

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名： J E C 連合

1. 平成 22 年度の取組（中間報告後の追加・変更等）

1. 単位組織支援

“仕事と生活の調和”には、仕事の現場である「職場」での男女共同参画の実現が必要条件であるという考えのもと取り組みを進めている。

具体的には、単位組織における男女共同参画の取り組みに対する支援として、J E C 連合男女共同参画推進室からの企画相談・講師派遣の実施を行うという計画を立て、6 部会中 5 部会で計画を紹介し、単位組織への講師派遣は 8 組織 1 0 回に及んだ。

2. 会合などによる勉強会

産別の中央討論集会において「長時間労働、ワーク・ライフ・バランス」に関する分科会を設定し、学習院大学脇坂先生に講演いただき、その後の分散会で、単組間の取り組み・課題などについて情報交換・論議を行い理解を深めた。

3. 推進体制

男女共同参画推進室の中で、平成 18 年から掲げる「男女共同参画推進計画」を見直し、来期(2011.7～)以降の新推進計画を策定した。

その中で、2010 年 7 月に掲げた「J E C 連合のワーク・ライフ・バランス方針」のトレースを行うことを盛り込む。

2. 今後の取組予定

○来期から掲げる新推進計画では、「参加しやすい組合活動のスタイル」を考え、組織内に広めていくことを始める。

労働組合活動と、男女共同参画と、ワーク・ライフ・バランスとは、三つ巴の関係に陥っており、それぞれが、個々の課題の解消の足を引っ張りあっている。「職場」の中に男女共同参画とワーク・ライフ・バランスとを実現するためにも男女が均等に、よりよい職場作りのための意思決定の場、すなわち労働組合活動に関わっていくことが重要となるが、そもそもこの両者の崩れた現状では労働組合活動を担うことを更なる負荷と捉えて二の足を踏む女性が多いことが事実である。この三つ巴を解消する切り口として、まず労働組合自身が「男女共に参加しやすい活動スタイル」の組織であることを実現することが重要と考え、その実現に取り組む。

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

男性・女性・組織の行動変容の難しさを痛感しており、ありきたりの方策では、パラダイムシフトは起こらないと考えている。

そういった中で、今回の東日本大震災は日本・社会にとっての大きな危機であると同時に、節電やサマータイムの論議など、これまでのライフスタイルを見直そうという人びとの意識の変化は大きなものがあり、それをあるべきワーク・ライフ・バランスへ結び付けていくためのパワーにつなげるチャンスにし、それを国レベルでの成果にしたいと考えているが、そうはまだなっていない。

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）

○第3次男女共同参画基本計画を実現するために、成果目標に掲げるものの実現に向けた国としての具体策の実行、また、第2部（4）雇用分野における女性の参画の拡大に向けた「イ」企業における男女共同参画の推進方策の①表彰②公共調達等における企業の評価等の早期実現。

○雇用保険の育児休業給付の増額。

○政府・自治体が、育児休業取得など目に見える形でワーク・ライフ・バランスの取れた働き方をする。

5. その他

ワーク・ライフ・バランス推進計画

(別紙)

