

第2特集

労働時間から
ワーク・ライフ・バランスを考える

調査・解析部

「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）が政府、労使など各界から注目を集めている。ワーク・ライフ・バランスは企業活動の活性化という側面だけではなく、人口減少社会における就業参加、少子化抑制などの観点からも重要とされている。各界における「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する基本的な考え方をまとめるとともに、特集では「労働時間」に着目し、企業での取り組み事例なども紹介しながら、その方向性を考える。

「時短」から

「ワーク・ライフ・バランス」へ

四度目の節目なのか？

戦後わが国の労働時間の推移をみると、大きく三つの時期に分けることができる。第一は高度成長の時期、第二は石油危機後の安定成長から八三年の週四〇時間制を盛り込んだ改正労働基準法が施行されるまでの時期、第三がバブル崩壊をはさんで戦後最長の景気低迷となった数年前までの時期である。そして最近、戦後最長の景気回復が続くなか、労働時間は横ばいから、微増に局面が移りつつある（図）。

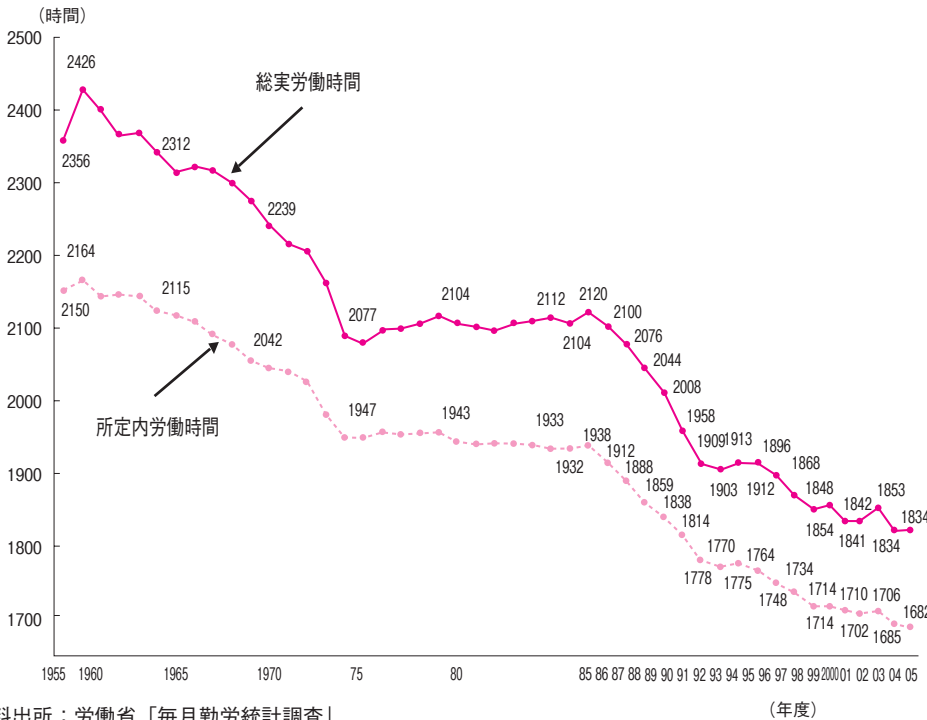
厚生労働省がまとめた二〇〇六年の毎月勤労統計調査（規模五人以上の約三万三〇〇〇事業所を対象）の結果確認によると、昨年の年間総実労働時間は一八一時間となり、過去最小となった〇五年（一八〇二時間）より九時間増加した。規模三〇人以上（一九八九年以前は主に規模三〇人以上を対象）は一八四二時間となり、こちらも過去最少の前年（一八二九時間）を一

三時間上回った。

わが国の労働時間を長期トレンドでみると、前述のように大きく三つの時期に区分されるが、昨今は四回目の節目となるかどうかの分岐点にあるとみられる。平均的な労働時間は高度経済成長以降、ほぼ一貫して短縮される傾向で推移しているといえる。しかし、今顕在化している新たな課題は、労働者一人平均の総実労働時間はほぼ横ばいしないし微増で推移しているものの、労働時間別の労働者の分布をみると、長時間労働者と短時間労働者がともに増加する一方で、その中間の者が減少するという「長短二極化」が進展していることである（表）。

こうしたことが「労働時間短縮Ⅱ」時短」という労働者全体を対象にした直接的なアプローチではなく、「ワーク・ライフ・バランス」といったアプローチが脚光を浴びるようになってきた背景のひとつとみることができ。ここにいたる戦後労働時間の推移を概観

図 労働者1人平均年間総実労働時間の推移（年度）



資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1. 事業所規模30人以上。
 2. 数値は、年度平均月間値を12倍したものだ。
 3. 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

表 年間総実労働時間数および年間出勤日数
 [常用労働者（パート含む）、一般労働者、産業計]

(30人以上事業所)

年度	常用労働者(パート含む)				一般労働者			
	総労働時間(時間)	所定内労働時間(時間)	所定外労働時間(時間)	出勤日数(日)	総労働時間(時間)	所定内労働時間(時間)	所定外労働時間(時間)	出勤日数(日)
1999年度	1,848	1,714	134	236	1,990	1,834	156	242
2000	1,854	1,714	140	236	1,999	1,835	164	242
01	1,842	1,710	132	235	1,990	1,835	155	241
02	1,841	1,702	139	235	2,000	1,836	164	241
03	1,853	1,706	146	235	2,016	1,843	173	242
04	1,834	1,685	149	234	2,015	1,836	179	241
05	1,834	1,682	151	233	2,012	1,832	180	241

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

する。
 終戦直後からしばらく労働時間は増加傾向にあった。一九六〇年に年間総実労働時間が二四二六時間と、戦後最長を記録したものの、その後、高度成長期の約一五年間に、年間の労働時間

最長は六〇年の年間二四二六時間

は約三五〇時間減少。年率一%の割合で労働時間が短縮されたことになる。この間、時短がすすんだのは、おもに週休二日制度が普及したためだ。一九六〇年の出勤日数は二八九日だったが、一九七五年には二六二日まで、ほぼ一カ月近く(二七日)減った。高度成長期は慢性的な人手不足で、とくに新規学卒者の確保は困難を極めた。そ

