

# 雇用の安定と働きやすい環境づくりを通じて 生活の質の安定・充実をはかるために

生保労連の雇用・労働・男女共同参画政策

経済・産業構造が変化の中で、労働者をめぐる環境は大きく変化しています。わたしたちは、こうした変化を踏まえつつ、これからの雇用・労働のあり方および男女共同参画の推進について、中長期的には以下の方向性をめざすべきと考えています。

## 労働者をめぐる環境の変化

### 変化が進む21世紀初頭の雇用・労働

21世紀初頭のわが国の社会的変化としては、大きく下記4つの流れがあると認識されます。その中で、組合員が求める「豊かさ」も、旧来型の「画一的な量的豊かさ」から「生活の質の安定・充実」への変化が明確になってくるものと考えられます。

こうした社会的変化や昨今の政・労・使の問題意識を総合的に勘案すると、21世紀初頭の雇用・労働は、下記のような方向性の下で変化が進むものと考えられます。

#### 21世紀初頭の雇用・労働をめぐる情勢

##### 21世紀初頭の社会的変化

- ①低経済成長の定着
- ②好転しない雇用環境
- ③本格的な少子・高齢社会の到来
- ④勤労者の生活意識の変化  
(会社・仕事中心→家庭・趣味等のバランスを重視した生活スタイルへ)

##### 雇用・労働に関する変化の方向性

- ①雇用情勢については、当面極めて厳しい状況が続く一方、中長期的には若年労働力の供給減少への対応などが求められる
- ②個人の就労意識の多様化への対応をはかるとともに、雇用の維持・創出をはかる観点から、長期安定雇用を前提としながらも、雇用・就労形態の多様化が進む
- ③専門職層・管理職層を中心に、成果主義型人事制度への改定が進む
- ④企業間の競争激化により、経営効率化を追求するあまり、労働安全衛生対策が疎かになる懸念がある

## わたしたちの運動の基本方向

### 雇用の安定、雇用・労働における機会均等、労働における安全と健康の確保をめざして

雇用・労働をめぐるさまざまな環境変化を踏まえ、わたしたちが中長期的にめざすべき運動の方向性は、大きく下記のようものと考えています。

#### 雇用・労働に関する運動の基本方向

##### 雇用の安定

- 企業内における雇用の確保
  - 円滑な労働力移動を可能とするシステムの整備
  - 多様化する雇用・就労形態に対応できるルールの整備
- ※「雇用のセーフティネットの整備の体系」については次ページ参照

##### 雇用・労働における機会均等

- 年齢による機会均等（活力あるエイジレス社会の構築）
- 性別による機会均等（仕事と家庭の両立の実現）
- 典型労働と非典型労働の待遇格差問題への対応

##### 労働における安全と健康の確保

- 健康で安心して働ける職場づくり（適正な労働時間管理の徹底、メンタルヘルス対策の充実など）

### 雇用のセーフティネットの整備に向けて

厳しい経済環境が続く中で、一企業内での雇用の確保は困難な状況も想定されます。また、引き続き失業率は一定水準での高止まりが続くとともに、雇用の流動化、雇用・就労形態の多様化が進むものと考えられます。

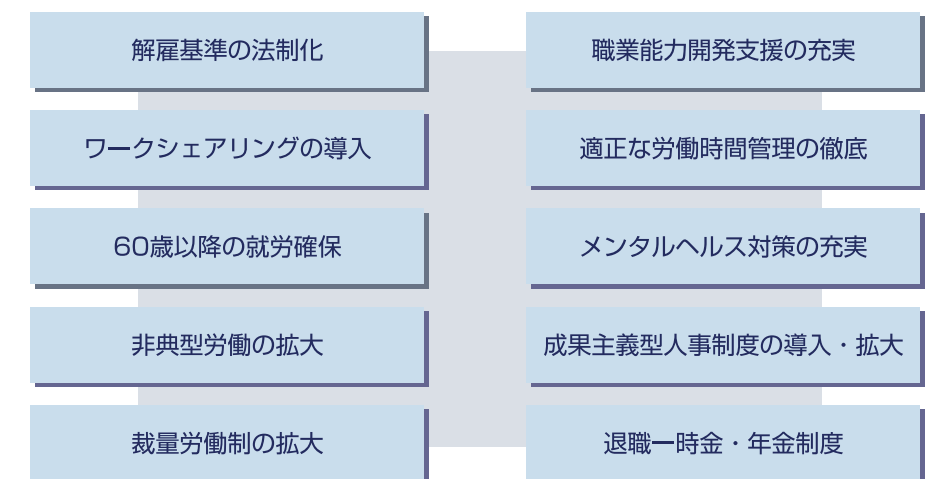
こうした状況を踏まえれば、個別労使における「企業内における雇用の確保」に向けた不断の取組みを基本としつつも、雇用のセーフティネットとして、下記のような国レベルのサポート体制・基盤整備が必要と考えます。

