

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・経済の構造変化や景気の動向、就労ニーズの多様化等により、働く者を取り巻く環境は大きく変化しています。雇用環境は失業率をはじめ改善がみられる一方で、労働条件が劣悪で労働者に過重な負担を強いる企業が社会問題化しています。また、いわゆる非正規雇用労働者が4割程度にまで達するなど、不安定雇用の是正が喫緊の課題となっています。

わたしたちは、安心と働きがいのもてる雇用・労働環境を築くために、「労働条件の整備」や「ワーク・ライフ・バランスの実現」「雇用の安定」をはかること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

働く者を取り巻く環境が大きく変化する中、わたしたちには、主に以下のような課題への対応が求められています。

	対応が一層求められる背景
ディーセント・ワークの実現	働く者の雇用・労働条件の基盤が不安定化し、雇用の劣化が進む中、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」の観点から、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	高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決制度の導入等、雇用・労働規制緩和に向けた議論が進められる中、安心して働き能力発揮するための労働者保護ルールの確立が求められています。
ワーク・ライフ・バランスの実現	長時間労働が社会問題化する中、これを放置すれば企業は社会的制裁を受けるおそれがあります。また、男女共同参画の推進の視点、高齢化の進行を背景とした介護・治療等との両立の視点からも、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。
「人への投資」を通じた人材育成	生産年齢人口の減少による経済成長力の低下懸念を背景に、生産性の向上が不可欠となる中、「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、キャリア形成や職業能力向上に向けた環境整備が求められています。
多様な人材の活躍と女性の活躍推進	ダイバーシティ&インクルージョン(多様な人材や価値観を認め合い、組織の力や創造性の発揮につなげていくこと)の観点から、女性の活躍推進をはじめ、すべ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改善が求められています。

「働き方改革」論議への対応が喫緊の課題に

政府は2016年9月に「働き方改革実現会議」を設置して議論を進め、2017年3月に「働き方改革実行計画」を取りまとめました。その内容はわたしたちの働き方に大きな影響を及ぼすものだけに、引き続き注視していく必要があります。

政府が掲げる「働き方改革」の9つの検討課題

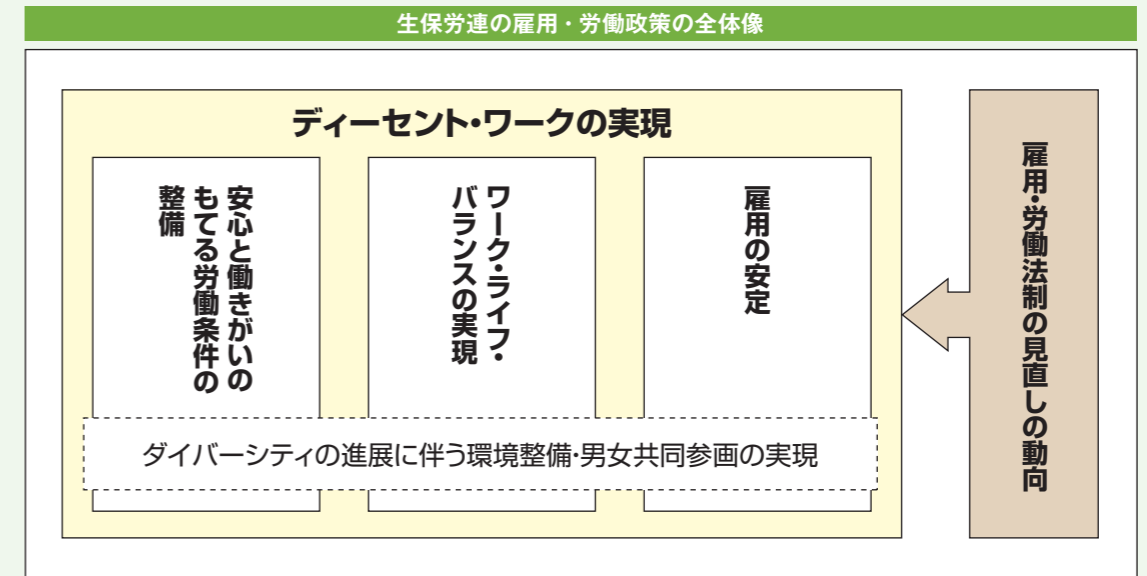
1. 非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引上げと労働生産性向上
3. 長時間労働の是正
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障がい者就労の推進
6. 外国人材の受け入れ
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備
8. 転職・再就職支援
9. 高齢者の就業促進

わたしたちの基本的な考え方

生保労連の雇用・労働政策の全体像

生保労連が2014年に策定した「総合労働政策」では、今後の雇用・労働政策の全体像を以下のように定めています。

これをベースに、わたしたちは、様々な情勢変化を踏まえつつ、一人ひとりが安心と働きがいのもてる労働条件の実現に取り組んでいます。



3つの基本方向

中長期的にめざすべき基本方向として、「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点が重要であると考えています。

