

「労働時間・ワークルールの確立」

伊 藤 学 (連合山形 副会長)

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東北地方本部山形連絡協議会の伊藤でございます。よろしくお願いたします。日本郵政グループ労働組合は、Japan Post の頭文字を取りまして、JP 労組と略しています。本日の内容は、大きく4項目になっています。

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年)、当時の橋本龍太郎内閣での行政改革論議で、一時は、ゆうちょ、かんぽの民営化方針が出されました。労働組合は世論形成や政治対応をし、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は行わない」と、中央省庁と改革基本法第33条第1項第6号に明記しました。しかし、2004年(平成16年)、当時の小泉純一郎首相は、自らの持論である「郵政民営化」を改革の本丸と位置づけて民営化の取り組みを始めました。当時、郵政内には後に「JPU(日本郵政公社労働組合)」と名前を変える「全通信労働組合」と「全日本郵政労働組合(全郵政)」という2つの大きな労働組合が組織されていましたが、JPU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、民営化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年)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ありました。

その後、小泉首相は衆議院では可決したにも関わらず、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、JPU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年)10月1日の民営分社化、新会社発足に合わせ、2007年10月22日、それぞれの解散大会を行い、結成・統合大会を開催し組織統合を図りJP 労組が結成されました。結成当時の組合員数は、単一労組としては国内最大の220,600人の組合員でした。

JP 労組は1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なかでJP 労組への加入率はとても高いのが特徴です。全国約243,000人の仲間が存在しています。内訳として、日本郵政株式会社1,346名、日本郵便株式会社223,369名、株式会社ゆうちょ銀行9,910名、株式会社かんぽ生命保険5,388名、関連事業・子会社合わせて3,256名、その他に、現在私のように郵便局を休職して専従で労働組合の仕事をしている者がいます。それが268名。本年10月現在、組合員は243,537名となっています。

JP 労組は、郵政関連企業で働くすべ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をしています。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。

(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。単位労働組合、「単組」とも呼ばれています。企業別組合は1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早く、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つとして、企業別労働組合には、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、労働環境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に対応するために、同じ産業や業種の単組が集まって、産業別組織、「産別」を作っています。

3つとして、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、日本労働組合総連合会、「連合」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おります。

4つとして、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、マスコミ等様々なサービス産業の労働組合が加盟している組織で、JP 労組も加入しています。現在世界で、150 カ国、900 組合、2,000 万人の組合員が加入しています。

JP 労組の機関は、トップに中央本部。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。連絡協議会の下には支部があり、山形県では、米沢市・置賜地方の置賜地方支部、山形市・村山地方を中心とした山形中央支部、新庄最上・北村村山方面がさいほく地方支部、庄内では鶴岡地方支部、酒田地方支部と県内で5支部があります。

中央本部は、中央執行委員会で構成されていて、組合の活動を指導、統轄して団体交渉ならびに労働協約の締結に関する事項などの仕事をしています。中央執行委員会の下には部局があり、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、JP 労組ではJP 総合研究所という部署を配置して、様々な情報を収集し、会社のこと、労働組合のこと、社会情勢等、様々な観点から組織・会社を良くするためにどうしたら良いのかを研究しています。

地方本部は、地方支社単位に設置しています。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等を行っています。支社というのは会社側で、東北をまとめているところが東北支社ということになります。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各県連絡協議会から支部に指導が降りていく、そして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、執行委員という役員がいます。役員数についてはそれぞれの規約等で組合員数によって人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説明します。なお、働き方改革関連法案と、来年4月1日改正になります労働基準法改正内容につきましては、先の講座で説明があったと思いますので本日は割愛させていただきます。現在の基準で説明させていただきますのでご了承願います。

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、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、労働条件等に対して交渉する権利です。また、団体行動権は、ストライキ等の争議・抗議を行う権利のことです。この団体行動権があって、団結権、団体交渉権も効果的なものになります。

ストライキを行う時は、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経てスト権を確立しなければなりません。これは労組法の第5条2の8に規定があります。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、私達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、「労働基準法」「労働組合法」及び「労働関係調整法」の 3 つの法律を示しています。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があり、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ます。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になります。例えば賃金で言いますと、山形県の最低賃金は今年 763 円になりました。763 円よりも低い賃金で働くことは法律違反になります。

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制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ができません。

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き等が規定されています。「不当労働行為」については、後ほど説明をさせていただきます。

労働関係調整法は、労働関係の公正な調整を図り、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ということはありません。

ちなみに、日本郵便株式会社には労働関係調整役という役職が配属されていて、JP 労組と現場での自主的調整を図っています。

※不当労働行為

不当労働行為について説明します。「ア. 不利益取扱い」（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扱いをすること）「イ. 団交拒否」（正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をすること）「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扱いをすること」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、後ほど説明します。

(4) 安全衛生・災害補償

安全衛生・災害補償を説明します。労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事の原因で病気になったりすることを言います。労働災害が発生した時は、労働基準法による災害補償または労働者災害補償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います。業務上の災害は、業務遂行性、使用者の指揮命令下と業務起因性、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、2006年（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、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カ月の時間外労働が100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる時は、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。

2015年（平成27年）12月1日からは、従業員数50人以上のすべての事業場において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、賃金及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」があります。規範的事項とは、労働条件、待遇等の事項です。債務的事項とは、組合員の範囲、ユニオンショップ性、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）、平和及び争議条項等を差します。

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できます。従来は労使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になります。

