

総合労働政策

～安心と働きがいのもてる雇用・労働環境を築くために～

2024年8月 改訂

全国生命保険労働組合連合会（生保労連）

< 目次 >

I	総合労働政策の基本方向
---	-------------

1. 総合労働政策の意義と位置付け	2
2. 私たちが直面する労働政策課題	4
3. 「総合労働政策」の全体像	6
(1) 基本方向	6
(2) 具体的検討課題	8

II	総合労働政策の具体的検討課題
----	----------------

1. 安心と働きがいのもてる労働条件の整備	10
(1) 人事・賃金制度の改善	10
①公正な人事・賃金制度の構築 -全般-	10
②公正な人事・賃金制度の構築 -「学び・学び直し」の推進-	14
③同一労働同一賃金への対応	16
④定年延長への対応	18
⑤転勤に伴う課題への対応	20
⑥退職一時金・年金制度の整備	24
(2) 柔軟な働き方を可能とする環境整備	26
①事業場外みなし労働時間制への対応	26
②テレワークへの対応	28
③副業・兼業への対応	30
(3) 多様な人材が活躍できる就労環境の整備	32
①ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの対応 -全般-	32
②職場におけるジェンダー平等の実現	34
③60歳以降の就労環境の整備	38
④パート・契約社員の処遇改善	40
⑤職場におけるLGBTQに関する取組み	44
⑥障がい者の就労環境の整備	46
⑦外国人の就労環境の整備	48

2. ワークとライフ双方の充実	50
(1) 労働時間問題への対応	50
①総労働時間の短縮と年休取得促進	50
②勤務間インターバル制度への対応	52
③ホワイトカラーの労働時間法制のあり方	54
(2) 両立支援制度の拡充・活用促進	56
①両立支援制度の拡充・活用促進 ー全般ー	56
②育児支援制度の拡充・活用促進 ー男性による活用促進ー	58
③介護支援体制の強化・活用促進	60
④仕事と治療の両立 ー全般ー	62
⑤仕事と治療の両立 ー不妊治療ー	64
(3) 健康増進・職場環境の整備	66
①健康増進対策	66
②メンタルヘルス対策	68
③各種ハラスメント対策	70
3. 雇用の安定	72
①雇用のセーフティネットの整備	72
②エンプロイアビリティの向上	74

参考資料

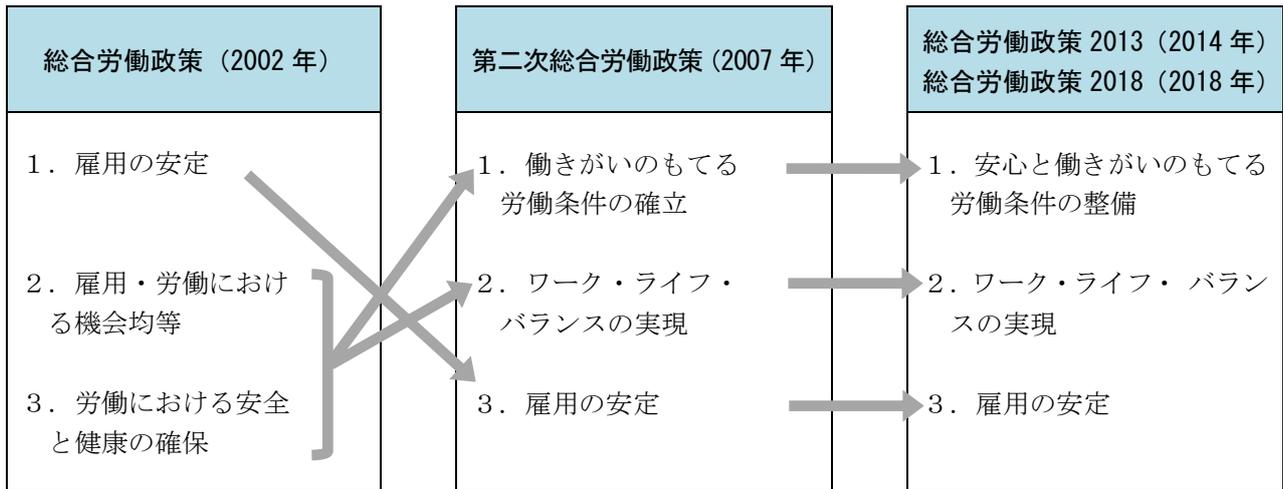
生保協会・生保労連「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」	76
--------------------------------	----

I 総合労働政策の基本方向

1. 総合労働政策の意義と位置付け

- 生保労連の総合労働政策は、中長期的課題も含め、生保労連として労働政策諸課題に取り組んでいく上でのベースとなる考え方であると同時に、各組合における取組みの指針として機能している。【参考1】
- 今般の改訂は、直近に策定した「総合労働政策 2018」をベースに、その後生保労連で整理してきた労働政策諸課題に関する考え方を踏まえ、諸情勢を含めて補強・見直しを行ったものである。今後も諸情勢を踏まえつつ適宜諸課題に対する考え方を整理の上、一定のタームにてその内容を「総合労働政策」に反映していくこととしている。
- 雇用・労働環境をめぐる社会情勢は、2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、労働時間法制が抜本的に見直されるとともに、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた動きが加速している。一方、コロナ禍によって雇用が大きく脅かされるとともに、テレワークの普及等に伴い働き方が急速に変化している。生保産業をめぐる環境も、人口減少・少子高齢化の進行、低所得層の増加等のお客さまの所得環境の悪化等を背景に、厳しい状況が続いている。
- 総合労働政策は、こうした情勢変化を踏まえ、生保労連としての考え方を取りまとめたものである。生保労連・各組合は、本政策をベースに各々のレベルで積極的に労使協議等を行い、労働条件の改善と生産性の向上をはかる。取組みにあたっては、労使関係のあり方・基本を示した「生産性3原則」を意識しつつ進める。【参考2】
- なお、総合労働政策は、基本的には営業職員・内勤職員共通の政策として位置付ける。そして、他産業の労働組合とも、可能な限り課題意識を共有することをめざす。あわせて、雇用・労働環境をめぐる社会情勢が目まぐるしく変化している状況を踏まえ、適宜その内容について見直しをはかり、生保労連および各組合の課題解決に向けた取組みに活かしていくこととする。

【参考 1】過去の総合労働政策の「基本方向」の推移



【参考 2】生産性 3 原則の設定の背景

<生産性 3 原則の設定の背景>

- ・1955 年 3 月に、経営者、労働者、学識経験者の三者構成で「国民経済の生産性の向上を図る」ことを目的として日本生産性本部が設立され、その具体的な運動展開にあたっての基本的な考え方として「生産性 3 原則」が設定された。

<生産性 3 原則>

- (1) 雇用の維持・拡大
生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
- (2) 労使の協力と協議
生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
- (3) 成果の公正配分
生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

出所) 日本生産性本部・第 1 回日本生産性連絡会議決定 (1955 年 5 月)

2. 私たちが直面する労働政策課題

○働く者を取り巻く環境が大きく変化する中、私たちは、主に以下のような労働政策課題への対応が求められている。【参考3】

①ディーセント・ワークの実現

安心と働きがいのもてる職場や働き方に対するニーズが高まる中、ILO（国際労働機関）が提唱する「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」の観点から、労働条件・環境を改善していくことが求められている。

②安心のもてる労働者保護ルールの確立

高度プロフェッショナル制度が施行されるとともに、引き続き裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決制度の導入等、雇用・労働規制の緩和に向けた動きもある中、安心して働き能力発揮するための労働者保護ルールの確立が求められている。

③ワークとライフ双方の充実

長時間労働の是正が継続課題となる中、総労働時間の短縮と生活時間の充実に向けた対応が一層求められている。また、ジェンダー平等の推進、育児・介護・治療との両立、男性の育児・家事等への参画促進、各種ハラスメントへの対応等の観点からも、さらなる制度・施策の拡充や運営の充実が求められている。

④生産性の向上に向けた人材育成

生産年齢人口の減少による経済成長力の低下懸念等を背景に、生産性の向上が不可欠となる中、人材の育成を積極的にはかる観点から、キャリア形成や職業能力向上に向けた環境整備が求められている。特に、IT技術革新等の環境変化を背景として、生産性の向上に向け、「学び・学び直し」への支援等の対応が求められている。

⑤多様な人材の活躍

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けること）の観点から、女性の活躍推進をはじめ、誰もがいきいきと働ける就労環境の整備と労働条件の改善が求められている。

⑥同一労働同一賃金原則に基づく公正かつ納得感のもてる労働条件の確立

パート・契約社員等を含むすべての働く者が、仕事ぶりや能力を適正に評価され、意欲をもって働けるよう、不合理な待遇差の解消等、同一労働同一賃金の考え方に基づく公正かつ納得感のもてる労働条件の確立が求められている。

【参考3】働き方改革の全体像

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革

「働き方改革関連法」の全体像

1. 時間外労働の上限規制の導入
2. 年次有給休暇の確実な取得
3. 中小企業の月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ
4. 「フレックスタイム制」の拡充
5. 「高度プロフェッショナル制度」を創設
6. 産業医・産業保健機能の強化
7. 勤務間インターバル制度の導入促進
8. 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

出所) 厚生労働省「働き方改革関連法に関するガイドブック」(2023年2月)より抜粋

【参考4】連合の考え方

- ・罰則付の時間外労働の上限規制や中小企業における 60 時間超の時間外労働の割増賃金率に対する猶予措置の撤廃、雇用形態間における不合理な格差の解消に向けた同一労働同一賃金の法整備など、連合が求めてきた事項が実現する点は評価できる。しかし、「高度プロフェッショナル制度」という、労働基準法上の労働時間規制を適用せず長時間労働を助長しかねない制度が法案から削除されることなく創設されたことは、極めて遺憾である。
- ・過労死等ゼロはもとよりすべての働く者の健康と安全を確保する視点からの引き続きの取り組みが必要である。
- ・連合は、労働政策審議会における政省令等の議論に全力を尽くすとともに、労働組合のない職場も含めて、安心して働き続けることのできる職場づくりに向けて構成組織・地方連合会と一体となり、引き続き取り組んでいく。

出所) 連合「働き方改革関連法案の可決・成立に対する談話」(2018年6月)より抜粋

3. 「総合労働政策」の全体像

(1) 基本方向

- 前述した「私たちが直面する労働政策課題」を踏まえ、生保労連の雇用労働政策が中長期的にめざすべき「3つの基本方向」として、「**安心と働きがいのもてる労働条件の整備**」「**ワークとライフ双方の充実**」「**雇用の安定**」の3点を掲げ、取組みを推進することとする。
- 「3つの基本方向」の推進にあたっては、以下の3つの視点から、その補強等をはかる。

①ディーセント・ワークの実現

「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」は、すべての働く者の基盤として位置付けられるべきものであり「3つの基本方向」の推進に向けた「政策の基盤・根底」として位置付ける。

②「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上

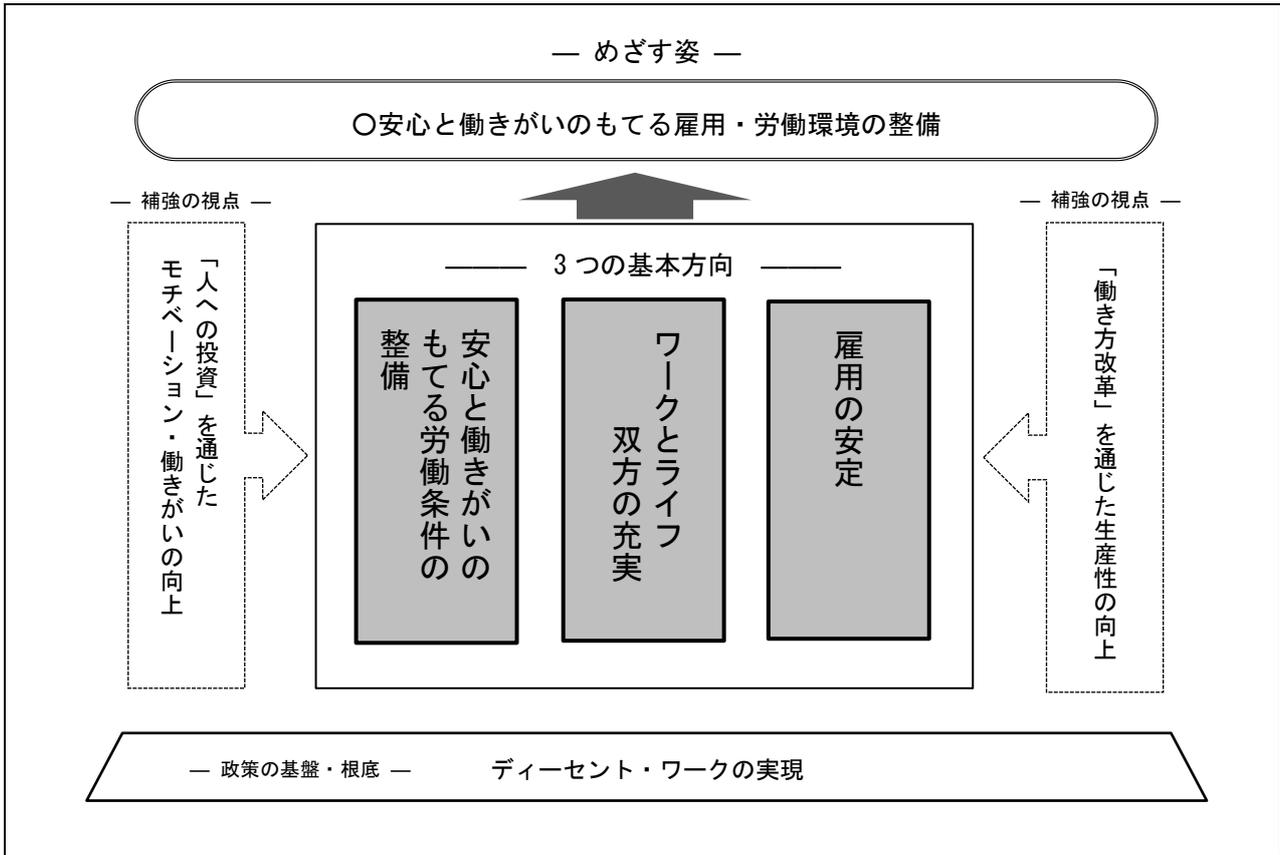
「学び・学び直し」への支援等をはじめとする「人への投資」は、従業員一人ひとりのモチベーションを高め、安心と働きがいのもてる雇用・労働環境の整備につなげていく上で不可欠であることから、「3つの基本方向」の推進に向けた「補強の視点」として位置付ける。

③「働き方改革」を通じた生産性の向上

「働き方改革」は、単に時短等を推進するだけでなく、生産性の向上を通じて安心と働きがいのもてる雇用・労働環境の整備につなげていく取組みであることから、「3つの基本方向」の推進に向けた「補強の視点」として位置付ける。

- 以上の点を踏まえ、「総合労働政策」の全体像・枠組みは、次頁の通りとする。

「総合労働政策」の全体像



(2) 具体的検討課題

○具体的検討課題の構成は、以下の通りである。

	具体的検討課題
1. 安心と働きがいのもてる労働条件の整備	
人事・賃金制度の改善	公正な人事・賃金制度の構築 ー全般ー
	公正な人事・賃金制度の構築 ー「学び・学び直し」の推進ー
	同一労働同一賃金への対応
	定年延長への対応
	転勤に伴う課題への対応
	退職一時金・年金制度の整備
柔軟な働き方を可能とする環境整備	事業場外みなし労働時間制への対応
	テレワークへの対応
	副業・兼業への対応
多様な人材が活躍できる就労環境の整備 (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの対応)	職場におけるジェンダー平等の実現
	60歳以降の就労環境の整備
	パート・有期契約労働者の処遇改善
	職場におけるLGBTQに関する取組み
	障がい者の就労環境の整備
	外国人の就労環境の整備
2. ワークとライフ双方の充実	
労働時間問題への対応	総労働時間の縮減と年休取得促進
	勤務間インターバル制度への対応
	ホワイトカラーの労働時間法制のあり方
両立支援制度の拡充・活用促進	両立支援制度の拡充・活用促進 ー全般ー
	育児支援制度の活用促進 ー男性による活用促進ー
	介護支援体制の強化・活用促進
	仕事と治療の両立 ー全般ー
	仕事と治療の両立 ー不妊治療ー
健康増進・職場環境の整備	健康増進対策
	メンタルヘルス対策
	各種ハラスメント対策
3. 雇用の安定	
—	雇用のセーフティネットの整備
	エンプロイアビリティの向上

Ⅱ 総合労働政策の具体的検討課題

1. 安心と働きがいのもてる労働条件の整備

(1) 人事・賃金制度の改善

①公正な人事・賃金制度の構築 ー全般ー

【近年の情勢変化】

- 「職能」型人事制度（職能資格制度等）は、昇進・昇格や賃金上昇等のモチベーション向上や柔軟な異動等を通じて、従業員の能力開発・向上や働きがいの向上をはかり、企業の生産性向上に貢献してきた。しかし近年は、年功的な運用に陥りやすいといった観点から、期待される役割をベースとした処遇をめざす方向で制度改革が行われる傾向にある。
- 一方、「職務」型人事制度（ジョブ型雇用）は、成果主義のベースとなる人事制度で、職務の内容や価値に見合った評価が賃金に反映される。欧米では主流であるものの、わが国においては一部の企業が導入するに留まっていた。しかし近年、政府の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）」や経団連の「経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」等においてジョブ型雇用への移行が推奨されている中、導入する企業が増えつつある。【参考5】
- また、幅広い人材活用に伴い雇用形態が多様化するとともに、コロナ禍でテレワークが普及し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が定着している。こうした中、人事制度改革にあたっては、多様な雇用・働き方に応じた、きめ細かな雇用ポートフォリオや適切な処遇が一層求められている。

