

2015年度後期 「労働と生活」

第8回 (2015.12.3)

職場の課題とその取り組み 労働時間、ワークルールの確立

伊 藤 学 (連合山形 副会長、JP労組山形連絡協議会 議長)

はじめに

皆さんこんにちは。ただいまご紹介をいただきました連合山形で副会長を仰せつかっております、日本郵政グループ労働組合山形連絡協議会の伊藤です。よろしくお願ひ致します。日本郵政グループ労働組合。Japan Post グループと言うことでJP労組と略しています。本日の内容としまして、大きく4項目になっています。よろしくお願ひ致します。

1. 組織紹介について

(1) JP労組

まずは、組織の紹介をさせていただきます。1997年(平成9)の橋本行革の論議で、一時はゆうちょ、かんぽの民営化方針が出されました。労働組合は世論や政治対応をし、結果として公社化で決着するとともに「将来の民営化等の見直しを行わない」と中央省庁等改革基本法第33条第1項第6号に明記されました。

しかし、2004年(平成16)当時の小泉首相は、自らの持論である郵政民営化を改革の本丸と位置づけ、民営化の取り組みを始めました。当時、郵政内には、全通(後にJP U)と全郵政、2つの大きな労働組合が組織されていましたが、JP Uと全郵政は、郵政事業に関する労組政策協議会を立ち上げ、全国特定郵便局長会と連携を図り反対行動を展開しました。具体的には、組合員意識の向上、世論対策、国会議員対策、マスコミ対策等で国民に真実を訴える運動を展開しました。郵政民営化法案は、衆議院では僅差で可決されたものの、2005年(平成17)8月8日の参議院本会議において否決することができました。まさに労働組合が、時の政権が提出した法案を否決させた歴史的瞬間でした。

その後、小泉首相は衆議院では可決したにもかかわらず、参議院で否決されたことを理由に衆議院を解散する暴挙に出て、巧みな選挙戦術もあり与党が大勝し、その後の民営化法案成立となりました。

郵政民営化、分社化が決定し、「真に組合員の幸せを追求する」ことを唯一の目的として、会社や社会に対する発言力を高めるべく、JP Uと全郵政の両組織を統合するために、組織統合協議会とその後の組織統合準備委員会で協議を重ね、2007年(平成19)10月1日の民営化、新会社発足に合わせて2007年(平成19)10月22日午前、それぞれの解散大会を行い、午後に結成(統合)大会を開催して組織統合を図りました。結成当時の組織員数は、単一労組としては国内最大の22万600人の組合員でした。

JP労組は、一つの会社の労働組合としては国内最大の組織です。JP労組には、全国平均で約90%以上のJPグループ正社員が加入しています。数%の加入率しかない労働組合もある中でJP労組への加入率はとても高いのが特徴です。全国24万人の仲間が存在しています。内訳としましては、日本郵政(株)1,581名、日本郵便(株)22万107名、(株)ゆうちょ銀行9,991名、(株)かんぽ生命5,230名、関連事業・子会社3,207名、その他と言うのは、現在、郵便局を退職して専従で労働組合の仕事をしている者がおります。その他として314名ということで、本年10月現在、組合員は240,430名となっています。

JP労組は、郵政関連企業で働く全ての人のために基本目標を掲げ、組合員の仕事と暮らしの両方をより良いものにするために活動しています。基本目標は、「1. 郵政関連企業すべてに働く者の雇用の安定と

生活の向上を図ります」「2. 生産性運動の精神に立脚し、郵政関連企業の成長・発展に寄与します」「3. 労働者の社会的地位の向上を図り、平和で公正な福祉社会の実現に貢献します」という3つです。また、本年11月4日には株式上場をいたしました。新たな株主と言うステークホルダー（利害関係者）が生まれましたが、組合員の雇用確保と労働条件の維持向上を最優先して、会社経営をさまざまな視点でチェックしながら交渉を進めているという現状です。

