

# 情報労連21世紀デザイン

『暮らしやすい社会』をめざす  
情報労連の政策と新たな行動



「21世紀デザイン」の考え方を組合員一人ひとりが明確に理解し、新しい行動への意欲をハート形の横顔で表現した。「21CD」と「JOHO-ROREN 21st CENTURY DESIGN」は、情報労連運動の方向性と政策の広がりを表している。



情報産業労働組合連合会(情報労連)  
〒101-0062  
東京都千代田区神田駿河台3-16 全電通労働会館  
TEL: 03-3219-2231 FAX: 03-3253-3268  
URL: <http://www.joho.or.jp/> e-mail: [info@joho.or.jp](mailto:info@joho.or.jp)

# 情報労連21世紀デザイン

## CONTENTS

はじめに	01
情報労連の21世紀デザインって？	02
なぜ『21世紀デザイン』なのか	04
情報労連がめざす社会像	06
暮らしやすい社会をつくる3つの政策と1つの行動	08
政策-1 総合労働政策	09
「時間主権」	10
「多様な正社員の実現」	12
「CSRの推進」	14
政策-2 社会保障政策	16
政策-3 情報福祉政策	18
情報労連の「新たな行動」	20
21世紀デザインの具体的な取り組み	24
時間主権の確立に向けて	24
多様な正社員の実現に向けて	25
情報労連の求めるCSR(1)	26
情報労連の求めるCSR(2)	27
情報労連の求めるCSR(3)	28
情報労連の求めるCSR(4)	29
情報労連の求めるCSR(5)	30
社会保障政策(1)	31
社会保障政策(2)	32
社会保障政策(3)	33
社会保障政策(4)	34
IT政策(1)「連合要求と提言」から	35
IT政策(2)「連合要求と提言」から	36
IT政策(3)「連合要求と提言」から	37
IT政策(4)「連合要求と提言」から	38
これまでの経過と今後の展開	39

## はじめに

私たちは、情報労連の運動の方向性と政策の基本スタンスの確立に向けて、2003年7月に「情報労連21世紀デザイン研究会」を立ち上げて以降、約3年間にわたり、各政策委員会における論議、政策キャラバンや政策討論集会等を通じた論議をはじめ、中央委員会での中間報告確認など、『情報労連21世紀デザイン』の確立に向け取り組んできました。

そして、研究会報告の確認から2年間、構成組織・各加盟組合の皆さんと丁寧な論議を行うことを基本に取り組みをすすめるとともに、これまでのさまざまな意見や論議をふまえ、ここに『情報労連21世紀デザイン』を確立するに至りました。

今後は、総合労働政策をはじめとする三つの政策と、自らの行動を基本とする一つの行動の着実な前進を図っていくことが重要となります。また、社会・経済の変化に対応しつつ、常に「暮らしやすい社会」を実現する政策と行動たるべく、内容を補強していくことも求められます。

今日現在、すでに先行かつ試行的な取り組みとして、教育機関との連携をスタートしています。また、NPOなどとの連携による活動基盤の拡大についても具体的な連携方法に関する論議を開始します。

情報労連本部は、推進体制の整備を図るとともに、この『情報労連21世紀デザイン』の着実な前進に取り組んでいくこととします。各加盟組合においても、それぞれの実情に即した目標を設定し、『情報労連21世紀デザイン』をキャッチアップする積極的な取り組みの展開を要請します。

# 情報労連の21世紀デザインって？

情報労連が  
めざす社会へ  
一人ひとりが自覚して  
できることから  
行動しよう！



これまでの社会は

経済的な  
豊かさのみを  
追求してきた  
「便利な社会」

社会から見えない労働組合運動  
企業内・正社員の中だけの運動

経済的な豊かさ(成功)を求めるあまり、男性の過度な  
企業内社会への依存によって地域コミュニティなどの  
関係が疎遠。

男性は仕事、女性は家庭・地域社会といった性別役割  
分業の固定化が進展。

企業の規模や財務基盤の違いによって、賃金や労働時  
間、福利厚生などに格差。

会社への従属を余儀なくされる正社員か、不安定で低  
い処遇の非正規社員の拡大と分化。

利益を追求するあまり、過労死や企業の不祥事など社  
会病理の顕在化。

組合員が「市民」として行う  
活動の支援  
産別組織の特性を活かした活動  
労働組合の特性(地域に密着した活動)  
を活かした活動  
連帯拡大による活動ベース  
(プラットフォーム)の拡大

一つの行動

暮らしやすい  
社会をつくる  
3つの政策

3つの政策



私たちのめざす社会は

「自立・自律」と  
「協力・協働」に  
よって実現する  
暮らしやすい社会



組織内外の  
人々との連携・協働を通じ  
社会から期待され、  
共感される運動を  
展開する



1

## 総合労働政策

時間主権の確立  
多様な正社員の実現  
CSRの推進

2

## 社会保障政策

個々人の選択可能な生き方の幅  
の保障の実現をめざします。

3

## 情報福祉政策

安心、安全など、多様な分野で暮  
らしの質の向上に資するITの幅  
広い活用をめざします。

# 経済成長至上主義と 企業内社会中心



## 経済成長至上主義

「経済的な豊かさ(成功)=幸福」との価値観のもと、一貫して「経済成長」という目標に向けて、国家・国民が一体となって邁進した時代。

経済的な豊かさ(モノの豊かさ)という価値観の中で、個々人が受動的に便利さを追求してきた経済成長至上主義に編成された。

## 企業内社会中心

社会保障システムが企業や家庭に依存するなど、社会の仕組み・制度・価値観の多くが「企業中心」に編成された。

企業の規模や財務力による賃金・労働時間、インフォーマルな福祉の質などにおいて、大企業と中小企業の間で格差をもたらした。

男女の役割分業を背景とした男性の過度な企業内社会への依存が強まる。

## その結果、顕在化してきたものは

社会的(企業内)にもたらされてきた富・価値・機能などの享受が困難となった。

物質面での「豊かな社会」の追求、その源泉であった需要自体の成熟・飽和を招いた。

男性の過度な企業内社会への依存は、地域コミュニティ等から疎遠となった。

過労死や企業不祥事といった社会病理の顕在化を招いた。

企業規模間格差や地域間格差、さらには貧困や格差拡大など二極化が進展した。

年金や医療費負担など社会保障の将来不安、地球温暖化問題、膨大な財政赤字など、日本社会を覆うあらゆる面での閉塞感を招いた。

労働組合においては組織率の低下をはじめとする運動の先行きに対する不透明感が増している。

20世紀的な社会のあり方や価値観からの根本的な転換

経済的な豊かさ(成功)を追求する『便利な社会』からの転換





# 個々人の自立・自律と 協力・協働にもとづく 暮らしやすい社会

## 『暮らしやすい社会』とは

経済的な豊かさだけでなく、多様な価値観が尊重されること。

個人のレベルにおける、自立・自律を前提とした自分らしさ、自己実現、多様な生き方ができる社会。

性別や年齢の違い、障害の有無、貧富の差に拘わらず、「ケイパビリティ」が誰にでも平等に保障される社会。

多様な生き方の選択肢の拡大と、家庭生活や地域コミュニティなどの活動に向けた時間の創出ができること。



ケイパビリティって？

「性別や年齢の違い、  
障害の有無、貧富の差に拘わらず、誰もが  
選択可能な生き方の幅」を意味する言葉なんだ。

つまり、「行きたいところに移動できる」

「衣食住が満たされている」「自尊心をもって社会生活に  
参加できる」など、人間としての基本的な生活をおくる上での  
社会的条件や能力は、本来誰にでも平等に  
保障されなければね。

