

雇用の安定と働きやすい環境づくりを通じて働きがい・生きがいの向上をはかるために

生保労連の雇用・労働・男女共同参画政策

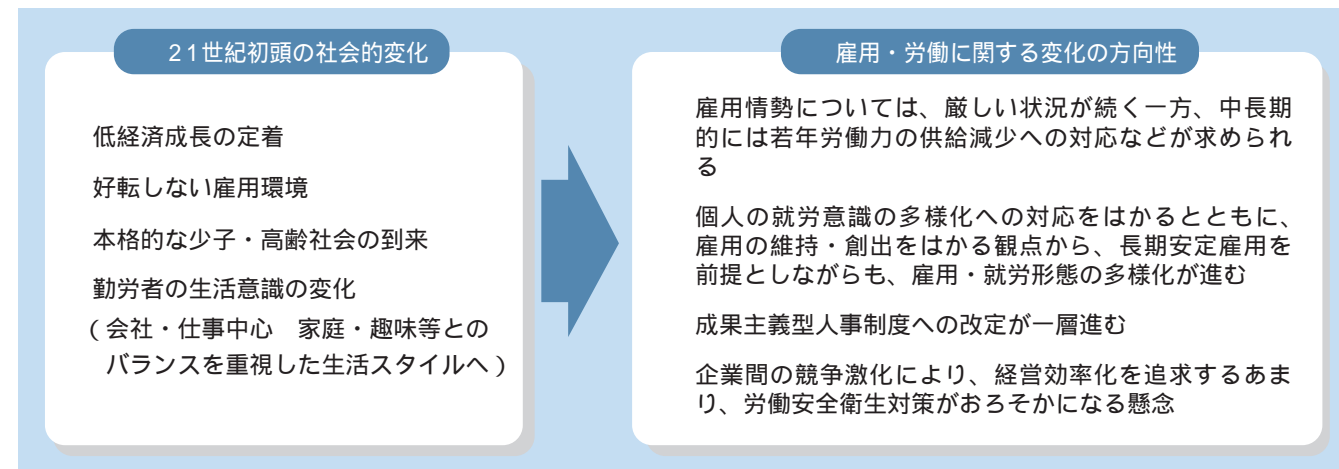
経済・産業構造が変化する中で、働く者をめぐる環境は大きく変化しています。わたしたちは、こうした変化を踏まえつつ、これからの雇用・労働および男女共同参画のあり方について、中長期的には以下の方向をめざすべきと考えます。

働く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

社会・経済環境の変化に伴い、働く者が求める「豊かさ」も、「画一的な量的豊かさ」から「生活の質の安定・充実」へと変化しています。こうした動きや昨今の政・労・使の問題意識などを総合的に勘案すると、働く者をめぐる環境は今後、以下のような方向に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

