

時間主権の確立に向けた具体的取り組み

時間主権への意識改革に向けたワーク・ライフバランスの考え方等についての理解浸透。

年間総労働時間の短縮に向けた休日のあり方や帰宅後の時間の使い方等を含めた「生活時間」や「ライフスタイル」に視点をあてた調査・分析。

生活時間の拡大と充実を図る観点から、労働時間の短縮を通じた労働対価の向上を重視しつつ、新たな総労働時間目標の設定。

所定労働時間の短縮に向けた1日・1週・年間等の単位での労働時間のあり方やフレックスタイム制・裁量労働制・在宅勤務などの新たな就業形態についての検討。

時間外労働削減に向けて、すべての職場から不払い残業を撲滅させる取り組みの徹底。

企業実態に即した個別削減目標の設定

職種ごとの目標設定

時間外割増率の改善に向けた具体的な目標値の設定

有給休暇の取得促進に向けた検討。

休暇をとることを認め合い協力し合う職場環境づくり

病気休暇・看護休暇の有給化や取得日数の拡大

有給休暇を活用したアニバーサリー休暇制度の実施

長期休暇取得のために活用するバカンス休暇

有給休暇取得方式(取得単位)の細分化

各加盟組合の休暇・休職制度の実態をふまえた各種休暇・休職制度の創設と充実。

すべての加盟組合において制度化を図るべき目標の設定

現行制度の取得状況や取得に際しての問題点等の調査を通じた取得環境の整備

他産別における実施状況の調査を通じた、新たな休暇・休職制度の創設



パート・有期契約労働者に対する取り組み指針

1. 加盟組合が取り組む課題

同じ職場で働くパート・有期契約労働者の労働条件の点検や対話活動の促進により、働きやすい職場にしていく最優先の課題

労働基準法をはじめ法令遵守と就業規則・労働条件通知書などの点検を行うとともに職場での労働環境の整備に向けた取り組み。

組織化の促進に向けて、パート・有期契約労働者を組合員の対象とする組合規約等での明示などの環境整備。

職場のニーズや諸問題についての相談窓口の設置や、パート・有期契約労働者の意見が反映できる対話活動と、課題の解決に向けた取り組み。

職場の組合員に対して、パート・有期契約労働者の「均等待遇」の実現に向けた理解促進の取り組み。

企業別最低賃金規制の導入に向けた取り組み。

2. 対応可能な加盟組合が積極的に取り組む課題

加盟組合において、上記の各課題と併せてそれぞれの組合の実態を勘案し、現段階においても可能であれば、積極的に取り組む課題

未組織労働者を含むパート・有期契約労働者の諸課題について、労使間の話し合いの場。

パート・有期契約労働者の賃金水準の改善、一時金制度の導入。

3. 条件が整った加盟組合が制度化に取り組む課題

パート・有期契約労働法制定等が前提となる課題ではあるが、労使間協議の促進状況などをふまえて、加盟組合が制度化に取り組む課題

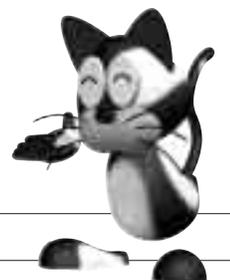
均等待遇の実現に向けた賃金制度の整備。

諸休暇の制度化、充実および無給休暇の有給化。

(産前産後休暇、慶弔休暇、病気休暇、夏季休暇等)

正社員への転換制度。

育児介護休業制度の導入。



徹底した労使間協議を通じ 企業の雇用責任(保障)を求めて

<基本的な考え方>

雇用の安定・確保は、安定した社会の構築や経済の発展に不可欠であり、整理解雇を回避する経営努力は当然として、事業構造改革による要員流動も含め、徹底した労使間での協議を通して企業が雇用責任を明確にし、一定の雇用保障を行うことを求めています。

最低限到達する項目

経営者が従業員もしくはその代表者と協議を行う場合、誠実かつ真摯な態度で話し合いの時間を十分に持つこと。

事業運営にあたって、日常的な労使協議などを通じ労使間で課題と認識について情報の共有化を図ること。



さらに実現すべき項目

個別の雇用契約にもとづいた一定の雇用保障を行うことはもとより、雇用の安定・確保について、労使間での確認(協約・覚書・交渉記録等)を行うなど、企業には責任があることを明確にすること。

