

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

日本経済団体連合会における取組

- (1) 少子化対策の観点からワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定
- (2) 講演会等における周知・広報
- (3) パンフレット作成等による周知・広報
- (4) 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 都道府県経営者協会の取組

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定

少子化対策の観点から、ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

- ・「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略 2010～」の発表。
(平成 22 年 4 月)

政府が掲げる経済成長を達成するために必要な諸施策を取りまとめ、その中でワーク・ライフ・バランスの方向性や実現に向けた規制緩和を提言。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/028/index.html>

- ・「子ども・子育てビジョン」に対する意見
(平成 21 年 11 月)

少子化問題対策は、将来の国民の生活と社会基盤の維持に直結する緊急課題であるとの認識に立ち、政府の「子ども・子育てビジョン」策定にあたっての意見を述べた。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/103.html>

- ・「少子化対策についての提言～国の最重要課題として位置付け、財政の重点的な投入を求める～」(平成 21 年 2 月)

ワーク・ライフ・バランスの推進を企業に課せられた課題として位置付け、各企業の実情に応じて、積極的に取り組むよう呼びかけ。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/012/honbun.html#part4>

(2) 講演会等における周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、日本経団連の会合や講演会等において周知・広報を行いました。

- ・日本経済団体が組織する委員会や業種団体の会議において、内閣府より新たに合意された「憲章」、「行動指針」について説明を受け、周知を図った。

- ・全国の経営者協会等で、春季労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会の中で、「仕事と生活の」調和推進の必要性、推進に向けた取組の方向性について、周知・説明。

(平成 21 年度実施分は延べ 70 回程度)

- ・「子育てに優しい社会の実現を目指して～働き方の改革に向けた企業の挑戦を探る」と題するシンポジウムを開催し、少子化対策における企業の役割はワーク・ライフ・バランスの推進にあるとして、企業の取組事例の紹介やパネルディスカッションを実施。

(平成 21 年 11 月)

- ・労働基準法、育児・介護休業法の改正に向けたセミナーを複数回開催。

(3)パンフレット作成等による周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、冊子への記載や書籍の発行等による周知・広報を行いました。

- ・「経営労働政策委員会報告 2005 年度版」（平成 16 年 12 月）から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007 年度版（平成 18 年 12 月）からは特にその重要性を強調。2010 年度版（22 年 1 月）でも引き続き、「ワーク・ライフ・バランスの推進」と題して、効率的、柔軟な働き方の推進に向けた考え方を提示。
- ・日本経団連が発行する機関紙において、仕事と生活の調和官民トップ会議にて新たに合意された「憲章」、「行動指針」について掲載。
（平成 22 年 7 月）
- ・日本経団連が出版する機関誌において、「子育てに優しい社会づくり～ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を～」と題する特集を組み、子育て支援に関する座談会の模様や各企業のワーク・ライフ・バランスへの取組について掲載。
（平成 22 年 5 月）
- ・「春季労使交渉・労使協議の手引き」に仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組の方向性、具体的な取組事例等を掲載。
- ・書籍「ワーク・ライフ・バランス推進事例集」（日本経団連出版 平成 20 年 9 月）の発行。
- ・「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査 2009」において、ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく上での阻害要因について調査。

(4)国のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力

ワーク・ライフ・バランス推進についての国の取組に対して、以下のとおり、協力しました。

- ・全会員企業・団体に対し、『「家族の日」・『家族の週間』における国民運動への協力をお願い』を会長名で実施
（平成 20 年 10 月・21 年 9 月）
- ・厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業（平成 20 年度、21 年度）への参加企業 10 社の推薦。参加企業担当者による会合を開催し、各企業のトップ宣言、プレスリリース内容等の調整を実施。
- ・内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）連続シンポジウム」
（平成 20 年 3 月）
- ・内閣府「カエル！ジャパン」キャンペーン、「男性の育児休業体験記募集」の周知・広報協力（パンフレット配布や東京経営者協会の会員企業に対するメルマガの配信等）

(5)都道府県経営者協会の取組み

各都道府県経営者協会では、仕事と生活の調和推進に向けた取組みを実施しています。
下記にいくつかの事例を紹介します。

<北海道経営者協会>

- ・北海道労働局の仕事と生活の調和推進会議に参画し、ワーク・ライフ・バランス推進に関するパンフレットや冊子を作成。
（平成 22 年 3 月）
- ・協会刊行物に改正労基法の概要や改正育児・介護休業法のポイントを掲載。

<福島県経営者協会>

- ・キャラバンを組み、県内企業を訪問して、仕事と生活の調和が取れた働き方ができる職場環境づくりを要請。
（平成 21 年 11 月）
- ・会員企業に対し、ワーク・ライフ・バランスへの取組みについてアンケートを実施。