のため、魅力ある職場づくりの観点から、週休二日制を導入する企業が増えた。また、所得が増えたこの時期は余暇志向が強まってきたこともあり、「時短」を後押しした。
 なお、七四年と七五年に労働時間は大幅に短縮している。これは、七三年の第一次石油危機後、戦後初めて経済がマイナス成長に陥った影響で、所定

外労働が激減。一時帰休を実施した企業が多かつたことも影響した。
 高度経済成長の終焉とともに、七〇年代後半からは、経済成長率が低下、雇用情勢も悪化に転じた。これにともない、「時短」はすすまなくなり、二一〇〇時間程度で推移する時期が長く続いた。所定内労働時間は若干減少したものの、所定外労働時間は増えた。この時期は企業経営面で、石油危機による景気後退と経済の先行き不透明感を背景に、大企業を中心に減量経営が定着。景気・生産が回復してからも、雇用を増やさず、残業などの所定外労働で対処する傾向が強まったことが原因といえる。ここは昨今の景気回復期における企業の対応や労働時間の推移と似た傾向をみせている。

労働市場面でも「売り手市場」から「買い手市場」となり、採用を有利にするために「時短」をすすめるという誘引が乏しくなったことも原因のひとつにあげることができる。

ここまでの労働時間短縮の長期的な動向をみると、労働力需給が逼迫するときに「時短」がすすみ、労働力需給が緩和しているときに「時短」がすすまなくなる傾向を指摘することができるといえる。しかし、第三期のバブル崩壊から長期景気低迷の時期には、海外からの「外圧」といういままでになかった要素も加わり、新たな展開をみせる。

政策目標としての「一八〇〇時間」

長く停滞していたわが国の労働時間を再び短縮に向かわせた最大の要因は「外圧」だった。わが国の輸出主導型

の経済成長が貿易摩擦を激化させ、八五年の先進七カ国蔵相会議（G7）で円高・ドル安政策が導入されるなど、輸出市場における日本企業の「一人勝ち」に対する風圧は日増しにつよまった。八〇年代半ばのわが国の失業率は先進国中最低の二%台にとどまる一方、米国が七%台、英、仏、伊に至っては一〇%超の高失業率に悩まされていた。

そのため、当時各国から厳しい批判の矛先が向けられたのが、日本の長時間労働である。長時間労働を行っていることがアンフェアな競争条件であり、日本人の働き過ぎが貿易黒字と各国の失業を生んでいるとする欧米諸国からの「外圧」が押し寄せた。製造業生産労働者の年間総実労働時間をみると、八五年時点で日本が二二六八時間なのに対し、アメリカ一九二四時間、イギリス一九五二時間、西ドイツ一六五九時間、フランス一六四三時間で、日本は欧米に比べ年間二〇〇〇〜五〇〇〇時間強も上回っていた。

こうした海外からの批判と、国際環境の変化に対応し、内需主導による国際協調型経済構造への転換に向けて、「欧米先進国なみの年間総労働時間の実現」を打ち出したのが首相の私的諮問機関である「国際協調のための経済構造調整研究会」の報告書、いわゆる「前川レポート」だった。八六年の同レポートに続いて、翌八七年に提出された「構造調整指針（新・前川レポート）」は、労働時間短縮を内需拡大の重要な柱と位置づけ、「中長期にわたり労働時間を着実に短縮し、わが国の経済力にふさわしいものとする」とし、国民生活向上の必須の要件である」とし、

「二〇〇〇年に向けてできるだけ早期に一八〇〇時間程度を目指すことが必要」と指摘した。

翌年五月、この内容を盛り込んだ経済計画「世界とともに生きる日本」が閣議決定され、経済運営五カ年計画にも「九二年度中に一八〇〇時間」の目標が明記された。

年間一八〇〇時間達成のために必要な対応策として同計画では、①完全週休二日制の実施②年次有給休暇の二〇日付与・取得③所定外労働時間年間一四七時間への削減——をあげていた。しかし、所定内労働時間削減と完全週休二日制の実現には、労働基準法の改正は不可欠。労基法が一九四七年に制定されて以来、一日八時間、一週四八時間とされていた規制を見直し、週四〇時間制への移行を展望した労働基準法の抜本改正も動き出す。

八六年に中央労働基準審議会が「目標としての週四〇時間労働、当面は週四六時間」とする建議を提出。これを



踏まえた改正法案は新・前川レポートをはじめとする時短推進の機運の高まりを追い風に、八七年秋に成立した。完全週休二日制の実施に欠かせない週四〇時間制の導入は本則に明記されたものの、経営側の反対が強かったため、八八年四月一日の改正法施行時は、週四六時間制からのスタートとなった。また、改正法により、三カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制など労働時間を弾力化させる制度も初めて導入された。

その後は政令の改正によって一週あたりの法定労働時間は段階的に短縮され、九一年四月〜九三年三月の週四四時間を経て、中小企業などを除き、九四年からは週四〇時間制へ移行。中小企業や一部の業種については、猶予措置がとられたものの、九七年四月一日以降は全面的に週四〇時間制に移行した（注）。

バブル崩壊で労働時間が減少へ

このように法整備が進み、さらに国をあげての「一八〇〇時間実現」という目標もあり、「時短」はこの時期、国民的課題となった。労働組合も取り組みを強め、八九年には鉄鋼、自動車、電力などで所定労働時間の短縮を実現した。しかし、バブル経済の崩壊が、「時短」の熱気を奪っていく。「失われた一〇年」と呼ばれる長期的な景気低迷がつづいたことで、企業業績の悪化とともに、企業労使の努力とは関係なく、労働時間が減少に転じていったからだ。八八年に年間二一〇〇時間程度であった年間総実労働時間は九二年には二〇〇

