

# 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は大きく変化しており、行政面・法制面においてさまざまな見直しが進められています。また、ワーク・ライフ・バランスの重要性の高まりや、パート・有期契約労働者の労働環境等、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「めざ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」や「取組み」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

### 求められる情勢変化への対応

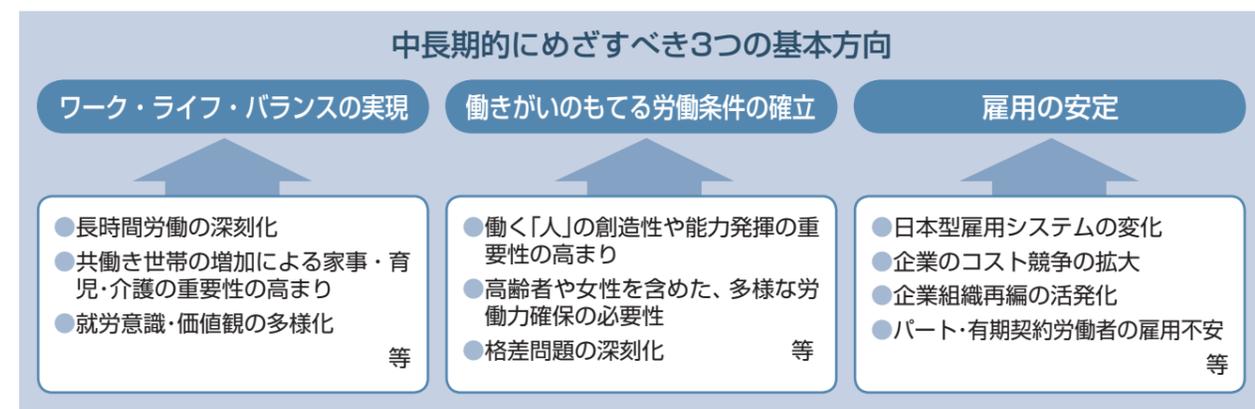
社会・経済情勢の変化や人々の就労意識・ライフスタイルの多様化が進む中、雇用・労働をめぐる情勢も変化を続けており、諸課題の解決に向けた対応が求められています。

ワーク・ライフ・バランスの重要性の高まり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深刻な長時間労働や少子化に対する社会的危機感、超高齢社会への対応、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・バランスの実現が重要な課題となっている。</li> <li>● 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・使が一体となって取組みを進めていくことが重要である。</li> </ul>
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"> <li>● 2008年の金融危機以降、失業率・有効求人倍率ともに悪化しており、中長期的に人口減少・少子高齢社会が進行し、労働市場の逼迫が予想される。</li> <li>● 高齢者や女性をはじめとした多様な人材の労働市場への参加、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重要な課題となっている。</li> </ul>
就業形態の多様化の進展と多様な働き方への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用労働者の3人に1人以上がパート・有期契約労働者となっており、均衡待遇への配慮、職業能力の形成等について整備することが重要な課題となっている。</li> <li>● 労働者の就労ニーズや価値観が多様化してきており、多様な働き方を広げ活用できるための対応が求められている。</li> </ul>