第2章第1節 企業や働く者の取組

<茨城県経営者協会>

- ・企業のワーク・ライフ・バランス推進責任者による講演会「ダイバーシティの取組みと課題」を開催。(平成21年7月)
- ・協会他7団体の共催で「茨城NPOフォーラム2010」を開催し、女性が働きやすい職場づくりに取組んでいる買手者の事例紹介やディスカッションを実施。(平成22年2月)

<埼玉県経営者協会>

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「第23回生き生き職場体験交流の集い」を開催。(平成22年3月)
- ・ワーク・ライフ・バランス調査の実施。
- ・埼玉県あったか子育て企業賞への企業推薦、審査会への参画。

<新潟県経営者協会>

- ・協会主催による「女性リーダー生き生きセミナー」の開催。(平成21年8月)

<山梨県経営者協会>

- ・他団体との共催でワーク・ライフ・バランス講演会「くつ屋 メガネ屋 ボランティア屋 ワーク・ワーク・ワークからワーク・ライフ・バランスへ」を開催。(平成22年2月)

<静岡県経営者協会>

- ・「平成21年度静岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰」へ会員企業を推薦し、「特別賞」を受賞。(平成21年10月)
- ・「しずおか仕事と生活の調和連携推進協議会」のメンバーとして、企業事例集と推進ポイントをまとめた小冊子を5000部作成し、県内事業所に配布。(平成22年3月)

<福井県経営者協会>

- ・均等・両立推進の優良企業として、厚生労働大臣賞を受賞した企業を視察しその結果を機関紙に掲載。(平成21年12月)

<三重県経営者協会>

- ・「一般事業主行動計画策定等支援事業」の一環として、講演会の開催(6回)、好事例集の作成、企業訪問によるコンサルタントの相談業務(223社)を実施。(平成21年4月～平成22年3月)

<滋賀県経営者協会>

- ・一般事業主に対する相談援助を行うため、平成17年より、滋賀県における「次世代育成支援センター」として、推進員を配置平成21年度も引続き支援を実施。
- ・「仕事と生活の調和推進会議しが」に参加し、団体としての取組みの宣言や取組み状況等の発信。

<東大阪経営者協会>

- ・東大阪地域労使会議として、東大阪地域の労使約100名を対象としたワーク・ライフ・バランス研修会の開催。(平成21年4月)

<鳥取県経営者協会>

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「職場におけるメンタルヘルス対策と予防」を開催し、メンタルヘルス対策とワーク・ライフ・バランスの重要性について講演。(平成21年6月)

<島根県経営者協会>

- ・島根県内5団体(機関)で連携して、仕事と生活の調和推進のための「島根五者宣言」を発表。(平成21年3月)

<山口県経営者協会>

- ・「改正育児・介護休業法改正のポイントや「労働時間管理等見直しガイドラインの改正」について、全会員向け情報便により情報提供。

<香川県経営者協会>

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する講演会「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」等を多数開催。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するパンフレットや冊子を作成し、会員企業に提供。

第2章第1節 企業や働く者の取組

<愛媛県経営者協会>

- ・機関誌によるワーク・ライフ・バランスに関する周知・広報。
(平成21年9月)
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に関するパンフレットの配布。(平成22年1月)
- ・「えひめワーク・ライフ・バランス推進会議への参加」
(平成21年9月・平成22年2月)

<高知県経営者協会>

- ・公開セミナー「企業の子育て応援対策セミナー」を開催し、育児支援等に関する県内企業の取組み状況の報告や事例の紹介を実施。(平成22年2月)

<福岡県経営者協会>

- ・一斉ボランティア実行デー「勤マルの日」を実施し、勤労者が気軽にボランティア活動に参加できるきっかけづくりを行った。(平成21年11月)

<熊本県経営者協会>

- ・企業の実務者を対象とした改正労基法・次世代法、改正育児・介護休業法に関するセミナーの開催。
(平成21年7月・平成22年3月)

<宮崎県経営者協会>

- ・協会会報に「家族の日」、「家族の週間」における国民運動への協力、改正次世代育成支援対策推進法等について掲載。
- ・「一般事業主行動計画策定等支援事業」の一環として、コンサルタント2名の配置やパンフレット配布による支援の実施。

<鹿児島県経営者協会>

- ・協会主催によるワーク・ライフ・バランス講演会「少子化と労働力問題」を開催。
(平成21年8月)

