

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：日本労働組合総連合会

1. 平成 22 年度取組（中間報告後の追加・変更等）

特になし

2. 今後の取組予定

前回報告した「2011 年度活動計画」、「2011 春季生活闘争方針」に加え、新たに以下のことを第 59 回中央委員会（2010 年 12 月 2 日開催）、第 60 回中央委員会（2010 年 6 月 2 日開催）で決定した。

○「働くことを軸とする安心社会」に向けて
第 2 章「働くことを軸とする安心社会」のかたち
3. ディーセント・ワークの実現
【ワーク・ライフ・バランス】

これからのワークルールの重要な課題の一つは、労働時間を短縮し、仕事と家庭生活の両立を可能にする条件をつくり出すことである。男性も女性も、職場のコミュニティばかりでなく、家庭や地域のコミュニティとかがかわることができなければならない。働くことを軸とする安心社会が発展していく上で、このワーク・ライフ・バランスの効果は計り知れない。

（中略）

新しい社会が、働くことを軸に支え合う安心社会であるということと、ワーク・ライフ・バランスを追求するということは決して矛盾しない。ワーク・ライフ・バランスこそが雇用の質を高め、より多くの人の就労を可能にする。男女平等参画社会の実現をも可能にする。そして労働力の質の向上とともに労働生産性を高め、より豊かな人生と幸せの実現につながるとともに、やりがい・働きがいの向上、ひいては生産性の向上にもつながる、労使にとっての好循環をもたらす。

（「働くことを軸とする安心社会」に向けて～わが国が目指すべき社会像の提言～より抜粋／第 59 回中央委員会決定／2010. 12. 2）

○2012～2013 年度「政策・制度 要求と提言」

パート2 政策課題

2. 雇用の安定と厚生労働条件の確保 雇用・労働政策

＜要求の項目＞

3. 雇用労働環境の変化等に対応するワークルールの整備、確立をはかる。

(8) 労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進。

＜時間外・休日・深夜労働関係＞

- ①時間外労働の法定割増率を時間外 50%、休日労働 100%、深夜労働 50%に引き上げる。特に、休日労働の割増率は 35%から 50%以上に早期に引き上げる。また、改正労働基準法第 37 条による月 60 時間超の割増率引き上げについて、中小の適用猶予措置は早期に廃止する。
- ②フルタイム労働者のあるべき労働時間として「年間総実労働時間 1,800 時間」など、数値目標を示す。
- ③「ワーク・ライフ・バランス憲章」に盛り込まれた「消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する」との趣旨の周知をはかるなど、深夜化するライフスタイルや長時間労働の是正に向けた環境整備を行う。
- ④時間外労働の「限度基準」の 1 日の限度基準の設定を検討するとともに、多様な勤務形態などを踏まえつつ、休息时间(勤務間隔)規制の導入に向けた検討を行う。
- ⑤1 年の限度時間「360 時間」以内の徹底をはかるとともに、仕事と生活のバランスをはかる観点から、限度時間「150 時間」の法制化のための検討を進める。
- ⑥「特別条項付き協定」について、労働者の健康を確保した適切な運用がはかれるよう指導を徹底する。特別条項付き協定を適用する場合の上限時間設定も検討する。
- ⑦時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務の上限時間設定を検討する。特に、時間外労働限度基準告示中の「工作物の建設等の事業」は削除する。

(中略)

＜休日・休暇関係＞

- ①法定年次有給休暇の最高付与日数を 25 日に引き上げるとともに、最低付与日数 20 日に引き上げる。
- ②家族の病気・看護休暇、配偶者出産休暇（5 日間）などの新設をはかる。
- ③年次有給休暇の取得促進につながる具体的施策の展開や、長期連続休暇の取得、年間休日確保に向けた施策の整備とその推進をはかる。

(2012～2013 年度「政策・制度 要求と提言」より抜粋／第 60 回中央委員会決定／2011.6.2)

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

- 次世代育成支援対策推進法に規定される行動計画の策定が、2011年4月より、101人以上300人以下の企業に対しても義務化された。連合は、中小企業の労働組合に対して法の周知をはかっているが、中小企業における労働組合の組織率が低いため、周知には限界がある。政府が中小企業団体や中小企業に対して、周知・徹底をはかるよう努力してほしい。

4. 取組をさらに進めるという観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

- 2007年と2010年に政労使トップは『仕事と生活の調和憲章』および『行動指針』を確認した。これらの中で、「仕事と生活の調和の進捗状況の点検・評価を行うため、国・地方公共団体は労使の代表、学識経験者等による検討の場を設ける必要である。」と明記されている。しかし、内閣府の「仕事と生活の調和レポート2010」に掲載されている都道府県の取り組みをみると、<県と労使代表、学識経験者による協議会や懇話会の廃止予定>が9、<設置予定なし>が15となっており、<継続設置>は22と半数以下である。政令指定都市(19)では<廃止予定>が1、<設置予定なし>が5、<設置予定>が4、<継続設置>が9であり、中核市(41)では<廃止予定>が0、<設置予定なし>が36、<設置予定>が2、<継続設置>が3という結果で、地方公共団体における取り組みが進んでいないことがうかがえる。政府は地方公共団体に対して、ワーク・ライフ・バランスを推進するための予算を確保し、協議会等の継続設置を強力に指導すべきである。
- 2010年6月に雇用戦略対話で政労使合意を得て、「新成長戦略」に盛り込まれた「男性の育児休業取得率」は、「2020年まで13%」と設定されている。さらに、政府の第3次男女共同参画基本計画にもワーク・ライフ・バランスの実現のために同じ数値目標が盛り込まれている。男性のワーク・ライフ・バランス実現と女性の就業継続のためには、男性の育児休暇の取得が重要である。この目標を達成するための一つの方策として、公共調達において、「くるみん」マークの認定と男性の育児休業取得率が政府の目標値より高い企業を受託企業の評価要件とするなども考えられるのではないか。
- ワーク・ライフ・バランス社会を実現するには、両立支援策の拡充が重要である。特に女性が子どもを産み、男女がともに子どもを育てながら働き続けるためには、多様な保育サービスの拡充が必須である。政府は待機児童解消に向けた施策を進めており、「子ども子育て新システム」で多様な子育て支援について検討を行っている。しかし、問題は現在の保育サービスの需要に対応できていないことである。政府は施策の実行を早めるべきである。

5. その他

--