

働きがい・生きがいの 向上に資する雇用・労働環境を築くために



生保労連の雇用・労働政策

働く者を取り巻く環境は、社会・経済の構造変化や景気の動向により大きく変化しており、また、雇用環境や生活様式も大きく変化しています。さらに、パート・契約社員などが依然として全労働者の4割近くを占めており、不安定雇用の是正が喫緊の課題となっています。

わたしたちは、安心と働きがい・生きがいのもてる雇用・労働環境を築くために、「労働条件の整備」や「ワークとライフ双方の充実」「雇用の安定」をはかることがますます重要になると考えます。

雇用・労働をめぐる現状

わたし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、わたしたちは、主に以下のような課題への対応が求められています。

	対応が一層求められる背景
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。
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など、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。
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・家事などへの参画促進、各種ハラスメントへの対応などの観点からも、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。
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などを背景に、生産性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の向上に向けた環境整備が求められている。特に、IT技術革新などの環境変化を背景として、生産性向上に向け、「学び・学び直し」への支援などの対応が求められている。
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*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。 ※年齢や性別、国籍、学歴、特性などにとらわれない多種多様な人材が、お互い認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できる社会
同一労働同一賃金の実現	パート・契約社員などを含む全ての働く者が、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など、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。

働き方をめぐる環境変化への対応が 喫緊の課題に

2019年4月の施行から5年が経過した「働き方改革関連法」の見直しに向けた議論をはじめ、労働時間管理や同一労働・同一賃金をめぐる動向を注視しつつ、的確な対応をはかっていく必要があります。

また、テレワークの定着・浸透がはかられる中、引き続き、働く者の立場から、環境変化に柔軟に対応した働き方の変革が求められています。

政府が掲げる「働き方改革」の9つの検討課題

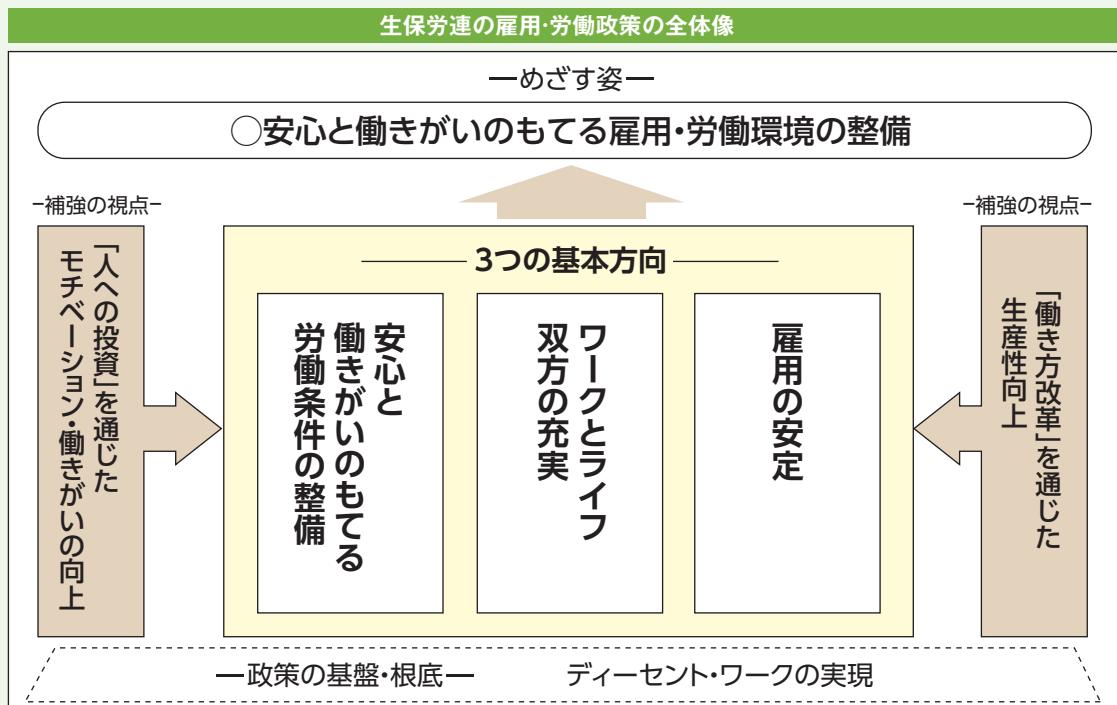
1. 非正規雇用の待遇改善
2. 賃金引上げと労働生産性向上
3. 長時間労働の是正
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障がい者就労の推進
6. 外国人材の受け入れ
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備
8. 転職・再就職支援
9. 高齢者の就業促進