ー生保産業の現状ー

- ・1990年代以降、年功的な職能資格制度が見直され、職責・実績等に昇進・昇格、給与等が連動した人事制度・運用にシフトする傾向が続いている。
- ・また、多くの会社で、女性活躍推進等の観点から、職種（総合職・一般職等）の再編・統合、地域限定職の創設、特化型営業職員（大都市圏の法人を主なマーケットとする営業職員等）の活用等が進められている。
- ・さらに、同一労働同一賃金の考え方にに基づき、納得性・透明性の高い処遇体系への見直しが行われている会社もある。

【参考5】ジョブ型雇用の導入状況（経団連調査）

＜正社員におけるジョブ型雇用の導入状況＞

「導入している（導入予定・検討中含む）」・・・25.2%※

※このうち、「導入済み」は35.0%、「導入予定」は17.0%、「導入を検討中」は48.0%

＜ジョブ型雇用の適用範囲＞

「社員全員」・・・23.7% 「管理職全員」・・・22%

「管理職の一部」・・・32.2% 「非管理職の一部」・・・39.0%

出所) 日本経団連「経営労働政策特別委員会報告」(2024年1月)より抜粋

【参考6】連合の考え方

- ・ジョブ型人事制度の導入や、労働移動の円滑化、M&Aや私的整理に関しては、業種・職種ごとの職場実態を踏まえた労使協議、労働者の意思の反映が重要であり、労働者保護の観点を欠いてはならない。

出所) 連合「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版』に対する談話」(2024年6月)より抜粋

【参考7】ジョブ型雇用に対する日本経団連の考え方

- ・ジョブ型雇用は、能力開発・スキルアップに励み、主体的にキャリア形成に取り組んでいる働き手にとって魅力的な制度となる。企業にとっても、働き手のエンゲージメント向上やイノベーション創出につながり、生産性の改善・向上が期待できる。
- ・ジョブ型雇用の導入・活用の検討には、目的を明確にするとともに、労働組合等との議論が必要となる。とりわけ、ジョブ型雇用で働く社員が担っていた職務・役割が不要となった場合の対処方針を労使であらかじめ協議して定めておくことが望まれる。

出所) 日本経団連「経営労働政策特別委員会報告」(2024年1月)より抜粋

【生保労連の考え方と取組み】

＜基本的な考え方＞

- ◎人事・賃金制度は、従業員の働きがいの向上や能力発揮、キャリア形成を左右するものであり、安心と働きがいのもてる制度設計と運用の改善をはかる。また、制度・運営全般にわたり、男女共同参画の観点から、男女がともに活躍できる環境整備をはかる。
- ◎制度設計については、キャリアに応じた設計を基本とする。具体的には、業績評価が難しく職業能力の育成期にあたるキャリア形成段階においては、能力主義をベースとした昇進・昇給を確保し、その後、段階的に職責・実績等による職務給・役割給のウェイトを高めるなど、能力主義と成果主義の調和をはかる。
- ◎その上で、公平性・透明性・納得性の高い人事評価システムの確立に向け、目標管理制度や人事評価制度の確立・整備と適正な運用をはかる。**【参考 8】**
- ◎また、テレワークの定着・浸透がはかられる中、適正な評価運営や納得感の醸成に向け、評価方法の工夫や面談の充実等をはかる。

＜具体的な取組み＞

1. 目標管理制度の改善・整備
 - ①面談制度の運営改善
 - ②評価者訓練の充実
 - ③被評価者への理解徹底
 - ④フィードバック制度の整備
2. 人事評価制度の改善と適正な運営
 - ①評価基準の明確化・開示
 - ②評価の公正性確保
 - ③苦情処理・異議申立制度の確立・拡充、適正な運営

【参考8】評価の目的

＜なぜ、人材評価を行うのか＞

- ・なぜ、企業などの組織では評価を行うのでしょうか。この問いに対して「従業員間の能力や貢献度の格差を明確にして、それに応じた処遇をするため」と答えたとしたら人材マネジャーとしては失格です。確かに、評価の結果として出てくる情報に、従業員間の格差があります。これは能力の格差である場合もあるでしょうし、成果の格差の場合もあるでしょう。しかし、評価とは、従業員間の格差を明確にするためだけにある機能ではないのです。
- ・人材を活用するという視点からみると、評価には少なくとも二つの目的があります。

＜評価の戦略達成機能＞

- ・まず第一に、企業戦略や目標と人々の行動や成果とをリンクさせていく機能があります。企業は、評価という機能を通じて、働く人に職務行動や成果として「期待すること」を伝え、そうした期待にそった行動をしているかどうかをモニターします。モニターとは、従業員の貢献度合いを評価し、それが期待するレベルや内容とどれだけズレているかを調べる機能です。その結果、評価は、期待のコミュニケーションと結果のモニターを通して、従業員の行動やその結果としての成果を企業目的と合致させていくのです。

＜評価の人材育成機能＞

- ・さらに、評価には、第二の大切な役割があります。それは、人材育成です。評価を通じて、人材を成長させる。これは評価という名称の裏に隠れた重要な機能であり、多くの企業が評価を通じて人を育成してきました。(中略) 人材の能力や貢献度について、今のレベルと企業や本人が期待するレベルとの乖離を明確にし、さらにそのギャップを埋めるモチベーションを起こしてもらうのが、評価の大きな役割です。格差を明確にすること自体が目的なのではなく、格差を埋めるための人材の成長を促すことが目的なのです。

出所) 守島基博『人材マネジメント入門』(2004年2月)より抜粋

②公正な人事・賃金制度の構築 —「学び・学び直し」の推進—

【近年の情勢変化】

- IT等の技術革新が急速に進む中、日本企業の国際競争力やイノベーション力の低下に対する危機感の高まりから、政府主導の下、「人的資本経営」の強化に向けた取組みが推し進められている。
- 2020年に経済産業省が発表した「人材版伊藤レポート（持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書）」では、「人的資本経営」を実現する上での重要な要素のひとつとして「リスキル・学び直し」が掲げられており、多くの企業がリスキリングやリカレント教育をはじめとした「学び・学び直し」を推進している。

—生保産業の現状—

- ・社会環境が大きく変化し、生保市場をめぐる競争も激化する中、各社とも「学び・学び直し」に対する支援の充実をはかり、変化に対応できる人材の育成に向けた取組みを強化している。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成に向けて、「学び・学び直し（リスキリング、リカレント教育、自己啓発支援など）」を通じて、従業員自身の職業能力を高めることは、働きがいの向上や自己実現、生産性の向上等にもつながることから、「学び・学び直し」の視点を含め、キャリア形成・能力開発支援に向けた環境整備が求められる。
- ◎なお、「学び・学び直し」の推進に向けては、それぞれの取組みの特徴を踏まえた適切な対応をはかる必要がある。【参考9】

<具体的な取組み>

1. キャリア形成に向けた諸制度・環境の整備
 - ①自らキャリアを転換できる制度の整備（職種転換制度やFA制度等）
 - ②キャリア形成について相談できる環境の整備（キャリアコンサルティング窓口等）
 - ③キャリア選択に関する支援の充実（社内の業務内容・必要なスキルの情報開示等）
2. 能力開発に向けた諸制度・環境の整備
 - ①教育・研修体制の充実
 - ②「学び・学び直し（リスキリング、リカレント教育、自己啓発等）」に対する支援の充実
 - ・教育機会・メニューの提供・拡充、情報提供体制の整備
 - ・学習時間の確保・捻出に向けた支援の充実
 - ※リスキリングは、就業時間内に行うべきである点に留意が必要
 - ・「学び・学び直し」の成果に対する適正な評価・処遇の運営

【参考9】学び・学び直しに関する主な取組み

主な取組み	リスキリング	アップスキリング	リカレント教育	自己啓発
学習範囲 目的	<ul style="list-style-type: none"> ・新しいスキル習得 ※主にデジタル等、成長分野への労働移動が前提 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の職務の専門性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・新しいスキル習得 ※広範囲、生涯学習 	<ul style="list-style-type: none"> ・能力や精神的向上
実施主体	<p>企業</p> <ul style="list-style-type: none"> ※就業時間中に業務として実施することが望ましい 	個人	個人	個人
主な提供者等	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野の民間企業によるオンライン講座等 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等 ・通信講座 ・研修・セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等 ・通信講座 ・研修・セミナー
期間	<ul style="list-style-type: none"> ・短期 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期～長期 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期（反復） 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期～長期

出所) (一社) ジャパン・リスキリング・イニシアチブ代表・後藤宗明氏の講演 (2023年1月 生保労連「労働政策研究会」) を基に生保労連作成

③同一労働同一賃金への対応

【近年の情勢変化】

- 同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体における、いわゆる正社員（無期雇用フルタイム労働者）といわゆる非正規社員（有期雇用、パートタイム、派遣）の間の不合理な待遇差の解消をめざすものである。
- 政府は、2016年6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」において、非正規社員の待遇改善をめざし、同一労働同一賃金を実現する方針を示した。2018年6月には、正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる2つの最高裁判決（長澤運輸訴訟、ハマキョウレックス訴訟）が出され、両訴訟で各賃金項目の趣旨が精査された結果、一部手当の不支給は「不合理で違法」とされた。【参考10】
- 2020年4月には、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を目的として「パートタイム・有期雇用労働法」が施行された。「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定され、均等・均衡待遇規定が明確化されるとともに、従業員に対する待遇に関する説明義務が強化された。【参考11】

－生保産業の現状－

- ・各社とも、無期契約への転換が進められており、一部の会社では、労働契約法が求める通算5年を待たずに認める措置が取られている。また、正規雇用への転換も進められている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎パート・契約社員にとって、正社員との比較も含め、自らの働きや能力が適正に評価されることは、安心と働きがいをもって仕事に従事していく上で不可欠である。
- ◎具体的には、正社員との待遇差における合理性の有無等について、労働条件全般（賃金、手当、福利厚生、教育訓練等）にわたりチェック・検証を行うことが重要である。
- ◎実質的に同一業務に従事している従業員間において、職種・職掌の違いのみを理由に処遇が異なる場合、労働条件の公正性・納得性確保の観点から、その是正をはかる。
- ◎また、不合理な格差をなくすため、職務の違いを明確にする「職務分離」をはかる場合は、当該社員のキャリア形成を阻害しないよう留意する。
- ◎このような課題認識に基づき、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」等を参考に、当該社員の理解・納得を得つつ不合理な待遇差の是正をはかる。

<具体的な取組み>

1. 雇用・労働条件、福利厚生、職場環境、教育・研修等の実態把握と点検
2. 健康で安心して働くことができる職場環境の整備
3. 人事・評価制度に関する取組み
4. 福利厚生制度の適用拡大の取組み
5. 多様なニーズに対応した就労環境の整備

【参考 10】いわゆる正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる訴訟の概要

	長澤運輸訴訟	ハマキョウレックス訴訟
原告	・定年後再雇用の運転手	・契約社員の運転手
年収の差	・定年前は 500 万円超 ・再雇用後は約 380 万円	・正社員の運転手は約 600 万円 ・契約社員は約 360 万円
一審判決	・賃金引下げは不合理	・通勤手当の格差は不合理
二審判決	・引下げは不合理ではない	・通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当の各手当の格差は不合理
最高裁判決 (2018. 6. 1)	・条件を満たせば年金が支給される再雇用という事情を考慮 ・精勤手当と超勤手当で再雇用者と正社員の差は不合理	・二審判決に加え、皆勤手当の格差も不合理 ・転勤がない契約社員に住宅手当が支給されないのは不合理ではない

注) 年収差は原告側の説明による 出所) 新聞報道記事等を基に生保労連作成

【参考 11】「パートタイム・有期雇用労働法」のポイント

- ・あらゆる待遇に関する不合理な待遇差の禁止（本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練等）
- ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ・行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の整備

出所) 厚生労働省ホームページ（2024 年 7 月時点）より引用

【参考 12】連合の考え方

- ・同一労働同一賃金の法整備の施行状況や待遇差に関する司法判断の蓄積などを踏まえつつ、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みを進める。
 - ①同一労働同一賃金に係る法整備の実効性を確保するため、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含め、パート・有期雇用労働者のあらゆる待遇差の改善に関し、労使への周知徹底をはかる。併せて、相談・支援体制の一層の充実・強化をはかる。
 - ②待遇差の合理性の立証責任の使用者への転換や、待遇差が無効とされた場合の補充効の明確化など、残された課題について検討を進める。
 - ③派遣労働者の待遇決定に関しては、派遣先から派遣元への情報提供義務の徹底など、法の実効性を確保するための周知及び指導徹底をはかる。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」（2024 年 7 月時点）より抜粋

④定年延長への対応

【近年の情勢変化】

- 「人生100年時代」が到来し、年齢に関わりなく働き続けられる社会の実現が求められている。また、労働力人口が減少する中で、日本社会の成長力を確保していくため、意欲ある高齢者が働き続けられる多様な就業機会の提供や、公正な職務能力評価が重要となっている。
- こうした中、高齢者が活躍できる環境整備を目的として、2021年4月に「改正高年齢者雇用安定法」が施行された。65歳までの雇用確保が義務化されるとともに、70歳までの就労機会の確保が努力義務として企業に課せられるようになった。【参考13】

－生保産業の現状－

- ・営業職員については、既に65歳ないし70歳定年となっている。
- ・内勤職員については、多くの会社において65歳まで定年を引き上げ、給与・処遇を60歳以前と変わらない対応とする定年延長が実施されている。また、65歳以降についても、70歳まで嘱託職員として働ける継続雇用制度が導入されている。
- ・さらに、一部の会社では、70歳までの定年延長が検討されている。

【生保労連の考え方と取組み】

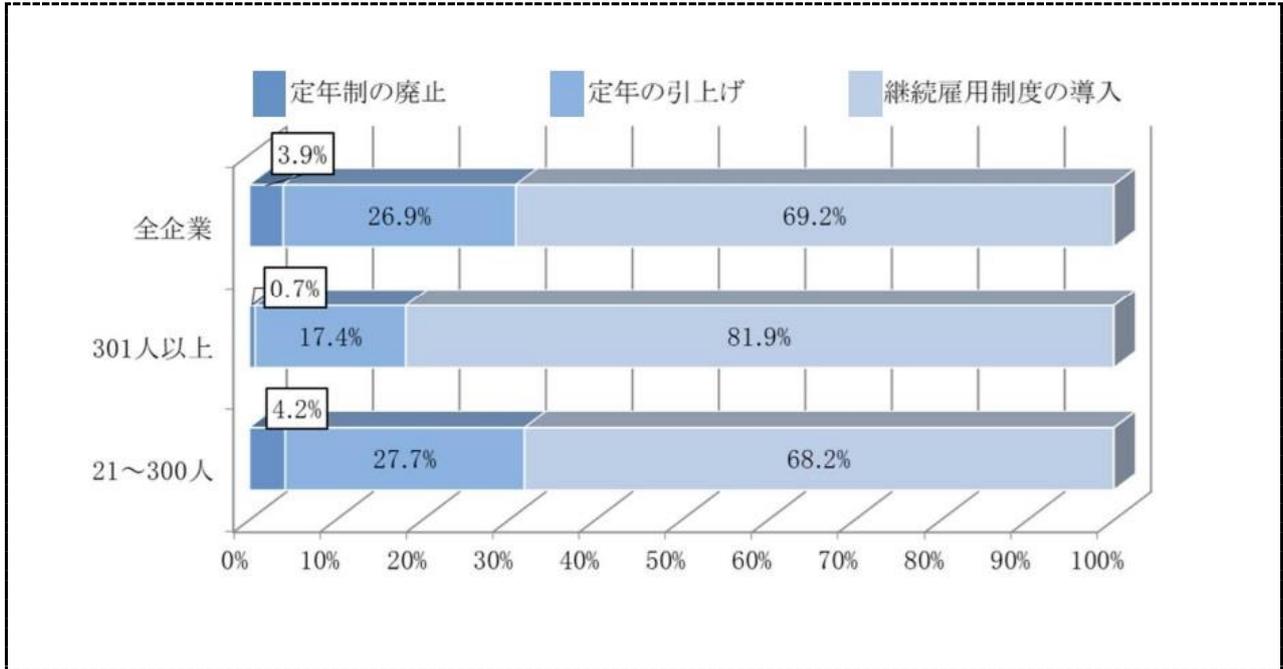
<基本的な考え方>

- ◎職業生活が長期化する中で、定年延長は、従業員がより長期的な視点でキャリアビジョンを描き、これまでに培った経験やキャリアを活かして高い意欲やモチベーションを維持し続けることができることから、必要性の高い施策であり、社会的要請にも応えるものである。
- ◎定年延長の導入およびその運用にあたっては、組合員一人ひとりのニーズを十分に踏まえたきめ細かな対応を行うとともに、職務内容や処遇、就労環境などについて、労使で十分協議を行う。

<具体的な取組み>

1. 65歳定年制に関する対応
2. 70歳までの就業機会確保に関する検討・対応

【参考 13】雇用確保措置の内訳



出所) 厚生労働省「令和5年高年齢者雇用状況等報告」(2023年12月)

【参考 14】連合の考え方

- ・高年齢者雇用安定法に定める「高年齢者雇用確保措置」を確実に実施し、希望する者全員の65歳までの雇用を実現する。
- ・同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差を確実に是正する。その上で、産業や業種・職種ごとに異なる労働環境等を勘案しながら、個別の労使協議を通じて、企業や職場において最適な働き方を検討するよう周知を図る。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