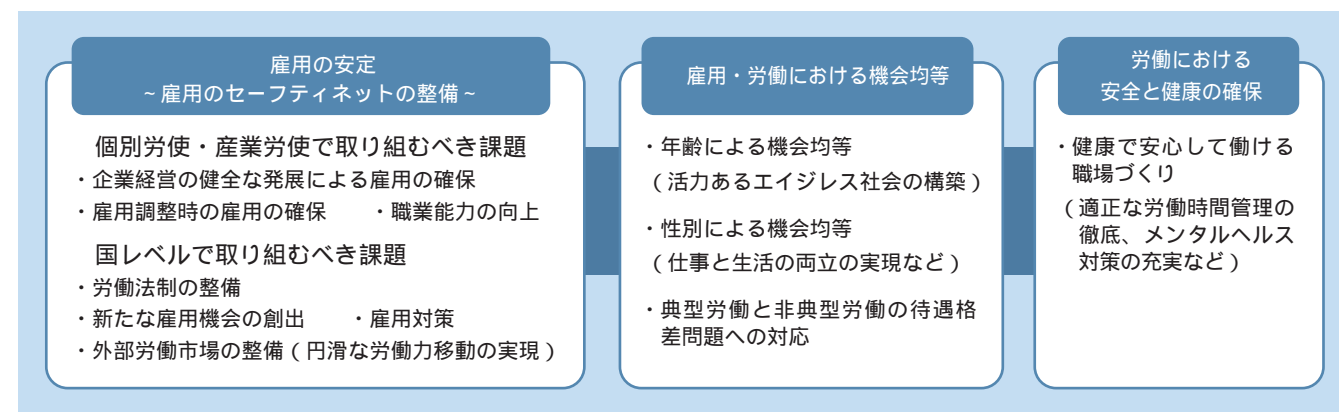


わたしたちの運動の基本方向

雇用の安定、機会の均等、安全と健康の確保をめざして

働く者をめぐるさまざまな環境変化を踏まえると、わたしたちが中長期的にめざすべき運動の方向性は、大きく以下のようなものと考えます。

雇用・労働に関する運動の基本方向

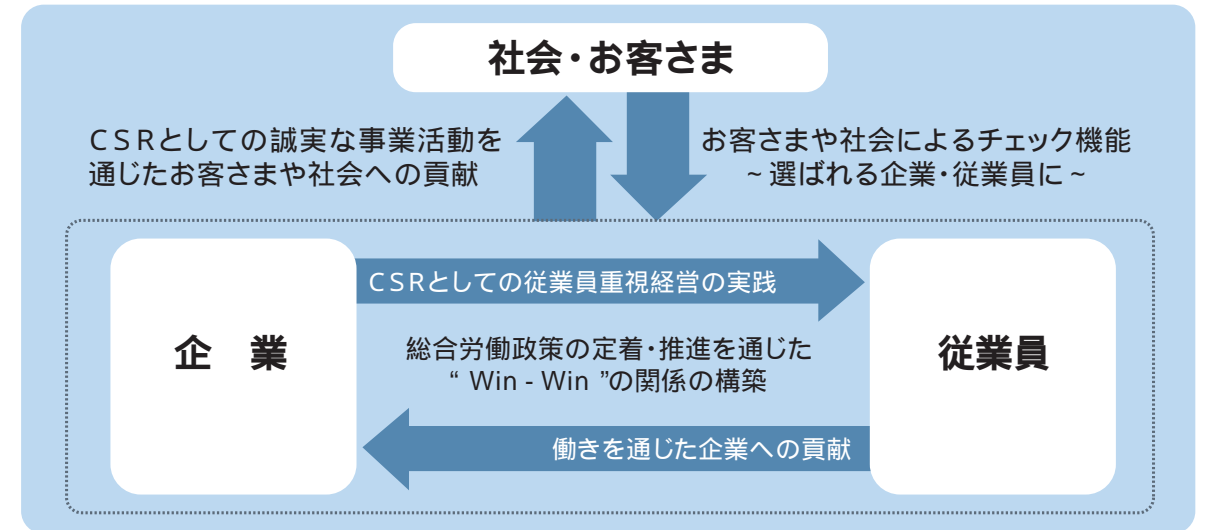


重要性を増す 雇用・労働分野におけるCSR

CSR (企業の社会的責任) には、健全な事業運営とともに、働く者の労働条件や労働実態への配慮も含まれます。わたしたちは、従業員の働く環境を整備・改善し、その

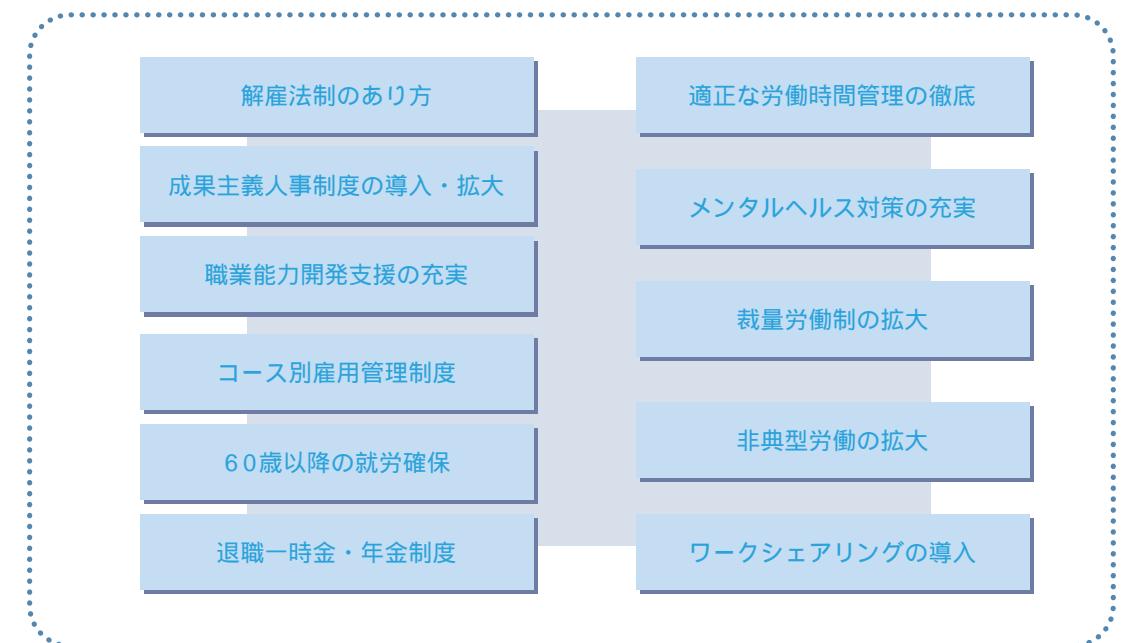
能力を最大限引き出すことが、「働きがいの向上」ひいては「企業の持続的な発展」につながるの考えの下、CSR推進の観点から「従業員重視経営」の実現をめざしています。

総合労働政策とCSRの関連イメージ ~“Win - Win” の関係を築くために~



雇用・労働のあり方に関するわたしたちの研究・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、下記の項目に関する「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、総合生活改善競争における統一取組み課題として取り組んでいます。