（2）労働組合の組織

日本では多くの組合が企業別に組織されています。「単組」（単位労働組合）とも呼ばれています。企業別組合は、一つの会社に働く者だけで集まるのですから、まとまりやすく、意見交換や物事の伝達が速く、組合員の身近な活動も盛んになります。労使協議や労使交渉によって労働協約の締結、改定を行い、労働組合としての重要で基本的な機能を果たしています。

2として、企業別労働組合は、職場に密着した企業内での活動には大きな役割はありますが、同時に産業全体や社会全体の活動に関しては弱さがあります。企業内の労使関係だけで労働条件を改善するのは極めて難しいことです。そこで、産業全体の問題や、同じ産業に働く組合員の基本的な労働条件等に対応するため、同じ産業や業種の単組が集まって「産別」（産業別組織）を作っています。

3として、単組や産別がさらに大きくまとまったものが「全国中央組織」いわゆるナショナルセンターです。これは企業や産業を越えて結集した組織で、労働条件の大筋の方向を打ち出している各産別間の調整や指導を行います。日本で最大のナショナルセンターとして「連合」（日本労働組合総連合会）があります。ナショナルセンターの使命・役割は大きく活動は多岐にわたっています。

4として、労働組合の国際組織として「国際労働組合総連合」（ITUC: The International Trade Union Confederation）があります。また、UNI（UNI Global Union）と言いますが、郵便、商業、金融、印刷、マスコミ等さまざまなサービス産業の労働組合が加盟している組織で、現在は世界150カ国、900組合、2,000万人の組合員が加入しています。

J P 労組の機関は、トップになるのが中央本部。その下に各地方本部、全国の各県に連絡協議会があります。連協の下に各支部。山形県で申し上げますと5支部があります。米沢方面の置賜地方支部、山形を中心とした山形中央支部、新庄・最上方面がさいほく地方支部、庄内では鶴岡地方支部、酒田地方支部という支部があります。

中央本部ですが、中央執行委員会で構成されていまして、組合の活動を指導・統轄して、団体交渉並びに労働協約の締結に関する事項などの処理をしています。中央執行委員会のもとには部局があります。書記局・総務財政局・企画局・組織局・労働政策局という各部局を設けています。付属機関としてJ P 労組では、J P 総合研究所という部署を配置して様々な情報を集め、会社の事であり、組合の事であり、いろんな面を良くするためにどうしたら良いのかを研究等しています。

地方本部については、地方支社単位に設置をしています。全国で13の地方本部があり、東北は仙台市にあります。全国大会あるいは中央委員会の決定及び中央執行委員会の指示に従って、支社との交渉などを行っています。支社というのは会社側で東北をまとめている所が東北支社になります。支社と東北地方本部が交渉を行い、その結果決まったことが連協、支部というところに指導が降りてくる。物事が動くという流れになっています。支部の中には、支部長、副支部長、書記長、執行委員という役目の役員の方がおります。人数についてはそれぞれの支部規約等で、組合員数によって役員の数が決まっています。

2. ワークルールの基礎知識について

（1）労働三権

次に「ワークルールの基礎知識について」ということで、お話しさせていただきますが、以前にも労働三権等々については、授業で勉強されているとのことですので、復習的な意味合いで話を聞いていただければと思います。

日本国憲法は第28条において「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」と規定し、働く者の「団結権」・「団体交渉権」・「団体行動権」を保障しています。団結

権とは、働く者が一人で雇用主と賃金、その他労働条件について交渉をしようとしても弱い立場にあります。そこで、働く者が団結して労働組合を結成して、経営側と対等な立場で交渉できるように保障した権利です。団体交渉権については、労働組合と使用者が賃金、労働条件等に関して交渉をする権利です。また、団体行動権は、ストライキなどの争議・抗議を行う権利の事です。この団体行動権があつて、団結権、団体交渉権も効果的なものとなります。ストライキを行うときは、組合員または代議員の直接無記名投票で過半数の賛成を得てスト権を確立しなければなりません（労組法第5条2―8）。また、会社側に対しても事前にスト通告を行う必要もあります。ストライキの目的はあくまでも雇用を守り、労働条件を維持改善し、私たちの生活を向上することにあります。