⑤転勤に伴う課題への対応

【近年の情勢変化】

- 近年、転勤に対する意識の変化や、働くことに対する価値観の多様化等により、転勤の廃止や見直しに取り組む企業が徐々に増えている。特に、コロナ禍でテレワークが普及する中、テレワークを活用して転勤・単身赴任を廃止する動きも見られる。
- また、共働き世帯が増加する中で、突然の転勤を避けたい人に配慮できるよう、2024年4月に労働条件明示ルールが改正され、企業が労働者に対して異動の可能性のある範囲を事前に明示することが義務づけられるようになった。
- なお、厚生労働省は2017年3月に、事業主が従業員の転勤の在り方を見直す際に参考にしてもらうことを目的として、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を取りまとめている。

【参考15】

－生保産業の現状－

- ・多くの会社で、「全国転勤型」と「地域限定型」に分かれた運用をしている。前者の場合、全国に支社・機関があり広域に事業活動を展開している関係から、総合職や機関長を中心に転勤が多い実態にある。
- ・転勤する従業員に対しては、各社において、転勤に伴う従業員や家族の負担を軽減する各種支援制度の充実がはかられている。
- ・一部の会社では、配偶者の転勤等に伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となる場合、一定の要件を満たせば勤務地の変更を認める制度（ファミリー転勤制度）を導入している。

【参考 15】 転勤に関する雇用管理のポイント

＜転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点＞

- ・ 転勤については、企業としての成長や競争力の向上も当然念頭に置いた上で、その有無や態様について労働者がある程度の中長期的な見通しを持てること、(中略)労働者が就業を続ける中で遭遇するライフイベントなどの変化に対応できるものであることが望ましい。
- ・ 可能な限り、個々の労働者の納得感を得られるようなものであることが望ましい。

＜転勤に関する雇用管理のポイント＞

－目的の確認－

- ・ 企業が転勤を行う目的には、適正配置、人材育成、昇進管理、組織活性化など、様々な要素があり、各要素を峻別することが難しい場合もあると考えられるが、自社の通常の異動の目的が主にどのような要素を含むのか、再確認することが有効。

－効果の検証－

- ・ 労働者の職務遂行能力の向上において転勤が実際にどの程度貢献しているのか、客観的に検証することが有効。

－処遇の均衡－

- ・ 勤務地の変更の有無や範囲により分けられた雇用区分の間の処遇の均衡を図ることが望ましい。

出所) 厚生労働省「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」(2017年3月)より抜粋

【生保労連の考え方と取組み】

＜基本的な考え方＞

- ◎全国に支社・機関をもつ生保会社にとって、転勤は、その事業特性、組織の活性化などの観点から不可欠である一方、共働き世帯の増加を背景とした従業員が抱える事情（育児・介護との両立など）への配慮、従業員の意識や価値観の変化を踏まえた魅力ある制度・運営が求められる中、企業の事業運営上の都合と、従業員の事情や意向との折り合いをつけることが一層重要となっている。
- ◎機関長をはじめとして転勤を伴うことが前提となる業務もある中、従業員が納得感を持って働き続けていくためには、転勤に伴う従業員や家族の負担を軽減する各種支援策の充実をはかる必要がある。
- ◎また、従業員の意向やニーズの把握に努めるとともに、所定のライフイベントに配慮した転勤免除等の制度・ルールの整備や、制度を活用しやすい職場風土の醸成にも努めていくことが重要である。あわせて、近年は、転勤を伴わない働き方を選択できる制度の整備も進んでおり、こうした制度の整備・充実や、適正な運用を行うことが重要である。さらに、テレワークなどを活用し、居住地に捉われない配置転換を導入する企業もあることから、今後の取組みの動向や課題認識の把握に努める必要がある。
- ◎このような観点を踏まえ、働く者の立場から転勤の実態や課題をチェックするとともに、各社それぞれの実態や課題に応じた対応策を実施する。

＜具体的な取組み＞

1. 転勤に関する従業員のニーズ・課題意識等の把握
2. 転勤の実態・課題や就業ニーズ等を踏まえた制度の整備・運用状況のチェック
3. 各社・各組合の転勤の実態・課題に応じた具体的な対応策の検討・実施
 - ①転勤を前提とした働き方に対する支援
 - ②転勤を伴わない働き方も選択できる制度の整備

⑥退職一時金・年金制度の整備

【近年の情勢変化】

○2017年1月より、確定給付企業年金制度の多様化・柔軟化をはかり、企業が私的年金に取り組みやすくすることを目的として、確定給付企業年金制度が改正され、「リスク対応掛金」および「リスク分担型企業年金」が導入された。【参考16】

－生保産業の現状－

- ・多くの会社で、確定拠出年金の導入・拡大が進んでいる。
- ・一部の会社では、株式給付信託（日本版E S O P）の導入により、退職時に通常の退職金とは別に、累積したポイントに応じた自社株が付与されることとなった。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎公的年金制度の見直しに伴い、老後生活保障における企業保障の役割は高まっており、退職一時金・年金制度を、老後生活保障を支える3本柱（公的保障、企業保障、自助努力）の一つとして位置付ける。
- ◎退職一時金・年金制度が老後の「生活保障」としての機能や「賃金の後払い」としての性格を有することを踏まえ、安心と安定を基本とした制度設計を堅持する。
- ◎また、65歳定年制を導入する企業が増加する中で、65歳未満で退職する従業員が不利益を被ることのないよう、一定の経過措置を導入する。
- ◎確定拠出年金については、老後生活保障という退職金の基本的役割を踏まえ、確定給付とのバランスに十分配慮した制度設計を行う。

<具体的な取組み>

1. 安心と安定を基本とした制度構築
2. 多様な選択肢の提供と基盤整備
 - ①新たな制度導入時の労使協議の実施・徹底
 - ②十分な投資教育機会の確保

【参考 16】「リスク対応掛金」「リスク分担型企業年金」の主なポイント

リスク対応掛金	将来の財政悪化に備えて計画的に掛金拠出できるよう、債務を超えた掛金拠出を認めるもの。
リスク分担型企業年金	実際に財政悪化したとき、受給者も含め、給付を抑制することにより、事業主と加入者が運用リスクを分担するもの。

【参考 17】企業年金制度の沿革

	適格退職年金・厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	その他の動き
昭和 37				
41	・ 適格退職年金創設			
平成 3	・ 厚生年金基金制度創設			
9				・ バブル崩壊
10				・ 規制緩和推進計画を閣議決定 (確定拠出年金の導入検討)
12				・ 金融ビッグバン
13			・ 確定拠出年金法案提出 (→臨時国会で再提出)	・ 退職給付新会計基準導入
14	・ 適格退職年金の10年後廃止決定	・ 確定給付企業年金法案提出	・ 確定拠出年金法成立	
15	・ 代行返上(将来返上分)開始	・ 確定給付企業年金法成立	・ 確定拠出年金法施行	
16	・ 代行返上(過去期間分)開始			
17		・ ポータビリティの拡充	・ 拠出限度額引上げ	
21			・ 中途脱退要件の緩和	
22		・ 給付設計の弾力化		
23			・ 拠出限度額引上げ	
24			・ 年金確保支援法成立	
26	・ 適格退職年金の廃止		- マッチング拠出導入	
26	・ 厚生年金保険法等改正法施行		- 中途脱退要件の緩和	・ 退職給付会計基準改正
28			・ 拠出限度額引上げ	
29		・ リスク分担型企業年金の導入	・ 改正確定拠出年金法成立	
30		・ リスク対応掛金の導入	・ 改正確定拠出年金法施行	
		・ ガバナンスの改善	- iDeCo の加入者範囲拡大等	
			- 掛金の拠出単位の年単位化	
			- 中小企業施策の充実(簡易型DC、小規模事業主掛金制度の導入等)	
			- 運用の改善(指定運用方法、運用商品提供数の上限の設定等)	
令和 2		・ 支給開始時期の設定可能範囲拡大(70歳まで)		
4		・ ポータビリティの改善	・ 加入対象年齢の拡大	
			・ 脱退一時金の受給要件見直し	
			・ 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和	

(2) 柔軟な働き方を可能とする環境整備

①事業場外みなし労働時間制への対応

【近年の情勢変化】

- 事業場外みなし労働時間制について、これまで司法は、「阪急トラベルサポート残業代等請求事件」の判例（最高裁第二小法廷平成 26. 1. 24）^{*}からも明らかな通り、厳格な運用を求める傾向にあった。【参考 18】

※旅行会社の主催する募集型企画旅行の添乗業務について、事業場外労働のみなし労働時間制が適用できるかが争われた事件。添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法 38 条の 2 第 1 項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとされた。

- 一方、2018 年 4 月に、一部の専門職を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」が創設されるとともに、テレワーク等の普及により柔軟な働き方が可能になる中、従業員の勤務状況を定型的に判断することが一層困難になっている。【参考 19】
- こうした中、2024 年 4 月に最高裁判決が行われた「協同組合グローブ事件」では、事業場外労働みなし制度の有効性をめぐり、「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かが争点となった。最高裁では、携帯電話の所持や業務日報による報告等を根拠に、「事業場外労働みなし制の適用は無効である」との判断を行った原審に対して、法令の解釈適用を誤った違法があると見て、差し戻しの判断が行われている。【参考 20】

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

◎お客さまのニーズやライフスタイルの多様化に対応した柔軟な営業活動が求められる中、営業職員自身のワーク・ライフ・バランスを実現する観点からも、また、出来高給を基本とする営業職員の給与体系において労働評価の公平性・納得性を高める観点からも、営業職員の自主性・裁量性を確保できる労働時間法制を維持する必要がある。

<具体的な取組み>

1. 営業職員を対象とした事業場外みなし労働時間制の運用実態（適用対象者、法定時間外労働および法定時間外の事業場内労働の状況、36 協定締結の必要性、土日出勤の振休取得の状況等）について、労使でチェック・対応を強化する。
2. 生保労連として、行政当局の動きを注視しつつ、状況に応じて弾力的な運用を求める。

【参考 18】 基本的な行政の考え方

- ・事業場外労働のみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務です。
- ・次のように事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はできません。
 - ①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
 - ②無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
 - ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

出所) 東京労働局・労働基準監督署『「事業場外労働に関するみなし労働時間制」の適正な運用のために』(2015年3月)より抜粋

【参考 19】 テレワーク利用時における行政の考え方

<事業場外みなし労働時間制>

- ・テレワークにおいて一定程度自由な働き方をとする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。
 - ①**情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと**
この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。
 - ・勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
 - ・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
 - ・会社支給の携帯電話等を所持しているも、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合
 - ②**随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと**
以下の場合については②を満たすと認められる。
 - ・使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール(作業内容とそれを行う時間等)をあらかじめ決めするなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

出所) 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(2021年3月)より抜粋

【参考 20】 「協同組合グローブ事件」における最高裁の考え方

○林道晴裁判官の補足意見より抜粋

- ・いわゆる事業場外労働については、外勤や出張等の局面のみならず、近時、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認められるか否かについて定型的に判断することは、一層難しくなっているように思われる。
- ・こうした中で、裁判所としては、上記の考慮要素を十分に踏まえつつも、飽くまで個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かの判断を行っていく必要があるものと考えます。

出所) 最高裁判所判例集 事件番号「令和5(受)365」より抜粋

②テレワークへの対応

【近年の情勢変化】

- コロナ禍以降、テレワークが急速に普及し、総務省が実施した「令和4年通信利用動向調査」によると、2022年時点のテレワークの導入企業は51.7%で、導入形態は、在宅勤務91.3%、モバイルワーク27.0%、サテライトオフィス12.9%、ワーケーション※0.8%となっている。
※テレワーク等を活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事しつつ、自分の時間も過ごすこと
- 厚生労働省は、2021年に、テレワークを更に推進する観点から「テレワークのガイドライン」を改定し、事業者に対して、適切な労務管理を前提とした上で、テレワークの対象業務・対象者の拡大や労働時間の柔軟な取り扱いを求めている。【参考21】

－生保産業の現状－

- ・多くの会社で、在宅勤務やサテライトオフィスを中心に、テレワークが実施されている。
- 一方、利用状況については、本社事務部門の内勤職員に偏っているケースが多く、営業現場等においては、各社とも限定的な利用に留まっている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）は、従業員にとって通勤時間の削減をはじめとした満足度向上につながるメリットが多く、また、非常時（自然災害・パンデミックなど）の業務遂行も可能となる。フレックスタイム制などの働く時間を柔軟に選択できる制度との併用により、育児や介護、治療などとの両立やシニア層や障がい者など、多様な人材が活躍できる機会の確保にも資する制度である。
- ◎一方、運用にあたっては、適正な労働時間管理の徹底や公平・公正な人事評価運営、また、従業員の疎外感・孤立感などを生じさせないよう、コミュニケーションの充実をはかる必要がある。制度の活用促進に向けては、業務の見える化・共有化などの取組みや、管理職の意識改革、職場の理解の醸成にも努める。

<具体的な取組み>

1. テレワーク制度の整備・拡充（利用対象者・利用対象業務の拡大、利用要件の緩和 等）
2. テレワークを利用しやすい環境の整備・拡充（インフラ・ネットワークの整備、コミュニケーションツールの拡充 等）

【参考 21】「テレワークのガイドライン」のポイント

【対象業務】

- ・テレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。

【対象者等】

- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することのないよう留意する必要がある。

【導入にあたっての望ましい取組】

- ・不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決済の電子化等が有効であり、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。

【様々な労働時間制度の活用（労働時間の柔軟な取扱い）】

- ・フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- ・事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をとする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

【テレワークにおける安全衛生の確保】

- ・事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

【テレワークの際のハラスメントへの対応】

- ・テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

出所) 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(2021年3月)より抜粋

【参考 22】連合の考え方

- ・テレワークをはじめとする柔軟な働き方が多くの企業で導入・活用されるなど、労働者の働き方は大きく変化している。テレワークや副業・兼業などの働き方は労働者にとっての利便性やニーズがある一方、労働時間が把握しづらく、過重労働や健康障害につながる懸念される。更なる労働時間管理の徹底が求められる。
- ・雇用型テレワークについて、使用者が労働関係法令を遵守し、制度が適正に導入・運用されるよう、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に示されている労働条件の明示、各種労働時間制度の厳格な適用、労働時間の把握・管理、安全衛生管理の徹底、通信費・情報通信機器等の費用負担、労働災害への対応などに関して、周知・徹底をはかる。また、テレワークにおける作業環境整備のため、助成金の支給対象の拡大など支援の拡充を行う。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

③副業・兼業への対応

【近年の情勢変化】

- 日本経団連が実施した「副業・兼業に関するアンケート」（2022年）によると、常用雇用者数が5,000人以上の企業のうち、83.9%の企業が「認めている」もしくは「認める予定」と回答しており、年々増加傾向にある。
- 日本経団連は、これまで副業・兼業に対して否定的な立場を取っていたが、2021年に報告書「副業・兼業の促進～働き方改革フェーズⅡとエンゲージメント向上を目指して～」を取りまとめ、働き方改革やエンゲージメント向上の観点から容認する方針に転換している。
- 厚生労働省は、2022年に「副業・兼業を促進するためのガイドライン」を改定し、事業者に対して、副業・兼業の許容状況や条件についてホームページ等で公表することを求めている。

【参考 23】

－生保産業の現状－

- ・従来は、会社の承認を得ずに副業・兼業を行うことを禁じている会社が多かったが、近年は、内勤職員を中心に雇用形態を伴わない業務に限定した上で許容する会社が増えつつある。
- ・また、社内の他部署での副業・兼業を導入した会社もある。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎柔軟な働き方の一つでもある副業・兼業については、政府もガイドラインの策定・改定を行うなど、活用促進の動きがある中、生保産業においても各社で導入が進められている状況にある。
- ◎副業・兼業は、従業員の活躍の幅の拡大や地域・社会貢献活動への参画促進などを実現させ、キャリア形成や自己実現をはかる際の選択肢の一つとして捉えることができる。一方で、働き過ぎによる健康障害や、職務専念義務・秘密保持義務への抵触につながりかねないなどのデメリットもある。
- ◎こうしたメリット・デメリットを踏まえた上で、副業・兼業の容認およびその運用にあたっては、留意すべき点や具体的な職務内容などについて、労使で協議を行う。

<具体的な取組み>

1. 副業・兼業に関する従業員のニーズ・課題等の把握
2. 副業・兼業に関する検討
～副業・兼業のメリット・デメリット、政府のガイドライン等を踏まえて～

【参考 23】「副業・兼業を促進するためのガイドライン」のポイント

【基本的な考え方】

- ・労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当である。
- ・副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨する。

【労働時間の管理】

- ・労働時間の通算は、自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行う。

【労働者の健康確保】

- ・副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じる。

出所) 厚生労働省「副業・兼業を促進するためのガイドライン」(2022年7月改定)より抜粋

【参考 24】連合の考え方

- ・副業・兼業については、「労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における解釈の変更も含めて検討」とあるが、本業に加え副業・兼業を行うことで、長時間労働となり、労働者の健康に影響が出る恐れがある。長時間労働の是正という働き方改革の観点からも、「解釈の変更」はせず、労働時間の適切な通算管理を徹底することが必要である。

出所) 連合『『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版案』に対する意見書』(2024年6月)より抜粋