ディーセント・ワークの実現

3つの基本方向をめざすうえで、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。

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

多様な人材がその能力や価値観を活かして活躍することが、働く者本人にとっても、企業の持続的な発展にとっても重要となる中、「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」を、3つの基本方向をめざす際の「横断的な視点」として位置付けています。

雇用・労働法制見直しの動向

政府が進めている雇用・労働分野における規制緩和や「働き方」に関する論議は、わたしたちの労働条件や働き方に大きな影響を及ぼすだけに、働く者の立場から、その動向を絶えず注視していく必要があると考えています。

わたしたちの提言と取組み

Our Proposal

安心と働きがいのもてる労働条件の整備をめざして

公正かつ納得感のもてる人事・賃金制度の確立を

人事・賃金制度は、従業員一人ひとりの働きがいの向上をはかり、納得感をもって働くための重要な労働条件です。高いモチベーションと生産性・創造性をもつ人材の育成は、従業員の処遇という点はもとより、企業の成長につながる「人への投資」という視点から

も重要です。

わたしたちは、企業を取り巻く環境変化を十分に踏まえ、以下の視点を中心に、公正かつ納得感のもてる人事・賃金制度の確立をはかる必要があると考えます。

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・公正性確保、目標管理制度の適正な運用、フィードバック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必要がある。

キャリアに応じた制度設計

キャリア形成段階では、能力主義をベースに昇進・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が重要となる。

キャリアに応じた職業能力開発・向上

キャリアに応じた職業能力開発・向上の仕組みづくりを進め、従業員一人ひとりの充実したキャリア形成につながる能力開発・

向上および評価システムの構築が一層求められる。

多様な人材が活躍できる就労環境の整備を

60歳以降の就労環境の整備

高齢化が急速に進む中で、60歳以降の希望する者全員がいきいきと働くことができる制度づくりは、働く者本人はもとより、経済成長や社会保障財政の健全化が求められているわが国にとっても喫緊の課題と

なっています。

わたしたちは、高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、以下の視点を中心に、60歳以降の就労環境を整備する必要があると考えます。

対象職務の拡大、能力向上支援の実施

60歳までのキャリアやスキルを活かし、60歳以降も高いモチベーションをもって働くためには、対象職務の選択肢の拡大や能力向上・スキルアップ支援、さらには、60歳以降の職

務や働き方を見据えた、60歳以前からの能力開発・キャリア形成支援を行う必要がある。

適正な処遇の実現

60歳以降も働きがいをもって仕事に従事するためには、公正かつ納得できる人事評価をはじめ、適正な処遇を実現する必要

がある。また、65歳定年制や65歳以降の雇用継続についても検討する必要がある。

多様なニーズに対応した就労環境の整備

60歳以降も安心して働き続けるためには、健康管理の徹底、安全管理の徹底、介護や治療等との両立など、多様なニ

ズに対応した就労環境の整備をはかる必要がある。

パート・契約社員の処遇改善

パート・契約社員については、同じ職場で働く仲間として、安心と働きがいのもてる職場環境づくりを一層進めることが求められています。

わたしたちは、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する議論の動向等を踏まえ、以下の視点を中心に、パート・契約社員の処遇改善をはかる必要があると考えます。

「同一労働同一賃金」に関する議論を踏まえた処遇改善

2016年12月に公表された政府の「ガイドライン案」等を踏まえ、正社員との待遇差における合理性の有無等について、

労働条件全般（賃金、手当、福利厚生、教育訓練等）にわたりチェック・検証を行い、処遇改善につなげていく必要がある。

正社員への積極登用

パート・契約社員には基幹業務をサポートないし代替している者も多く、その能力・スキルの向上が求められている。より高

度な職務遂行能力とモチベーションの向上に向けて、教育訓練・研修の充実と正社員登用を積極的にはかる必要がある。

無期契約化への的確な対応

2018年から本格化する無期契約化は、パート・契約社員等が安心して働き続けられることをめざして労働契約法で定め

られたものであり、それへの的確な対応をはかる必要がある。

ダイバーシティの進展への対応

多様な人材がその能力や価値観を活かして活躍することは、働く者本人にとっても、また、企業の持続的な発展にとっても重要です。

わたしたちは、女性、60歳以降の就労者、パート・契約社員はもとより、LGBT、障がい者、外国人等も

含めたダイバーシティ&インクルージョンの観点から、当該労働者が安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境整備の取組みを推進する必要があると考えます。

退職一時金・年金制度の整備を

公的年金制度の見直しに伴い、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）の一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・賃金制度をめぐる変化、就

