

働きがい・生きがいのもてる労働条件の実現に向けて

生保労連の雇用・労働・男女共同参画政策

社会経済構造の変化を背景に、働く者をとりまく環境も大きく変化しており、様々な法制度の見直しも進められています。また、ワーク・ライフ・バランスの重要性の高まりをはじめとした、新たな課題も浮き彫りになっています。

こうした状況を踏まえつつ、わたしたちは、「雇用・労働をめぐる情勢」やそれを踏まえた「目指すべき運動の基本方向」、さらには雇用・労働の具体的検討課題に対する「基本的な考え方」について、以下のように整理しています。

雇用・労働をめぐる情勢

雇用・労働をめぐる情勢変化

社会・経済情勢の変化や人々の就労意識・ライフスタイルの多様化が進む中、雇用・労働をめぐる情勢も大きく変

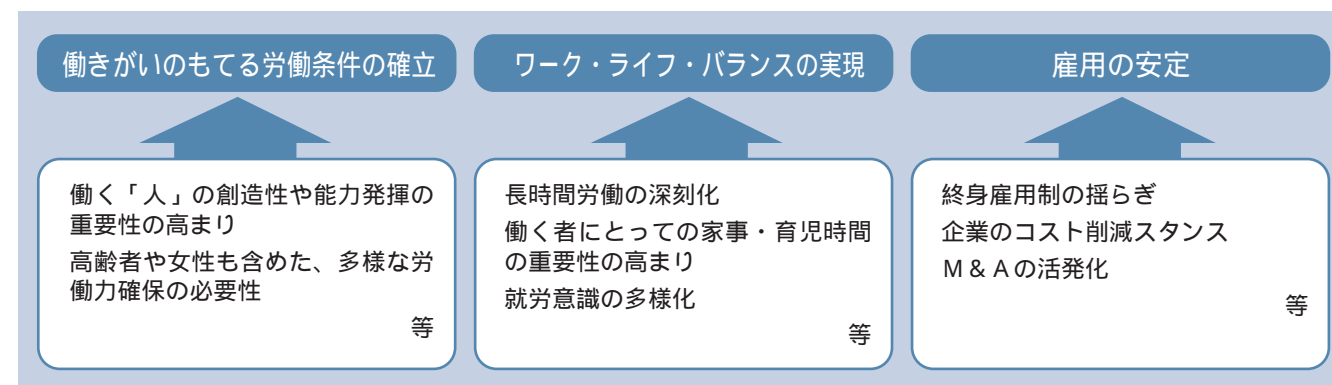
雇用情勢の好転と中長期的な労働市場の逼迫化	2002年から続く景気回復を受け、失業率・有効求人倍率ともに改善。中長期的にも、少子高齢化、人口減少社会化の進行により、労働市場は逼迫の度合いが強められる。女性や高齢者をはじめとした多様な人材の労働市場への参加や、雇用の流動化に対応した雇用のセーフティネットの整備が課題となっている。
就業形態の多様化の進展と格差問題の顕在化	とりわけ90年代後半以降、雇用者総数に占めるパート・有期契約労働者の比率は高まり、いまや3割を超える。パート・有期契約労働者をめぐっては、処遇格差や職業能力開発機会の不足等様々な問題があり、今日の「格差社会」の重大な要因ともなっている。
ワーク・ライフ・バランスの重要性の高まり	長時間労働の深刻化や少子化に対する社会的危機感、就労意識やライフスタイルの多様化等を背景に、ワーク・ライフ・バランスの重要性は著しく高まる。関連法制度の整備や各種支援制度の充実等、国や企業も動き始めているものの、労働組合として働く者の立場からの積極的な取組みが重要となる。

わたしたちの運動の基本方向

中長期的にめざすべき3つの基本方向

このような情勢変化も踏まえた上で、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

中長期的にめざすべき3つの基本方向



重要性を増す雇用・労働分野におけるCSR

いわゆるCSR（企業の社会的責任）は、事業運営だけに関わる問題ではありません。働く者の労働条件や労働実態の改善・向上をはかることは、極めて重要な企業の社会的責任です。