【参考 25】日本経団連の考え方

- ・エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、「働きがい」や「働きやすさ」を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念である。企業にとっては「働きがい」と「働きやすさ」の双方を実感できる職場づくり、施策の推進によって、エンゲージメントを高めることが重要となる。
- ・「働きがい」を高める視点からは「働き手の自律的なキャリア形成の支援」、「働きやすさ」を高める視点としては、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」などが必要となる。そして、これらの双方に関わるものの一つが、働き手の多様な価値観を尊重し、自律的なキャリア形成に資する副業・兼業である。

出所) 日本経団連「副業・兼業の促進」(2021年10月)より抜粋

(3) 多様な人材が活躍できる就労環境の整備

①ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの対応 －全般－

【近年の情勢変化】

○労働力人口が減少する中、多様な労働者にとって働きやすい職場づくりの観点から、「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)」※の考え方が社会全体で定着している。

※年齢や性別、国籍、学歴、特性等にとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できる社会

○さらに近年では、一人ひとりが成果を発揮する上での制約要件を除外した公平性 (Equity) に配慮する観点から、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)」の考え方が浸透しつつある。【参考 26】

－生保産業の現状－

- ・多くの会社で、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方に沿った取組みを進めている
- ・さらに、一部の会社では、中期経営計画において「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の考え方に沿ったビジョンを掲げ、その浸透に向けた研修等を開催している。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

◎60歳以降の就労者、パート・契約社員、LGBTQ、障がい者、外国人などが、差別や偏見を受けることなく安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境の整備や、助け合い・支え合う職場風土の醸成に向けた取組みを推進する必要がある。

◎また、多様な人材が働く職場において、従業員一人ひとりが働きがいを持ち、能力を発揮するためには、待遇や機会、評価、昇進等において不利にならないよう、仕事の成果を発揮する上での制約を取り除き、公平性に配慮することが重要である。

<具体的な取組み>

- ・差別禁止の方針の明記・周知
- ・職場環境の点検、研修等の理解促進
- ・相談体制の整備
- ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの理解浸透に向けた研修の実施

【参考 26】「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の考え方

- ・従来、企業が取り組んできた「ダイバーシティ&インクルージョン」に「公平／公正性(Equity)」という考えをプラスした概念。
- ・多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方。

ダイバーシティ : 多様性

エクイティ : 公平／公正性

インクルージョン : 包摂性

出所) 日本生産性本部ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 27】日本経団連の考え方

- ・働き手のエンゲージメント向上と継続的なイノベーションの創出による付加価値の増大・最大化は、企業経営の最重要課題の一つである。
- ・この解決には、企業・組織が多様な人材を受け入れ、個々人の様々な価値観や考え方を組織内で共有しながら、それぞれの強みや個性を發揮できる心理的安全性の高い環境の整備が不可欠となっている。
- ・こうした考え方は、多くの企業・組織で、「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)」として相当程度認知され、そのための取組みが進展している。これからは、E (エクイティ) の概念を付加し、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)」としてさらなる取組みが望まれる。そのためには、公平・公正の観点から、自社の制度や運用等を再点検するとともに、当事者ではない社員の気付きや理解を促しながら進めていくことが有益である。(中略)
- ・エクイティを意識した具体的な取組みとしては、出産というライフイベントを想定し、女性社員を対象として早期に海外勤務を経験させる他、中核業務を 20 代で担わせるなど「キャリアの早回り」を行っている事例がある。さらに、育児・介護等を理由に離職しても復職できるカムバック制度の導入・要件緩和、育児・介護等によって就業時間に制約を抱えた働き方や障害のある社員の日常を疑似体験させる研修の実施なども検討に値する取組みといえる。

出所) 日本経団連「2024 年度版 経営労働政策特別委員会報告」(2024 年 1 月) より抜粋

②職場におけるジェンダー平等の実現

【近年の情勢変化】

- 2016年に「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられるようになった。
- 2020年の法改正では、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等がはかれるとともに、「プラチナえるぼし」認証制度がスタートした。
- 2022年の法改正では、行動計画の策定義務の対象が更に拡大するとともに、女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加された。【参考 28】
- また、女性の健康支援に対する課題認識の高まりから、「リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の考え方が少しずつ浸透し、関連する取組みも強化されつつある。

－生保産業の現状－

- ・各社において、「女性活躍推進法」に沿ってジェンダー平等や女性活躍に向けた環境整備が進んでいる。その一方、依然として「数値目標・管理職任用ありき」「女性活躍に偏った施策・運営」等の課題もある。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

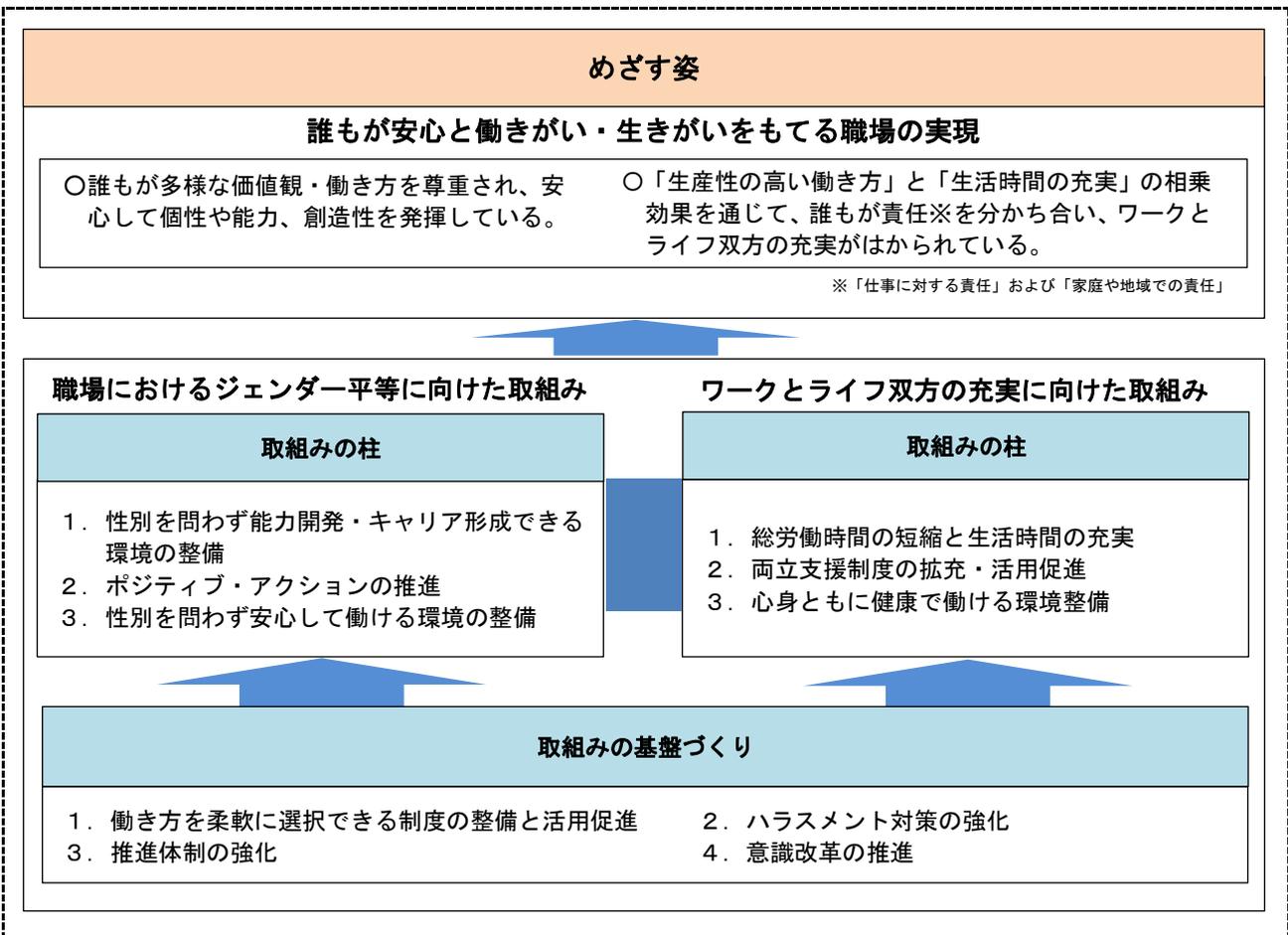
- ◎ジェンダー平等の推進は、働く者や会社、そして社会のいずれにとっても、大きな意義がある。誰もが仕事に対する責任や家庭・地域での責任を分かち合い、安心と働きがいをもてる職場・社会の実現をめざす。
- ◎そのためには、誰もが多様な価値観・働き方を尊重され、安心して個性や能力、創造性を発揮できる環境の整備をはかる。
- ◎女性の活躍が一層求められる中で、役員・管理職任用に偏ることなく、すべての働く女性の能力向上や意識改革、キャリア形成支援をはかる。
- ◎実現に向けては、生保労連が2021年1月に策定した『「職場におけるジェンダー平等」および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針』に沿って取り組む。【参考 29】

【参考 28】「女性活躍推進法」の主な改正内容

施行年	主な改正内容
2016 年施行	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対する行動計画の策定・情報公表の義務化 (301 人以上の事業主：義務 / 300 人以下の事業主：努力義務) ・ 厚生労働大臣による認定制度（えるぼし）の創設
2020 年施行	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動計画の策定・情報公表の強化 ・ 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設
2022 年施行	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動計画の策定・情報公表義務の対象拡大 (101 人以上の事業主：義務 / 100 人以下の事業主：努力義務) ・ 必須の情報公表項目として「男女の賃金の差異」を新設 (301 人以上の事業主が対象)

出所) 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 29】生保労連 中期取組み方針の「めざす姿」



出所) 生保労連『「職場におけるジェンダー平等」および「ワーク・ライフ・バランス」の着実な前進に向けた中期取組み方針<2021 年 1 月～2025 年 8 月>』より抜粋

<具体的な取組み>

1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備

- ①キャリアビジョンの策定に向けたサポート（目標管理、面談等）の強化
- ②管理職任用に向けたキャリアパスの整備・拡充
- ③教育・研修体制の充実と受講機会の確保

2. ポジティブ・アクションの推進

- ①女性が活躍できる環境の拡充
- ②女性の活躍推進とフォロー体制の整備

3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備

—性と生殖に関する健康に配慮した取組みの充実—（※）

- ・心身の不調改善につながる各種制度の拡充・利用者への十分な配慮
（生理休暇制度、婦人科的疾患・更年期障害等の治療休暇制度等）

※リプロダクティブヘルス/ライツと呼ばれる「性や身体のことを自分で決め、守ることができる権利」に基づく取組み

③60歳以降の就労環境の整備

【近年の情勢変化】

○人生 100 年時代を迎え、60 歳以降の就労を希望する者全員がいきいきと働くことができる制度づくりは、働く者本人はもとより、経済成長や社会保障財政の健全化が求められている日本社会にとっても重要な課題となっている。

－生保産業の現状－

- ・営業職員については、60 歳以降の占率が増加傾向にある中で、当該職員が安心・安全に働ける環境整備を一層はかることが求められている。
- ・内勤職員については、多くの会社で 65 歳までの定年延長が行われているものの、制度面・運営面の課題がある。
- ・各組合において、65 歳までの定年延長への対応とともに、当該層の組織化がはかられている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

◎当該層のニーズや、「70 歳までの就労機会確保」を趣旨とする改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、60 歳以降の就労者が安心と働きがいもてる処遇・働き方の実現をはかる。

◎実現に向けては、以下のような観点から検討・対応する。【参考 30】

- ・ 60 歳までのキャリアやスキルをどう活かすか
- ・ 60 歳以降も働きがいをもって仕事に従事できるよう、当該層の能力やモチベーションをどう高め、適正かつ納得できる処遇の実現につなげるか
- ・ 60 歳以降も安心して働き続けられるよう、多様なニーズにどう応えていくか
- ・ 60 歳以前の制度との連続性・一貫性のある賃金体系および能力開発・キャリア形成支援体制をどう構築するか

<具体的な取組み>

1. 対象職務の拡大、能力向上支援の実施

- ①対象職務の選択肢の拡大 ②能力向上・スキルアップに向けた支援の実施
- ③60 歳以降の職務や働き方を見据えた、60 歳以前からの能力開発・キャリア形成支援の実施
- ④モチベーションの向上に向けた支援の実施（役割・期待の明確化 等）

2. 適正な処遇の実現

- ①公正かつ納得できる人事・評価制度の構築 ②65 歳定年制に関する検討・対応
- ③65 歳以降の雇用継続に関する検討・対応

3. 多様なニーズに対応した就労環境の整備

- ①健康管理の徹底 ②事故やケガの防止策の強化、安全管理の徹底
- ③介護や治療等との両立 ④お客さま対応に関するサポート体制の充実

【参考 30】有識者の考え方

＜やる気のない活用戦略に問題がある＞

- ・継続雇用制度は、再雇用による嘱託と現役を「別扱い」する「一国二制度」型となっているが、「別扱い」に問題があるわけではない。
- ・多くの企業では、シニア社員を戦力として見ておらず、高年齢者雇用安定法に則った消極的な対応に留まる「福祉的雇用」となっている。
- ・「福祉的雇用」は、「成果を期待しない」「現役並みの活躍（経営への貢献）を期待しない」という企業からのメッセージを伴っている。その結果、シニア社員のモチベーションは著しく下がり、消極的な働き方となる。

＜本格活用型人事管理の構築が必要＞

- ・今後は、本格活用型人事管理の構築が必要だが、その際にはシニア社員の2つの特徴を加味する必要がある。
- ・シニア社員の特徴としては、①「短期雇用」型である（5年で退職するため、投資対象とはならない）こと、②「制約社員」型である（短時間・残業なし等の時間制約、転勤・出張なしの場所制約等がある）ことが挙げられる。
- ・再雇用が、定年を契機とした雇用契約の再締結であれば、「供給サイド型（雇用しているから仕事をつくり、配分する）」施策ではなく、「需要サイド型（必要なので配置する）」施策を重視し、基本戦略とすべきである。
- ・「需要サイド型」施策の試みとしては、シニア社員版の社内公募、社内インターンが行われている。

＜シニア社員が納得できる賃金制度の構築を＞

- ・シニア社員の特徴を踏まえれば、正社員との賃金差はあってよいが、合理性が必要である。「短期雇用」特性への対応としては「仕事ベースの短期雇用型賃金」が合理的であり、「制約社員」特性への対応としては正社員・制約社員間にある賃金調整を適用するのがよい。
- ・こうした人事管理の転換に対するシニア社員の納得性を確保するためには、会社からの合理的な説明やシニア社員自身のキャリア・役割意識の転換が不可欠である。

出所) 学習院大学名誉教授・今野浩一郎氏の講演(2018年2月 生保労連「人事・賃金制度研究会」)より抜粋

④パート・契約社員の処遇改善

【近年の情勢変化】

- いわゆる非正規雇用労働者が4割近くを占める中、2013年4月に、有期契約社員の雇止めに対する不安を解消することを目的として労働契約法が改正され、2018年4月から無期契約への転換が本格化した。
- 2020年4月には、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を目的として「パートタイム・有期雇用労働法」が施行された。「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定され、均等・均衡待遇規定が明確化されるとともに、従業員に対する待遇に関する説明義務が強化された。
- 2024年4月には、「労働条件明示ルール」が変更になり、有期労働契約の締結時・更新時に、更新上限の有無・内容の明示が義務付けられるようになった。また、無期転換申込権が発生する契約更新時に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が義務付けられるようになった。【参考 31】

－生保各社の現状－

- ・生保労連におけるパート・契約社員の組合員数は約12,000名となっている。
- ・各社とも、無期契約への転換が進められており、一部の会社では、労働契約法が求める通算5年を待たずに認める措置が取られている。また、正規雇用への転換も進められている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎パート・契約社員の処遇改善は、均等・均衡処遇の観点からもますます重要性を増しており、2020年4月から導入された同一労働同一賃金に関する考え方を踏まえつつ取り組む。また、2018年4月から本格化している無期契約化への的確な対応をはかる。
- ◎具体的には、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」等を参考に、正社員との待遇差における合理性の有無等について、労働条件全般（賃金、手当、福利厚生、教育訓練等）にわたりチェック・検証を行う。その上で、実質的に同一業務に従事している従業員間において、職種・職掌の違いのみを理由に処遇が異なる場合、労働条件の公平性・納得性確保の観点からその是正をはかる。
- ◎また、不合理な格差をなくすため、職務の違いを明確にする「職務分離」をはかる場合は、当該者のキャリア形成を阻害しないよう留意する。
- ◎パート・契約社員には基幹業務をサポートないし代替している者も多く、その能力・スキルの向上が求められている。より高度な職務遂行能力とモチベーションの向上に向けて、教育・研修の充実と正社員登用を積極的にはかる。

【参考 31】「労働条件明示ルール」の変更内容

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時・更新時	2. 更新上限の有無と内容
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約更新時	3. 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件

出所) 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 32】連合の考え方

- ・有期労働契約について、2012 年改正労働契約法や有期特措法、2023 年改正の労基則および雇止め告示の施行後の運用状況の検証を行い、残された課題に引き続き取り組む。
- ①労働契約法第 18 条の無期転換ルールについて、有期契約労働者の雇用の安定をはかるため、無期転換を希望する有期契約労働者が確実に権利行使できるよう労使への周知を徹底し、必要な指導等を行う。また、無期転換権行使の実効性を確保するための方策について引き続き検討する。
- ②無期転換後の労働者におけるあらゆる待遇差の改善に向けて、労使への周知を徹底し、必要な指導等を行う。
- ③有期労働契約の締結には合理的理由を必要とする入り口規制を行う。
- ④「有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準」(大臣告示)の法制化をはかり、雇止め予告について、予告期間未満の場合の手当の支払も含めた制度化を検討する。
- ⑤有期特措法について、法施行後の特例の適用状況の検証を行い、労働者保護の趣旨が損なわれている場合には廃止も含めた制度の見直しを行う。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024 年 7 月時点) より抜粋

