

『ワーク・ライフ・バランスへの労働組合の役割』

日本労働組合総連合会 北海道連合会 女性委員会 事務局次長

(NTT労働組合北海道総支部 執行委員)

黒瀬 千秋 (くろせ・ちあき)



略歴: 1952年生まれ。71年4月電電公社入社。02年7月NTT労組北海道総支部執行委員、02年8月情報労連北海道協議会執行委員、02年10月連合北海道女性委員会事務局次長、現在に至る。

「ワーク・ライフ・バランス」には、様々な法や各種取り組み等が関わっている。

例えば、「次世代育成支援対策推進法」や「男女共同参画社会基本法」等、「男女平等参画」に向けた政策・制度。また、企業における「仕事と生活の調和推進のための取り組み」などとも大きな関わりがある。さらに、労働組合として労使間における「ワーク・ライフ・バランス」を推進のための取り組みも必要不可欠の重要事項である。

政府は、平成19年、経済財政諮問会議において、「仕事と生活調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、平成22年には、総理大臣・関連閣僚、経団連・連合等の労使代表、有識者から構成する「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、施策の進捗状況や経済情勢の変化などを踏まえ、平成19年の「仕事と生活調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に新たな視点や取り組みを盛り込んだ。この憲章・行動指針は、国、地方公共団体、企業そして、働く者の全てが一体となって取り組んでいくために策定されたものである。

ところで雇用を巡る情勢は、企業間競争の激化などにより、非正規労働者が増加する一方で正社員の労働時間が増加し、「働き方の二極化」が進んでいる。また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となったが、働き方や子育て支援等の社会的基盤は従来のものである。

このような中、「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みに「ダイバーシティ・マネジメント」の概念を取り入れ、社内に専属担当チームを立ち上げている企業も多い。このダイバーシティ・マネジメントの概念について日経連ダイバーシティ・ワークルール研究会最終報告書(H14年5月発行)は、「多様な人材を活かす戦略」、「多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせに繋げようとする戦略」と定義づけている。遅ればせながら、NTT東日本株式会社も平成20年に「ダイバーシティ推進室」を足させ、女性社員が力を発揮しやすい環境の構築だけではなく、多様な属性を持った社員等で構成されている最近の職場状況も踏まえて、管理者が先頭に立って全ての働く人が働きやすく、力を発揮しやすくなるための取り組みを推進している。その具体的な取り組みとして、ダイバーシティ・マネジメントに対する認知度を高めるための調査や分析結果に対する対応策の策定、管理者を対象とした研修の実施、女性管理者との交流、育児休職者復帰セミナーの実施、育児を抱える父親社員の交流等様々な取り組みを行なっている。

これらと並行してワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識の浸透、多様な働き方を受容するマインドの醸成を図るため、第3次世代育成支援行動計画の取り組みを進めている。労働組合としては、「運動目的」である①男女がともに「参加し、行動する」労働組合運動の充実・発展、②「仕事と生活」が調和し、いきいきと働き続けられる風土と環境の創造に基づき、女性組合員の組合活動への参加・参画の促進とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて組織を挙げて積極的な取り組みを展開することとしている。

また、多くの女性が「生きがいや喜びをもたらす」仕事の価値、重みを実感しつつキャリア形成ができる職場環境を醸成する必要があり、企業においては、女性管理者の登用やメンター制度(相談にのってくれる人がいる制度)の導入などへの取り組み等も重要となるであろう。女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場環境となる。

労働組合は、組合員とできるだけ多くの接点を持ち、課題を的確に捉え、労使間論議に繋げていくことが大切である。そのためには、総労働時間の縮減、時間外労働自粛日の拡大、育児・介護制度の充実などへの取り組みも含めて、制度の改善等につながる労組の取り組みが、組合員の目に見えるような仕組みを作ることも必要となる。

ワーク・ライフ・バランスの実現を巡っては、様々な課題が山積しているが、今後も組合員との接点を大切にしながら積極的な取り組みを進めていきたい。