働きがい・生きがいのもてる労働条件を実現するために

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、政策・法制面において様々な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、パート・有期契約労働者や60歳以降の就労環境整備等、多様な働き方を可能とする諸制度の充実に向けた対応も重要になっています。

こうした状況を踏まえ、わたしたちは、「働きがい・生きがいのもてる労働条件」の実現に向け、「基本的な方向」について、以下のように考えています。

雇用・労働をめぐる情勢

雇用労働の多様化と課題

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	●少子高齢化の進行、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・バランスの実現がより一層重要な課題となっている。 ●政策・法制面の整備や各種支援制度の充実と活用促進、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。
依然として厳しい雇用情勢と多様な働き方への対応	●雇用情勢は依然として厳しい状況が続く中、雇用労働者数全体に占めるパート・有期契約労働者数の割合が高まっており、均衡処遇への配慮、職業能力形成等の整備がますます重要な課題となっている。 ●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が進む中、それらの人材が活躍できる環境整備をすることがますます重要な課題となっている。
雇用・労働に関する規制緩和への対応	●雇用・労働分野における規制緩和について、「規制改革会議」や「労働政策審議会」において議論が進められており、「労働者保護」の視点から対応策を検討していく必要がある。

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を踏まえ、わたしたちは、雇用労働政策において中長期的にめざすべき運動の基本方向を以下のように考えています。

中長期的にめざすべき3つの基本方向

ワーク・ライフ・バランスの実現

- 長時間労働問題
- 休暇取得率の低さ
- 育児・看護・介護支援の重要性の高まり
- 心身ともに健康で安心して働ける職場づくりの必要性
- 就労意識・価値観の多様化

等

働きがいのもてる労働条件の確立

- 働く「人」の創造性や能力発揮の重要性の高まり
- 格差問題の深刻化
- 高齢者や女性を含めた、多様な労働力確保の必要性

等

雇用の安定

- 産業構造の変化
- 日本型雇用システムの変化
- グローバル化・企業のコスト競争の拡大
- 企業組織再編
- パート・有期契約労働者の雇用不安

等

雇用・労働分野におけるCSRと生保労連の取組み

安心と働きがいのもてる職場・ルールをつくるために

「社会から共感・信頼を得られる運動」をめざして、生保労連は2009年に「Newチャレンジ宣言」を策定しました。そこでは、生保労連運動の今後の方向性として、以下の通り「3つの方向性」に沿って取組みを進めていくこととしています。特に、「雇用・労働分野」においては、「安心と働きがいのもてる職場・ルールをつくる」を重要な運動の方向性として位置付けています。

重要性高まる 雇用・労働分野におけるCSR ～「従業員重視経営の実践」を目標に～

CSR（企業の社会的責任）を果たす上では、企業の事業活動だけでなく、働く者の労働条件や労働実態の改善・向上をはかる「従業員重視経営」の実現も極めて重要な課題です。

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」につながるとの考えのもと、この「従業員重視経営」の実現をめざしています。

生保労連の「Newチャレンジ宣言」の3つの方向性

- ①社会に「貢献」し社会の信頼を得る
- ②安心と働きがいのもてる職場・ルールをつくる
- ③共感のもてる組織と新しい仲間づくりを進める

総合生活改善闘争の統一取組み課題（2013年度）

- 経営の健全性確保の取組み
- 賃金関係の取組み
  - 営業支援策
  - 賃金改善
  - 人事・賃金制度関係
- パート・有期契約労働者の処遇改善に向けた取組み
- 営業職員体制の発展・強化の取組み
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み

生保労連が考える「従業員重視経営」に関する取組み課題

営業職員にとって魅力ある職場づくり	●営業支援策の充実　●教育・育成体制の充実
多様で自立した働き方の実現	●能力発揮に向けた教育サポート・キャリア形成支援 ●男女共同参画の推進
健康で安心して働ける働き方の実現	●労働時間問題の改善、仕事と生活の両立支援 ●健康対策の充実

ワーク・ライフ・バランスの実現に関する基本的な考え方

長時間労働の是正や両立支援制度の重要性の高まり、さらには就労意識や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で、国民的課題となっています。

また、「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産性の向上」等の観点から、企業にとっても「ワーク・ライフ・バランス」の実現は大きな意義をもっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた宣言（2008年1月）（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（2011年11月）

ワーク・ライフ・バランス推進体制の強化

「ワーク・ライフ・バランス」の重要性に関する労使の認識は高まってきていますが、引き続き労使で解決に向けた取組みを進めていくことが求められています。

そのため、すべての職場において「労使協議体制の強化」を進めるとともに、「経営トップ方針の明確化」、「管理職・組合員の意識改革」、「業務運営体制のチェック・見直し」等、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を強化していく必要があります。

労働時間問題対策

長時間労働の是正は、心身の健康確保やコンプライアンスの観点から、さらには生産性の面からも大きな課題であり、ワーク・ライフ・バランスを実現する上で最も重要な取組みです。適正な労働時間管理の徹底を基本として、職場・職種ごとの実態把握を継続的に行いつつ、定時退社を促す運動や各種年休の取得促進策を講じていく必要があります。

両立支援制度の拡充・活用促進

育児や介護を支援する諸制度については、法を上回る制度内容が整備されてきていますが、その活用実態は十分なものとはいえません。特に、高齢社会を迎え、介護問題への対応がより重要になってきます。また、男性の育児参加に対する社会的要請が高まっていることからも、これらの制度の拡充・活用促進が重要であると考えています。

健康対策・職場環境の改善

「ワーク」と「ライフ」の充実のためには、組合員が心身ともに健康な状態にあることが前提となります。メンタルヘルスへの対策や生活習慣病など疾病の早期発見・予防や健康の維持・増進をはかる観点から、健康保険組合との連携や衛生委員会の機能強化などを通じて、健康対策の充実、職場環境の改善に取り組んでいく必要があります。