〇時間台を切り、九八年には一八〇〇時間台に突入、最近は一八〇〇時間台の前半で推移している。

見かけ上は一八〇〇時間台達成の政府目標に届いたといえるが、平均数値を押し下げた大きな要因はこの間、パートなど労働時間の短い非正規雇用が増えたことだ。一方、冒頭で触れたように、フルタイム労働者、特に三〇、四〇代の働き盛りの長時間労働が常態化する二極化が進んだ。

二〇年前は「生活」にゆとり・豊かさをもたらすために、「時短」を進めることが国民的なスローガンだった。しかし、こうした変化が生じていることから、最近では「働き方」を見直すための、「ワーク・ライフ・バランス」の推進にスローガンが移ったとみることが出来る。

とはいえ、労働時間をめぐる現状をみると、休日については、週休二日制等の普及率は横ばいで推移しており、年次有給休暇についても、取得日数の減少と取得率の低下が続いている。この点は二〇年前に、わが国の時短が遅れている二大原因とされた、出勤日数の多さと年休取得日数の少なさという問題が解決されていないことを意味する。さらに、景気回復の薄日が差し始めてからは、不払い残業問題も顕在化してきた。所定外労働の抑制のために「残業規制」は欠かせず、こうした面では、従来の「時短」によるアプローチの有効性は失われていないともいえ

る。しかし、経済のグローバル化、ITの進展などを背景に、働く環境はこの二〇年で激変した。また、長時間労働

に起因するメンタルヘルス不全者も増加するなど、労働時間の問題は、質的に変化してきている。加えて、生産年齢人口や労働生産性の低下という少子・高齢化を背景にした課題に対しては、従来の働き方の抜本的な見直しは欠かせない。

こうした動向を踏まると、労働時間問題は、職場に働く労働者全員を「一斉」に「時短」するという二〇年前のアプローチから、「働き方の見直し」を軸に、「働き方の多様性」を視野に入れて、仕事と生活の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」に移行しつつある

とみることができると。

【注】
四〇時間制への実施時期を猶予する措置としてはこのほか、九三年四月改正時に、①特定の中小企業等への猶予措置について週四四時間を限度として引き続き九六年度末まで認める②従業員一〇人未満の一定の商業、サービス業についての労働

時間の特例（週四八時間）を週四六時間に短縮するなどが実施された。

【参考文献】

『労働時間白書—労働時間短縮の現状と課題—』（一九九一年、労働省労働基準局賃金時幹部労働時間課編著、日本労働研究機構）

（調査・解析部主任調査員 荻野登）

政府の動向

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて「働き方改革」を重点に

ワーク・ライフ・バランスをめぐる政府からの提言が相次いでいる。

経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会は四月六日、ワーク・ライフ・「第一次報告」を公表。内閣府の男女共同参画会議・仕事と生活の調和に関する専門調査会も五月二四日、「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向」と題する中間報告を発表した。

また、総合的な少子化対策を官邸主導で進めるため、今年二月に設置された「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議」でも六月一日に、ワーク・ライフ・バランスに向けて「働き方改革」が重要などとする、中間報告「重点戦略策定に向けての基本的考え方」を明らかにした。

こうした一連の報告や提言を踏まえ、政府は六月一九日、「経済財政改革の基本方針二〇〇七（いわゆる骨太方針）」を閣議決定した。方針では、「少子化対策」と、複線型でフェアな働き方に向

けた「労働市場改革」の二つの項の中で、「働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現」を強調している。

なお、長時間労働を是正する観点から、一定以上の時間外労働に対する割増率のアップを盛り込んだ労働基準法の改正案は、通常国会では成立せず、継続審議となった。月間四五時間以下の残業の場合は、現行どおり二五%以上の割増率だが、月間四五時間を超えて八〇時間以下の場合にはそれ以上の割増率を労使で設定（努力義務）、さらに月間八〇時間を超える残業には、一律五〇%以上の割増率を適用（大企業のみ、中小企業は猶予）するといった内容だった。

政府の少子化対策はこれまで、保育サービスの拡充にはじまり、男女の育児休業取得など仕事と子育ての両立支援、そして働き方の見直しを含む仕事と生活の調和へと、徐々にその範囲を

拡げてきた（図）。現在は〇九年度までの計画で、「子ども・子育て応援プラ

ン」が進行中だ。政府がこのほど骨太方針で打ち出した施策は、同プランを軸にさらに社会的な気運を盛り上げることで、働き方改革を加速させ少子化傾向の反転につなげたい狙いがある。政府の少子化対策は今後、どのような方向へ進むようとしているのか、最近の経過をまとめた。

労働市場改革調査会・第一次報告

一〇年後の労働市場の数値目標を明示

経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会がまとめた第一次報告は、現在の雇用システムが抱える問題を「正規・非正規」「性別」「転勤や長時間残業等（伴う）働き方」「年齢」「国境」「官民」という六つの「壁」として整理。これらが、労働生産性の低下や少子化による生産年齢人口の減少、労働参加率の抑制や労働需給のミスマッチの拡大——などを招いているとして、その克服に向けた労働市場改革の方向性を提起した。

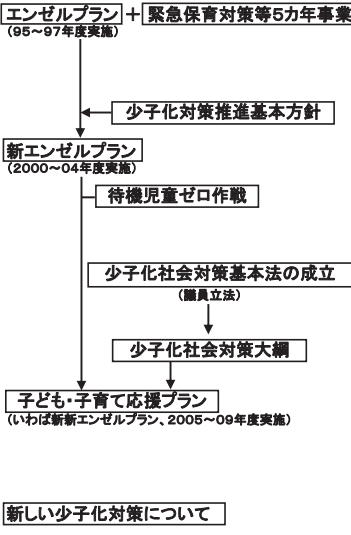


まず、一〇年後の実現をめざすべき労働市場のあり方として、①生涯を通じて多様な働き方を選択可能に②外部労働市場が整備され、合理的根拠のない賃金差を解消③多様な働き方に対して横断的に適用する共通原則を確立④税制・社会保障制度が働き方に中立的に⑤職業紹介や職業訓練を充実⑥セーフティネットを就労機会促進型に⑦労働条件に高い透明性⑧国と地方の間が連携——する必要があると指摘。そのための数値目標を、例えば①若年の就業率を一五〜三四歳層の男性については四%（八九↓九三%へ）、一五〜三四歳層の未婚女性については三