#### 生保労連における雇用のセーフティネットの整備の体系（国レベルで取り組むべき課題）

1	安易な整理解雇が行われることのないよう、判例である整理解雇の4要件を法制化するとともに、多様な働き方に対応した法制面の対応をはかる必要
2	新たな雇用機会の創出に向け、政府による直接雇用とともに、新産業の育成、新規開業への支援等を通じた雇用の受け皿づくりを進める必要
3	雇用保険制度については、財政バランスを理由とする安易な見直しを行うべきではなく、一般財源による財政負担も含め制度の維持・安定に努める必要
4	外部労働市場の整備として、「転職しても不利にならないシステムづくり」が重要であり、そのインフラの一つである職業能力開発の積極的な推進が必要

#### 生保労連の雇用・労働のあり方に関する研究・検討課題

わたしたちは、幅広い労働政策課題から「緊急性の高い課題」「社会的要請が強い課題」「金融・保険業の労働者にとって重要性が高い課題」を絞り込み、以下の項目に関する「基本的な考え方」を整理しています。



なお、適正な労働時間管理の徹底をはじめ、個別労使による取組みが基本となる諸課題については、既に春闘を中心に取組みを展開しています。

## 雇用・労働に関するわたしたちの基本的な考え方

### 解雇基準の法制化

雇用の維持は企業にとって最大の社会的責任であるという考え方の下、今後とも長期雇用を前提としていくことが重要です。そのためには、希望退職や整理解雇といった雇用調整が安易に進められることのないよう、雇用

調整に関する労使協議制の確立・充実をはかるとともに、事前協議制の確立・徹底をはかる必要があります。

解雇基準の法制化の動きについては、「判例である整理解雇の4要件の法制化」が必要と考えます。

### ワークシェアリングの導入

長時間労働やサービス残業の存在が指摘されている現状では、まずはその是正に取り組む必要があります。また、ホワイトカラー業務は時間に応じた賃金設定が困難な点も踏まえ、現時点でのワークシェアリングの導入は難しいと考えます。

一方、中長期的には、社会全体としてどのように良質な雇用機会を拡大・創出していくかが問われています。その具体化に向けては、政・労・使による社会的合意の下、雇用形態の多様化による単なる量的拡大ではなく、働く側にとっての選択肢の拡大とすることが必要と考えます。

### 60歳以降の就労確保

当面は、厚生年金の支給開始年齢引き上げとの関連から、右記の3点に留意しつつ、60歳前半の就労をいかに確保していくかが重要な課題となります。

中長期的には「活力あるエイジレス社会」を構築する観点から、年功型賃金制度の見直し等を通じ、成果と賃金のマッチング、能力・成果に見合った処遇を実現して

#### 60歳前半の就労確保に向けた留意点

- ① 就労可能年齢と年金支給開始年齢のマッチング
- ② 定年延長にはこだわらず、60歳以降も希望者全員が働ける制度整備
- ③ 60歳以降も社員に準じた安定的な身分とする

いくことが必要と考えます。

### 非典型労働の拡大

非典型労働が拡大する中、同じ職場で働く非典型労働者の雇用・労働条件について、法律に基づく権利保護の徹底をはかるとともに、多様な働き方に対応した適正なルールづくりについて検討する必要があります。

非典型労働者と典型労働者の待遇については「同一価値労働・同一賃金」の考え方に基づく均等待遇が原則ですが、その法制化にあたっては、右記の点を踏まえつつ慎重な検討・整理が必要と考えます。