※上記の他、各都道府県経営者協会が主体となって、改正労働基準法・改正育児・介護休業法に関するセミナーや講演会を数多く開催しました。

第2章第1節 企業や働く者の取組

日本商工会議所における取組

- (1) 意見・要望活動
- (2) 普及・PR活動
- (3) セミナー・勉強会の開催
- (4) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (5) 優良事業所の認定
- (6) 出会いの場創出事業（独身者交流会等）の実施

(1) 意見・要望活動

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言・要望活動を行いました（※は東京商工会議所の意見・要望）。

- ①「新しい経済対策に対する第二次緊急提言」（平成21年4月）
⇒少子化対策予算の拡充、待機児童解消に向けた保育施設の増設およびサービスの拡充、産婦人科・小児科医ならびに勤務医不足の解消等を提言。
- ②「平成22年度中小企業等関係施策に関する要望」（平成21年6月）
⇒仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む中小企業に対する子育て支援助成金の拡充、顕彰制度、税制面での優遇措置の付与等を要望。
- ③「少子高齢社会における高齢者の活躍機会の拡大について」（平成21年7月）※
⇒高齢者の多様な働き方に対応するための官民連携の強化、高齢者の就労を阻害しないための年金制度の見直し等を要望。
- ④「新内閣に期待する」（平成21年9月）
⇒少子化対策に対し、仕事と子育ての両立支援を含め、ライフステージの変化に応じた長期的にわたる切れ目のない総合的な支援策を要望。

⑤『新成長戦略』のとりまとめに向けた提言」（平成22年3月）

⇒「保育に欠ける要件」の見直し、保育サービス事業者に対する公的助成の抜本的な拡充等を提言。

⑥『ファミリー・ポリシー』の視点に立った少子化対策の推進に関する要望」（平成22年5月）※

⇒少子化対策の拡充、ワーク・ライフ・バランスの推進のための中小企業支援策について要望。

（関連URL）

<http://www.jcci.or.jp/recommend/>

<http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/teigen/teigen.html>

第2章第1節 企業や働く者の取組

(2) 普及・PR活動

- ①東京商工会議所において、中小企業向け啓発冊子「中小企業のためのダイバーシティ推進ガイドブック」を4,000部作成し、中小企業へ配布（平成21年10月）しました。
- ②東京商工会議所において、コンサルティング会社による課題抽出やアドバイスを行う事業を実施します。実施企業（2社）による事例をもとに、ワーク・ライフ・バランス経営のメリットを理解してもらうための情報を発信し、ワーク・ライフ・バランス経営の導入に踏み切れない企業に対する進め方のヒントを提供します。

(3) セミナー・勉強会の開催

- ①東京商工会議所において、「少子高齢化問題委員会」を開催（本委員会5回、ワーキンググループ6回）し、両立支援策などについて検討しました。
- ②東京商工会議所各支部にてワーク・ライフ・バランスセミナーを開催しました。
 - ・品川支部【平成21年6月（59人）、12月（29人）、平成22年3月（29人）】
 - ・江東支部【平成21年10月（37人）】
 - ・中央支部【平成21年10月（121人）】
 - ・北支部【平成22年2月（32人）】

(4) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動

全国で7商工会議所（仙台、東京、亀山、福山、呉、徳島、高知）および2商工会議所連合会（埼玉県連、宮崎県連）が次世代育成支援対策推進センター（厚生労働省事業）として指定されており、相談受付、情報提供などの活動を実施しています。

(5) 優良事業所の認定

船橋商工会議所（千葉県）において、子育て支援優良事業所の認定事業を実施しています。平成21年度は3社を認定しました。

(6) 出会いの場創出事業（独身者交流会等）の実施

各地商工会議所を対象に平成21年8月に調査を実施。平成19年度が20カ所、平成20年度が38カ所、平成21年度が52カ所の商工会議所が出会いの場創出事業（独身者交流会等）を実施しました。こうした活動により、カップルの成立だけでなく、実際に結婚につながったケースも多数あります。

（実施例）

奥州商工会議所（岩手県）では、地元の楽天イーグルスの観戦ツアーによる婚活イベントを開催しました。

加賀商工会議所（石川県）では、地元の結婚プロデュース会社の社長を講師とした婚活ワンポイントアドバイスセミナーとバーベキューパーティーを組み合わせ開催しました。

岡山・倉敷・児島・総社・玉島（岡山県）の各商工会議所青年部が連携し、200人規模の大規模なパーティーを実施しました。

第2章第1節 企業や働く者の取組

全国中小企業団体中央会における取組

- (1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省委託事業)の実施
- (2) 「次世代育成支援対策推進センター」としての活動
- (3) 政策提言の実施
- (4) 会員団体への普及・啓発

