

## 仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名： 情報産業労働組合連合会（情報労連）

参考資料等がある場合には、別葉にて添付願います。

### 1. 現行の取組

#### ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報労連の取り組み

情報産業労働組合連合会（情報労連）は、働き方の見直し等の政策に対する基本的考え方として『情報産業労働組合連合報労連 21 世紀デザイン』を確立（平成 18 年 7 月）し、「時間主権の確立」および「多様な正社員の実現」に向けて取組を進めている。現時点での取り組みは、以下のとおりである。

1. 時間主権の確立の取り組み（情報労連 21 世紀デザイン）
2. 多様な正社員の実現の取り組み（情報労連 21 世紀デザイン）
3. 『情報労連・中期時短目標』の設定に加えて、時間外労働の縮減に向けた取り組み
4. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」を通じた W L B 実現の取り組み

#### 1. 時間主権の確立

##### （1）時間主権の確立とは

誰もが、仕事と家庭での協働を両立させ地域社会との関わり合いができる時間の創出が、主体的に可能となるような労働時間の見直し（長時間労働からの脱却）を図ること。

##### （2）具体的な取り組み

###### 調査・分析

平成 18 年の組合員の生活実感やライフスタイルに関する調査に続き、昨年度（平成 21 年）実施した「生活実態アンケート」においても、ボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて追跡調査を行ったところ、ボランティア活動等に参加しない理由のトップは、「時間的余裕がない」であった。

###### 具体的な取組

この調査結果を踏まえつつ、情報労連・中期時短目標を設定（後述）するとともに、長時間労働の抑制や健康維持のための休息確保につながる取組を展開している。

## 2. 多様な正社員の実現

### (1) 多様な正社員とは

ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、多様化するライフステージやライフスタイルに対応するため、育児や介護などの必要に応じてパートタイムでの就労とフルタイムでの就労を働く側が選択できることが必要であり、そのための労働条件整備などを踏まえた制度を創設していくこと。

### (2) 具体的な取り組み

非正規雇用と、正社員との労働条件などの格差是正への取り組みが重要であり、情報労連加盟単組に対置する企業内で働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域最賃上回る水準での情報労連最低賃金協定の締結拡大に取り組んでいる。

また、「非正規社員に対する正社員化の仕組みづくり」について、2009 春闘以降産別統一要求として取り組みを継続している。

## 3. 『情報労連・中期時短目標』の設定

### (1) 「中期時短目標」ならびに「最低到達目標」の設定

「中期時短目標」 - 平成 25 年 3 月末までに達成

- ・年間所定労働時間 1800 時間（モデル）の実現
- ・年次有給休暇の最低付与日数 20 日、最高付与日数 25 日以上
- ・時間外労働年間 150 時間の上限規制、休日労働 4 週間で 1 回以内 など

「最低到達目標」 - 平成 22 年 3 月末までに達成

- ・年間所定労働時間 2000 時間を上回らない
- ・年次有給休暇の初年度付与日数 15 日以上
- ・休日労働を含めた時間外労働 1 カ月平均 45 時間以下 など

「最低到達目標」の達成時期を過ぎたところであり、今後組織内の労働条件調査等によって達成状況を見極めつつ、「中期時短目標」の達成に向けた取り組みを進めることとしている。

### (2) 「勤務間インターバル規制」の取り組み

2009 春闘において『可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する』との方針を掲げ取り組んだ結果、産业内 12 単組においてインターバル規制の労使協定を締結した。

これを踏まえ、2010 春闘においては『積極的な労使間論議を行うとともに、可能な組合においては協定の締結を図る』として、全ての労使において論議をすることとした。

結果としては、2 単組において新たに協定を締結し 14 単組となるとともに、いくつかの単組において交渉を継続している。

### (3) 36 協定特別条項見直しの取組

年間での長時間労働を抑制する観点から、特別条項付き 36 協定の見直しについて恒常的な事由による特別条項の適用を排除するなど、時間外労働の縮減を図ることとした。いくつかの単組において、上限時間の縮減を果たした。（詳細調査中）

#### 4 . 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言を通じたWLBの実現

恒常的な長時間労働が指摘される情報サービス産業について、「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け、事業者団体である情報サービス産業協会（JISA）との間で、『情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言』を調印したのを受け、この共同宣言に盛り込まれた「人材が育ち、活躍できる環境の確立に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現をはじめとする魅力度向上に、双方で協調し最大限の努力をする」との考え方の水平展開に向けて、JISAの地方組織ならびにその加盟企業等と情報労連の地方組織との連携強化を図っている。

#### 2 . 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

- 1 . ワーク・ライフ・バランスの重要性について、情報労連の地方組織に加盟する中小・地場の単組が対置するような企業においては、事業主（経営者）の理解が不足している。
- 2 . 中堅層以上の男性を中心とした労働者の中にも、ワーク・ライフ・バランスに対する意識が希薄で、家庭生活や地域社会との関わり合いよりも仕事中心の考え方を重要とする風潮が見られる。

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

上記のような課題に対しては、政府・地方公共団体によるワーク・ライフ・バランスの積極的なアピールとともに、企業などへのワーク・ライフ・バランスの推進に対する政策誘導を求めたい。

#### 4 . その他

特記事項があれば記載願います。