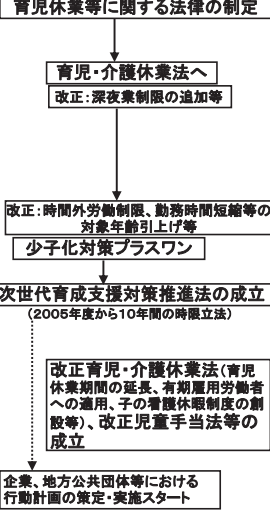
少子化及び子育てと仕事の両立をめぐる政府のこれまでの取り組み経緯

1990(平成2)年
1991(平成3)年
1994(平成6)年
12月
1995(平成7)年
1997(平成9)年
1999(平成11)年
12月
//
2001(平成13)年
7月
2002(平成14)年
9月
2003(平成15)年
7月
2004(平成16)年
6月
2004(平成16)年
12月
2005(平成17)年
4月
2006(平成18)年
6月

1. 57ショック=少子化の傾向が注目を集める



育児休業等に関する法律の制定



<政策の特徴>
主に保育サービスの充実等を通じて、子育てと仕事の両立を支援
少子化に対処するための施策を総合的に推進へ。仕事と家庭の調和に向けた働き方の見直しも重要課題の一つに位置づけられる。
子どもと家族を大切にす観点からの施策を拡充へ。社会全体の意識改革も。

性(八五→八八%)を引き上げる②女性の就業率を二五→四四歳層の既婚女性については一四%(五七→七一%)へ引き上げる③高齢者の就業率を六〇→六四歳層については一三%(五三→六六%)へ、六五→六九歳については一二%(三五→四七%)へ引き上げる④労働時間については、完全週休二日制

の〇〇%実施、年次有給休暇の一〇%取得、残業時間の半減を通じてフルタイム労働者の年間実労働時間を一割短縮する——などと設定している。
年休、残業削減等で一割時短へ
このうち④の時短については、パートを含む労働者の年間実労働時間は、

目標が達成されれば、フルタイム労働者の一〇年後の年間実労働時間は、約一割(約二三〇時間)短縮され、約一八〇時間になるとして着実な時短に向けた取り組みを訴えている。
男女共同参画会議調査会・中間報告
WLB社会実現度指標の開発を
内閣府男女共同参画会議の「仕事と生活の調和に関する専門調査会」がまとめた中間報告は、まずワーク・ライフ・バランスの意味合いを「老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できている状態」と定義。そのうえで、ワーク・ライフ・バランスの実現は、「仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環」をもたらす「多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤」になるため、企業・組織も単なるコストとしてではなく、いわば「明日への投資」として経営戦略の柱の一つに位置づけるべきだと主張している。

スに係る個人の多様な選択が可能になるよう、啓発的な情報提供や地域活動へのきつかけづくり、多様な両立支援・再就職支援サービスの拡充などを行うこと。
四つめは、ICTを活用した業務の効率化やテレワークの推進等、ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションを推進する必要があるとした。
企業・組織のマネジメント改革も重要
報告はこのほか、企業・組織でワーク・ライフ・バランスを効果的に進めるにあたっての、実践的ノウハウについても言及している。それによると、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる先進企業は、単に制度を導入するにとどまらず、それを十分に機能させるためのマネジメント改革を進めている。それは、時間管理、人材活用、組織のあり方——の三つの側面からなる。

企業で完全週休二日制の実施をめざすとともに、年次有給休暇の取得率(同四七・一%)を、欧米先進国並みの一〇〇%(これにより年間休日数も〇六年の約一八日→欧米主要国平均の約一三七日水準)に引き上げ、さらに残業時間についても半減させる必要があるとしている。

報告は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの方向性として、戦略を四つあげた。一つは、ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について社会の共通理解を醸成するため、「ワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」や「ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標」をつくること。二つめはワーク・ライフ・バランスの取り組みをとくに企業・組織で加速するため、成果をあげた企業・組織の「顕彰」や「自己診断指標」などを設けること。三つめは、ワーク・ライフ・バラ

時間管理改革とは、例えば仕事の内容や進め方を見直したり、仕事が生み出す価値に評価を転換するなど、限られた時間資源の中で最大の付加価値を生み出すマネジメントに変えること。また、人材活用改革は、例えば複数の仕事をこなせる多能工的な人材の育成や、休業者の代わりを若手に任せて能力向上を図るなど、多様な人材の意欲と能力を最大限引き出すマネジメントに変えていくことをさす。
一方、組織のあり方改革は、例えば仕事や人の配分が合理的かどうかを見直し、多様な人材の時間的な制約や希望に応じられる、柔軟な組織へと変えることをさす。報告は、こうしたマネジメント改革を行うには、経営者がリーダー

※平成18年版少子化社会白書等を参考に、弊誌作成。

ーシップを発揮して、管理職や従業員に働きかけることが重要だとしている。

**子どもと家族重点戦略会議・中間報告
憲章と行動指針をパッケージで**

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議は、安倍首相の肝入りで今年二月に設置されたもの。内閣府特命担当相をはじめ、財務相、文科相、厚労相、経産相——などでつくる同会議と、その下の「基本戦略」働き方改革「地域・家族の再生」「点検・評価」——の四分科会で構成。報告も同じ柱立てでまとめられている。

報告はまず、二〇五五年には合計特殊出生率が一・二六で、一年間に生まれる子どもの数は五〇万人以下、人口は九〇〇〇万人を下回り、六五歳以上の高齢者が四割を占める——といった将来像を描き出す。そして、急速な少子化の進行に歯止めをかけなければ、社会経済や世帯の状況、地域社会の姿等にも大きな影響が及ぶと警告している。

そのうえで、二〇三〇年以降に新たに労働力化する若者は、これから生まれる子どもにほかならず、政策努力で変えられる余地のある問題だと指摘。

そのためこれからは、労働力化する世代の人口が現時点でほぼ確定している二〇三〇年に向け、「若者、女性、高齢者等の就業参加促進を図り労働力人口減少を緩和する」戦略とともに、二〇三〇年以降を射程に入れた「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える」戦略を、同時に進める必要があるとしている。

