

第3回働く人も企業もいきいき 食品産業の働き方改革検討会

資料1

フード連合における「働き方見直し」 の取り組みについて

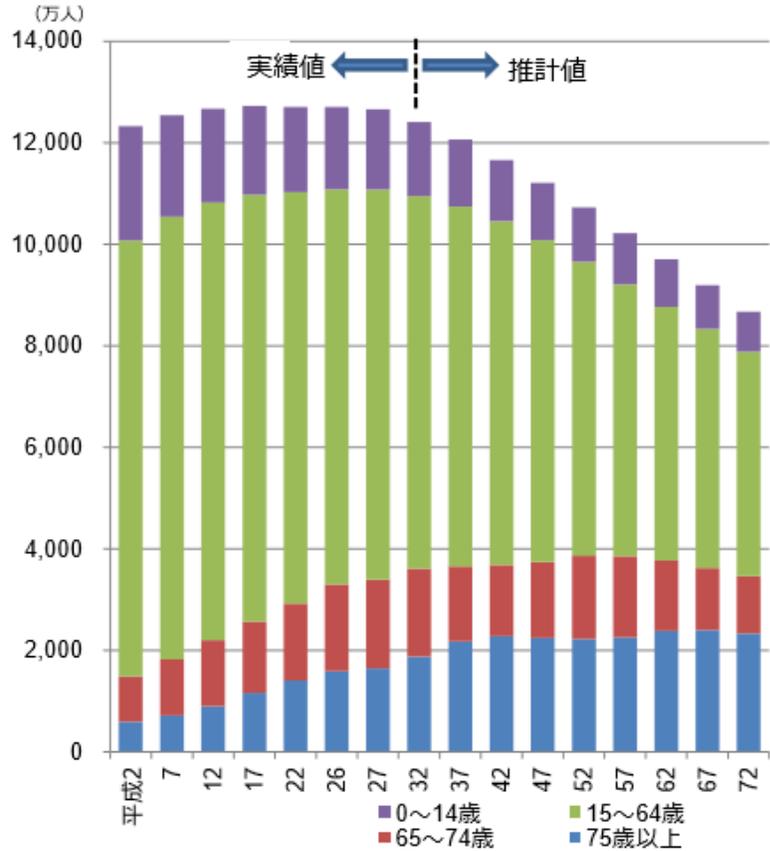
2018年2月21日



食品関連産業における働き方の現状と課題①

○人口減少社会を迎え、あらゆる産業で人手不足が課題となる中、「労働集約型産業である」、「中小企業の割合が多い」などの特徴がある食品産業では、他産業と比較してもより深刻な状況となっている。

■ 日本の労働力人口は年々減少傾向



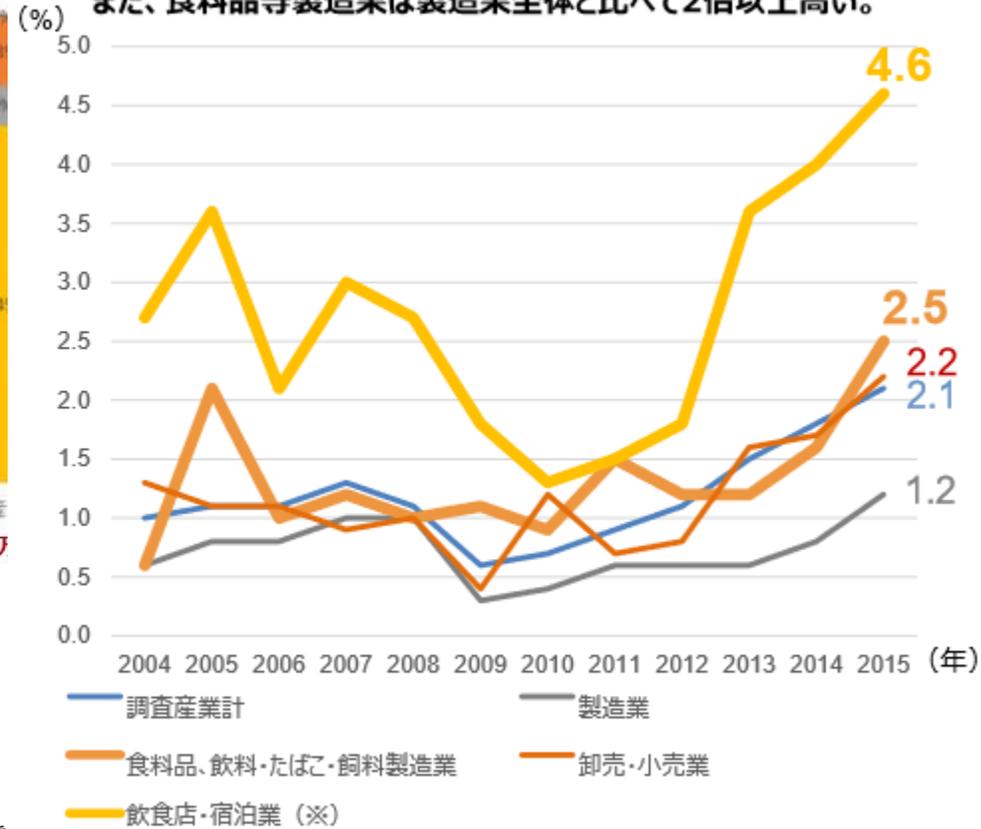
資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2014年は総務省「人口推計」（平成26年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