わたしたちの基本的な考え方

生保労連の雇用・労働政策の全体像

生保労連の「総合労働政策」では、今後の雇用・労働政策の全体像を以下のように定めています。

これをベースに、わたしたちは、様々な情勢変化を踏まえつつ、一人ひとりが安心と働きがいのもてる労働条件の実現に取り組んでいます。



-3つの基本方向-

中長期的にめざすべき基本方向として、「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点が重要であると考えています。

-政策の基盤・根底-

●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、全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」として位置付けています。

-補強の視点-

●「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」への支援などをはじめとする「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うえ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」として位置付けています。

●「働き方改革」を通じた生産性向上

「働き方改革」は、単に時短などを推進するだけでなく、生産性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」として位置付けています。

わたしたちの提言

Our Proposal

安心と働きがいのもてる労働条件の整備に向けて

公正かつ納得感のもてる人事・賃金制度の確立と キャリア形成・能力開発に向けた体制の充実を

人事・賃金制度は、従業員一人ひとりの働きがいの向上をはかり、納得感をもって働くための根幹をなす労働条件です。高いモチベーションと生産性・創造性をもつ人材の育成は、従業員の処遇という点はもとより、企業の成長につながる「人への投資」という視点からも重要です。

また、「働き方改革関連法」の施行や、社会的要請が高まる定年延長、働く者の立場から考える転勤のあり

方、テレワークの定着・浸透に伴う人事評価のあり方、キャリア形成・能力開発に向けた体制の充実（「学び・学び直し」に向けた支援を含む）など、社会環境の変化を踏まえた各種の対応が求められています。

わたしたちは、企業を取り巻く環境変化を十分に踏まえ、以下の視点を中心に、公正かつ納得感のもてる人事・賃金制度の確立をはかる必要があると考えます。

公正な人事・賃金制度の確立

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が求められる。

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ことが重要である。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・実績などによる職務給・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必要がある。

そのうえで、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必要がある。また、テレワークの定着・浸透がはかられる中、一層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などをはかる必要がある。

※職務遂行能力に応じて待遇を決定していく制度。成果に傾斜し過ぎないよう配慮された制度といえる。

キャリア形成・能力開発に向けた体制の充実

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（リスクリキング、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、生産性向上など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、右表のとおり、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ことが重要である。

学び・学び直しに関する主な取組みの特徴

主な取組み	リスクリキング	アップスクリキング	リカレント教育	自己啓発
学習範囲目的	●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	●現在の職務の専門性向上	●新しいスキル習得 ※広範囲、生涯学習	●能力や精神的向上
実施主体	企業 ※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	●専門分野の民間企業によるオンライン講座等	●大学等 ●通信講座 ●研修・セミナー	●大学等 ●通信講座 ●研修・セミナー	●大学等 ●通信講座 ●研修・セミナー
期間	●短期	●短期～長期	●長期（反復）	●短期～長期

（出所：一般社団法人ジャパン・リスクリキング・イニシアチブ代表 後藤 宗明氏資料をもとに生保労連作成）

転勤に伴う課題への対応

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の充実をはかる必要がある。

また、金融他産業において転勤を前提としない働き方の導

入が進む中、人材確保の観点からも、従業員の所定のライフイベントなどに配慮した制度・ルールの整備に努めていくことが重要である。近年は、生保産業においても、就労ニーズやライフイベントに合わせて転勤を伴わない働き方を選択できる制度の導入が進んでおり、こうした制度の整備・充実や適正な運用、制度を活用しやすい職場風土の醸成などに努めることが重要である。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、各社の実態や課題に応じた対応策を実施することが重要である。

退職一時金・年金制度の整備

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ていくことが重要である。

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必要がある。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ことなども重要である。

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ことが重要である。

「柔軟な働き方」に関する検討を

事業場外みなし労働時間制は、活動自体に自主性が高い場合に認められます。個々人の裁量範囲が極めて広いという生保産業における営業職員の働き方や就労ニーズに合致しており、引き続き営業職員の自主性・裁量性を確保できる労働時間法制として現行制度を維持していく必要があります。

