての加盟組合は、「年間総実労働時間1800時間」にむけて取り組みを行います。取り組みにあたっては、推進計画として「第4期時短アクションプラン」を策定し、実行期間を2017年8月から2022年7月までの5年間とします。推進計画において、サービス連合全体の総実労働時間を加重平均で2020年度に1935時間以内にすることを目標とし、個別には加盟組合の実態に基づき段階的な目標を設定して取り組むべき項目を明確にします。各加盟組合は目標に沿った計画を作成し、春季生活闘争や日常交渉において取り組みます。

なお、「第4期時短アクションプラン」は2020年度までの調査結果で振り返りを行い、次期プランの策定を行います。

＜サービス連合全体の目標＞						
総実労働時間（加重平均）						
2015年度 実績	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
第3期アクションプラン →▲10時間	→▲15時間	→▲15時間	→▲15時間	→▲15時間	→▲15時間	
2004時間 47分	1994時間 47分	1980時間	1965時間	1950時間	1935時間	1920時間

＜加盟組合の目標＞

- 第1目標：年間総実労働時間を把握する
- 第2目標：年間所定労働時間を2000時間以内にする
- 第3目標：年間総実労働時間を毎年15時間ずつ縮減していく
- 到達目標：年間総実労働時間を1800時間以内にする

##### 2. 推進計画「第4期時短アクションプラン」

労働時間短縮にむけて取り組むために、現状の実態が把握できていないと具体的に取り組むべき項目が不明確になり、結果的に労働時間短縮につなげることができません。これまでに総実労働時間が把握できていない加盟組合は、実態把握からはじめることにします。

年間総実労働時間は、次の数式より算出します。

年間総実労働時間＝

$$\boxed{\text{年間所定労働時間}} + \boxed{\text{年間時間外・休日労働時間} - \text{年間有給休暇取得日数} \times \text{1日の所定労働時間}}$$

(1) 所定労働時間の短縮（1日、年間）

所定労働時間は働くうえでの基礎となる時間になるため、取り組みのスタートとして短縮をはかり、年間の所定労働時間が2000時間を超えている組織が無いように取り組みます。そのためには、まず1日の所定労働時間は7時間30分以内を目指します。そして、年間での休日は104日（週休2日×52週）を確保し、更に祝日16日の確保や新たに誕生日や結婚記念日などの休日を増やします。

(2) 総実労働時間短縮

①年次有給休暇取得拡大

年次有給休暇は、心身の疲労を回復させ、ゆとりある生活を実現するための労働者に与えられた権利です。完全取得にむけて、まずは一人あたりの平均取得日数を15日以上にすることを目指し、取得日数8日未満の従業員をなくすよう取り組みます。

また、付与日数について、法定日数の10日を上回るよう取り組み、初年度給付日数を15日以上、最高給付日数は20日を超える制度導入を目指します。

②時間外・休日労働の縮減

36協定締結による時間外・休日労働は、所定時間内の労働とは異なる例外的なものであることを再認識し、その発生の原因を把握し、縮減にむけて自身の業務を見つめ直すことが重要になります。

時間外労働は1ヵ月45時間以内とし、年間120時間以内を目指します。また、休日労働（公休日労働）はゼロを目指します。そのためにも36協定は職場実態に応じて適正な時間数で締結し、特別条項は結ばないようにします。

時間外・休日労働の割増賃金は、時間外・休日労働の抑制効果になることから、諸基準に基づいて割増率の引き上げに取り組みます。

<割増率> 「サービス連合諸基準」より

割増賃金が発生する労働		法定	最低基準	到達基準
法定外（時間外）労働	月 60 時間まで	25%以上	35%以上	50%以上
	月 60 時間超	50%以上※	50%以上	50%以上
休日労働		35%以上	50%以上	100%
深夜労働		25%以上	25%以上	50%以上

※一定の中小企業については、当分の間、50%以上の割増義務が猶予されることになっています。

(3) 取り組み手法

総実労働時間短縮の取り組みにあたっては、職場における人員の適正配置や業務量の見

直し、業務の効率化など、職場における労働環境を整えることも必要になります。そのためには会社と日常的に話し合いを行うなどの総合労使協議体制を整えて、会社と一緒に取り組むことが重要になります。また、私たち労働者自身の意識改革も必要になり、年次有給休暇の取得や時間外労働の削減などには、本人の意識的な行動と職場でのお互いの理解や助け合いも重要になります。

## V. 進め方

### 1. 推進計画「第4期時短アクションプラン」の取り組み

前年度の総実労働時間実態調査の結果を基に、加盟組合を4つにグループに分けます。加盟組合はグループごとに設定した目標に沿って計画を作成し、取り組みを行います。

D.	<b>総実労働時間が把握できない</b>
	<目標> ⇒総実労働時間を把握する。(所定労働時間の把握、時間外・休日労働時間の把握、年次有給休暇取得日数の把握、労働時間把握と管理適正化についての交渉)
C.	<b>総実労働時間は把握できているが、所定労働時間が2000時間を超えている</b>
	<目標> ⇒所定労働時間を短縮し、2000時間以内にする。 合わせて、時間外・休日労働時間の縮減と年次有給休暇の取得拡大に取り組み、総実労働時間を毎年15時間ずつ短縮していく
B.	<b>所定労働時間は2000時間以下だが、総実労働時間が1800時間を超えている</b>
	<目標> ⇒時間外・休日労働の縮減と年次有給休暇の取得拡大に取り組む。 合わせて、所定労働時間の短縮に取り組み、総実労働時間を毎年15時間ずつ短縮していく。
A.	<b>所定労働時間は2000時間以下で、総実労働時間が1800時間以下(到達目標達成)</b>
	<目標> ⇒引き続き、時間外休日労働の縮減や年次有給休暇の取得拡大に取り組み、総実労働時間を維持していく

### 2. サービス連合取り組み強化期間の設定

全体的な周知啓発活動として、政府等と連動して以下の取り組み強化期間を設定します。

・10/1～7	全国労働衛生週間	(厚生労働省と連動)
・10月	年次有給休暇取得促進月間	(厚生労働省と連動)
・11月	過労死等防止啓発月間	(厚生労働省と連動)
・4～5月	仕事における安全と健康のためのノー残業デー	(ILO国際労働機関との連動)

### 3. サービス連合での調査と支援

年間総実労働時間実態調査を毎年4月～5月に実施します。調査の目的は、加盟組合自身が調査を活用して実態を把握することができ改善すべき点を認識することと、報告によってサービス連合全体での集約をして産業での実態把握と分析を行うことを目的として実施します。サービス連合全体の集計結果は11月に取りまとめて、12月に加盟組合へフィードバックと、1月の中央委員会にて全体報告を行い、加盟組合での交渉に役立てるようにします。また、加盟組合での労働時間の把握や年休取得拡大、時間外・休日労働削減にむけて具体的に取り組めるよう、本部および地連からアドバイスや支援を行います。