■ 食品産業事業者の構成は、99.8%が中小企業



資料：総務省「平成26年経済センサス基礎調査」注1：食品製造業は、食品製造業及び飲料・たばこ・飼料製造業（たばこ製造業、飼料・有機質肥料製造業を除く）の合計である。

■ 飲食店・宿泊業の欠員率は全産業と比べて2倍以上高い。また、食料品等製造業は製造業全体と比べて2倍以上高い。

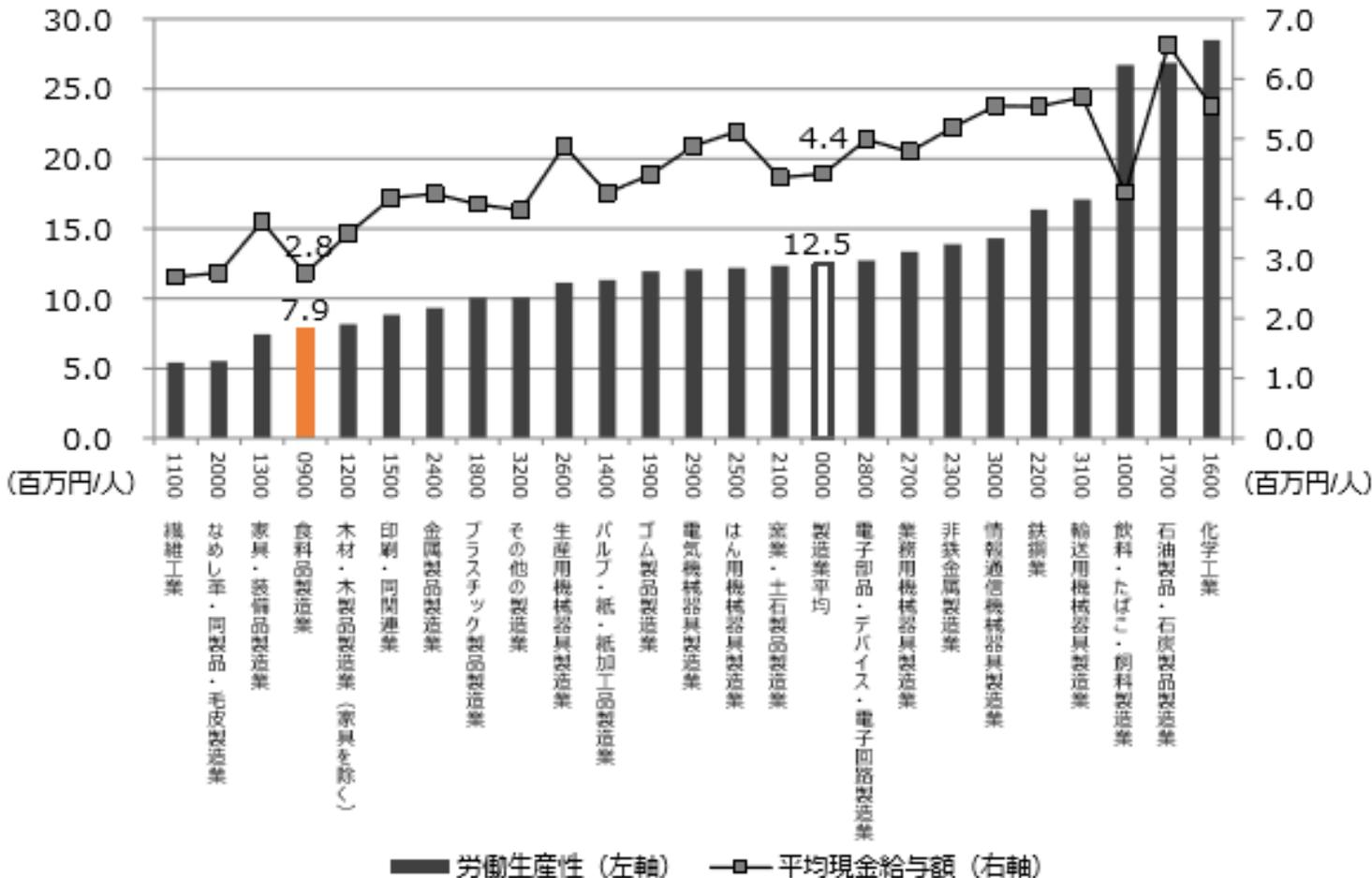


