



山形大学人文学部
「連合山形寄付講座」

第7回 (2020.11.16)

2020年度後期
「労働と生活」

労働時間、ワークルールの確立

柿崎 隆 英 (連合山形 副会長)

はい。皆さんこんにちは。聞こえますでしょうか。大丈夫ですかね。ただいまご紹介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電機連合山形航空電子労働組合の柿崎です。本日は、リモート講義となりますが精一杯務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。まず、少し新型コロナウイルスのお話をさせてもらいたいと思います。本日現在で、世界全体の新型コロナウイルス感染者は、5,397万人となりました。アメリカで1,090万人、インドで881万人、ブラジルで584万人、上位3カ国で全体の約47%を占め、本格的な冬の到来前にアメリカでは1日あたりの感染者数が15万人を超える推移となっております。さらには、フランス、ドイツ、イタリアなどでも再拡大が懸念され、ロックダウン等もあり、非常に深刻な状況になっているところなのです。国内では、昨日確認された新型コロナウイルスの感染者は1,721人で、3日連続で過去最多を更新しました。感染者の累計は、11万6,667人であります。また山形の感染者数は、10月下旬に5名、11月に入ってからは、昨日まで11名と続いていまして、予断を許さない状況となっております。今後、感染が新たな局面に入ることを警戒し、インフルエンザとの同時流行に備え、継続した感染拡大防止対策が必要であると考えます。

これからの課題なんですけれども、新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大して、私達はこれまで経験したことのない環境型の生活、社会活動となります。過去20年間を振り返ると、2003年にはSARS、2015年にはMARS、そして、新型コロナウイルスとウイルスが進化して、定期的に発生してきた歴史を踏まえれば、将来的にもこのような状況となることが予想されます。現時点では、新型コロナウイルス感染症の収束は見えていませんが、収束したとしても、以前の姿に戻ることは難しいと考えられます。やはり、ニューノーマル、新しい生活様式を日常化して、いろんな制限も理解しつつ、その上で希望を持って日々の生活を大事にしていきたいと考えますのでよろしくお願いいたします。

それでは、本日の講義は「労働時間・ワークルールの確立」というテーマであります。せっかくの機会がありますので、私が勤めています会社の紹介と当労組が所属しています電機連合について紹介させていただき、そのあとにワークルール・労働時間についてお話させていただきます。

はじめに当社の紹介したビデオがありますので、このビデオで紹介したいと思います。

私どもの山形航空電子は、日本航空電子の子会社でありまして、会社概要としては、資本金4億円で売上高が218億円、従業員は407名、男性が369名、女性が38名と、女性の割合は低いですが、今、新入社員でも、女性を積極的に雇用をしているというところでもあります。ここで、航空電子グループの本社は渋谷にありまして、生産拠点としては、青森の弘前航空電子、山形航空電子、当社ですけれども、それから山梨に富士航空電子、信州航空電子、あと盟友技研等がございます。航空電子グループの海外の状況としては、16社ありまして、国内を合わせますと27社、従業員数で6,255名となっております。

コネクタの用途を少し説明しますと、携帯機器、カーエレクトロニクス、あらゆる分野で使用されておりまして、当社が製品として出荷している部品は3万種類あります。特に近年、車のEV化に伴いまして、従来にも増して電子機器、精度など電測化が進んでいます。もちろん電子機器の接触部分が触れますので、コネクタの需要も増えます。また、本社の主力部品は、スマートフォンにも搭載されておりまして、今世界需要としても、大幅に浸透しているところでもあります。当社の生産しているコネクタの大きさはどのくらいかといいますと、大きさは米と比較しても分かるように微細化しています。皆さんが手持ちのスマートフォン、タブレット端末が薄く、軽くなり、機能アップしているのは、このような技術によってもたらされた結果であります。

会社はこのぐらいにしまして、当社で働く人の労働関係のお話をすると、休日休暇については、完全週休2

日制で年間休日は124日となっております。その他にも、特定の休暇、これは年間5日付与されまして、積立で20日まで積み立てることができます。厚生労働省は、疾病等で休む日数を1年で概ね5日としております。なので、有給休暇というのは、金を貰って休むんですけども、その代わりに病気等で休む場合は是非この特定目的休暇を使って、使わなかった場合は、繰越しして20日まで最大にできます。その他にリフレッシュ休暇というのがあります。10年、20年、30年、その都度、10年は3日、20年は5日、30年で10日と休みを取得できます。

