

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、新たな課題への対応が求められています。

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

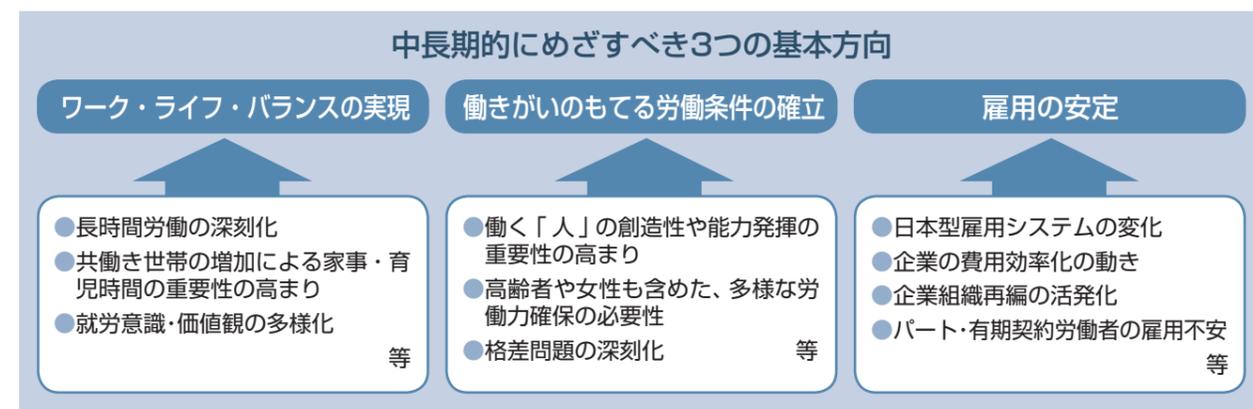
社会・経済情勢の変化や人々の就労意識・ライフスタイル であり、諸課題の解決に向けた対応が求められています。の多様化が進む中、雇用・労働をめぐる情勢も大きく変化し

ワーク・ライフ・バランスの重要性の高まり	<ul style="list-style-type: none"> 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・バランスの実現が国民的課題となっている。 関連法制度の整備や各種支援制度の充実、職場における働き方の見直し等、政・労・使が一体となった取組みが重要となっている。
就業形態の多様化の進展と、格差問題の深刻化	<ul style="list-style-type: none"> 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る、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。
雇用情勢の悪化と、中長期的な労働市場の逼迫化	<ul style="list-style-type: none"> 2008年の金融危機以降、失業率・有効求人倍率ともに悪化。一方で中長期的には、少子高齢化・人口減少社会化の進行により、労働市場は逼迫することが予測される。 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、雇用の流動化等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。

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、雇用労働政策にお 大きく以下のようなものと考えています。いてわたしたちが中長期的にめざすべき運動の方向性は、



CSR(企業の社会的責任)と生保労連の総合生活改善の取組み

重要性を増す雇用・労働分野におけるCSR

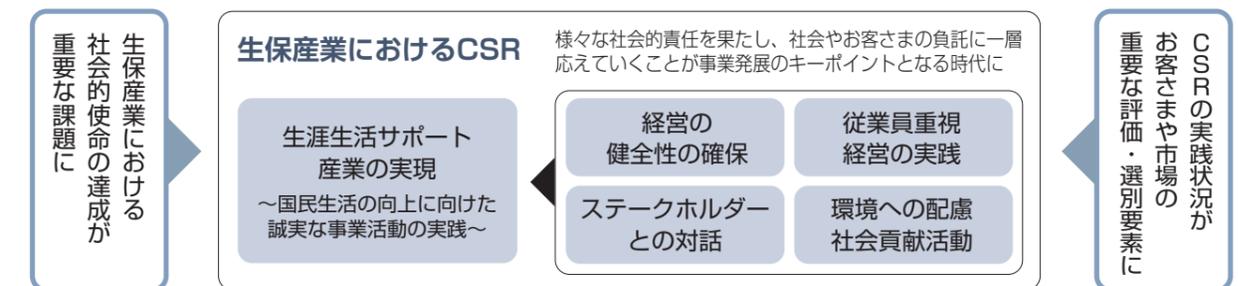
いわゆるCSR(企業の社会的責任)は、事業運営だけ 能力を最大限引き出すことが、「働きがいの向上」ひいては「企業の健全で持続的な発展」につながるの考えの下、CSR推進の観点から「従業員重視経営」の実現をめざしています。