資料：厚生労働省「雇用動向調査（産業、企業規模、職業別欠員率）」※2009年から「宿泊業・飲食サービス業」に変更

食品関連産業における働き方の現状と課題②

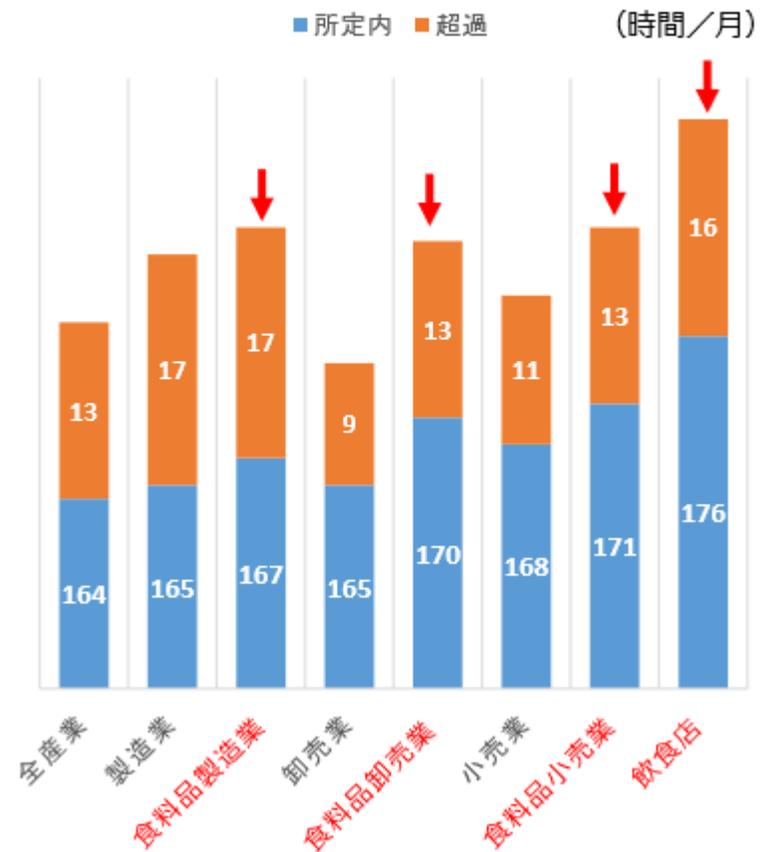
○食品製造業の労働生産性は、全産業平均の約7割、製造業平均の約6割の水準であり、労働条件も他産業と比較して低位にある。

