

働きがい・生きがいの向上に資する 雇用・労働環境を築くために

生保労連の雇用・労働政策

社会・経済の構造変化を背景に、働く者をとりまく環境は大きく変化し、政策・法制面において様々な見直しが進められています。

こうした状況の中、わたしたちは、ワーク・ライフ・バランスの実現や、多様な人材の活用と女性の活躍推進等、「働きがい・生きがいの向上に資する雇用・労働環境づくり」がますます重要になると考えます。

雇用・労働をめぐる現状

わたしたちが直面する労働政策課題

少子高齢化の進行による社会構造の変化や、ライフサイクルの多様化、景気動向等により、雇用・労働をめぐる情勢は大きく変化してきています。

リーマンショック後に悪化した失業率は改善傾向にあり、有効求人倍率の状況も含め、雇用関連指標が好転する一方で、労働者を使い捨てにする企業が社会問題化しています。

さらに、労働者の内訳で見ると、パート・有期契約労働者等の数は年々増加しており、雇用者に占めるパート・有期契約労働者等の割合は約4割となっています。

そのような中、わたしたちが直面する労働政策課題も、以下のように変化しています。

ディーセント・ワークの実現	<ul style="list-style-type: none"> ●労働市場は、雇用・所得・働き方の「二極化」と「多様化」が相まって進行しており、働く者の雇用・労働条件の基盤が不安定化しています。 ●労働市場の構造変化、雇用の劣化という状況の中、ILO（国際労働機関）が提唱する「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」に向け、働きがいをもって能力を発揮できる労働条件・環境を改善していくことが求められています。
安心のもてる労働者保護 ルールの確立	<ul style="list-style-type: none"> ●「雇用分野」においては、限定正社員の雇用ルールや、解雇の金銭解決制度の導入、「労働時間分野」においては、裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度の導入等、労働者保護を後退させようとする雇用・労働規制緩和に向けた議論が進められています。
ワーク・ライフ・バランス の実現	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の働きがい・生きがいに欠かせないワーク・ライフ・バランスの実現は、昨今の長時間労働の深刻化や少子高齢化の進行に対する社会的危機感の高まり、さらには働く者の就労意識・価値観の多様化等を背景に、その重要性が一層高まっています。 ●また、男女共同参画の実現やダイバーシティへの対応、介護問題への対応という視点からも、さらなる制度・施策の拡充や運営の充実が求められています。 ●加えて、メンタルヘルス対策等の健康対策や職場環境の改善も重要な課題となっています。
「人への投資」を通じた 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ●少子高齢化・人口減少社会が一段と進行する中、生産年齢人口の減少が加速化することによる経済成長力の低下が危惧されており、労働参加率や生産性の向上が必要不可欠となっています。そのためには、女性の活躍推進や「人への投資」を通じた人材の育成・活用が一層重要となっており、キャリア形成、職業能力向上等のための教育体制や環境整備もますます重要となっています。
多様な人材の活用と 女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ●価値観や就労ニーズが多様化する中、女性の活躍推進をはじめ、全ての労働者がいきいきと働ける就労環境の整備と労働条件の確保が求められています。

