# 総合労働政策 2018

~安心と働きがいのもてる雇用・労働環境を築くために~

2018年8月

全国生命保険労働組合連合会(生保労連)

## < 目 次 >

I 総合労働政策の基本方向

| 1. 総合労働政策の意義と位置付け  | 2  |
|--|----|
| 2. 私たちが直面する労働政策課題  | 4  |
| 3.「総合労働政策 2018」の全体像  | 6  |
| (1)基本方向 ······   | 6  |
| (2)具体的検討課題 ····································            | 8  |
|  |    |
| Ⅱ 総合労働政策の具体的検討課題   |    |
| 1. 安心と働きがいのもてる労働条件の整備                                      | 10 |
| (1)人事・賃金制度の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・          | 10 |
| ①公正な人事・賃金制度の構築 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・        | 10 |
| ②同一労働同一賃金への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・         | 14 |
| ③定年延長への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・             | 16 |
| ④転勤に伴う課題への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・          | 18 |
| ⑤退職一時金・年金制度の整備 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・        | 20 |
| (2)柔軟な働き方を可能とする環境整備 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 22 |
| ①事業場外みなし労働時間制への対応  | 22 |
| ②テレワークへの対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・            | 24 |
| ③副業・兼業への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・            | 26 |
| (3)多様な人材が活躍できる就労環境の整備 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 28 |
| ①職場における男女共同参画の実現   | 28 |
| ②60 歳以降の就労環境の整備 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・       | 30 |
| ③パート・契約社員の処遇改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・         | 32 |
| ④ダイバーシティ&インクルージョンへの対応                                      | 34 |
| LGBT   | 34 |
| 障がい者   | 36 |
| 外 国 人  | 38 |

| 2.  | ワーク・ライフ・バランスの実現   | 40 |
|-----|---|----|
| ( 1 | )労働時間問題への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・        | 40 |
|     | ①総労働時間の短縮と年休取得促進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 40 |
|     | ②勤務間インターバル制度への対応 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 42 |
|     | ③ホワイトカラーの労働時間法制のあり方                                     | 44 |
| (2  | )両立支援制度の拡充・活用促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・      | 46 |
|     | ①両立支援制度の拡充・活用促進 一全般一 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 46 |
|     | ②育児支援制度の活用促進 一男性による活用促進一                                | 48 |
|     | ③介護支援体制の強化・活用促進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・    | 50 |
|     | ④仕事と治療の両立 一全般一 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・       | 52 |
|     | ⑤仕事と治療の両立 -不妊治療- ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 54 |
| (3  | )健康増進・職場環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・       | 56 |
|     | ①健康増進対策   | 56 |
|     | ②メンタルヘルス対策  | 58 |
|     | ③各種ハラスメント対策   | 60 |
| 3.  | 雇用の安定   | 62 |
|     | ①雇用のセーフティネットの整備   | 62 |
|     | ②エンプロイアビリティの向上  | 64 |
|     |   |    |
| Ш   | 参考資料  |    |
|     |   |    |
|     | ①生保労連「働きがいの向上につながる『人への投資』を求める特別決議」                      | 68 |
|     | ②生保協会・生保労連「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」                         | 69 |
|     | ③働き方改革関連法の施行期日 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・     | 70 |

## I 総合労働政策の基本方向

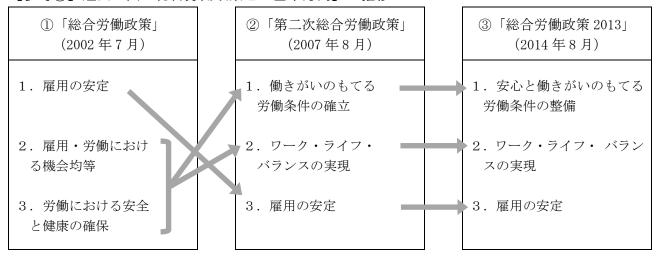
## 総合労働政策の基本方向

#### 1. 総合労働政策の意義と位置付け

Ι

- ○生保労連の総合労働政策は、中長期的課題も含め、生保労連として労働政策諸課題に取り組んでいく上でのベースとなる考え方であると同時に、各組合における取組みの指針として機能している。これまでも諸環境の変化に合わせて政策の見直しを重ねてきており、その策定は、今回で4回目に当たる。【参考①】
- ○前回策定(2014年8月)以降、雇用・労働環境をめぐる社会情勢は、「働き方改革」が喫緊の課題となるなど大きく変化している。また、生保産業をめぐる環境も、人口減少・少子高齢化の進行、低所得層の増加等のお客さまの所得環境の悪化、歴史的低水準で推移する金利情勢等を背景に、厳しい状況が続いている。
- ○今般の総合労働政策は、こうした情勢変化を踏まえ、生保労連として改めて政策の見直し・補強を行うものである。生保労連・各組合は、本政策をベースに各々のレベルで積極的に労使協議等を行い、労働条件の改善と生産性の向上をはかる。取組みにあたっては、労使関係のあり方・基本を示した「生産性3原則」を意識しつつ進める。【参考②】
- ○なお、総合労働政策はかつて、内勤職員関連の取組み課題の基本的な考え方として位置付けていたが、営業職員・内勤職員共通の課題が増える中で、基本的には営業職員・内勤職員共通の政策として位置付ける。そして、他産業の労働組合とも、可能な限り課題意識を共有することをめざす。

#### 【参考①】過去3回の総合労働政策と「基本方向」の推移



#### 【参考②】生産性3原則と設定の背景

#### <生産性3原則の設定の背景>

・1955年3月に、経営者、労働者、学識経験者の三者構成で「国民経済の生産性の向上を図る」 ことを目的として日本生産性本部が設立され、その具体的な運動展開にあたっての基本的な考 え方として「生産性3原則」が設定された。

#### <生産性3原則>

#### (1) 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増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) 成果の公正配分

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分配されるものとする。

出所) 日本生産性本部・第1回日本生産性連絡会議決定(1955年5月)

#### 2. 私たちが直面する労働政策課題

○働く者を取り巻く環境が大きく変化する中、私たちは、主に以下のような労働政策課題に直面している。とりわけ「働き方改革」が喫緊の課題となる中、真に働く者のための改革が求められている。【参考①・②・③】

#### ①ディーセントワークの実現

安心と働きがいのもてる職場や働き方に対するニーズが高まる中、ILO(国際労働機関)が提唱する「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現」の観点から、労働条件・環境を改善していくことが求められている。

## ②安心のもてる労働者保護ルールの確立

高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決制度の導入等、 雇用・労働規制緩和に向けた議論が進められる中、安心して働き能力発揮するための労働者 保護ルールの確立が求められている。

#### ③ワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働が社会問題化する中、従業員が健康を害するリスクや優秀な人材を確保できなくなるリスク等への対応が一層求められている。また、男女共同参画の推進、少子高齢化の進行等を背景とした育児・介護・治療との両立、男性の育児・家事等への参加促進等の観点からも、さらなる制度・施策の拡充や運営の充実が求められている。

#### ④生産性の向上に向けた人材育成

生産年齢人口の減少による経済成長力の低下懸念等を背景に、生産性の向上が不可欠となる中、人材の育成・活用が一層重要となっており、キャリア形成や職業能力向上に向けた環境整備が求められている。

#### ⑤多様な人材の活躍

ダイバーシティ&インクルージョン(多様な人材や価値観を認め合い、組織の力や創造性 の発揮につなげていくこと)の観点から、女性の活躍推進をはじめ、すべての働く者がいき いきと働ける就労環境の整備と労働条件の改善が求められている。

#### ⑥同一労働同一賃金原則に基づく公正かつ納得感のもてる労働条件の確立

パート・契約社員を含むすべての働く者が、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、不合理な待遇差の解消等、同一労働同一賃金原則に基づく公正かつ納得感のもてる労働条件の確立が求められている。

#### 【参考①】政府の考え方

#### <「働き方改革」の意義>

- ・我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある。日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。
- ・そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。家庭環境や事情は、人それぞれ異なる。何かをやりたいと願っても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちはだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。

出所)「働き方改革実行計画」(2017年3月)より抜粋

#### 【参考②】政府が掲げる「働き方改革」の9つの検討課題

- 1. 非正規雇用の処遇改善
- 2. 賃金引上げと労働生産性向上
- 3. 長時間労働の是正
- 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障がい者就労の推進
- 6. 外国人材の受け入れ
- 7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- 8. 転職·再就職支援
- 9. 高齢者の就業促進

出所)「働き方改革実行計画」(2017年3月)

#### 【参考③】「働き方改革実行計画」に対する連合の受け止め

- ・非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正など、連合が求めてきた政策について社会的コンセンサスが形成され、「実行計画」として結実したことの意義は大きい。
- ・真に働く者の視点に立った法制度の整備がなされるよう、労政審で議論を尽くすべき。併せて、 現場の労使の取り組みを進める。

出所)連合・雇用法制委員会資料(2017年4月)より抜粋

#### 3.「総合労働政策 2018」の全体像

#### (1) 基本方向

- ○前述した「私たちが直面する労働政策課題」を踏まえると、前回の「総合労働政策 2013」で掲げた「3 つの基本方向」である「安心と働きがいのもてる労働条件の整備」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「雇用の安定」は引き続き重要であり、かつ労連運動の中で定着していることから、本「総合労働政策 2018」においても踏襲する。
- ○「3つの基本方向」の推進にあたっては、以下の3つの視点から、その補強等をはかる。

#### ①ディーセント・ワークの実現

「ディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事)」は、すべての働く者の基盤として位置付けられるべきものであり、標記を「3 つの基本方向」の推進に向けた「政策の基盤・根底」として位置付ける。

## ②「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上

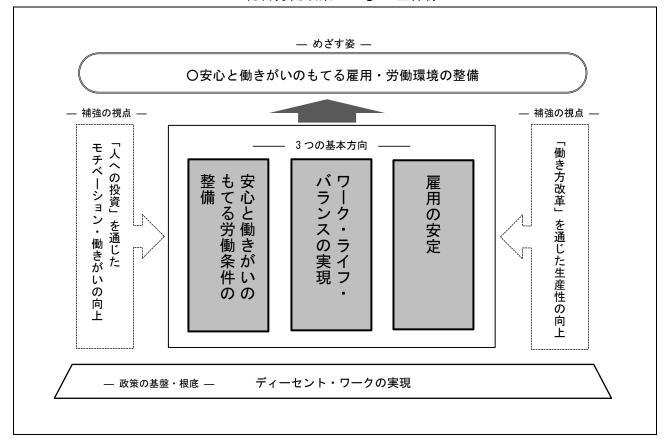
「人への投資」は、従業員一人ひとりのモチベーションを高め、安心と働きがいのもてる雇用・ 労働環境の整備につなげていく上で不可欠であることから、標記を「3 つの基本方向」の推進に 向けた「補強の視点」として位置付ける。

#### ③「働き方改革」を通じた生産性の向上

「働き方改革」は、単に時短等を推進するだけでなく、生産性の向上を通じて安心と働きがいのもてる雇用・労働環境の整備につなげていく取組みであることから、標記を「3 つの基本方向」の推進に向けた「補強の視点」として位置付ける。

〇以上の点を踏まえ、「総合労働政策 2018」の全体像・枠組みは右記の通りとする。

## 「総合労働政策 2018」の全体像



## (2) 具体的検討課題

〇具体的検討課題は、前回の「総合労働政策 2013」をベースとしつつ、昨今の「働き方改革」論議等を踏まえ、以下の通り追加・補強する(下表の網掛け部分)。

#### 前回政策との検討課題の比較

|                        | 具体的検討課題           |   |  |
|------------------------|-------------------|---|--|
|                        | 総合労働政策 2013       | 総合労働政策 2018                             |  |
| 1. 安心と働きがいのもてる労働       | 条件の整備             |   |  |
|                        | 公正な人事・賃金制度の構築     | 公正な人事・賃金制度の構築                           |  |
|                        |                   | 同一労働同一賃金への対応                            |  |
| 人事・賃金制度の改善             |                   | 定年延長への対応                                |  |
|                        |                   | 転勤に伴う課題への対応                             |  |
|                        |                   | 退職一時金・年金制度の整備                           |  |
|                        |                   | 事業場外みなし労働時間制への対応                        |  |
| 柔軟な働き方を可能とする<br>環境整備   |                   | テレワークへの対応                               |  |
| ,,,,,, <u></u> ,,,,    |                   | 副業・兼業への対応                               |  |
|                        | 職場における男女共同参画の実現   | 職場における男女共同参画の実現                         |  |
| 夕採みし社ぶ万明でも2卦           | 60 歳以降の就労環境の整備    | 60 歳以降の就労環境の整備                          |  |
| 多様な人材が活躍できる就<br>労環境の整備 | パート・有期契約労働者の処遇改善  | パート・有期契約労働者の処遇改善                        |  |
|                        |                   | ダイバーシティ&インクルージョンへ<br>対応 (LGBT・障がい者・外国人) |  |
| 退職一時金・年金制度の整備          | 今後の退職一時金・年金制度のあり方 | _                                       |  |
| 2. ワーク・ライフ・ バランスの      | の実現               |   |  |
|                        | 総労働時間の短縮と年休取得促進   | 総労働時間の縮減と年休取得促進                         |  |
| 労働時間問題への対応             |                   | 勤務間インターバル制度への対応                         |  |
|                        | 労働時間法制の将来的あり方     | ホワイトカラーの労働時間法制のあり方                      |  |
| 両立支援制度の拡充・活用<br>促進     | 両立支援制度の活用促進       | 両立支援制度の拡充・活用促進 -全般-                     |  |
|                        | 男性の育児支援制度の活用促進    | 育児支援制度の活用促進<br>-男性による活用促進-              |  |
|                        | 介護支援体制の充実、利用普及    | 介護支援体制の強化・活用促進                          |  |
|                        |                   | 仕事と治療の両立 -全般-                           |  |
|                        |                   | 仕事と治療の両立 -不妊治療-                         |  |
|                        | 健康増進対策            | 健康増進対策                                  |  |
| 健康増進・職場環境の整備           | メンタルヘルス対策         | メンタルヘルス対策                               |  |
|                        | 各種ハラスメント対策        | 各種ハラスメント対策                              |  |
| 3. 雇用の安定               |                   |   |  |
|                        | エンプロイアビリティの向上     | 雇用のセーフティネットの整備                          |  |
|                        |                   |   |  |

