

ワーク・ライフ・バランスに関する 連合の考え方と活動

古賀 伸明

連合・事務局長

はじめに

政府は昨年12月18日、内閣官房長官が議長を務める「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」を開催し「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下憲章）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下行動指針）を取りまとめた。

連合は、この「憲章」や「行動指針」の策定の場に働く者の立場から参画し、それぞれの位置づけの明確化や、国・地方公共団体、企業や働く者など各主体の役割の明確化、行動指針を踏まえた推進体制の構築などを求めてきた。

一方、連合は、各方面でワーク・ライフ・バランス論議が展開される中、その問題点を指摘し、連合がめざす「ワーク・ライフ・バランス社会」の基本的な方向を共有しアピールする目的から、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の基本的考え方」（以下「基本的考え方」）（2007年9月中央執行委員会）を確認した。連合は、この「基本的考え方」に基づいて政府の諸会議などへ対応するとともに、「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向け、自らの働き方改革にむけた取り組みを進めている。

以下では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現にむけた連合の考え方の主要点と、政府の諸会議への対応やワーク・ライフ・バランスの実現をめざした2008年春季生活闘争における取り組みなど、連合の活動を報告する。

1. ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方

1 われわれがめざす「ワーク・ライフ・バランス社会」

連合がめざすワーク・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」とし、その基本的方向を次の6点としている。

(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

わが国においても、ILOが掲げた共通の目標に沿って、日本におけるディーセント・ワークを追求することが、ワーク・ライフ・バランス社会にとって不可欠である。

(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

ワーク・ライフ・バランスは、男性であるか女性であるか、家族的責任を有しているかどうかにかかわらず、また正規であるか非正規であるかを問わず、いかなる形で働く男女労働者に対しても等しく保障されるものである。

(3) 働く側にとって選択可能な働き方であること

多様な働き方は、働く側が選択するものであって、雇う側に選択されるものではない。そして、個人の選択によって転換ができるようなものでなければならず、生活やライフサイクルに合わせて働き方や労働時間を選択できるものでなければならない。そのためには、働き方

に中立的な税・社会保障制度の確立と、労働条件の均等待遇の法制化が必要である。

(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

ワーク・ライフ・バランス社会は、誰もが仕事上の責任を果たしつつ、地域で支え合い、助け合うことによって安心して子どもを生み、育て、家族等の介護ができる社会を志向するものである。そのためには、公共サービスを中心に保育や介護を社会全体で支える制度を整備・拡充する必要がある。

(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

ワーク・ライフ・バランス社会は、政策・制度の改善だけで実現できるものではなく、社会システム、労働慣行の見直しが必要である。目に見えない拘束・支配による長時間労働、過重労働を生み出すような賃金制度、性別役割分業に基づく働き方や責任分担等これまでのシステムや慣行を見直し、男性の育児休業取得が当たり前になる企業文化にしていく必要がある。

(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

企業が率先してワーク・ライフ・バランス施策を実行することは、CSR（企業の社会的責任）の観点からもきわめて重要である。

2. 仕事と生活の調和をめぐる現状と課題

(1) 仕事と生活の調和の現状

① 働き方の二極化

1997年以降雇用は大きく変動し、正社員が減少を続けたのに対し、パート・派遣等の非正規雇用が一貫して増加傾向にあり、労働時間分布で見た場合には、週35～60時間の労働者が減少する一方で、週35時間未満と週60時間以上の労働者が増えている。

② 長時間労働の現状

一般労働者の年平均総実労働時間は2041時間（2006年度）と高止まりしている。とくに30歳代の男性のおよそ4人に1人は週60時間以上働いており、統計には現れない不払い残業も後を絶たない。こうした働き方のもとでは、育児・介護休業等制度が整っていても、家族的責任のある労働者にとって仕事との両立は依然困難であり、結果として、働く女性の多くは仕事

と出産の選択を迫られ、少子化の一因ともなっている。さらに、長時間労働の常態化は健康障害を惹起し、メンタルヘルス不調者や過労による脳や心臓の疾患、さらには過労死、過労自殺の増加という深刻な事態を招いている。

