

ワーク・ライフ・バランス チェックシート



第7次 男女平等産別統一闘争では、「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活の調和」の確立に向けて取り組みます。

このチェックシートで、職場実態を検証し、ワーク・ライフ・バランス憲章に基づく「行動指針」の策定を当局に求めましょう。

このチェックシートは加点方式です

★ はい が1点、いいえ が0点です。

★ 最高得点は300点、最低限クリアしなければならない点数は70点です。



70点以下の職場は要注意

1 総労働時間の短縮に向けて

(1) 制度についてのチェック

設問	はい	いいえ	集計欄
	1点	0点	合計点
☆労使で労働時間短縮目標を設定している			
☆個人ごとに年休取得計画を作成している			
☆時間休暇制度がある			
☆時間外の制限を日・週・月で決めている			
☆ノー残業デーがある			
☆36協定が締結されているか			
☆両立支援以外の短時間勤務制度がある			
得点計(1)			

年休取得率・時間外勤務実態などを労使で定期的に検証していますか？労働安全衛生法では月に100時間を越えれば医師の診断を受けさせなければなりませんし、過労死の認定基準といわれているのは月に80時間以上の時間外勤務です。

時間外勤務は全国でも東京でも増加し続け、生活を圧迫しています。

労使で年間時間外の規制をしている単組は多く、男女とも150時間としています。ワーク・ライフ・バランスを追い風として、時間外制限で労使合意を行い、それが実現できる職場体制を求めましょう。

(2) 現状についてのチェック

設問	加点 質問項目： *該当をチェック			集計欄
	5点	3点	0点	合計点
☆労働時間短縮目標	<input type="checkbox"/> 達成した	<input type="checkbox"/> 少しは進んでいる	<input type="checkbox"/> ほとんど達成できていな	
☆休日出勤が	<input type="checkbox"/> ほとんど無い	<input type="checkbox"/> 多くなく、代休が必ず取得でき	<input type="checkbox"/> よくある	
☆年休取得率(全体)	<input type="checkbox"/> 80%以上	<input type="checkbox"/> 50%以上	<input type="checkbox"/> 50%未満	
☆年間時間外平均	<input type="checkbox"/> 150時間未満	<input type="checkbox"/> 150~360時間	<input type="checkbox"/> 360時間以上	
☆ノー残業デーが	<input type="checkbox"/> 定着	<input type="checkbox"/> ほぼ実施	<input type="checkbox"/> 実施できていない	
☆サービス残業が	<input type="checkbox"/> 無い	<input type="checkbox"/> ある	<input type="checkbox"/> 把握できない	
得点計(2)				

2

仕事と生活の両立支援

育児・介護についての制度整備は進んできました。しかし、未だに女性に多くの負担がかかっているのが現状です。男女がともに仕事と生活の両立支援を獲得するには、男性の家事・育児参加を進めることが一つの鍵なのです。

男性の育児休暇取得促進策の制度化に組合が積極的に取り組みましょう。

(1) 制度についてのチェック

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： * 該当をチェック				集計欄
	1点	0点	1点	3点	0点	10点	合計点
☆育児のための休職制度がある			<input type="checkbox"/> 法定を越える	<input type="checkbox"/> 分割取得できる	<input type="checkbox"/> 法定を超える期間を事情により延長できる	<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆育児のための短時間勤務制度がある			<input type="checkbox"/> 子どもが3歳まで	<input type="checkbox"/> 子どもが小学校に上がるまで	<input type="checkbox"/> 小学校終了まで	<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆育児のための時間外勤務制限の制度がある			<input type="checkbox"/> 子どもが3歳まで	<input type="checkbox"/> 子どもが小学校に上がるまで	<input type="checkbox"/> 小学校終了まで	<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆子どもの看護休暇制度がある			<input type="checkbox"/> 就学前年5日	<input type="checkbox"/> 小学校以上も対象で5日	<input type="checkbox"/> 小学校以上も対象で5日以上	<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆介護休職制度がある			<input type="checkbox"/> 法定を越える	<input type="checkbox"/> 法定を超える期間を事情により延長できる		<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆介護のための短時間勤務制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆介護のための時間外勤務制限制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆家族のための看護休暇制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆休職中職員の教育制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆男性の育児休暇取得促進の制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆休職者の代替制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆出産・育児・介護を理由に退職した職員の再雇用制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆育児や介護のための経済的負担の支援制度がある						<input type="checkbox"/> 臨時・非常勤に適用	
☆休業及び短時間勤務を取得した場合の職務評価基準がある							
得点計 (3)							