多様な働き方を可能とする諸制度の充実

働く者の意識や価値観が多様化し、ライフステージなどにより変化する中で、働き方に対するニーズも多様化しています。多様な働き方を可能とする諸制度を充実させていくことは、すべての組合員がワーク・ライフ・バランスを実現し、生保産業で長く働き続けていくための重要な課題であり、労使で創意工夫をもって取り組んでいく必要があります。

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（2011-2013年度）」について

生保労連では、2011年度から、3ヵ年の取組み方針・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。

めざす姿

- 全ての働く者が健康で豊かに生活するための時間が確保できる
- 全ての働く者がライフサイクル・ライフスタイルに応じて、多様な働き方を選択できる

到達目標（2014年8月まで）

①全ての組合員の総労働時間を短縮する
②全ての組合員の年休取得日数を12日以上とする
③全ての組合員が育児・看護・介護支援制度を活用できる

取組みの柱（4本柱）

Ⅰ.労働時間問題対策

取組みメニュー
- 適正な労働時間管理の徹底
- 労働時間実態調査の実施・協議
- ノー残業デーやオフィスクローズの実施と実効性確保
- 年休や各種特別休暇の取得促進

等

Ⅱ. 健康対策・職場環境の改善

取組みメニュー
- メンタルヘルス対策
- 定期健康診断受診率の向上
- 各種健康診断の充実
- セクハラ・パワハラへの対応強化
- 各種福利厚生制度の充実

等

Ⅲ.両立支援制度の拡充・活用促進

取組みメニュー
- 法を上回る育児・看護・介護支援制度の整備
- 短時間勤務制度の整備
- 各種制度の利用対象者の拡大
- 両立支援制度の周知徹底
- 職場復帰支援体制の整備

等

Ⅳ.多様な働き方を可能とする諸制度の充実

取組みメニュー
- 60歳以降の就労環境の整備
- パート・有期契約労働者の就労環境の整備
- 自己啓発・社会貢献・地域貢献のための諸制度の整備

等

「めざす姿」の実現に向けた基盤づくり

ワーク・ライフ・バランス推進体制の強化

①労使協議体制の強化　②経営トップの方針の明確化　③管理職の意識改革
④組合員の意識改革　⑤業務運営体制のチェック・見直し

働きがいのもてる労働条件の確立に関する基本的な考え方

人事・賃金制度の改善

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うる賃金」が確保されることが前提と考えます。

特に、成果主義人事制度の下では、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であると考えます。

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。

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とともに、評価結果のフィードバックの徹底等、適正な運営に努める。

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エイトを高める。

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、個々人の能力形成・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

男女がその持てる能力を十分に発揮できる職場環境の整備は、働く者だけでなく、人材確保が大きな課題となる企業にとっても望ましいものです。職場における男女共同参画を実現する上での労使の役割は極めて大きく、法対応を的確に進めていくことを前提とした上で、以下のような課題について取組みを進める必要があると考えます。

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、着実な前進に向けて、活動・組織の点検等を進めています。

職場における男女共同参画の実現

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

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歳以降の就労環境の整備

2013年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行されたことにより、希望者全員が65歳まで継続雇用されることになりました。

高齢者が年齢に関わりなく、働きがい・生きがいを持って仕事を続けられる環境づくりのためには、能力・成果に見合った処遇の実現が必要となります。あわせて、労働時間や健康管理面等に関する高齢者の様々なニーズに対応した就労条件・環境の整備も大切であると考えます。

「改正高年齢者雇用安定法」への生保労連の対応指針(抜粋)

(1)希望者全員を対象とした65歳までの雇用の確保
(2)継続雇用制度の充実

①職務拡大
- 高齢者の意欲、能力、キャリア等を十分に発揮できるよう、法改正の趣旨に沿った職務の拡大に向けた検討
- 高齢者のニーズ等も踏まえた就労形態・勤務内容の検討

②処遇制度
- 継続雇用者が「働きがい」を持って仕事を続けていける環境づくりのための、職務・能力に見合った適切な処遇の実現

多様な働き方の整備

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。「正社員」か「パート・有期契約労働者」という二つの働き方だけでなく、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、正社員については、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・多様化を推進する必要があります。パート・有期契約労働者についても、処遇の改善を進めることにより、安心して選択できる働き方へと改善していくことが重要であると考えます。

こうしたことから、「多様な働き方の整備」に向けては、働き方に応じた「均衡処遇」を実現させ、合理的な理由のない処遇格差を解消し、多様な雇用形態で働く者の間での納得性を確保する必要があると考えます。

パート・有期契約労働者の処遇改善

生保産業においては、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。
- 福利厚生については、正社員とのバランスを考慮しつつ、制度の整備・充実をはかる必要があり、特に、ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度について、点検・改善に努めることが求められます。職場環境についても、すべての従業員が健康で安心して働くことができる職場環境の改善・充実をはか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）

- 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、関係各方面との相互理解に努めています。

雇用の安定に関する基本的な考え方

雇用のセーフティネットの整備

雇用情勢は依然として厳しく、雇用・就労形態の流動化・多様化が進んでいます。

また、求職者支援法や改正労働契約法の施行に伴い「雇用のセーフティネット」に関する法制面の整備が進められる一方、雇用・労働に関する規制緩和について、規制改革会議や労働政策審議会において議論されています。

こうした雇用情勢や国政の動向を踏まえ、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（雇用されうる能力）を高めることが重要と考えます。こうした従業員の職業能力開発・向上は企業内での雇用維持の点でも、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、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	国レベルの課題
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	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