労ニーズの多様化等、諸情勢の変化に柔軟に対応できる制度構築が求められています。

わたしたちは、こうした位置付けや情勢変化を踏まえ、以下の視点を中心に、退職一時金・年金制度を整備していく必要があると考えます。

安心と安定を基本とした制度構築

老後の「生活保障」機能という退職一時金・年金制度の最大の役割を踏まえ、安心と安定を基本とした制度設計を堅持

していく必要がある。

多様な選択肢の提供と基盤整備

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。

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、活用しやすい制度整備を進める必要がある。

また、税制措置・拠出限度額の充実とともに、支給要件の

さらに、従業員の正しい理解を徹底するため、十分な投資教育の機会を確保する必要がある。

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）を

生命保険会社の営業職員には、従来から「事業場外みなし労働時間制」が適用されています。これは、生保の営業職員の労働時間の大半は事業場外労働が占め、そ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、個々の営業職員の裁量範囲が極めて広いという、実態に即したものであるとともに、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。

また、お客さまの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活動が求められる中、営業職員自身の「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・行政が必要であると考えます。

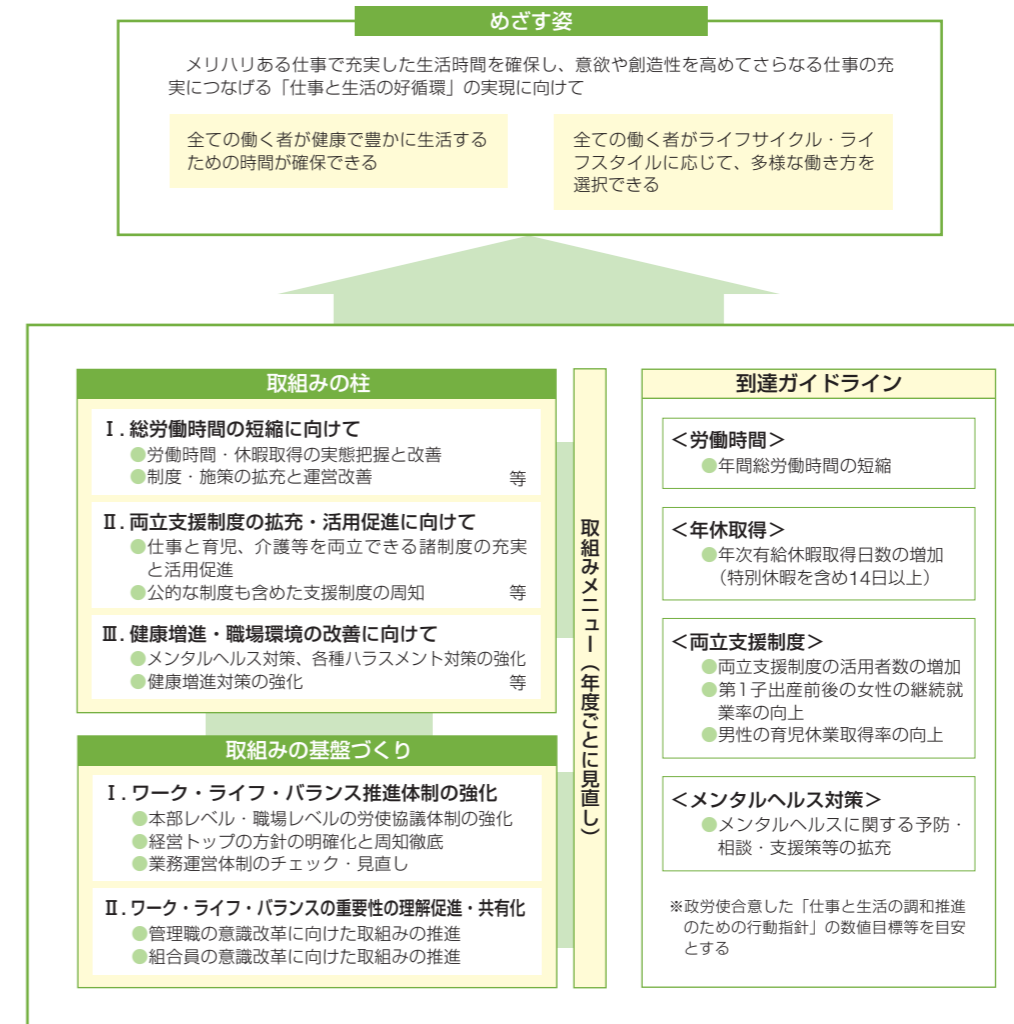
子育て支援策の充実を

子育て支援が国民的な課題となる中、子育てしながら働き続けられる環境の整備を積極的にはかることが重要です。具体的には、労使協議等を通じて、従業員のニーズを踏まえた制度の導入・充実をはかるとともに、制度の活用促進に向けて、制度内容の周知徹底さらには活用しやすい職場風土づくりに努める必要があります。「くるみん」「プラチナくるみん」の取得等を会社に働きかけることも効果的です。