(2) 両立支援制度の現状についてのチェック

設問	加点 質問項目： * 該当をチェック			集計欄
	5点	3点	0点	合計点
☆ここ3年間の男性の育児休業取得が	<input type="checkbox"/> 1ヶ月以上が複数いる	<input type="checkbox"/> 1ヶ月未満が複数いる	<input type="checkbox"/> 取得者がいないまたは取得日が1ヶ月未満である場合	
☆育児休業後復職する女性が	<input type="checkbox"/> 80%以上	<input type="checkbox"/> 50%以上	<input type="checkbox"/> 50%未満	
☆両立支援の制度が条例化されている（協約・就業規則に明記されて周知されている）	<input type="checkbox"/> 周知されている	<input type="checkbox"/> だいたい周知されている	<input type="checkbox"/> 周知されていない	
得点計 (4)				

(3) 妊娠・出産に関わるものについてチェック

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： * 該当をチェック			集計欄
	1点	0点	1点	3点	5点	合計点
☆産前産後休暇がある			<input type="checkbox"/> 法定どおりで有給	<input type="checkbox"/> 法定を越える	<input type="checkbox"/> 有給で臨時・非常勤にも適用	
☆通院時間・通院休暇制度がある			<input type="checkbox"/> 無給	<input type="checkbox"/> 有給	<input type="checkbox"/> 有給で臨時・非常勤にも適用	
☆つわり休暇・妊娠障害休暇がある			<input type="checkbox"/> 無給	<input type="checkbox"/> 有給	<input type="checkbox"/> 有給で臨時・非常勤にも適用	
☆勤務軽減・時差出勤・休日・深夜労働制限などの制度がある			<input type="checkbox"/> 無給	<input type="checkbox"/> 有給	<input type="checkbox"/> 有給で臨時・非常勤にも適用	
☆代替制度がある					<input type="checkbox"/> 有給で臨時・非常勤にも適用	
☆職場復帰は原職になっている						
得点計 (5)						

(4) 妊娠・出産に関わる現状についてチェック

設問	加点 質問項目： * 該当をチェック			集計欄
	5点	合計点	0点	合計点
☆3年間で出産後働き続ける女性が	<input type="checkbox"/> 80%以上	<input type="checkbox"/> 周知されていない	<input type="checkbox"/> 50%未満	
☆労基法に基づく母性保護規定が協約や「就業規則」に明記され周知されている	<input type="checkbox"/> 周知されている	<input type="checkbox"/> 周知されていない	<input type="checkbox"/> 周知されていない	
☆労基法に基づく母性保護規定が協約や「就業規則」に明記され周知されている	<input type="checkbox"/> 周知されている	<input type="checkbox"/> だいたい周知されている	<input type="checkbox"/> 周知されていない	
得点計 (6)				

3 自己啓発・社会貢献活動への参加

設問	はい	いいえ	集計欄
	1点	0点	合計点
☆自己啓発のための休暇・休職制度がある			
☆ボランティア休暇・休職制度がある			
☆ドナー休暇制度がある			
☆通学のための時間外免除制度がある			
得点計（7）			

ボランティア休暇は多くの単組で導入されています。
 しかし、国や都で導入された自己啓発のための休暇制度は、まだまだ
 全体化しているとはいえません。
 忙しくて仕事のことしか考えられないような余裕のない職場を見直
 し、自己啓発を保障させる取り組みもワーク・ライフ・バランスの確立
 なのです。

4 全体の制度について

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： *該当をチェック		集計欄
	1点	0点	3点	5点	合計点
☆ワーク・ライフ・バランス担当所管があり推進体制がある					
☆子育てや介護の相談窓口がある					
☆長時間労働者に対する健康診断カウンセリングが実施されている					
☆メンタルヘルスの相談窓口がある				<input type="checkbox"/> 外部窓口を設けている	
☆ワーク・ライフ・バランス推進に向けた労使協議会がある					
☆次世代法に基づく行動計画がある					
☆セクシュアルハラスメント相談窓口が外部にもある					
☆ポジティブアクションをすすめている				<input type="checkbox"/> 推進計画がある	
☆ワーク・ライフ・バランスの研修を実施している			<input type="checkbox"/> 管理職に実施している	<input type="checkbox"/> すべての職員に実施している	
得点計（8）					