(1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省委託事業)の実施

① 中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル等の作成

中小企業の一般事業主行動計画の策定及び認定取得を支援するため、平成16年度より厚生労働省から委託を受け「中小企業のための一般事業主行動計画策定等支援事業」を実施してまいりました。

平成21年度は、次世代育成支援対策推進法の改正により、平成23年4月から一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる常時雇用する従業員数101人以上300人以下の中小企業向けに、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成し、同趣旨を広く周知・啓発いたしました。

また、次世代育成支援対策推進センター等の機能強化を目的として、企業コンサルティング業務の従事者向けの指導用テキストを作成し、各センター等に提供しました。

(参考)「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」

<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/manual1003.html>

② コンサルティング業務従事者研修会の開催

次世代育成支援対策推進センターや事業主団体等のコンサルティング業務従事者が効果的に企業の一般事業主行動計画策定支援を実施できるよう、企業に対するコンサルティング手法等に関する研修会を平成22年1月21日(木)に開催しました。

<講演テーマ(参考)>

- ・「企業の行動計画策定に向けて」
- ・「行動計画の策定・実施を通じたワーク・ライフバランスの推進」
- ・「中小企業が求める次世代支援(事例報告)」

(2) 「次世代育成支援対策推進センター」としての活動

全国中央会及び40の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、一般事業主行動計画の策定・実施を支援する「次世代育成支援対策推進センター」として活動しています。(全国96センターのうちの4割が中央会です。)

第2章第1節 企業や働く者の取組

(3) 政策提言の実施

平成21年11月19日(木)千葉県幕張メッセ・イベントホールにおいて第61回中小企業団体全国大会が開催された際、「ワーク・ライフ・バランス」を含む政策要望についての大会決議を採択しました。

その決議では、「ワーク・ライフ・バランスの推進」について、中小企業の実情を考慮したワーク・ライフ・バランスの実現、次世代育成推進に積極的に取り組む中小企業に対する支援策の強化を求める内容の要望を決議しました。

なお、当決議は、後日、政府・関係省庁等に対し要望を行いました。

(4) 会員団体への普及・啓発

ワーク・ライフ・バランスについて、各省庁作成の資料やパンフレット等を会員団体等へ配布するとともに、各省庁より提供のあったポスターを掲示し、その周知・啓発を行いました。

(1) 2010 春季生活闘争における取り組み

- ①総実労働時間縮減の取り組み
- ②非正規労働者の処遇改善をはじめとする様々な課題への取り組み
- ③改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

(2) 連合の重点政策「子育て基金（仮称）」構想の実現にむけた取り組み

◇連合の取り組み（全体の概要）◇

連合は、2007年12月に政労使で合意した「憲章」・「行動指針」に盛り込まれた数値目標の達成に向けて、2008年2月の中央執行委員会で以下の連合本部・構成組織・地方連合会それぞれの取り組みを確認しました。

なお、2010年6月の政労使による新合意を受けて、これまでの取り組みの検証と補強を行うこととしています。

連合本部

- ・春季生活闘争を通じた総実労働時間の短縮
- ・雇用対策、健康・安全衛生、子育て支援、両立支援等に関わる審議会への意見反映
- ・構成組織・地方連合会における取り組みの情報収集と情報提供

構成組織

- ・労使で「労働時間等設定改善委員会」等を設置するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、具体的取組を推進（単位労働組合）
- ・労働組合自らが主体的に「私たちの働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を推進

地方連合会

- ・「仕事と生活の調和推進会議」（都道府県労働局）への参画と意見反映
- ・「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」の連携強化
- ・地方議会で「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議を推進
- ・都道府県で開催する、シンポジウムやセミナーへの参加

「目指そうワーク・ライフ・バランス社会」

<http://rengo.jtmsys.jp/kurashi/worklife/balance/index.html>

◇連合本部における取り組み◇

(1)2010 春季生活闘争における取り組み

仕事量の減少により、この間に減少した労働時間をもとの長時間労働にもどさせないことを含めた総実労働時間の縮減と、非正規労働者も含めた雇用の安定・創出をはかるため、以下の課題に取り組みました。

①総実労働時間縮減の取り組み

- ・労働時間の上限規制とその範囲内に収めることの徹底
- ・仕事と仕事間のインターバル休息等を設けることによる健康確保
- ・休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底
- ・時間外労働等の割増率の引き上げ

②非正規労働者の処遇改善をはじめとする様々な課題への取り組み

- ・非正規労働者の実態把握
- ・派遣労働者を受け入れている場合の、社会・労働保険の加入状況の点検
- ・非正規労働者を対象にした正社員転換制度の有無、創設などに関する交渉・協議
- ・携帯電話やパソコンからアクセスし、労働契約や労働時間などの質問の中から、該当する項目にチェックを入れるだけで、職場の法令遵守の度合いを診断する「ワークルールチェッカー」を開設