#### 均等待遇原則を法制化するにあたっての検討の視点

- ① 当該労働者間に、職務や業務に要求される知識・技能、職務遂行能力、責任の度合い等に相違がある場合には、処遇差の合理的な理由となるものと考えられる
- ② 配転や転勤は、その可能性のみであっても当該労働者の生活設計等に影響があることから、こうした企業拘束性の差異は、処遇差の合理的な理由になるものと考えられる
- ③ 均等にすべき処遇については、非典型労働者・典型労働者それぞれの労働実態を勘案し、公正な処遇の実現に向けて慎重に検討する必要がある

企業における施行状況について、十分な把握ができていない状況にあります。

こうしたことから、対象業務・対象者の拡大や制度要件の緩和、「ホワイトカラーエグゼンプション制度」の導入等、裁量労働制の拡大については、現時点では慎重に検討すべきと考えます。

### 裁量労働制の拡大

裁量労働制は、本来の趣旨に沿った運用がはかられ、労働に見合った正当な処遇・評価が行われる上においては、労働者にとっても自立性を発揮できることなどから有意義な制度といえます。しかし、ホワイトカラーの労働実態を見ると、長時間労働やサービス残業の実態が指摘されており、また、「企画業務型」に関しては未だ導入

### 職業能力開発支援の充実

今後とも、労働組合として長期雇用を前提とした「企業内における雇用の確保」に向け、最大限の取り組みを行う必要があります。一方で現下の厳しい経済・雇用情勢の中で雇用を確保していくためには、個人々の職業能力をより高めていく必要があることから、個人の「自律的なキャリア開発・形成」を前提に、企業・労働組合・国

がそれを積極的に支援していくことが必要と考えます。

特に、国レベルにおいては、キャリア形成支援体制や職業能力評価システムの整備等を通じ、円滑な労働力移動が可能となるようなシステムづくりが必要と考えます。

## 男女共同参画に関するわたしたちの取り組みと提言

### 求められる男女共同参画社会の実現

男女共同参画社会の実現は、21世紀のわが国の最重要課題といえます。企業や労働組合にとっても、女性の社会進出や男女労働者の意識の変化等を踏まえ、仕事と家庭の両立支援策をはじめとする「女性が働きやすい環境づくり」が喫緊の課題となっています。

わたしたちは、全組合員の約8割を女性が占めているという組合特性からも、男女共同参画社会の実現は極めて重要な課題と考えており、以下のさまざまな環境整備を通じてその実現をめざしています。

#### 国の男女共同参画社会実現に向けた取り組み

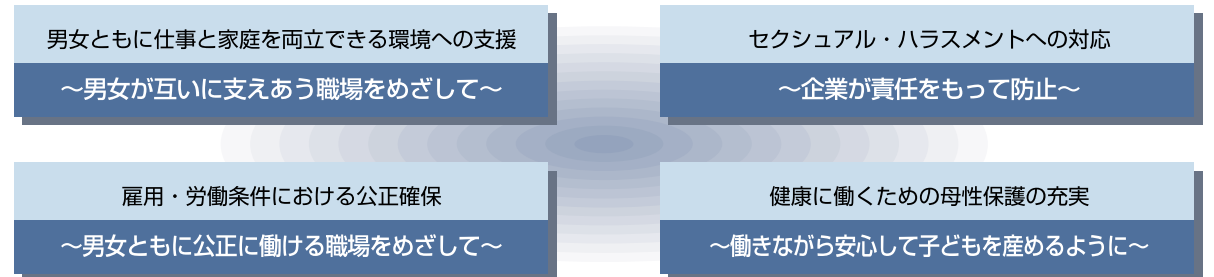
1999年に制定した「男女共同参画社会基本法」に基づき、翌年には「男女共同参画基本計画」を策定し、社会のあらゆる分野で総合的な取り組みを推進

#### ◆ 男女共同参画基本計画の具体的施策

- 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援策の充実
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 職場における男女共同参画の実現に向け女性が働きやすい職場づくりを推進しています

#### ◆ わたしたちの取り組み課題



### 女性組合員の組合活動への参画促進に向け 組合活動の総点検に努めています

#### ◆ わたしたちの取り組み課題