若手社員の残業の月平均はどれくらいかといいますと、1年目で大体15時間、全社平均でいうとだいたい27時間程度で、繁忙期は部署ごとの状況でバラつきはありますけれども、1日1時間～2時間程度で帰れるといえますか、このくらいで仕事を終えているというところであります。

さっそくワークルールの基礎知識ということで、知っていると思いますので、ここでは、簡単な基礎的なことを説明させていただきます。日本の憲法では、勤労者の団結する権利及び団体交渉権、その他の団体行動する権利は、これを保障するとしていまして、労働三権として、団結権、団体交渉権、そして団体行動権が保障されています。団結権とは、労働者が経営者に対し、対等な立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、労働組合の結成やこれへの加入など、自主的に団結する権利であります。団体交渉権とは、労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障する権利であります。団体交渉とは、労働者が代表者を通じて、使用者またはその団体と労働条件と待遇や労使関係上のルールについて労働協約の締結その他の取り組みを目標として交渉を行うことを言います。団体行動権とは、争議権と組合活動権を内容とする権利であります。争議権は一定範囲での争議行為を法的補償内容とする権利でありまして、組合活動権は、争議行為及び団体交渉以外の団結体の行動を一定程度保障する権利であります。この団体行動権があつて、団結権、団体交渉権を効果的に行えることとなります。争議行為をストライキと呼びますが、これは、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、労働法に規定があります。また、会社側に対しても、事前にスト通告を行う必要がありまして、ストライキを目的に、またはあくまでも雇用を守り、労働条件の維持・改善を目指し、私たち自身の生活を向上することにあります。

続きまして労働三法とは、労働法の中心的な法律で、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の3つを示しています。労働基準法とは簡単に言うと、皆さんが職場で働く際の労働時間、賃金、休日などの労働条件について、最低限の基準を定めている、そんな法律であります。そして、労働基準法という法律の目的は、一般的には、会社に雇われて働く際には、立場の弱い労働者の働く環境の保護を目的にしています。また、会社側からすると、人を雇う際には必ず守らなければいけないとされているものとされております。労働基準法の歴史は古く、制定されたのは1947年になりますが、労働法制の現状を見る、近年の労働基準法の違反率は、65%以上という報告がありまして、日本国内における労働者の労働条件が十分に確保されているとは言えない状況であります。労働組合法とは、労使の関係を定めた法律です。第1条第1項に定めている通り、この法律は、労働者が、使用者との交渉において、対等の立場に立つことを促進することにより、労働者の地位を向上させること、労働者が、労働条件について、交渉するために自ら代表者を提起すること。その他の団体行動を行うために、自主的に労働組合を組織する、団結することを擁護することと、並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることも手続きを助成することを目的としています。労働関係調整法とは、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現場を維持し、経済の交流に寄与することを目的とした法律であります。労働争議の調整は自主的解決を原則としていますが、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に労働委員会による斡旋、調停、仲裁の手続きが取られます。これらのことが、労働三権、三法の基礎的な部分であります。

これからは労働時間について掘り下げていきたいと思います。労働時間について、SNSで調べてみますと、Wikipediaでは、労働時間とは、使用者または監督者のもとで、労働に服しなければならない時間のことを指す。労働者はこの時間において、使用者によって拘束され、労働者の行動は大きく制限される。カール・マルクスの「資本論」においては、資本家に対して労働者が、労働力として時間を売り、その対価として資本家から賃金を得るものとされているとしています。労働時間には、労働基準法に定められた労働時間を法定労働時間、就業規則等に決められた労働時間から休憩時間を除いた時間を所定労働時間と言います。所定労働時間とは、法定労働時間内において、会社が定めた労働時間を言います。さらに所定労働時間の他にも仕事をするこ

とがあります。この労働時間を時間外労働、または所定外労働時間と呼んでいます。残業ですね。この法定労働時間を超えた労働時間に対しては、125%以上の割増賃金を支払うことが規定されています。残業に対しては、2割5分増しの賃金を払う。また、法定時間を超えて、時間外労働をさせるには、労使協定である36協定を締結する必要があります。この労使協定が無ければ、時間外労働、あるいは休日労働ができない規程となっております。労使協定、36協定を結ぶには、労働者の過半数を有した組織、または団体、代表者との締結する必要があります。労働組合があるところには、ほぼほぼ36協定がきちんとなっております。山形県では、36協定を締結しているところは4割程度しかないと言われておりまして、時間外労働の問題は非常に大きなクローズアップとなっております。