だけど、現実には  
障害者や高齢者の行動の障壁(バリア)となる  
街のつくり、女性の社会参加や能力発揮を阻害する  
慣習・制度は今もなお残っているよね。  
また、親の所得や職業の違いによって学習意欲にも格差が生じ、  
教育の階層化が進行しているといった  
指摘もあるんだよ。

だから、私たちがめざすべき  
『暮らしやすい社会』では、  
「ケイパビリティの保障」は  
基本的な条件になるんだ。





## 暮らしやすい社会をつくる 3つの政策と1つの行動

- ▶ 総合労働政策
- ▶ 社会保障政策
- ▶ 情報福祉政策
- ▶ 情報労連の新たな行動

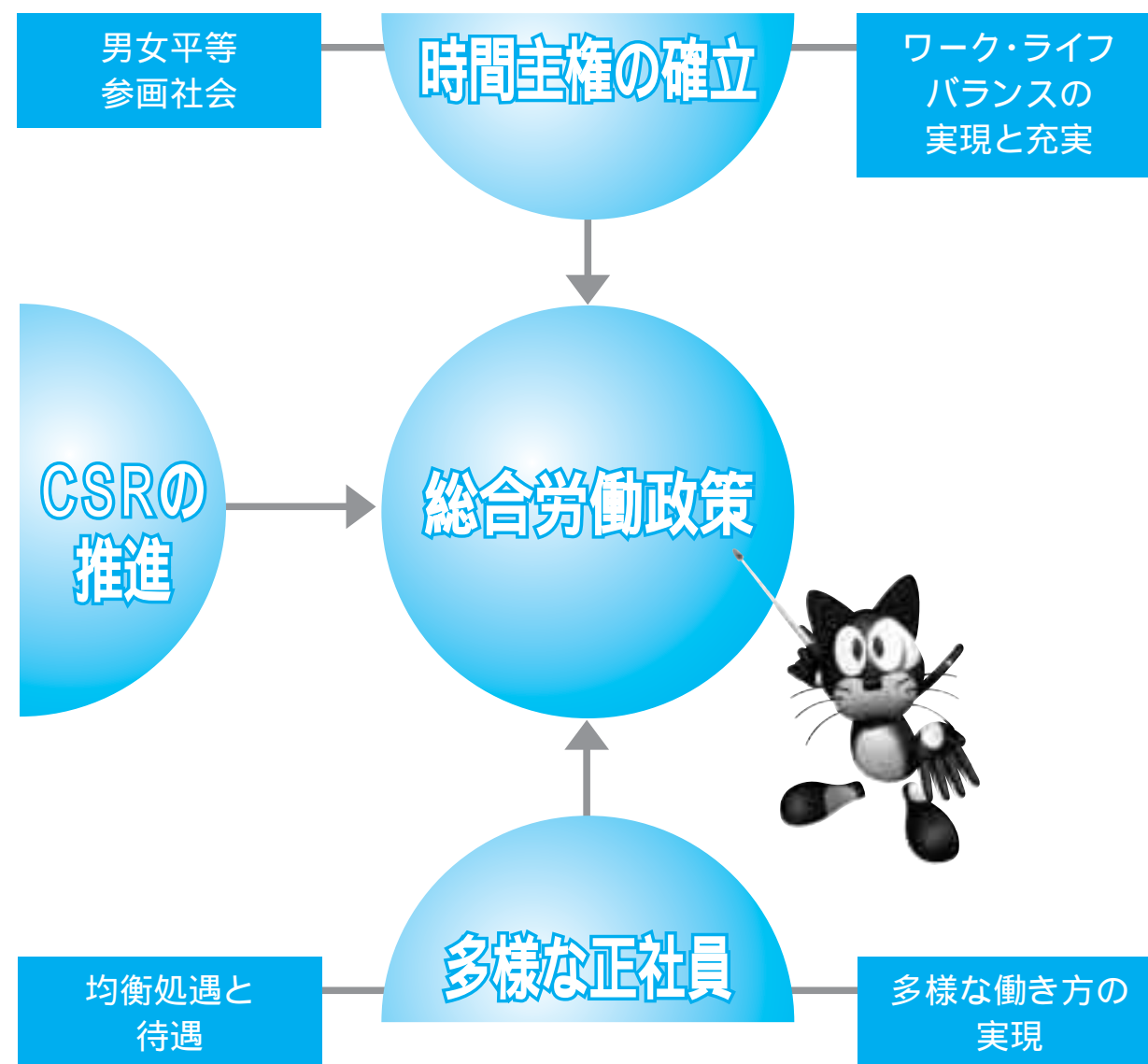


1

3つの政策

## 総合労働政策

時間主権の確立 多様な正社員の実現 CSRの推進



## 時間主権の 確立

# 誰もが仕事と生活の 両立を果たすために

## 背景と考え方

情報労連のめざす「暮らしやすい社会」の実現には「ケイパビリティ」が誰にでも平等に保障され、社会との協力や協働などの拡大が重要です。そのためには、これまでの企業内社会中心に費やされてきた時間のあり方を見直していく必要があります。

そして、誰もが労働時間を見直すとともに、仕事と家庭生活の両立を果たし市民社会との協力や協働に費やせる自由時間の創出を図ることとします。このことを通じた、個々人の自立・自律的な生き方の充実を可能とする条件整備を「時間主権の確立」と位置づけ、この実現に向けて取り組む必要があります。

## 確立に向けた基本

企業内中心の生活・労働時間を見直し、誰もが仕事と生活の両立を果たし、家庭や地域コミュニティでの活動を楽しめる自由時間の創出による、社会との協力・協働を促進します。

「労働時間を短縮し、こういう生活がしたい」などの時間創出に向けた目的の明確化とともに、個々人の自立・自律的な生き方を基本としたワーク・ライフバランスに対する意識改革と条件整備をすすめます。



## 時間主権とは

暮らしやすさや

生きがい・自分らしさを実感して生きていくためには、  
「時間」の捉え直し、まず「時間」の  
内実(時を過ごすこと、時間を消費すること自体)に価値を置くこと。  
そして、企業内社会中心に費やされる労働時間を見直し、  
誰もが仕事と家庭の両立をさせることが大事だね。  
そうすることで、市民社会と共生できる自由時間を創出し、  
個人の自立・自律的な 生 の充実が  
可能になるんだ。