さらに、そうした戦略で克服しなればならないのは、「就業継続希望と結

婚・出産・育児の希望の二者択一を迫られる構造」と「多様な働き方の選択ができないことや非正規労働者の増大、長時間労働など、国民一人ひとりにとって自身の望む生き方の実現を困難にする働き方をめぐるさまざまな課題」だと主張。その克服には、ワーク・ライフ・バランス（＝個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること）が重要だとして、企業と労働者が双方協調し、「働き方改革」を進めることが必要不可欠だとしている。

「働き方改革」に向けた気運の醸成を
「働き方改革」の方向性としては、次の四点がイメージできるとしている。一点目は、若年者が安心して結婚し、家族形成できるような、就業による経済的自立を可能にすること。政府の支援施策としては、キャリア教育等の推進、トライアル雇用などフリーター等の常用就職支援、フリーター等非正規労働者を正規労働者に転換する制度の導入に対する支援、いわゆる均衡待遇のあり方の検討——などが考えられるとしている。

二点目は、ワーク・ライフ・コンフリクト（仕事と生活の調和を図る希望を満たせないという労働者の葛藤）の解消に向けて、労使が率先して自主的に取り組めるようにすること。支援施策には、①長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の支援②短時間勤務制度やテレワーク等柔軟な働き方の

環境整備と普及促進③労働者が生涯にわたって自律的にキャリア形成できるような社会的な支援体制づくり——などをあげた。

また、ワーク・ライフ・バランスに積極的な企業に対し、社会的な評価を付与する仕組みを普及させるとともに、中小企業も含めて自主的に取り組む企業へのインセンティブとして、同評価に考慮した入札参加制度を推進することなども例示した。さらに、社会全体でワーク・ライフ・バランス気運を盛り上げるため、政労使等によるワーク・ライフ・バランス推進会議の開催や、職場の意識改革を促す国民運動なども考えられるとしている。

三点目の、地域特有のニーズを活かした「働き方改革」に関しては、国や地方自治体の資源やネットワークを活用することも重要だと指摘した。そのため、地域の労働団体を中心に国・地方自治体を加えた推進体制を整備したうえで、地域で社会奉仕活動を行う団体・NPO等への働きかけを通じ、中小企業経営者にも働きかけを行うことなどをあげた。

さらに四点目では、企業や労働者の努力により働き方改革を進めるにあたり、これを可能にするような社会的条件の整備も必要だと提起した。支援施策としては、①さまざまなニーズに対応した子育て支援サービスの充実や、事業主に対する支援②企業間で計画的な発注・納期を促進するなど、消費者もサービスを提供する労働者の働き方に配慮する社会的気運の醸成③ワーク・ライフ・コンフリクトの解消につながる働き方の選択ができるような

税・社会保障制度のあり方の検討——などが考えられるとしている。

**〇七骨太方針「美しい国へのシナリオ」
引き続き労働市場改革について検討**

こうした一連の提言を踏まえて、政府が六月一九日に閣議決定した「経済財政改革の基本方針二〇〇七」『美しい国』へのシナリオ」では、労働市場改革と少子化対策の二つの項で、「働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現」を掲げた。

まず、労働市場改革の項では、取り組みの第一弾として〇七年内をメドに、「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「働き方を変える、日本を変える行動指針」を策定するとともに、引き続き労働市場改革について検討を進めることを盛り込んだ。憲章や行動指針には、就業率の向上や労働時間短縮等の数値目標のほか、①ワーク・ライフ・バランス社会の実現度を把握するための指標のあり方②ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援施策③制度改革等に関する政府の横断的な政策方針④経済界・労働界を含む国民運動の推進に向けた取り組み方針——などを含めるとしている。

一方、少子化対策の観点からは、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の中間報告の考え方に基づいて、〇七年内に重点戦略の全体像をまとめて取り組みを強化するとしている。その方向性としては、憲章と行動指針の策定により、社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進する気運を盛り上げるほか、育児休業から保育へと切れ目のない次世代育成支援を提供する

ための包括的な制度フレームの構築を進めるとしている。また、〇四年一二月に策定した「子ども・子育て応援プ

ラン」の数値目標も見直しつつ着実に遂行するほか、有効な少子化対策の実施に向けて、一定規模の財政投入も検

討する必要があるとした。ワーク・ライフ・バランス施策に新たな展開が始めるなか、政府の動向

に今後も注目が集まりそうだ。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

労働界の動向

長時間労働の是正を優先に 取り組みを加速

仕事とともに自分の生活も大事にしたいと考える人が増えている。社会経済生産性本部の「平成一九年度新入社員」の「働くことの意識」調査結果」では、仕事と生活の両立を重視する新入社員が大多数(七九・八%)を占め、日本能率協会がまとめた新入社員の意識調査(二〇〇七年度)でも、仕事と生活のバランスの比重を「対等にする」と考える人が四三・四%で一番多い。

国立女性教育会館の「家庭教育に関する国際比較調査(〇四、〇五年度)」をみても、一二歳以下の子どもを持つ父親の約四割が子育て上での悩みに「子どもと接する時間が短い」ことを指摘している。

これら調査結果をみる限り、働く人が仕事と生活の調和を図るための施策を強く求めていることが分かる。だが、実際のところは、働き盛り層の男性の長時間労働が進むなど、理想と現実の狭間で過重労働を強いられている人が少なくないようだ。

進まない労組の時短の取り組み

では、こうした現状に労働組合はどう向き合っているのだろうか。連合資料

によれば、男性正社員が多い連合組合

の年間総実労働時間は二〇〇三年以降二〇〇〇時間を上回り続け、〇五年は二〇一九時間にのぼった。連合は〇一年から五年間、「中期時短方針」を掲げて時間外労働の削減や有給休暇の取得増などに取り組んできたが、「経済不況や雇用維持のために後退を余儀なくされる状況もあって」この間の取り組みはほとんど進展を見なかった。