休日労働についてであります。労働基準法には、週1日は休日を与えなさいとなっております。週1日の休日を法定休日と呼んでいます。法定休日は、休日労働をさせた場合には、135%分の割増賃金を支払わなければならないとしています。なお、完全週休2日制の会社で、土曜日に出勤させたとしても、日曜日に休日を与えていれば週1日の休日を与えると言えます。また、労働基準法上、土曜日の労働については100%の賃金で構いませんが、1週40時間を超えている場合は、法定労働時間を超えているので125%の割増賃金が必要となります。また、現行制度では1カ月で60時間を超える時間外労働をさせた場合、その超えた分の時間外労働については、割増賃金率が150%以上となっております。5割増ですね。しかし、経営力が必ずしも高くない中小企業に対しては、150%以上への引上げが猶予され、60時間を超える時間外労働の法定割増賃金の125%以上に据え置かれていました。昨今、働き方改革関連法案が成立したことによって、2023年4月からは、中小企業でも法定割増賃金率が50%以上となります。月あたり残業が60時間を超えると、割増賃金は150%としています。目的としましては、今回の法定割増賃金率の引上げの背景には、現在人手不足が深刻な中小企業において、魅力ある職場環境が、その解消につながるのではないかという考えがあります。法定割増賃金の引上げは、時間外労働の減少をもたらす、魅力ある職場や、一応これは人材確保を促し、優秀な人材を確保しやすくなることで業績に向上し、ひいては利益が出るといった好循環が生まれます。を目的とした、いっぱい働きたかったら、いっぱいお金貰えるよという考え方ではなくて、その分企業にデメリットもあるので、それ以外に、就労を負わせて、ワーク・ライフ・バランスをとっていきましょうというのが、社会の風潮であります。

次に、労働時間短縮とその目的についてお話いたします。1つめは、生産性向上。2つ目は、労務リスクとは、人事に関わる労働問題に真っ先にリスクを追いますが、この長時間労働とメンタル、心臓疾患などの病気の因果関係になりますので、そのリスクの軽減が図られると考えます。3つ目は残業コストの抑制。4つ目はワーク・ライフ・バランスであります。

総実労働時間とは、労働者が実際に労働した時間のことであります。所定内の労働時間と所定外労働時間を合計したもので、休憩時間や休暇取得を差し引いたものであります。ここで、労働時間に関わる改正労働法について、少しご紹介いたします。まず、年5日の年次有給休暇の取得義務であります。改正労働法の背景としては、1つ目は、我が国の年休取得率は48.7%で、政労使目標は70%を目標としています。この48%というのは、例えば20日有休を貰っても、10日も休んでいないということでもあります。2つ目は、年休を1日も取得していない労働者の割合は16.4%となっております。1日も休まない人ですね。現在の有給休暇申請は、労働者が有休申請を使用者側に行いまして、使用者側は、時期変更点というものが有ります。事業レベルでの事由があった場合に時期を変えて欲しいという場合は、その日は働ける方もずらさなければいけない。有給休暇というものは、100%自分のものではなく、やはり会社側と調整して、会社側と合意のもとにとるものなんです。ところが、改正労働法で年5日は必ず休めと。今は年5日まで、使用者側が、いつ休みますかと聞かなきゃいけないんですね。従来の考え方とは違う、5日まで必ず休みをとる必要があるという法改正になりました。法改正によって有給休暇の促進効果もあるだろうと。結果としては、2020年度終わったあとに、いろいろ数字がよくなる部分が出てくると思いますが、ただ、このコロナ禍ということで働き方も十分に変わってしまったところもあります。

残業時間も変わりました。改正労働法で、まずは月100時間までしかできないですね。その翌月60時間しかできない。何故かという、2カ月の平均で80時間以内となっておりますので、実際100まで働いたとすれば、次の月は60時間しか働けない。また、月45時間以上働いた場合、カウントされまして、年6回までしかできない、となりました。よって、かなり今まで残業に頼って事業運営をしてきたところについては、大きく変わら