## 確立に向けた取り組み

時間主権の確立に向けて……

組合員の生活実感、ライフスタイルに関わる調査・分析

ワーク・ライフバランスの理解浸透

年間総労働時間の短縮に向けた産別目標の設定など

多様な生き方を可能とする条件整備

所定内を含む労働時間の短縮

不払い残業撲滅の徹底と時間外労働の削減

有給休暇の完全取得に向けた具体的な施策の展開

各種の休暇・休職制度の創設・充実

## 多様な 正社員の実現

# 多様な働き方の 実現に向けて



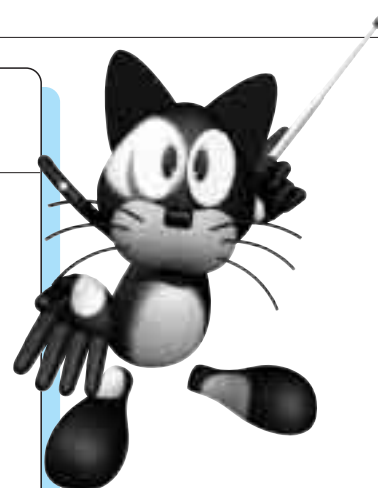
25ページの  
パート・有期契約労働者に  
対する取り組み指針を  
見てね。

## 背景と考え方

仕事と生活の両立や市民社会との「協力・協働」など、多様化するライフスタイルに対応し、働き方の選択が可能となる社会を実現するためには雇用形態の違いによる処遇の差を解消していく必要があります。

そのためには、正規社員とパート・有期契約社員等といった区分をあらため、あくまで正規社員の枠組みの中で働き方の多様化を実現する「多様な正社員」という考え方を求めています。

「多様な正社員」の実現に向けては、仕事と生活の両立のための環境整備、均等待遇の実現、ミニマム規制の徹底強化をはじめとする取り組みをすすめていくことが重要です。



パート・有期契約労働者は、年々顕著に増加していて、今後も増えていくことが予想されているんだよ。企業が非正規労働者を雇用する理由には、賃金節約、景気変動に対応して雇用の調整、即戦力・能力ある人材の確保など、企業の都合によるものが多いね。

このような状況を放置しておくと、正規社員からパート・有期契約労働者への代替えが進行し、雇用労働者全体の労働条件の低下も招きかねないよね。とても心配なんだ。

## 多様な正社員とは

変化するライフステージや多様化するライフスタイルに対応していくためには、育児や介護、自己研鑽などの一時期をパートタイムで対応し、終了後には再度フルタイム就業に変更するなど、働く側が選択できる働き方の多様化が必要です。

加えて、エイジフリーの観点から、希望すれば働きつづけられるようにすることも、働く側が選択する働き方のひとつです。

情報労連は、フルタイム労働とパートタイム労働の均衡(均等)待遇や相互に行き来できる互換制を確立することが、多様な働き方を可能とする「多様な正社員」の実現と考えます。

## 実現に向けた取り組み

### 正規社員等の均衡(均等)処遇と待遇

産業内に働くすべての労働者に適用される最低賃金協定の締結拡大と水準改善

パート・有期契約労働者の賃金制度と意欲・能力に応じた処遇制度の確立

### ライフステージにおける働き方の多様化

ライフサイクルに合わせたフルタイムとパートタイム間の自由な選択ができる仕組み

パート・有期契約労働者を含めた育児・介護休業制度等の福利厚生充実

希望すれば働きつづけられる環境の整備



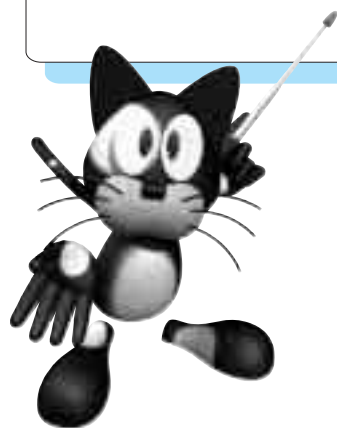
# 社員や地域社会に 対する 社会的責任を重視

## 背景と考え方

今日のCSR(企業の社会的責任)については、企業による社会活動への貢献など、従来の経済的あるいは法的な企業の責任の範囲を大きく超えた概念にまで広がっています。

私たちは、CSRを企業における法令順守や情報開示にとどまることなく、地域貢献を含めた企業外部への価値の創出や労働安全の徹底、あるいは公正な事業運営の追求までも含めたものとして捉えています。

このことをふまえ、「暮らしやすい社会」の実現に向けた企業活動についても重要なCSRと位置づけて、多様な生き方の選択肢拡大への協力、地域社会への貢献や従業員の社会貢献活動への積極的な支援を求めていくこととします。



## CSRって



CSRは<Corporate Social Responsibility>の頭文字なんだ。日本語では「企業の社会的責任」と訳すんだよ。企業はこれまでも社会に対してさまざまな貢献などを通して社会的責任を果たしてきたんだ。企業の社会的責任の定義や範囲は、時代の流れとともに変化するから、これまでと違った角度から企業の社会的責任が議論されているんだ。その背景は、企業と何らかの利害関係を有する主体(ステークホルダー)との関係にもとづいた企業責任のあり方という問題があるんだ。

## CSRの重点課題

情報労連は法令順守や情報開示等はもちろんのこと、企業外部への価値の創出や労働安全の徹底などを含めた「CSRの推進」に取り組み、従業員や地域社会に対する企業の社会的責任を求めていくこととし、その重点を次の三つとします。

企業による雇用確保に向けた最大限の努力を図る  
男女間や障害の有無による差別の排除  
反社会的な企業行動を行わない

## 具体的な重点課題

事業構造改革を含めた徹底した労使間協議を通じた企業の雇用責任(雇用保障)を求める  
真に働きがいのある賃金・人事制度の確立を求める  
労働安全・心の健康などの対策徹底を求める  
地域社会への積極的な貢献と社員の社会貢献活動に対する支援を求める  
国際的にも調和のとれた公正な取引関係の実現  
グループ企業における社会的責任とグローバルな視点からの企業の社会的責任の追及

# 社会保障政策

個々人の努力だけでは対応困難な部分に視点を

## 情報労連が求める社会保障の目的

これまでの社会保障のあり方は、相対的に少数であった社会的弱者を対象として、その目的は弱者救済による社会秩序の維持・安定や社会的な労働力の再生産にあったといえます。しかし近年、重要視される社会保障の課題は、貧困問題よりも国民共通のリスク（高齢者の医療・介護、子育て、失業等）への対応であり、普遍的に個々人に関わる問題として受け止められてきています。

また、今日の日本のような成熟社会においては、個々人の価値観の多様化がすすみ、個々人にとっての“well-being”（幸福、安寧、福祉）は、社会的に自明なものといえなくなってきました。このことから、社会保障の位置づけ（目的）は、＜社会的な側面＞から＜個人的な側面＞にその重点が変わりつつあるといえます。