〇七年春闘でも「ワーク・ライフ・バランス」をキーワードに長時間労働の削減による働き方の改善を主張。労働時間管理の協定化と三六協定の総点検運動を行うとともに、時間外・休日労働の割増率アップなどを訴えたが、実際に取り組んだ単組はそう多くはなかった。今春闘の間まとめでは労働時間の取り組みを「結果は不十分なものだった」と総括。〇八年春闘に向けた検討課題に長時間労働是正の取り組みを取り上げ、「国際的にも低い時間外割増率の引き上げについて、一斉に要求・交渉することも含め検討を進める必要がある」と訴えている。

連合が新時短方針を策定

こうした動向を踏まえ、連合は昨年四月以降、加盟産別との意見交換を重ねてきた。そして、「年間総実労働時間一八〇〇時間の実現に向けた時短方針」を策定し、六月一四日の中央執行委員会を確認した。新方針は、過剰な仕事量や恒常的な長時間労働が「多くの組合員が精神的ストレスを増大させ、健康不安を募らせており、メンタルヘルス面の不調を抱える労働者の増加や過労死・過労自殺、重大事故等も社会問題化している」などと指摘。「こうした事態に対し、労組としての対策が不十分であったことは否めない」として、「労働時間の改善は労組にとつての喫緊の課題だ」と主張している。

目標は、各構成組織が「一日七・五時間×二四〇日」の連合モデルを参考に「一八〇〇時間をめざす時短目標と指針を策定。連合は毎年、構成組織の計画の作成・進捗状況をとりまとめ、二〇一二年年度末に総括と方針の見直しを行うこととした。また今回は、「単にモデルだけを言っても始まらないので、最低到達目標を設定して運動として展開していく」(古賀伸明事務局長)



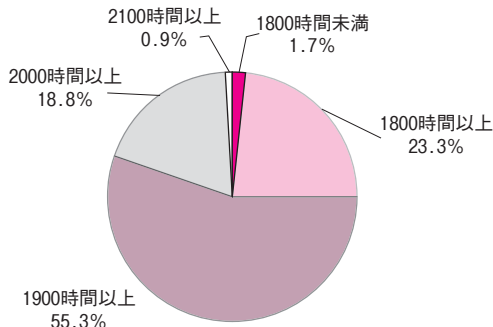
として各産別・単組が具体的に取るよう工夫したのが大きな特徴だ。

二割が所定労働時間二〇〇〇時間超

連合組合員の所定労働時間を調べた全単組調査(二〇〇四年)によると、年間の所定労働時間が二〇〇〇時間を超えている組合は回答のあった三六一〇単組の約二割。二一〇〇時間以上とする組合も一%弱あった。連合は、労働基準法上の法定労働時間の上限を二〇八〇時間(一日八時間×五日×五二週)と捉えているが、それを超えて働いている人が組合員レベルでも存在することが浮き彫りになった格好だ(図表1)。

産業別にみると、製造業や商業・流

図表1 所定労働時間の実績



出所：連合・賃金労働時間等に関する全単組調査報告

時短に積極的になれない特殊事情も
こうしたデータの背景には、業種や規模によっては「生活していくために」どうしても時短に積極的になれない特殊事情が見え隠れしている。一例をあげれば、トラックやタクシーなどの職業ドライバーは多くの場合、基本給よ

通で二〇〇〇時間以上の単組が一割強にとどまっているのに対し、交通・運輸は七割に達するなどバラつきが大きい。また、企業規模別では、概ね規模が小さくなるほど長時間労働の傾向にあり、一〇〇人未満の三割強で年間所定労働時間が二〇〇〇時間以上となっている。

なお、時間外労働時間の単純平均は二二六・三時間（二七六〇組合）。規模間の格差はあまりないが、交通・運輸の三〇〇人未満が三六三・五時間と際立っている（図表2）。

図表2 時間外労働時間（単純平均）

	組合数・無回答除	平均値・時間	加重平均値・時間	04年平均値・時間	03年平均値・時間	02年平均値・時間
05年計	2760	226.3	244.2	228.5	200.0	180.8
企業規模別						
29人以下	206	213.8	218.3	237.5	184.9	216.0
30-99人	621	221.8	221.6	221.7	192.6	185.3
100-299人	856	220.1	223.7	224.9	194.5	170.1
300-999人	638	239.0	243.7	229.7	213.6	171.9
1000人以上	439	232.1	246.4	236.4	207.0	187.1
産業別						
300人未満計	1683	220.0	223.2	225.7	192.5	182.5
製造業	1028	225.3	236.6	209.9	201.3	147.7
交通・運輸	123	363.5	365.8	422.1	351.7	306.8
商業・流通	371	169.0	179.9	173.1	134.7	68.6
その他の非製造業	161	193.7	190.8	218.4	191.3	208.8

出所：連合・賃金労働時間等に関する全単組調査報告

り歩合で決まる諸手当（変動給）の比重が高く、基本給は年齢であまり上がらない構造になっている。働く側からすれば、「時短要求」自ら仕事を削って賃下げする要求」となってしまう。

交通労連がトラックドライバーの賃金や労働条件を調べた実態調査によると、路線乗務員六〇一五人（平均年齢四五・九歳、勤続年数一八・〇一年）の一カ月の労働時間（加重平均）は、二五四・三時間（所定内労働一八〇・八五時間、所定外労働七三・四五時間）で三〇〇〇時間を超える「超・長時間労働」だ。この対価となる賃金は

四〇万二四五七円で、うち所定外賃金が一二万五一六〇円と、全体の三割以上を占める。

同労連・トラック部会の堀江信事務局長は、「今は規制緩和に伴う新規業者の参入で競争が激化しているから、会社にドライバーを増やす余力はなく、退職した補充もない場合が多い。一方、労働者側も収受運賃の低下から賃金制度改定を余儀なく受け入れ、賃金総額が削減された分、長時間労働で賃金の目減り分を補おうとする。時短を進めることで労使双方が困ることになる。燃料価格の高騰など輸送コストの増加分をすべて物流会社とそこに働く従業員が被っている。この荷主・荷主企業との取引関係の改善がなければドライバーの時短は進まない」と内情を打ち明ける。

