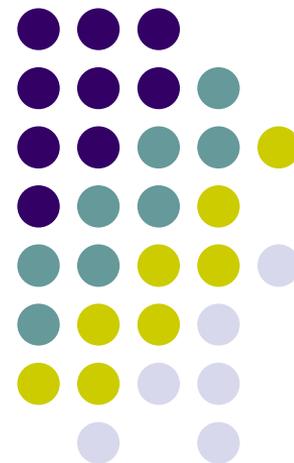


規制改革推進会議 第6回人材WG(2016年12月20日)提出資料

転職して不利にならない仕組みづくり ～休暇制度等に関して

UAゼンセン 常任中央執行委員
松井健



UAゼンセン

UAの意味・・・ Union・Alliance(同盟体)・All-Round(多種・多様)

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン)

2012年11月: UIゼンセン同盟とサービス・流通連合が統合してスタート

2001年7月: 商業労連・チェーン労協、百貨店7労組連絡協議会が統合しサービス・流通連合が発足

2002年9月: ゼンセン同盟・CSG連合・繊維生活労連の三組織が統合してUIゼンセン同盟が発足

UAゼンセン組織現勢 (第5回定期大会: 2016年9月現在)

部門名	加盟組合	組 合 員 数				規模別組合数	
		男 性	女 性	合 計	(内短時間)	組合員数規模	組合数
製造産業部門	1038	154,677	70,178	224,855	9,767	100人未満	1309
流通部門	558	328,746	632,911	961,657	633,964	100～299	333
総合サービス部門	810	179,317	276,106	455,423	278,477	300～1000	289
ユニメイト	42	15	5	20	0	1000～3000	201
合 計	2448	662,755	979,200	1,641,955	922,208	3000人以上	316
構成比		40.3%	59.7%		56.2%	※ 300人未満	67%

連合(1989年結成)・・・ 2016年 675.3万人／50構成組織

UAゼンセン
160.7万人(+7.1)

自治労
80.2万人(-0.5)

自動車総連
77.2万人(+0.6)

電機連合
61.0万人(-0.5)

JAM
35.3万人(-0.3)

・・・

年次有給休暇の勤続要件

○ゼンセン同盟1991年時短闘争要求

「最低付与日数(勤続1年)を20日とし、勤続2年以上については継続勤務要件1年ごとに1労働日を加算して付与することとする。ただし、新規付与日数の限度は30日とする。勤続1年未満の者についても上記にスライドして引き上げる」 →一部の組合で初年度10日を超える新規付与日数を獲得

○現在のUAゼンセンの考え方

「勤続6カ月で20日付与をめざし、当面15日以上をめざす。」

勤続要件や勤続に伴う日数加算について、具体的な考え方は示していない。

→ 現状、147組合(回答組合の3割程度)が勤続6カ月未満で付与している。

	年休の付与時期と日数				20日付与に 6年半未満 で到達する 組合	回答組合 数
	入社と同時	2日～3カ月 未満	3カ月～6カ 月未満	6カ月、記 載なし		
組合数	75組合	23組合	49組合	293組合	80組合	440組合
付与日数	3～21日	1～15日	1～18日			
うち10日以上付与	59組合	13組合	38組合			

2016年UAゼンセン労働条件実態調査 ※回答した組合の結果であり全体の状況を示すものではない

* ILO 1970年の有給休暇条約(改正)(第132号)日本未批准

一年の勤務につき3労働週を下回ってはならない。分割する場合も一つは最低連続2労働週。

有給休暇を受ける資格取得のための最低勤務期間は6ヶ月を超えてはならない。

育児・介護休業、休暇等の勤続要件

* 育児介護休業法に定める適用除外等

休業、休暇等	適用除外等の内容
育児介護休業	有期雇用者の取得要件 ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること ② 子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと 労使協定がある場合に、取得を拒否できる要件 ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者 ② その他休業できないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者
小学校就学前の子の看護休暇制度、介護休暇制度	労使協定がある場合に、取得を拒否できる労働者 ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
小学校就学前の育児、介護を行う労働者の時間外労働、深夜業の制限	請求できない労働者 ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
3歳未満の育児、介護を行う労働者の所定外労働の制限、短時間勤務の措置	労使協定により対象外にできる労働者 ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※労働基準法に定める、産前6週間の請求による休業、産後8週間の就業の禁止、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性の請求による時間外労働・深夜業の禁止、生後満一年に達しない生児を育てる女性の請求による育児時間等には勤続年数等による適用除外はない

〇UAゼンセンとしては、勤続により適用を除外する考え方はとっていない。

特に、有期雇用者の育児介護休業の勤続要件については加盟組合より撤廃の要望がある。