真に自由な生き方が尊重される社会であるためには、性別や年齢の違い、障害の有無、貧富の差などにかかわらず「機会の平等」が保障されていることが必要です。

情報労連は、『ケイパビリティの保障』を社会保障の目的と捉えて、それを実現する制度の構築をめざすことが重要と考えます。



## 社会保障のあり方

もともと日本の社会保障は、企業や家庭といったインフォーマルな福祉に多くを依存していて、公的な保障が貧弱だったんだ。諸外国の実態を勘案すれば、政府の社会保障支出の規模を拡大する必要があると考えられていたんだね。しかし膨大な財政赤字を抱えていて、北欧型の福祉国家=大きな政府をめざすことは難しいことから社会保障のすべてを政府任せにするのではなく、「公・共・私」の役割分担によって「政府の責任」「市場の有効活用」「コミュニティでの助け合い」をベストミックスした重層的な社会保障をめざす必要があるんだよ。



また、公的な社会保障制度については、これまでは職業による制度分立「国民年金と厚生年金」「国民健康保険」と「組合健保・政管健保」など、世帯単位の加入形態（健康保険、厚生年金の第3号問題など）を基本としてきたんだ。

けれども、個人のライフスタイルが多様化した今日、転職・起業やリカレント教育（一度社会に出た者が学校やそれに準ずる教育・訓練機関に戻る事が可能な教育システム）などに円滑に対応し、個人に不利益を与えないためには、「国民共通・個人単位」の制度設計を基本とすることが望ましいんじゃないかな。

## 情報労連が求める社会保障の重点

ケイパビリティの保障を社会保障の目的とした制度の構築  
ライフスタイルの多様化をふまえ、高齢期も社会を構成し支える重要な世代（シニア世代）

個人に不利益を与えない国民共通・個人単位の制度  
自助努力では困難な医療、介護、子育てに重点をおいた制度

公・共・私 of 適切な役割分担による社会保障

不公正税制の是正を前提に普遍的な社会保障の財源は税による制度

# 情報福祉政策

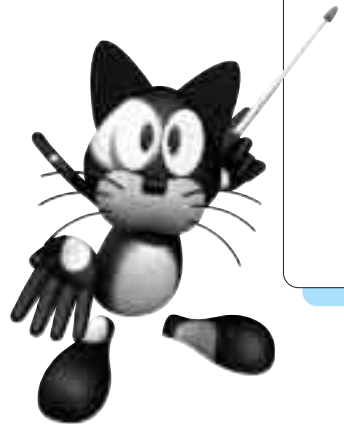
暮らしの質を向上させるIT、誰でも安全・安心して活用できる環境

## 情報労連が求める情報福祉政策の目的

『暮らしやすい社会』は、「ケイパビリティが保障されている」ことがその必要条件となります。一つには、障害者や高齢者が使いやすい製品、暮らしやすい街は、すべての人にとっても使いやすく、暮らしやすいという視点から、製品、住宅、社会インフラのデザインを設計するという考え方(ユニバーサルデザイン)がありますが、それを具現化する上ではITが有用です。二つには、そのようなユニバーサルデザインを推進していくためには、利用者サイドが積極的に発言していくことが不可欠ですが、サービス分野における消費者主権の発揮や政治(地方自治)の分野における市民参加を促進させるツールとしてITは位置づけられます。

そこから、ITを個人や社会の“well-being”(幸福、安寧、福祉)の向上に役立てるための政策の意から、情報労連としては、今後の暮らしに密接なITをめぐる政策を「情報福祉政策」と定義し、その実現をめざしていくことが重要であると考えました。

情報福祉政策の基本課題は、(1)個々の暮らしやすさを演出すること、(2)それを実現させるために利用者が生産者や政治に対し発言できる環境の整備、(3)全国どこからでもアクセスでき、安定的かつ継続的にサービスが享受できるようなブロードバンドインフラの整備となります。



## 情報労連が考える情報福祉政策の基本

ITの利用促進と利用範囲の拡大に向けて、政府の一貫性のある強力な推進体制を確立し、人材育成や利用促進に向けたいっそうの規制緩和などをすすめていきます。

ブロードバンドネットワークを高度化するとともに、サービスの中断等による暮らしへの影響を与えない安定・継続的なサービスの提供をしていきます。

誰もが簡易にITを利用できる端末操作環境や、どこからでもアクセスできるネットワーク環境の整備と地域等を要因とする格差の解消をめざします。



ITを活用した暮らしの質の向上

安全・安心の医療等、多様な分野でのIT活用

(遠隔医療や在宅診断、  
子供の居場所情報など)