ざるを得ないという状況になってきておりまして、労働者にとっては良いんですけども、そのためにいろいろなイノベーション、改善、働き方改革が起こっています。

それでは、当社における労働時間短縮に向けた取り組みの成果をお話します。1つ目は、所定内労働時間の削減についてであります。私が1990年に入社しましたが、当時は週休2日制ではありませんでした。私の時は、土曜日で隔週でも休みではありましたが、それから2年後春季交渉を経て、春季交渉というのは、会社側と労働組合が、条件を言って闘争するやつです。春季交渉を経て、週休2日制が導入され、土日休みとなりました。その他に、独自の休みとして、祝日休日以外に、当社だけ特別休日というものがある、皆さんよりも、普通のカレンダーにも2日間、多く休めるというものが獲得して労働時間削減に取り組んでいるという。

次に、所定外労働時間、残業時間の取り組みについてであります。業務量、お客さんの需要が増えれば残業を取る場合もありますが、その際に残業手当の未払いにならないよう、適正な時間管理をするために、入退場ゲートの通過時間チェックと、勤怠管理の時間と照合して、15分以上ある場合は、すべてリスト化しております。

それから、フレックス制度の導入と休日4時間以上勤務した場合には代休も取得できるというふうになっております。フレックスというのは、コアタイムがあって、コアタイムというのは、10時から14時45分までは必ず在籍する必要がありますが、世の中変わりまして、スーパーフレックス、コアなしとか、例えば月に160時間働くようにすれば、前半日一杯働いて、後半後ろで休みとか取れるような制度になっているところもあります。

次に有給休暇の取得促進としては、当社では、一斉年休日を年間4日設けて、会社全体として休みとするカレンダーを協定しています。というのは、有休を切り捨てる、有給休暇というのは、例えば20日貰って、翌年繰越できますので40日になります。でもそれ以上積立出来ないの切り捨てられます。その切り捨てられる分が5日以上あった年があって、であれば、皆さん有給休暇を始めから休みの日に全員で休むという協定を結んで、そうすると必然的に4日は強制的に休みますから、カレンダー上4日も休みになるし、さらに皆さんの有給休暇も促進されるようになります。その他、休暇制度として、先ほど冒頭で説明しましたが、特定目的休暇というものがある、これはボランティア、学校行事、基本的には疾病等、あとは看護、家族の介護等で使えるものは年5日ということで4年間使わなければ20日間になる制度があります。なので、有給休暇は繰り越してマックスで44日、さらに特定目的休暇で20日ありますので、極端なことを言うと、お金を貰って休めるのが64日最大になります。なので、3カ月間は、何か病気とかした場合にはお金を貰いながら、十分療養できるという制度です。

最後に労働時間短縮・適正化の必要性に関わる話を、視点を変えてお話させていただきます。人口減少、少子高齢化が進み、生産年齢人口が毎年減少するという、世界に類を見ない人口構造であります。しかも、本来、社会を支えるべき側である雇用労働者の約4割が非正規労働者となっている現状をどうするか。多くの国民が将来等を考えている、社会保障の給付と負担を再設計するのか。また、持続可能社会を構築するためには、環境問題や自然災害に備え、エネルギー対策についても現実的な目線を重視していく必要があります。法整備も進み、働き方改革はいよいよ身近なものになってきました。しかし、経営と実践の歩調が揃わない部分もあります。2019年からは、働き方改革法が実践され、2020年にはさらに労働時間が大きく変わったとされていました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症等の影響から、各社様々な施策が実施され、働き方改革というふうには、三密を避け、事業を継続させる方法を各社導入し、労働条件にも手を加えています。このような状況のなか、大企業の残業に罰則付き上限が導入されて、本当に守られているのか総務省が調査したところ、2019年4月以降も、月80時間以上も残業している人が、推定で300万人に上ることが判明しました。1日8時間で、週40時間、1カ月単位で計算すれば160時間、これに80時間の残業を加えて240時間が労働基準法で定められた上限となります。総務省の労働力拠点と、2019年4月から11月には、241時間以上働いた労働者は、月平均で295万人いたことが分かりました。2018年の調査では319万人だったので、それよりも減っていますが、労働者全体の5%を占めています。このうち4割が大企業に属した労働者で、月100時間を超える残業をした人も、月平均で170万人出しています。これだけ、世の中が働き方改革で労働時間の抑制に働いても、なぜこんなことが起きるのかということは、実は事業主の労働時間把握義務によって、社員の労働時間の実態が把握され、今まで隠されていたサービス残業が表に出てきたのも要因であると思います。例えば、ある居酒屋チェーンでは、労働時間を正確に把握しようとする、アルバイトの穴を埋めるためにサービス残業をしていた正社員の残業時間が跳ね