（2）労働三法

労働三法とは、憲法第27条と第28条の規定を受けて制定されている労働法の中心的法律で、「労働組合法」、「労働基準法」および「労働関係調整法」の3つの法律を指しています。働く者の権利を守るために、使用者を法に基づいて規律するための法律です。働く者の人間らしい生活の保障という見地から、勤労条件について法律で定めていることを宣言し、労働基準法が生まれました。

基本原則は、労働条件は労働者と使用者が対等な立場で決定すること。労働者の国籍、信条、社会的身分を理由に労働条件を差別しないこと。賃金についても差別しないことなどであり、労働条件の各分野にわたって基準が定められています。労働基準法は、あくまでも最低基準を定めたものですから職場の労働条件はこの法の規定を上回るように努力しなければなりません。たとえ労働契約、就業規則、労働協約で定められたものであっても労働基準法の基準以下であれば法違反となり、労働基準法に定められた基準に強制的に置き換わることとなります。ですから賃金で申し上げれば、山形県の最低賃金、今年では696円になりました。696円よりも低い賃金で働くことは法律違反になるということになります。

労働組合法の目的は、「1. 労使対等の関係づくりを促進して労働者の地位を向上させること」「2. 労働組合を組織し団結することを擁護すること」「3. 団体交渉を通じて労働協約を締結することを助成すること」等です。労働組合に自主性と民主性を求めている労働組合法は資格要件を定めています。禁止条件（あってはならない条件）と必要条件（なくてはならない条件）とがあり、これらの条件を満たしていなければ団結権の保障を受けることはできません。

労働組合の正当な行為について、民事上・刑事上の免責規定を設け、さらに使用者による不当行為の禁止、労働組合に対する救済手続等が規定されております。不当労働行為についてというのは後程説明させていただきます。

労働関係調整法については、労働関係の公正な調整をはかり、労働争議を予防し、または解決して産業の平和を維持し、経済の交流に寄与することを目的とした法律です。労働争議の調整は自主的解決を原則としますが、当事者間の主張に不一致が生じた場合には、国が自主的調整を助成して争議行為を防止するため、労働委員会による斡旋、調停、仲裁の手続きを定めています。労働委員会が労働争議の調停を行うと言っても、原則としては当事者の申請に基づいて行われるものであって、国が積極的に労働争議に介入することは行われておりません。

※不当労働行為

不当労働行為について説明させていただきます。「ア. 不利益取り扱い」（労働組合の組合員であること、組合に加入したり、結成しようとしたこと、労働組合の不当な行為をしたことを理由に解雇やその他の不利益な取り扱いをする事）「イ. 団交拒否」（不当な理由なく団体交渉を拒否すること）「ウ. 支配介入」（労働組合の結成・運営に対し支配介入すること）「エ. 経費援助」（労働組合の運営に要する費用を援助すること）「オ. 労働委員会への申し立てを理由に解雇その他の不利益取り扱いをする事」等となっています。

（3）労働基準法のポイント

労働時間については、後程説明いたします。

（４）安全衛生・災害補償

安全衛生・災害補償についてです。労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でけがや死亡、仕事の原因で病気（職業病）になったりする事を言います。労働災害が発生した時は、労働基準法による災害保障または労働者災害保障保険法による災害補償によって補償されます。労働基準法の災害補償は業務上の災害のみですが、労災保険法は業務災害と通勤途上災害について補償するようになっております。業務上の災害は、業務遂行性、使用者の指揮命令化と業務起因性、仕事と災害の因果関係の要件を満たさなければなりません。通勤災害は、通常の通勤ルートを通って事故などに巻き込まれた場合です。

現在、過重労働による健康被害が大きな問題となっております。平成 18 年 4 月 1 日からは改正労働安全衛生法が施行されまして長時間労働者への医師による面接指導が義務付けられました。1 ヶ月の時間外労働が 100 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは労働者の申し出を受けて医師による面接指導を行わなければなりません。また長時間労働、時間外労働が 80 時間を超えた場合により疲労の蓄積が認められ、また、健康上の不安を有している場合、申し出を受けて事業場で定める基準に該当する労働者についても面接指導または準ずる措置が必要になってきます。また、平成 27 年 12 月 1 日からは、従業員数 50 人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付けました。