わたしたちの基本的な考え方

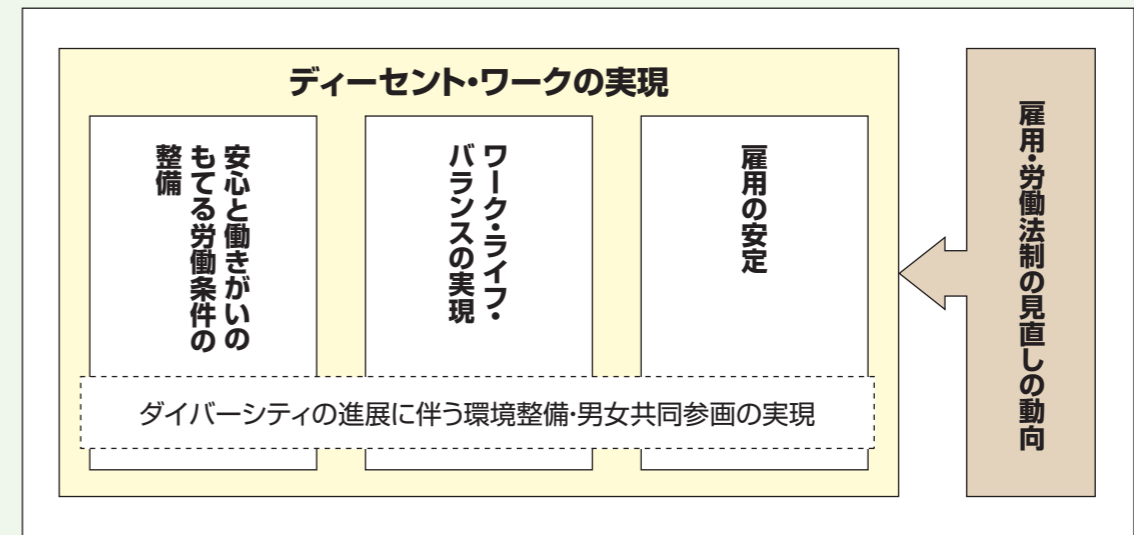
Our Proposal

生保労連の雇用・労働政策

生保労連では、2002年に第一次となる「総合労働政策」を、2007年に「第二次総合労働政策」を策定し、その後の様々な雇用・労働をめぐる社会情勢の変化をふまえ、「総合労働政策2013」を策定しました。

「総合労働政策2013」では、これまでの「従業員重視経営」（労働CSR）の視点を踏襲した上で、わたしたちが直面する労働政策課題の状況変化を踏まえ、一人ひとりが働きがい・生きがいのもてる労働条件をめざす政策の全体像を以下のように定めています。

生保労連の雇用・労働政策の全体像



ディーセント・ワークの実現

生保労連の雇用・労働政策において、世界の労働関係団体・機関の共通理念となっている「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」を政策の根拠とすべき視点として位置付けています。

3つの基本方向

「これからの雇用・労働のあり方」について、中長期的にどのような方向性をめざすかという基本方向として、『安心と働きがいのもてる労働条件の整備』『ワーク・ライフ・バランスの実現』『雇用の安定』の3点を定めています。

ダイバーシティの進展に伴う環境整備・男女共同参画の実現

価値観や就労ニーズが多様化する中、全ての労働者がいきいきと働くためにも、また、企業の持続的な発展のためにも、「ダイバーシティの進展に伴う環境整備」、「男女共同参画の実現」が可能となる労働条件や職場環境改善の取組みの重要性が増しています。これらは3つの基本方向すべてと密接に関わっているため、基本方向を横断する視点として位置付けています。

雇用・労働法制の見直しの動向

政府は、雇用・労働分野における規制緩和に向けた議論を進めており、その動向はわたしたちの雇用・労働政策全般に影響を及ぼす可能性があります。労働規制緩和の動きに対して、雇用を守るための保護ルールの堅持とセーフティネットを強化する政策・制度を求めていくとともに、その動向を注視していく必要があると考えます。

安心と働きがいのもてる労働条件の整備をめざして

従業員が安心と働きがいをもてる労働条件の整備に向けては、人事・賃金制度の改善や、多様な人材が活躍できる就労環境の整備、退職一時金・年金制度の整備等の観点から取組みを進める必要があります。

人事・賃金制度の改善

人事・賃金制度は、組合員の雇用と生活の安定をはかり、一人ひとりが仕事を通じて働きがい・生きがいを実現するための極めて重要な労働条件といえ、労働組合として「賃金改善」はもちろん、目標管理制度や評価制度等、人事・賃金制度全般にわたって幅広く取り組む必要があります。

高いモチベーションと生産性・創造性を有する人材の育成と活用は、組合員の処遇改善につなげるために

も、また、企業の成長のためにも重要であり、「人への投資」という視点から経営に具体的な取組みを求める必要があります。加えて、キャリア段階に応じた人事・処遇制度、職業能力開発や自己啓発支援等の体制整備に取り組む必要があります。

人事・賃金制度の取組みにあたっては、安心と働きがいを実現できる制度設計と運用の改善の両面で進める必要があります。以下の視点が重要であると考えます。

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評価の公平性確保、目標管理制度の適正な運用、結果に対する苦情対応制度の整備等を通じ、納得感や公平感をより一層高めていくこと。

キャリアに応じた制度設計

キャリア形成段階では、能力主義をベースとして昇進・昇給を確保し、その後、段階的に実績等による職務給・役割給のウェイトを高める制度と適正な運用をはかること。

キャリアに応じた職業能力育成の強化

キャリアに応じた職業能力育成の仕組みづくりを進め、キャリア形成を描ける人事評価システムを再構築すること。

多様な人材が活躍できる就労環境の整備

職場における男女共同参画の実現

「職場における男女共同参画の実現」に向けては、均等・均衡処遇の実現、職務拡大に対応した教育・研修体制の充実や就労環境の整備、仕事と生活の両立支援等を積極的に推進することがますます重要な課題となっています。特に、最近の人事制度改正では、一般職層の職務範囲の拡大、キャリアアップを促進する施策が推進されており、当該層を心理的にサポート

