

「ワーク・ライフ・バランス憲章」 政労使の三者合意

12月18日、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議（議長・内閣官房長官）は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」をとりまとめた。

「憲章」と「行動指針」意義

<従来>

- ◆ 働き方の見直しは、個々の企業の取り組みに依存
- ◆ 一部の先進的な取り組みにとどまり、社会的な広がり欠缺していた

<今般>

- 労使及び地方のトップで協議、合意
- 社会全体を動かす大きな契機に

将来推計人口(平成18年推計)の概要

合計特殊出生率の仮定

非婚化、晩婚化の進行により、前回推計(2002年)を大きく下回る。

(2005)	(2055)	前回推計
	高位 1.55	<1.63>
1.26	中位 1.26	<1.39>
	低位 1.06	<1.10>

平均寿命の仮定(中位)

(2005)	(2055)	前回推計
男78.53歳	83.67	<80.95>
女85.49歳	90.34	<89.22>

国立社会保障・人口問題研究所2006年12月公表

日本の総人口

2005年	2055年
1億2,777万人	→ 8,993万人

老年人口(65歳以上)

2,576万人	→ 3,646万人
[20.2%]	[40.5%]

生産年齢人口(15~64歳)

8,442万人	→ 4,595万人
[66.1%]	[51.1%]

年少人口(0~14歳)

1,759万人	→ 752万人
[13.8%]	[8.4%]

前回推計(中位)

	2000年	2050年
総人口	1億2,693万人	→ 1億59万人
老年人口	2,204万人[17.4%]	→ 3,586万人[35.7%]
生産年齢人口	8,638万人[68.1%]	→ 5,389万人[53.6%]
年少人口	1,851万人[14.6%]	→ 1,084万人[10.8%]

少子高齢化社会への対応

労働市場改革

「労働者の平均年齢が上昇を続けることは・・・、企業にとって大幅なコスト増をもたらす。・・・慢性的な長時間労働や頻繁な転勤等の労働慣行は、多くの女性に就業と家事・子育てとの両立を断念させる結果となる。」

経済財政諮問会議・労働市場改革調査会(07.4.6)

男女共同参画

「このままの働き方では、個人だけではなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。」

男女共同参画会議・仕事と生活の調和に関する専門調査会
(07.5.24)

少子化

急速な少子化の進行の背景には、・・・多様な働き方の選択ができないことや非正規労働者の増大、長時間労働など、国民一人ひとりにとって自身の望む生き方の実現を困難にし、二者択一構造の原因となっている「働き方をめぐる様々な課題が存在している。」

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議(07.6.1)

「骨太方針2007」(07.6.19)

「『憲章』・『行動指針』を策定する。」

ワーク・ライフ・バランス：政労使の考え方

日本経団連 御手洗会長

「・・・生産性の向上につながらなければならないし、ひいては企業の競争力強化とも両立するものでなければ現実的ではない。・・・各企業の労使の自主的な取組を基本とすべきであるということである。・・・数値目標等は、安倍内閣が進めている成長戦略の足かせとなるような規制的手法の呼び水とならないようにお願いしたい。」

塩崎官房長官

「ワーク・ライフ・バランスの実現とは、国民一人一人が、仕事だけではなく家庭や地域生活などにおいても、ライフステージに応じた自らの望む生き方を手にすることができる社会を目指すものであり、労働力の確保等を通じた我が国社会経済の長期的な安定の実現や持続可能性の確保にとって大変重要な課題である。」

連合 高木会長

「一部上場の大企業等では会社は儲かっても社員はクタクタという過労状態のような状況もよく耳にしている。・・・一方で、貧困や格差といった問題の固定化が懸念され、その延長線上で年金、医療サービスさえ受けることができない人達も増えている。・・・残業の大幅な削減、労働条件の均等待遇ルールの整備なども含め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて社会の仕組みが組み立てられていく必要がある。」