（５）労働協約・就業規則

次に、労働協約・就業規則についてです。労働協約は労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して労使の代表者が署名、または記名押印をしたものを言います。就業規則は、使用者に作成制定が義務付けられています。労働者の労働条件、待遇を中心に服務規律などが定められています。内容として、賃金およびその他の労働条件を協定したのですが、「規範的事項」と「債務的事項」とがあります。

規範的事項とは労働条件、待遇などの事項です。債務的事項とは、組合員の範囲、ユニオンショップ制、組合活動、会社施設の利用、交渉団体、人事（異動、賞罰、解雇、退職）等と、平和及び争議条項等を指します。

規範的事項の特徴は、労働条件その他の労働者の待遇を、労働協約の水準まで引き上げる効力を持ちます。使用者がこれに違反した場合、刑事罰が科せられます。債務的事項は、労使の信頼関係に関わる事項で労使の一方が違反をすると他方は損害賠償を求めることが出来ます。従来の方慣行や、職場秩序を団体交渉による合意事項として労働協約で締結することは、労使対等を明確化したことになり、無用のトラブルを避け、労使の安定、平和的關係を作ることとなります。

就業規則は、労働者の労働条件、待遇を中心に含む規律などが定められていますが、これは、各職場で必ず見える場所に置かなければならないという条件もつけられています。これから皆さんは会社に就職すると思いますが、職場にはそういったものが有るのか無いのか確認することも大事なことと思います。私の職場を例に取りますと、例えば郵便局。小さい郵便局ですと、局長の後ろにキャビネットがある場合そこに入っているとか、出勤簿の所に毎朝出勤した際にハンコを押しますが、その傍らに置いてある場合もあります。社員の目の届く所に必ず置かなければならないと決めてありますので、これから就職したらそういう所を確認していただいたらよろしいかと思えます。

就業規則を必要とする理由は、第 1 に、労働条件、待遇を明記することにより、使用者は公正で合理的な管理運営を行い、従業員としても自分の権利を保障させるものとなります。第 2 としては、従業員の採用から退職、解雇に至るまでの身分に対し、合理的基準を定め、不都合や矛盾を排除させます。第 3 は組織秩序を維持するために、従業員の順守事項を定めます。

就業規則は、「始業終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交代に就業させる場合においては、終業時転換に関する事項」「賃金の決定。計算及び支払いの方法、賃金の締め切り、支払いの時期、昇給に関する事項」「退職に関する事項」等です。使用者は就業規則を従業員に周知させる義務があります。労働協約と就業規則の関係は、一方的に決められる就業規則よりも、労使合意に基づく労働協約が優先されます。

3. 労働時間について

(1) 労働時間

労働時間に最低限必要な用語を説明いたします。労働時間を広辞苑で調べてみると、「労働者が使用者に雇用されて労働する時間」と記載されています。そして、労働時間について、深掘りをすると、1つは「骨折り働くこと。体力を使用して働くこと」、2つめは、「人間がその生活に役立つように手、足、頭などを働かせて自然資料を変換させる過程」と記載されています。何か分かりづらいので私なりにまとめると、自分や家族の為に働き、その対価として賃金を得るために働く時間を労働時間と言う風に考えています。皆さんは、どのように労働時間ということ解釈されるでしょうか。

簡単に労働時間と言いますが、労働組合と会社側でよく議論する時間が、法定労働時間と所定労働時間があります。法定労働時間とは、使用者は原則として1日に8時間・1週間に40時間を超えて労働させてはいけないことになっています。また、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければなりません。そして使用者は少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

所定労働時間とは会社で定めた労働時間のこと。例えば始業時間9時、終業時間17時、休憩時間1時間。これは7時間の勤務で完全週休2日制、土日祝日も休みます。このように8時間以内で会社として労働時間を決めていけるのが所定労働時間ということになります。