## Ⅱ 総合労働政策の具体的検討課題

## 総合労働政策の具体的検討課題

- 1. 安心と働きがいのもてる労働条件の整備
- (1) 人事・賃金制度の改善

#### ①公正な人事・賃金制度の構築

#### 【近年の情勢変化】

Π

- ○「職能」型人事制度(職能資格制度等)は、昇進・昇格や賃金上昇等のモチベーション向上や 柔軟な異動等を通じて、従業員の能力開発・向上や働きがいの向上をはかり、企業の生産性向 上に貢献してきた。しかし近年は、年功的な運用に陥りやすいといった観点から、期待される 役割をベースとした処遇をめざす方向で制度改革が行われる傾向にある。
- ○一方で、欧米系の「職務」型人事制度は、成果主義のベースとなる人事制度であるが、職務の 硬直化が経営の足かせになるとともに、人材の流出につながりやすいといった観点から、近年 は「職能」型の要素を取り入れる傾向にある。 【参考①・②】
- ○また、近年の特徴的な動きとして「雇用形態や働き方の多様化」が挙げられる。人事制度改革 にあたっても、雇用・働き方の多様なスタイルに応じた、きめ細かな雇用ポートフォリオやそ の適切な処遇が一層求められている。

#### ー生保産業の現状ー

- ・生保産業においても、1990 年代以降、年功的な職能資格制度が見直され、職責・実績等に昇進・昇格、給与等が連動した人事制度・運用にシフトする傾向が続いている。
- ・近年では、一部の会社で、女性活躍推進等の観点から、職種(総合職・一般職等)の再編・統合、地域限定職の創設、特化型営業職員(大都市圏の法人を主なマーケットとする営業職員等)の活用等が進められている。
- ・また、同一労働同一賃金の考え方に基づき、納得性・透明性の高い処遇体系への見直しが行われている会社もある。

#### 【参考①】連合の考え方

#### <処遇に関する検討の視点>

- ・働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方の実現をはかるためには、同時に処遇など<sup>1</sup> についても検討を深める必要がある。働く者一人ひとりの役割と貢献<sup>11</sup>に応じた処遇がなされることが必要である。
- ・また、労働組合は制度運用について関与し、運用結果の開示などを含め、制度の透明性を高め、 従業員の納得性を高めることが必要である。
- i) 職種別賃金(職務給)がベターな働き方もあれば、なじまない働き方もある。また、業務のローテーションを通じて生産性の向上が望まれる働き方もある。産業・企業の生産性向上を無視した働き方でよいのか。
- ii) 貢献の定義は一義的には「企業の収益への貢献」であろうが、産出した付加価値が市場で実現しなかった場合についてどのように考えるか。

出所)連合「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向(案)」(2015年10月)より抜粋

#### 【参考②】日本経団連の考え方

#### <今後の賃金制度で基軸とすべきもの>

・今後の賃金制度においては、年齢や勤続年数に偏重した賃金制度から、「仕事・役割・貢献度を 基軸とする賃金制度」とすることが望ましい。

出所) 日本経団連「今後の賃金制度における基本的な考え方」(2007年5月) より抜粋

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎人事・賃金制度は、従業員の働きがいの向上や能力発揮、キャリア形成を左右するものであり、安心と働きがいのもてる制度設計と運用の改善をはかる。また、制度・運営全般にわたり、男女共同参画の観点から、男女がともに活躍できる環境整備をはかる。
- ◎制度設計については、キャリアに応じた設計を基本とする。具体的には、業績評価が難しく職業能力の育成期にあたるキャリア形成段階においては、能力主義をベースとした昇進・昇給を確保し、その後、段階的に職責・実績等による職務給・役割給のウェイトを高めるなど、能力主義と成果主義の調和をはかる。
- ◎その上で、公平性・透明性・納得性の高い人事評価システムの確立に向け、目標管理制度 や人事評価制度の改善・整備と適正な運用をはかる。また、能力開発・キャリア形成に向 けた制度の充実に向け、社内体制の整備、会社支援の充実に向けた取組みを推進する。

【参考①】

- 1. 目標管理制度の改善・整備
  - ①面談制度の運営改善
  - ②評価者訓練の充実
  - ③被評価者への理解徹底
  - ④フィードバック制度の整備
- 2. 人事評価制度の改善と適正な運営
  - ①評価基準の明確化・開示
  - ②評価の公正性確保
  - ③苦情処理体制の確立・充実
- 3. 能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実
  - ①教育・研修体制の充実
  - ②自己啓発支援の充実
  - ③キャリア形成に向けた諸制度の整備
  - ④各種教育・研修費用補助および公的資格取得費用補助等の拡充

## 【参考①】評価の目的

#### くなぜ、人材評価を行うのか>

- ・なぜ、企業などの組織では評価を行うのでしょうか。この問いに対して「従業員間の能力や貢献度の格差を明確にして、それに応じた処遇をするため」と答えたとしたら人材マネジャーとしては失格です。確かに、評価の結果として出てくる情報に、従業員間の格差があります。これは能力の格差である場合もあるでしょうし、成果の格差の場合もあるでしょう。しかし、評価とは、従業員間の格差を明確にするためだけにある機能ではないのです。
- ・人材を活用するという視点からみると、評価には少なくとも二つの目的があります。

#### <評価の戦略達成機能>

・まず第一に、企業戦略や目標と人々の行動や成果とをリンクさせていく機能があります。企業は、評価という機能を通じて、働く人に職務行動や成果として「期待すること」を伝え、そうした期待にそった行動をしているかどうかをモニターします。モニターとは、従業員の貢献度合いを評価し、それが期待するレベルや内容とどれだけズレているかを調べる機能です。その結果、評価は、期待のコミュニケーションと結果のモニターを通して、従業員の行動やその結果としての成果を企業目的と合致させていくのです。

#### <評価の人材育成機能>

・さらに、評価には、第二の大切な役割があります。それは、人材育成です。評価を通じて、人材を成長させる。これは評価という名称の裏に隠れた重要な機能であり、多くの企業が評価を通じて人を育成してきました。(中略)人材の能力や貢献度について、今のレベルと企業や本人が期待するレベルとの乖離を明確にし、さらにそのギャップを埋めるモチベーションを起こしてもらうのが、評価の大きな役割です。格差を明確にすること自体が目的なのではなく、格差を埋めるための人材の成長を促すことが目的なのです。

出所) 守島基博『人材マネジメント入門』(2004年2月) より抜粋

## ②同一労働同一賃金への対応

#### 【近年の情勢変化】

- ○政府は、2016年6月に閣議決定した「ニッポンー億総活躍プラン」において、いわゆる非正社員の待遇改善をめざし、同一労働同一賃金を実現する方針を示した。その後、2016年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表した。【参考①】
- ○同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における、いわゆる正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(有期雇用、パートタイム、派遣)の間の不合理な待遇差の解消をめざすものである。
- ○2018 年 6 月に、いわゆる正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる 2 つの最高裁判決(長澤運輸訴訟、ハマキョウレックス訴訟)が出された。具体的には、定年後再雇用で待遇に差が出ること自体は不合理ではないとしたものの、両訴訟で各賃金項目の趣旨を個別に検討し、一部手当の不支給は「不合理で違法」とされた。【参考②】
- ○また、2018年6月に、「同一労働同一賃金の実現」を含む「働き方改革関連法」が成立した。

【参考③】

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎パート・契約社員にとって、正社員との比較も含め、自らの働きや能力が適正に評価されることは、安心と働きがいをもって仕事に従事していく上で不可欠である。
- ◎具体的には、実質的に同一業務に従事している従業員間において、職種・職掌の違いのみ を理由に処遇が異なる場合、労働条件の公正性・納得性確保の観点から、その是正をはか る。
- ◎また、不合理な格差をなくすため、職務の違いを明確にする「職務分離」をはかる場合は、 当該社員のキャリア形成を阻害しないよう留意する。【参考④】
- ◎このような課題認識に基づき、政府の「ガイドライン案」等を参考に、当該社員の理解・ 納得を得つつ、同一労働同一賃金の観点から不合理な待遇差の是正をはかる。

- 1. パート・契約社員の賃金、手当、福利厚生、教育訓練等について、政府の「ガイドライン案」等を参考に、同一労働同一賃金の観点から実態をチェック・点検のうえ、改善をはかる。
- 2. 実質的に同一業務に従事している従業員間において、職種・職掌の違いのみを理由に処遇が異なるケースについて、実態をチェック・点検のうえ、改善をはかる。

#### 【参考①】同一労働同一賃金ガイドライン案の位置付け

- ・対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバー。
- ・原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。
- ・ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争える よう、その根拠となる法律を整備。

出所)「働き方改革実行計画(概要)」(2017年3月)より抜粋

#### 【参考②】いわゆる正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる訴訟の概要

|                       | 長澤運輸訴訟  | ハマキョウレックス訴訟   |
|-----------------------|---|---|
| 原告                    | ・定年後再雇用の運転手   | ・契約社員の運転手   |
| 左加の羊                  | ・定年前は500万円超   | ・正社員の運転手は約 600 万円                                       |
| 年収の差                  | ・再雇用後は約380万円  | ・契約社員は約360万円  |
| 一審判決                  | ・賃金引下げは不合理  | ・通勤手当の格差は不合理  |
| 二審判決                  | ・引下げは不合理ではない  | ・通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当の各手当の格差は不合理                        |
| 最高裁判決<br>(2018. 6. 1) | <ul><li>・条件を満たせば年金が支給される再雇用という事情を考慮</li><li>・精勤手当と超勤手当で再雇用者と正社員の差は不合理</li></ul> | ・二審判決に加え、皆勤手当の格差も不合理<br>・転勤がない契約社員に住宅手当が支給されないのは不合理ではない |

注)年収差は原告側の説明による 出所)新聞報道記事等を基に生保労連作成

#### 【参考③】働き方改革関連法案(同一労働同一賃金)に対する附帯決議

・参議院厚生労働委員会の「附帯決議」においては、「同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、(中略)法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨」「低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨」を指針等で明らかにすること等を求めている。

注)附帯決議とは、法律執行の省庁に対し、国会の要望や勧告を表明するために法律に付される委員会の決議のこと。 出所)参議院厚生労働委員会「働き方改革関連法案に対する附帯決議」(2018 年 6 月 28 日)より抜粋

## 【参考④】学識者の考え方

#### <行き過ぎた「職務分離」が起こる懸念>

- ・不合理な待遇差をなくすため、職務を分け、仕事の違いを明確化する「職務分離」によって棲み分けをはかる方法もある。
- ・しかし、非正規雇用労働者にとっては、職務の重なりが次のステップに上がるために重要であり、 行き過ぎた「職務分離」は非正規雇用労働者の仕事の幅を狭め、キャリア形成を阻害してしまう懸 念がある。

出所)リクルートワークス研究所 労働政策センター長・中村天江氏の講演 (2017年6月 生保労連「労働政策研究会」) より抜粋

#### ③定年延長への対応

#### 【近年の情勢変化】

- ○60 歳以降も雇用継続を望む人が増加する中で、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられるエイジレス社会の実現が求められている。また、労働力人口が減少する中で、日本社会の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者が働き続けられる多様な就業機会を提供していく必要がある。
- ○高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの雇用確保は、依然として継続雇用制度によるものが 多くを占めているものの、民間企業の一部では定年延長の動きが見られるとともに、政府も公 務員の定年延長に向けた検討を始める旨報道されている。【参考①】

#### ー生保産業の現状ー

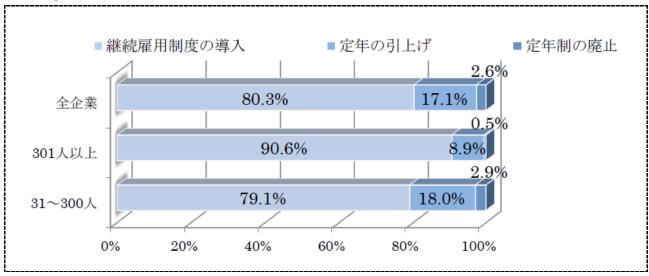
- ・営業職員の定年は既に65歳ないし70歳となっている。
- ・一部の会社では、2017 年 4 月より内勤職員の定年を 65 歳まで引き上げ、給与・処遇を 60 歳以前と変わらない対応とするとともに、65 歳の定年退職後、70 歳まで嘱託職員として働ける継続雇用制度を導入した。
- ・他にも数社で、内勤職員の定年を65歳まで引き上げることが予定されている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎定年延長には、従業員のモチベーションの維持・向上や雇用・生活の安定につながる、エイジレス社会の実現に資するといったメリットがある一方で、体力面・健康面でそれを希望しない従業員もいる、定年前に早期退職する場合に自己都合退職となるため失業保険が減額される、企業にとっては人件費増につながるおそれがあるといったデメリットがある。
- ◎定年延長の導入にあたっては、こうしたメリット・デメリットを十分に踏まえ、労使で慎重に協議を行う。【**参考②**】

- 1. 定年延長を含め、60歳以降の働き方に関する従業員のニーズ・課題意識等の把握
- 2. メリット・デメリットを踏まえた定年延長導入に関する検討



## 【参考①】雇用確保措置の内訳

出所) 厚生労働省「平成29年 高年齢者の雇用状況」集計結果 (2017年10月)

#### 【参考②】連合の考え方

## <希望する者全員が60歳以降も働き続けられるよう高齢者の雇用対策を講じる>

・高齢者が働きやすい環境の確保に向けて、2025 年度には老齢厚生年金の報酬比例部分の支 給開始年齢が65 歳となることも視野に(中略)高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態 を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などの高齢者が働きやすい職場環境整備、法定定年 年齢の65 歳への引き上げなど、総合的な観点からの議論を加速する。

出所) 連合「2018~2019年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

#### ④転勤に伴う課題への対応

#### 【近年の情勢変化】

- ○近年、女性の就業率の向上や共働き世帯の増加等を背景に、事業運営上の都合や人材育成等を 目的とする転勤と、仕事と家庭生活の両立等に関する従業員の事情や意向との折り合いをつけ ることが一層重要となっている。
- ○厚生労働省は 2017 年 3 月、事業主が従業員の転勤の在り方を見直す際に参考にしてもらうため、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を取りまとめた。【参考①】
- ○このような情勢変化を踏まえ、働く者の立場から転勤の実態や課題をチェック・改善していく ことが求められている。

#### ー生保産業の現状ー

- ・多くの生保会社では「全国転勤型」と「地域限定型」に分かれた運用をしている。前者の場合、 全国に支社・機関があり広域に事業活動を展開している関係から、総合職や機関長を中心に転 勤が多い実態にある。
- ・一部の会社では、配偶者の転勤等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となる場合、一定 の要件を満たせば勤務地の変更を認める制度(ファミリー転勤制度の整備)を導入している。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎全国に支社・機関をもつ生保会社にとって転勤は、その事業特性、組織の活性化、人材育成等の観点から不可欠である。
- ◎一方で、共働き世帯の増加を背景とした従業員が抱える事情(育児・介護等との両立等)への配慮、従業員の意識の変化を踏まえた魅力ある職業づくり等が一層重要となっている。
- ◎このような観点を踏まえ、政府の「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」等を参考に、 働く者の立場から転勤の実態や課題についてチェックを行う。