<具体的な取組み>

全組合対象

1. 雇用・労働条件、福利厚生、職場環境、教育・研修等の実態把握と点検
2. 健康で安心して働くことができる職場環境の整備

主に組織化組合対象

3. 人事・評価制度に関する取組み
 - ①人事処遇制度の改善
 - ②教育・研修体制の充実
 - ③正社員登用制度の整備と運用の拡大
 - ④適正な雇用管理（雇用、更新、雇止め 等）、無期化への対応
4. 福利厚生制度の適用拡大の取組み
 - ①各種休業制度の整備・充実（育児・介護 等）
 - ②各種休暇制度の整備・充実、有給化（傷病、慶弔、災害、永年勤続、裁判員制度 等）
5. 多様なニーズに対応した就労環境の整備

⑤ 職場におけるLGBTQに関する取組み

【近年の情勢変化】

- 2023年に電通が実施した調査によると、回答者（全国20～59歳の計57,500人）の9.7%がLGBTQの当事者であると回答している。【参考33】
- 渋谷区をはじめとする自治体で、同性パートナーシップを盛り込んだ条例や、性的指向・性自認に関する差別禁止を盛り込んだ条例が制定されている。
- また、2023年6月には「LGBT理解増進法」が施行され、国や地方自治体、事業主等に対して、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する知識の普及や相談体制の整備等に努めるよう定められた。

－生保産業の現状－

- ・一部の会社で、差別禁止の方針明記、研修の実施、相談窓口の設置、休暇制度および福利厚生における取扱い等、各種の取組みを実施している。
- ・また、各社の事業においても、「同性パートナー」を受取人に指定できる動きが広がっている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎性的指向や性自認によって社会的な困難を被るおそれのある人は、どのような職場にもいるとの認識に立つ必要がある。
- ◎当該層が差別や偏見から十分に活躍できない状況にあれば、本人はもとより、企業や社会全体にとっても損失といえる。
- ◎このような課題認識に基づき、ハラスメント対策、各種施設利用への配慮、服装への配慮等に取り組む。

<具体的な取組み>

1. 性別を問わず安心して働ける環境の整備
－LGBTQに関する取組みの充実－

共通メニュー

1. 差別禁止の方針の明記と周知
2. 安心して働くことができる職場環境のチェック・整備（理解促進の取組み〔研修等〕の実施、相談体制の整備）

個別メニュー

1. ハラスメント対策の強化
2. 日常的な困難への配慮（各種施設利用への配慮、服装への配慮等）
3. 福利厚生制度および休暇制度における配慮（同性パートナーの対象化等）
4. アウティングへの対応

【参考 33】用語の定義

LGBTQ	レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障がい者含む）、クエスチョニング（性的指向や性自認が明確でない）の頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称として用いられることが多い。なお、性的少数者については、この類型のみでなく、多様な人びとがいるとされる。
性的指向	人の恋愛感情や性的関心がいずれの性別に向かうかの指向をいう（異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性がある）。
性自認	自分がどの性別であるかの認識のことをいう（自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいる）。
SOGI	「Sexual Orientation」（性的指向）「Gender Identity」（性自認）の頭文字を取った言葉で、多数派も含めた全ての人々が持つ属性のことをいう。

出所) 連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた当面の対応について」（2016年3月）等を基に生保労連作成

【参考 34】連合の考え方

・2023年6月に成立・施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」はあくまで理解増進のための法律に過ぎない。性的指向・性自認（SOGI）に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権の尊重のために、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を制定することが必要である。

出所) 連合「2024年度 連合の重点政策」（2024年5月）より抜粋

【参考 35】労働組合の取組み

<性的指向及び性自認に関する労働組合の取組み>

1. 差別禁止の方針の策定と周知
2. ハラスメント対策
3. 相談体制の整備
 - (1) 当事者からカミングアウトされた場合の対応
 - (2) 複合的な困難に関する支援
4. 雇用管理のステージごとの取組み
 - (1) 募集・採用関係
 - (2) 人事関係
5. 安全衛生関係

<具体的な環境整備と当事者支援のあり方>

1. 支援グループ等の体制整備
2. 福利厚生や休暇に関する課題
 - (1) 両立支援制度
 - (2) 母性健康管理制度
3. 男女別取り扱いにより生じる困難
 - (1) 日常的な困難 → 外見（服装、性別移行）、各種文書、各種施設利用、宿泊行事、健康診断
 - (2) 性別適合に関する課題
4. 影響調査

出所) 連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2018年7月改訂）等より抜粋

⑥ 障がい者の就労環境の整備

【近年の情勢変化】

- 2016年4月に、「障害者雇用促進法」が施行され、雇用分野における障がい者差別禁止と合理的配慮の提供が義務付けられるようになった。
- 2018年4月には、精神障がい者が雇用義務制度の対象となった。障がい者の法定雇用率は段階的に引き上げられており、2026年から2.7%となる予定である。【参考 36】
- 2024年4月には、「改正障害者差別解消法」が施行され、行政機関や企業、店舗、個人事業主、ボランティア団体等、幅広い事業者に対して障がい者への合理的配慮の適用が義務付けられるようになった。【参考 37】

－生保産業の現状－

- ・障がいの種類・程度はさまざまであることから、各社において、各々の状態に応じた配慮・支援等が行われている。具体的には、知的障がい者に対して、採用の段階で必要な支援内容等を確認している会社がある。また、身体障がい者からの手すりや作業台設置等の要望に対応している会社もある。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎障がい者の就労支援や差別禁止は、法対応も含め、社会に貢献する産業・企業づくりの観点から一層重要となっている。
- ◎このようなことから、ノーマライゼーション（障がいをもつ者ともたない者が平等に生活できるようにすること）の考え方および改正障害者雇用促進法の趣旨、障がい者法定雇用率を踏まえ、雇用・労働条件などの実態およびニーズの把握、作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施等に取り組む。

<具体的な取組み>

1. 差別禁止の方針の明記と周知
2. 職場環境の点検、雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
3. 安心して働くことができる職場環境の整備
 - ①理解促進の取組み（研修等）の実施
 - ②日常的な困難への配慮（作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施 等）
 - ③相談体制の整備

【参考 36】民間企業における障がい者法定雇用率

	2023 年度	2024 年 4 月から	2026 年 7 月から
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5 人以上	40.0 人以上	37.5 人以上

出所) 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 37】「改正障害者差別解消法」のポイント

<合理的配慮の考え方>

- ①行政機関等と事業者が、
- ②その事務・事業を行うに当たり、
- ③個々の場面で、障害者から「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に、
- ④その実施に伴う負担が過重でないときに、
- ⑤社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずること

<合理的配慮にあたって留意すべき点>

事務・事業の目的・内容・機能に照らし、以下の3つを満たすものであることに留意する必要がある

- ①必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること
- ②障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること
- ③事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと

出所) 内閣府ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 38】連合の考え方

- ・障害者雇用促進法の改正(2022 年 10 月)を受け、事業主責任による能力開発支援や、障がい特性等に配慮した週 20 時間未満の短時間雇用の推進、助成金が拡充されるとともに、段階的に法定雇用率が引き上げられる。引き続き雇用と福祉の連携強化や、障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供、働きづらさをかかえる労働者が、手帳を取得していなくても、就労困難性を判断して法定雇用率の対象にするなど、働きやすい環境整備を進めるとともに、法定雇用率の達成をめざし、さらなる支援が必要である。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024 年 7 月時点) より抜粋

⑦外国人の就労環境の整備

【近年の情勢変化】

- グローバル化の進展に伴い、日本で就労する外国人労働者は200万人を超えており、10年前の約70万人から大幅に増加している。【参考 39】
- 多くの外国人労働者が日本社会で活躍する一方、日本企業で働く上での課題として、言語力や価値観の相違、仕事の進め方の相違等によるコミュニケーション・ギャップの問題が挙げられている。

－生保産業の現状－

- ・各社における外国人労働者は区々の状況にあると想定され、外資系会社と国内会社によっても状況や課題は異なるものと考えられる。

【生保労連の考え方と取組み】

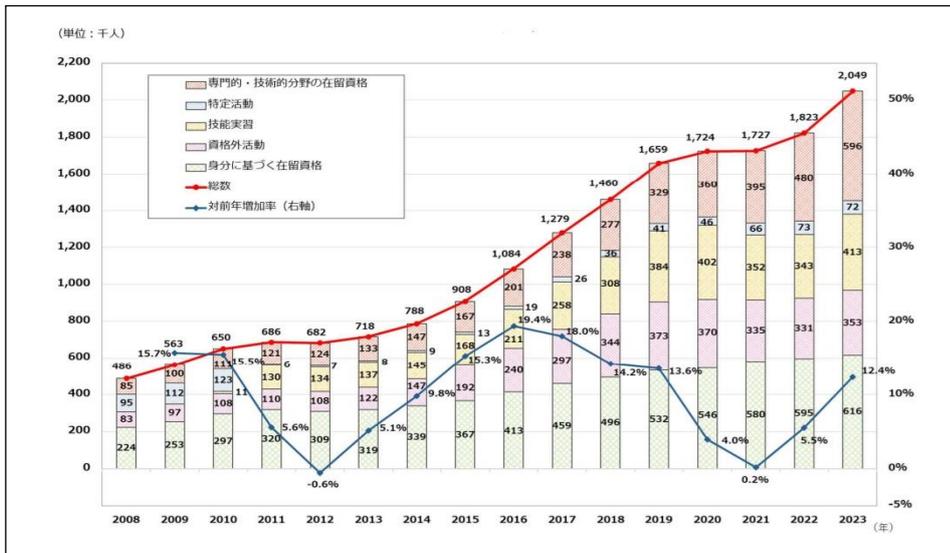
<基本的な考え方>

- ◎生保産業においても、すでに多くの外国人労働者が活躍しており、また、今後も海外事業展開の拡がり等に伴い、就労の拡大が見込まれるとともに、さらなる能力発揮が期待されている。
- ◎このようなことから、雇用・労働条件などの実態およびニーズの把握、コミュニケーション・ギャップの解消、文化・風習への配慮などに取り組む。

<具体的な取組み>

1. 差別禁止の方針の明記と周知
2. 職場環境の点検、雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
3. 安心して働くことができる職場環境の整備
 - ①理解促進の取組み（研修等）の実施
 - ②日常的な困難への配慮（コミュニケーション・ギャップの解消等）
 - ③相談体制の整備

【参考 39】 外国人労働者数の推移



出所) 厚生労働省「令和 5 年『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(2024 年 1 月) より抜粋

【参考 40】 政府の考え方

- ・日本で就労する外国人材は、評価システムが不透明であることや、求められる日本語の水準が高いこと等を不満に感じており、我が国経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人材を更に積極的に受け入れていくためには、外国人材にとっても魅力ある就労環境等を整備していく必要がある。
- ・このため、企業における職務等の明確化と公正な評価・処遇の推進など、高度外国人材を更に積極的に受け入れるための就労環境の整備を図っていくことが重要である。

出所) 「働き方改革実行計画」(2017 年 3 月) より抜粋

【参考 41】 連合の考え方

- ・外国人労働者の人権を尊重し、労働者保護を確保する。
- ・外国人労働者の受入れ対象は、専門的・技術分野の外国人材とし、在留資格や就労資格の緩和などを通じたなし崩し的な受入れは行わない。
- ・外国人労働者の受入れについては、外国人労働者の保護のあり方はもとより、国内雇用などに及ぼす影響や受入れ外国人材の「生活者」としての権利保障、更にはこれらに関する社会的コスト負担などの課題があることを認識し、検討プロセスの透明性を確保した上で、総合的かつ国民的な議論を行う。
- ・生活者としての外国人に対する支援や共生施策については、居住する外国人および支援団体等から意見を聴く場を設け、真に実効性ある支援施策とするための PDCA サイクルを構築する。
- ・外国人の共生・支援を適切にフォローアップする仕組みとして、労使団体を含む多様なステークホルダーが参画する協議会を設ける。
- ・在留資格制度をはじめとする外国人労働者の受入れにかかる各種制度について、以下の通り労働者保護の観点からの整備・改善をはかる。
- ・FTA/EPA/TPP などを通じ、外国人労働者の受入れを拡大しない。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024 年 7 月時点) より抜粋

2. ワークとライフ双方の充実

(1) 労働時間問題への対応

① 総労働時間の短縮と年休取得促進

【近年の情勢変化】

- 2018年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、1947年に労働基準法が制定されて以降、「時間外労働の上限規制」が罰則付きで初めて導入されるとともに、年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられるようになった。【参考 42】
- コロナ禍以降、テレワークが急速に浸透し、厚生労働省は2021年にテレワークのガイドラインを改定し、適切な労務管理を行った上で、フレックスタイム制やみなし労働時間制の導入等、労働時間の柔軟な取り扱いを事業者に求めている。

－生保産業の現状－

- ・生保産業における労働時間および年休取得の実態は、全体としては改善傾向にあるが、職場・職種ごとに見ると区々の状況にあり、とりわけ機関長の長時間労働是正や休暇取得促進が課題となっている。
- ・一部の会社では、ワークとライフ双方の充実の観点から、ボランティア休暇やリスクリングのための休暇等が導入されている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

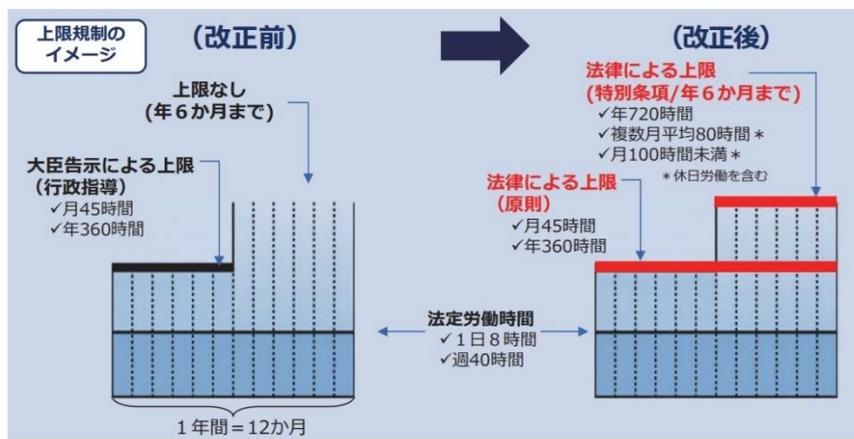
- ◎総労働時間の短縮および年休取得促進については、「働き方改革関連法」の中でも「時間外労働の罰則付き上限規制」や「年休5日取得の義務付け」が盛り込まれるなど、社会的要請も一層高まっており、実効性ある取組みが求められる。
- ◎具体的な取組みとしては、労働時間および年休取得状況などの精緻な実態把握に基づき、労使の課題意識の共有を通じて、具体的な改善策（勤務関連ルールの遵守・徹底、業務見直しの推進、意識改革の推進）について協議・実行する。
- ◎また、自己啓発や社会貢献活動等を推奨する諸制度の拡充・活用促進等、生活時間の充実に向けた取組みを推進する。取組みにあたっては、職種・職場ごとの状況を踏まえるとともに、労使連携の下で推進する。

<具体的な取組み>

1. 労働時間（早朝出勤を含む）や休日・休暇取得等の実態把握
2. 労使の課題意識の共有（衛生委員会や職場懇談会等、職場レベルの協議を含む）
3. 具体的な改善策の協議・実行
 - ①勤務関連ルールの遵守・徹底（適正な人員配置等を含む）
 - ②業務の見直しの推進
 - ③意識改革の推進
4. 生活時間の充実に向けたサポート

【参考 42】「時間外労働の上限規制」のポイント

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできない。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働・・・年 720 時間以内
 - ・時間外労働+休日労働・・・月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする必要がある。
- 原則である月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月までである。
- 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断される。



出所) 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(2023年2月)より抜粋

【参考 43】連合の考え方

- ・2019年4月に働き方改革関連法が施行されてから5年が経過したことを踏まえ、厚生労働省の研究会において附則の検討規定にもとづく見直しを開始された。まずは時間外労働の上限規制の効果検証をはじめ、労働者保護の観点から施行状況の把握と検証を丁寧に進めることが重要である。そのうえで、労働者の命と健康を守る強行法規としての労働基準法を堅持しながら、実効性確保の観点から必要な措置などの検討を進めるべきである。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

【参考 44】生保労連の「到達ガイドライン」

- 年次有給休暇取得日数（特別休暇を含む）の増加
 - ①すべての職種・職場で10日未満の組合員をなくすことをめざす
 - ②組合員平均で「14日以上」をめざすとともに、「14日以上」を達成している組合は「16日以上」をめざす

出所) 生保労連『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針〈2021年1月～2025年8月〉より抜粋

②勤務間インターバル制度への対応

【近年の情勢変化】

○2018年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、「勤務間インターバル制度」を導入することが事業主の努力義務となった。【参考 45】

2023年度の厚生労働省「就労条件総合調査」によると、勤務間インターバル制度を「導入している」企業は6.0%、「導入を予定又は検討している」企業は11.8%、「導入の予定はなく、検討もしていない」企業は81.5%となっている。

－生保産業の現状－

- ・各社において、PCのログイン・ログオフが可能な時間に制限を設ける等、勤務間インターバル制度の趣旨を踏まえた労働時間管理が行われている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