(2) 時間外労働時間

所定労働時間の他にも仕事をすることもあります。残業もあります。これは時間外労働もしくは所定外労働時間などと言われますが、一般的には残業時間と言われるものです。これは、1日8時間、1週間で40時間を越えた場合には割増率を125%、25%の割増率の賃金を払わなくてはなりません。しかし、この時間外労働というのは「36協定」を出さないとやってはいけないことになっています。36協定については後程説明をいたしますが、ここでのポイントとして「8時間の40時間」、「残業を行うには36協定が必要」ということを覚えてください。

(3) 休日労働

次に休日労働について申し上げます。労働基準法では、週1回は休日を与えなさいとなっています。この週1回の休日の事を法定休日と言います。例えば完全週休2日制で土曜日に出勤させたとしても、先程言ったように、もし7時間であれば1週間で5時間の時間が8時間までなっていませんから、土曜日出勤の前5時間については、そのまま100%で休日出勤扱いにはなりません。それ以上勤務した時に40時間を超えることになり、125%の割増率で支払われることになります。結構ややこしくなります。すべて週休2日制なので土曜日に出勤したら所定労働時間によっては、手当の割増率が見つからないこともあるので気を付けましょう。また日曜日に休日を与えていれば、週1回の休日を与えている法定休日を確保していることになります。この法定休日に休日労働を行わせた場合には、時間給に換算した金額の135%の休日労働割増賃金を支払わなければなりません。

(4) フレックスタイム制

次にフレックスタイム制という働き方があります。普通の日勤者で残業等々を抑制するなど、ある程度自分の自由時間も有りながら、仕事もちゃんと出来るという勤務になります。これは出勤時間、退社時間をすべて社員に委ねる。自分の意志にすべて時間対応を任せるという制度です。例えば、1カ月を平均して40時間以内に定めるということであれば、1日単位で10時間仕事をしようがどうしようが、すべて自分で調整することになります。このフレックス勤務は、残業時間を制限するということはできないということです。日本郵政グループでも一部で取り入れている所があります。主に外で仕事をする渉外関係の営業の仕事ですが、自分でお客様の時間管理をしたいということで、フレックスタイム制を導入しています。

(5) 36協定

次に「36協定」です。労働者の過半数で組織する労働組合か、労働者の過半数を代表とする者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官公庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。この労使協定を「時間外労働協定」と言います。なお、時間外労働時間、36協定には限度が設けられています。時間外労働協定は、「労働基準法第36条」に定めがあることから、一般に「36（サブブロック）協定」と呼ばれています。

もう少し詳しく36協定について説明します。1週40時間、1日8時間は法定労働時間です。これを越えて働かせると、労働基準法違反となって6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられます。そこで、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、この罰則が免除されます。本当は労働基準法違反だとしても、36協定を届出されていれば労働基準法違反ではなくなるわけです。労働基準法上は罰則が課せられることとなりますが、36協定を届けていないことが発覚しても、通常は労働基準監督署からは是正勧告が行われ、それに従って36協定を届け出れば罰則が課せられることはありません。

36協定の大雑把な説明をしましたが、これには限度時間と言う上限が決まっています。例えば1カ月で45時間、3カ月で120時間、1年で360時間という上限が決められています。例えば、所定労働時間が1日7時間で5日出勤をしました。7×5=35時間。40時間に5時間余っているので、36協定として1カ月45時間の協定を締結したとすれば、5時間も加算されます。20日出勤すれば1日1時間、20時間が加算することができるので、延べ65時間まで残業が出来ることとなります。

36協定を超えた延長時間を越えて労働させるためには、次の事項について協定して届けなければなりません。①一定の期間の「特別延長時間」「適応限度回数」。②その延長を必要とする特別の事情（臨時的繁忙における具体的理由）。③当事者間において定める「特別延長手続き」。具体的には、特別延長時間を利用するための協議、通知、同意、承認、届出等の具体的概要です。

なお、2004年4月1日から、労働基準法第36条第1項の協定で定める基準についての告示が一部改正され、以下の点について特段配慮をする必要があります。

(ア) 特別の事情は、臨時的なものに限る。臨時的なものとは、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を越えないと見込まれるものであって、具体的な理由を上げず単に業務の都合上必要な時、または業務上やむを得ない時と定めたもの等については、原則として臨時的なものに該当しないと判断される。