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

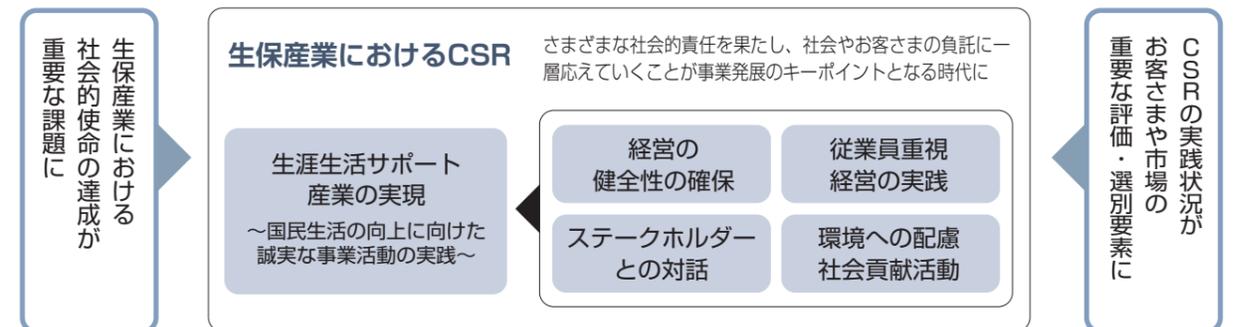


## CSR(企業の社会的責任)と生保労連の総合生活改善の取組み

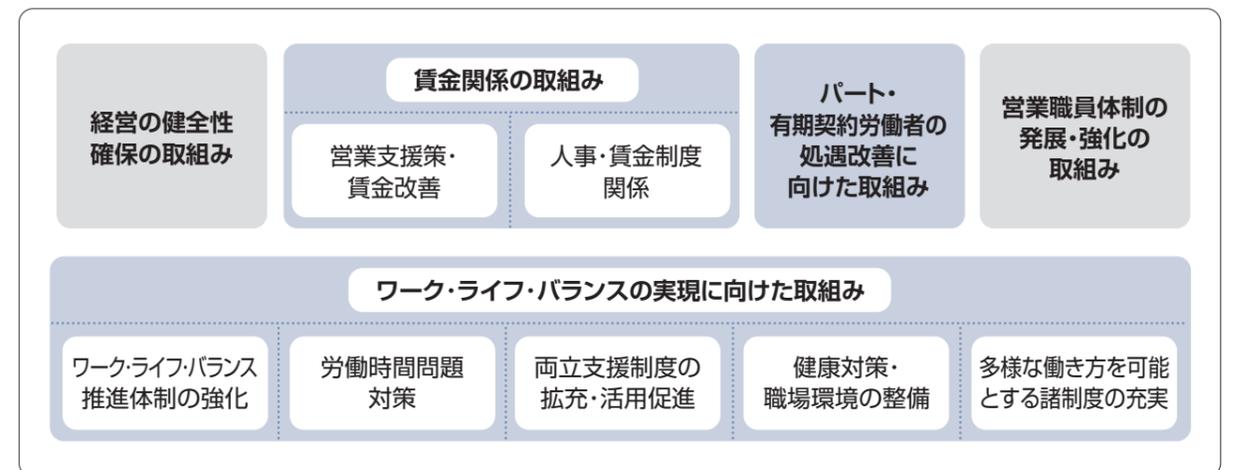
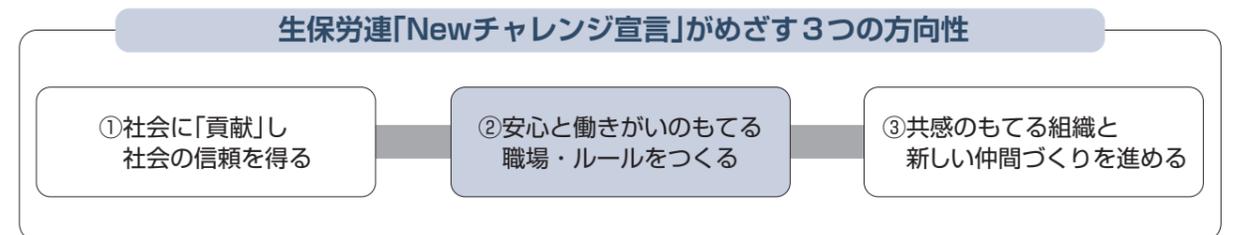
### 重要性を増す雇用・労働分野におけるCSR

CSR(企業の社会的責任)は、事業運営だけに関わる問題ではなく、働く者の労働条件や労働実態の改善・向上をはかることも、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「企業の健全で持続的な発展」「社会の健全な発展」につながるの考えのもと、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。

#### 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

### 仕事と生活の調和に向けた基盤整備

長時間労働の深刻化や少子高齢化の進展、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、国民的課題となっています。

近年、労働基準法や育児・介護休業法の改正等、関連法制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・充実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、働く者の立場からわたし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)

- 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。
- 生保労連では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、育児・介護支援制度の充実や労働時間問題への対応等を含めた「中期方針」を策定し、取組み強化を推進していきます。わたしたちは、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、自らの働き方の見直しも含め、積極的に取り組んでいくことをここに宣言します。