IT活用の基盤である  
ブロードバンド・インフラの  
安定提供

情報福祉政策

暮らしの質の向上

サービス分野における  
消費者主権の  
発揮や政治の分野における  
市民参加の促進

誰もがどこからでも  
簡単にアクセスと  
利用ができる環境整備



# 社会との価値の共有化に向け

労働組合、組合員自らの行動 / 活動ベースの拡大

## 「新たな行動」の基本

「労働組合・組合員自らの行動」を基本に地域とのつながり、地域活動の幅を広げる取り組みによって、社会から期待され共感される運動の展開を図ります。

これまでの企業内社会中心の活動の見直しに向けて、組合員個々人が地域等において積極的な活動が展開できるための環境を整え、活動の幅を広げていきます。

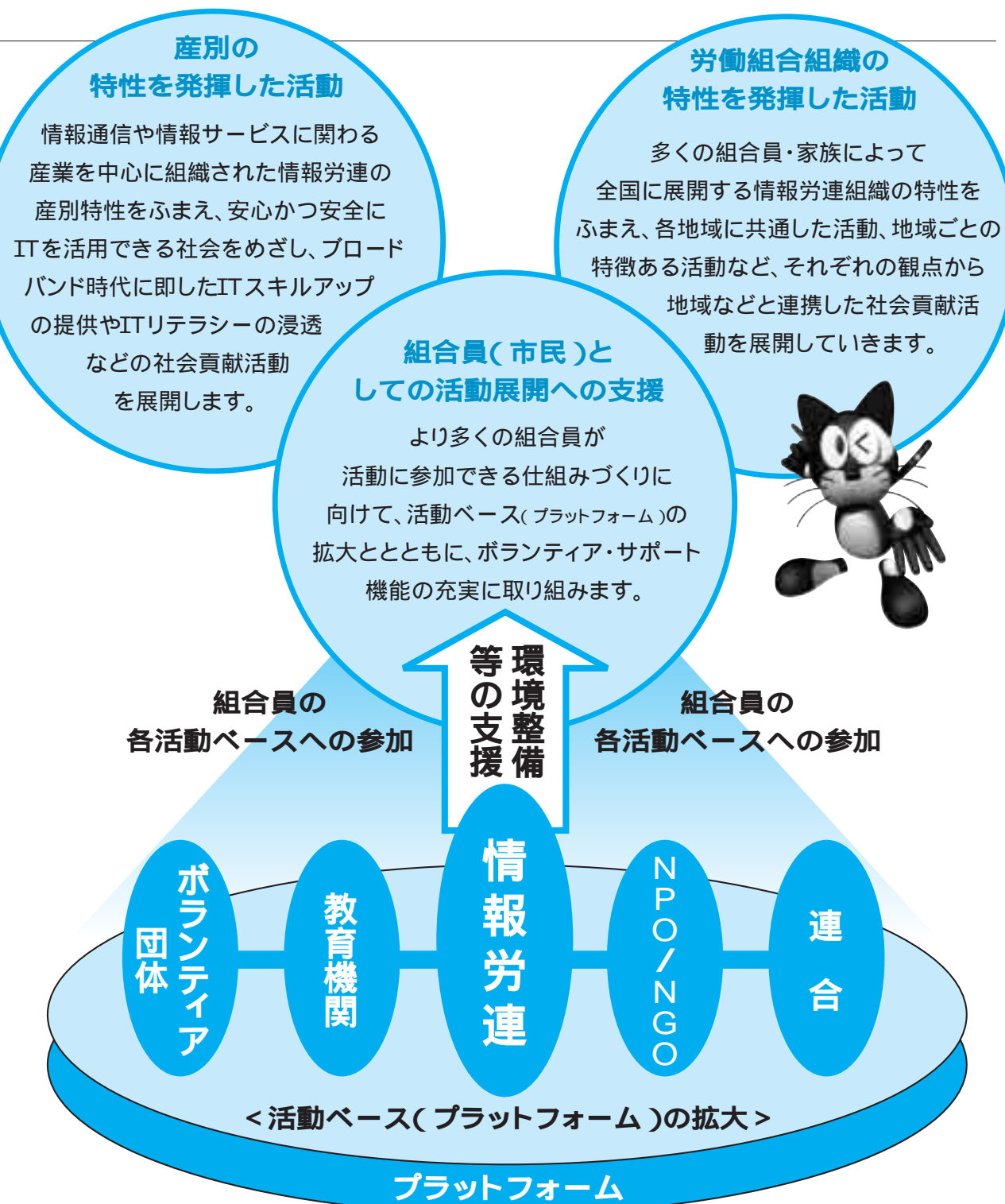
社会に期待され共感される運動の展開を図り、市民・NPO等との連携を通じ、地域社会等に新たな価値を創造し、社会と価値を共有できる活動を行います(LAPSの展開)。

具体的な活動の展開に際しては、労働組合・組合員とその家族が自らの行動を展開していくことを基本とします。



### LAPS

情報労連のめざすべき行動のあり様。Local Area Public Serviceの略だよ。地域などで組合員・その家族が、地域住民やNPO、企業などと連携し、「暮らしやすい社会」の実現をめざす、社会協働のあり様を指すものとして、情報労連21世紀デザイン研究会がつくった造語だよ。





# 社会との価値の共有化に向けて

## 組合員(市民)としての活動展開への支援

自らの行動の積極的な展開に向け、より多くの組合員が活動に参加できる仕組みづくりと活動に対する支援。

## 産別の特性を発揮した活動

情報通信や情報サービスに関わる産業を中心に組織された情報労連の産別特性をふまえ、ITスキルアップの提供やITリテラシーの浸透などの社会貢献活動  
産業説明など組合員・学生との交流会を含めた教育機関との連携

## 労働組合組織の特性を発揮した活動

行政・地域社会などとの連携した防災・減災への貢献やNPOなどとの連携による子育てや介護を含む社会貢献

## 活動ベース(プラットフォーム)の拡大

NPOなどとの連携に積極的に取り組み、組合員の活動の幅の拡大と参画できるための環境整備  
行政・企業の枠組みではない新たなセクター機能の充実にむけたNPOなどとの連携



### 新たなセクターとは

「共通の関心や目的にそって成立し、同時に人間的交流自体が重視される」  
このような新しいコミュニティは、社会保障や街づくりなどの分野では、その活動主体(NPO、NGOやボランティア団体など)として注目されているんだ。  
そして、その活動の総体は、「政府」や「市場」(企業)と並んで、それらを補完する社会セクターとして位置づけられているんだよ。

## 時間主権の確立に向けた具体的取り組み

時間主権への意識改革に向けたワーク・ライフバランスの考え方等についての理解浸透。

年間総労働時間の短縮に向けた休日のあり方や帰宅後の時間の使い方等を含めた「生活時間」や「ライフスタイル」に視点をあてた調査・分析。

生活時間の拡大と充実を図る観点から、労働時間の短縮を通じた労働対価の向上を重視しつつ、新たな総労働時間目標の設定。

所定労働時間の短縮に向けた1日・1週・年間等の単位での労働時間のあり方やフレックスタイム制・裁量労働制・在宅勤務などの新たな就業形態についての検討。

時間外労働削減に向けて、すべての職場から不払い残業を撲滅させる取り組みの徹底。

企業実態に即した個別削減目標の設定

職種ごとの目標設定

時間外割増率の改善に向けた具体的な目標値の設定

有給休暇の取得促進に向けた検討。

休暇をとることを認め合い協力し合う職場環境づくり

病気休暇・看護休暇の有給化や取得日数の拡大

有給休暇を活用したアニバーサリー休暇制度の実施

長期休暇取得のために活用するバカンス休暇

有給休暇取得方式(取得単位)の細分化

各加盟組合の休暇・休職制度の実態をふまえた各種休暇・休職制度の創設と充実。

すべての加盟組合において制度化を図るべき目標の設定

現行制度の取得状況や取得に際しての問題点等の調査を通じた取得環境の整備

他産別における実施状況の調査を通じた、新たな休暇・休職制度の創設



## パート・有期契約労働者に対する取り組み指針

### 1. 加盟組合が取り組む課題

同じ職場で働くパート・有期契約労働者の労働条件の点検や対話活動の促進により、働きやすい職場にしていく最優先の課題

労働基準法をはじめ法令遵守と就業規則・労働条件通知書などの点検を行うとともに職場での労働環境の整備に向けた取り組み。

組織化の促進に向けて、パート・有期契約労働者を組合員の対象とする組合規約等での明示などの環境整備。

職場のニーズや諸問題についての相談窓口の設置や、パート・有期契約労働者の意見が反映できる対話活動と、課題の解決に向けた取り組み。

職場の組合員に対して、パート・有期契約労働者の「均等待遇」の実現に向けた理解促進の取り組み。

企業別最低賃金規制の導入に向けた取り組み。

### 2. 対応可能な加盟組合が積極的に取り組む課題

加盟組合において、上記の各課題と併せてそれぞれの組合の実態を勘案し、現段階においても可能であれば、積極的に取り組む課題

未組織労働者を含むパート・有期契約労働者の諸課題について、労使間の話し合いの場。

パート・有期契約労働者の賃金水準の改善、一時金制度の導入。

### 3. 条件が整った加盟組合が制度化に取り組む課題

パート・有期契約労働法制定等が前提となる課題ではあるが、労使間協議の促進状況などをふまえて、加盟組合が制度化に取り組む課題

均等待遇の実現に向けた賃金制度の整備。

諸休暇の制度化、充実および無給休暇の有給化。

(産前産後休暇、慶弔休暇、病気休暇、夏季休暇等)

