

総実労働時間縮減に向けた取り組み指針

1. これまでの取り組み状況

航空連合では、2002年に「総実労働時間短縮に対する取り組み指針」を策定し、その後2008年と2011年にそれぞれ「航空連合新中期時短指針」を策定して、「年間総実労働時間 1,800 時間台」の実現に向け、主に春闘期間を中心に取り組んできた。

この間、2007年の「労働時間等見直しガイドライン」制定をはじめ、2010年の労働基準法改正など時間外労働縮減に向けた法整備が行われてきた。また、2014年には過労死等防止対策推進法の施行や内閣府の有識者会議「休み方改革ワーキンググループ」の設置など、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から総実労働時間の縮減に向けた国の動きが加速している。

厚生労働省の調査では、全労働者の総実労働時間の平均は減少しているが、これは非正規雇用の増加に伴うものであり、正規社員の労働時間は依然として短縮しているとはいえない。リーマンショック後の景気悪化により大幅に減少していた所定外労働時間は、2010年以降増加しており、高止まりの傾向を見せている。また、連合の調査においても、約10年にわたり、連合主要組合の年間総実労働時間は2,000時間台に高止まりしている。

航空連合では、主に春闘期間を中心に総実労働時間の縮減に向けて特別休暇の新設や有給休暇・特別休暇の制度改善、労働時間管理に関する労使協議の設置などに取り組んできた。これらの取り組みにより一定の成果を得た労組もあるものの、一方でコスト削減施策などにより所定労働時間の延長や公休日数の削減が行われたケースもあり、多くの労組で依然として年間総実労働時間 1,800 時間台は実現していない。

2. 基本的な考え方

この数年、航空関連産業の各社は厳しい経営を強いられ、構造改革を進めるなかで総実労働時間縮減に向けた取り組みは進展していない。今後、2020年の東京オリンピック・パラリンピックなどを背景に、さらなる生産量の拡大が見込まれるなか、一人あたりの負荷の増大に依存しない生産性向上と同時に、総実労働時間の縮減によって、真に魅力ある産業の基盤づくりが不可欠である。

これまでの「航空連合新中期時短指針」の取り組み状況、魅力ある産業の基盤作りが急務であること、社会的に労働時間に対する関心が高まっている状況などを踏まえ、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「長時間・過重労働の撲滅」、「少子化対策・男女共同参画」、「メンタルヘルス対策」、「産業全体への波及効果」などの観点から、航空連合として労働時間縮減に向けた目標と取り組みについて以下のとおり整理し、春闘をはじめとしたさまざまな労使協議や、あらゆる活動を通じて引き続き取り組みを推進する。

また、2014年11月には過労死等防止対策推進法が施行されており、労働者の生命・健康を守るための労働時間規制の整備は、国を挙げて取り組むべき課題となっている一方、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションなど労働時間規制の見直しも検討されている。労働者の健康・安全を確保するとともに生活時間を保障する観点から、欧州や日本の他産業でも検討・導入が進められている労働時間の上限規制やインターバル規制なども参考としつつ取り組む必要がある。

3. 2020年までの達成をめざす最終的な到達目標

《年間総実労働時間 1,800 時間台の実現》

4. 取り組み指針

最終的な到達目標である「年間総実労働時間 1,800 時間台の実現」に向け、まずは当面の目標を以下のとおり定める。取り組みにあたっては、労使協議などを通じて現状を正確に把握し、具体的な目標をイメージしたうえで、下記の個別テーマを参考にしつつ、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを展開する。

■加盟組織における当面の目標

＝「年間総実労働時間 1,800 時間台の実現」に向け、今後 3 年以内を目標に

年間総実労働時間を現状から 100 時間削減する＝

■個別の取り組みテーマ

● 所定労働時間：所定内労働時間そのものの縮減だけでなく、休日数にも着目する

➢ 所定労働時間：1 日あたりの所定労働時間を、7 時間 30 分に短縮を図る。

例) 7.5 時間 × 出勤数 253 日 (年間休日数 112 日) = 1,897.5 時間

8.0 時間 × 出勤数 237 日 (年間休日数 128 日) = 1,896.0 時間

参考) 2015 年の土日祝日数は、119 日

➢ 年間所定休日：祝日を含めた「完全週休二日制」を目指す (常日勤ベース)

参考) 2015 年の祝日を含めた完全週休二日の場合の年間所定休日日数は、122 日

● 所定外労働 (時間外労働・休日労働)：所定外労働そのものを発生しにくくする

➢ 時間外・休日の割増率をそれぞれ 50%にする。

➢ 年間時間外労働を 150 時間以内とする。

➢ 36 協定の特別条項について、その水準を点検し、改善に向けて取り組む。

● 休暇制度：年次有給休暇は 100%取得、多様な価値観にあわせた休暇制度の導入

➢ 年次有給休暇：当年度付与の年次有給休暇を年度内に完全取得できるよう、連続した有給休暇の優先取得や優先取得時期の推奨など、取得しやすい環境整備に取り組む。

➢ 多様な休暇制度：ライフステージに応じた多様な働き方、組合員のニーズなどを踏まえ、多様な休暇制度の導入、改善に関する取り組みを強化する。

例) 半日、時間単位年休制度の導入、記念日休暇、ボランティア休暇の新設

● 労働時間管理に関する取り組み

➢ 労働時間管理に関する労使委員会の設置：定期的を開催し、下記の内容について確認、協議を行う。

・時間外・休日労働の状況

・特別条項を含めた 36 協定の運用、順守状況

・年間の総実労働時間

・労働時間管理の実態

・年次有給休暇など、休暇の取得状況

・時間外労働削減や総実労働時間短縮に向けた取り組み

● 労働時間規制の取り組み

➢ 時間外労働時間や実労働時間の上限規制の設定

➢ 労働の終了から次の労働開始まで一定の休息の付与を義務づけるインターバル規制の設定