### ◆ワーク・ライフ・バランス労使フォーラム(2010年11月)



### 両立支援制度の拡充・活用促進

育児・看護・介護支援制度の拡充は、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。休業期間の延長や休業の取得回数の増加等に加え、休業中の所得補償も重要な課題となっています。公的な所得補償に加え、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、各種制度の充実とあわせ、制度の活用促進をはかっていくことが必要であり、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組織・体制づくりを進めることが重要であると考えます。

### 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面における対策を強化することが求められています。

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の観点等から、ホワイトカラー労働者の柔軟な働き方の実現についても、引き続き検討していくことが必要であると考えます。

### 安心して働ける環境整備

心身ともに健康で充実した仕事・家庭生活を送ることができる環境づくりが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、早急な対応が求められます。具体的には、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、

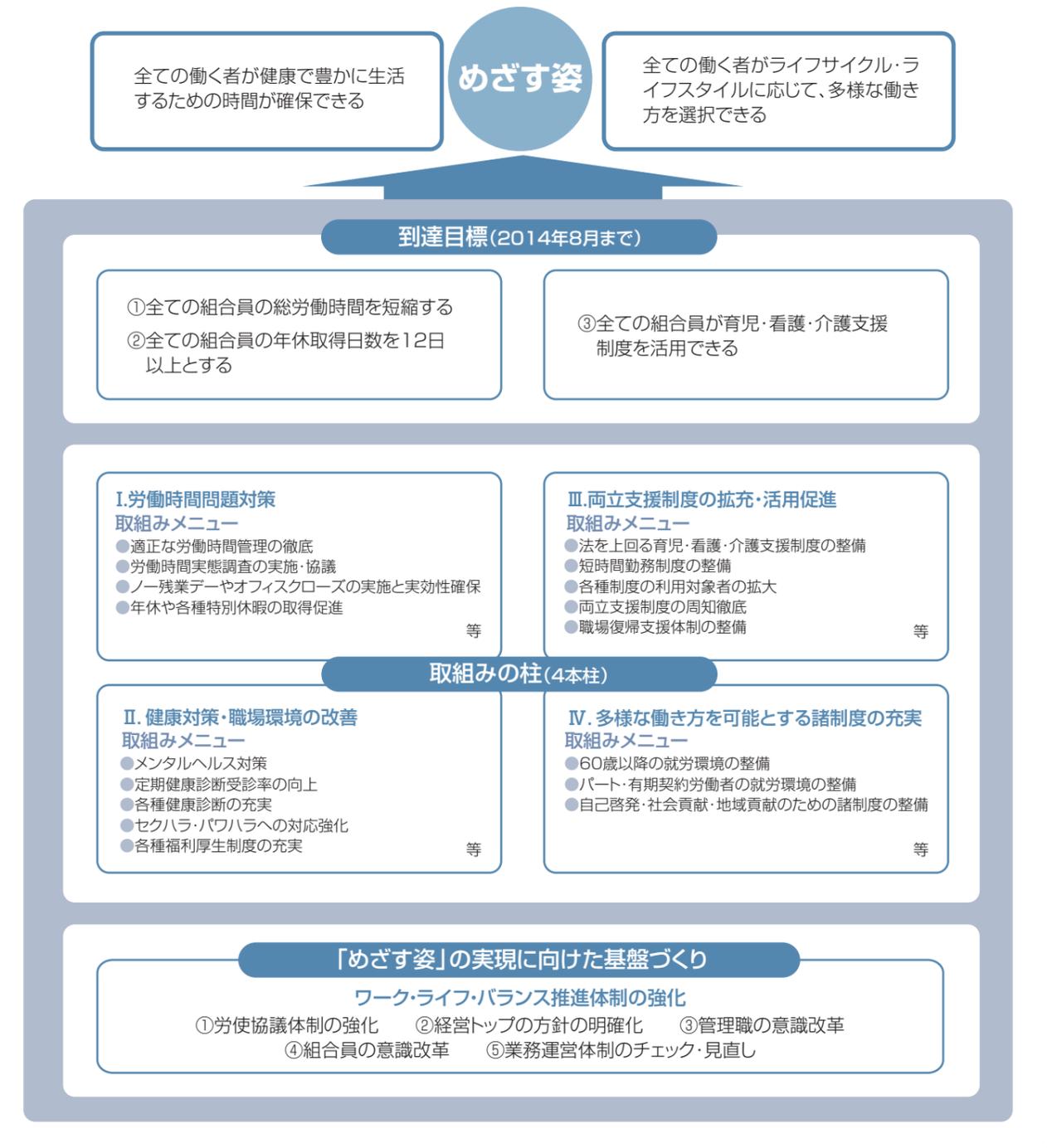
④外部専門機関によるケアの4つの主体によるケアを通じ、その予防、早期発見・治療、復職時の支援・再発防止に努める必要があります。