■ 食料品製造業の労働生産性は、他産業と比べ低い



資料：「平成26年工業統計表（産業編）」（経済産業省）を再編加工

■ 食品関連産業は、全産業平均や類似の他産業と比べて勤務時間が長い。



資料：厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

フード連合における労働時間の現状

○年間総実労働時間等の規模別（300人以上・300人未満）の比較において、年間所定労働時間は300人以上の方が短いものの、年間総実労働時間は単純平均において300人未満の方が短くなっている
 ○年間総実労働時間等の状況は、各業種別部会で異なっている

2016年年間総実労働時間

区分	16年	
	単純平均	加重平均
フード連合計	組合数	217
	平均	2085.66
300人以上	組合数	65
	平均	2111.08
300人未満	組合数	152
	平均	2074.79
食肉部会	組合数	45
	平均	2201.64
乳業部会	組合数	21
	平均	2121.33
水産冷食部会	組合数	13
	平均	2078.92
醤油味噌部会	組合数	22
	平均	1975.14
油脂調味料部会	組合数	6
	平均	1958.83
糖業部会	組合数	14
	平均	1875.79
製粉部会	組合数	13
	平均	1970.77
パン部会	組合数	21
	平均	2386.24
菓子部会	組合数	13
	平均	2058.92
飲料ビール部会	組合数	13
	平均	2013.38
酒類部会	組合数	15
	平均	1891.33
たばこ関連部会	組合数	5
	平均	2035.80
流通食品部会	組合数	14
	平均	2085.93

2017年年間所定労働時間

区分	17年	
	単純平均	加重平均
フード連合計	組合数	275
	平均	1949.60
300人以上	組合数	68
	平均	1924.04
300人未満	組合数	207
	平均	1957.99
食肉部会	組合数	51
	平均	2007.49
乳業部会	組合数	32
	平均	1965.56
水産冷食部会	組合数	13
	平均	1926.15
醤油味噌部会	組合数	28
	平均	1938.54
油脂調味料部会	組合数	8
	平均	1852.00
糖業部会	組合数	15
	平均	1811.87
製粉部会	組合数	19
	平均	1920.74
パン部会	組合数	31
	平均	2037.55
菓子部会	組合数	16
	平均	1923.25
飲料ビール部会	組合数	14
	平均	1892.86
酒類部会	組合数	20
	平均	1897.45
たばこ関連部会	組合数	6
	平均	1906.67
流通食品部会	組合数	20
	平均	1956.95

2016年年間時間外労働時間

区分	16年	
	単純平均	加重平均
フード連合計	組合数	214
	平均	211.32
300人以上	組合数	64
	平均	255.78
300人未満	組合数	150
	平均	192.35
食肉部会	組合数	44
	平均	244.68
乳業部会	組合数	20
	平均	217.50
水産冷食部会	組合数	13
	平均	183.15
醤油味噌部会	組合数	21
	平均	126.86
油脂調味料部会	組合数	6
	平均	223.33
糖業部会	組合数	14
	平均	175.64
製粉部会	組合数	13
	平均	187.85
パン部会	組合数	21
	平均	361.00
菓子部会	組合数	14
	平均	223.71
飲料ビール部会	組合数	13
	平均	189.00
酒類部会	組合数	15
	平均	82.73
たばこ関連部会	組合数	5
	平均	238.60
流通食品部会	組合数	14
	平均	221.00

2016年有給休暇取得率

区分	16年	
	単純平均	加重平均
フード連合計	組合数	153
	平均	49.92
300人以上	組合数	52
	平均	49.49
300人未満	組合数	101
	平均	50.14
食肉部会	組合数	18
	平均	45.59
乳業部会	組合数	13
	平均	45.96
水産冷食部会	組合数	11
	平均	48.27
醤油味噌部会	組合数	15
	平均	59.25
油脂調味料部会	組合数	5
	平均	66.28
糖業部会	組合数	14
	平均	70.79
製粉部会	組合数	10
	平均	52.30
パン部会	組合数	15
	平均	20.48
菓子部会	組合数	11
	平均	46.71
飲料ビール部会	組合数	11
	平均	47.24
酒類部会	組合数	15
	平均	50.41
たばこ関連部会	組合数	5
	平均	71.46
流通食品部会	組合数	9
	平均	44.44