このため、同部会では、時短を中・長期的な課題と位置づけ、「〇七年度までに対前年比一〇％減を中心に二二〇〇時間以内、〇八年度までに二二〇〇時間以内、〇九年度までに二一〇〇時間以内の到達に向け取り組み」として、段階的に総実労働時間を短縮する中期方針を掲げている。ただし、総実労働時間が三〇〇〇時間を超えている単組に対しては、「健康面の問題が生じてくるから、会社と協議して特に減らす努力

をするよう、クギを刺している」という。

不払い残業の改善が実態を浮き彫りに
加えて、残業に関しては、組合の取り組みが総実労働時間の増加に反映してしまう側面もある。連合はここ数年、「まずは不払い残業の撲滅を」と、適正な労働時間管理を重点テーマに掲げてきた。行政も不払い残業対策に力を入れており、〇五年度に全国の労働基準監督署の是正指導を受けて一〇〇万円以上の不払い分を支払った企業は過去最多の一五二四社を記録した。

連合の「生活アンケート」に目を向けると、〇六年の調査では、未だ組合員の三人に一人が不払い残業をしているものの、不払い残業をしている組合員の比率は回を経る毎に減っている。改善の動きが着実に進んでいるのは明らかだ。労組が労働協約の点検活動などをしっかりとやって正確な残業時間が表出すればするほど、数値的な労働時間は長くなるといった皮肉な結果になる。

一方、連合の登録組合を対象とする「二〇〇六年度労働時間に関する調査」結果を眺めると、サービスや商業・流通部門の有給休暇の取得率（加重平均）が低いことに気付く。特に、UIゼンセン同盟の流通および外食、食品部門、自動車総連の販売部門、サービス・流通連合などの取得状況の低さが目を引く。

組合員に焦点を当てた到達目標を

こう見ていくと、当たり前の話だが業種や部門、ひいては個人レベルで働

き方が大きく異なっていることが分かる。残業ゼロの職場がある傍らで、過労死レベルの長時間労働を強いられている職場もある。職務内容上、残業より有給休暇が取れないことが問題の職場も。労働時間の取り組みは、それぞれの置かれた立場があり、それを一概に合わせるとは言えない。かといって、お題目だけで実態の改善は見込めない。一体、どうすれば行動が実を結ぶのだろうか。そんな疑問に、連合労働条件局の加藤久美子次長はこう答えてくれた。「これまでは、連合が（一八〇〇時間の）大きな旗を掲げ、それを産別や単組が具体化して取り組む形だった。それだけでは長時間労働の解消は難しく、組合員一人ひとりが『よし、やろう』と思うような方針でなければ、現状は改善できない。そこで、一八〇〇時間という大目標の下に、組合平均の目標だけでなく組合員個人に焦点を当てた最低目標を設定し、到達期限を切ることにした」。

過重労働の組合員をなくす運動を

具体的には、二〇一〇年三月末までのフルタイム労働者の最低到達目標として、①年間所定労働時間二〇〇〇時間を上回る組合をなくす②年休の初年度付与日数を一五日以上とする③年休の一人あたりの平均取得日数一〇日未満の組合をなくすとともに、取得日数五日未満の組合員をなくす④時間外労働の割増率などが法定割増率と同水準にとどまる組合をなくす⑤全組合員の時間外労働を月四五時間以下に抑えることを基本に、少なくとも一カ月一〇〇時間または二カ月一六〇時間を超え



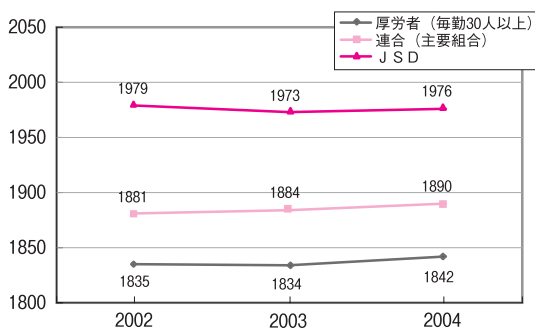
る過重労働を根絶する——ことを求めている。さらに、時短の取り組みに当たっては、「参考」として具体的な取り組みの考え方を例示。各業界独自の課題もあるため、部門別連絡会においても時短の方策を検討するよう促している。

パート労働者の待遇改善も要求

この他、方針はパート労働者についても言及している。雇用形態の多様化の進展で非典型労働者が増えるにつれて正社員の労働時間は長くなったが、非典型労働者もその多くが賃金などの労働条件を低く抑えられ、不安定な働き方を余儀なくされているからだ。今まで時短はフルタイムの議論だったが、組合員にはパートタイムの人も増えている。事実、相談活動をしていても、

パートタイムの人から『休暇が取れない』などという悩みが寄せられたり、それ以前に有給休暇や時間外労働の割増賃金などの労働基準法上の権利や制度自体を知らない人の相談も少なくなっている。そこで取り上げることになった。そこで取り上げることになった」と、加藤次長。方針は、企業の都合で安く使われる派遣やパート労働者に年休を与えないなどの法律違反をなくすことや、年休付与日数の拡大、各種休暇制度の導入などは「すべての労働者共通の課題であり、推進が必要だ」と強調するとともに、「パート労働者に時間外労働をさせる場合には、契約時間を超えたところから支払うなどの基準の引き上げに努力する」との目標も掲げている。

図表3 所定労働時間の推移（一般比較）



出所：JSD労働時間取り組み指針

JSDも労働時間指針を提起
こうした連合の考えを受け、各産別も定期大会で産業等の事情を踏まえた方針を具体化している。二〇〇〇年の大店法廃止以降、売り上げの確保や消費者ニーズへの対応から、デパートやスーパーでは、定休日の削減や営業時間の延長を余儀なくされている。「米国に比べ半分とも言われる流通業の労働生産性の向上が喫緊の課題」（桜田高明会長）となる一方で、所定労働時間自体が国の平均や連合主要組合に比べて長く、有給休暇の取得日数も年に五六日とかなり低い水準にとどまっている（図表3）。