事業構造の変革等により雇用や要員流動に関わる課題が発生する等の場合、当事者の理解を得ることを前提として、労使間での協議を尽くし双方理解の上で結論を得ること。

法令等においては努力義務規定であったとしても、法令の求める趣旨を十分に理解し、その考え方を反映した事業運営を行っていくこと。

真に働きがいのある人事・賃金制度の確立

<基本的な考え方>

性別・障害の有無などによる差別をなくし、公平かつ公正で客観的な基準による評価にもとづいて処遇され、働きがいを持てる人事・賃金制度を確立することを求めています。

最低限到達する項目

募集・採用・労働条件・登用・人事・福利厚生・退職など雇用における全ての分野において、性別・障害の有無などによる差別をなくし、業務遂行に関する能力・意欲など総合的な評価・処遇を行っていくこと。

評価にあたっては、客観性・納得性にもとづいて、従業員のモチベーションを高められる公正な人事・賃金制度の確立を図っていくこと。

労働条件を変更する場合は、情報の共有化を含め当事者の理解を得ることが前提であり、労使間での協議を尽くし双方理解の上で結論を得ること。

さらに実現すべき項目

ケイパビリティの保障にもとづき、従業員の多様なライフスタイルに対応した人事・賃金制度などの構築・就労方法の確保をめざしていくこと。

従業員が職場等に長時間・恒常的に拘束されることなく、仕事と家庭の両立が図られるとともに、地域社会との関わり合いを持てる就労時間の確立を図ること。

少子高齢社会に入りつつある現状をふまえ、次世代育成対策推進法などの法令遵守はもとより、その趣旨をふまえて従業員の出産・育児・介護などについて理解しサポート(支援)を行うこと。

企業活動での業績については、従業員も含めて全てのステークホルダーに適正な配分を行うこと。



労働安全・心の健康などの対策の徹底

<基本的な考え方>

労働安全衛生法をはじめとして、企業には労働安全ならびに従業員の健康確保を図る義務があることは明白です。「安全なくして労働なし」は普遍の原理であり、安全対策の徹底を図り予防措置を講ずること求めていきます。

最低限到達する項目

「安全衛生委員会」もしくは労使での協議の場などを設置し、就業に伴う従業員の安全を最優先として確保すること。

労災事故等の発生防止に向けて、現場の従業員もしくはその代表者と積極的に問題点・危険なポイントの見直しを行うとともに、事故等の再発防止に向けて可能な限りの対策を講じること。

メンタルヘルスの重要性を深く認識し、就業に伴う心の健康を含めた疾病の発生を予防し従業員の健康確保を図ること。

セクシャルハラスメントの根絶を図るとともに、発生の防止に向けて社内教育をはじめとする環境の整備を図ること。

従業員の労働時間管理を徹底し、恒常的な長時間労働の防止に向け積極的に対策を講じること。

さらに実現すべき項目

万が一労災事故が発生した場合に、被害者に対する補償を充実させ家族を含めた生活の安定に向けて最大限の努力を図ること。



国際的にも調和の取れた 公正な取引関係の実現

<基本的な考え方>

企業間の関係は、公正かつ円満であることが社会の発展に資する基盤であることを認識し、自国以外において事業運営を行う場合には、社会的な公正によりいっそうの配慮を行うことを求めていきます。

最低限到達する項目

児童労働をはじめとする不正、あるいは非人道的な労働による事業運営を行う企業にはその改善を求め、公正な事業運営を行う企業とともに社会の発展に資する事業運営をめざすこと。

ILOによる国際労働基準等をふまえて、社会的に公正な事業運営をめざすこと。

さらに実現すべき項目

自国以外で事業運営を行う場合、その地域・社会に貢献するとともに円滑な国際関係の構築をめざすこと。

企業間の関係においては、資本・受発注等の関係はふまつつも、一方的な立場による関係を構築するのではなく、相互が対等な立場で取り引きをすすめる関係を構築していくこと。



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

<基本的な考え方>

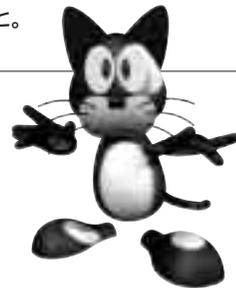
グループ企業においては、その経済的・社会的な影響力が大きいことから、個別の企業以上に社会的公正さを含めて求められる企業の社会的責任は大きく、環境問題をはじめとする人類の生存基盤に関わるような課題に対する対応は、コンプライアンスに限定されずグローバルな視点から対応を図ることを求めています。