③ パート・派遣等労働者の現状

パートや派遣で働く人たちの増加は、コスト競争の激化によって会社の都合で、安く柔軟に活用される労働者の増加が主たる理由であり、すべての人が家庭や個人のニーズに合わせて柔軟な働き方を選択できているわけではない。また、若年労働者をはじめ、正社員代替として増加したパート・派遣労働者の多くは、基幹業務を担うものの、賃金等の労働条件は低く抑えられ、生計を立てるために職場をかけ持ちし、結果的に長時間労働を余儀なくされる人も少なくない。とくに、母子世帯の状況は深刻であり、若い世代での非正規労働者の増大と固定化は、少子化や社会保障制度の危機に直結しているだけでなく、将来にわたる人材育成の点からも大きな問題となっている。

(2) 直面している課題

① ほとんど変わっていない男性正社員モデル

ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた施策が「女性」から「男女双方」に大きくシフトした欧米に比べ日本が大きく立ち後れている最大の要因は、男性正社員の仕事と生活のスタイルが変わっていないことにある。つまり、長時間労働を前提とし、家事・育児・介護や地域活動にはほとんど携われないようなスタイルが働き方の「基準」とされてきた。その結果、主として女性の就業形態の「多様化」が進み、女性の働き方が変化しても、生活領域の性別分担は変わっておらず、仕事と生活のアンバランスの負荷はもっぱら女性に集中しているのが実態である。したがって、ワーク・ライフ・バランスの実現には、何よりもまず職場における男性正社員働き方モデルそのものを見直すことが不可欠となる。

② ワーク・ライフ・バランスに逆行する労働条件の低下

長時間労働が蔓延している背景には、行きすぎた規制緩和による過度な競争の激化と、それに呼応して際限なく下方にシフトしている労働条件の切り下げがある。

すべての働く人々がワーク・ライフ・バランスを享受できるようにするには、残業収入に依存しなくても済むような所得保障や、仕事に応じた賃金の均等処遇、さらに生活できる水準を保障する最低賃金の引き上げ等が不可欠となる。

③ワーク・ライフ・バランス論議の問題点

長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加の責任を担えずにいる男性正社員の働き方を前提とした女性の両立支援策だけであれば、結果的にいま問われている性別役割分業を固定化する危険性がある。また、今、アンバランスに直面している人の当面のニーズ対応だけに終わるならば、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がある。

さらには、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、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強まっている(アメリカのホワイトカラー適用除外やイギリスのオプト・アウト制度の導入論等)。これらは、むしろ長時間労働をさらに助長するものであり、われわれが求める仕事と生活の調和とは、正反対のものと断言せざるをえない。

3. 求められている政策パッケージ

ワーク・ライフ・バランス社会は、個々の政策ではなく、総合的な戦略の下、次のような実効ある複数の「政策パッケージ」によらなければ実現は不可能である。これはワーク・ライフ・バランス先進諸国でも経験ずみのことである。

(1)生活時間の確保と長時間労働の抑制

長時間労働を抑制しすべての労働者が生活時間を確保できるよう、労働基準法を改正するとともに、職場における労働時間の取り組みを促進するため、労働時間等設定改善法を「仕事と生活の調和法」(仮称)に改正する。

(2)働く側にとっての多様な選択肢

生活のニーズやライフスタイルに合わせて、個人が主体的に働き方を選択できるよう、各企業における制度を整備するとともに、労働条件の均等待遇や最低保障等の法整備を行う。

(3)働き方に中立的な税・社会保障制度

一層の核家族化の進行、働く女性の増加、少子化の進行、男女共同参画社会の実現の視点から、就労等の選択に中立、公平な税制、社会保障制度を実現する。

(4)育児・介護の社会化

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よう、育児や介護のための時間保障や経済的な負担の軽減、生活インフラの公的整備など、社会全体で子育てと介護を支える制度を整備・拡充する。

4. 推進に向けた枠組みと各分野の役割

ワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには、推進のための枠組みを作り、各主体の役割発揮が求められる。

(1) 国は、政労使による合意形成やワーク・ライフ・バランスに向けた法整備などを行うとともに、地方自治体や企業における計画作成を義務づけ、そのための支援措置を行う。