ハラスメント対策については、職場において研修・教育を行うとともに、相談窓口の設置など、発生防止と解決に努める必要があります。

## ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた私たちの取組み

### 生保労連「ワーク・ライフ・バランス中期方針(2011-2013年度)」について

生保労連では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」を総合生活改善闘争の大きな柱の1つに掲げ、積極的な取組みを推進しています。2011年度からは、向こう3ヶ年の取組み方針・目標を定めた「ワーク・ライフ・バランス中期方針(2011-2013年度)」に基づき、統一的な取組みを展開しています。



## 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・賃金制度は組合員の働きがい・生きがいを実現する最も重要な労働条件であり、労働組合として「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・運用を求めるとともに、「キャリア形成」のための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な要素となっています。

さらに、今後はワーク・ライフ・バランスの実現という観点から、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。

### 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。人口減少時代に入り、多様な労働力の確保が求められる中、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とともに、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにも、職場における男女共同参画社会の実現に向けて、以

成果主義人事制度の改善に向けたポイント
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・チーム力の強化 組織目標の共有化をはかりつつ、個人人の能力形成・発揮を通じた組織力・チーム力強化をはかる

下の4つの観点から取り組みを推進しています。特に、「ポジティブ・アクション」は、女性のキャリア形成支援のために強化していく必要があります。

また、生保労連では、組合活動における男女共同参画（組合活動への女性参画）についても、各組合における行動計画の策定とその実行等を通じて、着実な前進をはかっています。

#### 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（業務分担ルールの明確化、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

### 60歳以降の就労確保

当面は、厚生年金の支給開始年齢引上げとの関連から、右記の3点に留意しつつ、65歳までの雇用確保措置をいかに整備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。

#### 65歳までの雇用確保措置の整備に向けた留意点

- 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
- ③60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

わたしたちがめざす「多様な働き方」は、働く者が、みずからのライフサイクルやライフスタイル等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。

生保労連として、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取組みが重要となっています。

そのために、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る取組みを進めています。

### パート・有期契約労働者の処遇改善に向けて

生保業界においては、パート・有期契約労働者について、より高度な人材の確保・活用が求められています。

わたしたちは、多様な働き方の整備をはかる中で、積極的な体制整備を進めることが重要であると考えます。

- パート・有期契約労働者の雇用の安定化をはかるにあたり、できるだけ長く安定して働くことのできる制度運営を整備することが重要です。
- 賃金面についても、職務内容と成果、能力、経験等を公正に反映し、働きがいに結びつく制度を整備することが求められます。

- 教育・研修の充実とキャリア形成に配慮した体制づくりが求められるとともに、正社員への登用を積極的に拡大する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、お客様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、家庭を持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等を踏まえ、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

経済環境が大きく変化する中で、雇用情勢は依然厳しく、雇用の流動化、雇用・就労形態の多様化が進んでいます。

こうした中で、わたしたちは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（雇用される能力）を高めることが重要と考えます。

従業員の職業能力開発・向上は、企業の生産性向上と雇用維持の観点から、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、個別労使レベル・国レベルで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
- ②従業員の職業能力開発・向上と職業キャリア形成
- ③企業の雇用責任と労働組合の対応力強化
- ④産業横断的雇用システムの整備

#### 国レベルの課題

- ①労働法制の整備
- ②円滑な労働力移動を可能にするシステムづくり
- ③新たな雇用対策
- ④新産業育成と新たな雇用機会の創出