実現する項目

グループ企業全体での事業運営による社会的・環境的・経済的な影響について、ホールディングカンパニー(持株会社)やグループのリーディングカンパニーがグループ企業全体の活動を検証し指導していくこと。

企業が立地する地域住民も含め、事業運営に伴う健康被害等が発生しないよう留意し予防措置を講ずるとともに、発生した被害に対しては責任を持って対応を図ること。

地球環境保全などの課題について、事業運営に伴う影響を最小限に止める努力を行い、課題の解決に向けて最大限の努力を行うこと。



ケイパビリティの保障を社会保障の目的と 捉えた制度の構築

これまでの社会保障のあり方は、相対的に少数であった社会的な弱者を対象に、弱者救済による社会秩序の維持・安定や社会的な労働力の再生産にあったといえます。しかし、近年、重要視される社会保障の課題は、貧困問題よりも国民共通のリスク(シニア世代に対する医療、介護、子育て、失業)への対応であり、普遍的に個々人に関わる問題として受け止められています。

また今日のような成熟した社会においては、価値観の多様化がすすみ個々人の幸福・安寧・福祉は社会的に自明といえなくなってきており、社会保障の位置づけ・目的は<社会的な側面>から<個人的な側面に>にシフトされつつあるといえます。

今日、真に自由な生き方が尊重される社会であるためには、性別や年齢の違い、障害の有無、貧富の差などに拘わらず、誰もが平等に機会を得ることのできる環境が必要と考えています。

このことから、情報労連は「ケイパビリティの保障」を社会保障の基本に据え、それを実現する制度の構築をめざすことが重要と考えます。

老後ではなくシニア世代

長寿化やライフスタイルの多様化をふまえ、これまでの「高齢期=老後」といったネガティブな捉え方からの転換を図り、現役後の世代については「シニア世代」として社会を構成し支える重要な世代として位置づけていくことが重要と考えています。

その上で、シニア世代に対する社会保障は、誰もが同じスタートラインからシニア期をスタートできる制度として設計し、負担については現役世代との応分負担を基本とすることが必要と考えます。



個人に不利益を与えない 「国民共通・個人単位」の制度を求めて

これまでの社会保障制度は、給与所得者・自営業などの就業形態や企業間規模により制度が分かれており、個人ではなく世帯を単位とした制度がみられるなど、個々人のライフスタイルの多様化に対応できなくなりつつあると考えられます。就業における個々人の選択肢を確保し、その流動にも円滑に対応していくためには、個人に不利益を与えないことを前提として、「国民共通・個人単位」による制度の構築をめざしていくこととします。

「医療・介護・子育て」に 重点をおいた制度

退職後(シニア期)の所得については、現役世代から対応を図るなど個人の努力によって一定に確保することも可能ですが、「医療・介護・子育て」などについては、いつ・どのような病気になり介護が必要となるかなどのリスク予測は困難であり、個人による対応にも限界があります。子供世代にこそケイパビリティの保障が重視されるべきであり、社会保障の目的を「国民共通のリスクへの対応」と捉えて、医療・介護・子育てに重点をおいた制度を求めていきます。



「公・共・私」の適切な役割分担による 重層的な社会保障

公的な社会保障の内「最低限度の文化的な生活の保障」である生活保護やシニア期の基礎的な所得保障などは税で負担すべきものと考えます。

医療や介護等の対人的な社会サービスの分野については、財政面では公的負担による安心を保障しつつ、供給面では多様な民間主体を活用してサービスの向上を図ることも必要です。

一方、労働組合も含めたNPOなどが行う相互扶助的なサービスを「共的な社会保障」と位置づけて、それら以外の市場から購入するサービスを「私的な保障」として、相互に補完しあう重層的な社会保障をめざしていきます。

普遍的な社会保障の財源は 不公平税制の是正を前提に税を

社会保障の機能は、「所得再分配」と「リスク分散」に整理できると考えますが、公的な保障の中でも、誰にでも共通に関わる少子高齢化への課題(子育て支援、シニア世代の医療、介護、基礎的所得保障)や生活保護などの普遍的な社会保障については税を財源とすることが望ましいと考えられます。

そのためには、就業形態の違いによる所得補足率格差の問題(クロヨン問題)など、現行における不公平税制の是正が不可欠になります。

一方、病気や事故などに対する「リスク分散」については、その性格によって社会保険(強制加入)と民間保険(任意加入)の役割等について切り分けていくことが必要と考えます。

また、社会保険は負担と給付のバランスによる運営が基本と考えられますが、税による補填も検討する必要があります。