上がったという話もあります。労働時間に上限を設けたので、部下に残業を頼めない中間管理職などに集中しているため、管理職の残業が増えているという話も出て来ます。現にリクルートの調査によると、2019年4月以降の中間管理職の残業時間の変化は、減ったと答えた人が26%、増えたと答えた人と、変わらないと答えた人が、74%に達しています。ということは、減ったという人が26%。これしか変わっていないということですね。直近の調査では、東京都従業員30人以上の都内企業のテレワーク導入率を緊急調査した結果が発表されています。2020年3月時点では、テレワークの導入率が24%でしたが、4月時点では62.7%まで伸び、わずか1カ月で38.7ポイントと大幅増加しました。現行としては、大企業、現場作業の無いサービスの無い業種が中心になりますが、やはり、緊急事態宣言を受け、テレワークが進んだことが明らかになりました。内閣府が2020年6月21日に発表した、新型コロナウイルスの感染症の影響下における生活様式・行動の変化に関する調査によると、たしかに、テレワークなどの実質賃金が高い人においては、労働時間が減少している傾向が見られました。しかし、仕事の効率性や生産ということについては、やや増加した、増加した、大幅に増加したと答えた割合は9.7%に続いている。労働生産性の強化は限定的であったと言えます。やはり、いろんな改革・制度も変化してきましたが、実態はコロナによって、大きく変わってしまっているというところですね。このように、急速に大きく変化する社会のなかで、大切なことは、皆さんひとりひとりが健康を確保して、生きがい、働きがいの向上、ひとりひとりが心豊かになること、このことが一番大切でありますので、是非、皆さんで働くということを考えていただければというふうに思います。以上、最後駆け足になりましたけれども、私からの講義とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

〈安田教授〉

上部団体の産業別組織の電機連合さんも、単組の山形航空電子さんも、皆さんと同じような、労働時間と言いますか、休日の実現というのを、非常に興味を持っていらっしゃるということだと思んですけど、こういう質問がございました。企業に就職する前にワークルールは事前に分かるのか、いかがでしょうか。

はい、訪問していただければ、こちら側で説明はすると思います。質問していただければ、分かりやすく説明したいと思いますので、当社に興味を持っていただける方は、個人でも良いので、安田先生経由で聞いていただければ。基本的には、会社ガイダンスの中で聞いていただければ、すべて総務側で答えると思います。

〈安田教授〉

はい、分かりました。続きまして、こういう質問がございました。完全に順守するのは難しいと思いますが、労働時間に関する法律を守っている企業はどれくらいあるのでしょうか。

はい、先ほど労働時間の話だけをすると、山形県内だと36協定すら結べてないところが半分を少し超えているぐらいなので、はっきりは言えませんが、厳しいのかなと。中小零細では厳しいところ、たくさんあると思います。ただ、働き方改革で、かなり制限が入りまして、労働基準監督署も幅広く指導にまわっていますから、5年前、10年前から見れば、改善はされていると感じています。

〈安田教授〉

はい、どうもありがとうございました。補足します。既に説明がありましたように、14スライド目、労基法の32条は、1週間について40時間を超えて労働させてはならない。1日について8時間を超えて労働させてはならないというのが大原則ですから。時間外労働、残業とか休日出勤というのは、それをある意味超えるんで、36条に労使で協定を結んで、これを労働基準監督署に届け出なきゃいけないと書いていますね。だから、残業というのは大原則を超えるんだから、その条件として36協定を結ばなきゃいけないんですけど、地方では、具体的に山形ではまだ4割程度しか結ばれていないという事で、超える手続きを結んでなくて超えちゃったとかね、なかなか、どこまで守られているのかという疑問が出てきますよね。労基法はそういう大原則とそれを超える時の36協定を結んで届け出るというのと、次のスライドにありますように、割増賃金率25%以上とか50%以上とかを規定しているだけです単純に。まず36協定を結んでよという。高速バス乗っている人は、ア