フード連合における各種取り組み①

○食品関連産業の持続的成長と働く者の処遇向上を図るために、「食における付加価値連鎖（フードバリューチェーン）の構築」の取り組みを継続



私たちが『食』の価値を公正に適正な価格で消費者に届けたい

食品関連産業で働く労働者は約800万人で、国内総生産額は約76兆円、全産業の約15%と国民経済上重要な役割を占めています。(※)

食品関連産業は、人の生活にとって欠くことのできない食料を国民・消費者に安定的に届けるという重要な役割を担っています。そして、国民・消費者が「食」を通じて豊かで健康な生活ができるように、安全・安心な食料を提供することが大切です。

さらに、持続的に国民・消費者に「食」のもつ文化や価値を適正な価格で提供していくことを、フードバリューチェーン全体で期して取り組んでいく必要があると考えられています。

(※) 平成20年食品関係産業労働力調査より

「食」の価値連鎖

消費者
販売
生産者
加工

豊かで健康な食生活を送りたい
安全な食料を安心して買いたい
安全な食料を安心して買いたい
安全な食料を安心して買いたい
安全な食料を安心して買いたい
安全な食料を安心して買いたい
安全な食料を安心して買いたい

食品関連産業の賃金は相対的に低水準

全産業標準に対する相対的賃金水準
(全産業標準を100として作成)

食料品小売	食料品製造	酒類製造	飲料加工製造	電気燃料	輸送機関	化学	保険
80.0	80.0	85.5	85.5	100	100.0	100.0	120.0

センサス（賃金調査結果調査）は、特定の社会事業において、特定時点で一斉に行われる全数調査（国勢計の行う大規模調査）で、全産業を100とした指標で示されています。食品関係産業は、以下に示されるように相対的に低水準になっています。

フードバリューチェーンの目標は「食」を適正な価格で評価する社会の実現です

■「公正な取引慣行の実現」に向けた各種取り組み

- ・ UAゼンセンと共同で「取引慣行に関する実態調査」を実施し、マスコミへのプレスリリース。
- ・ 加盟組合営業担当者を対象とした学習会開催
- ・ 各省庁への「公正な取引慣行の実現」の要請活動を展開



中島公正取引委員会事務総長に要請書を手交する松谷会長（2013年3月）



要請書提出後の意見交換（中小企業長、2017年3月）

『食の付加価値連鎖』チラシ

○各省庁の検討会等への参画を通じ、食品関連産業で働く労働者の立場から「働き方の見直し」を推進

■厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」

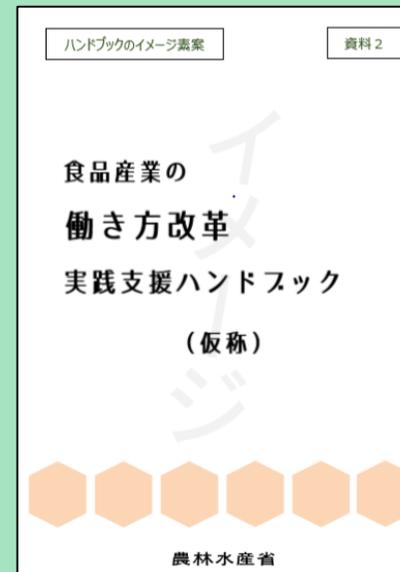
働き方実行計画に基づき、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るために設置された同会議に、フード連合が労働者代表委員として参画

表：第3回委員会における事例発表

組織名	産別	現在の取り組み
ジョイフル労働組合	UAゼンセン	完全実施に向けて会社側と協議中(時間)
日立オートモティブシステムズ労働組合	電機連合、JAM	試行期間で実態を確認した後に、年度を目標に本格導入を行なう(間)
キリンビール労働組合	フード連合	2017年9月より課題抽出のための行運用を実施(11時間)