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。

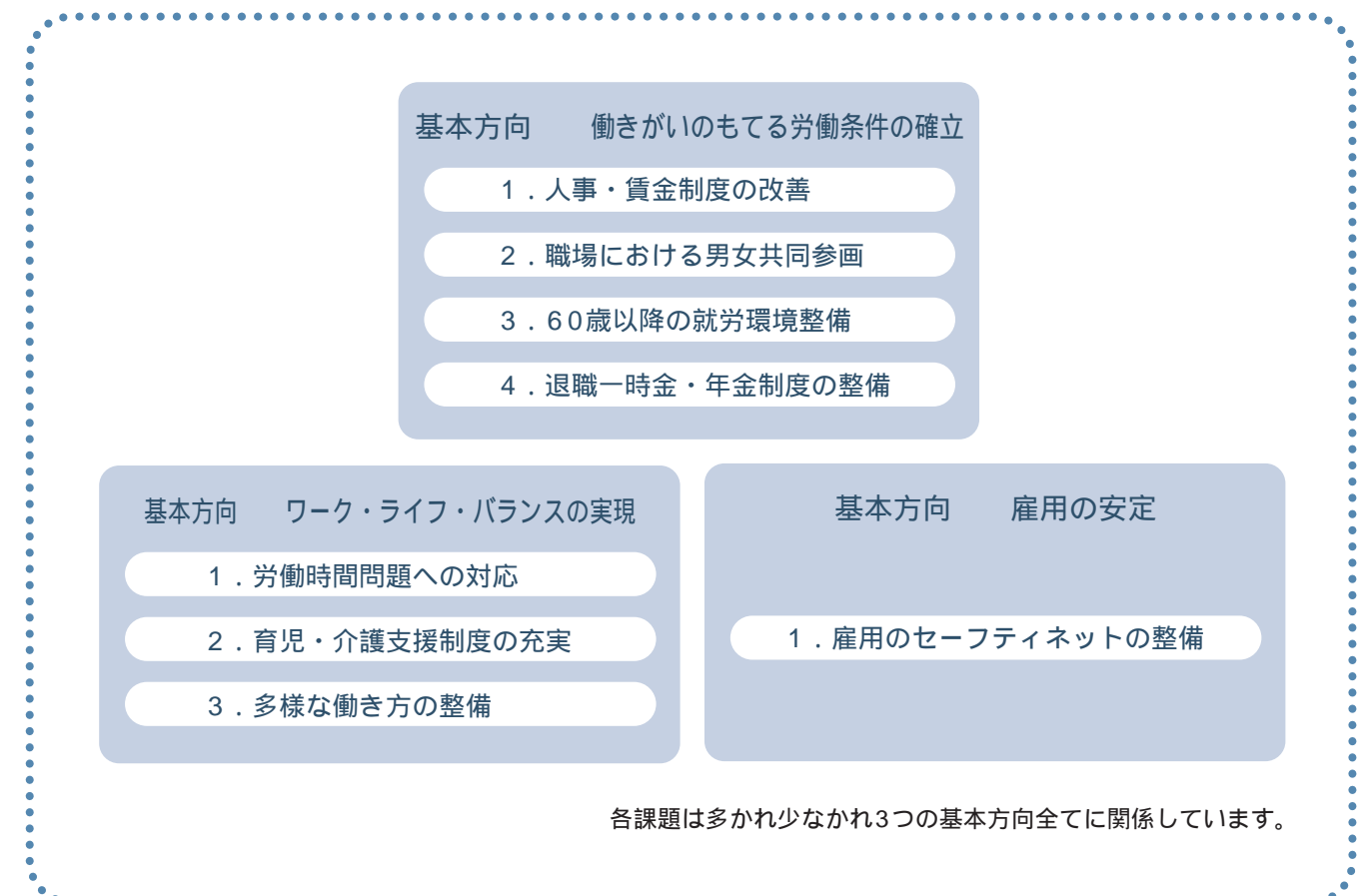
雇用・労働分野におけるCSRのイメージ ~ “Win - Win” の関係を築くために ~



運動の基本方向と具体的検討課題

3つの基本方向と8つの具体的検討課題

こうしたCSRの観点も踏まえつつ、さきに示した「わたしたちの運動の基本方向」に関わる具体的検討課題として以下の8点を掲げ、それぞれについて基本的な考え方を示しています。



雇用・労働に関するわたしたちの基本的な考え方

人事・賃金制度の改善について

人事・賃金制度は、従業員の働きがい・生きがいを実現する、最も重要な労働条件の1つです。

90年代後半以降急速に普及した成果主義については、「育成・プロセス重視」の観点から目標管理制度等の適正な設計・運用をはかることや、「キャリア形成」の視点から、職業能力開発支援に向けた体制整備を推進することが重要です。

また、今後は、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現にも対応した人事・賃金制度のあり方を検討していくことが求められます。