		現状(2010)		年度			目指す姿(5年後)
		単組数	%	2011	2012	2013	
I 推進体制の構築 (次世代育成支援と同一組織でも)	(1) 経営トップの方針の明確化	37/148	25.0%	○	○	○	常に従業員にむけて発信されている
	(2) 労使協議体制の確立	56/146	38.4%	○	○	○	全ての単組で確立されている
	(3) 推進体制の構築 (プロジェクトチーム、推進室、担当者の設置など)	21/148	14.2%	○	○	○	推進体制が構築され、有効に機能している
II 人事諸制度の整備	(4) 法を上回る育児休業制度(経済的援助制度など)(※1)	31/333	9.3%	○	○	○	出産祝い金、育児費用補助あるいは、貸し付けする制度などを含む
	(5) 法を上回る介護休業制度(経済的援助制度など)(※2)	21/146	14.4%	○	○	○	介護費用補助あるいは、貸し付けする制度などを含む
	(6) 長期休業者の代替要員の確保	75/149	50.3%	○	○	○	業務の円滑な推進・継続に休業しやすい環境整備が出来ている
	(7) 休業終了後は、「原職復帰」を原則とした運用がされている	125/139	89.9%	○	○	○	休業後の職場復帰の不安が払拭されている
	(8) 法を上回る子の看護休暇制度(※3)	あり:129/162	79.6%	○	○	○	積み立て療養休暇の適用拡大などを含め制度化されている
	(9) 法を上回る介護休暇制度(※4)	21/146	14.4%	○	○	○	積み立て療養休暇の適用拡大などを含め制度化されている
	(10) 短時間勤務制度(育児)	あり:100/162	61.7%	○	○	○	職場の状況に合わせて実効性のある設定がなされている
	(10) 短時間勤務制度(介護)	あり:89/160	55.6%	○	○	○	職場の状況に合わせて実効性のある設定がなされている
	(11) 子育て中の転勤の配慮・免除	34/162	21.0%	○	○	○	子が10~15歳までの優先的配慮
	(12) 育児で離職した者の再雇用制度	19/148	12.8%	○	○	○	登録制などによる優先的再雇用制度の創設
	(12) 介護で離職した者の再雇用制度	15/147	10.2%	○	○	○	登録制などによる優先的再雇用制度の創設
	(13) 産休・育児休業中、復帰後の評価の確認(是正)	72/135	53.3%	○	○	○	休業による不利益な処遇の根絶
	(13) 産休・育児休業中、復帰後の評価の不利益の実態あり	8/122	6.6%	0%	0%	0%	休業による不利益な処遇の根絶
	(14) 短時間勤務中の評価の確認(是正)	58/126	46.0%	○	○	○	勤務時間内における適正な評価の実施
	(14) 短時間勤務中の評価の不利益の実態あり	9/114	7.9%	0%	0%	0%	勤務時間内における適正な評価の実施
	(15) 男性の育児休業取得率の向上	11単組	6.3%	1%	3%	5%	10%
	(16) 結婚、出産、子育てによる女性の離職率の低下			60%	50%	40%	35%
	(17) 不妊治療支援(特別休暇制度、企業の融資制度)	5/148	3.4%	△	△	△	金銭的、身体・精神的負担に対する理解のもとに支援策が実施されている
	(18) 法で認められている休暇等の有給化(生理休暇、育児時間など)	95/148	64.2%	○	○	○	「有給化」することで、必要な人が実際に利用できている
(19) 65歳までの定年延長	2/154	1.3%	○	○	○	基礎年金受給開始年齢の延長に対応し、完全実施されている	
III 労働時間対策	(20) 労働時間実態調査の実施	138/173	79.8%	○	○	○	毎年、定期的に実施され施策に反映されている
	(21) 長時間労働者(週60時間以上)の削減			▲10%	▲20%	▲30%	50%削減
	(22) 不払い残業の撲滅	あり:11/125	8.8%	○	○	○	生産性向上の阻害にもなるという組織的理解のもとに撲滅する
	(23) 法を上回る時間外割増(※5)	81/152	53.3%	○	○	○	改正労基法(H22.4実施)を上回る割増の設定がされている
	(24) 時間単位年休制度(※5)	23/146	15.8%	△	△	△	改正労基法(H22.4実施)に即した設定がされている
	(25) 年次有給休暇取得率の向上(※6)	状日勤の平均値	64.2%	50%	60%	70%	80%
	(26) ノー残業デー、オフィスクローズなどの設定	74/157	47.1%	△	△	△	業態・職場・職種の実態に合わせた施策が実施されている
IV 企業風土 職場風土 従業員の意識改革	(27) 両立支援策の周知徹底	31/146	21.2%	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている
	(28) 管理職の意識改革 (研修・講演・社内報等の社内啓蒙活動など)	56/149	37.6%	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている
	(29) 組合員の意識改革 (研修・講演・社内報等の社内啓蒙活動など)	60/150	40.0%	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている
	(30) イベントの実施 (標語コンクール、家族による職場見学など)	50/153	32.7%	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている

△:選択して取り組む項目、○:遅くとも2013年度には全労組が取り組む項目(数値目標)

(※1~4:改正育児介護休業法については参考資料3参照)