

ワーク・ライフ・バランス

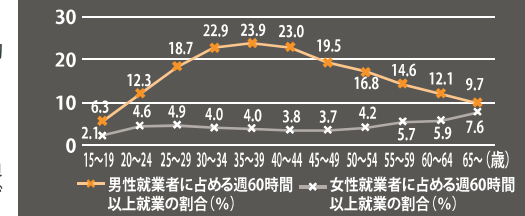
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現をめざそう!

Action Plan

働き方の二極化が進み、労働時間が超長時間の働き方と短時間で不安定な働き方が増え、健康障害の深刻化や格差の固定化などの問題が生じています。こうした状況を変えるため、「ワーク・ライフ・バランス社会」を実現することが、国や地方、産業・企業、そして労働組合の課題となっています。長時間労働が恒常化し、家事や育児、地域活動などを担えずにいる男性正社員の働き方を見直し、男女がともに仕事と生活の調和が可能となる働き方をめざし、働き方の改革に取り組みます。

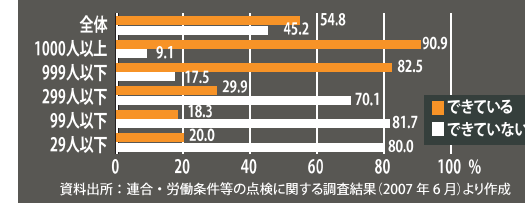
Data・実態

●30代男性は、週60時間以上も就業している



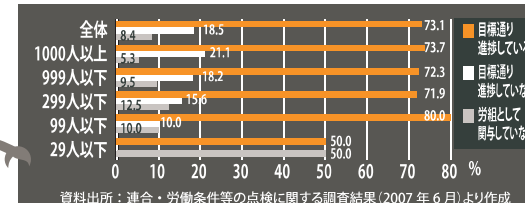
資料出所：総務省「労働力調査」(2005年)より作成
内閣府「2006年版男女共同参画白書」

●次世代行動計画の策定状況



資料出所：連合・労働条件等の点検に関する調査結果(2007年6月)より作成

●次世代行動計画の進捗状況



資料出所：連合・労働条件等の点検に関する調査結果(2007年6月)より作成

●私たちがめざす

ワーク・ライフ・バランス社会

「すべての働く人々がやりがいのある仕事と充実した生活との両立について、自分の意思で多様な選択が可能となる社会、それを支える政策やシステム、慣行が構築されている社会」

●めざす社会の姿

- 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」が保障されている。
- 男か女か、家族的責任があるかないか、正規か非正規を問わず、すべての働く人にワーク・ライフ・バランスが等しく保障されている。
- 生活やライフサイクルに合わせ、働く人自らが多様な働き方を選択できる。
- 子育てや介護などを社会全体で支える制度が整備・拡充されている。
- 個人生活を尊重する企業文化や働き方に中立的な社会システムになっている。

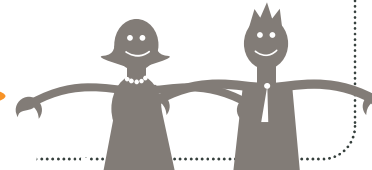
企業の社会的責任の観点からもワーク・ライフ・バランスが積極的に推進されている。その結果が多様な人材の確保や定着につながり、労使双方にとってメリットのある働き方が実現している。



「連合のワーク・ライフ・バランスの基本的考え方から」

●労働組合の取り組み

- ◆ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の改革
- ・所定労働時間の短縮や有給休暇の取得促進
- ・所定外労働の削減
- ・所定外労働の削減にむけた割増率の引き上げ
- ・自らの「働き方改革宣言」の発信
- ・次世代行動計画の策定と点検



Check Point

取り組み課題

次世代法の行動計画の成果をチェック!
仕事と生活を調和させるために必要な制度・環境を整備しよう!

- 次世代法に基づく行動計画を策定しましたか。(300人以下の企業)
- 職場のニーズ調査を行いましたか。
- 制度の対象は、有期契約労働者等も含め、職場の全ての従業員になっていますか。
- 計画期間は2~5年になっていますか。
- 計画の見直しの方法について計画に盛り込まれていますか。
- 休暇や休業制度は賃金保障がありますか。
- 計画に盛り込まれた制度は協定化しましたか。
- 計画内容と計画の意義は、従業員(特に管理職)に周知されていますか。
- 制度を利用することに対して、職場全体は好意的な雰囲気ですか。
- 計画に盛り込まれた制度を利用したことを理由として不利益取扱いをしないことを協定化しましたか。
- 認定基準を満たす内容が計画されていますか。
- 次のステップへの検討は進んでいますか。

●協約化の課題

- ◆育児・介護休業法を上回る制度の導入
- ◆子や家族の病気・けがの際の看護休暇制度の導入
- ◆短時間勤務制度の導入
- ◆取得を理由とした不利益扱いの禁止
- ◆家庭的責任を有する労働者が請求した場合の時間外・深夜労働の制限
- ◆家庭的責任を有する労働者の転勤等への配慮義務
- ◆休業中の経済的支援制度の確立

●国の「ワーク・ライフ・バランス憲章」と行動指針が決定

国は「ワーク・ライフ・バランス憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を可能とするため、行動指針を定めました。