

I ワーク・ライフ・バランス

I-1 ワーク・ライフ・バランスとは

仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかし、現実の社会には、安定した仕事に就けず経済的に自立することができない、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となり、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとされています。

ワーク・ライフ・バランスとは、就労による経済的自立とともに、育児や介護などを含めた生活の充実を図る働き方、生き方であり、2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められ、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進められています。



(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は3つの柱で構成されています。

ア 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

イ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

ウ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

行動指針では、「企業・働く者」と「国・地方公共団体」がそれぞれの立場で果たすべき役割を示しています。

企業・働く者が果たすべき役割

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的な取組を推進する。

- ・人物本位による正当な評価による採用
- ・公正な処遇や積極的な能力開発
- ・労働時間関係法令の遵守の徹底
- ・労働時間等の設定改善の取組
- ・柔軟な働き方を支える制度と制度を利用しやすい職場づくり
- ・男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備
- ・女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供など

国・地方公共団体が果たすべき役割

企業・働く者の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施する。

- ・キャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・経済全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・労働時間等設定改善の取組の支援
- ・長時間労働抑制、有給休暇取得促進
- ・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率の向上
- ・多様な働き方に対応した子育て支援
- ・男性の子育てへの関わり支援・促進
- ・育児・介護等の社会基盤形成など



I-2 働き方改革とは

少子化・高齢化による生産年齢人口の減少に対して、労働供給の確保や生産性向上等に取り組むとともに、人生百年時代を迎えてライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっています。

働き方改革とは、生産年齢人口の減少や欧米に比べて低い生産性等、日本社会が直面している課題の解決を目指して、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進等に取り組む改革です。労働関係法令の改正が行われるとともに、テレワークや副業・兼業、フリーランスなど多様で柔軟な働き方の推進など様々な取組が進められています。

I-3 働き方改革関連法の施行



多様な働き方が選択できる社会を実現するため、「働き方改革関連法」が2019年4月から順次施行されています。

ア 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。特別な事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、月100時間未満、複数月平均80時間以内を超えることはできません。



イ 年次有給休暇の確実な取得

10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇を年5日、確実に取得させる必要があります。

ウ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などの個々の待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。



エ 割増賃金率の引き上げ

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、50%以上とする必要があります。