また、社会環境の変化に伴い、テレワークやフレックスタイム制などを活用した働く場所や時間を柔軟に選択できる働き方が拡大しており、関連制度の整備・充実や適正な運営に向けた対応が求められています。

さらに、政府が進める副業・兼業についても、以下の視点を中心に検討する必要があると考えます。

事業場外みなし労働時間制への対応

生命保険会社の営業職員には、従来から「事業場外みなし労働時間制」が適用されている。これは、生保の営業職員の労働時間の大半は事業場外労働が占め、その実態から労働時間の把握が難しいという実情や、生保営業の特性から活動自体に自主性が求められ、個々の営業職員の裁量範囲が極めて広いという、実態を踏まえたものである。また、営業職員の就労ニーズにも合致した勤務管理といえる。

お客様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とライフ双方の充実の観点からも、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みなし労働時間制を維持する必要がある。

テレワークへの対応

テレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）は、従業員にとって通勤時間の削減をはじめとした利便性向上や効率化などのメリットがあり、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といえる。

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ことも重要である。

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必要がある。

副業・兼業への対応

柔軟な働き方の一つである副業・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、生保産業内では一部の会社において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、労使で協議を行うことが必要である。

副業・兼業制度のメリット・デメリット

メリット	デメリット
●新たなスキル・経験の獲得による主体的なキャリア形成、自己実現の追求、所得の増加、会社のビジネスの拡大のチャンスにつながる。	●働き過ぎによる健康障害につながりかねない。
●本業との相乗効果を通じた生産性のさらなる向上がはかる。	●職務専念義務・秘密保持義務・競業禁止義務に抵触しかねない。
●従業員の活躍の幅の拡大につながる。	●優秀な人材が流失しかねない。
●社外での人的ネットワーク等がキャリア形成にプラスになる。	●従業員の雇用確保・安定や育成に関する企業の意識が低下しかねない。
●地域・社会貢献活動に参画し易くなる。	●資金など労働条件の引下げ理由となりかねない。
●企業のイメージ向上につながる。	

（出所：生保労連「内勤職員の副業・兼業に関する取りまとめ」（2022年11月））

多様な人材が活躍できる就労環境の整備を

多様な人材がその能力や価値観を活かして活躍することは、働く者本人にとっても、また、企業の持続的な発展にとっても重要です。

わたしたちは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン※の観点から、ジェンダー平等の実現、60歳以降の就労環境の整備、同一労働・同一賃金の考

え方を踏まえたパート・契約社員の待遇改善、LGBTQ、障がい者、外国人が働きやすい職場づくりなど、誰もが安心と働きがいをもって職務に従事できる環境整備の取組みを推進する必要があると考えます。

※年齢や性別、国籍、学歴、特性などにとらわれない多種多様な人材が、お互い認め合い、自らの能力を最大限發揮し活躍できる社会

職場におけるジェンダー平等の実現

※18頁「性別を問わず誰もが安心と働きがいのもてる職場・社会を実現するために」参照

60歳以降の就労環境の整備

人生100年時代を迎えて、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮していくことが求められている中、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を踏まえ、60歳以降の就労者が安心と働きがいのもてる

いのもてる待遇・働き方の実現をはかる必要がある。実現に向けては、以下のような観点から検討・対応を行うことが重要である。

- 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待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

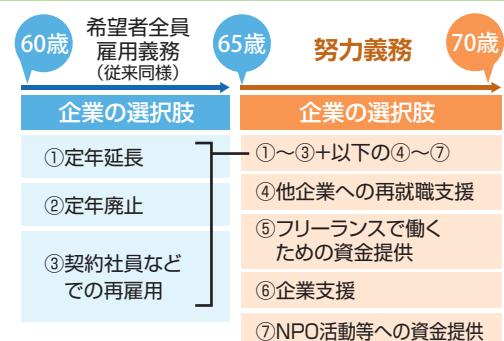
定年延長への対応

2021年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、「70歳までの就労機会確保」について、事業主は、多様な選択肢のうち、定年延長を含むいずれかの措置を制度化する努力義務が設けられた。

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ところからも、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、従業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なうとともに、職務内容や待遇、就労環境などについて、労使で十分協議を行う必要がある。