成果主義人事制度の改善に向けたポイント

- 公平性・透明性・納得性の高い人事評価システムの確立
評価基準の明確化や苦情処理システムの整備等を通じ納得感や公平感を高める。
- 能力主義とのバランス
入社初期段階では能力主義をベースとした昇給を確保し、その後徐々に成果主義による職務給のウェイトを高める。
- 職業能力育成の強化
キャリアを通じた職業能力育成の仕組みづくりを進める。
- 組織力・チーム力の強化
組織目標の共有化をはかりつつ、個人々の能力形成・発揮を通じた組織力・チーム力強化をはかる。

労働時間問題への対応について

働く者の心身の健康確保の観点から、長時間労働の是正は労働組合として取り組むべき喫緊の課題であり、ワーク・ライフ・バランスを実現する上での大前提となる最も重要な取り組みです。

「労働時間管理の適正化」を基本として、年休取得促進や、業務体制・運営改善を進める一方で、メンタルヘルス対策をはじめとした労働安全衛生対策を強化することが求められます。

こうした中、「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が議論されていますが、対象要件等多くの点で問題があり、反対の立場をとらざるをえません。

日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに対する考え方（要旨）

そもそも、裁量労働制をはじめ、柔軟な働き方を可能にする制度は既に存在しており、新たな適用除外制度を設ける必要性は認められない。また、本制度の対象要件の1つとされた年収要件は後々引き下げられる可能性があり、労働時間規制の適用除外労働者が無制限的に拡大する懸念がある。

以上のように、現時点でこのような制度を導入することについては多くの点で問題があり、反対である。

なお、中長期的課題として、ホワイトカラー労働者の柔軟な働き方について検討していくことは、ワーク・ライフ・バランスといった観点からも重要であり、働く者の立場から慎重に研究・討議を進める必要がある。

多様な働き方の整備について

わたしたちが掲げる「多様な働き方の整備」は、単に就労形態が多様化することではなく、働く者自身が、自らのニーズに合わせて働き方や労働時間を選択・転換できることをめざすものです。

「多様な働き方の整備」に向けては、拘束性の高い正社員と処遇面が十分でないパート・有期契約労働者との二極化という現状を改善し、働き方の選択肢を増やすこ

とが重要です。

そのためには、正社員について、長時間労働の是正や短時間勤務制度の充実等を通じ働き方の改善・多様化を推進する一方で、パート・有期契約労働者の処遇改善をはかり、安心して選択できる働き方へと改善していくことが求められます。

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。

こうした労働時間管理は、お客さまのニーズやライフスタイルの多様化への対応に向け一層の柔軟性が求められ

る営業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ます。

わたしたちは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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、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

男女雇用機会均等法の成立から20年以上が経過した現在、働く女性の数は雇用労働者の4割を占めるに至っています。

しかしながら、賃金格差の問題やセクシュアル・ハラスメントなど、働く女性を取り巻く環境は必ずしも十分改善されているとはいえません。

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。

職場における男女共同参画の実現に向けた課題

直接・間接差別の解消とポジティブ・アクションの推進

男女間賃金格差の実態把握と要因分析
直接差別、間接差別一般の法理に基づく職場の総点検・問題点の是正
ポジティブ・アクション行動計画の策定・実施

等

コース別雇用管理制度の適正な運営

コース別雇用管理の必要性や、コース間の処遇差の合理性のチェック
各コースにおける職務内容・必要能力の明確化
コース転換制度の実効性確保
転動に関する情報公開

等

職場における男女共同参画の実現

育児・介護支援の充実

各種休業制度の充実（期間延長、取得回数増加、所得保障等）
休業取得促進（仕事配分システムの明確化、人事評価ルールの明確化、円滑な職場復帰支援等）
柔軟な働き方の整備（短時間・短日勤務制度、早出・早退制度等）

等

セクハラ、パワハラ、ハラスメントの解消

実効性ある相談窓口体制の整備（現行体制のチェック、女性相談員の配置、相談情報共有範囲のルール化、定期的な相談員研修の実施等）
発生後の厳正な対処と再発防止の徹底
改正均等法のセクハラ防止規定の、パワハラへの適用

等

組合活動における男女共同参画に向けた取り組み

わたしたちは、女性役員比率等の数値面も参考としつつ、組織面・運動面での活性化が実現しているかに重点を置き、以下のような取り組みを進めています。

わたしたちの取り組み課題

男女共同参画の一層の促進に向けた
組合活動の点検

一層の参画促進をはかる
自主的な行動計画の策定、参画目標の設定

女性が参画しやすい機会・体制づくりに向けた
活動・組織の見直し

女性組合リーダーの育成に向けた
体系的な教育・研修プログラムの作成と実施