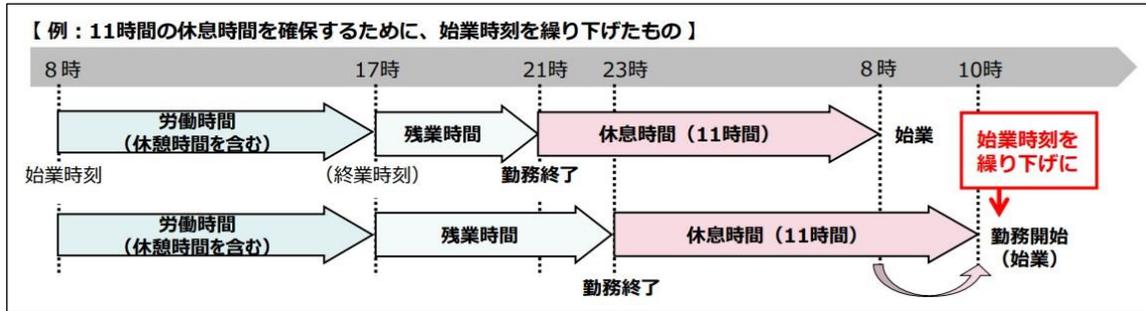
- ◎勤務間インターバル制度については、「働き方改革関連法」の中で制度の導入が努力義務化されるなど、普及促進に向けた動きが強まっている。
- ◎生保産業の場合、営業現場に同制度を導入する際は、現行の一定の裁量権を前提とした柔軟な労働時間制度（営業職員の事業場外みなし労働時間制等）と併用できるよう、運営上の工夫を行う必要がある。
- ◎勤務間インターバル制度の導入にあたっては、こうした課題等を踏まえ、労使で協議を行う。
- ◎なお、同制度を導入したとしても、長時間労働・深夜労働を前提とした働き方であってはならず、労使は引き続き長時間労働等の是正に努める。

<具体的な取組み>

1. 従業員の深夜労働等（早朝出勤を含む）の実態把握
2. 勤務間インターバル制度に関する従業員のニーズ・課題等の把握
3. 勤務間インターバル制度に関する検討
～制度の意義や課題、職種間の働き方の差異等を踏まえて～

【参考 45】「勤務間インターバル制度」のポイント

- 終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしている。



出所) 厚生労働省ホームページ (2024年7月時点) より引用

【参考 46】連合の考え方

- ・すべての労働者を対象に「休息時間 (勤務間インターバル) 規制 (原則 11 時間)」を導入する。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点) より抜粋

③ホワイトカラーの労働時間法制のあり方

【近年の情勢変化】

- 2018年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、一部の専門職を労働時間の規制から外し柔軟な働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度」が創設された。【参考 47】
- 裁量労働制については、「働き方改革関連法」で企画業務型裁量労働制の法人営業職への適用拡大が検討されていたが、個人向け営業を行う社員に対して違法に適用する事例（野村不動産等）が相次いだことや、厚生労働省の数値改ざんにより、導入が見送られた。
- 2024年4月の法改正により、専門型裁量労働制の対象業務が拡大されるとともに、企画業務型裁量労働制については、労使委員会での賃金・評価制度の説明や同意の撤回の手続きを労使委員会の決議に定めることが義務付けられるようになった。【参考 48】

－生保産業の現状－

- ・多くの会社で裁量労働制等が採用されているが、心身の健康確保等の観点から、当該者の労働実態の把握が求められている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎ホワイトカラーの労働時間制度については、高度プロフェッショナル制度等も含め、創造性を一層発揮できる環境整備等の観点から、将来的なあり方を検討していくことが重要である。しかし、新たな制度の導入にあたっては様々な条件・前提が必要であり、とりわけ長時間労働を抑制し健康を確保する法規制や導入にあたっての徹底した労使協議、本人意思の確認等、実効性ある対応ははかられない限り、導入はすべきではない。
- ◎裁量労働制の適用拡大についても、業務の進め方だけでなく業務量に対しても裁量を有する者でない限り、過重労働を助長することにつながる危険性が大きく、安易に拡大すべきではない。

<具体的な取組み>

1. 裁量労働制適用者の労働実態・課題等の把握
2. 裁量労働制の適用・運用のあり方に関する検討・労使協議
3. 新たな労働時間制度に関する検討
～長時間労働抑制や健康確保に向けた、徹底した労使協議を前提に～

【参考 47】「高度プロフェッショナル制度」の概要

決議事項	概要
1. 対象業務	・部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務 →金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等 ※対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものは含まれない
2. 対象労働者	・使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること ・使用者から支払われると見込まれる賃金額が基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること（⇒1,075万円であること）
3. 健康管理時間の把握	・対象労働者の健康管理時間を把握する措置を使用者が実施すること及び当該事業場における健康管理時間（決議により健康管理時間から除くこととした時間を含む。）の把握方法を決議で明らかにする。 ・健康管理時間を把握する方法は客観的な方法による必要がある。ただし、事業場外において労働した場合であってやむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。
4. 休日の確保	・対象労働者に年間104日以上かつ4週間を通じ4日以上以上の休日を与えなければならない。
5. 選択的措置	・次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければならない。 ①勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1ヵ月に4回以内） ②健康管理時間の上限措置（1ヵ月又は3ヵ月の上限措置） ③1年に1回以上の連続2週間の休日 ④臨時の健康診断
6. 健康・福祉確保措置	・次の措置のうちから決議で定め、実施しなければならない。 ①「決議事項5の選択的措置」のいずれかの措置 ②医師による面接指導 ③代償休日又は特別な休暇の付与 ④心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 ⑤適切な部署への配置転換 ⑥産業医等による助言指導又は保健指導
7. 同意の撤回に関する手続き	・対象労働者の同意の撤回に関する手続きを決議しなければならない。
8. 苦情処理措置	・対象労働者からの苦情の処理に関する措置を使用者が実施すること及びその具体的内容を決議しなければならない。
9. 不利益取扱いの禁止	・同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを決議しなければならない。
10. その他	以下の事項について決議しなければならない。 ①決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されないこと。 ②労使委員会の開催頻度及び開催時期 など

出所) 厚生労働省「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」(2023年11月)より抜粋

【参考 48】裁量労働制の見直しのポイント

新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、以下が義務付けられるようになった。

○専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加

○企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加

- ①本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める 専門型 企画型
- ②労使委員会に賃金・評価制度を説明する 企画型
- ③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う 企画型
- ④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する 企画型
- ⑤定期報告の頻度が変わります 企画型

出所) 厚生労働省リーフレット(2023年3月)より抜粋

【参考 49】連合の考え方

- ・高度プロフェッショナル制度は、施行後の状況を検証し、対象労働者の働き方や健康確保、対象業務の運用などに問題がみられる場合は、廃止も含めて制度の見直しを行う。
- ・裁量労働制の対象業務拡大は行わない。
- ・企画業務型裁量労働制の導入手続きは、2003年の労働基準法改正前の手続きに戻すことを原則とし、(a) 労使委員会の労働者側委員については、過半数労働組合がある場合を除いては、労働者からの信任手続きを必要とし、(b) 労使委員会の決議要件は全員一致とする。また、専門業務型にも労使委員会の設置を義務づけた上で、同様の手続きを課す。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

(2) 両立支援制度の拡充・活用促進

①両立支援制度の拡充・活用促進 ー全般ー

【近年の情勢変化】

- 育児・介護に関わる従業員が、働き方を柔軟に選択しながら仕事を続けられるよう、2024年5月に、「改正育児・介護休業法」が成立し、2025年4月から施行される。
- 育児については、所定外労働の制限の対象拡大や、育児のためのテレワーク導入の努力義務化等が新たに導入予定である。介護については、介護離職防止のための個別の周知・意向確認等が導入予定である。【参考 50】

ー生保産業の現状ー

- ・多くの生保会社で、法を上回る制度整備がはかられているものの、主に制度活用の面で課題がある。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎パート・契約社員も含め、すべての従業員が安心して仕事と生活を両立できるよう、各種休業・休暇制度等の整備・充実や、実効性ある制度活用に向けた周知・取得促進、働きながら育児・介護等に従事できる環境整備をはかる。また、管理職の意識改革も含め、安心して利用できる体制づくりを進める。
- ◎制度利用にあたっては、単なる仕事との両立ではなく、「キャリア形成との両立」がはかれるよう、その運用等に十分留意する。

<具体的な取組み>

1. 両立支援に関する諸制度の拡充
 - ①各種休業・休暇制度の拡充
 - ②働き続けられる環境の整備（短時間勤務制度やフレックスタイム制度の充実、早期復職支援の充実等を含む）
2. 各種支援制度の周知・活用促進
 - ①各種制度の周知、相談体制の整備
 - ②制度利用者に対する不利益の排除
 - ③対象者および所属長の意識改革
 - ④職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備（必要な人員配置等を含む）

【参考 50】「改正育児・介護休業法（2025 年 4 月施行）」のポイント（全般）

①柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化

- ・ 3 歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置※
 - ・ 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち、事業主が2つを選択

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

- ・ 小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大

③育児のためのテレワーク導入の努力義務化

④子の看護休暇の見直し

- ・ 対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大し取得事由も追加

⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

⑥育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化

- ・ 個別の周知・意向確認、早い段階（40歳）での情報提供、雇用環境整備、介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務化、等

※「次世代育成支援対策推進法」も法改正により2035年まで再延長

①法律の有効期限の延長（2025年から2035年までの10年間）

②従業員数100人超の企業に対する育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化

出所) 厚生労働省ホームページ（2024年7月時点）より引用

【参考 51】生保労連の「到達ガイドライン」

○男性の育児休業取得状況の改善

- ①「取得率100%」をめざす
- ②「取得率100%」を達成している組合は、職種・職場の状況に配慮しつつ、平均取得日数を増やすとともに、「取得日数1ヵ月以上」の組合員を増やす

出所) 生保労連『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取り組み方針〈2021年1月～2025年8月〉より抜粋

②育児支援制度の活用促進 ー男性による活用促進ー

【近年の情勢変化】

- 2022年度の男性の育児休業取得率は17.13%で過去最高となったが、政府目標である「2025年までに50%」「2030年までに85%」からは大きく乖離している。子育て支援が国民的な課題となる中、男女がともに子育てしながら働き続けられる環境整備が急務となっている。
- 2022年4月には、男性による育児休業制度の取得促進を目的として、「改正育児・介護休業法」が施行された。産後パパ育休が創設されるとともに、育児休業の分割取得が可能になった。また、従業員数1,000人超の企業に対して、育児休業取得状況の公表が義務付けられるようになった。【参考52】

ー生保産業の現状ー

- ・男性の育児休業取得者数は増加傾向にあり、多くの会社で「男性の育児休業取得率100%」を達成している。その一方で、休業取得日数は他産業と比較して少ない状況にある。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎男性による育児支援制度の活用促進や、育児・家事などへの参画促進は、仕事と生活の両立のみならず、ジェンダー平等および「マミートラック」問題への対応の観点からもますます重要となっている。
- ◎こうした実態の改善に向け、対象者の意識改革、管理職を中心とした職場の理解促進、サポート体制の整備等を進め、活用促進をはかる。

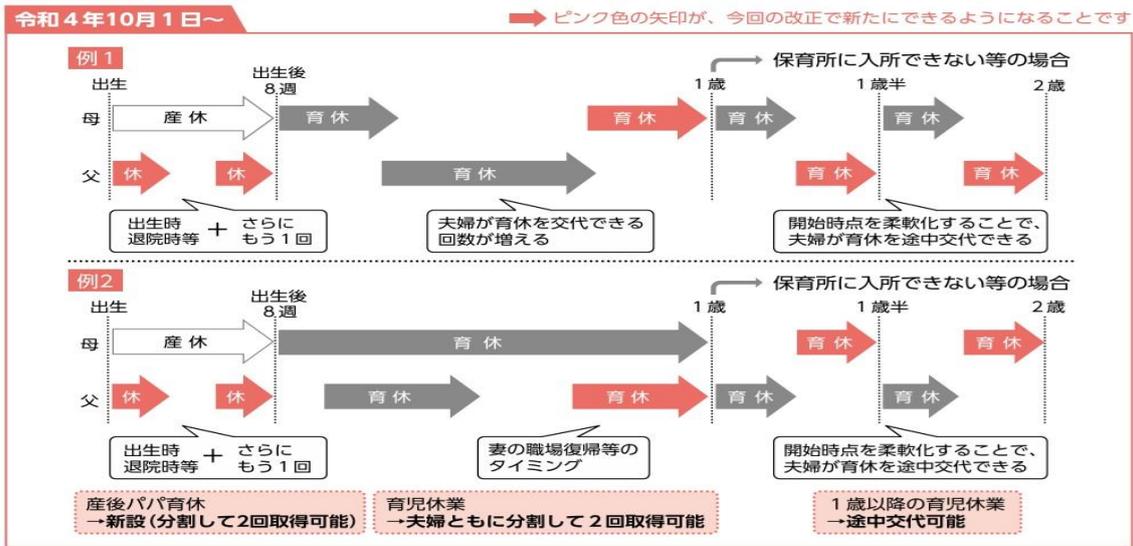
<具体的な取組み>

1. 男性の育児関連制度の周知・活用促進（休業取得日数の拡大を含む）
2. 制度利用者に対する不利益の排除
3. 対象者および所属長の意識改革
4. 職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備（必要な人員配置等を含む）

【参考 52】「改正育児・介護休業法（2022 年 4 月施行）」のポイント（男性育児休業関連）

- 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（2022 年 4 月～）
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022 年 4 月～）
- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（2022 年 10 月～）
- 育児休業の分割取得（2022 年 10 月～）
- 従業員数 1,000 人超の企業に対する育児休業取得状況の公表の義務化（2023 年 4 月～）

＜改正後の育児休業取得イメージ＞



出所) 厚生労働省リーフレット（2024 年）より抜粋

【参考 53】政府の考え方

- ・男性の育児休業について、制度面と給付面の両面からの対応強化をすることで、男性の育児休業取得率の更なる向上を目指す。その際、男性の育児休業取得が実質を伴ったものとなるよう、男女が共に育児を担うことの重要性や「共働き・共育て」の意義が広く認識されるような取組を行う。
- ・育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成と両立することを可能としている好事例紹介等の取組を進める。
- ・若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高いことから、職場の理解の増進等により、男性の家事・育児への参画の希望が実現されるよう支えていくことが重要である。一方、短時間勤務制度等の両立支援制度を利用している多くが女性であることを考えれば、育児・介護休業法の説明会等の機会を捉えて、育児休業の他にも両立支援制度があることや性別によらず利用が可能であること、制度利用時のみならず制度利用後もワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が重要であることについて経営層や管理職も含めた周知・啓発を行う。

出所) 男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）」（2024 年 6 月）より抜粋

③介護支援体制の強化・活用促進

【近年の情勢変化】

- 介護保険制度における要介護・要支援と認定された人は、2000年度の256万人から2022年度には690万人と大幅に増加している。(厚生労働省「介護保険事業状況報告(年報)」)
- 家族の介護等により離職した雇用者数は2022年時点で106,200人で、その約8割が女性である。(総務省「就業構造基本調査」)また、有業者に対する働く介護者の割合は5.4%で、55～59歳が12.3%と最も多い。
- 2024年5月に、「改正育児・介護休業法」が成立し、2025年4月から介護離職防止のための個別の周知・意向確認等が導入予定である。【参考54】【参考55】
- 他産業においては、介護休業取得者に対するフォローを行なった従業員に対して、手当を支給する制度を導入している会社もある。

－生保産業の現状－

- ・介護への対応が重要な課題となる中、各社において、関連する制度整備や取組みが行われている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎「介護離職」が深刻な社会問題となる中、仕事と介護の両立がより重要となっている。とりわけ、介護の担い手が管理職層にまで広がる中で、企業にとっても介護離職は喫緊の課題となっている。一方で介護は、育児と比べて先の見通しを立てにくい、周囲に介護に携わった者が少なく相談しにくいこと等から、職場の理解不足につながっている。
- ◎そのため、介護を行う従業員のニーズ・課題等の把握や法制度の情報提供等を通じて、当該従業員が介護を一人で抱え込まず仕事と両立できる体制整備をはかる。【参考56】

<具体的な取組み>

1. 介護を行う従業員が相談しやすい体制づくり
2. 介護を行う従業員のニーズ・課題等の把握
3. 介護に関する情報提供(公的な制度を含む)
4. 関連諸制度の整備・活用促進
5. 職場の理解促進、制度利用者以外の従業員へのフォロー・サポート体制の整備(必要な人員配置等を含む)

【参考 54】介護支援に関する法制度の概要

	区分	制度趣旨	内容
①	介護休業	要介護状態にある対象家族を介護するための休業制度	○対象家族1人につき通算93日まで取得可能 ※3回を上限に分割取得が可能
②	介護休暇	介護や世話をを行うための休暇制度	○介護終了まで年間5日、対象家族が2人以上の場合は10日まで取得可能 ※時間単位で取得が可能
③	勤務制限	介護する従業員が請求した場合、時間外労働や深夜の業務を制限する制度	○「所定外労働の免除」「時間外労働・深夜業の制限」について、介護終了まで何回でも請求可能
④	選択的措置義務	従業員が介護しながら勤務することを容易にするための措置	○事業主が利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成のいずれかを利用できる措置を講ずる義務

出所) 厚生労働省ホームページ (2024年7月時点) より引用

【参考 55】「改正育児・介護休業法 (2025年4月施行)」のポイント (介護関連)