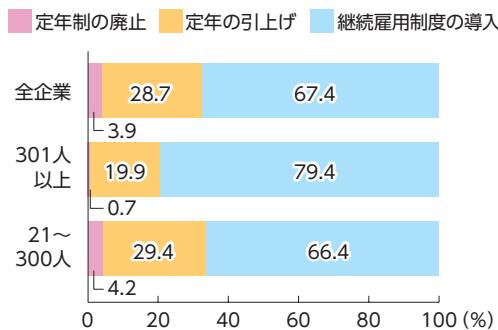
70歳までの就業機会確保に向けた枠組み



(出所：未来投資会議「全世代型社会保障における高齢者雇用促進」資料(2019年5月)をもとに生保労連作成)

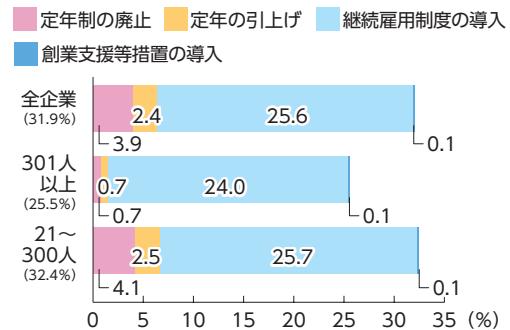
雇用確保措置・就業確保措置の内訳

65歳までの雇用確保措置の内訳



(出所：厚生労働省「2024年高齢者の雇用状況」(2024年12月))

70歳までの就業確保措置の内訳



パート・契約社員の待遇改善

パート・契約社員の待遇改善は、均等・均衡待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」に関する以下の考え方を踏まえた取組みが求められる。

同一労働同一賃金への対応

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つて仕事に従事していくうえで不可欠である。具体的には、正社員との待遇差における合理性の有無などについて、労働条件全般（賃金、手当、福利厚生、教育訓練など）にわたりチェック・検証を行い、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待遇が異なる場合、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必要がある。

また、2024年4月からは、有期契約労働者に対して更新条件や無期転換申込機会、労働条件の明示が義務付けられており、ルールに沿った的確な対応をはかる必要がある。

る必要がある。

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とが重要である。

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」などを参考に、当該社員の理解・納得を得つつ、同一労働同一賃金の観点から不合理な待遇差の是正をはかる必要がある。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの対応

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つて仕事に従事できる環境の整備（共通取組みとして、差別

禁止の方針の明記と周知、職場環境の点検、研修などの理解促進、相談体制の整備などが挙げられる）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。

[LGBTQ]

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、服装への配慮などに取り組むことが重要である。

【障がい者】

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も一層重要なとなっている。

え方および改正障害者雇用促進法の趣旨、下表の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などに取り組むことが重要である。

このような課題認識に基づき、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、下表の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などに取り組むことが重要である。

【外国人】

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などに伴い、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。

このような課題認識に基づき、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ことが重要である。

【LGBTQ】 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（自らの性のあり方について特定の枠に属さない者、わからない者）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5つの類型のみでなく、多様な人びとがいるとする。
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などの多様性がある）。
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)などをもとに生保労連作成)

【障がい者】 民間企業の障がい者法定雇用率

2024年4月以降の障がい者法定雇用率	2024年厚生労働省調査
2.5%	2.41%

わたしたちの提言

Our Proposal

ワークとライフ双方の充実に向けて

ワークとライフ双方の充実は、従業員一人ひとりが安心と働きがいをもって仕事に従事するうえで欠かせないものです。ジェンダー平等の推進など、多様な人材が活躍できる環境整備の視点からも、その重要性はますます高まっています。

わたしたちは、「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、誰もが仕事と家庭・地

域での責任を分かち合い、ワークとライフ双方の充実をはかるために、以下の考え方に基づく取組みが必要であると考えます。

また、社会環境が大きく変化する中、従業員の価値観・ニーズやライフイベントなどに応じて、働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進に向けた取組みが一層重要になると考えます。

総労働時間短縮と生活時間の充実を

総労働時間短縮に向けた対応は、心身の健康確保の観点に加え、ジェンダー平等や多様な人材の活躍を進める観点、生産性向上の観点からも、その重要性がますます高まっています。また、従業員の意欲や創造性を高める観点から、生活時間の充実をはかること