日本商工会議所 山口会頭

「まずは週40時間という労働時間について実態をよく調べてほしい。資源が全くない日本が戦後60年の間に世界第2位の経済大国になったのは、国民の倫理感と高い労働意欲、教育・技術水準があり、過去からの蓄積もあった。それが今失われようとしているのではないか。」

ワーク・ライフ・バランス憲章 ①

いま何故ワーク・ライフ・バランスが必要か

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担の意識
- 多様な働き方の模索
- 多様な選択肢を可能とするワーク・ライフ・バランスの必要性
- 明日への投資

ワーク・ライフ・バランス憲章 ②

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿

就労による経済的自立が可能な社会

- 学校から職業への円滑な移行
- 非正規から世紀雇用への移行
- 若者や母子家庭の母などの就業
- 就業形態間の公正処遇・能力開発機会の確保

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- 時間確保の重要性の認識
- 労働時間関係法令の遵守
- 長時間労働の解消・有給休暇取得の促進
- 時間当たりの生産性の向上
- 契約に消費等あらゆる場面でのワーク・ライフ・バランスの配慮

多様な働き方・生き方が選択できる社会

- 人生の各段階に応じて、多様で柔軟な働き方可能となる制度
- 育児、介護、地域活動、職業能力形成等を支える社会基盤の整備
- 長時間労働の解消・有給休暇取得の促進
- 就業形態間の公正処遇・能力開発機会の確保

ワーク・ライフ・バランス憲章 ③

企業と働く者が果たすべき役割

協調して生産性の向上に努め、職場意識・風土の改革とあわせた働き方の改革に自主的に取り組む。

<行動指針>

総論

- 経営トップのリーダーシップによる意識改革と柔軟な働き方の実現
- 労使での目標設定、計画策定、点検・実行
- 労使で働き方を見直し、時間制約の中でのメリハリのある働き方

就労による自立

- 正当な評価に基づく採用の推進
- 就業形態に関わらない公正な処遇

時間の確保

- 労働時間関係法令の遵守
- 労使による長時間労働の抑制、有給取得促進

多様な働き方

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員等の促進
- 女性・高齢者への就業機会の提供

ワーク・ライフ・バランス憲章 ④

国民が果たすべき役割

家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

国・地方が果たすべき役割

労使の取組みを積極的に支援し、社会的基盤を整備する。

<行動指針>

総論

- 国民運動の展開
- 制度的枠組みの構築(次世代育成支援の取組み促進、働き方に中立な税・社会保障制度の検討)
- 取組企業への支援、社会的評価
- 関係法令の周知と監督指導の強化

就労による自立

- 若年者等の自立支援
- 就業形態に関わらない公正な処遇

時間の確保

- 労使による取組みの支援

多様な働き方

- 保育サービスの充実、地域で育児・介護を支える社会的基盤の形成

ワーク・ライフ・バランス憲章 ⑤

数値目標

- 政策によって影響を及ぼすことが出来る14項目
- 社会全体として達成を目指す、10年後(2017年)の目標

就労による経済的自立

①就業率	現状	2017年
25～34歳 男	90% →	94%
25～44歳 女	65% →	72%
60～64歳	53% →	61%
65～69歳	35% →	2.4%
③フリーター	187万人→145万人	

労働時間

④労使対話	42% →	100%
⑤週60時間	11% →	半減
⑥有給取得	47% →	100%
⑦メンタルヘルス	24% →	80%

多様な働き方・生き方

	現状	2017年
⑧テレワーク	11% →	25%
⑨短時間勤務	8.6% →	25%
⑩自己啓発		
正社員	46% →	70%
非正社員	23% →	50%
⑪女性継続就業	38% →	55%
⑫保育		
三歳未満	20% →	38%
学童	19% →	60%
⑬育児休業		
女性	72% →	80%
男性	0.5% →	10%
⑭男性の家事 (一日あたり)	60分 →	150分