する教育・研修体制の充実も重要です。

また、性別による直接差別・間接差別については、2013年の男女雇用機会均等法関連省令改正で措置の範囲の見直し等が行われましたが、労働組合としても、このような改正趣旨も踏まえ、引き続き以下の視点について、関連する人事制度・労働条件等の総点検・是正に努めていく必要があります。

直接差別・間接差別の禁止

男女雇用機会均等法や関連省令はもとより、間接差別の一般の法理を踏まえつつ、職場において適正な運営がなされているかチェックするとともに、男女がともに働きやすい職場環境の整備を進めていく必要がある。

コース別雇用管理制度の適正な運営

コース別雇用管理を行う必要性や処遇差の合理性の有無について十分な検討が求められるとともに、それぞれのコース区分における職務内容や職務遂行求められる能力について、可能な限り明確化することが必要である。また、コース転換制度については、転換希望者への教育訓練の実施等、制度の実効性を高めることが重要となる。

ポジティブ・アクションの推進

女性のチャレンジ支援・能力発揮のためには、差別の解消に加え、女性の職務領域の拡大や、意欲・能力のある女性の積極登用等、ポジティブ・アクションを推進していくことが極めて重要となる。

セクシャル・ハラスメントの解消

男女雇用機会均等法や関連省令の趣旨・内容を踏まえつつ、プライバシー保護策も含めた実効性ある相談窓口体制の整備や、発生後の厳正な対処等を通じ、職場におけるセクシャル・ハラスメントの解消をはかることが求められる。

パート・有期契約労働者の処遇改善

パート・有期契約労働者については、同じ職場で働く仲間として、働きがいのある職場環境づくりを進めるとともに、その処遇の改善をはかることが今後一層重要になります。

わたしたちは、有期労働契約に係る労働契約法の改正内容やその趣旨も踏まえ、パート・有期契約労働者の処遇改善に向けて、以下の視点を中心に積極的な取組みを推進しています。

- 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ある。
- 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る。
- 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・バランスの諸制度について点検・改善に努めることが求められる。
- パート・有期契約労働者も含め、すべての従業員が安心して働くことのできる職場環境の改善と相談体制の整備をはかることが求められる。

60歳以降の就労環境の整備

2013年4月の改正高齢者雇用安定法施行を受けて、希望者全員の年金支給開始年齢までの雇用確保措置が進められています。「希望する者全員がいきいきと働くことのできる制度づくり」に向けて、引き続き適用職務の拡大や処遇制度、就労環境の整備等の取組みを進める必要があります。

また、60歳以降の雇用が一般化していく中で、人事制度全体の見直しが行われる場合には、働く者の納得感・公平性を考慮しつつ、定年前の人事制度との継続性や各年齢層の役割発揮等の視点から、多面的な検討を行う必要があると考えます。

退職一時金・年金制度の整備

公的年金制度の見直しが進められる中、老後生活保障における企業保障の役割は高まっており、今後も退職一時金・年金制度を、老後生活保障を支える3本柱（公的保障・企業保障・自助努力）の1つとして位置付けていくことが重要です。また、経営環境や、

人事・賃金制度の変化、働く者の就労ニーズの多様化等の中で、諸情勢の変化に柔軟に対応できる制度のあり方について再整理していく必要があります。

わたしたちは、今後の退職一時金・年金制度のあり方について、以下の視点が重要であると考えます。

安心と安定を基本としたバランスのとれた制度構築

老後の経済的保障という退職一時金・年金制度の最大の役割を踏まえ、「生活保障」機能を後退させず、安心と安定を基本とした制度設計を堅持していくこと。

人事・雇用システムと従業員の意識・価値観の変化に対応した多様な選択肢を提供しうる制度の構築・運用

確定拠出年金については、老後生活保障という退職金の基本的役割を踏まえ、確定給付とのバランスに十分配慮した制度設計が求められること。また、税制措置・拠出限度額の充実とともに、支給要件の緩和や、ポータビリティ(持ち運び可能性)、マッチング(個人拠出)等、活用しやすい制度基盤を進めること。

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)

