

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：JEC 連合

1. 平成 24 年度の取組

JEC 連合ワーク・ライフ・バランス推進計画に基づき、各単組で主体的に取り組み、本部はそれを支援する。

①各単組の取り組みの共有化を図る（部会会議、男女共同参画フォーラム、中央討論集会分科会等の場を利用する）。

*平成 24 年 6 月 12 日(火)男女共同参画フォーラム東日本

「ライフ・キャリア・デザイン」をテーマに、JEC 連合加盟組織組合員の実体験を聞き、労働組合としてワーク・ライフ・バランスの実践に向けての課題と解決方法について議論を深める。

②本部作成の 2015 年までの工程表を参考に、各単組で実行可能な項目を選択し、単組ごとの工程表を作成し進める。

③総実労働時間の短縮に向けた取り組みおよび育児・介護に関連する取り組みは（春闘時期に限らず）年間を通じて継続的に進める。

④推進計画のフォロー・チェックは男女共同参画推進室が中心に行う

2. 今後の取組予定

・2013 春季生活闘争の要求項目に掲げるとともに、時短に向けての具体的な施策を労使で年間を通じて論議していく。

・特に裁量労働制や事業場外みなし労働制における時間管理の在り方、時間単位の生産性の課題について論議を深める。

・また、固定時間化しているフレックス制度の実態についても検証し、生産性向上の視点での活用方法を論議する。

・いわゆるフレキシブルな、裁量度の高い勤務形態ほど生産性低下の温床になっていることが危惧される実態を労使で再確認し、その視点で「あるべき活用方法」を確認する。

・取り組みの共有化については、人生の「リスク管理」と「仕事の効率化」（生産性向上）の両側面からの事例を収集し、共有化するとともに、その趣旨にあったイベント（フォーラム、討論集会など）を開催する。

リスク管理については管理職においても同様（あるいは、事業継続上のリスクという意味では会社組織にとっても同様）なことから、労使共催のイベントも行うことを検討する。

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

- ・労組も企業側もまだまだ、「リスク管理」「生産性の向上」の視点が弱い。
- ・「忙しいから」、「人が足りないから」を理由にしている日本においてはワーク・ライフ・バランスの実現は不可能である。まず、経営側からこの言いわけを払しょくしていただきたい。
- ・できない理由を並べるのは衰退する組織の典型である。「なぜできないか？（WHY?）」ではなく「どうすればできるのか？何が必要なのか？（WHAT?HOW?）」の論議を行うことが必要である。経営側にまさに考え方の革新と具体的行動を求めたい。
- ・経営トップの明確なメッセージのある企業では、取り組みスピードが速い。経営トップの意識改革が最も必要である。

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

- ・時短を進めた企業へのインセンティブと長時間労働の改善が見られない企業へのペナルティーを明確に打ち出してほしい。
- ・JILPT 等の研究機関を使い、ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス不全との関係や、中期的な企業業績（生産性向上）との関係等の研究を進めてほしい。

5. その他