ナウンスありますよね。3月6日は36協定の日です。36協定を結ばない残業は法律違反ですというのがあ
ると思いますね。まずそこを達成するのが重要だと思うんですけども。続きまして、こういう質問がございま
した。ネットを使って仕事をする今の時期で、ワークルールが実現しない場合があると思います。例えば、労
働時間延長するなどです。これからワークルールに変化することがありますか。

はい。大企業で、特に都会の方では在宅勤務がかなり進んでおります。プライベートと働いている時間の差
というのは、自己管理するには、やはり難しい部分があって、いろんなソフトがその人が使うパソコンに常駐
されて、例えば、ワードを何時から使った。機関システムに何時からインしていったとかいうところまで管理
されています。逆に会社にいれば働いているとみなされますが、今後は在宅勤務をした場合にどちらかと言
うと最後はアウトプットを求められると思います。でも、私はアウトプットを出せないから仕事をしていないと
いうふうに言われたら本当にみんな苦しくなると思います。そういったところをケアしながら、アウトプット
できない部分、長期間にわたってプログラムとか設計しなきゃいけない部分もあるので、この辺のケア、改革、
仕事の達成度と付加価値、考えていかなきゃいけないと思っております。また、在宅勤務手当だとか、そうい
うところも今進んでいます。又、働ける人の考え方、自責、自分の責任が非常に求められるので、働く側の意
識も変わっていかなくちゃいけないかなと思います。

〈安田教授〉

はい、どうもありがとうございました。今のお話は、テレワーク時代のワークルールということですが、
テレワークにおける労務管理の難しさが一方であって、そのために明確なアウトプットで評価しようという流
れも出てきかねないと。しかし、すべての仕事が営業みたいに成果がはっきり出るわけじゃないから、そのへ
んの評価の難しさもあるというお話もありましたね。まだ20分ぐらいあるんでお付き合いいただきたいと思
いますが、続きまして、さまざまな休暇制度が導入されていますが、皆さん上手く取得・活用できているのか気
になりました。仕事が忙しくて結局取得できずに終わってしまうということが多いということはないでしょ
うか、という質問がございました。実態はどうでしょうかという質問でございます。

確かに仕事の繁忙期は有給休暇制度が使えない人が出てきますが、平均で16日、先ほど言った一斉休暇、皆
で休む休暇を4日つけておりますけど、それを超えて12日ぐらい休んでいますので、だいたい月1日ぐらい皆
さん休んでいます。今後、休暇でありますので、切り捨て日数、例えば、繰り越せない有給休暇、私どもは切
り捨て日数を“0”にしたいと考えています。やはりリフレッシュを兼ねて、是非、心身共にリフレッシュす
るものが有給休暇でありますから、促進されたいと思いますが、私どもの会社は良いほうです。よその会社と
か、世の中の平均を見ると10日前後でありますから、社会全体としては取りにくい風潮であるは感じます。

〈安田教授〉

はい、どうもありがとうございました。続きまして、関連する質問ですが、山形航空電子さんの特別目的休
暇やリフレッシュ休暇は、有給休暇に含まれるのですか、という質問、確認ですね、ございました。いかがで
しょうか。

有給休暇の他に含まれないです。その代わりに特定目的休暇というのは、本当に厚生労働省が1年間に病気
等で休む日数は、国民の平均で5日となっておりますから、5日間はこういうふうな病気等で、どうぞ使っ
ただければと。有給休暇はあくまで心身共にリフレッシュするものだと位置づけておりますので、特定目的
休暇は、有休外です。リフレッシュも10年単位なんですけど、これも有休外です。取得は100%取得しています。

〈安田教授〉

どうもありがとうございました。確認ですけど、法定の有給休暇とは別枠、山形航空電子さんの固有の休暇制
度ですけど、文字通りの意味での有休ではあるわけですね。

はい、無給ではないです。

〈安田教授〉

引かれはしないというね。分かりました。法定上の有給休暇とは別にローカル、この企業特有のを作っているけど、言葉の意味としては有休であることは間違いありません。もう1回、皆さんもこれ書き換えられたりするでしょ。だから、追加質問があれば書いてみて下さい。あんまりもう増えていませんか。新しい書き込みがあれば紹介いたします。こういう質問でございます。残業を減らすワークルールは企業にとっても労働者にとってもメリットが大きく、海外でも受け入れられている考えであるのに、日本で普及しにくいのはなぜか、大きなデメリットがあるのか、という質問でございます。