(イ) 前(ア)の主旨から、特別条項付き協定には、1日を超え3カ月以内の一定期間の特別延長時間の協定が不可欠になり、特別条項付き協定の適用について1年（36協定そのものには、1年の限度時間の協定が認められており、それに対する期間）のうち半分の期間（1カ月の延長限度時間の定めなら6回以内）超えない一定期間について、特別に延長できる回数（適用限度回数）を協定する必要があるということです。

(ウ) 1日の延長時間は、特別条項を適用する場合も、36協定で定めた1日の延長時間が適応となる。また、1年の延長時間については、特別条項において1年の特別条項が締結されていない場合、36協定で定めた1年の限度時間が適応となる。特別条項を適応して、36協定の1年の限度時間を超えて時間外労働をする必要がある場合は、1年の特別延長時間を協定しなければならない。1年の特別延長時間を求めている場合、ただし、一定期間の特別延長時間×適用回数を越えることが必要。特別延長時間の適用限度、回数を超えた期間は、36協定における一定期間の延長限度時間の適用を受ける。非常にややこしいところになります。読んで理解していただければと思います。

先程説明しました特別条項ですが、私たちの職場の例として言えば、一時的、突発的に時間外労働を行わせる必要があるということで、最初から予想される繁忙、例えば、郵便局では12月はお歳暮とか、ゆうパック、郵便物がいっぱい出てきます。そういうところで残業を超えた時間を特別に働かせるというのはダメ。予想されるものはダメだということです。最初から予想される繁忙に合わせた要員配置にする。社員をたくさん配置しておくことを予想していかなければなりません。突発的というようなことは、例えば、配達に行きましたが、突然大雪が降ってきて戻って来れない状態になってしまった。こういうものがないと特別条項というのは条件付きの36協定には使えないということです。

4. 今日的な課題について

(1) 働き方の二極化

次に、今日的課題としましてお話をさせていただきます。3つ示しました。「働き方の二極化」とは、全体の雇用労働者の約3割を超える方々が非正規労働者です。非正規労働者、特にパートタイムの労働者が増えた分、短時間労働でありますから総実労働時間は減少方向になりますが、逆に正規労働者が長時間労働傾向になってきています。また、この二極化は自ずと所得の格差、二極化にもなってきているということです。

(2) 長時間労働によるメンタルの深刻化

全国の状況は東京都労働局のホームページで調べていただくと分かりますが、1,367社、50人規模以上からの調査で脳や心臓疾患については686社、50.2%。うつ病などの精神病患者は729社、53.3%という状況であります。長時間労働の撲滅に対応しなければならないということです。

(3) サービス残業（不払い残業）

サービス残業撲滅。サービス残業はもぐら叩きゲーム的な要素があって、これをやったからすぐに無くなるものでもなく、無くなるまで地道に取り組んでいかなければならない問題です。

(4) J P 労組組合員労働時間

J P 労組組合員の労働時間ということでここに数字を挙げました。これは先ほどお話をしましたJ P 総合研究所がアンケートを採り作った数字です。実際の労働時間について、「適正だと思う」が56%。中高年層ほど多くなってきます。一方、「長いと思う、非常に長いと思う」が11.2%。「やや長いと思う」が28.3%ということです。なお、「短い、やや短いと思う」が3.2%、「非常に長いと思う」が0.5%で僅かな数字です。年齢別に見ると、「長いと思う」というのは男性の40代後半以降層の5割前後。女性の30代後半から40代後半、55歳以上層で4割前後と多くなっています。これを見ると若年層よりも、40代後半50代から勤務時間が長くなっているという状況です。