正社員への転換制度。

育児介護休業制度の導入。



## 徹底した労使間協議を通じ 企業の雇用責任(保障)を求めて

### <基本的な考え方>

雇用の安定・確保は、安定した社会の構築や経済の発展に不可欠であり、整理解雇を回避する経営努力は当然として、事業構造改革による要員流動も含め、徹底した労使間での協議を通して企業が雇用責任を明確にし、一定の雇用保障を行うことを求めています。

### 最低限到達する項目

経営者が従業員もしくはその代表者と協議を行う場合、誠実かつ真摯な態度で話し合いの時間を十分に持つこと。

事業運営にあたって、日常的な労使協議などを通じ労使間で課題と認識について情報の共有化を図ること。



### さらに実現すべき項目

個別の雇用契約にもとづいた一定の雇用保障を行うことはもとより、雇用の安定・確保について、労使間での確認(協約・覚書・交渉記録等)を行うなど、企業には責任があることを明確にすること。

事業構造の変革等により雇用や要員流動に関わる課題が発生する等の場合、当事者の理解を得ることを前提として、労使間での協議を尽くし双方理解の上で結論を得ること。

法令等においては努力義務規定であったとしても、法令の求める趣旨を十分に理解し、その考え方を反映した事業運営を行っていくこと。

## 真に働きがいのある人事・賃金制度の確立

### <基本的な考え方>

性別・障害の有無などによる差別をなくし、公平かつ公正で客観的な基準による評価にもとづいて処遇され、働きがいを持てる人事・賃金制度を確立することを求めています。

### 最低限到達する項目

募集・採用・労働条件・登用・人事・福利厚生・退職など雇用における全ての分野において、性別・障害の有無などによる差別をなくし、業務遂行に関する能力・意欲など総合的な評価・処遇を行っていくこと。

評価にあたっては、客観性・納得性にもとづいて、従業員のモチベーションを高められる公正な人事・賃金制度の確立を図っていくこと。

労働条件を変更する場合は、情報の共有化を含め当事者の理解を得ることが前提であり、労使間での協議を尽くし双方理解の上で結論を得ること。

### さらに実現すべき項目

ケイパビリティの保障にもとづき、従業員の多様なライフスタイルに対応した人事・賃金制度などの構築・就労方法の確保をめざしていくこと。

従業員が職場等に長時間・恒常的に拘束されることなく、仕事と家庭の両立が図られるとともに、地域社会との関わり合いを持てる就労時間の確立を図ること。

少子高齢社会に入りつつある現状をふまえ、次世代育成対策推進法などの法令遵守はもとより、その趣旨をふまえて従業員の出産・育児・介護などについて理解しサポート(支援)を行うこと。

企業活動での業績については、従業員も含めて全てのステークホルダーに適正な配分を行うこと。



## 労働安全・心の健康などの対策の徹底

### < 基本的な考え方 >

労働安全衛生法をはじめとして、企業には労働安全ならびに従業員の健康確保を図る義務があることは明白です。「安全なくして労働なし」は普遍の原理であり、安全対策の徹底を図り予防措置を講ずること求めていきます。

### 最低限到達する項目

「安全衛生委員会」もしくは労使での協議の場などを設置し、就業に伴う従業員の安全を最優先として確保すること。

労災事故等の発生防止に向けて、現場の従業員もしくはその代表者と積極的に問題点・危険なポイントの見直しを行うとともに、事故等の再発防止に向けて可能な限りの対策を講じること。

メンタルヘルスの重要性を深く認識し、就業に伴う心の健康を含めた疾病の発生を予防し従業員の健康確保を図ること。

セクシャルハラスメントの根絶を図るとともに、発生の防止に向けて社内教育をはじめとする環境の整備を図ること。

従業員の労働時間管理を徹底し、恒常的な長時間労働の防止に向け積極的に対策を講じること。

### さらに実現すべき項目

万が一労災事故が発生した場合に、被害者に対する補償を充実させ家族を含めた生活の安定に向けて最大限の努力を図ること。



## 国際的にも調和の取れた 公正な取引関係の実現

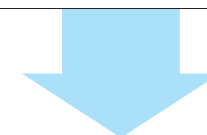
### < 基本的な考え方 >

企業間の関係は、公正かつ円満であることが社会の発展に資する基盤であることを認識し、自国以外において事業運営を行う場合には、社会的な公正によりいっそうの配慮を行うことを求めていきます。

### 最低限到達する項目

児童労働をはじめとする不正、あるいは非人道的な労働による事業運営を行う企業にはその改善を求め、公正な事業運営を行う企業とともに社会の発展に資する事業運営をめざすこと。

ILOによる国際労働基準等をふまえて、社会的に公正な事業運営をめざすこと。



### さらに実現すべき項目

自国以外で事業運営を行う場合、その地域・社会に貢献するとともに円滑な国際関係の構築をめざすこと。

企業間の関係においては、資本・受発注等の関係はふまつつも、一方的な立場による関係を構築するのではなく、相互が対等な立場で取り引きをすすめる関係を構築していくこと。





## グループ企業における社会的責任と グローバルな視点からの企業の社会的責任の追及

### <基本的な考え方>

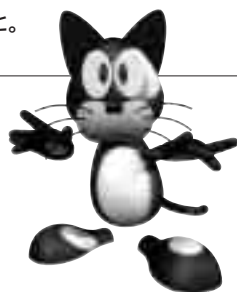
グループ企業においては、その経済的・社会的な影響力が大きいことから、個別の企業以上に社会的公正さを含めて求められる企業の社会的責任は大きく、環境問題をはじめとする人類の生存基盤に関わるような課題に対する対応は、コンプライアンスに限定されずグローバルな視点から対応を図ることを求めています。

### 実現する項目

グループ企業全体での事業運営による社会的・環境的・経済的な影響について、ホールディングカンパニー(持株会社)やグループのリーディングカンパニーがグループ企業全体の活動を検証し指導していくこと。

企業が立地する地域住民も含め、事業運営に伴う健康被害等が発生しないよう留意し予防措置を講ずるとともに、発生した被害に対しては責任を持って対応を図ること。

地球環境保全などの課題について、事業運営に伴う影響を最小限に止める努力を行い、課題の解決に向けて最大限の努力を行うこと。



## ケイパビリティの保障を社会保障の目的と 捉えた制度の構築

これまでの社会保障のあり方は、相対的に少数であった社会的な弱者を対象に、弱者救済による社会秩序の維持・安定や社会的な労働力の再生産にあったといえます。しかし、近年、重要視される社会保障の課題は、貧困問題よりも国民共通のリスク(シニア世代に対する医療、介護、子育て、失業)への対応であり、普遍的に個々人に関わる問題として受け止められています。