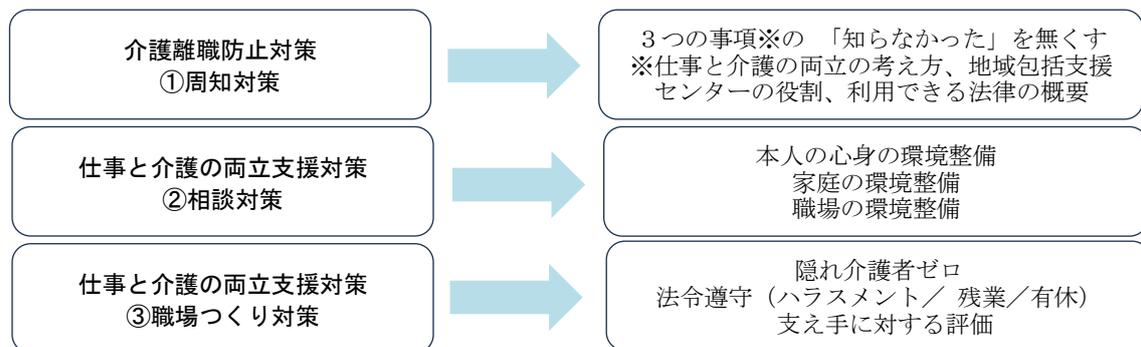
<事業主に対する措置義務>

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面する前の早い段階 (40歳等) の両立支援制度等に関する情報提供
※併せて介護保険制度についての周知も望ましい (指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
※介護休業制度の目的の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい (指針)。
- ・介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。
- ・介護休暇の勤続6ヵ月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

出所) 厚生労働省ホームページ (2024年7月時点) より引用

【参考 56】有識者の考え方

- ・「仕事と介護の両立」とは、「介護に勤しむことではなく、仕事を全うしながら介護に関わっている」ことであり、企業における「仕事と介護の両立支援」とは、「労働者が労働の義務を遂行できるように環境整備 (家庭・職場・本人の心身) に力を貸すこと」である。そのためには、労使で①周知、②相談、③職場づくりの3つの対策に取り組むことが重要である。



出所) (株) ワーク&ケアバランス研究所・和氣美枝氏の講演 (2024年1月 生保労連「労働政策研究会」) より抜粋

④仕事と治療の両立 ー全般ー

【近年の情勢変化】

- 2013年度の厚生労働省委託調査によると、疾病を理由として1ヵ月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっている。また、2010年「国民生活基礎調査」に基づく推計によると、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は、32.5万人となっている。
- 疾病や障害を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援体制不足等により、離職に至ってしまう場合もみられる状況にある。
- このような中、厚生労働省は2016年2月に、事業場が、がん、脳卒中等の疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を取りまとめた。【参考57】

ー生保産業の現状ー

- ・事業特性等からも、疾病を抱える従業員に対する職場の理解は一定あると考えられ、各社において、私傷病休暇の拡充等がはかられている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎高齢化の進行等に伴い、疾病を抱える従業員の仕事と治療の両立に対するニーズは、今後一層高まると考えられる。
- ◎そのため、治療に関する情報提供（公的な制度を含む）および相談窓口の運営充実、各種支援制度の整備・活用促進、職場の理解促進およびフォロー・サポート体制の整備等を一層進める。

<具体的な取組み>

1. 治療を行う従業員が相談しやすい体制づくり
2. 当該従業員のニーズ・課題等の把握
3. 当該従業員への支援・サポートのあり方に関する検討
～政府の「ガイドライン」等を踏まえて～
4. 職場の理解促進に向けた教育・研修の実施

【参考 57】「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」のポイント

＜治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備＞

- ・労働者や管理職に対する研修などによる意識啓発
- ・労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口を明確化
- ・時間単位の休暇制度、時差出勤制度などを検討・導入
- ・主治医に対して業務内容などを提供するための様式や、主治医から就業上の措置などに関する意見を求めるための様式を整備

＜治療と職業生活の両立支援の進め方＞

- ・労働者が事業者支援を求める申出（主治医による配慮事項などに関する意見書を提出）
- ・事業者が必要な措置や配慮について産業医などから意見を聴取
- ・事業者が就業上の措置などを決定・実施（「両立支援プラン」の作成が望ましい）

＜がんに関する留意事項＞

- ・治療の長期化や予期せぬ副作用による影響に応じた対応の必要性
- ・がんの診断を受けた労働者のメンタルヘルス面へ配慮

出所) 厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(2016年2月)より抜粋

【参考 58】政府の考え方

- ・この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。
- ・加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。

出所) 「働き方改革実行計画」(2017年3月)より抜粋

【参考 59】連合の考え方

- ・各種ハラスメントや職場のストレス、テレワークの普及などによる新たな課題も勘案したメンタルヘルス対策も必要となる。同時に、基礎疾患を抱えながら働く者への配慮を含め、「治療と仕事の両立支援」を制度としてあらかじめ整備しておくことも重要である。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

⑤仕事と治療の両立 —不妊治療—

【近年の情勢変化】

- 2023年度の厚生労働省委託調査によると、不妊治療を経験した方のうち26.1%が、不妊治療と仕事を両立できずに離職したり、雇用形態を変えたり、不妊治療をやめたりしている。
- 不妊治療との両立が難しいと感じる理由は、「通院回数の多さ」「精神面での負担の大きさ」「通院と仕事の日程調整の難しさ」が多く挙げられている。また、治療を受けている事を職場に知られたくない従業員もいることが想定される。
- 2022年4月には、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針」が改正され、不妊治療に利用できる休暇制度の導入等が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を対象とした「くるみんプラス」等の認定マークが新設された。【参考60】
- あわせて、不妊治療の公的医療保険適用が、原因不明の不妊や治療が奏功しないものまで拡大された。

—生保産業の現状—

- ・各社において、不妊治療休暇の導入等、当該従業員に対する支援・サポートの充実がはかられている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎晩婚化等を背景とした不妊治療を行う夫婦の増加に伴い、働きながら不妊治療を行う者も増加傾向にある。このような中で、仕事と不妊治療の両立に対するニーズは今後一層高まると考えられる。とりわけ、生保産業には女性が多いことから、そのニーズ等を踏まえた適切な対応が求められる。
- ◎そのため、各種支援制度の整備・活用促進および相談窓口の運営充実等を進める。
- ◎また、仕事と不妊治療の両立に対する職場の理解は十分とはいえないことから、職場の理解促進に向けた取組みを進める。

<具体的な取組み>

1. 不妊治療を行う従業員が相談しやすい体制づくり
2. 当該従業員のニーズ・課題等の把握
3. 当該従業員への支援・サポートのあり方に関する検討
4. 職場の理解促進に向けた教育・研修の実施

【参考 60】「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針」改正のポイント

＜「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加＞

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）
 - ・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

出所) 厚生労働省ホームページ (2024年7月時点) より引用

【参考 60】連合の考え方

- ・リプロダクティブヘルス／ライツの理念から、不妊治療時の仕事と治療の両立ができる環境の整備を行う。
- ・特定不妊治療費助成事業の助成額や回数をさらに拡大する。また、特定不妊治療（体外受精および顕微鏡受精）以外の不妊治療に対しても、助成制度を設ける。
- ・不妊治療の公費助成の拡大にあたり、不妊治療実績、費用、専門医の数、年間の治療件数などの情報開示制度を構築する。
- ・当事者の意思を尊重することを前提に、患者の安全性の確保と医療の標準化を重視し、保険適用による影響の検証調査を踏まえ、可能な限り広く治療法の選択が可能となるよう見直しを行う。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点) より抜粋

(3) 健康増進・職場環境の整備

①健康増進対策

【近年の情勢変化】

- 生活習慣病にかかる人が増加する中、政府は「健康経営」等を推進しており、企業に対しても、従業員の健康増進に向けた役割発揮を求めている。
- 2018年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、事業者から産業医に対し、その業務を適切に行うために必要な情報を提供すること等を求める「産業医・産業保健機能の強化」が義務付けられるようになった。
- 2024年には、健康づくり対策を総合・計画的に推進するため、「第5次健康国民づくり（第3次健康日本21）」がスタートし、自然に健康になれる環境づくりや、個人の健康情報の見える化・利活用等を推進することとしている。【参考 62】

－生保産業の現状－

- ・その事業特性等からも各種の健康増進対策が行われており、従業員一人ひとりの健康維持・増進に向けた取組みが強化されている。

【生保労連の考え方と取組み】

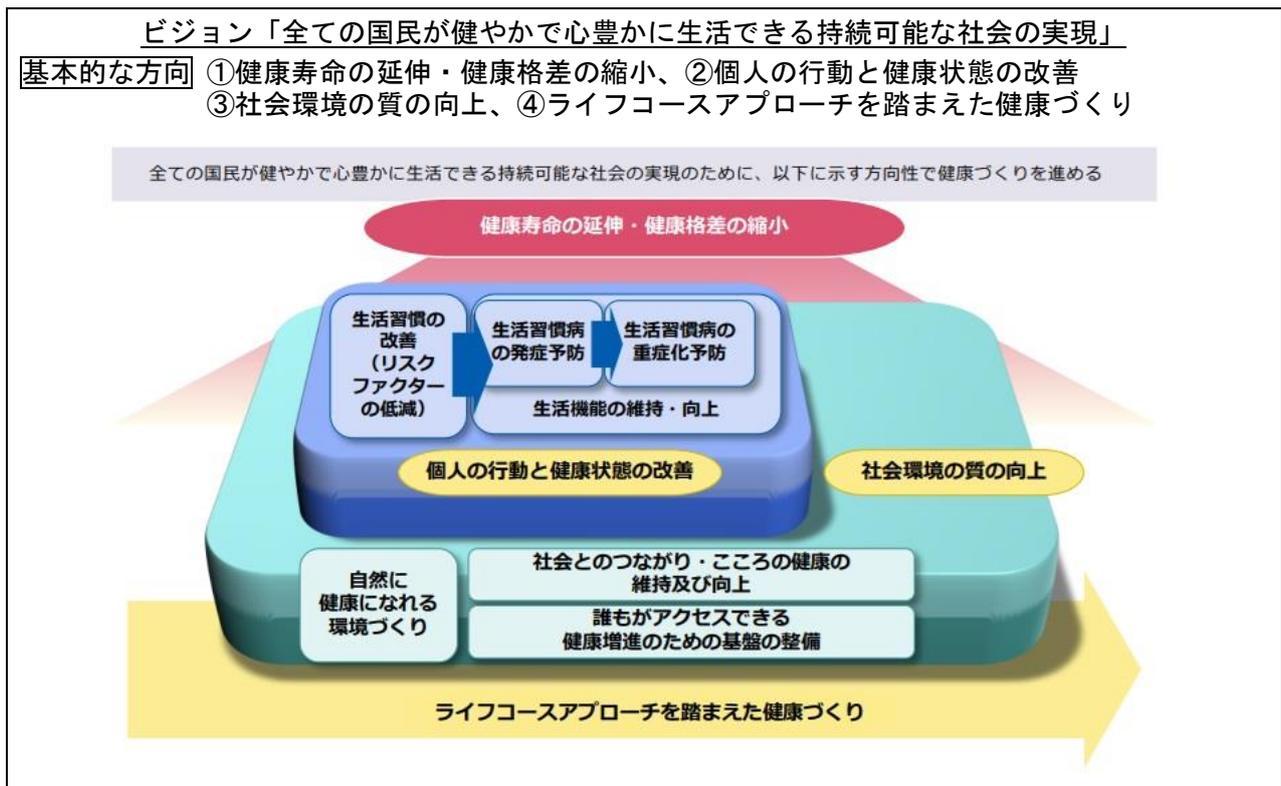
<基本的な考え方>

- ◎従業員が心身ともに健康で「ワーク」と「ライフ」双方を充実できるよう、従業員の労働実態やニーズ等を踏まえつつ、疾病の予防・早期発見、健康の維持・増進に向けた諸施策の拡充、各種制度の活用促進をはかる。

<具体的な取組み>

1. 労働時間に応じた健康確保措置の導入・適正な運営（長時間労働者に対する産業医面接の実施状況の確認 等）
2. 定期健康診断受診の徹底と診断項目、受診対象者の拡大
3. 各種特殊検診の充実と利用率向上に向けた条件整備（情報提供の充実、受診勧奨、費用面の負担軽減 等）
4. 健康診断・各種特殊検診後の対応強化
5. 健康増進に向けた各種福利厚生制度の充実と利用促進

【参考 62】「第 5 次健康国民づくり（第 3 次健康日本 21）」の全体像



(出所) 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月時点) より引用

【参考 63】連合の考え方

- ・すべての人に予防・健康づくりの重要性を周知し、生活習慣の改善など個人の行動変容を促すため、地方自治体、保険者、事業主、マスコミ、教育機関、NPO、労働組合など地域社会全体で、心身の健康維持・増進に向けた取り組みを加速する。インセンティブ制度を活用した取り組みについては、保険料率の加減算への反映やペナルティの導入、賃金・労働条件への反映は行わないこととしつつ、個々の健康状況に応じた目標の設定など、誰もが参加できる仕組みとする。
- ・自らの運動量や食事のデータを登録し、ビッグデータ等を活用した統計情報が閲覧できる仕組みを構築するなど、予防・健康づくりに向けた意識の涵養や行動変容を促す。
- ・特定健診・特定保健指導の実施率の向上をはかるため、事業主に対して、非正規雇用労働者を含め、特定健診・特定保健指導を受ける際に就業上の配慮を徹底する。また、市町村が実施するがん検診と保険者による特定健診の同時受診を拡大する。
- ・被保険者・被扶養者の健康増進のため、事業主から提供を受けた健診情報等を保険者が効果的に利活用し、保険者と事業主によるコラボヘルスの推進をはかる。また、「日本健康会議」や、「健康日本 21（第 2 次）」の取り組み内容の周知徹底をはかる。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024 年 7 月時点) より抜粋

②メンタルヘルス対策

【近年の情勢変化】

- 現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は、2022年調査で82.2%となっている。(厚生労働省「労働安全衛生調査」)【参考 64】
- 厚生労働省は2015年に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(メンタルヘルス指針)を改定し、ストレスチェック制度をはじめとした職場におけるメンタルヘルス対策を推進している。
- また、コロナ禍以降、テレワーク利用時のハラスメントやメンタルヘルス対策が課題として顕在化したことから、厚生労働省は2022年に「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を発行し、コミュニケーションの活性化や作業環境の整備、適切な労務管理、ハラスメント対策等の取組みを事業者に推奨している。【参考 65】

－生保産業の現状－

- ・各社において、ストレスチェックや長時間労働者に対する産業医面接、復職プログラム等、制度面の拡充がはかられている一方、実効性向上が課題となっている。

【生保労連の考え方と取組み】

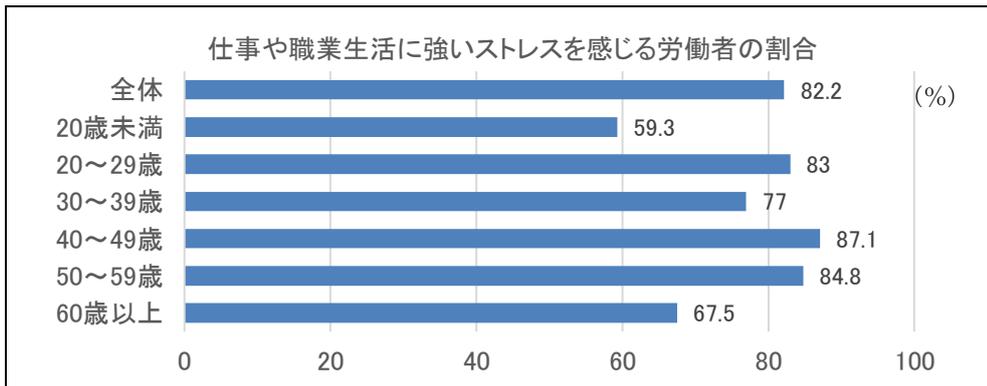
<基本的な考え方>

- ◎メンタルヘルス問題は、長時間労働と密接に関係しているため、長時間労働の抑制に向けた対応の推進とあわせ、一定の労働時間を超えた者を対象に医師による面接指導を行うなど、従業員の健康確保とメンタル不全の抑制に向けた対応の徹底をはかる。
- ◎また、メンタルヘルス問題に関する広報・教宣活動の徹底等を通じて、メンタルヘルスに関する理解促進や相談しやすい職場環境の整備をはかる。
- ◎さらには、テレワークの定着・浸透がはかられる中、テレワーク中に精神的なストレスを感じるケースも増えており、従業員間のコミュニケーション不足とあわせて、メンタルヘルス不調も課題として顕在化している。課題の改善に向け、効果的な対応をはかる必要がある。

<具体的な取組み>

1. メンタルヘルス不調者の実態、ニーズ・課題等の把握
2. メンタルヘルスに関する総合的対応策(事前予防、復職支援等)の整備
3. ストレスチェック制度の適正な運営(制度内容に関する周知徹底、衛生委員会等を通じた制度運用実態の確認)
4. 職場の理解促進、フォロー・サポート体制の整備

【参考 64】仕事や職業生活におけるストレスの状況（年齢別）



出所) 厚生労働省「令和4年 労働安全衛生調査」(2023年8月)より引用

【参考 65】「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」のポイント

(1) メンタルヘルス対策の基本と課題への対応

一次予防：ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する

二次予防：メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う

三次予防：メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う

(2) テレワーク下における職場のストレス要因に対応した取組

A テレワーク下における職場のストレス要因に対する取組

- ①コミュニケーション活性化 ②作業環境の整備 ③適切な労務管理 ④ツールの活用支援
⑤ハラスメント対策 ⑥処遇や評価に対する不公平感への対応

B 職場以外の要因に対する取組(例)