- 1. 転勤に関する従業員のニーズ・課題意識等の把握
- 2. 政府の「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」等に照らした、転勤の実態・課題のチェック・改善

#### 【参考①】政府の考え方

#### <転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点>

- ・転勤については、企業としての成長や競争力の向上も当然念頭に置いた上で、その有無や態様 について労働者がある程度の中長期的な見通しを持てること、(中略) 労働者が就業を続ける中 で遭遇するライフイベントなどの変化に対応できるものであることが望ましい。
- ・可能な限り、個々の労働者の納得感を得られるようなものであることが望ましい。

#### <転勤に関する雇用管理のポイント>

#### 一目的の確認一

・企業が転勤を行う目的には、適正配置、人材育成、昇進管理、組織活性化など、様々な要素があり、各要素を峻別することが難しい場合もあると考えられるが、自社の通常の異動の目的が主にどのような要素を含むのか、再確認することが有効。

#### 一効果の検証ー

・労働者の職務遂行能力の向上において転勤が実際にどの程度貢献しているのか、客観的に検証 することが有効。

#### -処遇の均衡-

・勤務地の変更の有無や範囲により分けられた雇用区分の間の処遇の均衡を図ることが望ましい。

出所) 厚生労働省「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」(2017年3月) より抜粋

#### ⑤退職一時金・年金制度の整備

#### 【近年の情勢変化】

○2017年1月より、確定給付企業年金制度の多様化・柔軟化をはかり、企業が私的年金に取り組みやすくすることを目的として、確定給付企業年金制度が改正され、「リスク対応掛金」および「リスク分担型企業年金」が導入された。【参考①・②】

#### ー生保産業の現状ー

- ・多くの生保会社で、確定拠出年金の導入・拡大が進んでいる。
- ・一部の生保会社では、株式給付信託(日本版ESOP)の導入により、退職時に通常の退職金とは別に、累積したポイントに応じた自社株が付与されることとなった。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎公的年金制度の見直しに伴い、老後生活保障における企業保障の役割は高まっており、退職一時金・年金制度を、老後生活保障を支える3本柱(公的保障、企業保障、自助努力)の一つとして位置付ける。
- ◎老後の「生活保障」機能という、退職一時金・年金制度の最大の役割を踏まえ、安心と安定を基本とした制度設計を堅持する。
- ◎確定拠出年金については、老後生活保障という退職金の基本的役割を踏まえ、確定給付とのバランスに十分配慮した制度設計を行う。

- 1. 安心と安定を基本とした制度構築
- 2. 多様な選択肢の提供と基盤整備
  - ①新たな制度導入時の労使協議の実施・徹底
  - ②十分な投資教育機会の確保

## 【参考①】「リスク対応掛金」「リスク分担型企業年金」の主なポイント

| リスク対応掛金    | 将来の財政悪化に備えて計画的に掛金拠出できるよう、債務を超えた掛<br>金拠出を認めるもの。            |
|------------|---|
| リスク分担型企業年金 | 実際に財政悪化したとき、受給者も含め、給付を抑制することにより、<br>事業主と加入者が運用リスクを分担するもの。 |

## 【参考②】企業年金制度の沿革

|      | 適格退職年金・厚生年金基金                   | 確定給付企業年金   | 確定拠出年金                     | その他の動き   |
|------|---------------------------------|--|----------------------------|--|
| 昭和37 |                                 |  |                            |  |
|      | • 適格退職年金創設                      |  |                            |  |
| 41   |                                 |  |                            |  |
|      | • 厚生年金基金制度創設                    |  |                            | A 8  |
| 平成 3 |                                 |  |                            | ・バブル崩壊   |
| 9    |                                 |  |                            | 担制领护推出某人眼关为点                                       |
| 10   |                                 |  |                            | <ul><li>規制緩和推進計画を閣議決定<br/>(確定拠出年金の導入を検討)</li></ul> |
| 10   |                                 |  |                            | ・金融ビッグバン   |
| 12   |                                 |  | <br> ・確定拠出年金法案提出           | <ul><li>・退職給付新会計基準導入</li></ul>                     |
| 13   |                                 |  | (→臨時国会で再提出)                | <b>运动机门机</b> 五川 至十千八                               |
|      | ・適格退職年金の 10 年後廃止決定              | • 確定給付企業年金法案提出                                   | • 確定拠出年金法成立                |  |
| 14   |                                 | • 確定給付企業年金法成立                                    | • 確定拠出年金法施行                |  |
| 15   | • 代行返上(将来返上分)開始                 | • 確定給付企業年金法施行                                    |                            |  |
| 16   | <ul><li>代行返上(過去期間分)開始</li></ul> |  |                            |  |
| 17   |                                 |  | ・拠出限度額引上げ                  |  |
|      |                                 | ・ポータビリティの拡充                                      | ・中途脱退要件の緩和                 |  |
| 21   |                                 | ,, ,, <del>, ,</del> , , , , , , , , , , , , , , |                            |  |
| 22   |                                 | ・給付設計の弾力化  | 160 11 PD ++ += -1 1 1 1 1 |  |
| 23   |                                 |  | ・拠出限度額引上げ                  |  |
| 23   |                                 |  | <br> ・年金確保支援法成立            |  |
|      |                                 |  | -マッチング拠出導入                 |  |
| 24   |                                 |  | -中途脱退要件の緩和                 |  |
| 26   | • 適格退職年金の廃止                     |  | ・拠出限度額引上げ                  | ・退職給付会計基準改正  |
|      | • 厚生年金保険法等改正法施行                 |  |                            | ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,              |
| 28   |                                 |  | ・改正確定拠出年金法成立               |  |
| 29   |                                 | ・リスク分担型企業年金の導入                                   | <br> ・改正確定拠出年金法施行          |  |
|      |                                 | リスク対応掛金の導入                                       | -iDeCo の加入者範囲の拡大等          |  |
| 30   |                                 | ・ガバナンスの改善  | -掛金の拠出単位の年単位化              |  |
|      |                                 |  | <br>  -中小企業施策の充実(簡易型 DC、   |  |
|      |                                 |  | 小規模事業主掛金制度の導入等)            |  |
|      |                                 |  | -運用の改善(指定運用方法、運用           |  |
|      |                                 |  | 商品提供数の上限の設定等)              |  |

出所) 第20回社会保障審議会企業年金部会資料(2018年4月)

#### (2) 柔軟な働き方を可能とする環境整備

## ①事業場外みなし労働時間制への対応

#### 【近年の情勢変化】

○事業場外みなし労働時間制に対して司法は、「阪急トラベルサポート残業代等請求事件」の判例(最高裁第二小法廷平成 26.1.24) \*からも明らかな通り、厳格な運用を求める傾向にある。

【参考①】

- ※旅行会社の主催する募集型企画旅行の添乗業務について、事業場外労働のみなし労働時間制が適用できるかが争われた事件。 添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算 定し難いとき」に当たるとはいえないとされた。
- ○また、同じみなし労働時間制である裁量労働制について、その適用が認められない個人向け営業を行う社員に適用していたとして、是正勧告を行う事例(野村不動産等)が相次いでいる。
- 〇一方で、2018 年 6 月に、一部の専門職を労働時間の規制から外し柔軟な働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度の創設」を含む「働き方改革関連法」が成立した。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

◎お客さまのニーズやライフスタイルの多様化に対応した柔軟な営業活動が求められる中、 営業職員自身のワーク・ライフ・バランスを実現する観点からも、また、出来高給を基本 とする営業職員の給与体系において労働評価の公平性・納得性を高める観点からも、営業 職員の自主性・裁量性を確保できる労働時間法制とする必要がある。【参考②】

- 1. 営業職員を対象とした事業場外みなし労働時間制の運用実態(適用対象者、法定時間外 労働および法定時間外の事業場内労働の状況、36 協定締結の必要性、土日出勤の振休取得 の状況等)について、労使でチェック・対応を強化する。
- 2. 生保労連として、行政当局の動きを注視しつつ、状況に応じて弾力的な運用を求める。

#### 【参考①】行政の考え方①

- ・事業場外労働のみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的 な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務です。
- ・次のように事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はできません。
  - ①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
  - ②無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
  - ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示ど おりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合
- ・労働時間の一部を事業場内で労働した場合には、その時間については別途把握しなければならず、「みなす」ことはできません。

出所)東京労働局・労働基準監督署「『事業場外労働に関するみなし労働時間制』の適正な運用のために」(2014年3月)より抜粋

#### 【参考②】行政の考え方②

#### <事業場外みなし労働時間制>

テレワークにより、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合に おいて、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、(中略)事業場外労働のみなし労働時間制が適用される。

テレワークにおいて、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難であるというためには、以下の要件をいずれも満たす必要がある。

①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと 「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」 とは、情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する必要がない状態であることを指す。

また、「使用者の指示に即応する必要がない状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態、又は手待ち状態で待機している状態にはないことを指す。例えば、回線が接続されているだけで、労働者が自由に情報通信機器から離れることや、通信可能な状態を切断することが認められている場合や、会社支給の携帯電話等を所持していても、労働者の即応の義務が課されていないことが明らかである場合等は「使用者の指示に即応する必要がない」場合に当たる。

出所) 厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務 (テレワーク) の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018年2月) より抜粋

#### ②テレワークへの対応

#### 【近年の情勢変化】

- ○「世界最先端 I T国家創造宣言(2013年6月閣議決定)」では、多様で柔軟な働き方が選択できる社会やワーク・ライフ・バランス実現の観点から、「全労働者に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合」を2020年までに10%とする目標が掲げられている。【参考①】
- ○日経新聞社の調査(2017 年実施)によると、テレワークの導入企業は、在宅勤務 35%、モバイル 20%、サテライトオフィス 13%となっている。
- ○このような中、政府は2017年12月に、テレワークの適切な導入および実施のためのガイドラインを取りまとめた。【参考②】

#### ー生保産業の現状ー

一部の生保会社では、在宅勤務やサテライトオフィスを中心に、テレワークが実施されている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務)には、通勤時間の短縮とそれに伴う精神的・身体的負担の軽減、業務の効率化とそれに伴う時間外労働の削減、育児や介護等との両立に資するといったメリットがある一方で、適切な労働時間管理が行われず長時間労働を招きかねない、利用者に疎外感や孤立感を生じさせかねないといったデメリットがある。
- ◎テレワークの導入・拡大にあたっては、こうしたメリット・デメリットや政府のガイドライン等を十分に踏まえ、労使で慎重に協議を行う。【**参考③**】

- 1. テレワーク利用者のニーズ・課題等の把握と改善策の検討
- 2. テレワークの導入・拡大に関する検討 ~テレワークのメリット・デメリット、政府のガイドライン等を踏まえて~

#### 【参考①】政府の考え方

・テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立 手段となるとともに、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能 となる。一方、雇用型テレワークについては長時間労働につながるおそれがあるとの指摘(中略) 等もあるため、これらに留意しつつ、その普及促進や就業環境整備を図ることが重要である。

出所) 厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会報告」(2017年12月) より抜粋

## 【参考②】政府のガイドラインの構成

- 1 趣旨
- 2 労働基準関係法令の適用及び留意点等
- (1) 労働基準関係法令の適用
- (2) 労働基準法の適用に関する留意点
- (3) 長時間労働対策について
- (4) 労働安全衛生法の適用及び留意点
- (5) 労働災害の補償に関する留意点
- 3 その他テレワークの制度を適切に導入及び実施するに当たっての注意点
- (1) 労使双方の共通の認識
- (2) 業務の円滑な遂行
- (3) 業績評価等の取扱い
- (4) 通信費、情報通信機器等のテレワークに要する費用負担の取扱い
- (5) 社内教育等の取扱い
- 4 テレワークを行う労働者の自律

出所) 厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2017年12月)

#### 【参考③】連合の考え方

- ・雇用型テレワークは、適切な労働時間管理を行うべきである。
- ・深夜・早朝勤務など時間外労働となる場合には、時間外・深夜割増賃金の支払いが必要であり、 労働基準法の例外的な運用は認められない。
- ・ICTの進化・普及により生じている、退社後・休日の待機・呼び出しや行動範囲の限定を調査 するとともに、このような働き方/働かせ方に対する規制・ルールを検討すべき。
- ・テレワークは子育てや介護、病気治療などを抱えながら働く者への一定の効果も期待されるが、 雇用の安定と公正な労働条件の確保が必要である。

#### ③副業・兼業への対応

#### 【近年の情勢変化】

- 〇中小企業庁の調査(「兼業・副業に係る取組み実態調査」2014年)によれば、副業・兼業を認めていない企業は85.3%と圧倒的多数を占めている。
- ○副業・兼業を認めない理由としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること、就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいこと、といった点が挙げられている。
- 〇このような中、政府は 2018 年 1 月に、副業・兼業を推進するためのガイドラインを取りまとめるとともに、モデル就業規則を改定した。【参考(1)・②】

#### ー生保産業の現状ー

・多くの生保会社では、会社の承認を得ずに副業・兼業を行うことを禁じている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎副業・兼業には、新たなスキル・経験の獲得による主体的なキャリア形成、自己実現の追求、所得の増加、会社のビジネス拡大のチャンスにつながるといったメリットがある一方で、働き過ぎによる健康障害につながりかねない、職務専念義務・秘密保持義務・競業禁止義務に抵触しかねない、といったデメリットがある。
- ◎副業・兼業の容認の是非を検討するにあたっては、こうしたメリット・デメリットや政府 のガイドライン等を十分に踏まえ、労使で慎重に協議を行う。【参考③・④・⑤】

- 1. 副業・兼業に関する従業員のニーズ・課題等の把握
- 2. 副業・兼業に関する検討 〜副業・兼業のメリット・デメリット、政府のガイドライン等を踏まえて〜

#### 【参考①】政府の考え方

・副業・兼業を希望する労働者が年々増加する一方、多くの企業では、副業・兼業を認めていない 現状にある。業種や職種によってさまざまな実情があるが、社会の変化に伴い企業と労働者との 関係が変化していく中、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を 促進することが重要である。また、労働者の活躍をひとつの企業内に限定しない副業・兼業は、 企業にとって優秀な人材を活用する手段ともなりうる。

出所) 厚生労働省「柔軟な働き方に関する検討会報告」(2017年12月) より抜粋

#### 【参考②】モデル就業規則の改定

旧

「許可なく他の会社等の業務 に従事しないこと」 新

「勤務時間外において、他の会社 等の業務に従事することができ る」

出所) 厚生労働省「モデル就業規則の改正概要」(2018年1月)