5 均等待遇

正規職員と臨時・非常勤職員との均等待遇確立は緊急の課題です。都本部としても、臨時・非常勤職員の組織化に取り組み均等待遇の確立をめざしています。臨時・非常勤の研修受講、育児休業取得などを獲得した単組は増加していますが、給与保障がないなどまだまだ取り組みを進める必要があります。

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： * 該当をチェック		集計欄
	1点	0点	3点	5点	合計点
☆臨時・非常勤から正規職員への転換制度がある				<input type="checkbox"/> 転換の実績がある	
☆臨時・非常勤も教育訓練が受けられる			<input type="checkbox"/> 実績がある		
☆臨時・非常勤も福利厚生が適用される					
☆短時間正規職員制度がある					
☆賃金・労働条件を均等待遇をベースに決めている					
☆臨時・非常勤の労働条件を労使協議事項にしている					
☆臨時・非常勤が組織化されている					
得点計 (9)					

6 男女平等

セクシュアルハラスメント防止対策は、均等法改正で大きく変わりました。苦情処理委員会は防止委員会としなければなりませんし、事実確認の前に対処しなければなりません。こうした動きに合わせるためにも、相談窓口などは外部専門家の導入に取り組みましょう。

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： * 該当をチェック			集計欄
	1点	0点	1点	3点	5点	合計点
☆3年前と比べ女性の割合が増えている						
☆3年前と比べ女性管理職が増えている			<input type="checkbox"/> 10~24%	<input type="checkbox"/> 25~49%	<input type="checkbox"/> 50%以上	
☆3年前と比べ男女の賃金差が縮小している						
☆セクシュアルハラスメント防止委員会がある			<input type="checkbox"/> 防止委員会に組合代表が入っている	<input type="checkbox"/> 労働災害に当たることを周知している	<input type="checkbox"/> 改正均等法に添って、事実確認の前に対処している	
☆福利厚生、手当等の支給基準が男女平等になっている				<input type="checkbox"/> セクシュアルマイノリティに配慮がされている		
得点計 (10)						

7 組合活動への男女平等参画

都本部は昨年の中央委員会における女性参画率が全国で40位となっています。都本部アクションプランでも参画率を30%とし取り組みを進めてきたところですが、なかなか達成することができていません。まず、産別統一闘争の交渉の場に女性を参画させていきましょう。女性が参加しやすい組合活動とするために女性の意見の反映に取り組みましょう。

設問	はい	いいえ	加点 質問項目： * 該当をチェック			集計欄
	1点	0点	1点	合計点	5点	5点
☆女性が執行部に参画している			<input type="checkbox"/> 複数		<input type="checkbox"/> クウォーター制の導入	
☆女性の専従役員がいる						
☆三役に女性が参画している			<input type="checkbox"/> 1人			
☆労使交渉（中央交渉）に女性が参画している						
☆男女平等参画推進委員会がある			<input type="checkbox"/> 男女同数で構成している			
☆男女平等参画推進計画がある						
☆男女平等に関する意識調査をしている						
☆女性組合員の意見集約・意見反映のシステムがある						
☆家族的責任を担う女性に配慮した組合活動としている						
☆会議は終了時間を決めて開催する						
☆ワーク・ライフ・バランスに関連した教育・啓発をしている						
					得点計 (11)	

8 集計表の作成

得点計	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	総得点
数値												

9 数値結果へのコメント

数値	コメント
70点以下	大変に厳しい職場実態です。仕事と生活の調和のない職場と言えます。時間外の規制、妊娠・出産に関わる権利行使など、基本的な制度整備が不十分かもしれません。まず、時間外勤務の実態を検証しましょう。
71～150	この点数が獲得できれば、一安心です。これまで課題とされてきた課題（育児・介護など）の制度整備については達成されています。ここで、手を緩めず、今回の統一闘争を契機に、男性の育児休業取得の促進の制度化、臨時・非常勤職員への適用、ワーク・ライフ・バランス確立など時代に合わせた新しい要求にステップアップして取り組みましょう。
151～300	大変に先進的な職場といえます。なぜそうした制度整備を進めることができたのか、要求内容や交渉経過など、ぜひ都本部全体に発信してください。

お疲れ様でした！

今後の単組・支部での「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活の調和」の行動指標の策定に、お役立てください。