また、男女がともに仕事と子育てを両立させていくために、女性に対する支援はもとより、男性の家事・育児への参加促進をはかる必要があります。そのためには、男女ともに、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を通じて、労働時間の短縮をはかることが重要です。

さらに、妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、企業は、不利益な取扱い・行為が起らない環境整備に一層努める必要があります。

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

雇用の安定をはかるためには、「内部労働市場すなわち企業内（企業グループを含む）における雇用確保」を基本と考えることが重要です。しかし一方で、日本の経済や産業をめぐる環境変化に鑑みると、雇用のセーフティネットについては、内部労働市場を基本としつつ、「外部労働市場における円滑な労働力移動」で確保することも検討していく必要があります。

具体的には、労働者保護の観点から「解雇基準・ルールの明確化」を行うことに加え、「円滑な労働力移動を可能とするシステムづくり」、さらには「エンployアビリティ（雇用される能力）の向上」をはかることが重要です。従業員の職業能力開発・向上を通じたエンployアビリティの向上は、雇用維持の点でも、円滑な労働移動を可能とする点でも極めて重要であると考えます。

国レベルの課題
①労働法制の整備（解雇基準・ルールの明確化）
②円滑な労働力移動を可能と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

個別労使の課題
①企業の健全な発展による雇用基盤の強化
②従業員のエンployアビリティ向上とキャリア形成支援
③労働組合の経営チェック機能の強化
④企業の雇用責任と労働組合の対応力強化

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、従業員一人ひとりが安心して働きがいをもって仕事に従事するうえで欠かせないものです。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の観点からも、その重要性はますます高まっています。

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」の実現をめざすうえで、以下の考え方にもとづく取り組みが必要であると考えます。

総労働時間の短縮を

総労働時間の短縮は、生活時間の確保という観点に加え、男女共同参画や多様な人材の活躍を進める観点、意欲や創造性を高める観点からも重要であり、

以下の視点を中心に、制度・施策の拡充と運営の改善をはかる必要があります。

労使協議を通じた業務運営の改善

ワーク・ライフ・バランスの実効性確保に向けては、組合本部による全社的な協議はもとより、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て、業務の見直し・効率化および適正な人員配置に向けた協議を進める必要がある。

総労働時間の短縮と年休取得促進

総労働時間の短縮に向けては、経営トップの方針の明確化や組織全体の意識改革を進める必要がある。また、それを進めるにあたっては、「労働時間の実態把握」や「時間管理の適正化」が必須であり、36協定更新時をはじめ運営状況の

チェック等を行うことが重要である。年休の取得促進に向けては、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、実効性を高める休暇取得促進策が求められる。

労働時間法制の将来的あり方

ホワイトカラーの労働時間制度については、創造性を十分に発揮できる環境整備の観点から、将来的なあり方を検討していく必要がある。ただし、長時間労働の問題が依然として

未解決な状況の中では、労働時間法制の安易な柔軟化は行わべきでない。

両立支援制度の拡充・活用促進を

仕事と育児・看護・介護・治療等との両立は、国民的な課題としてますます重要となっており、以下の

視点を中心に、制度の整備・充実や制度の周知、職場のサポート体制の整備をはかる必要があります。

両立支援制度の活用促進、キャリア形成との両立

両立支援制度の活用促進、育児等とキャリア形成の両立に向けては、職場のフォロー・サポート体制の整備や、制度利用者が不利益を被ることなく安心・納得して制度を利用でき

る評価制度、早期復職支援も含めた安心して職場に復帰できる支援体制の強化が不可欠である。また、短時間勤務制度をはじめ、柔軟な働き方を実現することも重要となっている。

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、すべての働く者の仕事と生活の両立をめざすところであり、男女共同参画の観点からも男性の育児等への参加促進がますます重要となってい

る。対象者の意識改革、管理職を中心とした職場の理解促進、サポート体制の整備を進める必要がある。

介護支援体制の充実・利用普及

高齢社会を迎え、仕事と介護および治療との両立が一層重要性を増している。介護や治療に関する情報提供（公的な制

度を含む）や制度の整備・活用促進、職場のサポート体制の整備を進める必要がある。

健康増進・職場環境の改善を

従業員が心身ともに健康で安心して働き続けるためには、疾病の予防・早期発見、健康増進に向けた諸施策の拡充、各種制度の活用促進に取り組むことが重要です。

の確認を進めるとともに、復職支援体制の整備・拡充を行う必要があります。

特に、メンタルヘルス対策については、2015年12月から「ストレスチェック制度」の実施が義務付けられたことを踏まえ、衛生委員会を通じて制度の運用実態

各種ハラスメント対策については、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、適切な対応を進めていく必要があります。