「ワークルールチェッカー」

<http://www.work-check.jp/>

第2章第1節 企業や働く者の取組

③改正育児・介護休業法の施行にむけた労働協約化の推進

- ・短時間勤務制度や所定外労働の免除、介護休暇制度などについての職場点検と必要な場合の協定の見直し
- ・適用が猶予の100人以下の企業における積極的な制度導入
- ・勤務時間の短縮措置の対象外となった場合の改正法に基づく代替措置の導入

(2)連合が提案する「子育て基金（仮称）」構想の実現にむけた取り組み

子ども・子育て財源と政策の一元化、ステークホルダーの政策決定プロセスへの参画など、利用者本位の切れ目のないサービス提供体制を確立するための「子育て基金（仮称）」構想の実現に向けて、政府、経済界、子育て支援 NPO、有識者等と意見交換するとともに、以下の取り組みを行いました。

- ①「子ども・子育て応援シンポジウム」（都内、4月10日）の開催
- ②政府の「子ども・子育て新システム検討会議・作業グループ」のヒアリングへの対応

1. 時間主権の確立（情報労連 21 世紀デザイン）
2. 多様な正社員の実現（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
4. 健康確保のための労働時間規制
5. 「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
6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

情報労連は、政策立案の基本的な考え方として「情報労連 21 世紀デザイン」（平成 18 年 7 月）を策定し、「時間主権の確立」や「多様な正社員」の考え方を提起している。

（参考 URL）

http://www.joho.or.jp/report/booklet/pdf/03_21design.pdf

1. 時間主権の確立

（1）時間主権の確立とは

長時間労働から脱却し、仕事と家庭での協働を両立させられる時間の創出を、主体的に可能となるようにすること。

（2）具体的な取組

①調査・分析

生活実感やライフスタイルに関する調査を実施（平成 18 年）し、労働時間の実態ならびに家事・育児との関係や要望、さらには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調査した。

また、昨年（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。

その結果、地域社会との関わり合いは前回調査より増えたものの、参加しに理由の筆頭が「時間的余裕がない」であるなど、改善の余地は多分にあると判断している。

②具体的な取組

情報労連・中期時短目標を設定（後述）し、取組を進めている。

2. 多様な正社員の実現

（1）多様な正社員とは

ライフステージの変化やライフスタイルの多様化に対応していくためには、必要に応じてパートとフルタイムでの就労を選択できることが重要であり、正社員としての多様な働き方を創設していくこと。

（2）具体的な取組

パート労働などの非正規雇用と、正社員との労働条件等の格差是正への取組が重要であり、産業内に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最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めている。

また、産別統一要求として「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 春闘以降継続して取組んでいる。

3. 『情報労連・中期時短目標』の設定

（1）「中期時短目標」－平成 25 年 3 月末まで

- ・年間所定労働時間 1800 時間モデルの実現
- ・年休の最低付与 20 日、最高付与 25 日以上
- ・時間外労働年間 150 時間の上限規制、休日労働 4 週で 1 回以内とするなど

（2）「最低到達目標」－平成 22 年 3 月末まで

- ・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を 1 カ月平均 45 時間以下とするなど

⇒ 加盟の大手単組では、所定労働時間モデルと年休最低の付与日数は達成されつつある。

4. 健康確保のための労働時間規制

(1) 「勤務間インターバル規制」

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 13 交渉単位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、最終的には全部で 15 交渉単位において労使協定を締結した。

(2) 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、時間外労働の縮減に向けた取組を図っている。

5. 「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

長時間労働が指摘される情報サービス産業における「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、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』を調印したので、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の地方組織と情報労連地方組織との連携強化を図っている。

(参考 URL)

http://www.joho.or.jp/news/2009/news_11.html

6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

産別組織における社会貢献活動の一環として、首都圏を中心に学生へのキャリア教育支援を行っている。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）を提供しており、働くことの意義やワーク・ライフ・バランスの必要性などについてアピールしている。

⇒ 平成 21 年度は計 4 回開催し、延べ 30 大学・110 人の学生が参加している。

(参考 URL)

http://www.joho.or.jp/news/2006/news_13.html

日本サービス・流通労働組合連合における取組

1. 労働時間に関わる取組
2. ダイバーシティの推進
3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

1. 労働時間に関わる取組

(1) 労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革
「JSD労働時間取り組み指針」の実践

サービス・流通連合では2007年6月に確認した「JSD労働時間取り組み指針」の実践に取り組んでいます。とりわけ制度面については、加盟組合が到達すべき数値や制度整備の目標を掲げて、2011年6月までの達成をめざして取り組みを進めています。