(2) 地方・地域は、自治体と労使団体による合意形成(地方における「三者共同宣言」採択、地方議会での決議や条例制定等)や計画策定などを行う。

(3) 産業・企業は、産業・企業における合意形成と労使協議や計画策定(次世代育成支援計画との関係整理も視野に)、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取引先等との関係構築、24時間365日サービスの提供体制の見直しなどを行う。

(4) 労働組合は、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて主導的な役割を発揮していくため、まず労働組合や労働者個人が「働き方改革」や、地域における支え合い基盤づくりに取り組むとともに、各企業や政府・自治体に対して積極的に働きかけていく。

II 「憲章」及び「行動指針」策定へ対応と2008年春季生活闘争での取り組み

1. 「憲章」及び「行動指針」策定への対応

政府は、2007年6月に経済財政改革の基本方針において、働き方の改革のため、ワーク・ライフ・バランス

の実現にむけ「憲章」及び「行動指針」を策定することとした。これを受け、7月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が、8月には「働き方を変える、日本を変える行動指針」策定作業部会が設置され、連合はそれぞれの会議に参画し、働く者の立場からの意見反映を行った。

「憲章」は、①働くことで経済的基盤を確保し、②家族や地域活動のための時間が確保でき、③多様で柔軟な働き方を選択できる、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、労使は自主的に働き方の改革に取り組み、国と地方は環境整備に取り組むこととしている。具体的には、週労働時間60時間以上の雇用者の半減、女性の出産後継続就業率の増加等、14項目の数値目標の達成に向けて、社会全体で取り組み、その進捗状況については労使等からなる委員会が点検・評価していくこととなった。

少子化、男女共同参画、労働市場改革等の個別の施策を、ワーク・ライフ・バランスで一括りにし、より広がりのある政策に転換したこと、そしてワーク・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。連合は、今後「憲章」及び「行動指針」の策定を受けた具体的な取り組みを進めるが、政府は各都道府県に「仕事と生活の調和推進会議」を置くこととしている。こうした動きもふまえ、構成組織、地方連合会との連携を通じ、ワーク・ライフ・バランス社会の実現にむけて取り組みを強化していく。

2. 2008年春季生活闘争におけるワーク・ライフ・バランスの実現にむけた取り組み

2008年春季生活闘争方針では、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた働き方の改革として以下の課題に取り組むこととした。

- (1) 所定労働時間の短縮（休日の増加、1日の労働時間の短縮等）とともに、有給休暇の取得促進と付与日数の増加をはかる。
- (2) 長時間労働の原因のひとつである時間外労働を削減するため、36協定の協定内容の再確認、周

知を徹底する。また、36協定の締結にあたっては労働時間の延長時間の短縮に取り組む。

(3) 割増率については、連合「中期時短方針」の目標（時間外50%、休日100%）の考え方を堅持した上で、2008年春季生活闘争においてはその一歩として、具体的な前進をはかり社会的運動としていく観点から、各産別の参加によって共闘組織を立ち上げ、全体の合意によって運動を具体化し強力に取り組みを展開する。

(4) ワーク・ライフ・バランス実現のため、労働組合自らが主体的に「働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を進める。

なお、2008年春季生活闘争では、格差是正に結びつく賃金の底上げや非正規労働者の処遇改善などに積極的に取り組むこととしているが、これらもワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠な課題となっている。

おわりに

連合は、ワーク・ライフ・バランスの実現には、狭い意味での「少子化対策」や「子育て支援」を超えた、生活時間を取り戻すためのトータルな働き方の改革が必要であることを提起し、その実現に向けて労働組合が主導的な役割を發揮することとした。

労働組合としては、まず職場におけるワーク・ライフ・バランスの実態や阻害要因について率直な議論を行い、それを踏まえた「宣言」を発することが出発点となる。また政府の「憲章」や「行動指針」を活用しその実効性確保を迫っていくとともに、労働時間規制や非正規雇用者の均等待遇、社会保障全面適用などの政策実現に取り組むことも重要となる。

なお、「男性正社員の働き方改革」に軸足を置いた取り組みを進めるうえで、その実現のプロセスにおいても男女平等参画による運動が不可欠となってくる。

連合はこうしたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた諸課題に構成組織や地方連合会との連携を深め、積極的に取り組むこととする。■