

◆ワークライフバランスの推進について◆

2007. 4. 20 植本 眞砂子

1. ワークライフバランスについての連合としての考え方とこの間の取り組み

(1) 長時間労働と不安定雇用という働き方の二極化が進み、仕事と生活の調和が国民的課題として浮上しているなかで、狭い意味の「少子化対策」や「子育て支援」を超えたトータルな施策が求められている。

その基本となるのは、働き方全体の見直しと生活時間の拡大、とりわけ長時間労働が恒常化し家庭責任を担えずにいる男性正社員のあり方を見直しであり、国、企業、個人のそれぞれのレベルで取り組みを進めていく必要がある。

※各省庁が設置した諸会議などでの仕事と生活の調和やワークライフバランスに関するさまざまな動き⇒部分的な施策や小手先の施策にとどまれば、現状のアンバランスを助長することにもなりかねない。

例えば、①現状の働き方を前提とした女性の両立支援策だけなら、固定的な性別役割分業を固定化する可能性、当面のニーズ対応だけなら、働き方のトータルな見直しや全体の仕組みは何ら変わらないまま、個人の自助努力の支援に矮小化される可能性。

②仕事と生活の調和の問題は、少子化対策に強い動機があったが、広い意味での仕事と生活の調和を追求していく必要がある。

③仕事と生活の調和の実現には「自律的な働き方」が必要だとして、われわれが求める仕事と生活の調和とは、正反対の労働時間管理や労働時間規制の適用除外をさらに拡大する動きがある。

	<狭い意味の調和>	<広い意味の調和>
目的	少子化対策	誰もが安心して働き暮らせる社会
対象	女性の育児・介護支援	男女双方の仕事と生活の調和
視点	個人やカップルに対する支援 固定的な性別役割分業を維持	社会や企業のあり方を見直し 性別役割分業の見直し
施策	・家族的責任をもつ人の 労働時間や勤務場所の柔軟化 ・子育て支援の拡充	・すべての労働者とくに男性正社員 の生活時間拡大と労働時間短縮 ・幅広い福祉や支え合いの拡充

(2) 連合の取り組み(別紙:資料3-1)

※2004年10月、均等法改正要求:「目的及び理念、基本方針」に「仕事と生活の調和」を盛り込むよう求める。

※06年春季生活闘争以降の基本要求項目に設定して各構成組織の取り組みを要請

※連合組織内の取り組み

- ・次世代育成支援策の際の取り組み
- ・男女平等参画推進の取り組み
- ・支え合い基盤の拡充: NPO事業などの活性化と支援策、地域におけるワンストップサービス支援事業
- ・時代を担う若者への働きかけ: 大学への寄付講座

2. 産別・単組における取り組み例

(1) フード連合とキリンビール労働組合

①フード連合

2003年より運動方針に明記し、男女平等委員会で啓発講座などを毎年実施

②キリンビール労働組合(別紙:資料3-2, 3)

2005年から運動方針の重点課題のひとつに

⇒・長時間労働の課題解決、・仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

(2) 電機連合と松下電器労働組合連合会

①電機連合

2005年10月「21世紀ビジョンに関する研究会」設置⇒「仕事と生活の調和に関する調査」(2006年6月から8月)⇒「21世紀生活ビジョン研究会報告」(2007年4月)=21世紀生活ビジョン(案)策定+「ワークライフバランス5ヵ年プログラム」(策定作業中)⇒2007年7月定期大会で議案提案予定

②松下電気労働組合連合会

※WORKの充実=職場における「イコールパートナーシップ」の実現

※LIFEの充実=個人生活において豊かな生活ができるサポートを行う

※自立した個の確立=キャリアデザイン支援・経済設計支援などの取り組み

⇒2000年から労使協議⇒労働協約化(直近は2007年4月1日)

3. 仕事と生活の調和の取り組みの意義と視点、連合の基本的考え方

(1)男女両性の権利としての調和

(2)働き方基準としての調和

(3)経営メリットとしての調和

(4)社会関係としての調和

- ・調和の実現は、単なる時間配分の見直しだけではなく、個人と企業、地域、家族など、さまざまな社会関係のバランスの見直しが不可欠。

- ・調和の実現には、支え合いのネットワーク再構築も必要。

＊重要なのは男女双方にとっての調和、とりわけ男性の働き方の見直し

○男女双方が、やりがいのある仕事と充実した生活の両立が選択可能となるよう、社会の仕組みや企業の慣行、個人の意識などを変えていくこと

4．行政等への期待すること：狭い意味の「子育て支援」「少子化対策」を超えた取り組み

1)生活時間の拡大

- ・生活時間を優先する視点から労働時間のあり方を決定する
- ・残業は例外的、有休取得が当たり前となる職場に
- ・労働時間法制の改善、時間外への規制強化、割増率引き上げ

2)暮らしに合わせた柔軟な働き方～労働時間の選択権

- ・働き方基準の見直し：労働時間の柔軟化、働き方の選択肢拡大（「超長時間か非正規か」という「二者択一」の克服）、評価基準の見直し（調和が当然のこととなる諸制度の整備）

3)労働条件の均等待遇、底上げ：均等待遇のルール化、一定の労働時間で生活していける労働条件確保、最低賃金の引き上げ

4)働き方に中立的な税・社会保障制度：諸制度の見直し

5)次世代育成支援施策などの拡充：休業・短時間勤務制度、育児手当基金制度の創設など

6)子育て・介護などの社会化：公費負担の拡充、地域ネットワークの整備

7)生活インフラの公的整備：住宅、医療、保育サービス

8）教育の場での社会性・家族観の醸成

9）消費者への啓発：社会的優良企業と適正価格など

5．ワークライフバランスを促進する企業・組織を社会的に育てる取り組み

①自治体や国が公共発注の際のインセンティブを与える公契約条例（法）や総合評価システムの導入

②推進企業への促進策の拡充（企業内保育所補助金枠の拡大、優良企業の公表、「認定」マークなど）

③大学の就職支援講座で働き方と

④企業のコマーシャルのあり方を見直し

⇒消費者への啓発