- 生命保険会社の営業職員に対しては、従来から「事業場外みなし労働時間制」の適用が行われています。これは、生保の営業職員の労働時間の圧倒的な部分は事業場外労働が占め、生保営業の実態から労働時間の把握が難しいという実情を踏まえたものです。
- 「事業場外みなし労働時間制」は、生保営業の特質から、活動自体に自主性が求められ、個人個人の裁量範囲が極めて広い実態に即したものであるとともに、営業現場で働く営業職員の就労ニーズにも合致した勤務管理といえます。
- さらに、顧客ニーズやライフスタイルの多様化に対応した柔軟な営業が求められる中、組合員自身の「ワーク・ライフ・バランス」を実現する観点からも、また、出来高給を基本とする営業職員の給与体系において、労働評価の公平性・納得性をはかる観点からも、営業職員の自主性・裁量性を確保できる働き方と労働時間法制・行政が必要と考えます。

ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして

ワーク・ライフ・バランスの実現は、わたしたちの働きがい・生きがいに欠かせないものであり、加えて、男女共同参画の推進など多様な人材が活躍できる環境整備といった視点からも、その重要性はますます高まっています。

労働時間問題への対応

労働時間問題への対応については、制度・規定等の整備を前提とした上で、労働実態を把握し、制度運用面でさ

わたしたちは、メリハリある仕事で充実した生活時間を確保し、意欲や創造性を高めてさらなる仕事の充実につなげる「仕事と生活の好循環」の実現をめざし、着実に取組みを進めていきます。

らなる改善をはかることが重要です。生保労連では、取組みを進める上で、以下の考え方を基本としています。

職場における労使協議を通じた業務運営の改善

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、職場における意識改革と業務体制・運営の改善が重要である。組合本部による全社的な労使協議とともに、職場レベルにおいても衛生委員会や職場

懇談会等を通じ業務の見直し・効率化に向けた協議を進める等、積極的な取組みが求められる。

総労働時間の縮減と年休取得促進

総労働時間の縮減は、労使双方にとって重要な取組み課題であり、経営トップの方針の明確化や組織全体の意識改革の取組みを進めていく必要がある。また、総労働時間の短縮を進めるにあたっては、前提となる「労働時間管理の適正化」が必須であり、さらには、法令遵守の観点から、36協定更新時の協議や運営状況の

チェック等の総点検を行うことが必要である。

年休の取得促進については、制度面での整備はもとより、所属員の休暇取得状況の管理職の評価項目への反映等、実効性をさらに高めていく休暇取得促進策が求められる。

労働時間法制的将来的あり方

ホワイトカラーの労働時間制度については、創造性が十分に発揮できる労働環境等の観点から将来的なあり方を検討していくこ

とが重要であるが、長時間労働の問題が依然未解決な中では、労働時間規制の安易な柔軟化は行うべきではないと考える。

両立支援制度の拡充・活用促進

両立支援制度の拡充・活用促進に向けては、制度の整備・充実はもちろんのこと、制度の周知や制度に関する職場全体の理解・浸透等、職場内サポート体制の整備・拡

充をはかることが重要です。生保労連では、取組みを進める上で、以下の考え方を基本としています。

両立支援制度の活用促進

両立支援制度の活用促進をはかる上で重要なことは、休業取得者等の仕事をカバーする仕組みづくりである。また、制度利用者が不利にならず、安心・納得して制度を利用できる人事評価制度・運用が重要である。

介護に従事していくことができるような環境整備や働き方の柔軟化をはかることも重要になっている。短時間勤務制度等の整備・充実をはかり、1日の中での仕事と育児・介護の両立を支援していくことが求められる。

さらに、各種休業・休暇制度とあわせ、日々働きながら育児・

男性の育児支援制度の活用促進

ワーク・ライフ・バランスの基本は、全ての働く者の仕事と生活の両立を目指すところにあり、また、男女共同参画の観点からも男性の育児支援体制の整備がますます重要になっている。あわせて、