#### 【参考③】働き方改革関連法案(副業・兼業)に対する附帯決議

・参議院厚生労働委員会の「附帯決議」においては、「多様な就業形態で勤労する労働者(副業・兼業・雇用類似の者を含む)を保護する観点から、(中略)特に副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性ある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること」を求めている。

出所) 参議院厚生労働委員会「働き方改革関連法案に対する附帯決議」(2018年6月28日) より抜粋

#### 【参考4】連合の考え方

- ・副業には、本業と副業が合わさることにより長時間労働が発生する問題や、使用者の安全配慮義務の責任分担の問題、本業から副業に向かう際に通勤災害が起きた際の労災補償の問題、社会・労働保険の適用などの課題がある。
- ・自社で副業を認めるか否かは個別労使が話し合って決めるべき性質のもの。

出所)連合・働き方改革実現会議提出資料(2016年10月)より抜粋

#### 【参考⑤】日本経団連の考え方

・副業・兼業については、個々の企業の業態に応じた判断であり、(中略)経団連として会員企業に対し、旗を振って副業・兼業を推奨するものではない。

出所) 日本経団連・榊原会長発言(2017年12月18日)より抜粋

#### (3) 多様な人材が活躍できる就労環境の整備

## ①職場における男女共同参画の実現

#### 【近年の情勢変化】

○2016 年 4 月に女性活躍推進法が施行され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動 計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられた。

【参考①】

#### ー生保産業の現状ー

・各社においても男女共同参画・女性活躍に向けた環境整備が進む一方で、「数値目標・管理職 任用ありき」「女性活躍に偏った施策・運営」等の課題も浮上している。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎男女共同参画の推進は、働く者や会社、そして社会のいずれにとっても、大きな意義やメリットがある。
- ◎このため、男女が職場および家庭・地域で責任を分かち合い、個性や能力を一層発揮することを通じて「男女がともに活躍できる職場・社会」の実現をめざす。実現に向けては、生保労連が2017年8月に確認した職場における男女共同参画の「めざす姿」に沿って取り組む。【参考②】
- ◎その場合、女性の活躍を「役員・管理職任用」としてのみ捉えるのではなく、それぞれの職務での「プロフェッショナル性の発揮」も含めて捉え、すべての働く女性が活躍できる環境整備をはかる。

- 1. 働き方・キャリアビジョンの明確化と周囲との共有
- 2. 働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進
- 3. 能力開発・キャリア形成支援策の充実
- 4. ポジティブ・アクションの推進
  - ①女性が活躍できる職務の拡大
  - ②女性の役員・管理職任用の推進
- 5. 推進体制の強化
  - ①経営計画等における男女共同参画の重要性の明確化
  - ②経営トップ等によるメッセージ発信

#### 【参考①】女性活躍推進法が企業に求めていること

- ・女性の活躍に関する状況の把握、、改善すべき事情についての分析
  - →状況把握する事項:女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率 等
- ・上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の 策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- ・女性の活躍に関する情報の公表

※労働者が300人以下の民間事業主については努力義務

出所) 厚生労働省資料より抜粋

#### 【参考②】生保労連が描く「めざす姿」

## めざす姿=男女がともに活躍できる職場 ○性別ではなく就労ニーズや能力・適性にも 〇ワーク・ライフ・バランスが確保され、男女 とづき働き方を柔軟に選択でき、男女とも が責任を分かち合いながら、安心と働きがい に高い意欲をもって能力を発揮している をもって仕事に従事している 「男女がともに活躍する姿」のイメージ 役員・管理職への任用 プロフェッショナル性の発揮 プロフェッショナル性の発揮 (機関長職を含む) 働き方 働き方 ・専門的・実務的な知識・ お客さまサービスに関す の選択 の選択 スキルに裏打ちされた る知識・スキルに裏打ち された、最適なコンサル 業務の実践と、その改 崩 用 革・改善 ティングの提供 「職場における男女共同参画」の取組み 「ワーク・ライフ・パランスの実現」に向けた取組み 営業職員 内勤職員(総合職、一般職、契約社員等)

### ②60歳以降の就労環境の整備 ※「定年延長への対応」は16頁を参照

#### 【近年の情勢変化】

○高齢化が急速に進む中で、60歳以降の就労を希望する者全員がいきいきと働くことができる制度づくりは、働く者本人はもとより、経済成長や社会保障財政の健全化が求められている日本社会にとっても喫緊の課題となっている。

#### ー生保産業の現状ー

- ・営業職員については、60歳以降の占率が増加傾向にある中で、当該職員が安心・安全に働ける環境整備を一層はかることが求められている。
- ・内勤職員については、高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った対応が進められているものの、制度 面・運営面の課題がある。
- ・一部の組合では、60歳以降の就労者の組織化がはかられている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、60歳以降の就労者が安心と働きがいのもてる処遇・働き方の実現をはかる。
- ◎実現に向けては、以下のような観点から検討・対応する。【参考①・②】
  - 。60歳までのキャリアやスキルをどう活かすか
  - 60歳以降も働きがいをもって仕事に従事できるよう、当該層の能力やモチベーションを どう高め、適正かつ納得できる処遇の実現につなげるか
  - 。60歳以降も安心して働き続けられるよう、多様なニーズにどう応えていくか
  - 。60歳以前の制度との連続性・一貫性のある賃金体系および能力開発・キャリア形成支援 体制をどう構築するか

- 1. 対象職務の拡大、能力向上支援の実施
  - ①対象職務の選択肢の拡大 ②能力向上・スキルアップに向けた支援の実施
  - ③60 歳以降の職務や働き方を見据えた、60 歳以前からの能力開発・キャリア形成支援の実施
- 2. 適正な処遇の実現
  - ①公正かつ納得できる人事・評価制度の構築 ②65歳定年制に関する検討・対応
  - ③65 歳以降の雇用継続に関する検討・対応
- 3. 多様なニーズに対応した就労環境の整備
  - ①健康管理の徹底 ②事故やケガの防止策の強化、安全管理の徹底
  - ③介護や治療等との両立 ④お客さま対応に関するサポート体制の充実

#### 【参考①】学識者の考え方①

#### < やる気のない活用戦略に問題がある>

- ・継続雇用制度は、再雇用による嘱託と現役を「別扱い」する「一国二制度」型となっているが、「別扱い」 に問題があるわけではない。
- ・多くの企業では、シニア社員を戦力として見ておらず、高年齢者雇用安定法に則った消極的な対応に留まる「福祉的雇用」となっている。
- ・「福祉的雇用」は、「成果を期待しない」「現役並みの活躍(経営への貢献)を期待しない」という企業からのメッセージを伴っている。その結果、シニア社員のモチベーションは著しく下がり、消極的な働き方となる。

#### <本格活用型人事管理の構築が必要>

- ・今後は、本格活用型人事管理の構築が必要だが、その際にはシニア社員の2つの特徴を加味する必要がある。
- ・シニア社員の特徴としては、①「短期雇用」型である(5年で退職するため、投資対象とはならない)こと、②「制約社員」型である(短時間・残業なし等の時間制約、転勤・出張なしの場所制約等がある)ことが挙げられる。
- ・再雇用が、定年を契機とした雇用契約の再締結であれば、「供給サイド型(雇用しているから仕事をつくり、配分する)」施策ではなく、「需要サイド型(必要なので配置する)」施策を重視し、基本戦略とすべきである。
- 「需要サイド型」施策の試みとしては、シニア社員版の社内公募、社内インターンが行われている。

#### <シニア社員が納得できる賃金制度の構築を>

- ・シニア社員の特徴を踏まえれば、正社員との賃金差はあってよいが、合理性が必要である。「短期雇用」 特性への対応としては「仕事ベースの短期雇用型賃金」が合理的であり、「制約社員」特性への対応としては正社員・制約社員間にある賃金調整を適用するのがよい。
- ・こうした人事管理の転換に対するシニア社員の納得性を確保するためには、会社からの合理的な説明やシニア社員自身のキャリア・役割意識の転換が不可欠である。

出所) 学習院大学名誉教授・今野浩一郎氏の講演(2018年2月 生保労連「人事・賃金制度研究会」) より抜粋

#### 【参考②】学識者の考え方②

- ・現在、日本では 20 歳前後に入社し 60 歳で定年を迎え、65 歳まで再雇用されるという働き方が一般的であるが、この 45 年という長い期間を一律の人事制度で処遇することは難しい。そのため、45 年を大きく3つのステージに区分する「15 年単位3 ステージ制」を活用することが考えられる。
- ・3 つのステージとは、学習と経験が必要な「第1ステージ:人材育成期間」と、それらを成果につなげていく「第2ステージ:業績発揮期間」、会社に貢献し長期雇用をめざす「第3ステージ:会社貢献・長期雇用期間」のことである。
- ・特に、第3ステージを「50歳から65歳までの一貫した一つのステージ」と捉えることは、当該層のモチベーションの低下を防ぎ、今後増加の一途を辿る中高年齢層の活性化につながる。

#### ③パート・契約社員の処遇改善※「同一労働同一賃金への対応」は14頁を参照

#### 【近年の情勢変化】

- ○いわゆる非正規社員が4割程度にまで達している。
- ○2013 年 4 月に、有期契約社員の雇止めに対する不安を解消することを目的として労働契約法が 改正され、2018 年 4 月から無期契約への転換が本格化する中、それへの的確な対応が求められ ている。
- ○2016 年 12 月に公表された政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」への対応が喫緊の課題となっている。

#### ー生保各社の現状ー

- ・各社とも、無期契約への転換が進められており、一部の会社では、労働契約法が求める通算 5 年を待たずに認める措置が取られている。また、正規雇用への転換が進められている。
- ・生保労連におけるパート・契約社員の組合員数は1万2千名強にまで達している。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を踏まえ、正社員との待遇差における合理性の有無等について、労働条件全般(賃金、手当、福利厚生、教育訓練等)にわたりチェック・検証を行い、処遇改善につなげる。
- ◎パート・契約社員には基幹業務をサポートないし代替している者も多く、その能力・スキルの向上が求められている。より高度な職務遂行能力とモチベーションの向上に向けて、教育・研修の充実と正社員登用を積極的にはかる。
- ◎また、2018年4月から本格化している無期契約化への的確な対応をはかる。 【参考①】

- 1.「同一労働同一賃金」に関する論議を踏まえた処遇改善
- 2. 正社員への積極登用
- 3. 無期契約化への的確な対応

## 【参考①】連合の考え方

## <雇用の安定をはかる>

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

- ・正社員への転換ルールの導入・明確化と転換促進
- ・無期労働契約への転換促進

## <仕事に応じた適正な処遇の確保>

職場における働き方の実態に応じた均等処遇の取り組みを推進する。

- ・賃金引き上げ → 「誰もが時給 1,000 円 (ミニマム)」
- ・合理的な理由のない処遇差の是正と雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保を要求 (例) 一時金、福利厚生および安全管理、社会保険、有給休暇、育児・介護休業など

出所) 連合・働き方改革実現会議提出資料(2016年11月)より抜粋

## ④ダイバーシティ&インクルージョンへの対応

## LGBT

## 【近年の情勢変化】

- ○2016年に連合が実施した調査では、回答者(20歳~59歳の有職男女1,000名)の8%(12人ないし13人に一人)が自らをLGBT等であると答えている。【参考①】
- ○渋谷区をはじめとする自治体で、同性パートナーシップを盛り込んだ条例や、性的指向・性自認に関する差別禁止を盛り込んだ条例が制定されている。
- ○このような動きを受け、職場においても、新たな制度の導入や研修の実施等の動きが見られる が、一方で、差別事例や訴訟なども頻発している状況にある。

## ー生保産業の現状ー

- ・一部の生保会社では、差別禁止の方針明記、研修の実施、相談窓口の設置、休暇制度および福利厚生における取扱い等、各種の取組みを実施している。
- ・生保産業では、「同性パートナー」を受取人に指定できるようにする動きが広がっている。

## 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎性的指向や性自認によって社会的な困難を被るおそれのある人は、どのような職場にもいるとの認識に立つ必要がある。
- ◎当該層が差別や偏見から十分に活躍できない状況にあれば、本人はもとより、企業や社会 全体にとっても損失といえる。
- ◎このようなことからも、当該層が安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境の整備や、助け合い・支え合う職場風土の醸成に取り組む。【参考②】

- 1. 差別禁止の方針の明記と周知
- 2. 職場環境の点検
- 3. 安心して働くことができる職場環境の整備
  - ①理解促進の取組み (研修等) の実施
  - ②ハラスメント対策の強化
  - ③日常的な困難への配慮(各種施設利用への配慮、服装・制服への配慮等)
  - ④相談体制の整備
- 4. 福利厚生制度および休暇制度における配慮

## 【参考①】用語の定義

| LGBT | レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、                  |
|------|---|
|      | トランスジェンダー(性同一性障がい者含む)の頭文字を取った言葉で、性的少数者の                   |
|      | 総称として用いられることが多い。なお、性的少数者については、この4つの類型のみ                   |
|      | でなく、多様な人びとがいるとされる。  |
| 性的指向 | 人の恋愛感情や性的関心がいずれの性別に向かうかの指向をいう(異性に向かう異性                    |
|      | 愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性がある)。                         |
| 性自認  | 自分がどの性別であるかの認識のことをいう(自分の生物学的な性別と一致する人もい                   |
|      | れば、一致しない人もいる)。  |
| SOGI | 「Sexual Orientation」(性的指向)「Gender Identity」(性自認)の頭文字を取った言 |
|      | 葉で、多数派も含めた全ての人が持つ属性のことをいう。                                |

出所)連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた当面の対応について」(2016年3月)等を基に生保労連作成

## 【参考②】連合の考え方

## <基本的な考え方>

・すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境 改善等を中心とした取り組みを進める。

#### <性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み>

- 1. 差別禁止の方針の策定と周知
- 2. ハラスメント対策
- 3. 相談体制の整備
- (1) 当事者からカミングアウトされた場合の対応 (2) 複合的な困難に関する支援
- 4. 雇用管理のステージごとの取り組み
- (1) 募集·採用関係 (2) 人事関係
- 5. 安全衛生関係

## <具体的な環境整備と当事者支援のあり方>

- 1. 支援グループ等の体制整備
- 2. 福利厚生や休暇に関する課題
- (1) 両立支援制度 (2) 母性健康管理制度
- 3. 男女別取り扱いにより生じる困難
- (1) 日常的な困難 →外見 (服装、性別移行)、各種文書、各種施設利用、宿泊行事、健康診断
- (2) 性別適合に関する課題
- 4. 影響調査