ワーク・ライフ・バランス憲章 ⑥

実現度指標：個人の実現度指標

仕事・働き方

- 待遇面での公正性が保たれているか
- 収入面で生活の自立が可能か
- 仕事のための拘束時間が過度に長くなっていないか
- 個人が人生の各段階における希望に応じて、柔軟に働き方を選択できているか
- 女性や高齢者等も含めた多様な主体が希望に応じて働いているか
- 女性が出産・育児等に影響なく(継続)就業できているか

家庭生活

- 家族で過ごす時間がとれているか
- 家庭内での男女の家事・育児等への関わり方はどうか

地域・社会活動

- 希望する人が地域・社会活動等に参加できているか
- 多様な主体が地域・社会活動等に参加できているか

学習や趣味・娯楽等

- 学習や趣味・娯楽等の時間があるか
- 多様な主体が趣味・娯楽等を行っているか

健康・休養

- 仕事を通じて心身の健康を害することはないか
- 休養のための時間があるか

ワーク・ライフ・バランス憲章 ⑦

実現度指標：環境整備指標

収入面で自立する機会が設けられているか

- ✓ 公共職業安定所の求職者の就職率
- ✓ 離職者訓練終了後の就職率

働きながら様々な行動を行う機会が設けられているか

- ✓ 労働時間についての労使の話し合い
- ✓ 長期休暇制度がある企業割合

健康を維持する機会が設けられているか

- ✓ メンタルヘルスケア・健康づくりに取り組んでいるに取り組んでいる事業所割合

働き方・生き方を選べる機会が設けられているか

- ✓ 次世代法「行動計画」策定・認定企業数
- ✓ 短時間正社員
- ✓ 勤務時間短縮、看護休暇等
- ✓ リフレッシュ、ボランティア等支援
- ✓ 社会人教育等
- ✓ 公契約の評価にワーク・ライフ・バランス

地域で支援サービスを得られる機会が設けられているか

- ✓ 児童福祉法 特定市町村数・学童・認定子ども園
- ✓ 居宅介護サービス受給者数

食い違う労使のとらえ方

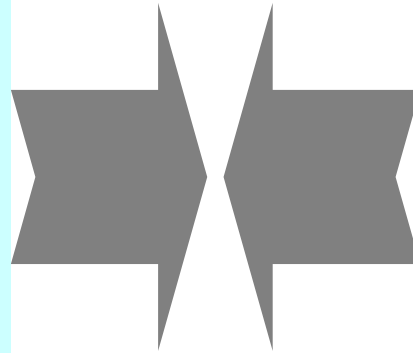
第2回ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議の発言から

御手洗・日本経団連会長

「数値目標はあくまでも理想的な水準であり、到達目標ではない。企業の自主的な取り組みで推進していくべきであり、政府は、規制を強化するべきではない」

日本商工会議所・岡村会頭

「政府は、(中小企業の)実情に配慮を」



高木・連合会長

「政労使が『憲章』に署名したということは、政労使がそれぞれの役割と責任を担うことを意味する。企業の個別利益を重視するあまり、社会全体の利益を軽視することがあってはならない」、「連合としても春の交渉で経営側と議論していく」

岡本・連合副会長

「多様な働き方とは働く側にとって選択可能な働き方。経営側として、そのような働き方を促進することについて、共通認識を示したと理解する」。

連合の評価

事務局長談話(2007.12.18)抜粋

- 連合は、働き方の抜本的な改革を主張して、本年9月には、「ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方」をとりまとめ、「今必要なのは、生活時間を取り戻すための総合的な働き方の改革である」ことを確認した。
- ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、政労使がそれぞれの役割と責任を担うことに合意したことの意義は大きい。
- あとは、いかに実行していくかである。
- 一部の先進的企業の取組ではなく、社会全体で推し進めるべき課題である。すべての企業の労使が「憲章」を真摯に受け止め、「行動指針」を実践していくべきである。
- 政府には、子育て・介護を支える社会基盤を整備し、均等待遇の法制化や中立的な税・社会保障制度の整備に早急に着手することを求める。
- 連合は、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、構成組織及び地方連合会と一体となって取り組みを強化する。