雇用・労働に関するわたしたちの基本的な考え方

成果主義型人事制度の導入・拡大について

人事・賃金制度の基本は、能力・成果に応じた処遇を実現することであり、一定の生活水準を担保する賃金が確保されることを前提に、成果主義型人事制度の導入・拡大については肯定的にとらえるべきと考えます。

このような考え方の下、わたしたちは、「公平性・透明性・納得性」のある公正な人事・賃金制度の構築に向け、右記の点に留意しつつ、積極的な取り組みを行っています。

成果主義型人事制度の導入・拡大にあたっての留意点

個人の能力開発につながる中長期的な「育成」の観点から、入社初期は能力主義をベースとした昇給を確保し、その後、成果主義による職務給ウェイトを高めることが必要
公正な評価は組合員にとって大きな関心事であることから、評価制度、目標管理制度、苦情処理制度等の導入・設計、実施・運用、改善・フォローの各段階で労働組合として関与していくことが必要
適切な教育システムの構築による側面的サポート、社内公募制度の導入等により、組合員がみずからキャリア形成をはかる機会を公平に設けることが必要

適正な労働時間管理の徹底について

過重な長時間労働・不払い残業問題や過労死・過労自殺が社会問題となる中、現行の労働時間管理体制のチェック、労働時間管理の実態や問題点の把握・改善に、従来以上に強力に取り組む必要があります。

また、労働時間管理の適用対象については、労基法上

の「管理・監督者」に相当するか否か実態的に判断するなど、その点検・見直しを行うとともに、労働時間管理がおろそかになりがちな「残業料の定額払い制」についても、その適正な運用をはかる必要があります。

メンタルヘルス対策の充実について

うつ病をはじめとする「心の病」については依然として偏見がありますが、心の病は誰もが陥る可能性があることについて、まずは労使および従業員間で認識の共有化をはかる必要があります。

具体的な対策としては、労使の役割分担の下、セル

フケア、管理職によるケア、健康管理スタッフによるケア、外部専門機関によるケアの4つの主体によるケアを通じ、その予防、早期発見・治療、復職時の支援・再発予防に努める必要があります。

裁量労働制の拡大について

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であるといえます。しかし、ホワイトカラーの労働実態を見ると、長時間労働や不払い残業の実態が指摘されており、また、適正な業務量の下で、労働者みずからが仕事の進め方や時間配分について裁量をもっ

て働くことができる労働者は、極めて限定的といわざるを得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であると考えます。

営業職員にとって活動しやすい環境整備(働き方・労働時間法制)に向けて

わたしたち生保の営業職員は、労働時間の算定が困難な事業場外での営業活動を主たる業務とすることから、「事業場外みなし労働時間制」に基づく労働時間管理が行われています。こうした営業職員の労働時間管理は、お客様のニーズやライフスタイルが多様化する中で、一層の柔軟性が求められる営業職員の活動に適しているとともに、家庭をもった女性が多い営業職員のニーズにも合致しているといえます。

一方で、ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に対するニーズの一層の高まり、出来高給(成果給)を基本とする営業職員の給与体系などを踏まえると、営業職員の活動によりふさわしい働き方・労働時間法制についても、現行法制の枠にこだわらず、そのあるべき姿を追求していきたいと考えており、生保労連として研究・検討を行うとともに、関係各方面との相互理解に努めています。

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世紀における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、女性の社会進出や働く者の意識の変化などを踏まえ、仕事と生活の両立支援策をはじめとする「男女ともに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織特性からも、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

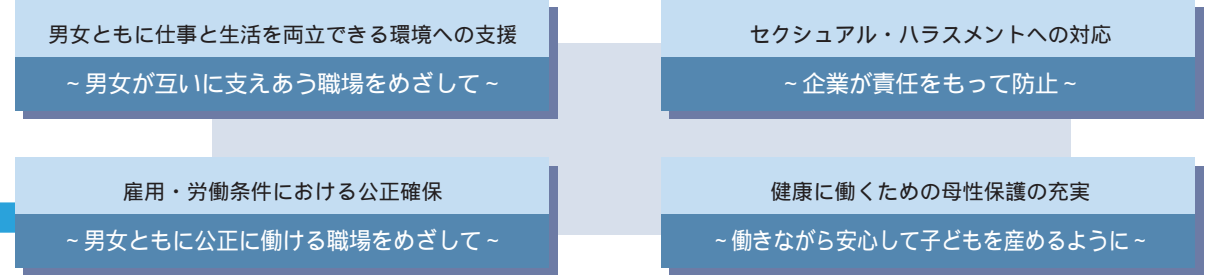
1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき、「男女共同参画基本計画」を策定し、社会のあらゆる分野で総合的な取り組みを推進

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男女ともに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



コース別雇用管理制度に関するわたしたちの基本的な考え方

労働者にとって働き方の選択肢を準備できるという点で、一定の役割を果たす制度であるといえます。一方で、間接差別の温床になっているとの指摘もある中で、その導入・運用にあたっては、どのコースを選択した労働者についてもその能力、意欲を十分に発揮できるとともに、それぞれの成果に見合った公正な処遇が行われるよう、制度・運用の両面についてチェック・改善していく必要があります。

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