残業に対してデメリットがあるかって話ですね。

残業を減らすことにですね。残業を減らすことのデメリットというのは、ちょっと話が長くなるんですが、残業時間と非正規労働者という関係があって、なかなか非正規労働者6,000万人、4割、2,000万人が非正規労働者なんです。3人に1人になっています。この状況がなかなか変わらないというのは、産業構造そのものが、まさしく働き方を自分達で決められないような状況になってきているのは確かなんです。非常に苦しいんですけども、その規制の中で皆さんイノベーションを起こして、出来るだけ減らしていくのがベストなんです。残業増えればそれが増えるほどパフォーマンスが落ちるんですね。パフォーマンスを上げるには、働く時間を下げるしかないんですよ。それを各社気付き始めていますし、テレワークも進んでいます。会社に来て拘束されてなくても、十分パフォーマンス出ているじゃないかというところも出てきていますので、これから変わっていくと思います。今はとにかく長い時間で働くということが多かったものから、このコロナ禍でありますけど、環境の変化で大きく変わりつつあることは間違いありません。

はい、どうもありがとうございます。

〈安田教授〉

ずっと有休の話なんですけども、続きまして、現場の雰囲気として、有休を取りづらい事業所もあると思います。そのような事業所でも有休を取りやすい雰囲気をつくるために労働組合として行っている施策はありますかという質問がございました。

会社側と毎月労使協議会をしています。通常ですと年2回か3回という会社も多いと思うんですけど、うちは、非常に我々労働者の意見に耳を傾けてくれる会社でありまして、そのなかで有休を取りにくいというアンケートをとった時に、やはり仲間に申し訳ないとか、上司に理由をいっぱい聞かれるだとか、取りにくいという答えが多かったんですけども、それを改善するために、まず有休は理由がいないということ、取りやすい風土をつくるために、有休を取りにくいというアクションはすべて抽出して、会社側発信として上司だとか職場に対して、改善をもとめています。

〈安田教授〉

はい、どうもありがとうございました。この会社特有ですけども、動いていると。労使協議会を毎月開いているというお話でした。それからこの講義、昨年か一昨年、日本郵政の方が来られた時は、日本郵政では各事業所でそれぞれ残業が発生しているか完全に把握している。残業あった人に対応しようという、手は打てるわけですけども、それを完全に労働組合が把握しているという、そういう職場に対する力とかね、そういうのがあると、是正もしやすいということもあると思うんですね。残り時間少なくなってきましたけれども、あと1つ、2つ、お願いしたいと思います。フレックスタイム制度は、山形ではどの程度普及しているのでしょうか、という質問がございました。

はい。私電機連合の傘下の事しか分かりませんが、私どもの電機連合でいうと、パナソニックさん、

パイオニアさん、ルネサスさん、多分皆さんの住んでいる地域にある名前のある企業は、ほぼフレックスタイムは入っています。概ね7割から8割ぐらいは入っています。

〈安田教授〉

はい、どうもありがとうございました。これは一般的なことなんですけど、質問として、労基法改正で残業時間等の規制の改正で、大企業と中小企業でなぜ違ってくるのか、執行日がですね。ちょっと中小企業が遅くなりますね。なぜ違ってくるのか、という質問がございました。

そうですね。私もそう思うんですけど、これ罰則がつくんですよ。そうすると、例えば、残業を減らすために人を雇用してやらないといけないから、人件費やら固定費があるので、会社としては利益が上がりずらくなりますので、そういう意味でも対応できる体力をつけなければいけない。そうすると、大企業というのは、体力がありますので、そういった改善は出来ますけど、10人や20人の零細企業だと難しく、さらに罰則規定がありますから、執行猶予期間、また大手さんというのは、いろいろ工夫して、よく仕組みをやったりするので、そういったところも見ながら、中小・零細も進めていくという風土があります。

はい。ありがとうございました。今日はワークルールということで、連合山形副会長、単組では山形航空電子、産別でいえば電機連合の柿崎隆英さんにお話をしました。どうもありがとうございました。