

I 労使の話し合いの機会の整備

～労使一丸！実現しようワーク・ライフ・バランス～

提 言

生き活きと働くためには、経営者と労働者、双方の協力と理解が必要です。個々の労働者が抱える事情や仕事の進め方などについて、各種会議や職場集会を利用するなど、月に一度は労使で話し合う機会を設けることを提言します。

STEP 1 まずはトップの決断

トップの姿勢を企業内に明らかにして、推進体制をつくとともに、トップ自らあるいは他の役員が直接指揮して取組ましよう。

企業は、「コスト」ではなく、「明日への投資」として、積極的にとらえることが大切です。

STEP 2 労使が協力しよう

労働者の生活と企業の経営を調和させながら、お互いに向上・発展することが大切です。

労使の話し合いの場をつくり、バランスのとれた働き方について、お互いに理解し、協力しましょう。



STEP 3 職場環境、企業風土づくり

早く帰りやすい、休暇を取りやすい、あるいは子育て・介護がしやすいという職場の雰囲気づくり、企業の風土づくりが大切です。

制度の整備だけでなく、運用面の改善や工夫をしましょう。

回覧や社内メール、ポスターなどを使って企業内で広報したり、トップや労働組合が直接呼びかけて、労使の意識を改革しましょう。