も重要性を増しています。

総労働時間短縮と生活時間の充実に向けて、以下の視点を中心に、制度・施策の拡充と運営の改善を一層はかる必要があります。

総労働時間の短縮および年休取得促進

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）の協議・実行を行う必要がある。また、自己啓発や社会貢献活動などを推奨する諸制度の拡充・活用促進など、生活時間の充実に向けた取組みを推進する必要がある。

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ことが重要である。

勤務間インターバル制度への対応

「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。

生産産業の場合、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など）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、労使で協議を行う必要がある。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などの是正に努める必要がある。

ホワイトカラーの労働時間法制のあり方

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なども含め、創造性を一層発揮できる環境整備などの観点から、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

の確認など、実効性ある対応がはかられない限り、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は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。

両立支援制度の拡充・活用促進を

仕事と育児・看護・介護・治療などの両立が国民的な課題としてますます重要となる中、パート・契約社員も含め、全ての従業員が安心して仕事と生活を両立

両立支援制度の活用促進、キャリア形成との両立

両立支援制度の活用促進、育児などとキャリア形成の両立に向けては、職場のフォロー・サポート体制の整備や、制度利用者が不利益を被ることなく安心・納得して制度を利用できる評価制度、早期復職支援も含めた安心して職場に復帰できる支援体制の強化が不可欠である。また、短時間勤務制度

できるよう、以下の視点を中心に、制度の整備・充実や、実効性ある制度活用に向けた周知・取得促進の取組み、職場のサポート体制の整備をはかる必要があります。

子育て支援策の充実

子育て支援が国民的な課題となる中、子育てしながら働き続けられる環境の整備を積極的にはかることが重要である。具体的には、労使協議などを通じて、従業員のニーズを踏まえた制度の拡充をはかるとともに、制度の活用促進に向けて、制度内容の周知徹底さらには活用しやすい職場風土づくりに努める必要がある。

また、妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、企業は、不利益な取扱い・行為が起らない環境整備に一層努める必要がある。

男性による育児支援制度活用と育児・家事などへの参画の促進

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。右記の通り男性の育児休業取得者割合は、直近では増加傾向が続いているものの、女性の取得者割合に比べて低水準に留まっている。

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などを進め、活用促進をはかる必要がある。

2021年度～2023年度の育児休業取得者割合(男女別)



(出所：厚生労働省「令和3年度～5年度雇用均等基本調査」(2022年7月～2024年7月)をもとに生保労連作成)

介護支援体制の強化・活用促進

「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一層重要性を増している。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などから、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・課題などの把握や法制度などの情報提供などを通じて、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必要がある。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 年に5日、対象家族が2人以上の場合は10日まで取得可能 時間単位の取得が可能
③ 勤務措置	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	<ul style="list-style-type: none"> 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能
④ 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	<ul style="list-style-type: none"> 所定外労働の制限（残業の免除）を介護終了まで利用可能

※)事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に対して、対象家族1人につき、①～④のいずれかの措置を選択しなければならないとされている。

①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の線上げ・線下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

仕事と治療の両立

高齢化の進行などに伴い、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などを一層進める必要がある。

[不妊治療]

晚婚化などを背景に不妊治療を行う夫婦が増加するのに伴い、働きながら不妊治療を行う者も増加傾向にある中で、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も、そのニーズなどを踏まえた適切な対応（各種支援制度の整備・活

用促進、相談窓口の運営充実など）が求められる。

また、不妊治療に対する新たな休暇制度の導入なども広まる中、制度利用にあたっては、職場の理解促進に向けた取組みを進める必要がある。

健康増進・メンタルヘルス・各種ハラスメント対策の強化を

従業員が心身ともに健康で安心して働き続けるためには、健康増進やメンタルヘルス、各種ハラスメントに対し、業務面での改善やより良い職場風土づくりなど、経営の責任ある対応を求める、対応策の充実と運用の徹底に取り組む必要があります。

健康増進対策

生活習慣病にかかる人が増加する中、政府は「健康経営」などを推進しており、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。

従業員が心身ともに健康で「ワーク」と「ライフ」双方の充実をはかることができるよう、従業員の労働実態やニーズなどを踏まえつつ、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必要がある。

メンタルヘルス対策

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必要がある。

また、メンタルヘルス問題に関する広報・教宣活動の徹底などを通じて、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必要がある。