わたしたちは、従業員の働く環境を整備・改善し、その

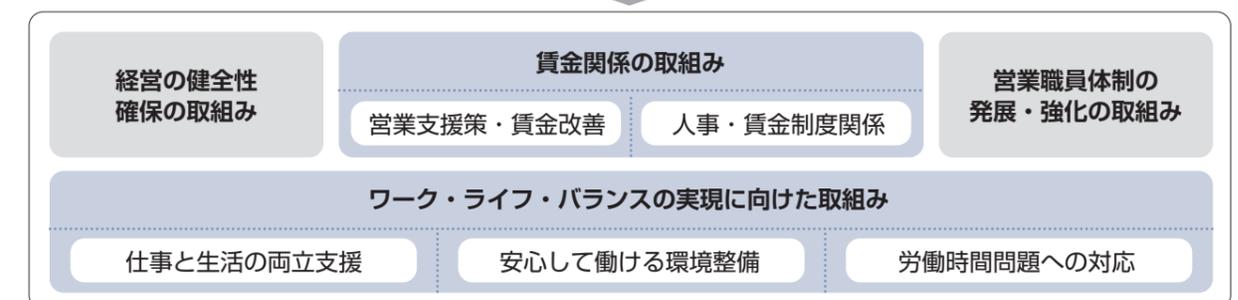
◆雇用・労働分野におけるCSRのイメージ ~“Win-Win”の関係を築くために



◆CSRと生保労連の総合生活改善の取組み



CSRの推進およびコーポレートガバナンスの確立に向けた労働組合の役割・課題



ワーク・ライフ・バランスの実現に関する基本的考え方

ワーク・ライフ・バランスの重要性

長時間労働の深刻化や少子化の進展、さらには働く者の就労意識・価値観の多様化等を背景に、ワーク・ライフ・バランスの実現は、働く者やその家族にとってきわめて重要な課題であり、今や国民的課題となっています。

近年では、労働基準法や育児・介護休業法の改正など関連法制度の整備が進むとともに、労働時間短縮に向けた取組みや両立支援制度の整備などが進められています。こうし

た取組みの実効性を高めていくためにも、働く者の立場から私たち労働組合が果たすべき役割・責任は大きく、政・労・使が一体となって取組みを進めていくことが大変重要であると考えます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた宣言 (2008年1月) (一部抜粋)

- メリハリをつけて仕事をし、充実した生活時間を確保し、意欲や創造性を高め、さらなる仕事の充実につなげる—こうした仕事と生活の好循環を生み出すことは、わたしたちの働きがい・生きがいにとって欠かせません。また経営にとっても、人材の確保・定着や従業員の働く意欲の高まりを通じた生活性の向上など、ワーク・ライフ・バランスの実現は大きな意義をもつものです。
- わたしたちは今、生命保険の意義・役割や生保産業の必要性・重要性といった原点に立ち返りつつ、「生保産業の社会的使命の達成」に向け全力で取り組んでいます。またその中で、わたしたちは営業職員体制の発展・強化をめざし、「お客さまとの長いおつきあい」を基軸とした取組みを精力的に進めています。こうした取組みを推進していくためにも、わたしたち一人ひとりがそれぞれのワーク・ライフ・バランスを実現し、働きがい・生きがいをもって働き続けることが、きわめて重要となっています。

◆ワーク・ライフ・バランスシンポジウム(2008年11月)



労働時間問題への対応

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、過重労働に伴う脳・心

臓疾患やメンタルヘルス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。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現や創造性ある労働環境等の観点から、ホワイトカラー労働者の柔軟な働き方についても、引き続き検討していくことが必要であると考えます。

仕事と生活の両立支援

育児・介護支援制度の充実、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかる上での重要な柱の1つです。

育児・介護支援制度の拡充については、休業期間の延長や休業の取得回数の増加などに加え、休業中の所得保障も重要となっています。公的な所得保障に加え、休業期間の有給化をはじめとした労使の積極的な対応が求められます。