- 年間所定休日 104日以上
- 年次有給休暇取得一人平均 5日以上
- 時間外等の割増率を時間外 30%以上・休日 40%以上・深夜 30%以上
- 年間 360時間以上、時間外労働を行う組合員を無くしていく
- 半期に1週間～10日程度の長期連休制度を設定し、完全取得に向けて取り組む
(※これらの5項目は単年度の労働条件改善交渉方針にも掲げて取り組んでいます)

○労働時間の状況（平均・時間）

	所定労働時間	時間外労働実績	年総実労働時間
JSD全体	1,970.2	132.4	2,049.1

○年次有給休暇の状況（平均）

	回答組織数	初年度付与日数平均	年間一人平均取得日数
JSD全体	113組織	10.2日	5.3日

○連続休暇制度について（組織割合）

	協定あり	運用あり	協定なし	連続取得可能日数
JSD全体	73%	17%	10%	6.9日

2) 企業労使による営業日・営業時間の短縮 (日本百貨店協会との協働事業)

日本百貨店協会(人事労務委員会)とJSD百貨店部会との協働事業として、「営業時間等に関する検討部会」が設置され、厚生労働省委託事業として2010年3月に「百貨店業界の特性に応じた仕事と生活の調和推進プラン」を取りまとめました。

引き続き、業界労使協同で総営業時間事業について取り組みを進めていきます。

総営業時間短縮に取り組んでいる各地域・各企業からは、営業時間の短縮に対し、取引先からの感謝の声が寄せられたことや、時間外労働に係る人件費が削減されたこと、職場内コミュニケーションが円滑となったとの声も出されています。

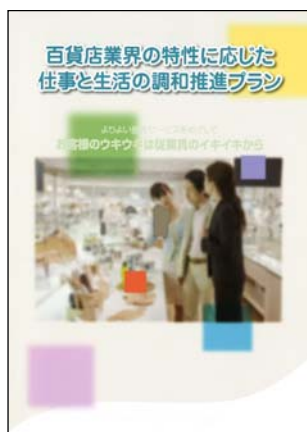
※百貨店業界の特性に応じた仕事と生活の調和推進プラン

■日本百貨店協会

<http://www.depart.or.jp>

■日本サービス・流通労働組合連合

<http://www.jsd-union.org/>



2. ダイバーシティの推進

1) 男女共同参画にむけた取組

加盟組合の男女共同参画推進担当者や組合員の意識醸成や取組の推進、理解促進を目的に「男女共同参画推進担当者会議」および「男女共同参画フォーラム」をそれぞれ年1回開催しています。

○第3回男女共同参画推進担当者会議

日時：2009年7月9日～10日

参加人数：49名

○第8回男女共同参画フォーラム

日時：2010年5月17日

参加人数：60名

2) 両立支援(育児)にむけた取組

◆取り組みの概要

女性のライフスタイルに応じて安心して働ける両立支援制度(育児)の構築を進めています。わたしたちの産業では、営業時間が拡大する中、シフト勤務などにより通常勤務であっても夜間まで勤務しなければならない状況にあり、法律で定められた3歳までの措置では子育てが困難な産業です。多くの女性が働く産業と、出産・育児をしながら安心して働くことができるよう取り組んでいます。2010年度では、育児短時間制度を「小学校3年生修了時」まで拡充すること(これまでは小学校就学始期)を目標に掲げて取り組んでいます。

○育児短時間勤務制度の状況

	JSD全体 (割合)
3年生以上まで	22%
3年生まで	7%
小学校就学から3年生未満の一定期間まで	11%
小学校就学まで(努力義務)	30%
3歳から小学校就学前の一定時期まで(努力義務未済)	4%
3歳まで(法定)	26%

3) 高齢者の雇用環境整備

希望する者全員が65歳まで働くことができるよう、高齢者に対応した労働時間の設定や教育訓練、職務開発などの取組のポイントを示した「JSD 高齢者雇用の推進に向けた対応指針」を策定し、高齢者雇用の充実に向けて取り組んでいます。

また日本百貨店協会との協働事業として「百貨店業高齢者活躍ガイドブック」をとりまとめ、各企業労使への理解浸透をはかっています。

(「百貨店業高齢者活躍ガイドブック」は以下のHPにも掲載しています。)

■独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

http://www.jeed.or.jp/elderly/enterprise/active65_hyakkaten.html

3. 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

◆取り組みの概要

ワーク・ライフ・バランスの実現は、長時間労働が課題となっている正社員のみが対象ではなく、均等・均衡待遇の実現によりパート労働者等の有期契約労働者の処遇改善を進め、労働によって生活できる処遇を確保する取組を進めています。

