

協働戦略における個別課題の提案

主 題： ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて

提案者： 加来委員、片岡委員、川島委員

1. 趣旨

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けては、企業労使はもとより、働き方や社会システムの改革を支援・促進させるための多様な主体の参画・協働が重要である。そこで、「安全・安心で持続可能な未来への協働戦略」の要素の 1 つに「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」を位置づけ、広範なステークホルダーの対話促進と、各主体の行動計画を策定することを提案する。

(1) 目指すべき社会像―「労働を中心とした福祉型社会」

日本は、就業者の 8 割を雇用労働者で占める「雇用社会」であり、雇用の安定と労働生活の充実、社会の安定と持続的発展において最も重要・不可欠な社会的基盤である。

そのため、完全雇用政策を再構築するとともに、長期雇用を基本としつつ多様な働き方が可能となる公正なワークルールを確立することが最優先の課題である。そして人生 80 年時代の雇用と就業システムや、仕事と家庭が両立する新しい働き方（ワーク・ライフ・バランス）が求められている。

また、産業民主主義の深化のため、従業員代表制の制度化を目指し、あらゆるレベルで責任ある対話と協議をすすめるソーシャル・パートナーシップを追求することが重要である。さらに、国民の参加と合意の中で、持続可能な福祉・社会保障の制度を構築していく必要がある。

わが国が目指すべき社会は、「働く」ということに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた「労働を中心とした福祉型社会」である。

「労働を中心とした福祉型社会」が想定する経済・社会モデルは、「個人中心・市場万能」型の社会でなく、「個人尊重・社会連帯」型の社会である。少子・高齢化や地球環境など大きな課題に対応していくためには、効率的な市場機構を活用しつつも、市場の限界を認識したしっかりしたルールをつくり、セーフティネットを組み込むことによって、社会的規範を育くみ、社会連帯を重視していく必要がある。そして環境と調和する循環型社会、男女平等参画社会、国民に安心・安定・安全を提供する持続可能な福祉社会を目指す必要がある。

このような社会を実現するうえで戦略的に重要な課題は「ワーク・ライフ・バランスの実現」である。

(2) いま求められるワーク・ライフ・バランス社会の実現

いまワーク・ライフ・バランスが国民的課題として認識され、各般での取り組みが行われている。その背景には、所得格差の拡大と働き方の二極化が進むなかで、メンタルヘルスを含めた健康障

害の深刻化、ワーキング・プアの増大、格差の固定化が社会問題化し、急速な少子化の大きな要因ともなっていることがある。

安全・安心で持続可能な未来を実現するためには、労働を通じて生活できる収入を得られること、男女がともに働きながら安心して子どもを産み育て、家族のケアができることが不可欠な要素であり、それらが社会の様々な仕組みによって担保された姿が「ワーク・ライフ・バランス社会」であるといえる。

(3) ワーク・ライフ・バランス社会とは

連合が目指す「ワーク・ライフ・バランス社会」とは、「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」である。その基本方向は以下の6つである。

- ①「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障されること
- ②すべての男女労働者に等しく保障されるものであること（性別による固定的な分業関係の見直し、男女共同[平等]参画を可能とする環境整備）
- ③働く側にとって選択可能な働き方であること（働き方に中立的な税・社会保障制度の確立、労働条件の均等待遇の法制化、人材の育成と評価についての社会的な仕組みづくり）
- ④子育て・介護等を支える社会基盤が確立されていること（公共サービスを中心に保育・介護を社会全体で支える制度の整備・拡充）
- ⑤個人生活を尊重し、質の高い働き方を求める企業文化、社会システムに転換すること（社会システム、労働慣行、賃金制度、性役割に基づく働き方や責任分担等の見直し）
- ⑥企業の社会的責任の観点からも積極的に推進すること（生産性向上、多様な能力をもった人材の確保・定着など労使双方のメリットの確認）

(4) 政労使の取組み

2007年12月18日、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使合意のもとで決定された。（別紙参照）

「ワーク・ライフ・バランス憲章」は、仕事と生活の調和の実現に向けて官民が一体となって取組みを進めていくことを定めたものであり、目指すべき社会の姿を「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」であるとし、その実現に向けて企業労使、国民、国及び地方公共団体が果たすべき役割を示している。

「行動指針」は、年齢階層別の就業率、労働生産性の伸び率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率、男女の育児休業取得率など14の指標を掲げ、10年後（2017年）の達成水準目標を数値で示しており、その達成に向けた各般での取組みが求められている。

現在、内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」において「憲章」及び「行動指針」の推進・評価が行われている。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けては、政労使という現行の取組み主体に、NPO・NGO、消費者団体、金融セクターを加えて、ワーク・ライフ・バランスの推進を広く国民的運動として展開していくことが重要である。

2. 協働が必要である理由、各主体の役割の例

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けては、まず直接の当事者である労使の取組みが重要である。加えて、長時間労働の抑制、労働条件の均等待遇や最低保障、働き方に中立的な税・社会保障制度等の整備が必要である。また、NPO・NGOの参画による子育て・介護を支援する社会基盤の確立も必要である。さらに、ワーク・ライフ・バランスの大切さを理解・支持する国民意識の涵養を図るうえで、消費者団体や政府・地方自治体の関与が重要である。

以下は、各主体に求められる具体的取組みを例示したものである。

- ①労働組合：労働者自らによる「働き方の改革」の実践、労使協議の推進
- ②企業：ワーク・ライフ・バランス推進計画の策定・実行、取組み状況の開示
- ③政府：労働時間法制をはじめとする公正なワークルールの整備、子育て・介護の基盤整備、地方自治体や企業の取組みへの支援、公共工事入札・公契約取引における評価要素への導入、国民への啓発
- ④金融セクター：社会的責任投資における評価要素への導入、ワーク・ライフ・バランスの支援に取り組むNPO・NGOや社会的企業（Social Enterprise）への支援
- ⑤NPO・NGO：子育て・介護を地域で支える基盤づくりへの参画
- ⑥消費者団体：24時間365日のサービス提供を求めるライフスタイルや消費行動の見直し

3. 具体的な検討事項の例

- ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けた社会的枠組みづくり
 - ・取組み主体の拡大（政労使→円卓会議を構成する全主体）
 - ・各主体の取組み課題および主体間の連携のあり方
 - ・PDCAサイクルのまわし方

4. 既存の取組みとの関係性

2007年に政労使合意した「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「行動指針」の実践を側面から促す。審議会等で検討中（予定）である個別事項は扱わない。

5. ワーキンググループのイメージ

- (1) 構成：企業、消費者団体、労働組合、金融セクター、NPO・NGO、関係府省庁、専門家
※その他、先進的な取組みを行う企業やNPO・NGO等からヒアリング
- (2) 審議日程：平成22年3月頃を目途として行動計画を取りまとめる。

以 上