就業規則は、労働者の労働条件、待遇を中心に服務規律等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付けられています。これから皆さんは会社に就職すると思いますが、職場には就業規則があるのか無いのか確認することも大事なことだと思います。私の職場、郵便局を例にとりますとキャビネットに入っているか、もしくは出勤簿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。就職したら、そういうところを確認していただいたらよいかと思います。

就業規則を必要とする理由については、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遵守事項を定めます。

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2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、計算及び支払の方法、賃金の締切、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關係は、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します。労働時間を広辞苑で調べると、「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つ目は「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、「自分や家族のために働き、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」と考えています。皆さんはどのように労働時間ということを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「労働時間」というのが「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8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならないと労働基準法に定められています。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、終業時間は17時、休憩時間は1時間、これは7時間の勤務で土日祝日も休みの完全週休2日制。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があります。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時間を超えた場合には、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協定については後ほど説明します。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下さい。

(3) 休日労働

次に休日労働について説明させていただきます。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回の休日のこと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、先ほど言ったように、もし1日7時間であれば1週間で35時間の労働時間で土曜日出勤の5時間までについては、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となります。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、手当ての割増率がつか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となります。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あがりながら、仕事もちゃんとでき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任せ、自分の意思にすべて時間帯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ふことであれば、1日単位で10時間仕事をしようがすべて自分で調整を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、日本郵政グループでも一部で取り入れているところはあります。主に外で仕事をする渉外関係の営業の仕事ですが、社員自身で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おります。

(5) 36協定

先ほどお話ししました36協定の説明をします。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。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(サブロク)協定」と呼ばれています。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。

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。これを超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科せられます。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協定を届け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科せられること

になりますが、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科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、先ほどお話した通り、これには限度時間とい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て、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時間余っていますので、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時間も加算をされます。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時間まで残業ができますとなります。

36協定を超えた延長時間を超えて労働させるためには、次の事項について協定を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」「適用限度回数」。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、届け出等の具体的概要です。

なお、2004年（平成16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ました。以下の点について特段配慮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年の半分を超えないと見込まれるものであって、具体的な理由をあげず、単に「業務の都合上必要なとき」または「業務上やむを得ないとき」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年の内、半分の期間を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日の延長時間が適用となる。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年の限度時間が適用となる。特別条項を適用して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定めている場合、但し、一定期間の特別延長時間×適用回数を超えることが必要、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応を受ける。非常にややこしいところになりますが読んで理解をしていただければと思います。

先ほど説明いたしました特別条項ですが、具体的に私たちの職場の例として申し上げますと、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、例えば郵便局で言えば、12月はお歳暮とかゆうパックで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だと。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は、繁忙に合わせた要員配置、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、例えば集配の人が配達に行きました。これから冬で突然大雪が降ってきて、バイクで戻るには相当な時間がかかってしまうという風な状態になった。こういうこと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事になります。

4. 今日の課題について

(1) 働き方の二極化

次に「今日の課題」として3つ示しました。働き方の2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、短時間労働ですから、総実労働時間は減少傾向になりますが、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2極化は、自ずと所得の格差、2極化にもなってきているということです。長時間労働の影響から脳や心臓疾患、鬱病などの精神疾患は非常に多くなってきている状況です。長時間労働の撲滅に対応していかなければならないということです。

(2) サービス残業（不払い残業）

サービス残業の撲滅。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。

(3) JP 労組組合員労働時間

JP 労組組合員の労働時間の数字をあげました。これは、先に話をしました JP 総合研究所が組合員にアンケートをとり作成した数字です。

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います。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%。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%でわずかな数字です。年齢別にみると、長いと思うというのは男性の 40 代後半以降の層の 5 割前後。女性の 30 代後半から 40 代後半、55 歳以上の層で 4 割前後と多くなっています。これをみると若年層よりも 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。日本郵便株式会社の渉外社員や輸送部門ですが、計画年休を含めた年次有給休暇の取得状況を見ると、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%を占めるほか、「21 日以上」も 12.6%みられます。但し、「取らなかった」5.2%や、「1 日～4 日」8.2%などのように年休の取得が少ない層も少なくない状況です。性別でみると、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でみると、男性の場合は 24 歳以下の層が 12.0 日ですが、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 日～18 日。50 歳前半層ではほぼ 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状況だという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%で上位に並んで、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処に追われたから」20.9%、「定時外でないといけない仕事があるから」18.8%、「定時内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事が分かります。

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、組合で勝ち取った計画年次有給休暇というものがあります。これは年度初めに 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下さいという位置づけのものです。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が、これは会社側が休ませないといけないと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ます。どうするかと言うと、現場段階の話ですが、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。大変矛盾していますが、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、いろん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、特に集配の現場では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。JP 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まいりました。現時点においてもすべてが解決に至る状況にはありません。新規採用と期間雇用社員の正社員登用を合わせて行わせるなど、JP 労組が目指す正社員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す。

おわりに

最後に、連合山形では、フリーダイヤル 0120-154-052 (行こうよ!!連合に) という番号、または 023-625-0555 という電話を用意して、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?」と思うこととか、就職あるいは現在アルバイト先でお金が支払われないとか、いろんなトラブルにあった等、仕事

についての疑問に思うことがあったら是非ご相談していただければと思います。

隣の仙台市では、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、赤字の損失補填として年間で百万円以上の金額を取られたという事実がありました。また、勤務の指定があまりにも酷く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現実にあります。ブラックバイトで、かなり酷い目に合っている学生達が結構な数いらっしゃるという状況です。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が、おかしいと思うことがありましたら、連合の相談ダイヤルに相談していただくというのも1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、本日の講義を終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。