具体的には賃金などの基礎的労働条件については、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として「均等・均衡」を図るとともに、慶弔休暇や通勤手当といった働き方の違いに関わらず同一とすべき福祉条件は「均等」にするとといった考え方をもとに、春闘を通じた時間給の引き上げや、通年での労使協議によるワークルールの見直しを進めています。2010年度は各加盟組合が共通して協定化をめざすものとして以下の目標を掲げて取り組んでいます。

- 慶弔休暇の付与基準を社員と同様にする
- 通勤手当の支給基準を社員と同様にする
- 社員への転換制度を導入する
- 昇給ルールの明確化
- 職務や成果等に応じた一時金制度の導入
- 定期健康診断を社員と同様に実施する

日本生産性本部における取組

- (1) 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」の取組
- (2) 教育・研究事業への取組
- (3) 地域での実践展開の支援

(1) 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」の取組
2006年8月に発足した、労使、学識経験者からなる「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」は、新しい時代の生き方を広く提案・普及することを目指し、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和のとれた生活」の実現を図る運動を進めています。少子高齢化と人口減少、グローバル化、価値観の多様化という社会経済構造が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスが新しい時代への対応策の一つとして求められ、その実現に向けて、社会的な啓発・普及を一層進めるとともに、企業における具体的な実践を支援する活動を積極的に展開しています。これまでの具体的な活動は以下のとおりです。

① アピール「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」の発表

2010年3月、ワーク・ライフ・バランスの重要性を改めて認識し、「新成長戦略」の一環としてワーク・ライフ・バランスを推進すべく、アピール「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」(レポート〇〇頁参照)を発表し、下記3点について提言しました。

1. ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ

2. 人口減少推進会議のための取組
ワーク・ライフ・バランス施策の充実を

3. 我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

※詳細は、
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000975.html>

なお、2009年3月には、不況下においても、ワーク・ライフ・バランスの取組みが滞ることのないよう、緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表しています。

※詳細は、
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000908.html>

② 「ワーク・ライフ・バランスの日」「ワーク・ライフ・バランス週間」の提唱

運動の象徴として、11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、「ワーク・ライフ・バランスの日」を中核とする一週間を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱し、運動全体の社会的な盛り上がりと定着を図っています。(2009年は11月22日(日)～11月28日(土)、2010年は11月21日(日)～11月27日(土))

※詳細は、
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/>

第2章第1節 企業や働く者の取組

[activity000990/attached5.pdf](#)

③ 「ワーク・ライフ・バランス大賞」の実施

2007年より、企業・自治体・労働組合などを対象に、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施し、「組織活動部門」「普及支援

部門」「標語部門」において、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動やサービス・商品の表彰をしています。2009年の第3回目の受賞者は次のとおりです。

<第3回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者>

◆ 大賞 アステラス製薬株式会社（東京都）

合併後の課題として、労働時間削減とMRの離職率低下を推進（組織活動部門より）

◆ 優秀賞

組織活動部門

○ 大和証券グループ（東京都）

トップのリーダーシップのもと、グループ企業全体で推進

○ 萩市民病院（山口県）

全員参加型会議で働きやすい勤務体制を検討して実現

普及支援活動部門

○ 株式会社キッズベースキャンプ（東京都）

ワーキングマザーのキャリア継続のために、学童保育支援サービス事業を展開

○ 足立区（東京都）

ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定と全庁的な行政サービスによる支援

【奨励賞】

○ 株式会社ワイズスタッフ（北海道）

「ネットオフィス」によるテレワークを普及促進し、柔軟な働き方を支援

標語部門

○ 「見直そう 仕事時間 見つめよう 自分時間」（会社員 女性）

○ 「仕事ヨシ！ 生活ヨシ！ 心体ヨシ！」（労働組合 女性）

○ 「めりはりワーク・いきいきライフ」（労働組合 女性）

※詳細は、<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000943.html>

④ 「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催

ワーク・ライフ・バランス推進の社会的

意義を高め、より一層の普及啓発を目指し、毎年ワーク・ライフ・バランスの日の前後に開催しています。2009年は、11月16日に

第2章第1節 企業や働く者の取組

開催し、約220名の参加のもと、企業経営者や2008年の「第2回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞のパナソニック電工からの講演のほか、「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式が行われました。