## 障がい者

#### 【近年の情勢変化】

- ○2016 年 4 月に、障害者雇用促進法が定める障がい者差別禁止と合理的配慮の提供義務が施行された。2018 年 4 月には、精神障がい者が雇用義務制度の対象とされるとともに、新たな法定雇用率が設定された。【参考①】
- ○このような動きを受け、障がい者の就労支援が一層求められている。

#### ー生保産業の現状ー

- ・障がいの種類・程度はさまざまであることから、各社において、各々の状態に応じた配慮・支援等が行われている。具体的には、知的障がい者に対して、採用の段階で必要な支援内容等を確認している会社がある。また、身体障がい者からの手すりや作業台設置等の要望に対応している会社もある。
- ・一部の組合では、障がい者の組織化に向けた検討が行われている。

## 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎障がい者の就労支援や差別禁止は、法対応も含め、CSR (企業の社会的責任)推進の観点から一層重要となっている。
- ◎このようなことから、ノーマライゼーション(障がいをもつ者ともたない者が平等に生活できるようにすること)の考え方および改正障害者雇用促進法の趣旨等を踏まえ、当該層が安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境の整備や、助け合い・支え合う職場風土の醸成に取り組む。【参考②】

- 1. 差別禁止の方針の明記と周知
- 2. 職場環境の点検、雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
- 3. 安心して働くことができる職場環境の整備
  - ①理解促進の取組み(研修等)の実施
  - ②日常的な困難への配慮(作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施等)
  - ③相談体制の整備

## 【参考①】民間企業の障がい者法定雇用率

| 2017年   | 障がい者治     | 去定雇用率     |
|---------|-----------|-----------|
| 厚生労働省調査 | 2018年3月まで | 2018年4月以降 |
| 1.97%   | 2.0%      | 2. 2%     |

## 【参考②】連合の考え方

- ・精神障がい者を雇用義務制度の対象とすることが法定化され、これはすべての障がい者の雇用環境の整備に向けた大きな一歩であり、その意義は大きい。
- ・法の円滑な施行には、職場における改正法の理解・浸透に向けた労使による積極的な取り組みが 重要である。
- ・連合は、引き続き障がい者がいきいきと働くことのできる社会の実現に向けて取り組みを進める。

出所)連合「改正障害者雇用促進法の成立についての事務局長談話」(2013年6月)より抜粋

## 外国人

## 【近年の情勢変化】

- ○グローバル化の進展に伴い、日本で就労する外国人労働者は 100 万人を突破するなど、今や多くの外国人労働者が日本社会で活躍している。
- ○一方で、外国人労働者が日本企業で働く上での課題として、言語力や価値観の相違、仕事の進め方の相違等によるコミュニケーション・ギャップの問題が挙げられている。

## ー生保産業の現状ー

・生保各社における外国人労働者は区々の状況にあると想定され、外資系会社と国内会社によっても状況や課題は異なるものと考えられる。

## 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎生保産業においても、すでに多くの外国人労働者が活躍しており、また、今後も海外事業 展開の拡がり等に伴い、就労の拡大が見込まれるとともに、さらなる能力発揮が期待され ている。
- ◎このようなことからも、当該層が安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境の整備や、助け合い・支え合う職場風土の醸成に取り組む。【参考①・②】

- 1. 差別禁止の方針の明記と周知
- 2. 職場環境の点検、雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
- 3. 安心して働くことができる職場環境の整備
  - ①理解促進の取組み(研修等)の実施
  - ②日常的な困難への配慮(コミュニケーション・ギャップの解消等)
  - ③相談体制の整備

## 【参考①】政府の考え方

- ・日本で就労する外国人材は、評価システムが不透明であることや、求められる日本語の水準が高いこと等を不満に感じており、我が国経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人材を更に積極的に受け入れていくためには、外国人材にとっても魅力ある就労環境等を整備していく必要がある。
- ・このため、企業における職務等の明確化と公正な評価・処遇の推進など、高度外国人材を更に積 極的に受け入れるための就労環境の整備を図っていくことが重要である。

出所)「働き方改革実行計画」(2017年3月)より抜粋

## 【参考②】連合の考え方

## <すべての外国人労働者の権利を保障すべき>

・すべての外国人労働者の人権を尊重し、労働基本権、日本人と同等の賃金、労働時間その他の 労働条件や安全衛生、社会・労働保険の適用を確保する。さらに、外国人労働者は単なる「労 働力」ではなく、「市民」「住民」としての受入れが不可欠であることから、納税などの義務の 履行とともに、教育、社会保障、公共サービス、住宅などの社会的インフラの利用についても 権利を保障すべきである。

#### <受入れ対象は「専門的・技術的分野」の外国人とすべき>

・外国人労働者の受入れにあたっては、我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに国内 雇用や労働条件に好影響を及ぼすような「専門的・技術的分野」の外国人を対象にすべきであ る。

出所)連合「外国人労働者の受入れ政策に関する考え方」(2017年1月)より抜粋

## 2. ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 労働時間問題への対応

## ①総労働時間の短縮と年休取得促進

## 【近年の情勢変化】

- ○違法残業を放置した企業(電通等)が社会的制裁を受けるなど、長時間労働が社会問題化した。
- ○このような動きを受け、2017 年 3 月に、時間外労働の罰則付き上限規制について労使が合意するとともに、2018 年 6 月に、「時間外労働の罰則付き上限規制」「年休 5 日取得の義務付け」を含む「働き方改革関連法」が成立した。【参考①・②・③】

## ー生保産業の現状ー

・生保産業における労働時間および年休取得の実態は、全体としては改善の方向に向かっている ものの、職場・職種ごとに区々の状況にあり、とりわけ機関長や総合職を中心に実効性ある対 応が強く求められている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎総労働時間の縮減および年休取得促進は、生活時間の確保や心身の健康確保、生産性向上の観点に加え、女性や60歳以降の就労者等、多様な人材が活躍できる環境整備の観点からも、その重要性を高めている。
- ◎そのため、労働時間の精緻な実態把握に基づき、労使の課題意識の共有をはかりつつ、制度・施策の一層の拡充と運営の改善をはかる。【参考④】
- ◎これらを通じて、総労働時間の短縮や年休取得(特別休暇を含め14日以上)、土日出勤の 振休取得等の徹底をはかる

- 1. 労働時間(早朝出勤を含む)および年休取得等の精緻な実態把握
- 2. 労使の課題意識の共有(衛生委員会や職場懇談会等、職場レベルの協議を含む)
- 3. 具体的な改善策の協議・実行
  - ①勤務関連ルールの遵守・徹底(適正な人員配置等を含む)
  - ②業務の見直しの推進
  - ③意識改革の推進

#### 【参考①】時間外労働の上限規制等に関する労使合意

- ・日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、 高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。
- ・両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法 70 年の歴史の中で特筆すべき 大改革に合意した。
- ・(中略)なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

出所)日本経団連・連合「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」(2017年3月)より抜粋

#### 【参考②】働き方改革関連法(2018年6月29日成立)の概要

## <労働時間に関する制度の見直し>

・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。

#### 【参考③】働き方改革関連法案(時間外労働の上限規制)に対する附帯決議

- ・参議院厚生労働委員会の「附帯決議」においては、時間外労働の上限規制に関して、以下の内容が盛り 込まれている。
- 。 労使が年 720 時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない 等の臨時の事態への特例的な対応であるべきであること、また、安易な特例の活用は長時間労働の削 減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又 は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等について は特例が認められないこと
- 。 事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと
- 。本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底 し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実 効性ある改善策を講じていくこと

出所) 参議院厚生労働委員会「働き方改革関連法案に対する附帯決議」(2018年6月28日)より抜粋

#### 【参考④】生保労連の統一共闘課題

#### 統一共闘課題設定の考え方 統一共闘課題 ・長時間労働が社会問題化する中で、生保 「長時間労働の是正に向けた 産業においても、各種のリスク(従業員 労働時間の実態把握の強化」 が健康を害する、優秀な人材を確保でき 各組合は、労働時間の実態を精緻に把握す 2017 年度 なくなる、社会的制裁を受けて企業の信 るための体制整備を進めつつ、それぞれの課 用・信頼が損なわれる、創造性ある働き 題意識に基づき以下に取り組む。 総合生活 が困難となり生産性が低下するなど)へ 1. 労働時間および休日・休暇取得の実態把 改善闘争 の対応が一層求められている。 握の強化 ・このような中で、労働時間の実態をより 2. 労使による課題意識の共有、改善策の協 精緻に把握する必要性が高まっている。 議・実行

## ②勤務間インターバル制度への対応

#### 【近年の情勢変化】

- ○2017 年度の厚生労働省「就労条件総合調査」によると、勤務間インターバル制度を「導入している」企業は 1.4%、「導入を予定又は検討している」企業は 5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」企業は 92.9%となっている。
- ○2018 年 6 月に、「勤務間インターバル制度の普及促進(努力義務)」を含む「働き方改革関連法」 が成立した。【参考①・②】

#### ー生保産業の現状ー

・一部の生保会社では、限定的な形で導入されている。また、一部の会社では、導入をめぐって 労使協議が行われている。

## 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎勤務間インターバル制度については、従業員の健康維持や生活時間の確保、働く意欲の向上等に資する一方で、制度を導入した場合の影響についても留意する必要がある。
- ◎生保産業の場合、営業現場に同制度を導入する際は、現行の一定の裁量権を前提とした柔軟な労働時間制度(営業職員の事業場外みなし労働時間制等)と併用できるよう、運営上の工夫を行う必要がある。
- ◎勤務間インターバル制度の導入にあたっては、こうした課題や従業員の労働実態等を十分 に踏まえ、労使で慎重に協議を行う。【参考③・④】
- ◎なお、同制度を導入したとしても、長時間労働・深夜労働を前提とした働き方であっては ならず、労使は引き続き長時間労働等の是正に努める。

- 1. 従業員の深夜労働等(早朝出勤を含む)の実態把握
- 2. 勤務間インターバル制度に関する従業員のニーズ・課題等の把握
- 3. 勤務間インターバル制度に関する検討 〜制度の意義や課題、職種間の働き方の差異等を踏まえて〜

## 【参考①】働き方改革関連法(2018年6月29日成立)の概要

## <勤務間インターバル制度の普及促進>

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければなら ないこととする。

## 【参考②】働き方改革関連法案(勤務間インターバル制度)に対する附帯決議

・参議院厚生労働委員会の「附帯決議」においては、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、「その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実施調査及び研究等を行うこと」、また「一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること」を求めている。

出所) 参議院厚生労働委員会「働き方改革関連法案に対する附帯決議」(2018年6月28日) より抜粋

#### 【参考③】政府の考え方

#### <過労死等防止対策の数値目標>

- ・勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
- (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする(2020年まで)。
- (2) 勤務間インターバル制度(終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を10%以上とする(2020年まで)。

出所)「過労死等の防止のための対策に関する大綱(改定案)」(2018年5月)より抜粋

#### 【参考4】連合の考え方

すべての労働者を対象に「休息時間(勤務間インターバル)規制(原則11時間)」を導入する。

出所) 連合「2018-2019 年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

## ③ホワイトカラーの労働時間法制のあり方

#### 【近年の情勢変化】

- ○2018 年 6 月に、一部の専門職を労働時間の規制から外し柔軟な働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度の創設」を含む「働き方改革関連法」が成立した。【参考①・②】
  - ※働き方改革関連法案には当初、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」の追加)が盛り込まれていたが、不適切データ問題への批判が 強まる中で、政府は裁量労働制の対象業務拡大に関する部分を切り離した。
- ○一方で、同じ柔軟な働き方を可能とする労働時間制である裁量労働制について、その適用が認められない個人向け営業を行う社員に適用していたとして、是正勧告を行う事例(野村不動産等)が相次いでいる。

#### ー生保産業の現状ー

・多くの生保会社で裁量労働制等が採用されているが、心身の健康確保等の観点から、当該者の 労働実態の把握が求められている。

## 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎ホワイトカラーの労働時間制度については、高度プロフェッショナル制度等も含め、創造性を一層発揮できる環境整備等の観点から、将来的なあり方を検討していくことが重要である。しかし、新たな制度の導入にあたっては様々な条件・前提が必要であり、とりわけ長時間労働を抑制し健康を確保する法規制や導入にあたっての徹底した労使協議、本人意思の確認等、実効性ある対応がはかられない限り、導入はすべきではない。
- ◎裁量労働制の適用拡大についても、業務の進め方だけでなく業務量に対しても裁量を有する者でない限り、過重労働を助長することにつながる危険性が大きく、安易に拡大すべきではない。【参考③】

- 1. 裁量労働制適用者の労働実態・課題等の把握
- 2. 裁量労働制の適用・運用のあり方に関する検討・労使協議
- 3. 新たな労働時間制度に関する検討
  - ~長時間労働抑制や健康確保に向けた、徹底した労使協議を前提に~

| 【参老①】 | 「高度プロフ・ | ェッショナル制度」      | の概要  |
|-------|---------|----------------|------|
| 1975  | '回々ノロノ- | L ノ ノ コ ノ ルロリマ | している |

|             | 概 要   |
|-------------|---|
|             | ・「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連      |
|             | 性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定            |
| 1. 対象業務     | →金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等        |
|             | の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案        |
|             | 又は助言の業務)、研究開発業務等を想定                             |
|             | ・書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者                |
| 2. 対象労働者    | ・「1年間に支払われると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」    |
| 2. 对象力侧伯    | 水準として、省令で規定される額(1075 万円を参考に検討)以上である労働者          |
|             | →「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記         |
|             | ・使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握          |
| 3. 健康管理時間に基 | ・健康確保措置として、4 週 4 日以上、年間 104 日以上の休日確保措置を義務化。加えて、 |
| づく健康確保措置    | ①インターバル措置、②1 月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措      |
| 等           | 置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)                |
|             | ・併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施          |
| 4. 制度導入手続   | ・職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。        |
| 4. 削及等八十就   | ・導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議       |
| 5. 法的効果     | ・時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用       |
| 3. 佐町刈木     | 除外とする。  |

出所) 厚生労働省資料

#### 【参考②】働き方改革関連法案(高度プロフェッショナル制度)に対する附帯決議

・参議院厚生労働委員会の「附帯決議」においては、「高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行う」とともに、「使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないこと」「真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、(中略)同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと」について監督指導を徹底すること等を求めている。

出所) 参議院厚生労働委員会「働き方改革関連法案に対する附帯決議」(2018年6月28日) より抜粋

### 【参考③】連合の考え方

- ・長時間労働につながる高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の対象業務拡大は行わない。
- ・裁量労働制の適用は、「本人同意」を要件 とし、不同意の場合の不利益取り扱い禁止、適用後に本人が希望した場合には一定の予告期間後には通常の労働時間管理への復帰を保障することを明文化する。また、前年度の休暇取得率を踏まえた特別の休日労働規制など、健康・福祉確保措置の最低基準を法律に規定する。