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。

各種ハラスメント対策

ハラスメントによる肉体的・精神的ダメージは、被害者はもとより、その家族や同僚、ひいては企業全体にも様々な影響を与える。

近年、いじめ・嫌がらせに関する相談が増加傾向にあるとともに、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなど、多岐に及んでいる。国際労働機関（ILO）においても、職場でのセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを禁止する国際条約が採択され、国内でもハラスメントに関する労働諸法令（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）の改正による防止措置義務化などが進んでいる。

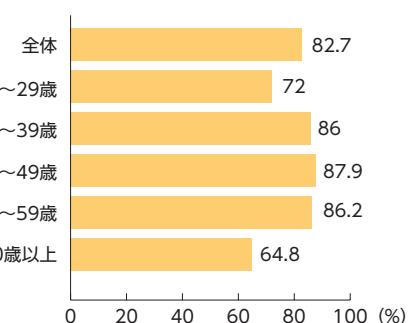
こうした状況や法改正の趣旨などを踏まえ、安心して働く職場環境の整備をはかる観点から、ハラスメント防止に向けた対応を一層強化する必要がある。

また、2025年の法改正により、カスタマーハラスメントへの対応策が企業に義務づけられるようになった。カスタマーハラスメントは、安心・安全な職場環境づくりとともに、人材確保の観点からも対策が急務であり、労使で実効性ある取組みを進める必要がある。具体的には、産業特有の課題把握や、各企業における対策方針・マニュアルの策定・公表などに取り組むことが重要である。

特に、各種ハラスメント対策については、法改正による防止措置義務化などが進む中、安心して働く職場環境の整備をはかる観点から取組みを強化していく必要があります。

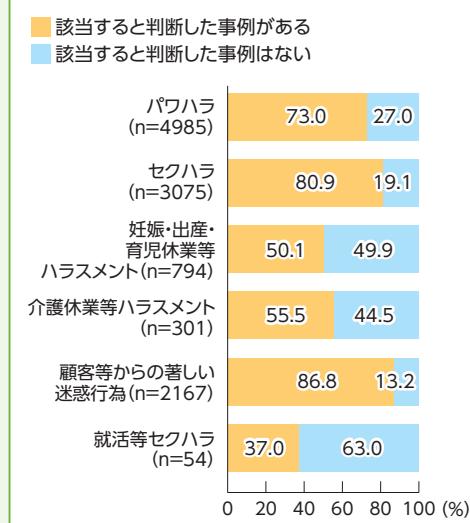
具体的には、労働時間に応じた健康確保措置の導入・適正な運営や、定期健康診断受診の徹底と診断項目・受診対象者の拡大、各種特殊検診の充実と利用率向上に向けた条件整備、健康診断・各種特殊検診後の対応強化、健康増進に向けた各種福利厚生制度の充実と活用促進などの取組みを推進することが重要である。

仕事や職業生活に強いストレスを感じる労働者の割合



(出所:厚生労働省「令和5年労働安全衛生調査」(2024年8月))

過去3年間のハラスメント該当事例の有無 (ハラスメントの種類別)



(出所:厚生労働省委託事業「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」(2024年3月))

わたしたちの提言

Our Proposal

雇用と生活の安定に向けて

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り、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

はかっていく必要があります。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ことも重要な視点であると考えます。

雇用のセーフティネットの整備

雇用のセーフティネットは「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などを推進することが重要である。

エンプロイアビリティの向上

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。具体的には、個々の職業や仕事に必要とされるスキル・専門知識や資格の他、下表のような多様な予想も含まれる。

雇用の確保・安定や生産性向上、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などを通じて、全ての従業員のエンプロイアビリティの向上

をはかる必要がある。

また、AIなどの技術革新が進展する中で、学び・学び直しを通じ、能力・スキルの向上を一層はかる必要がある。

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など）や、その向上策についても検討・実施することが重要である。

エンプロイアビリティの多様な要素 ～個々の職業や仕事に必要とされるスキル・専門知識や資格を除く～

	主な要素
能力面	仕事や職業への適性、新しい知識を学習する能力、新しい困難な環境にも適応していく能力
意欲・行動面	仕事に取り組むモチベーション、今後自分のキャリアをどのように設計していくかというキャリアマネジメント
性格面	必要な行動を実行できる自信、人間性
知識面	仕事に関する情報やサポートを与えてくれる人脈（ネットワーク）

（出所：青山学院大学教授・山本寛氏による整理をもとに生保労連作成）