

「企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進と課題

～実労働時間短縮の視点から～

【日時】	2011年11月5日 午後3時～5時半
【場所】	高知大学国際・地域連携センター セミナー室
【参加者】	14人
【問題提起者】	渡邊泰方
【コーディネーター】	松永健二（NPO法人 人と地域の研究所 理事長）

■問題提起 渡邊泰方氏

2006年くらいから高校生の県外への就職が50%を超え、若者の流出が増えている。若者が高知にどうすれば残ってくれるのか。給与では都会に到底太刀打ちできない。そうすると、働きやすさなどを追求していく必要があるのではないか。そんな背景もあってこのテーマを選んだ。

■ワーク・ライフ・バランスの説明

一般的に、ワーク・ライフ・バランス（※以下WLBと略す）とは以下を指す

- ・仕事と生活の調和
- ・仕事と仕事以外の生活の両立

□実現のための課題

企業における長時間労働の問題

- ・慢性化している時間外労働
- ・過労による健康被害
- ・年次有給休暇の未消化 等

これらの短縮というものを軸として考える

□各国の変遷・内容

△アメリカ・イギリス：90年代から優秀な女性が多く働くようになったが、子育てを機に離職する人が多く子育てをしながらでも企業に残って欲しい、という点から企業主導で整

備。(イギリスは後に政府の支援に転換している。)

△フランス・ドイツ：子どもが少なくなると国力が低下するという観点から少子化対策等、社会福祉政策の一環として国・自治体主導で整備。

△北欧諸国：家庭における男女平等、包括的家族政策として国主導で整備。

△日本における主な変遷

1989年「1.57ショック」過去最低の出生率→国が少子化対策に本格的な取り組みを開始

2007年政労使トップ会議の合意により「仕事と生活の調和憲章・行動指針」が決定された
(1985年に男女雇用機会均等法が成立、ここからWLBがスタートしたという意見もある。)

□労使の見解

経団連：生産性の向上が前提、個別企業労使による取り組みに任せるべき

労働組合：法整備、行政のバックアップがないと進まない

共通課題：長時間労働抑制、年次有給休暇取得率向上等により健康で豊かな生活時間の確保

□労働時間の現状

- ・労働時間は短縮されていない→残業は相変わらずかなりの時間で取っている
- ・年次有給休暇の取得状況は付与日数の50%以下

結果からするとWLBが実現できているとは言えない

- ・1週間あたり労働時間が50時間以上の国は日本が一番多い
- ・過労死、過労自殺などが10年前の約4倍、と大幅に増加している

□企業の取り組みと課題

△高知県内の様々な企業の担当役員・部課長からヒアリングを行った結果

- ・法整備への対応が中心
- ・業務量に見合う人員不足
- ・時間外労働の原因の把握が不十分
- ・経営トップの意識によってはきちんとした整備を行っているところもある
- ・計画年休の活用企業は休暇取得率が高い
- ・労使による職場改善定例会を設置し取り組んでいる企業もある

などが挙げられた。全体としてWLBには賛成である

△労働者の希望と現実

希望として「仕事を最優先したい人」は5%程度なのに対し現実には40%弱程度
理由は、人手不足、特定の人員に仕事が集中、仕事が非効率、帰りづらいなど

また、年次有給休暇の取得に対してもためらいを感じる人が多い

△改善のための課題

労働時間短縮の観点から

- ・仕事量に見合う人員確保
- ・業務の見直し・改善による業務量削減
- ・労使協調による実労働時間の削減
- ・年休や育児・介護休業取得に対する職場の理解促進
- ・経営トップの理解とリーダーシップの発揮

全体的な面からは

- ・企業集団や近隣企業との共同運営
(例：託児所を共同で運営)
- ・中小企業の利点を生かす（具体的には以下）
 - ・・経営者側と従業員側のやりとりがしやすい
 - ・・制度の策定などが柔軟に対応できる
 - ・・従業員の間での相互理解が進む