## (2) 両立支援制度の拡充・活用促進

## ①両立支援制度の拡充・活用促進 一全般一

#### 【近年の情勢変化】

- ○2017年1月に、育児休業・介護休業等が取得しやすくなるよう、育児・介護休業法の改正が行われた。【参考①】(介護休業については(2)③を参照)
- ○2017 年 10 月の育児・介護休業法改正では、保育所に入所できない等、1 歳 6 ヵ月を超えても 休業が特に必要と認められる場合、2 歳までの育児休業取得が可能とされた。

## ー生保産業の現状ー

・多くの生保会社では、法を上回る制度整備がはかられているものの、主に制度活用の面で課題 がある状況にある。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎パート・契約社員も含め、すべての従業員が安心して仕事と生活を両立できるよう、各種休業・休暇制度とあわせて、働きながら育児・介護等に従事できる環境整備をはかる。また、各種制度の活用促進に向け、管理職の意識改革も含め、安心して利用できる体制づくりを進める。【参考②】
- ◎制度利用にあたっては、単なる仕事との両立ではなく、「キャリア形成との両立」がはかれるよう、その運用等に十分留意する。

- 1. 各種両立支援制度の整備・充実
  - ①休業・休暇制度の充実
  - ②働き続けられる環境の整備(短時間勤務制度やフレックスタイム制度の充実、早期復職 支援の充実等を含む)
- 2. 各種制度の活用促進
  - ①各種制度の周知、相談体制の整備
  - ②制度利用者に対する不利益の排除
  - ③対象者および所属長の意識改革
  - ④職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備(必要な 人員配置等を含む)【参考③・④】

| 【参考①】改正育児 | - 介護休業法 | (2017年1月    | 1日施行)                           | の主なポイント |
|-----------|---------|-------------|---------------------------------|---------|
|           | ᄁᄝ까ᅑᄊ   | 12011 - 1 7 | 1 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 | ソエダハコフェ |

|                      | 改正前  | 改正後  |
|----------------------|--|--|
| 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 | 有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く | 以下の要件に緩和  ①申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること ②子が 1 歳 6 か月に達する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと |
| 子の看護休暇の取得単位<br>の柔軟化  | 子の看護休暇について1日単位での取得   | 半日 (所定労働時間の2分の1) 単位の取得<br>が可能  |

## 【参考②】生保労連の統一共闘課題

|         | 統一共闘課題設定の考え方  | 統一共闘課題  |
|---------|---|---|
| 2016 春闘 | ・両立支援制度の内容や活用実態には依然として課題がある。両立支援制度の内容には生保各社の間でも開きがある。また、利便性や職場のサポート体制、さらには制度の周知等も課題として挙げられている。<br>・組合員のニーズや社会的要請が高い「両立支援」に焦点を当て、産業全体の底上げをはかる。 | 「両立支援制度の拡充・活用促進」<br>両立支援制度の内容の確認と運用状況のチェックを行った上で、各組合の状況に応じ、以下の両方もしくはいずれかに取り組む。<br>1. 両立支援制度のさらなる拡充<br>2. 両立支援制度の周知・活用促進   |
| 2017 春闘 | ※上記の考え方・問題意識を概ね踏襲。<br>あわせて、2017 年 1 月施行の改正育児・介護<br>休業法等への対応の観点も含む。  | 「両立支援制度に関する取組みのさらなる推進」<br>改正育児・介護休業法等への対応が法の趣旨に<br>沿って行われているか、全組合が法改正への対応<br>チェックを行った上で、各組合の状況・課題に応<br>じ、以下の両方もしくはいずれかに取り組む。<br>1. 両立支援制度のさらなる拡充<br>2. 両立支援制度の周知・活用促進に向けた対<br>応強化 |

## 【参考③】学識者の考え方

- ・職場内でWLB支援制度の利用者が出現することによって、職場の同僚や上司に業務上の追加的な負担がかかるとともに、彼(彼女)らが不満を感じることで士気が下がり、職場全体のパフォーマンスが低下する。制度の利用に対して否定的な感情を持っていたとしても(中略)不満を口に出しづらい現状があるかもしれない。こうした現状ではさらに、職場全体の士気の低下を招きかねない。このように、特定の従業員のWLBを促進することで、周囲の従業員のWLBが損なわれるというジレンマが生じうる。
- ・WLB施策が円滑に運用されるには、職場内での人間関係や従業員の業務内容など、職場内における従業員の行動に潜む諸要因を踏まえることが必要である。

出所)細見正樹氏『ワーク・ライフ・バランスを実現する職場 - 見過ごされてきた上司・同僚の視点-』(2017年2月、大阪大学出版会)より抜粋

#### 【参考④】他産業の事例(株式会社レナウン)

- ・株式会社レナウンは、働き方改革の一環として、2018年3月1日より、育児休職から復帰し短時間勤務等で働く 販売員が所属する担当店舗において、その同僚の販売員に対する手当として「ほほえみサポーター手当」を支給 することを決定した。
  - 。 支給対象者:店頭において、育児休職から復帰する販売員が弾力的な働き方(短時間勤務、固定シフト、土日優先休日取得等)をしており、その売場にパートやアルバイトなどの人員の補充がない場合の同僚の販売員
  - 。 支 給 額: 一人あたり 3,000 円/月
  - 。 支 給 期 限:弾力的な働き方を選択している販売員の子が小学校を卒業するまで

## ②育児支援制度の活用促進 -男性による活用促進-

#### 【近年の情勢変化】

- ○男性の育児休業取得率は、2017 年度に 5.14%と過去最高を示したものの、政府目標である「2020 年に 13%」には程遠い状況にある。
- ○2017 年 4 月に、くるみん認定における男性育児休業取得率の認定基準は、「1 人以上」から「7%以上」へと変更された。
- ○2018 年 3 月に厚生労働省は、男性の育児促進のための方策について検討・実行すること等を目的として、「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書」を取りまとめた。【参考①】
- ○また、政府は、男性が育児をしやすくなるよう、原則1回しか取得できない育児休業を分割できる方向で検討を進めている。【参考②】

## ー生保産業の現状ー

- ・生保産業全体では、男性の育児休業取得者数は増加傾向にあるが、休業取得日数等、その運用 には課題もある状況にある。
- ・一部の会社では「男性の育児休業取得率100%」を目標に掲げ達成している。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎男性による育児支援制度の活用は、仕事と生活の両立の観点のみならず、男女共同参画の 観点からもますます重要となっている。
- ◎そのため、男性の育児等への参加促進に向けた各種の環境整備をはかる。

- 1. 男性の育児関連制度の活用促進(休業取得日数の拡大を含む)【参考③】
- 2. 制度利用者に対する不利益の排除
- 3. 対象者および所属長の意識改革
- 4. 職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備(必要な人員配置等を含む)

## 【参考①】政府の考え方①

|  | 男女がともに育児をする社会にするための   | 男女がともに育児をする社会にするための              |
|--|-----------------------|----------------------------------|
|  | 基本的考え方                | 具体的な対応方針                         |
|  |                       | <企業による男性の育児促進>                   |
| _  | _                     | <ul><li>先進的な企業の好事例の横展開</li></ul> |
|  |                       | ・男性による育児促進の取組状況の見える化             |
|  | 共働き家庭において、働く上での育児による制 | <当事者意識の醸成>                       |
|  | 約を女性のみが背負わないよう、また、専業主 | ・女性の産後休業期間における男性による育児            |
| 育児に関わる男性   | 婦家庭において、女性が育児の悩み等を1人で | 休業等を利用した育児のための休業、休暇を             |
| の増加  | 抱え込むこととならないよう、育児に関わる男 | 「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進。            |
|  | 性を増やす必要。              | 社会全体に「産後8週間は男性も一定期間休             |
|  |                       | んで育児を行う期間」との共通認識を作る              |
|  | 既に育児に関わっている男性について、更なる | <育児休業取得の促進>                      |
|  | 関わり方の改善や、育児休業期間中のみなら  | ・育児休業制度、育児休業給付等の周知               |
|  | ず、子育て期間を通して育児への関わりを進め | ・育児休業取得による好影響の周知                 |
|  | る必要。                  | ・育児・介護休業法の履行確保                   |
| 男性の育児への関   |                       | <両立支援制度の利用促進>                    |
| わり方の改善   |                       | ・フルタイムで働けるフレックスタイム制度、            |
| 10 7 7 7 7 9 1                                   |                       | 時差出勤制度の利用が促進されるよう、企業             |
|  |                       | において制度の整備及び活用が進むよう推奨             |
|  |                       | <パターンの提示>                        |
|  |                       | ・男性の育児への関わり方について、家庭の状            |
|  |                       | 況等に応じた様々なパターンの提示                 |
|  | 女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、 | <女性のキャリアに対する意識付け>                |
| 女性のキャリア形   | 企業において男性労働者への両立支援が女性  | ・女性自身のキャリアに係る検討及び配偶者と            |
| 成のための対策  | の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成さ | 互いのキャリアを意識した話し合いの推奨              |
| /44 / 1C / 2 / 2 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 | れるように取り組む必要。          | ・企業による女性労働者のキャリアを考える機            |
|  |                       | 会の提供を推進                          |

出所) 厚生労働省「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書(概要)」(2018年3月)より生保労連作成

## 【参考②】政府の考え方②

< 少子化克服に向けた具体的な対応方針>

・男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児 休業制度について、平成29年施行の改正育児介護休業法の施行状況等にも留意しながら、中長 期的な視点に立って検討する。

出所)内閣府「少子化克服戦略会議」提言(2018年6月)より抜粋

## 【参考③】他産業の事例(積水ハウス株式会社)

- ・積水ハウス株式会社は、ダイバーシティ推進の取組みを一層加速させる観点から、「男性社員 1 ヵ月以上の育児休業完全取得」を宣言し、2018年9月1日より推進することとしている。
  - 。対象男性社員全員が子の誕生から3歳に達する日までに1ヵ月以上の育児休業を取得し、最初の1ヵ月は有給とする
  - 。 全社をあげた取組みにより、完全取得を推進(毎年進捗率を開示)
  - 。 円滑な導入ができるよう社内サポート体制を整備、上司と当事者の研修を実施

## ③介護支援体制の強化・活用促進

#### 【近年の情勢変化】

- ○介護保険制度における要介護・要支援と認定された人は、2000 年度の 256 万人から 2015 年度 には 620 万人と、2.4 倍に増加している。(厚生労働省「介護保険事業状況報告(年報)」)
- ○家族の介護等により離職した雇用者数は、2012年に10万人を超え、その約2割を男性が占めている。(総務省「就業構造基本調査」)
- ○このような状況に鑑み、政府は、2016 年 6 月に閣議決定された「日本一億総活躍プラン」において、「介護離職ゼロ」という目標を掲げた。
- ○2017年1月には、介護休業が取得しやすくなるよう、育児・介護休業法の改正が行われた。

【参考①】

## ー生保産業の現状ー

- ・生保各社においても総じて従業員の高齢化が進み、介護への対応が重要な課題となる中、各種 の制度整備や取組みが行われている。
- ・一部の生保会社では、50代を対象とした社内調査の結果、2割弱が介護に関わっているとともに、5年以内に介護に関わる可能性があると回答した人が7割弱となったこと等に鑑み、介護離職ゼロをめざして従業員全員が介護に向き合う取組みを行っている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎「介護離職」が深刻な社会問題となる中、仕事と介護の両立がより重要となっている。とりわけ、介護の担い手が管理職層にまで広がる中で、企業にとっても介護離職は喫緊の課題となっている。一方で介護は、育児と比べて先の見通しを立てにくい、周囲に介護に携わった者が少なく相談しにくいこと等から、職場の理解不足につながっている。
- ◎そのため、当該従業員が介護を一人で抱え込まず仕事と両立できる体制整備をはかる。

【参考②】

- 1. 介護を行う従業員が相談しやすい体制づくり
- 2. 介護を行う従業員のニーズ・課題等の把握
- 3. 介護に関する情報提供(公的な制度を含む)
- 4. 関連諸制度の整備・活用促進
- 5. 職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備(必要な人員配置等を含む)

| 【参老①】 | 介護支援に関する法制度の概要                      |
|-------|-------------------------------------|
| 19つい/ | 刀 吱叉 及 10 因 3 7 0 四 10 12 V 19 19 4 |

|    | 区分   | 制度趣旨                                      | 内容  |
|----|------|---|---|
| 1) | 介護休業 | 要介護状態にある対象家族を介護するための休業制度                  | ○対象家族 1 人につき通算 93 日まで取得可能<br>※3 回を上限に分割取得が可能                                  |
| 2  | 介護休暇 | 介護や世話を行うための休<br>暇制度                       | <ul><li>○年に5日、対象家族が2人以上の場合は10日まで取得可能</li><li>※半日単位の取得が可能</li></ul>            |
| 3  | 勤務措置 | 従業員が介護しながら勤務<br>することを容易にするため<br>の措置       | ※介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務) <sup>注)</sup> について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能 |
| 4  | 勤務制限 | 介護する従業員が請求した<br>場合、時間外労働や深夜の<br>業務を制限する制度 | <ul><li>※所定外労働の制限(残業の免除)を介護終了まで<br/>利用可能</li></ul>                            |

※印は、2017年1月施行の改正育児・介護休業法により実現

①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

#### 【参考②】学識者の考え方

#### <労働組合の役割>

- ・今後は、介護制度を拡充するだけではなく、利用できるようにしていくことが重要である。
- ・従業員が介護を抱えていても、年休として電子申告するのでは、周りは気づかない。介護休暇 を増やし、介護休暇として取得するようになれば、介護を抱える従業員の把握につながるので はないか。
- ・親が介護状態にあることは、企業の中で依然としてネガティブ・ファクターとなっている。それだけに、従業員が使用者に言いにくいことに、組合はもっと目を配る必要がある。日常的なコミュニケーションやアンケートを通じて、従業員一人ひとりの情報把握に努める必要がある。
- ・そういう意味でも、労働組合が今後果たすべき役割は大きい。

出所) 労働政策研究・研修機構(JILPT) 主任研究員・池田心豪氏の講演(2016年4月 生保労連「単位組合書記長会議」) より抜粋

注)事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に対して、対象家族 1 人につき、① $\sim$ ④のいずれかの措置を選択しなければならないとされている。

## ④仕事と治療の両立 -全般-

## 【近年の情勢変化】

- ○2013 年度の厚生労働省委託調査によると、疾病を理由として1ヵ月以上連続して休業している 従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっ ている。また、2010 年「国民生活基礎調査」に基づく推計によると、仕事を持ちながら、がん で通院している者の数は、32.5 万人となっている。
- ○疾病や障害を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合 や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援体制不足等により、離職に至 ってしまう場合もみられる状況にある。
- ○このような中、厚生労働省は 2016 年 2 月に、事業場が、がん、脳卒中等の疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を取りまとめた。【参考①】