また今日のような成熟した社会においては、価値観の多様化がすすみ個々人の幸福・安寧・福祉は社会的に自明といえなくなってきており、社会保障の位置づけ・目的は<社会的な側面>から<個人的な側面に>にシフトされつつあるといえます。

今日、真に自由な生き方が尊重される社会であるためには、性別や年齢の違い、障害の有無、貧富の差などに拘わらず、誰もが平等に機会を得ることのできる環境が必要と考えています。

このことから、情報労連は「ケイパビリティの保障」を社会保障の基本に据え、それを実現する制度の構築をめざすことが重要と考えます。

## 老後ではなくシニア世代

長寿化やライフスタイルの多様化をふまえ、これまでの「高齢期=老後」といったネガティブな捉え方からの転換を図り、現役後の世代については「シニア世代」として社会を構成し支える重要な世代として位置づけていくことが重要と考えています。

その上で、シニア世代に対する社会保障は、誰もが同じスタートラインからシニア期をスタートできる制度として設計し、負担については現役世代との応分負担を基本とすることが必要と考えます。



## 個人に不利益を与えない 「国民共通・個人単位」の制度を求めて

これまでの社会保障制度は、給与所得者・自営業などの就業形態や企業間規模により制度が分かれており、個人ではなく世帯を単位とした制度がみられるなど、個々人のライフスタイルの多様化に対応できなくなりつつあると考えられます。就業における個々人の選択肢を確保し、その流動にも円滑に対応していくためには、個人に不利益を与えないことを前提として、「国民共通・個人単位」による制度の構築をめざしていくこととします。

## 「医療・介護・子育て」に 重点をおいた制度

退職後(シニア期)の所得については、現役世代から対応を図るなど個人の努力によって一定に確保することも可能ですが、「医療・介護・子育て」などについては、いつ・どのような病気になり介護が必要となるかなどのリスク予測は困難であり、個人による対応にも限界があります。子供世代にこそケイパビリティの保障が重視されるべきであり、社会保障の目的を「国民共通のリスクへの対応」と捉えて、医療・介護・子育てに重点をおいた制度を求めていきます。



## 「公・共・私」の適切な役割分担による 重層的な社会保障

公的な社会保障の内「最低限度の文化的な生活の保障」である生活保護やシニア期の基礎的な所得保障などは税で負担すべきものと考えます。

医療や介護等の対人的な社会サービスの分野については、財政面では公的負担による安心を保障しつつ、供給面では多様な民間主体を活用してサービスの向上を図ることも必要です。

一方、労働組合も含めたNPOなどが行う相互扶助的なサービスを「共的な社会保障」と位置づけて、それら以外の市場から購入するサービスを「私的な保障」として、相互に補完しあう重層的な社会保障をめざしていきます。

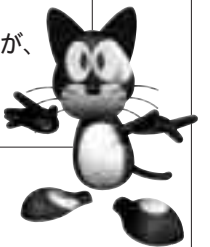
## 普遍的な社会保障の財源は 不公平税制の是正を前提に税を

社会保障の機能は、「所得再分配」と「リスク分散」に整理できると考えますが、公的な保障の中でも、誰にでも共通に関わる少子高齢化への課題(子育て支援、シニア世代の医療、介護、基礎的所得保障)や生活保護などの普遍的な社会保障については税を財源とすることが望ましいと考えられます。

そのためには、就業形態の違いによる所得補足率格差の問題(クロヨン問題)など、現行における不公平税制の是正が不可欠になります。

一方、病気や事故などに対する「リスク分散」については、その性格によって社会保険(強制加入)と民間保険(任意加入)の役割等について切り分けていくことが必要と考えます。

また、社会保険は負担と給付のバランスによる運営が基本と考えられますが、税による補填も検討する必要があります。



### 情報労連が求める社会保障制度

#### 公的年金制度

- 現役時代の就業形態や所得に拘わらず、誰もが平等にシニア期を開始できる基礎的な所得保障制度とする。

#### 雇用保障

- 職業能力開発や就労に向けた支援などパート、有期契約労働者を含めた安心と信頼の雇用保障制度の充実。

#### 生活保護

- 自立に向けて、給付に加え職業能力開発支援のシステムを構築し、子ども世代へ影響を継続させない仕組みをめざす。

#### 子育て支援

- 経済的な支援の充実をめざすとともに、家庭環境に左右されずケイパビリティが保障される制度をめざす。
- 公・共・私の適切な役割分担のもと、労働組合も含めた地域における支援などの推進。

#### 介護保障制度

- 介護を必要とする誰もが受けられ、年齢による認定などの解消をめざすとともに、負担については広く全体で支える制度を求める。
- シニア世代の医療・介護は、相互連携を含めた効率的な制度を求める。

#### 医療保障

- 医療を必要とする人が経済的な心配をせずに受けられる制度を税負担のあり方も含めた検討と医療における患者主権の確立。
- 電子カルテのポータビリティ化など、IT化の推進による医療の質の向上と医療事務などの効率化による医療費の抑制
- 疾病予防と健康増進の意欲向上に向けた施策推進。

### 要求の項目

1 ITの利用促進と利用範囲の拡大に向けて、政府の一貫性のある強力な推進体制を確立し、人材育成や利用促進に向けたいっそうの規制緩和等をすすめる。

(1) 政府はIT利用促進、利用範囲拡大に向けて、一貫性を持ち強力に推進する。

e-Japan計画やu-Japan構想の実現へ向け、縦割り行政の弊害を排除した省庁横断的な施策立案と実現を行います。

第3期科学技術基本計画において、これまで以上にITに重点的な予算配分を行うとともに、基礎研究強化、人材育成強化を図っていく観点から、大学等のIT研究予算を拡充します。

国や自治体等の内部における文書電子化など行政部門の業務効率化にとどまることなく、「24時間ノンストップ・ワンストップ」行政サービスの提供等、生活者の利便性向上に寄与する電子政府を実現します。

個人情報など膨大な機密情報を扱う行政においては、情報保護・管理の徹底、第三者機関による運用監査などを実施します。

電子政府・電子自治体の実現等、民間のIT化投資を先導する施策を推進します。

(2) ITの利用促進に向けたいっそうの規制緩和を行う

法令文書類の申請・蓄積等の電子化をいっそう促進させ、情報開示を推進するとともに暮らしの利便性の向上や産業コストの削減を図ります。

用語・コードの標準化など電子カルテの普及推進、遠隔医療(診断・手術支援)を可能とするため、法令等を整備します。

電波利用料制度の見直しについては、情報家電等の普及を疎外しないよう慎重に対応します。

## 要求の項目

### (3)人材を育成する

初等・中等教育における利用する立場からのマナー等も含めたITリテラシーの醸成、ならびに高等教育におけるIT専門人材の育成など、初等教育から高等教育までのトータルなIT教育を充実させます。