対象者の意識改革や男女の育児への共同参画意識の醸成、管理職を中心とした職場の理解促進、サポート体制づくりの取組みも重要である。

介護支援体制の充実・利用普及

従業員の高齢化が進む中、介護への対応は大きな課題となっており、介護と仕事との両立を支援する公的・企業内支援制度の理

解拡大と職場内サポート体制の確立等を講じることがますます重要となっている。

健康増進・職場環境の整備

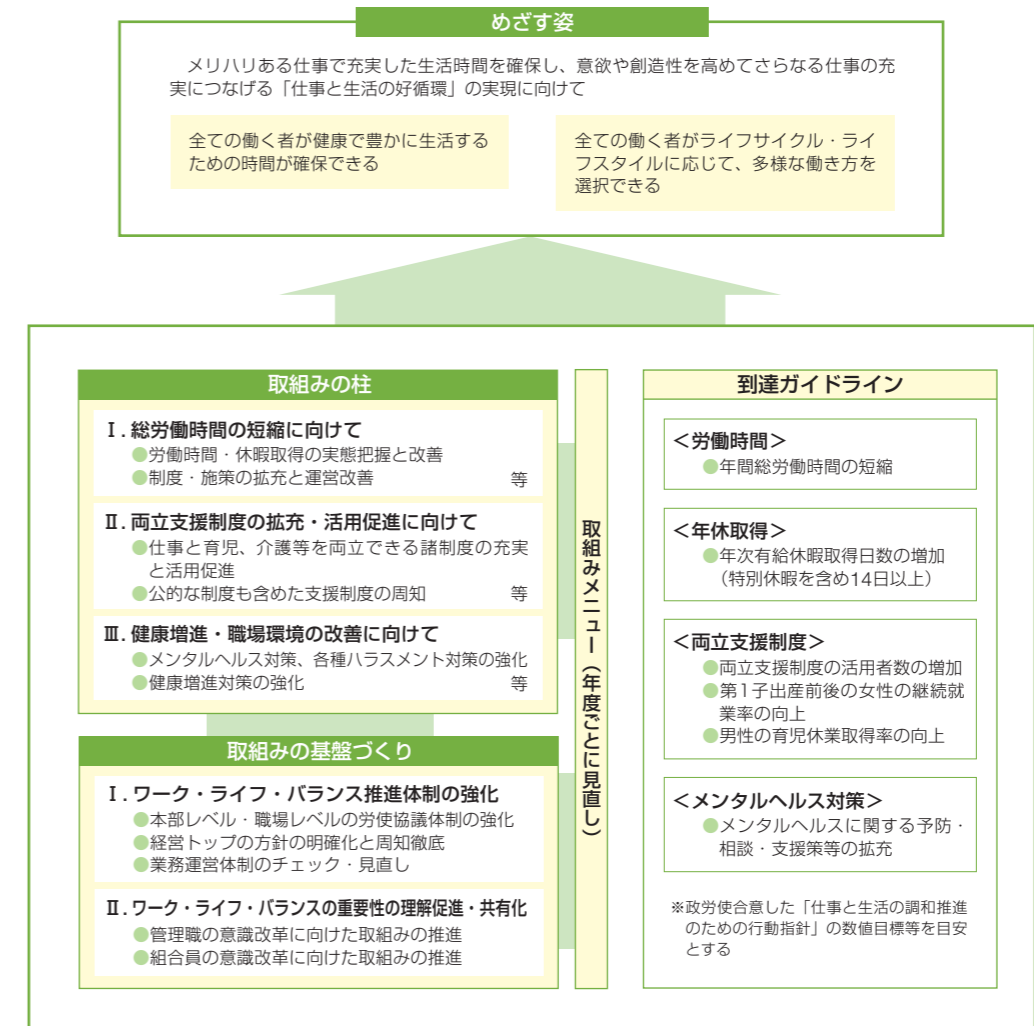
「ワーク」と「ライフ」の充実のためには、従業員が心身ともに健康で安心して働ける職場づくりが大前提であり、健康対策の充実やメンタルヘルス対策・各種ハラスメント対策等の職場環境の改善がますます重要となっています。

に関する広報・教宣活動等を通じて、メンタルヘルスに関する理解促進や相談しやすい職場環境の整備等も重要になります。

メンタルヘルス問題は、長時間労働と密接に関係しているため、長時間労働の抑制に向けた対応の推進とあわせ、従業員の健康確保とメンタル不全の抑制に向けた対応の徹底が求められています。あわせて、メンタルヘルス問題

また、各種ハラスメントへの対応がより重要性を増しているため、事業主方針の明確化や相談窓口体制の整備、発生後の適切な措置、再発防止措置、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等、ハラスメント防止に向けた対応を進めていくことが必要です。

ワーク・ライフ・バランス中期方針<2014.8-2020.8>の全体像



雇用の安定をめざして

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、雇用分野における解雇の金銭解決制度の導入や、労働時間分野における高度プロフェッショナル制度の導入等、雇用・労働規制緩和に向けた議論が進められています。

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ploy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。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

- 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 労働法制的整備
- ② 円滑な労働力移動を可能にするシステムづくり
- ③ 若年層や女性・高齢者を対象とした新たな雇用対策
- ④ 新産業育成と新たな雇用機会の創出