また、各種制度の充実と併せて制度の活用促進をはかっていくことが必要ですが、具体的には、休業取得者の仕事をカバーする仕組みづくり、休業取得期間に関する人事評価のルール化、円滑な職場復帰支援等といった制度を活用しやすい体制づくり、を進めることが重要であると考えます。

安心して働ける環境整備

過重労働等に伴う健康被害対策や安心して働ける職場づくりが課題となる中、心身ともに健康で充実した仕事・生活を送れる環境を整備することがこれまで以上に重要となっています。

特に、メンタルヘルス対策については、いわゆる心の病による長期欠勤者や自殺者の増加が社会的問題となっ

り、早急な対策が求められます。具体的な対策としては、職場における良好なコミュニケーション関係を築くとともに、①本人によるセルフケア、②管理職によるラインケア、③健康管理スタッフによるケア、④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・再発防止に努める必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に関する私たちの取組み

生保労連「ワーク・ライフ・バランス中期方針(2008-2010年度)」について

生保労連では、2008～2010年度の取組み方針・目標を定めた「ワーク・ライフ・バランス中期方針(2008-2010年度)」を策定し、統一的な取組みを展開しています。

具体的には、「Ⅰ.ワーク・ライフ・バランス推進体制の構築」、「Ⅱ.両立支援制度の拡充」、「Ⅲ.両立支援制度の活

用促進」、「Ⅳ.労働時間問題対策」の4つの柱からなる行動目標を掲げ、2010年度末までに到達すべき到達目標の達成に向けて取組みを進めています。

また、2010年度末には、3年間の取組みを総括し、その成果と課題を踏まえ、新たな取組み方針の策定を検討することとしています。

◆ワーク・ライフ・バランス中期方針「行動目標」

- Ⅰ. ワーク・ライフ・バランス推進体制の構築
- Ⅱ. 両立支援制度の拡充
- Ⅲ. 両立支援制度の活用促進
- Ⅳ. 労働時間問題対策

◆ワーク・ライフ・バランス中期方針「到達目標」

- ①希望する全ての組合員が法を上回る育児・看護・介護支援制度を利用できる
- ②全ての組合員の年休取得日数が10日以上となる
- ③全ての組合員が週2日(最低でも週1日)、定時退社できる

生保労連におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組み

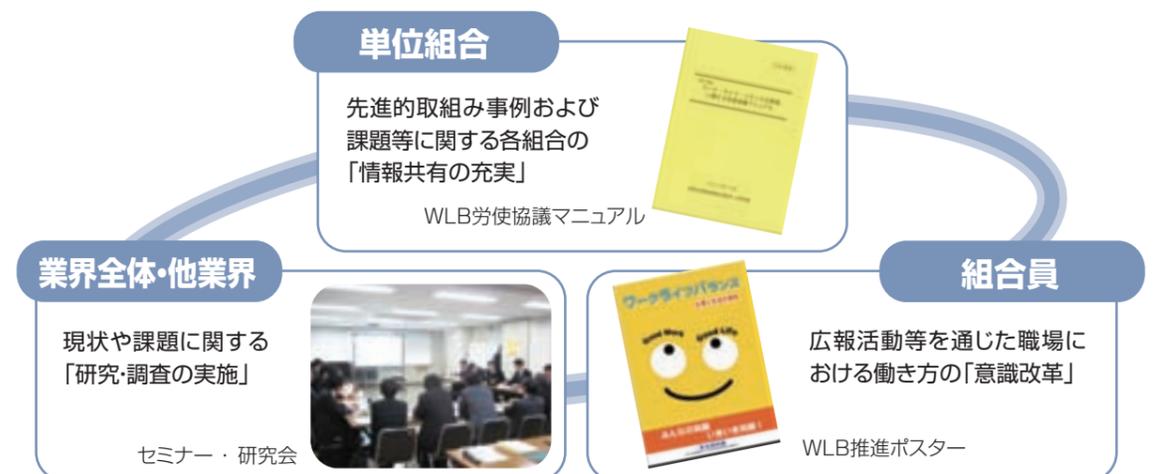
生保労連では「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み」を「総合生活改善闘争」の大きな柱の1つに掲げ、積極的な取組みを展開しています。