- ⑦家庭・家族の理解・協力の呼びかけ ⑧ワーク・ライフ・バランスの確保

C 個人的な要因に対する取組(例)

- ⑨生活リズムや運動・食事等の生活習慣に関する情報発信・研修

出所) 厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」(2022年3月)より抜粋

【参考 66】連合の考え方

- ・労働災害を予防する施策の充実・強化をはかる。
- ・職場におけるメンタルヘルス対策を以下のとおり推進する。
 - a) メンタル不調の早期発見に加え、治療・職場復帰に至るまでの一連の対策を全体的に促進する措置の実施を検討する。
 - b) メンタルヘルス教育の実施、産業医や地域の医療機関などとの連携を通じた適切な医療体制の確保、ハラスメント対策、職場復帰プログラムなどを行う事業場に対し、公的支援を行う。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

③各種ハラスメント対策

【近年の情勢変化】

- パワーハラスメントに関する相談は増加傾向にあり、2022年度は50,000件を超える相談が寄せられている。【参考 67】
- 2017年1月から、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする上司や同僚による嫌がらせ（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務づけられた。（男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正）
- 2020年6月には、事業主に対する防止措置の義務化を目的として「パワーハラスメント関連防止法（改正労働施策総合推進法）が施行された。【参考 68】
- また、顧客からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）についても、2024年6月に政府が取りまとめた「経済財政運営と改革の基本方針2024」に方向性が盛り込まれ、法制化に向けた検討が行われる見通しである。【参考 69】

－生保産業の現状－

- ・各社において、各種ハラスメント対策の拡充がはかられている一方、対策の実効性向上が求められている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎安心して働ける職場環境の整備をはかる観点から、各種ハラスメントに関する法改正の動き等も踏まえ、ハラスメント防止に向けた対応を強化する。

<具体的な取組み>

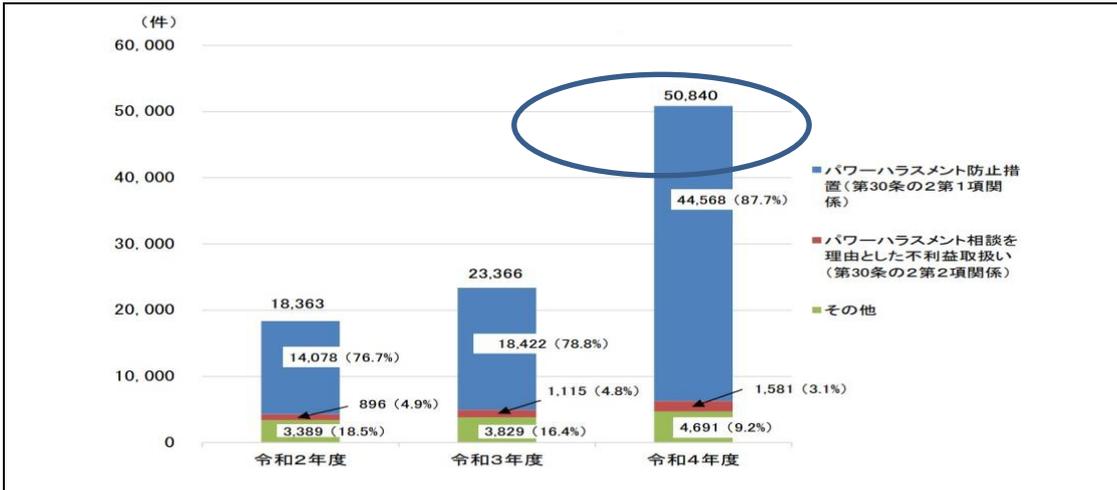
1. 各種ハラスメント対策の強化

- 発生状況等の把握
- ハラスメントに関する方針の明確化と周知・啓発の推進
- 相談窓口体制・サポート体制の整備
- 発生要因の把握と発生・再発防止措置の徹底
- 相談者・通報者等のプライバシー保護の徹底
- 未然防止に向けた啓発活動の推進
- 労働組合による実態把握の取組みの強化（アンケートの実施、問題事例の収集等）

【カスタマーハラスメントへの対策】

- 営業職員の夜間訪問における安全配慮の徹底
- コールセンター等における悪質クレーム等への対策の強化

【参考 67】パワーハラスメントに関する相談状況



出所) 厚生労働省「令和4年度 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」(2023年10月)

【参考 68】職場におけるパワーハラスメント防止に向けた取組み

＜パワーハラスメントの定義＞

①優越的な関係を背景とした言動 ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
③労働者の就業環境が害されるもの

＜職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずるべき措置＞

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
⑧再発防止に向けた措置を講ずること

◆そのほか併せて講ずべき措置

⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

出所) 厚生労働省ホームページ (2024年7月時点) より引用

【参考 69】カスタマーハラスメントに関する動向

○UA ゼンセンでは、悪質クレーム対策として、2017年からアンケート調査や各種要請行動を行っており、連合傘下の交通・運輸部門や商業・流通部門の産業別組織を中心に取組みが広がっている。

○金融業界においても、2024年7月に損害保険ジャパンが、損保業界で初めてカスタマーハラスメントに関する対応方針を定め、従業員向けのマニュアル等も作成している。

【カスタマーハラスメントに該当する行為例】

- ・威嚇・脅迫・恫喝・強要行為
- ・暴言・暴力・人格を否定する発言・個人を侮辱する発言
- ・継続的・執拗な言動
- ・社会通念上受け入れられない要求
- ・合理的な範囲を超える時間的拘束・場所的拘束(居座り)
- ・合理的な理由のない謝罪要求
- ・当社社員に関する処罰の要求
- ・SNSやインターネット上での誹謗中傷
- ・プライバシーの侵害
- ・セクシャルハラスメント行為 など

出所) UAゼンセンホームページ/損害保険ジャパンホームページより引用

3. 雇用の安定

①雇用のセーフティネットの整備

【近年の情勢変化】

- 2017年5月に、厚生労働省は解雇の金銭解決制度等に関する報告書を取りまとめた。同報告書では、制度の必要性は認めつつも、労使の意見の隔たりが大きいため、結論は先送りされた。
- 2018年には、無効な解雇がなされた労働者救済の実効性を高める観点から、厚生労働省において、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が設置され、2022年に報告書が取りまとめられた。【参考 70】
- IT等の技術革新の進行により、今後、新たな雇用が生まれる可能性がある一方で、雇用がそれらに代替されることも懸念されている。

－生保産業の現状－

- ・各社において、経営の健全化・安定化がはかられているものの、生保経営をめぐる環境は依然として厳しく、各社とも事業の効率化等の経営努力を迫られている。
- ・事務の効率化等を背景に、一般職から地域限定総合職への職制転換、一般職業務における事務業務から営業支援業務へのシフト等が生じている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎従業員の「雇用と生活の安定」は労働組合の最大の責務である。雇用の確保・安定につながる取組みを推進するとともに、従業員のエンプロイアビリティ向上をはかる。エンプロイアビリティ向上に向けては、「学び・学び直し」を通じた能力・スキルの向上をはかる。
- ◎雇用のセーフティネットは、こうした「内部労働市場すなわち企業内（企業グループを含む）における雇用の確保」を基本に考えることが重要であるが、一方で、日本の経済や産業をめぐる環境変化に鑑みると、内部労働市場を基本としつつ、「外部労働市場における円滑な労働力移動」で確保することも視野に入れる必要がある。
- ◎そのため、転職しても不利にならない仕組みづくりや解雇基準・ルールの明確化、雇用の「量」のみならず「質」を重視した雇用対策の実施等を、連合の取組み等を通じて推進する。

<具体的な取組み>

1. 労働組合の経営チェック機能の強化
2. 従業員のエンプロイアビリティ向上
3. 雇用問題に対する労働組合の対応力の強化

【参考 70】「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」での論点

1. 形成権構成及び形成判決構成について

- ・本制度の骨格について、「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（以下「労働契約解消金」という。）を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に置き、2つの構成について検討。

2. 権利の法的性質等

(1) 対象となる解雇・雇止め

- ・無期労働契約における無効な解雇（禁止解雇を含む）と、有期労働契約における無効な契約期間中の解雇（禁止解雇を含む）及び労働契約法 19 条に該当する雇止めを対象とすることが考えられる。

- | | | |
|-------------------|-------------|-----------------|
| (2) 権利の発生要件等 | (3) 権利行使の方法 | (4) 債権発生の時点 |
| (5) 権利行使の意思表示の撤回等 | (6) 権利放棄 | (7) 相殺・差押えの禁止 |
| (8) 権利行使期間 | (9) 権利の消滅等 | (10) 解雇の意思表示の撤回 |

3. 労働契約解消金の性質等

- | | |
|----------------|-----------------------|
| (1) 労働契約解消金の定義 | (2) 労働契約解消金の構成及び支払の効果 |
|----------------|-----------------------|

4. 各請求との関係について

- ・労働契約解消金債権は、バックペイ、不法行為による損害賠償、退職手当の各債権とは別個のものとして整理し得る。

5. 労働契約解消金の算定方法等

- | |
|---|
| (1) 労働契約解消金の算定方法・考慮要素について |
| ・考慮し得る要素として、給与額、勤続年数、年齢、合理的な再就職期間等が考えられる。 |
| (2) 労働契約解消金の上限・下限について |
| (3) 労使合意による別段の定めについて |
| (4) 労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点について |

6. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

- ・有期労働契約の場合に特に考慮すべき論点について整理。

7. 本制度の対象となる解雇等の捉え方

- ・解雇の意思表示や労働契約法 19 条による更新が複数回された場合等について整理。

出所) 厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」報告書 概要（2022 年 4 月）より抜粋

【参考 71】解雇の金銭解決制度に対する連合の考え方

- ・整理解雇 4 要件については、判例で確立した 4 要件は緩和しない。また判断の基準を明確にするため、4 要件を法制化する。
- ・不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しない。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」（2024 年 7 月時点）より抜粋

【参考 72】セーフティネットに対する連合の考え方

- ・DX・GX の推進など経済社会を取り巻く情勢が変化するなかにあつて、これらの環境変化に対応し、働く者の雇用の安定とキャリア形成を図るためには、「人への投資」の拡充が不可欠である。
- ・AI や IoT などの進展に対応した職業能力開発の質のさらなる向上と量の拡大が求められているほか、労働者もリカレント教育など働き続けながら、新たな知識や技術を習得することが必要となる。雇用形態や企業規模、障がいの有無等にかかわらず、希望する誰もが職業能力開発機会を確保できるよう、求職者支援制度の拡充を含め、セーフティネットとしての職業訓練を強化していく必要がある。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」（2024 年 7 月時点）より抜粋

②エンプロイアビリティの向上

【近年の情勢変化】

- 雇用の確保・安定や生産性の向上、ひいては企業の持続的発展をはかっていく上で、従業員のエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）の向上が求められており、それに資する教育・人材育成、能力開発支援の重要性が一層高まっている。【参考 72】
- また、IT等の技術革新の進展による業務の変化に伴い、必要とされる知識やスキル等も大きく変化する中で、そうした動きへの対応も強く求められている。
- 産業を超えた人材獲得競争が進むとともに、人的資本経営の重要性が高まる中、リスキリングやリカレント教育をはじめとした「学び・学び直し」に関する取組みを強化する会社が増えている。

－生保産業の現状－

- ・社会環境が大きく変化し、生保市場をめぐる競争も激化する中、各社とも変化に対応できる生産性や創造性の高い人材を求めている。
- ・各社において、エンプロイアビリティの向上に資する各種の制度・施策（教育・研修、自己啓発支援、公的資格取得費用補助等）が整備・実施されている。

【生保労連の考え方と取組み】

<基本的な考え方>

- ◎エンプロイアビリティとは、希望する業種・職種・企業に「就職・転職できる能力」を意味するだけでなく、従業員が「雇用され続けることのできる能力」も意味する。
- ◎雇用の確保・安定や生産性の向上、ひいては企業の持続的発展につなげる観点から、キャリア形成支援や職業能力開発支援等を通じて、すべての従業員のエンプロイアビリティの向上をはかる。
- ◎取組みにあたっては、キャリアに応じたエンプロイアビリティのあり方（60歳以降の活躍・役割発揮を見据えたエンプロイアビリティのあり方等）や、その向上策についても検討・実施する。

<具体的な取組み>

1. 従業員のエンプロイアビリティ向上に向けた会社支援の充実（自己啓発支援やリカレント教育〔社会人になってからも教育と就労を生涯続けることができる教育システム〕等を含む）
2. キャリアに応じたエンプロイアビリティ向上策の検討・実施

【参考 72】有識者の考え方

○人的資本理論に立ち返ると、従業員一人ひとりの自律的なキャリア意識や主体的な行動を最大限に尊重した人材マネジメントへの転換が必要である。

①人的資本の所有者は、従業員である

→人的資本は企業のものではなく、従業員のものである

②人的資本への投資は、従業員が主体となる

→企業の役割は、従業員が自らの人的資本の蓄積に向けて投資することを促進したり支援することである

③人的資本への投資は、未来志向である

→従業員が将来の目指すべき人的資本を設定し、その実現に向けて現在の投資を行う

＜人的資本経営と労働組合の役割＞

○個人主体のキャリア形成への対応

→人的資本経営では、従業員個人的意思に基づく主体的・自律的なキャリア形成が重視されてきている。組合員のキャリア形成に、労働組合が関与することが望ましい。

○能力開発機会の格差への対応

→人的資本経営の重視により、従業員のなかで教育訓練・能力開発機会の格差が拡大する可能性がある。労働組合が組合員の賃金や労働条件に加えて、能力開発や教育訓練に関与する必要性が高まると考えられる。

○非正規雇用労働者の人的資本蓄積への対応

→「人材版伊藤レポート」や人的資本経営の諸事例のなかに、非正規雇用労働者に関する議論はほとんど見られない。非正規雇用労働者への教育訓練投資、能力開発・人材育成に関して、労働組合が果たす役割は大きいのではないか。

出所) 中央大学大学院 戦略経営研究科・島貫智行教授の講演(2024年6月 生保労連「経営の健全性に関する研究会」)より抜粋

【参考 73】連合の考え方

- ・産業構造の変化への対応に向け、企業の職業能力開発に対する支援を強化するとともに、公的な枠組みをはじめとする企業外での学び直しの機会を拡充する。その際には、就労形態や企業規模による格差が生じることのないよう対策を講じる。
- ・新たに必要とされる資質や能力・スキルなどを明示するとともに、年齢や居住地に関わらず広く雇用・就労の安定につながる実践的な育成システムの構築に向け、産(労使)・官・学(高等教育機関、職業訓練機関)による具体策の検討を加速させる。
- ・技術革新への対応を見据え、能力開発支援に必要な一般財源を確保し、リカレント教育を推進するとともに、専門職大学をはじめとした働くことに直結する学びの機会を拡充する。
- ・高等教育・大学における実践的教育の支援や新たな技術習得等に向けた労働者の学び直し支援、教育機関と企業が連携できる仕組みの構築、人材交流の場を設けるなど、産官学連携による施策を推進する。

出所) 連合「政策・制度 要求と提言」(2024年7月時点)より抜粋

働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言

2017年に、生保労連と生保協会が「働き方改革」に関する基本認識や取組みの方向性を共有し、より魅力ある産業・企業づくりにつなげる観点から採択したもの。金融産業では初めて。

2017年12月21日
第372回労使協議会

働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言

－ 国民生活の安定・向上に向けて 生保産業がさらなる役割発揮をしていくために －

一般社団法人 生命保険協会
全国生命保険労働組合連合会

- 少子高齢化の進行、地域コミュニティの希薄化、グローバル化の進行に伴う競争の激化など、日本社会を取り巻く環境が大きく変化する中、社会保障制度とともに国民の生活を支えるという、生保産業が果たすべき社会的役割はますます大きくなっている。その期待に一層応えていくためには、生保産業が労使一体となって、安心と働きがいをもって日々の仕事に邁進できる環境を整備し、産業に関わるすべての者がお客さまの立場に立って職務に取り組み、地域・社会に貢献していくことが不可欠である。
- 各々が、自らの頑張りや仲間との協働を通じて、生保産業に求められるプロフェッショナルとしての知見や創造性を発揮し、お客さまサービスや生産性を向上させることができれば、お客さまと地域・社会に一層貢献でき、仕事への意欲・モチベーションも更に高まる。また、労働力不足が深刻化する中においても、より魅力ある産業・企業づくりを進め、多くの人材を育てることができれば、生保産業の持続的・安定的な発展につながる。
働き方改革とは、労使一体となって、こうした好循環を創り出していくことに他ならない。
- 具体的に取り組むべき事項は多岐に及ぶ。各々の創造性や長所を伸ばし、お客さまサービスを向上させるに足る教育や人材育成、女性や高齢者、パート・契約社員、LGBT、障がい者、外国人など多様な人材が活躍できる環境の整備、長時間労働への社会的な課題意識が高まる中でのワーク・ライフ・バランスの実現等である。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、その重要性に対する労使の認識の共有が一層求められている。
これらは、これまでも生保産業・各社の労使が真摯かつ粘り強く取り組んできたものであるが、生保産業に対するお客さまからの要望や社会的要請、従業員からの期待・関心が一段と高まる中、これらの取組みを引続き推進し、更なる成果を得ていくことが求められている。
- 生保産業の力の源泉は、産業に関わる者一人ひとりにこそある。各々が置かれた状況や多様な価値観を認めあい、当該従業員が安心と働きがいのもてる環境整備をはかることが重要である。
私たち生保産業労使は、確固たる決意をもって、働き方改革に向け、今後も一層の取組みを推進していく。

以上