



暮らしやすい社会をつくる 3つの政策と1つの行動

- ▶ 総合労働政策
- ▶ 社会保障政策
- ▶ 情報福祉政策
- ▶ 情報労連の新たな行動

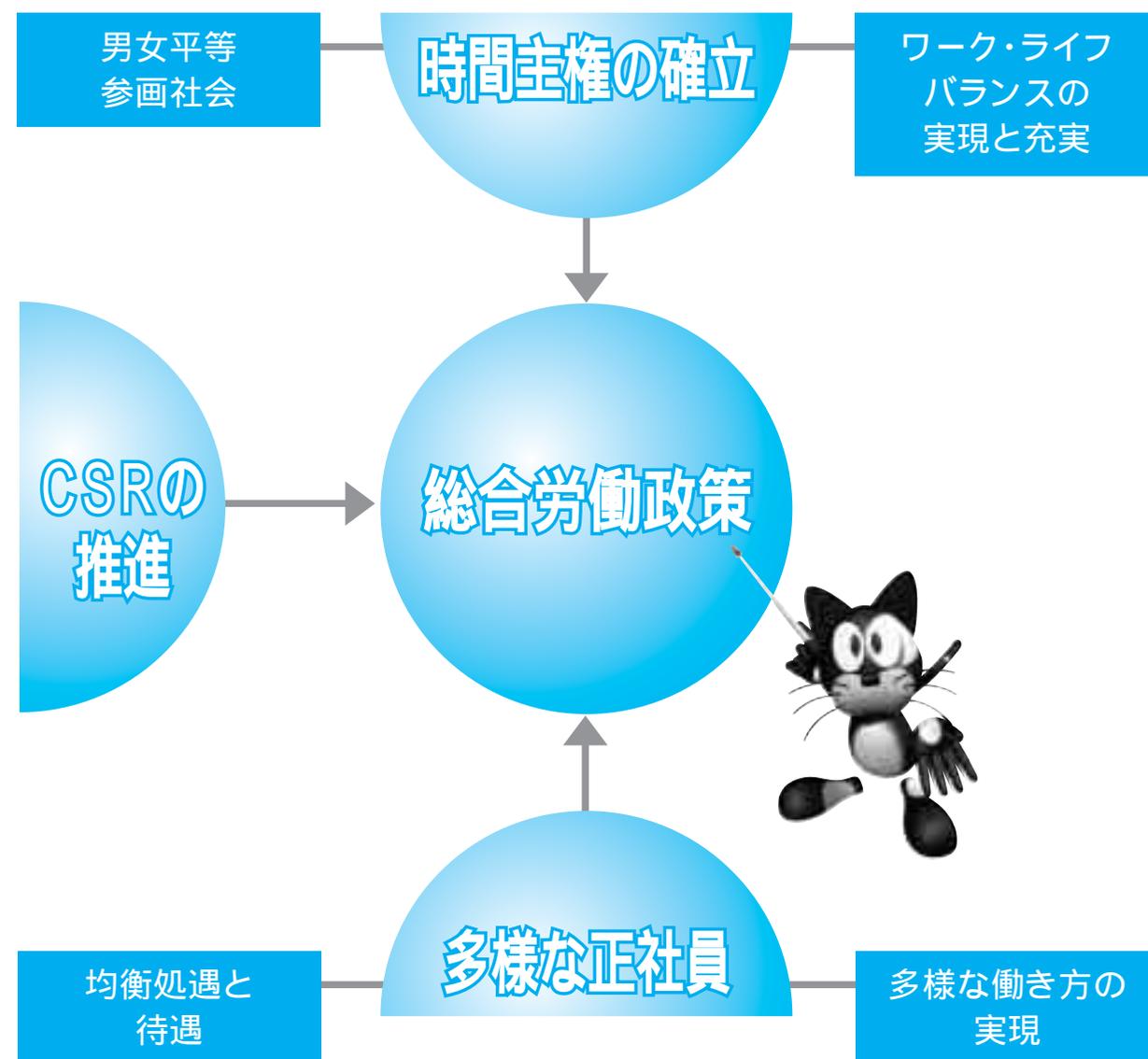


1

3つの政策

総合労働政策

時間主権の確立 多様な正社員の実現 CSRの推進



誰もが仕事と生活の 両立を果たすために



背景と考え方

情報労連のめざす「暮らしやすい社会」の実現には「ケイパビリティ」が誰にでも平等に保障され、社会との協力や協働などの拡大が重要です。そのためには、これまでの企業内社会中心に費やされてきた時間のあり方を見直していく必要があります。

そして、誰もが労働時間を見直すとともに、仕事と家庭生活の両立を果たし市民社会との協力や協働に費やせる自由時間の創出を図ることとします。このことを通じた、個々人の自立・自律的な生き方の充実を可能とする条件整備を「時間主権の確立」と位置づけ、この実現に向けて取り組む必要があります。

確立に向けた基本

企業内中心の生活・労働時間を見直し、誰もが仕事と生活の両立を果たし、家庭や地域コミュニティでの活動を楽しめる自由時間の創出による、社会との協力・協働を促進します。

「労働時間を短縮し、こういう生活がしたい」などの時間創出に向けた目的の明確化とともに、個々人の自立・自律的な生き方を基本としたワーク・ライフバランスに対する意識改革と条件整備をすすめます。



時間主権とは

暮らしやすさや

生きがい・自分らしさを実感して生きていくためには、「時間」の捉え直し、まず「時間」の内実(時を過ごすこと、時間を消費すること自体)に価値を置くこと。そして、企業内社会中心に費やされる労働時間を見直し、誰もが仕事と家庭の両立をさせることが大事だよね。そうすることで、市民社会と共生できる自由時間を創出し、個人の自立・自律的な生の充実が可能になるんだ。