## ー生保産業の現状ー

・生保各社においては、その事業特性等からも、疾病を抱える従業員に対する職場の理解は一定 あると考えられるものの、ルールが明確化されていないことが主な課題として挙げられる。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎高齢化の進行等に伴い、疾病を抱える従業員の仕事と治療の両立に対するニーズは、今後 一層高まると考えられる。
- ◎そのため、治療に関する情報提供(公的な制度を含む)および相談窓口の運営充実、各種 支援制度の整備・活用促進、職場の理解促進およびフォロー・サポート体制の整備等を一 層進める。【参考②・③】

- 1. 治療を行う従業員が相談しやすい体制づくり
- 2. 当該従業員のニーズ・課題等の把握
- 3. 当該従業員への支援・サポートのあり方に関する検討 〜政府の「ガイドライン」等を踏まえて〜
- 4. 職場の理解促進に向けた教育・研修の実施

#### 【参考①】政府のガイドラインのポイント

## <治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備>

- ・労働者や管理職に対する研修などによる意識啓発
- ・労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口を明確化
- ・時間単位の休暇制度、時差出勤制度などを検討・導入
- ・主治医に対して業務内容などを提供するための様式や、主治医から就業上の措置などに関する 意見を求めるための様式を整備

## <治療と職業生活の両立支援の進め方>

- ・労働者が事業者に支援を求める申出(主治医による配慮事項などに関する意見書を提出)
- ・事業者が必要な措置や配慮について産業医などから意見を聴取
- ・事業者が就業上の措置などを決定・実施(「両立支援プラン」の作成が望ましい)

#### <がんに関する留意事項>

- ・治療の長期化や予期せぬ副作用による影響に応じた対応の必要性
- ・がんの診断を受けた労働者のメンタルヘルス面へ配慮

出所) 厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(2016年2月) より抜粋

#### 【参考②】政府の考え方

- ・この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・ 難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の 特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル を新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、 治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。
- ・加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題 として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進 する。

出所)「働き方改革実行計画」(2017年3月)より抜粋

#### 【参考③】連合の考え方

・長期治療を必要とする疾病などを抱える労働者が離職することなく働き続けられるよう、「治療 と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を普及・促進するほか、ガイドラインの内容の法 定化を検討する。

出所) 連合「2018~2019 年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

## ⑤仕事と治療の両立 - 不妊治療-

#### 【近年の情勢変化】

- ○2017年度の厚生労働省委託調査によると、不妊治療と仕事の両立は以下の実態にある。
  - ・半数以上の企業が、不妊治療を行っている従業員の把握ができていない
  - ・不妊治療に特化した制度がある企業は19%。そのうち、一番多く導入されている制度は「不 妊治療のための休暇制度」
  - ・不妊治療をしたことがある回答者のうち、16%は退職している
  - ・不妊治療と仕事を両立している人のうち、両立が難しいと感じた人の割合は87%。難しいと 感じる理由は、「通院回数が多い」「精神面で負担が大きい」「仕事の日程調整が難しい」が 多くなっている

## ー生保産業の現状ー

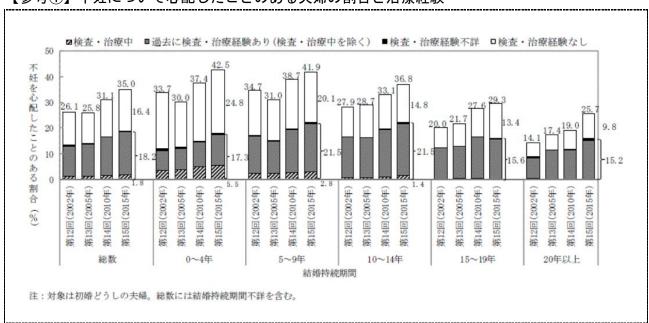
・生保各社における不妊治療を行っている従業員の実態および当該従業員への支援・サポートは 区々の状況にあると想定される。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎晩婚化等を背景に不妊治療を行う夫婦が増加するのに伴い、働きながら不妊治療を行う者も増加傾向にある。このような中で、仕事と不妊治療の両立に対するニーズは今後一層高まると考えられる。とりわけ、生保産業には女性が多いことからも、そのニーズ等を踏まえた適切な対応が求められる。【参考①】
- ◎そのため、各種支援制度の整備・活用促進および相談窓口の運営充実等を進める。
- ◎また、仕事と不妊治療の両立に対する職場の理解は十分とはいえないことから、職場の理解促進に向けた取組みを進める。【参考②・③】

- 1. 不妊治療を行う従業員が相談しやすい体制づくり
- 2. 当該従業員のニーズ・課題等の把握
- 3. 当該従業員への支援・サポートのあり方に関する検討
- 4. 職場の理解促進に向けた教育・研修の実施



## 【参考①】不妊について心配したことのある夫婦の割合と治療経験

出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」(2015年)

## 【参考②】政府の考え方

・今や子供 100 万人のうち 4.7%が体外受精によって出生されており、不妊治療と仕事との両立 についても、問題を抱えている。不妊治療への支援については、医療面だけでなく就労・両立支援にまで拡大して実施する。

出所)「働き方改革実行計画」(2017年3月)より抜粋

## 【参考③】連合の考え方

・仕事と不妊治療の両立に必要な支援制度を法制化する。

出所) 連合「2018~2019年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

## (3)健康増進・職場環境の整備

## ①健康増進対策

#### 【近年の情勢変化】

- ○生活習慣病にかかる人が増加する中、政府は「健康経営」等を推進しており、企業に対しても、 従業員の健康増進に向けた役割発揮を求めている。【**参考**①】
- ○このような中、2018 年 6 月に、事業者から産業医に対し、その業務を適切に行うために必要な情報を提供すること等を求める「産業医・産業保健機能の強化」を含む「働き方改革関連法」が成立した。

## ー生保産業の現状ー

・生保各社では、その事業特性等からも、各種の健康増進対策が行われている一方で、従業員一 人ひとりの健康維持・増進に向けたさらなる対応が求められている。

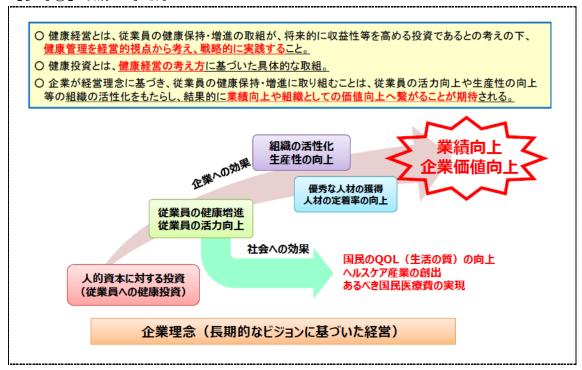
## 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

◎従業員が心身ともに健康で安心して働き続けるため、従業員の労働実態やニーズ等を踏ま えつつ、疾病の予防・早期発見、健康増進に向けた諸施策の拡充、各種制度の活用促進を はかる。【参考②】

- 1. 労働時間に応じた健康確保措置の導入・適正な運営(長時間労働者に対する産業医面接の実施状況の確認等)
- 2. 定期健康診断受診の徹底と診断項目、受診対象者の拡大
- 3. 各種特殊検診の充実と利用率向上に向けた条件整備(情報提供の充実、受診勧奨、費用面の負担軽減等)
- 4. 健康診断・各種特殊検診後の対応強化
- 5. 健康増進に向けた各種福利厚生制度の充実と利用促進

## 【参考①】政府の考え方



出所) 経済産業省資料 (2017年3月)

#### 【参考②】連合の考え方

- ・労働者が高齢期に至るまで健康で働き続けるために、事業者に対し、適切な職場づくりや健康障害の予防対策、健康増進のための支援策を講じるよう求める。
- ・労働者自らの健康づくりや健康管理能力向上への支援に加え、メタボリックシンドローム(内臓 脂肪症候群)の診断基準を活用することなどにより、生活習慣病の予防を支援するよう、事業者 に求める。
- ・二次検診受診の徹底と、その結果に基づく適切な事後措置の実施について確認する。
- ・一般の事業所、工場等については、全面 禁煙や空間分煙とし、飲食店、ホテル・旅館等においても可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させるなど、事業場の受動喫煙防止対策を強化する。
- ・事業者に対し、安全衛生対策全般において、母体保護を確立するとともに、更年期障害にも着眼 した対策を講じるよう求める。
- ・健康診断・保健指導の意義を労働者に説明し、受診率100%を目指して取り組む。
- ・労働者が治療を受けながら就労するにあたっては、個人のプライバシー保護に留意した上で、本人の同意を前提に、関係者間で情報共有・連携をはかり、取り組むよう、事業者に求める。

## ②メンタルヘルス対策

#### 【近年の情勢変化】

- ○現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は、2016年に59.5%となっており、年々増加傾向にある。(厚生労働省「労働安全衛生調査」)【参考①】
- ○このような中、2015 年 12 月に、メンタルヘルス対策として「ストレスチェック制度」が義務付けられた。
- ○また、2016 年 12 月に決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」において、メンタルヘルス対策 の取組みが強化され、複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワ ハラ防止も含め個別指導を行うことなどとされた。

#### ー生保産業の現状ー

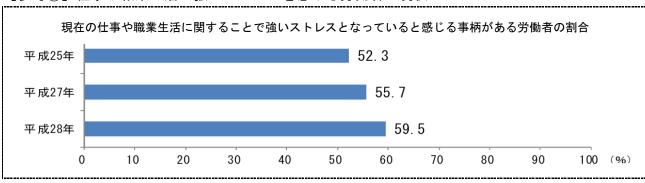
・生保各社では、ストレスチェックや長時間労働者に対する産業医面接、復職プログラム等、制 度面の拡充がはかられてきている一方で、制度の実効性向上が求められている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

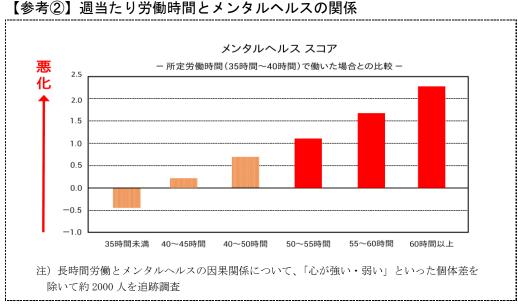
- ◎メンタルヘルス問題は、長時間労働と密接に関係しているため、長時間労働の抑制に向けた対応の推進とあわせ、一定の労働時間を超えた者を対象に医師による面接指導を行うなど、従業員の健康確保とメンタル不全の抑制に向けた対応の徹底をはかる。【参考②】
- ◎また、メンタルヘルス問題に関する広報・教宣活動の徹底等を通じて、メンタルヘルスに 関する理解促進や相談しやすい職場環境の整備をはかる。【参考③】

- 1. メンタルヘルス不調者の実態、ニーズ・課題等の把握
- 2. メンタルヘルスに関する総合的対応策(事前予防、復職支援等)の整備
- 3. ストレスチェック制度の適正な運営(制度内容に関する周知徹底、衛生委員会等を通じた制度運用実態の確認)
- 4. 職場の理解促進、フォロー・サポート体制の整備



【参考①】仕事や職業生活に強いストレスを感じる労働者の現状

出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査」より抜粋



出所) 黒田祥子・山本勲論文 (2016)

## 【参考③】連合の考え方

- ・労働者本人にメンタルヘルス不調の自覚症状がない場合でも、必要に応じて、周囲からの勧めにより労働者 本人が適切な措置を受けられるような体制の整備を事業者に求める。
- ・管理監督者を含むすべての労働者に対するメンタルヘルス研修・教育を充実させるとともに、事業場におけ るメンタルヘルス対策の体制づくりを強化する。
- ・面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合、労働者およびその家族の希望を尊重しつつ、 必要に応じ、精神科医など専門機関との連携を図ることのできる体制の強化を事業者に求める。
- ・面接指導によりメンタルヘルス不調が把握された労働者について、事業者が当該労働者に対し、不利益な取 り扱いをさせないよう対応する。
- ・メンタルヘルス不調により休業している労働者の職場復帰について、厚生労働省「改訂心の健康問題により 休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(2009.3.23)を参考に、事業場ごとの復帰プログラムを労使で作 成し、確実な職場復帰を実現する。
- ・自殺予防対策については、産業保健推進センター・地域産業保健センター、保健所などと連携をはかり、相 談体制を確保するよう、事業者に求める。

出所)連合「労働安全衛生取り組み指針」(2013年3月)より抜粋

## ③各種ハラスメント対策

## 【近年の情勢変化】

- ○職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にあり、2012(平成24)年度以降、すべての相談の中でトップとなった。【参考①】
- ○2017年1月から、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする上司や同僚による嫌がらせ(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務づけられた。(男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正)
- ○厚生労働省の職場のパワーハラスメント防止対策検討会は、2018年2月、事業主がパワハラに 当たるかどうかを判断する際の新たな基準案を示した。【参考②】

## ー生保産業の現状ー

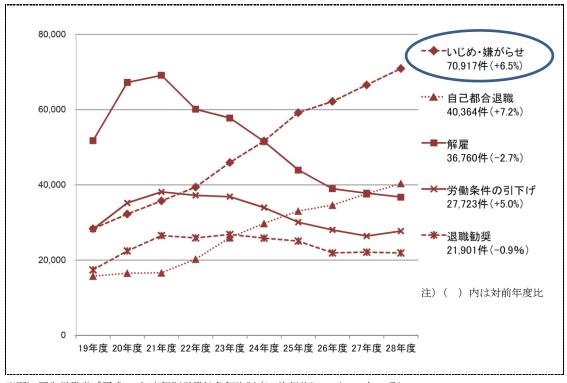
・生保各社では、各種ハラスメント対策の拡充がはかられてきている一方で、対策の実効性向上 が求められている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

◎安心して働ける職場環境の整備をはかる観点から、各種ハラスメントに関する法改正の動き等も踏まえ、ハラスメント防止に向けた対応を強化する。

- 1. 各種ハラスメントの発生状況等の実態把握
- 2. 各種ハラスメントに関する総合的対応策(事業主の方針の明確化、相談窓口体制の整備、発生後の適切な措置、再発防止措置、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)の 整備



【参考①】民事上の個別労働紛争/主な相談内容別の件数推移

出所)厚生労働省「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2017年6月)