□今後の展望

- ・WLB が新たな労働条件となっていく
- ・賃金等では大企業に太刀打ちできない中小企業が WLB に取り組む意義は大きい
- ・ただし、業種職種によってかなりの違いがあるので、それぞれに応じたマネジメント、策定のしかたが必要

■参加者の感想

- ・WLB は仕事と生活、両方を半々でやっているというイメージがあったが、自分でそのバランスを選ぶことができるということが大事だとわかった、
- ・せめて 2 週間の休暇を取らないとリフレッシュできない。昔より今は休みを取りにくいと感じることが多い。日本はなかなか休みを取りにくい感じなので取りやすい仕組みを作る必要がある。
- ・農家は生活と仕事の境目がないと感じた。集落の仕事もあり、年休などはない。
- ・ワークの中にも楽しみがあり、ライフの中にも仕事があるのでは。ワークとライフの境目が曖昧な方が、皆が過ごしやすいのではないか、と思った。
- ・ワークとライフ以外にもスタディ（勉強する時間）も考えた方が良い。

■参加者から渡邊さんへの質問

Q 人口減の社会で労働時間減は実現できるのか？

A 人口減になることはすでにわかっていること。それを前提にして効率化を図っていく必要がある。

Q 評価基準の明確化はどうすればいいか？

A 企業側の評価を変えないといけない。例えば、これからは勤務時間内で仕事を終わらせて定時に帰る人を評価し、残業や休日を取らない人を評価しないような流れにしていかないといけない

Q 持ち帰り残業、サービス残業を企業はどう管理するのか？

A 企業側としては掴みにくいのが、管理者による職場管理の整備・充実等により、防止に努める必要がある。

Q 小さな会社でWLBが実現すると他企業に負けるのではないのか？

A 難しい問題ではあるが、従業員のやる気・意欲向上を通じて全体的な生産性の向上を図るためには、WLBの推進が必要である。

Q 都会でのWLBが進むと地方は何を売りにするのか

A 都会の大企業ではどんどん整備がすすむので、地方は負けないようにもっと早く整備をしていく必要がある。金銭面だけでなく、通勤時間が短い、会社と住居が同じコミュニティにあるなど、高知のよさを活かした視点を持ち、整備していくことが大事。

Q そもそも仕事と生活が両立できない、という考えになってきたのはなぜか

A 長い歴史の中で、仕事と生活が分離したのはごく最近の話なので、過去からの暮らしについて考えてみるとヒントになるかもしれない。

Q 女性の強みを活かした仕事をするには従来の職種に何かプラスする方が良いのか、新しい職種を作る方が良いのか

A 高知のある企業では、介護が必要になった女性に在宅勤務を取り入れたところもある。フレックス勤務など、多様で柔軟な制度に変えていっているのが今の動きではないかと思う。

■議論

○ 会社の立場と働く側とでは言い分が異なり、多少ぶつかる部分がある。

○ 制度や法律を作って制度化していくことは必要だが、WLBを実現することを優先して、会社がつぶれるようなことがあってはならない。

- 仕事と生活を切り離すのではなく、仕事と生活のスタイル自体を作る必要があるのではないか。
- 今求められてるのは、お金だけでなく、個人の生き方、仕事と暮らしのメリハリみたいなものかな、と思う。今後はそういう新しい生き方が要求されていくのではないか。

- 3.11 東北関東大地震後、WLBはどうなっていくのか
- 個人個人の考え方や生き方が変わってきた。WLBを超えた結びつき。何かがあった時に何を捨てるのか、ということを考えるようになった。もっと利益をもっと利潤を、という考え方からどう転換するのが課題。

渡邊氏より高知県内外の中小企業でうまく WLB が取れている例の紹介があり、その後、参加者の感想を述べて勉強会は終了した。

■編集後記

以上、勉強会の様子をまとめた。

経営者・従業員双方にメリットをもたらすこの取り組みについて有益な共通認識を育めたのではないかと思う。

今後、豊かな人生をおくるために、どう捉えて、どういった行動をするべきなのかなど、それぞれに考え、得ることの多かった勉強会であった。

(文責：山城)