確立に向けた取り組み

時間主権の確立に向けて……

- 組合員の生活実感、ライフスタイルに関わる調査・分析
- ワーク・ライフバランスの理解浸透
- 年間総労働時間の短縮に向けた産別目標の設定など
- 多様な生き方を可能とする条件整備
- 所定内を含む労働時間の短縮
- 不払い残業撲滅の徹底と時間外労働の削減
- 有給休暇の完全取得に向けた具体的な施策の展開
- 各種の休暇・休職制度の創設・充実



多様な 正社員の実現

多様な働き方の 実現に向けて



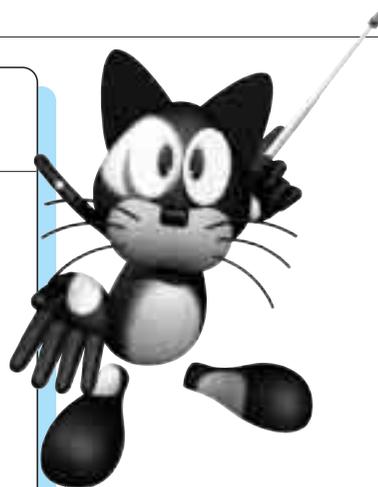
25ページの
パート・有期契約労働者
に対する取り組み指針を
見てね。

背景と考え方

仕事と生活の両立や市民社会との「協力・協働」など、多様化するライフスタイルに対応し、働き方の選択が可能となる社会を実現するためには雇用形態の違いによる処遇の差を解消していく必要があります。

そのためには、正規社員とパート・有期契約社員等といった区分をあらため、あくまで正規社員の枠組みの中で働き方の多様化を実現する「多様な正社員」という考え方を求めています。

「多様な正社員」の実現に向けては、仕事と生活の両立のための環境整備、均等待遇の実現、ミニマム規制の徹底強化をはじめとする取り組みをすすめていくことが重要です。



多様な正社員とは

変化するライフステージや多様化するライフスタイルに対応していくためには、育児や介護、自己研鑽などの一時期をパートタイムで対応し、終了後には再度フルタイム就業に変更するなど、働く側が選択できる働き方の多様化が必要です。