【参考②】職場におけるパワーハラスメントの概念

|    | 要素   | 意味  | 考えられる行為の主な例  |
|----|--|---|--|
| 1) | 優越的な関<br>係に基づい<br>て(優住と<br>を<br>行われるこ<br>と | <ul><li>○当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること</li></ul>  | <ul><li>○職務上の地位が上位の者による行為</li><li>○同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li><li>○同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの</li></ul> |
| 2  | 業務の適正<br>な範囲を起<br>えて行われ<br>ること             | <ul><li>○社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上<br/>の必要性がない、又はその態様が相当でないも<br/>のであること</li></ul>   | <ul><li>○業務上明らかに必要性のない行為</li><li>○業務の目的を大きく逸脱し、手段として不適当な行為</li><li>○当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為</li></ul>  |
| 3  | 身くなえ又境ことは苦るはまます。                           | ○当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感じること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること<br>○「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であることから、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする | ○暴力により傷害を負わせる行為<br>○著しい暴言を吐く等により、人格を否定する<br>行為<br>○大声で怒鳴る等の厳しい叱責を執拗に繰り<br>返し、恐怖を感じさせる行為<br>○長期にわたる無視や能力に見合わない仕事<br>の付与等により、就業意欲を低下させる行為                                    |

出所) 厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書(2018年3月) より抜粋

#### 3. 雇用の安定

## ①雇用のセーフティネットの整備

#### 【近年の情勢変化】

○2017年5月に、厚生労働省は解雇の金銭解決制度等に関する報告書を取りまとめた。同報告書では、制度の必要性は認めつつも、労使の意見の隔たりが大きいため、結論は先送りされた。

【参考①】

- ○労働契約法の改正に伴う無期契約化の動きが 2018 年から本格化する一方で、雇止めの発生が 懸念されている。
- ○AI、IoT等の技術革新の進行により、今後、新たな雇用が生まれる可能性がある一方で、 雇用がそれらに代替されることも懸念されている。

#### ー生保産業の現状ー

- ・産業全体としては、経営の健全化・安定化がはかられているものの、生保経営をめぐる環境は 依然として厳しく、各社とも事業の効率化等の経営努力を迫られている。
- ・事務の効率化等を背景に、一般職から地域限定総合職への職制転換、一般職業務における事務 業務から営業支援業務へのシフト等が生じている。

#### 【生保労連の考え方と取組み】

## <基本的な考え方>

- ◎従業員の「雇用と生活の安定」は労働組合の最大の責務である。雇用の確保・安定につながる経営の健全性向上の取組みを推進するとともに、従業員のエンプロイアビリティ向上をはかる。
- ◎雇用のセーフティネットは、こうした「内部労働市場すなわち企業内(企業グループを含む)における雇用の確保」を基本に考えることが重要であるが、一方で、日本の経済や産業をめぐる環境変化に鑑みると、内部労働市場を基本としつつ、「外部労働市場における円滑な労働力移動」で確保することも視野に入れる必要がある。
- ◎そのため、転職しても不利にならない仕組みづくりや解雇基準・ルールの明確化、雇用の「量」のみならず「質」を重視した雇用対策の実施等を、連合の取組み等を通じて推進する。【参考②】

- 1. 労働組合の経営チェック機能の強化
- 2. 従業員のエンプロイアビリティ向上
- 3. 雇用問題に対する労働組合の対応力の強化

#### 【参考①】「解雇の金銭解決制度」に関する検討状況

・解雇無効時の金銭救済制度の必要性については、(中略)解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは一定程度認められ得ると考えられ、(中略)法技術的な論点や金銭の水準、金銭的・時間的予見可能性、現行の労働紛争解決システムに対する影響等も含め、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当と考える。

出所) 厚生労働省「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書(2017年5月)より抜粋

## 【参考②】連合の考え方

- ・整理解雇 4 要件については判例で確立した 4 要件は緩和しない。また判断の基準を明確にする ため、4 要件を法制化する。
- ・不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しない。
- ・安定した質の高い雇用へ向けた職業訓練を実施する。
  - 。雇用形態や企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、すべての働く者が自己の職業能力を最大限に開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、適切な職業能力開発機会を提供する。
- ・新規産業・雇用を創出するために、将来にわたり特に発展が求められる分野(ICT、グリーン、ライフ、観光、サービス、農林漁業の6次産業化等)において、人材育成、技術開発、規制 改革、予算・税制措置等官民の資源を集中投資する。

出所) 連合「2018-2019 年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

## ②エンプロイアビリティの向上

#### 【近年の情勢変化】

- ○雇用の確保・安定や生産性の向上、ひいては企業の持続的発展をはかっていく上で、従業員の エンプロイアビリティ(雇用されうる能力)の向上が求められており、それに資する教育・人 材育成、能力開発支援の重要性が一層高まっている。
- ○また、AI、IoT等の技術革新の進展による業務の変化に伴い、必要とされる知識やスキル等も大きく変化する中で、そうした動きへの対応も強く求められている。

#### ー生保産業の現状ー

- 生保市場をめぐる競争が激化する中、経営は生産性や創造性の高い人材を求めている。
- ・生保各社では、エンプロイアビリティの向上に資する各種の制度・施策(教育・研修、自己啓 発支援、公的資格取得費用補助等)が整備・実施されている。
- ・また、生保産業では、お客さまに信頼されるだけの資質・能力を備えた営業職員等を育成する 観点から、「業界共通教育制度」が実施されている。【参考①】

#### 【生保労連の考え方と取組み】

#### <基本的な考え方>

- ◎エンプロイアビリティとは、希望する業種・職種・企業に「就職・転職できる能力」を意味するだけでなく、従業員が「雇用され続けることのできる能力」も意味する。
- ◎雇用の確保・安定や生産性の向上、ひいては企業の持続的発展につなげる観点から、キャリア形成支援や職業能力開発支援等を通じて、すべての従業員のエンプロイアビリティの向上をはかる。【参考②】
- ◎取組みにあたっては、キャリアに応じたエンプロイアビリティのあり方(60歳以降の活躍・役割発揮を見据えたエンプロイアビリティのあり方等)や、その向上策についても検討・実施する。

- 1. 従業員のエンプロイアビリティ向上に向けた会社支援の充実(自己啓発支援やリカレント教育〔社会人になってからも教育と就労を生涯続けることができる教育システム〕等を含む)
- 2. キャリアに応じたエンプロイアビリティ向上策の検討・実施

| 【参老①】  | 「業界共通教育制度」          | の概要          |
|--------|---------------------|--------------|
| 197111 | ' 未介入 四 秋 日 1117文 1 | <b>ソノリルス</b> |

| 名称   | 履修時期       | 目的                                   | 主な修得内容   |
|------|------------|--------------------------------------|--|
| 一般課程 | 入社時        | 生命保険の基礎知識の修得                         | <ul><li>募集時等におけるコンプライアンス</li><li>保全・アフターサービスの重要性</li></ul> |
| 専門課程 | 1年目        | 高水準の保険販売に関する専門知<br>識・周辺知識の修得         | 。 隣接業界の知識<br>。 社会保障制度・企業保障制度                               |
| 応用課程 | 2 年目       | ファイナンシャル・プランニング・サ<br>ービスに必要な全般的知識の修得 | <ul><li>税の種類と計算</li><li>公的年金制度</li></ul>                   |
| 大学課程 | 3 年目<br>以降 | 生命保険や関連知識の専門的なレベ<br>ルでの修得            | 。ファイナンシャル・プランニング<br>。企業保険商品研究                              |

## 【参考②】連合の考え方

- ・在職者の自己啓発・職業能力開発を促進するため、労働時間短縮などの配慮や有給の教育訓練休暇を与える事業主への支援を行うとともに、個人が負担した自己啓発費用について一定額までの税額控除を認める「自己啓発税額控除制度」を創設する。また、国・地方自治体・地域の教育機関(高等専門学校・短期大学・大学・大学院など)が連携し、「リカレント教育システム」(学校教育を終えて社会に出た以降も、個人の必要に応じて教育機関に戻り、繰り返し再教育を受けられる循環型・反復型の教育システム)を構築する。
- ・労働者が職業人生を通じて主体的にキャリア形成できるよう、支援体制を整備する。
  - 。離職者・求職者・在職者など、対象ごとのキャリア・コンサルティングの標準モデルを確立させ、有効なキャリア形成支援を実施する
  - 労働者のキャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントの質や専門性を確保する

出所) 連合「2018-2019年度 政策・制度 要求と提言」より抜粋

# Ⅲ 参考資料

## ①働きがいの向上につながる「人への投資」を求める特別決議

- ・生保労連は2017 春闘・春季方針より、「人への投資」の視点を、賃金関係の取組みの目的・考え方として明確に位置付けた(2018 春闘・春季方針からは、総合生活改善闘争全体の目的・考え方として位置付けた)。
- ・本決議は、2017 春闘・春季方針決定後、要求実現に向けて中央委員会で採択したもの。



## ②働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言

- ・本宣言は、2017 年 12 月に、生保労連と生保協会が「働き方改革」に関する基本認識や取組みの方向性を共有し、より魅力ある産業・企業づくりにつなげる観点から採択したもの。
- ・金融産業では初めて。



## ③働き方改革関連法の施行期日

# 働きがいの向上につながる「人への投資」を求める特別決議 -働く者の力で 明るい未来を切り拓こう!-

生保産業を取り巻く情勢は今、先行き不透明な状況にある。少子高齢化の進行や格差・貧困問題の拡がりなどの社会構造の変化に加え、経済・金融情勢も国内外ともに不安要素を払拭できない状況が続いている。

とりわけ、歴史的な低水準で推移する金利情勢は、生保産業やそこで働く者にとって、乗り越えなければならない大きな課題となっている。

このような状況を打破できるのは、私たち働く者、すなわち「人」の力に他ならない。国民の生活を支えるという生保産業の社会的使命は、従業員一人ひとりの不断の努力なくして果たすことはできない。社会的使命を果たし続けていくための力の源泉は、現場で働く従業員一人ひとりにこそある。

私たち生保労連・各組合は、こうした認識に立ち、本日、2017 春闘・春季方針を決定した。各経営は、私たちの切なる要求を真摯に受け止め、今こそ「人への投資」、すなわち「賃金改善」や「営業支援策の充実」を積極的に進めるべきである。

「人への投資」こそ、従業員のモチベーション・働きがいの向上につな がる。

「人への投資」こそ、先行き不透明な状況を乗り越え、明るい未来を切り拓き、生保産業のさらなる発展へとつながる。

私たちはこう確信し、要求実現に向けて総力を挙げて取り組む。

以上、決議する。

2 0 1 7 年 1 月 1 7 日 全国生命保険労働組合連合会 第 5 0 回 中 央 委 員 会

#### 参考資料②

2017 年 12 月 21 日 第 372 回労使協議会

## 働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言

- 国民生活の安定・向上に向けて 生保産業がさらなる役割発揮をしていくために -

一般社団法人 生命保険協会 全国生命保険労働組合連合会

- 少子高齢化の進行、地域コミュニティの希薄化、グローバル化の進行に伴う競争の激化など、日本社会を取り巻く環境が大きく変化する中、社会保障制度とともに国民の生活を支えるという、生保産業が果たすべき社会的役割はますます大きくなっている。その期待に一層応えていくためには、生保産業が労使一体となって、安心と働きがいをもって日々の仕事に邁進できる環境を整備し、産業に関わるすべての者がお客さまの立場に立って職務に取り組み、地域・社会に貢献していくことが不可欠である。
- 各々が、自らの頑張りや仲間との協働を通じて、生保産業に求められるプロフェッショナルとしての知見や創造性を発揮し、お客さまサービスや生産性を向上させることができれば、お客さまと地域・社会に一層貢献でき、仕事への意欲・モチベーションも更に高まる。また、労働力不足が深刻化する中においても、より魅力ある産業・企業づくりを進め、多くの人材を育てることができれば、生保産業の持続的・安定的な発展につながる。働き方改革とは、労使一体となって、こうした好循環を創り出していくことに他ならない。
- 具体的に取り組むべき事項は多岐に及ぶ。各々の創造性や長所を伸ばし、お客さまサービスを向上させるに足りる教育や人材育成、女性や高齢者、パート・契約社員、LGBT、障がい者、外国人など多様な人材が活躍できる環境の整備、長時間労働への社会的な課題意識が高まる中でのワーク・ライフ・バランスの実現等である。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、その重要性に対する労使の認識の共有が一層求められている。

これらは、これまでも生保産業・各社の労使が真摯かつ粘り強く取り組んできたものであるが、生保産業に対するお客さまからの要望や社会的要請、従業員からの期待・関心が一段と高まる中、これらの取組みを引続き推進し、更なる成果を得ていくことが求められている。

○ 生保産業の力の源泉は、産業に関わる者一人ひとりにこそある。各々が置かれた状況や 多様な価値観を認めあい、当該従業員が安心と働きがいのもてる環境整備をはかること が重要である。

私たち生保産業労使は、確固たる決意をもって、働き方改革に向け、今後も一層の取組みを推進していく。

以上

## 参考資料③

## 働き方改革関連法の施行期日

| 法律              | 内容   | 大企業         | 中小企業      |  |
|-----------------|--|-------------|-----------|--|
| 雇用対策法           | 国が改革を総合的かつ継続的に推進するため<br>の「基本方針」を策定   | 2018年7月6日施行 |           |  |
|                 | 時間外労働の上限規制(第 36 条等)  | 2019年4月1日   | 2020年4月1日 |  |
|                 | 【※適用猶予】自動車運転業務、建設事業、医師、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業  | 2024年4月1日   |           |  |
| 労働基準法           | フレックスタイム制の清算期間延長(第32条の3等)<br>年次有給休暇の付与義務(第39条第7項等)<br>高度プロフェッショナル制度(第41条の2等) | 2019年4月1日   |           |  |
|                 | 中小企業における割増賃金率の適用猶予措置<br>の廃止(第 138 条等)  | _           | 2023年4月1日 |  |
| 労働安全衛生法、じん肺法    | 産業医の機能強化(第 13 条第 3 項等)<br>高度プロフェッショナル制度対象者等への医<br>師の面接指導(第 66 条の 8 等)        | 2019年4月1日   |           |  |
| 労働時間等<br>設定改善法  | 勤務間インターバルの努力義務化(第 2 条第 1 項)<br>事業主の取引上必要な配慮の努力義務化(第 2 条第 4 項)                |             |           |  |
| パートタイム労働法、労働契約法 | パート・有期法に改正<br>均等・均衡待遇規定を整備   | 2020年4月1日   | 2021年4月1日 |  |
| 労働者派遣法          | 派遣先労働者との均等・均衡待遇規定を整備<br>(第30条等)  | 2020年4月1日   |           |  |

出所)連合・第12回中央執行委員会資料(2018年7月20日)より抜粋