⑤「ワーク・ライフ・バランス実践問答」の発刊

ワーク・ライフ・バランスへの取組みを進める企業が増える一方で、立場や世代でそ

の捉え方が異なることにより、様々な課題が生じています。本書は、「気づき」「他者への配慮」「成長」をキーワードに、課題を質問形式として、複数の異なる立場からの意見を載せ、最後に実務家として現場を良く知るコンサルタント（ワーク・ライフ・アドバイザー）のコメントを紹介しています。現場での課題解決をサポートすることを目的に作成し、個人での利用のほか、社内研修や社内での理解促進のためにも活用されることを狙いとしています。

<ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック VOL2>

ワーク・ライフ・バランス実践問答 ～WLBの正しい理解のために～

- 目次：第一章 本当のワーク・ライフ・バランスの意味を知っていますか？
第二章 リスクが伴うことを理解していますか？
第三章 仕事責任を果たして、ワーク・ライフ・バランスを実践していますか？
・第1節：時間への意識をもって効率よく働けますか？
・第2節：仕事の成果につなげていくことができますか？
第四章 あなたスタイルのワーク・ライフ・バランスになっていますか？

※詳細は、<http://www.jisedai.net/pdf/handbook2.pdf>

⑥ワーク・ライフ・バランスに関する委員会の設置

「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」など、地域活性化や社会全体での生産性の観点を含め、課題解決に向けた方策の検討などを行っています。

(version3) の作成

ワーク・ライフ・バランスの普及啓発や、理解促進のためのパンフレット「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を作成し、企業・労働組合、自治体のほか、ワーク・ライフ・バランス講演会などで、約1万部を配付しました。

⑦普及啓発のためのパンフレット

第2章第1節 企業や働く者の取組

(2) 教育・研究事業への取組

ワーク・ライフ・バランス推進を企業の生産性向上のための経営課題と位置づけ、実践展開を可能とするために、推進担当者への研修や先進事例紹介などを実施してい

ます。また、ワーク・ライフ・バランスを経営視点から分析を行い、「ワーク・ライフ・バランス経営」に関する研究にも取り組んでいます。

(3) 地域での実践展開の支援

ワーク・ライフ・バランスの推進を具体的に実践するにあたっては、生活の拠点となる地域での展開を進めることが重要であり、地域の実情を踏まえた形で進めることが効果的です。そのため、地元の自治体や関係団体などとの連携を図っています。自治体との連携例は以下のとおり。

- ①ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援
- ②地元企業に対するワーク・ライフ・バランス・コンサルティング支援
- ③地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のための啓発活動（講演など）

「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」アピール

『ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう』

2010年3月29日

1年前、私たちワーク・ライフ・バランス推進会議は、不況下においてもワーク・ライフ・バランスの取り組みが滞ることのないよう緊急アピールを行った。その後、景気は着実に持ち直し、各企業においても働き方改革の気運が少しずつ盛り上がり、労働時間面の改善も進みつつあった。

しかし、生産の回復に伴い、再び残業時間が急増するなどの現象もみられることから、ワーク・ライフ・バランス推進の流れを逆行させてはならないことを、改めて訴えたい。

1. ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ

現在、政府において、本年6月までに「新成長戦略」の取りまとめが進められているが、もとより、経済の成長は、人材の育成とその能力の発揮なくしては成り立ち得ない。このため、国をあげて教育訓練や能力開発を推進することはもちろんだが、同時にワーク・ライフ・バランスを基盤にした働く環境づくりにも力を注ぐべきである。それこそが、生産性を高め、持続力ある成長への活力を生み出す原動力である。

2. 人口減少対応のためにも、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を

人口減少下における労働力確保は緊急課題として取り組まなければならない。政府も、若者・女性・高齢者・障がい者に重点をおいて、就業率の向上を目指す種々の雇用戦略を取ろうとしているが、保育サービスの一層の充実が必要である。また、企業においても、ワーク・ライフ・バランス施策の環境整備など一段と進める必要がある。

3. 我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

「人材立国」の観点に立てば、わが国の教育に関する施策や社会環境整備の遅れも大きな問題である。次世代を担う子ども達の教育に結びつくよう、ワーク・ライフ・バランスの推進により働き方を改革し、働く人も地域や家庭との繋がりを強めることが重要である。このことは国民のボランティア活動などの社会参加を活発にし、「新しい公共」の創出にもつながる。さらには、働く人自身の自己啓発を行うための時間的ゆとり創造や社会環境の改善を一層進めるべきである。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスの重要性はますます高まってきているが、政府の施策が財政的な制約を受けてしまうのは甚だ残念である。この運動を単なる精神運動にとどめるのではなく、経済成長への重要な戦略目標の一つとして掲げ、具体性を持った展開を急ぐべきである。「新成長戦略」の一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進すべく、政府の一段の努力を促すとともに、労使自らの取り組みの一層の強化を求めたい。

以 上