

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：日本労働組合総連合会

1. 平成 23 年度の取組

- (1) 2011 年度活動計画における取組
 - ①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総労働時間の縮減
- (2) 2011 春季生活闘争における取組
 - ①総実労働時間短縮の取組
 - ②両立支援の促進
- (3) 『働くことを軸とする安心社会』に向けて』での取組
 - ①ディーセント・ワークの実現
- (4) 2012～2013 年度「政策・制度 要求と提言」での取組
 - ①労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進

2. 今後の取組予定

○2012～2013 年度運動方針

各論その3 公正と連帯を基盤とする安心社会の構築に向けた政策・制度の取り組み 【ワーク・ライフ・バランスの実現】

6. ワーク・ライフ・バランスの実現へ、年間総労働時間縮減の運動を進める。

- (1) 連合は、ワーク・ライフ・バランスの実現と生産年齢人口の変化を踏まえ、時間外労働、インターバル規制など長時間労働野規制のあり方などを含め、中期時短方針の改定に着手する。
- (2) 共闘連絡会議は中期時短方針にもとづき、各産業の労働実態を踏まえ、重要な共闘軸のひとつとして時短運動を進める。
- (3) 改正労働基準法への対応方針にもとづき、企業規模に関わらず割増率の引き上げをはじめとする取り組みを推進する。

(「2012～2013 年度運動方針」より抜粋／第 12 回定期大会決定／2011. 10. 5)

○2012 春季生活闘争方針

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現のための取り組み

1) 総実労働時間短縮の取り組み

- ① 労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）を行い、その範囲内に収めることを徹底する。また、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。
- ② 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態

に合わせた取り組みを推進する。なお、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化する必要があるが、取り組みにあたっては労働時間等見直しガイドラインも活用する。

③ 中期時短方針（最低到達目標）の取り組み

◇年間所定労働時間2000時間を上回る組合は、2000時間以下とする。

◇年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかる。

◇時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。

④ 割増率の引き上げ

労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、代替休暇制度については導入しないことを基本とする。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労使協定の締結を進める。

◇時間外労働が月45時間以下30%以上

◇時間外労働が月45時間超50%以上（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制は、月42時間超を50%以上）

◇休日50%以上

2) 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や、社会環境の整備・拡充をめざす。

①2010年6月に施行された改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。

②改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。

a) 有期契約労働者への適用要件を拡充する。

b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得による解雇、あるいは昇進・昇格の人事考課等で評価対象としないなど、不利益取り扱いの対象とならないよう労使で確認・徹底する。

③従業員100人以下の企業においても、3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務等の措置や所定外労働の免除制度の義務化や、介護休暇制度の創設等を定めた改正育児・介護休業法が、2012年7月1日から適用されることを見据え、職場の点検とルール化に取り組む。

④次世代育成支援対策推進法にもとづき、労使で企業等の行動計画策定に取り組む。行動計画策定では、

a) 育児や介護を行う労働者を対象とする「両立支援のための環境整備」、

b) 全ての労働者を対象とする「働き方の見直しに資する労働条件の整備」など、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確に、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。さらに、作成した行動

計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。

(「2012 春季生活闘争方針」より抜粋／第 61 回中央委員会決定／2011. 12. 1)

○2012 年度連合の重点政策

2 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

2 ディーセントワークの実現

⑥ワーク・ライフ・バランス社会の実現のための推進体制の強化

3 重点運動課題

2 非正規労働者の均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引き上げ、ワーク・ライフ・バランスの推進などによるディーセントワークの実現

非正規労働者の保護の観点から、労働者派遣法改正案は一日も早く成立させることが必要です。また、雇用の不安定さと処遇の格差の解消に向けて、期間の定めのない雇用を基本として、有期契約の締結自由の規制や均衡・均等処遇の確立など、有期労働契約に関するルールの整備を図るとともに、パートタイム労働法の見直しが行われます。さらに、生活できる賃金水準の獲得に向けて、最低賃金の引き上げに取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進により個々の仕事と生活の調和を図ることで、ディーセントワークの実現をめざします。

(「2012 年度連合の重点政策」より抜粋)

○育児・介護休業補改正後の職場実態調査

調査結果は別紙

(2012 年 4 月報告書発行予定)

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

2007 年 12 月に政労使トップの合意によってワーク・ライフ・バランス憲章が策定されてから 4 年が経過し、地方公共団体に設置されたワーク・ライフ・バランス連携・推進組織での会議が開催されなくなっているなど、ワーク・ライフ・バランスへの注目度が落ちている。リーマンショック後に落ちた総労働時間も、翌年の 2010 年には反発し 2000 時間超となった。

「経労委報告」にあるように使用者側は、ワーク・ライフ・バランスの前提として生産性向上があるとし、ワーク・ライフ・バランスを賃金抑制の一つの手段としてしかとらえていない。割増率引き上げについても、総額人件費の上昇を招く一方で生産性向上に直接結びつかないとしているが、世界の大勢は、時間外 50%、休日 100%であり、労働価値をあげるためにも割増率の引き上げは重要だ。

2010 年 6 月 30 日に改正育児・介護休業法が施行されたことにあわせ、連合は 2011 年

6月に「育児・介護休業法改正後の職場実態調査」を行った。調査結果をみると育児、介護ともに制度は導入されており、法定を上回る企業もあることがわかった。しかし、利用実態をみると、育児のための制度では「所定外労働の免除」の利用者の比率は21.7%にとどまり、介護のための制度では、「短時間勤務制度」の利用者が17.2%という低い結果だった。制度は整ってきたが、実際の利用についてこれからの課題である。

また、改正育児・介護休業法が2012年7月1日から全面施行され、従業員数100人以下の企業にも適用になる。連合は、2012春季生活闘争方針に、制度適用を見据えた職場の点検とルール化を掲げ、中小企業の労組に法の周知を図っているが、組織率が低いいため周知には限界がある。

4. 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）

ワーク・ライフ・バランス社会を実現するには、両立支援の拡充が重要である。育児休業だけではなく、保育所や放課後学童クラブの整備など、社会的基盤が整わなければ、両立支援とは言えない。特に、この間、国際的なデータでも育児休業より保育所の充足の方が就業率を上げ、出生率も上がることが明らかになっている。また、JILPTの最新の調査でも、貧困層でありながらも妻が働けない専業主婦世帯が大勢おり、そのうち、「保育の手だてがない」ことが理由で働けない母親は全体の半数に上っていることが明らかになっている。保育所整備、学童保育の整備が急務である。

多様な子育て支援が可能となる「子ども子育て新システム」に期待している。すみやかな実施を要請したい。

男性の育児休業取得率の目標は、2020年までに13%であるのに対し、現状は1.38%と非常に低い水準にとどまっている。連合の主要組合を対象にした調査でも6.6%である。「パパママ育休プラス」など制度上整えられ、表彰や広報など周知面ではさまざまな工夫がされている。にもかかわらず、取得率が低水準のまま動かないことについて、周知だけでは解決しないと認めるべきではないか。企業への助成金や公共調達における加点等のインセンティブに加え、スウェーデンの「パパクォータ制」や休業中の所得保障といった新たな施策について、積極的に検討してほしい。

5. その他