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

政府は、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議で検討してきた「重点戦略」を少子化社会対策会議で決定。

「重点戦略」の視点

- 労働人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点を同時達成

「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」解決のための「車の両輪」

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「ワーク・ライフ・バランス憲章」の
実践

「親の就労と子どもの育成を両立」と
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み(社会基盤)の構築

包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

社会保障審議会少子化対策特別部会

(2007.12月～2008.2月)

- 家庭的保育(「保育ママ」)の制度化
- 一時預かりの制度化
- 次世代育成支援対策推進法「行動計画」の公開義務化、中小企業への義務化などを次期通常国会への所要の法案提出に向けて検討。

(2008.2月以降)

- 国・地方の公費負担、事業主や個人の拠出・負担の組合せにより支える具体的な制度設計の検討。
 - 推計追加所要額 1.5～2.4兆円(2007年度推計4.33兆円)
 - 負担割合 国27%:地方54%:事業主12%:個人18%
- 包括的サービス提供体制
 - 連合の「子育て基金(仮称)」

次世代育成支援の所要経費

現行

連合が求める水準

「連合水準」で
WLB社会が実現された10年後

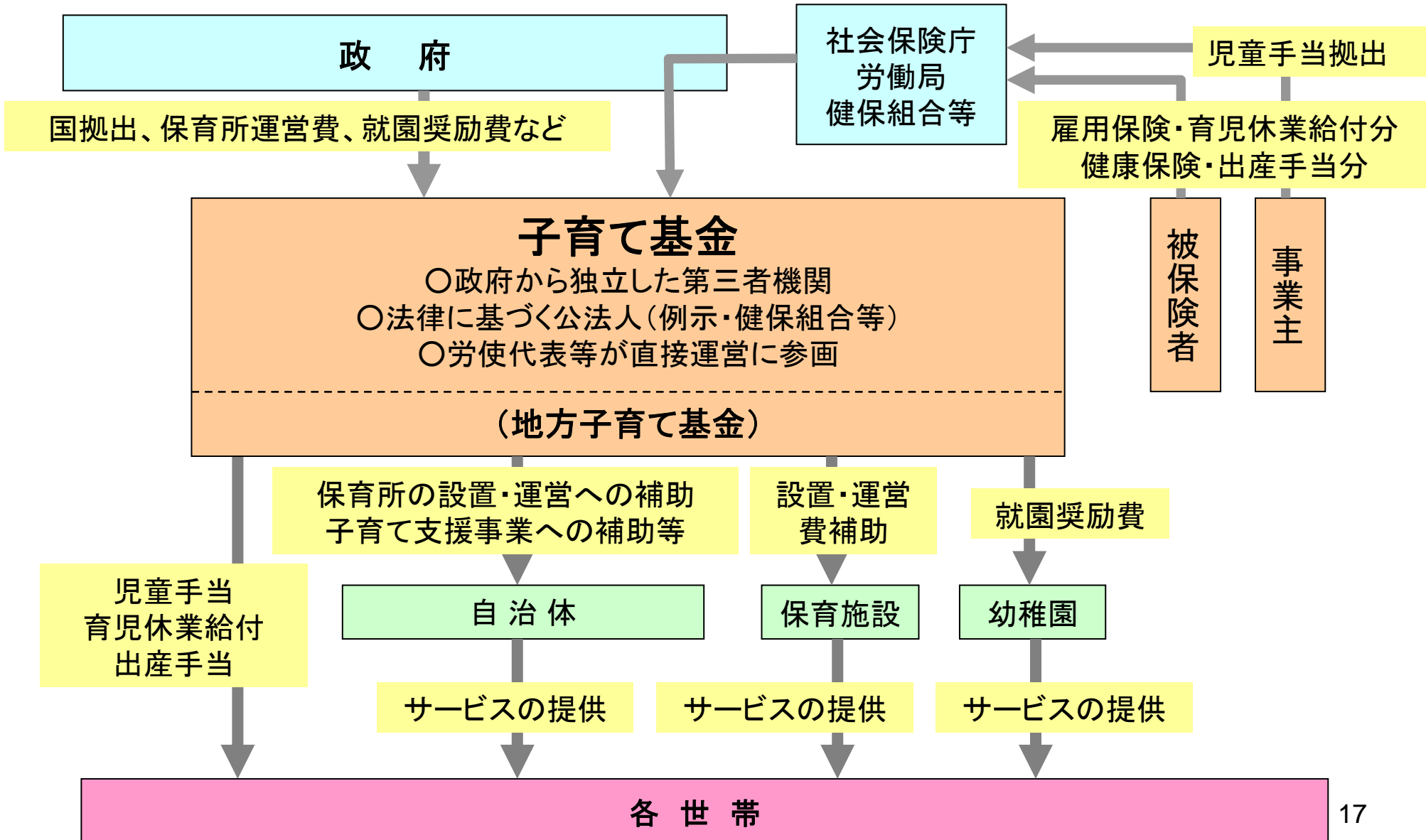
児童手当	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校修了まで ● 1・2人目5000円、3人目以降1万円、0～3歳一律1万円 ● 所得制限あり <p>1兆500億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 中学校修了まで ● 一人一律1万円 ● 所得制限なし ● 15歳未満の扶養控除を廃止財源(約7000億円) <p>2兆1500億円(+1兆1000億円)</p>	<p>2兆1500億円(+1兆1000億円)</p>
保育所	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者負担 7400億円 <p>9900億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者負担の半減 <p>1兆3600億円(+3700億円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 保育サービスを利用する3歳未満児38%(現在は20.3%) <p>2兆2780億円(+1兆2880億円)</p>