IT産業の基盤となり国際競争力をもつ高度なIT技術者の育成に向けて、産官学金労共同での育成システムを構築するとともに、人的・財政的に教育条件を整備します。

企業等におけるIT人材育成に関する投資を支援する仕組みを実現します。

高度なIT技術者を客観的に評価できるシステム(ITスキル標準)を普及させます。

### (4) ブロードバンド・コンテンツなどに関わる著作権処理を円滑化するとともに、知的財産を保護する

著作権に関する包括的な管理など著作権処理の円滑化の仕組みを確立し、ブロードバンド・コンテンツの流通促進を図る。また、デジタルメディア等に関わる著作権のあり方については複製の簡易性を前提とし、早急に検討します。

わが国情報サービス産業の健全な発展・拡大に向けて、ブロードバンド・コンテンツの流通促進や国際競争力へ配慮した、ソフトウェアやアプリケーション等の無形知的財産に関わる権利保護の仕組みや客観的な評価スキームを確立します。

### (5) ITを利用した犯罪防止等の関連法令等を整備するなどし、防止策を強化する

ネットワークアクセスやIT利用に伴う消費者被害を未然に防止するため、誰もが受講できる公的機関による提供を含めた各種教育を充実させます。

IT利用に伴うさまざまな問題について、誰もが相談・申告しやすい受付窓口および紛争解決機関を整備・充実させます。

ITを利用した犯罪を未然に防止するため、関連法令等の整備をすすめます。

IT事業者が提供する多様なサービスについて、その信頼性や安全性等に対する客観的な評価を行える仕組みを確立し、利用者が適切に事業者を選択できる環境を整備します。



## 要求の項目

### 2.ブロードバンドネットワークを高度化するとともに、サービスの中断等による暮らしへの影響を与えない安定・継続的なサービスを提供する。

全国あまねくブロードバンド・インフラの整備をしていくため、教育機関におけるブロードバンド利用環境の整備を促進するとともに、市場性の低い地域への整備を促す助成等の仕組みを確立します。

政府は、大規模災害時等におけるバックアップ手法をはじめとしたブロードバンド通信の位置づけや利用方法を定めます。

通信等の急増に対応したブロードバンド・インフラの構築やネットワーク監視・運用のあり方について検討し、ネットワークがいつでも誰でも社会インフラとして活用できるようにするため、個人情報保護、ハイク犯罪防止などの観点からの対策を講じます。

急速な技術革新の進展の下、安定かつ継続的なサービスの提供に向けて、IP・ブロードバンドへの移行期における固定電話等のレガシー設備のあり方について検討を開始します。

### 3.誰もが簡易にITを利活用できる端末操作環境や、どこからでもアクセスできるネットワーク環境の整備をすすめると同時に地域等を要因とする格差を生じさせない。

ユニバーサルデザイン機器の政府・自治体調達の義務付けを行うとともに、ユニバーサルデザイン機器の開発支援のための税制・補助金制度を整備します。

高齢者をはじめ、誰もが簡易にITを利活用できるように、学校・生涯学習機関・公民館などの公的施設で、ブロードバンドサービスを無料または安価に利用できる仕組みを確立します。





## 要求の項目

### 4.地上テレビ放送のデジタル化に関し、放送移行の目的やスケジュール、アナログ放送打ち切り、受像機買い替えの発生などについて、国民に対する説明と周知を徹底する。

2006年の全国放送開始に際しては、アナログ周波数変更対策に万全を期します。

デジタル波による本格放送は、情報格差が生じないよう、地域を問わず、誰もが受信可能となるよう万全の措置を行います。その際、受信状況が悪い地域の対策のみならず、集合住宅、ケーブルテレビ等の対策も含め、受信者に負担が発生しないよう国が必要な予算措置を講じます。

アナログとデジタルの平行(サイマル)放送期間を十分確保し、受信者が買い替えを急がなければならない事態を発生させないための、周知を徹底するとともに移行スケジュールについて、柔軟な対応を行います。

### 5.アジア域におけるブロードバンド・インフラの普及を促進する。

米国経由に偏重しているアジア域内トラフィックについては、アジア域内通信はアジア域内で行えることを基本に、政府のe-Japan構想におけるアジア・ブロードバンド戦略の積極的な推進等によるアジア域内開発途上国に対するブロードバンド・インフラの整備を支援します。



## これまでの経過

### 第42回定期大会(2003.7.10)

労働運動をとりまく時代や環境の変化をふまえ、情報労連の新たな運動の方向づけと政策の基本スタンスを明確化するため『情報労連21世紀デザイン』の策定を大会決定し、研究会が発足しました。

研究会では経済成長を前提とした社会を見直し、人々の「自立・自律」と「協力・協働」による「暮らしやすい社会」が21世紀にふさわしい社会と位置づけ論議をすすめてきました。

### 第43回定期大会(2004.8.31)

「経済的な豊かさだけでなく、多様な価値が尊重され、同時に多様な生き方を選択できる「暮らしやすい社会」への転換の必要」として「情報労連21世紀デザイン研究会」からの報告について確認しました。

この研究会報告は、今後の情報労連の重点政策と運動の方向性として「総合労働政策」「社会保障政策」「情報福祉政策」の三つの政策とコミュニティとの共生・協働に向けた「新たな行動」について提起をしました。同時に、1年間をかけて研究会報告の具現化に向けて検討することを確認しました。

### 第44回定期大会(2005.7.13)

情報労連本部は、報告書の提言を真摯に受け止め、その具現化に向け労働政策委員会など各政策委員会やプロジェクト会議等において論議を進めるとともに、政策キャラバン等を通じて各県協等との意見交換を行ってきました。

その結果、「総合労働政策」「社会保障政策」「情報福祉政策」のめざすべき方向性として概ね理解が得られたと判断するとともに、「新たな行動」については理解浸透を図るためのさらなる論議検討が必要と判断し、次期定期大会までの具体的な検討課題を明らかにしたうえで、この第44回定期大会においては『情報労連21世紀デザイン<第一次>』として提起し確認しました。

### 第35回中央委員会(2006.1.25)

各政策委員会およびプロジェクト・ワーキング等での論議に加え、外部機関(地域NPO等)との意見交換などを実施し、具現化に向けた検討を進めてきました。

加えて、情報労連の構成組織での論議促進に向けて、事務局長会議等での素案の提起を含め、政策討論集会を開催し、全国単組、各県協等と課題についての共有化を図り、中間報告の確認をしてきました。

## 今後の展開(取り組み)

本部は、推進体制の確立を図るとともに『情報労連21世紀デザイン』の着実な前進に取り組めます。

各加盟組合はそれぞれの実態に即した目標を設定し、『情報労連21世紀デザイン』のキャッチアップに努めることとします。

情報労連ブックレット No.4

情報労連『21世紀デザイン』

発行日 2006年7月  
発行所 情報労連中央本部  
東京都千代田区神田駿河台3-6  
全電通労働会館内  
TEL 03-3219-2231  
FAX 03-3253-3268  
印刷所 株式会社NTTクオリス