■農林水産省「働く人も企業もいきいき 食品産業の働き方改革検討会」

食品産業における働き方改革の課題に対する対応事例や取り組みを紹介する「ハンドブック(仮称)」の作成に向け、必要な事項を幅広く議論するために設置された同会議に参画



(委員名簿)

- 大塚万紀子 株式会社ワーク・ライフバランス パートナーコンサルタント
- 小澤信夫 青森中央街区員大学大学院客員教授 新日本スーパーマーケット協会調査役
- 齊之平伸一 三州製菓株式会社代表取締役社長
- 佐藤宏哉 フード連合事務局長
- 竹井唱太 ロイヤルホスト株式会社業務部部長
- 林智子 全国社会保険労務士連合会理事
- 藤野晃一 株式会社シェリエ社長室長
- 松澤巧 味の素株式会社執行役員

フード連合2018春季生活闘争における「働き方見直し」 の基本的な考え方

○フード連合2018春季生活闘争方針（抜粋）

個別企業においては、「人材の確保・流出防止」が重要な課題となっており、...（中略）。これら課題に対応するためには、正規労働者・非正規労働者を問わず、仕事に応じた適正な処遇を実現していくことのみならず、長時間労働の是正をはじめとした働き方の見直しなどが必要となる。そのためにも働く者の立場に立つ労働組合が主体となり、労使の間で建設的な議論を進めていくことが求められる。

→ 「働き方」は企業、職場によって様々であり、最も職場を熟知する労使が議論することによって真の「働き方の見直し」が可能となる。そしてそのベースには建設的労使関係が必要不可欠である。



【生産性三原則】の理念を今一度、労使で共有し、実践することが重要

①雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を拡大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

②労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

③成果の構成配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に国民経済の実情に応じて公正に配分されるものとする。

フード連合2018春季生活闘争における具体的な要求項目 ～非正規労働者の処遇・総合労働条件の改善～

- 非正規労働者の問題は雇用問題だけに留まらず、今や社会保障や日本経済にも大きく影響する課題となっている。また、2018年4月に改正労働契約法に基づく無期転換権が発生し、同一労働同一賃金の実現に向け法改正が行われることを踏まえれば、集团的労使関係の拡大は喫緊の課題であり、「非正規労働者」の組織化の取り組みを進展させる絶好の機会ともいえる。
- これまでとは環境が確実に変化していることを認識し、すべての組合が先ずは「非正規労働者」の組織化に向け取り組み、その上で雇用の安定と仕事に応じた適正な処遇が確保されるよう次の項目に取り組む。

1. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

2. 雇用安定に向けた取り組み

- (1) 正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- (2) 無期労働契約への転換促進など

3. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

(1) 賃金引き上げの取り組み

1) 時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。

- ①「だれもが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げに取り組む。
- ②時給1,000円超の場合は、40円を目安に要求する。

- ③ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

2) 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 均等・均衡待遇に関する取り組み

- 1) 一時金の支給
- 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
- 4) 有給休暇の取得促進
- 5) 育児・介護・治療に関する正社員と同様の制度整備
- 6) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

フード連合2018春季生活闘争における具体的な要求項目 ～「働き方見直し」に関する取り組み～

- 企業における「人材確保・流出防止」を図るためには、すべての労働者の立場にたった働き方の見直しが必要となる。
- そのため、長時間労働の是正に向けた改正労働基準法等を踏まえた先行的な職場の基盤づくりをはじめ、職場の実情をよく知る労使の間で建設的な議論を行いながら、次の項目に取り組む。

1. 総実労働時間の短縮に向けた取り組み

- (1) 労働時間規制の取り組み
- (2) 所定労働時間の短縮
- (3) 割増率の引き上げ
- (4) 年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み

2. 両立支援の促進に向けた取り組み

- (1) 育児・介護仕事の両立に向けた取り組みの推進
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進

3. 働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置※促進の取り組み

- (1) 従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置
- (2) 賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置