加えて、エイジフリーの観点から、希望すれば働きつづけられるようにすることも、働く側が選択する働き方のひとつです。

情報労連は、フルタイム労働とパートタイム労働の均衡(均等)待遇や相互に行き来できる互換制を確立することが、多様な働き方を可能とする「多様な正社員」の実現と考えます。



パート・有期契約労働者は、年々顕著に増加していて、今後も増えていくことが予想されているんだよ。企業が非正規労働者を雇用する理由には、賃金節約、景気変動に対応して雇用の調整、即戦力・能力ある人材の確保など、企業の都合によるものが多いね。

このような状況を放置しておくと、正規社員からパート・有期契約労働者への代替えが進行し、雇用労働者全体の労働条件の低下も招きかねないよね。とても心配なんだ。

実現に向けた取り組み

正規社員等の均衡(均等)処遇と待遇

産業内に働くすべての労働者に適用される最低賃金協定の締結拡大と水準改善

パート・有期契約労働者の賃金制度と意欲・能力に応じた処遇制度の確立

ライフステージにおける働き方の多様化

ライフサイクルに合わせたフルタイムとパートタイム間の自由な選択ができる仕組み

パート・有期契約労働者を含めた育児・介護休業制度等の福利厚生の実施

希望すれば働きつづけられる環境の整備

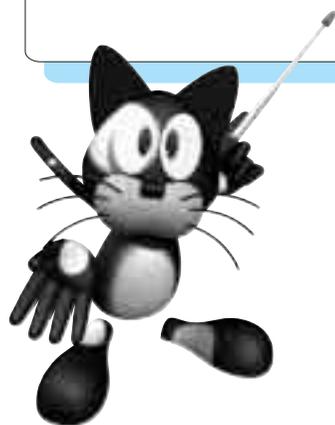
社員や地域社会に 対する 社会的責任を重視

背景と考え方

今日のCSR(企業の社会的責任)については、企業による社会活動への貢献など、従来の経済的あるいは法的な企業の責任の範囲を大きく超えた概念にまで広がっています。

私たちは、CSRを企業における法令順守や情報開示にとどまることなく、地域貢献を含めた企業外部への価値の創出や労働安全の徹底、あるいは公正な事業運営の追求までも含めたものとして捉えています。

このことをふまえ、「暮らしやすい社会」の実現に向けた企業活動についても重要なCSRと位置づけて、多様な生き方の選択肢拡大への協力、地域社会への貢献や従業員の社会貢献活動への積極的な支援を求めていくこととします。



CSRって

CSRは<Corporate Social Responsibility>の頭文字なんだ。日本語では「企業の社会的責任」と訳すんだよ。企業はこれまでも社会に対してさまざまな貢献などを通して社会的責任を果たしてきたんだ。企業の社会的責任の定義や範囲は、時代の流れとともに変化するから、これまでと違った角度から企業の社会的責任が議論されているんだ。その背景は、企業と何らかの利害関係を有する主体(ステークホルダー)との関係にもとづいた企業責任のあり方という問題があるんだ。

CSRの重点課題

情報労連は法令順守や情報開示等はもちろんのこと、企業外部への価値の創出や労働安全の徹底などを含めた「CSRの推進」に取り組み、従業員や地域社会に対する企業の社会的責任を求めていくこととし、その重点を次の三つとします。

- 企業による雇用確保に向けた最大限の努力を図る
- 男女間や障害の有無による差別の排除
- 反社会的な企業行動を行わない

具体的な重点課題

- 事業構造改革を含めた徹底した労使間協議を通じた企業の雇用責任(雇用保障)を求める
- 真に働きがいのある賃金・人事制度の確立を求める
- 労働安全・心の健康などの対策徹底を求める
- 地域社会への積極的な貢献と社員の社会貢献活動に対する支援を求める
- 国際的にも調和のとれた公正な取引関係の実現
- グループ企業における社会的責任とグローバルな視点からの企業の社会的責任の追及