次に、「昨年1年間の年次有給休暇取得日数」です。平均取得日数は16.0日。取得日数の少なさが目立ちます。日本郵便(株)の旧郵便局渉外や輸送部門ですが、2013年度の計画年休を含めた年次有給休暇の取得状況を見ますと、平均取得日数は16日でしたが、概ね完全取得と言える「20日」が40.1%を占める他、「21日以上」も12.6%みられます。ただし、「取らなかった」5.2%や、「1~4日」8.2%等のように、年休の取得が少ない層も少なくない状況です。性別で見ますと、平均取得日数で女性が16.8日、男性が15.9日、女性が1日程度上回っています。また、平均取得日数を年齢別にみると、男性の場合は24歳以下層が12.0日であるが、20歳代後半以降の年齢層では16日前後の取得日数となっています。一方、女性では、20代後半から40代後半層で16~18日。50歳前半層でほぼ20日の取得日数となっており、男性の同年代を上回る取得水準となっています。これも勤務時間等の関するアンケートと同様、男性の40歳以降50歳代くらいの方が、なかなか休みを取れないという現状になっているような調査結果になっています。

残業や休日出勤などの時間外労働をする理由ですが、「忙しくて仕事が終わらないから」が64.0%で最も多く、次いで「人手が足りないから」が51.9%で上位に並び、以下、「繁忙期に対応した定員になっていないから」24.5%、「緊急の事態や突発的な事由が発生し、その対応に追われたから」20.9%、「定時外でないといけない仕事があるから」18.8%、「定時には顧客対応で自分の仕事の処理が後回しになるから」15.6%などが続いています。これらから、仕事の絶対量と要員体制の問題が時間外労働を発生させる最大の原因となっていることが分かります。

現状では、人手が少なく年次有給休暇がなかなか取れないという現状があります。正社員の方には組合で勝ち得た「計画年次有給休暇」というものがありまして、年度始めに1年間の休みを計画的に設定してその日には必ず休んでください、何があっても休んでくださいという位置づけの計画休暇がありますが、要員不足のためなかなか休めないという状況にあります。これは会社側が休ませないといけないという組合との取り決めをしていますので、会社側は何とかして休ませようとしています。どうするかというと、現場

段階の話になるのですが、週休と非番という休みを買い上げて他の人から出勤してもらって、他の人に計画年休を取ってもらうという、大変矛盾していますけれども、現在、現場ではそういう状況で休暇を取らせているというところもあります。

現在、いろいろな企業で人手不足になっています。日本郵政グループにおいても、特に郵便事業において人手不足が大きな課題となっています。郵便事業の一部の職場においては、期間雇用社員の確保難により、業務運行確保のための正社員の超過勤務、時間外労働が著しく増加するなど看過できない状況が発生しています。J P 労組としても、この間、中途採用の実施や雇用促進暫定手当の導入など、最大限の取り組みを行ってきましたが、現時点においてもすべてが解決に至る状況にありません。2015年度は、新規採用と正社員登用を合わせて1万人程度の正社員登用を行わせるなど、J P 労組が目指す正社員化比率の引き上げに向け、継続した取り組みを強化しているところであります。

おわりに

最後に、連合山形ではフリーダイヤル（0120-154-052）または、（023-625-0555）という電話番号を用意しまして、労働条件などの相談ダイヤルを設けています。「これはおかしいんじゃないかな？」と思うこととか、これから就職、あるいは現在バイト先でいろんなトラブルに遭った、お金が支払われないとか、何か仕事についての疑問に思ったら、是非、ご相談していただければと思います。

隣の宮城県仙台市においては、大学生のアルバイトの方が、雇用者から「店の赤字はお前の責任もある」ということで、赤字の損失補填をなさないと、年間で百何十万か取られたり、勤務の指定があまりにもひどいものですから、大学に行くこともできなくて単位を落としてしまったという方がおられまして、今、裁判になっています。現実的にブラックバイトと言うことで、かなりひどい目に遭っている学生さん達が結構いらっしゃるという状況です、皆さんアルバイトをなさっている方もいらっしゃると思いますけれども、何かこれはおかしいなということがありましたら、こういった連合の相談ダイヤルに相談していただくというのも一つの方法です。

現在、いろんな企業があります。すべてが立派とは言えない状況です。おかしいと思ったら我慢することなく意見を言うことも大切だということを申し上げまして、本日の講義を終わらせていただきます。

ありがとうございました。