※名称を問わず、同趣旨を話し合う労使の場が設置されていない組合が対象

4. ワークルールの取り組み

- (1) 改正労働基準法に関する取り組み
- (2) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み
- (3) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- (4) 障がい者雇用に関する取り組み
- (5) 有期労働契約（無期転換ルール）に関する取り組み
- (6) 女性活躍推進法に関する取り組み
- (7) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
- (8) 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

コンプライアンスの徹底をはかる観点から、法改正内容を把握し、職場の対応状況のチェックや労使協議を行うなど、春闘を起点とした通年の継続的な取り組みが必要となる

【参考】働き方改革実行計画の法制化～同一労働同一賃金の法整備～

- パート法をパート・有期法に改め、パート労働者と有期雇用労働者の共通ルールを整備
- 労働者派遣法を改正し、派遣労働者についてもパート労働者、有期雇用労働者と同様のルールを整備。

均等待遇・均衡待遇規定の整備（パート・有期）

- パート・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止にかかる共通規定（＝均衡待遇規定）を整備し、待遇ごとに性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
- 現在のパート法9条にならい、有期雇用労働者についての均等待遇規定（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合は差別的取扱禁止）を整備。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パート・有期）

- 正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

行政による履行確保の規定の整備（パート・有期）

- 行政指導の根拠規定、裁判外紛争解決手段（ADR）の仕組みを整備。

派遣労働者に関する均等待遇・均衡待遇規定等の整備

- 派遣先労働者との均等・均衡待遇規定を整備。ただし、同種業務の一般労働者の平均賃金と同等以上の賃金であるなどの一定の要件を満たす労使協定による待遇決定を認める例外規定も整備。
- パート・有期雇用労働者と同様に、待遇に関する説明義務や行政による履行確保の規定を整備。

【参考】働き方改革実行計画の法制化～労働基準法改正～

1 時間外労働の上限規制の導入

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定

2 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止

- 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する

3 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務

- 使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする

4 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

- 企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康・福祉確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しを行う

5 高度プロフェッショナル制度の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収（※）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人同意や労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする
- また、制度の対象者について、健康管理時間（在社時間等）が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする（※ 労働安全衛生法の改正）
- （※）「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定 具体的な年収額は、労基法第14条に基づく告示の内容（1075万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定

6 その他

- 工作物の建設の事業および自動車の運転業務については、特例の廃止についての検討規定（※ 附則）
- 勤務間インターバル制度の努力義務（※ 労働時間等設定改善法）
- すべての労働者を対象とした、客観的な方法による労働時間の把握義務（※ 労働安全衛生法規則）

【参考】働き方改革実行計画の法制化～労働安全衛生法改正～

○安全衛生法を改正し、産業医の機能強化と新技術の開発などに係わる業務に従事する労働者等に対する面接指導に関する規定を整備する。

産業医・産業保健機能の強化

- 産業医の活動環境の整備（事業主が産業医の勧告を受けた際の勧告内容を安全衛生委員会へ報告する義務規定の整備など）
- 2 産業医に対する情報提供（産業医に対する①労働者の労働時間に関する情報、②産業医が労働者の健康管理などを適切に行うために必要な情報の提供義務規定の整備など）

新技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等

- 長時間労働者に対する医師による面接指導義務規定の整備
- 面接指導の結果にもとづく必要な措置についての医師の意見聴取、必要があると認める場合の就業場所の変更・職務内容の変更・有給休暇（年次有給休暇を除く）の付与・労働時間の短縮・深夜業の回数の減少などの措置を講ずる義務規定の整備

高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等

- 行政指導の根拠規定、裁判外紛争解決手段（ADR）の仕組みを整備。

派遣労働者に関する均等待遇・均衡待遇規定等の整備

- 「健康管理時間」が一定時間（※）を超えるものに対する医師による面接指導義務規定の整備
- 面接指導の結果にもとづく必要な措置についての医師の意見聴取、必要があると認める場合の就業場所の変更・職務内容の変更・有給休暇（年次有給休暇を除く）の付与・健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講ずる義務規定の整備。
- （※）健康管理時間が、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が一月当たり100時間を超えた労働者は、一律に面接指導の対象（労働安全衛生規則）