幼稚園	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者負担 3649億円 <p>8434億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者負担の半減 <p>1兆259億円(+1825億円)</p>	<p>1兆259億円(+1825億円)</p>
育児休業給付 ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● 休業前給与の5割 <p>1210億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 休業前給与の6割 <p>1452億円(+242億円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の育児休業取得率が80%(現在は72.3%) <p>1607億円(+397億円)</p>
出産手当 ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● 所得の2/3 <p>840億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 70% ● 産後強制休業期間は100% <p>1109億円(+269億円)</p>	<p>1109億円(+269億円)</p>
その他 ²	<p>1兆2416億円</p>	<p>1兆2416億円(+0)</p>	<p>1兆6416億円(+4000億円)³</p>
計	<p>4.33兆円</p>	<p>6.03兆円(+1.70兆円)</p>	<p>7.37兆円(+3.37兆円)</p>

¹ 公務員分は含まない

² 学童保育、一時預かり、出産育児一時金、児童扶養手当、母子保健サービス、地域の子育て支援(全戸訪問、子育て拠点等)、児童館、虐待を受けた児童の支援等

³ 一時預かりの増加、妊産婦検診への補助の拡大など(内閣府「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議資料から)

連合の「子育て基金(仮称)」構想



地方における推進の枠組み

- 「重点戦略」及び仕事と生活の調和の「憲章」・「指針」を踏まえ、各自治体の推進体制を強化。
- 内閣府等と各自治体の「推進本部」間に情報ネットワークを構築
- 各自治体の行動計画の枠組みを見直し、フォローアップ体制等を構築
- 行動計画に基づく自治体の取組の進捗状況を、指標に基づき把握し、一覧・比較可能な形に情報集約

- 部局横断的な「少子化対策推進本部」を設置
- 地域の企業や民間団体等との協働を推進
- インターネット等を活用し、先進的取組等の情報を共有
- PDCAサイクルの導入による着実な取組推進
- 自治体の取組状況を住民が比較可能に