取組みにあたっては、各単位組合に対しての情報提供や単位合同士の情報共有の充実をはかるとともに、業界全体や他業界と一体となって取組み機運の向上をはか

るべく、調査・研究を積極的に行っています。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかっていくうえで、組合員一人ひとりの意識改革をはかることは大変重要であることから、職場における働き方の意識改革を推進しています。

◆生保労連におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組み



働きがいのもてる労働条件の確立に関する基本的考え方

人事・賃金制度の再構築

人事・賃金制度は働きがい・生きがいを実現する最も重要な労働条件の1つであり、労働組合としては「長期安定雇用」と「一定の生活が保障される賃金」が確保されることが前提と考えます。

特に、成果主義人事制度を有効に機能させるためには、一人ひとりの意思と適性を尊重し、「育成・プロセス重視」の視点から目標管理制度等の適正な設計・運用をはかるとともに、「キャリア形成」の視点から職業能力開発や自己啓発支援等の体制を整備することが重要であると考えます。

さらに、今後は働きがい・生きがいの向上という観点から、人事評価体系（ウェイト・要素・生産性）の見直しなど、従業員の働き方や意識・価値観の多様化等にも対応した人事賃金制度のあり方を検討していく必要があると考えます。

成果主義人事制度の再構築に向けたポイント

- ① **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
- ② **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
- ③ **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
- ④ **組織力・チームの強化**
組織目標の共有化をはかりつつ、個人個人の能力形成・発揮を通じた組織力・チーム力強化をはかる

男女共同参画社会の実現

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。これから人口減少時代に入り、多様な労働力の確保が求められるという社会的観点からも、働く意欲を持った女性の一層の就労促進・能力発揮がますます重要となっています。

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であり、以下の4つの観点から取り組みを推進する必要があります。

また、生保労連では組合活動における男女共同参画についても、自主的な行動計画の策定や参画目標の設定等を通じて、活動の点検・組織の見直し等を進めています。

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
- 転勤に関する情報公開

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

- 各種休暇制度の充実（期間延長、取得回数増加、所得保障等）
- 休暇取得促進（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・パワハラを解消

- 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

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いくことが必要と考えます。

60歳代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設備**
- ③ **60歳以降も社員に準じた安定的な身分とする**

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、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、安心して選べ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、その実現を求めています。

雇用の安定に関する基本的考え方

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が困難な状況も現実となっています。あわせて、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、長期雇用を前提とした「企業内における雇用の確保」を重視していく一方で、雇用のセーフティネットの整備として、労働者のエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）を高めることが重要と考えます。エンプ

ロイアビリティの向上をはかることは、企業内での生産性向上の点でも、また円滑な労働力移動を実現し、雇用のミスマッチを解消する上でも、極めて重要です。

雇用のセーフティネットの整備に向けては、下記のような個別労使レベル・国レベルの諸課題に総合的に取り組むことが求められます。

個別労使の課題

- ① **経営の健全な発展による雇用基盤の強化**
経営の健全な発展は雇用維持の大前提であり、健全性確保の取組みが重要
- ② **従業員の職業能力開発・向上と職業キャリア形成**
企業内での雇用確保という観点からも、従業員の主体的キャリア形成を促すような企業内人材育成システムを構築していくことが必要
- ③ **企業の雇用責任と労働組合の対応力強化**
雇用の維持は企業にとって最大の社会的責任であるとともに、労働組合の最も縦横な役割であるとの認識に立ち、労使が共に責任ある行動をとる必要がある
- ④ **産業横断的雇用システムの整備**
産業レベルで必要とされる能力の客観化・標準化等を進め、外部労働市場の整備をはかることは、多様な人材確保といった観点からも重要

国レベルの課題

- ① **労働法制の整備**
雇用形態の多様化やパート・有期契約労働者の増加を踏まえた解雇基準・ルールの整備が必要
- ② **円滑な労働力移動を可能にするシステムづくり**
雇用の流動化が進む中、職業紹介制度や職業能力開発の支援制度、さらには転職しても不利にならない年金等の諸制度の充実をはかることが必要
- ③ **新たな雇用対策**
従来型の失業対策に加え、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、若年労働者の雇用対策や、女性・高齢者雇用問題への対応等が必要
- ④ **新産業育成と新たな雇用機会の創出**
産業構造の高度化や地域格差等に対応した、新たな産業の育成や雇用機会の創出が必要