ワーク・ライフ・バランス方針も議論
時短の取り組みを進める一方で、連合はめざすべきワーク・ライフ・バランスの考え方の議論も始めた。「男女双方がやりがいのある仕事と充実した生活との両立が可能で、それを支える政策やシステム、慣行が構築されている社会」を「めざすべき社会」と位置づけたうえで、目標とする社会の実現に向けた直面する課題をあげている。長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加の責任が担えない男性正社員の働き方の見直しの必要性を指摘。そのために、時間外割増率の引き上げや短時間勤務制度の拡大、配偶者控除の「被扶養者控除」への統合、働き方に中立的な税・社会保険制度の確立、保育サービスの充実など複数の政策パッケージの推進を訴えている。素案は産別内での議論を重ね、八月の中央執行委員会で確認する予定だ。

図表4 電機連合到達目標水準

項目	電機連合平均値 (2005年度実績)	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
総実労働時間	2062.9時間	2005時間	1967時間	1929時間	1907時間	1884時間
時間外労働時間	289.4時間	240時間	210時間	180時間	165時間	150時間
年休等取得時間	115.5間 (14.9日)	124時間 (16日)	132時間 (17日)	140時間 (18日)	147時間 (19日)	155時間 (20日)

※ 電機連合平均値は、2006年度「労働時間関係調査結果」

※ 水準は電機連合平均の数値
出所：電機連合 第55回定期大会総合資料（その2）

具体的には、マネージャー単位で出勤や休日取得、時間外労働などの就労管理を徹底。コンプライアンスや心身の健康を守る視点も交えた管理者

教育を実施する。不払い残業の根絶も不可避だとして、不払い残業を行わずに上司へのペナルティーや、故意に就労管理を逸脱した部下への対応を規定するなどの取り組みを進める。

仕事の進め方をゼロベースで見直し

仕事の進め方も、従来の慣習や資料をゼロベースで見直し、業務効率化の向上を図ることを提案。労働集約型産業にとって大きな課題である「要員確保」についても、正社員だけに業務が集中することのないよう、パート労働者などの役割分担の再整理を行い、限られた要員で生産性を高める必要性を指摘した。「会社が策定する営業計画に対し、要員数や勤務方法のバランスが取れているか否かを労組がチェックすべきだ」としている。

所定休日数は「年間一〇四日以上」と「年次有給休暇一人平均五日以上」の取得を産別ミニマム基準として、〇八年度の通年交渉の中で協定化を進める。さらに、半期に一週間一〇日程の所定休日と年次休暇を合わせた長期連休制度を策定して、その完全取得をめざすとともに、未取得となった年休のストック制度の導入も提案している。

時間外労働の項目では、連合の生活アンケートで「時間外割増率が高い組織は、時間外労働の時間数が相対的に少ない」といったデータがあることを示した上で、「時間外三〇%以上、休日四〇%以上、深夜三〇%以上」の割増率を最低到達目標とした。年間三六〇時間以上の時間外労働を行う組合員をなくすことも掲げる。



このほか、目的別休暇制度の導入も提案。年給取得が進まない実態の打開に向け、「パースデー休暇」「アニバーサリー休暇」「スクールイベント休暇」などの先進的な取り組みを例示して、目的別休暇制度の検討を促している。

電機連合もアクション・プログラムを

また、電機連合も七月初めの大会で「ワーク・ライフ・バランス実現への五カ年プログラム」を提起した。ワーク・ライフ・バランスを「既婚・独身や性別、年齢、組合員であるなしに関わらず全ての働く人に関わるもので、育児・介護等と仕事の両立だけでなく、家庭生活全般や自己実現、地域活動も含めた生活全般と仕事とのバランスを考えること」と定義付け、その実現に向けた道筋をまとめている。

そもそも電機連合は、〇六年一月の中央委員会で、「一日、一週、一年、一生涯のそれぞれに充実した時間のサイクルのある生活目標を提起した」「第三次労働時間政策」を確認し、これをベースに、労働時間以外の観点も取り入れて「二一世紀生活ビジョン」を策定している。五カ年計画はこのアクション・プログラムとなるもの。〇七―一一年度までの五カ年に取り組み各種制度の整備や制度を利

用しやすい職場風土の醸成などの課題を打ち出した。

一 一年度末までに一八〇〇時間台に

時短関連では、総実労働時間短縮に向けた「到達目標水準」を設定している。同連合の「労働時間関係調査結果（二〇〇六年度）」によれば、〇五年度の総実労働時間は組合員平均で二〇六二・九時間、時間外労働は二八九・四時間、年休は一四・九日となっている。これを段階的に改善させ、最終年度には時間外一五〇時間以下、休日取得二〇日以上を達成するなどとして、総実労働時間一八〇〇時間台の実現をめざしていく（図表4）。

また、産業横断的に制度整備が必要な項目については、「電機連合統一闘争課題」と位置付け、各項目に優先順位を付けて、達成時期を示した。まず、遅くとも二〇〇九年度までに全加盟組合が実現する「StepM」として、年間所定労働時間一八〇〇時間台の達成などを提起。早急に実現すべき「Step1」には、キャリア開発支援や社会・地域貢献のための短時間勤務制度の整備などを取り上げ、〇八年度から取り組みを開始する。要求にあたって具体的な検討が必要な「Step2」は、連続休暇の制度化や子供・家族介護休暇の拡充などを〇九年度からの課題とし、実現に向けた研究を要する「Step3」では、配偶者の転勤やキャリア開発、社会・地域貢献者の再雇用制度の整備を検討する。

（調査・解析部 新井栄三）

経済界の動向

ワーク・ライフ・バランスは
多様で柔軟な働き方から

ワーク・ライフ・バランスについては、経済界が一步先んじて、提言等を発表している。経済同友会がまず、〇六年一〇月に「生涯にわたるワーク・ライフ・バランス」を提唱する提言を発表。

日本経団連も昨年、ワーク・ライフ・バランスに関する「行動指針」をまとめている。そこに共通しているのは、女性、高齢者などを含めた「多様な人材活用」(ダイバーシティ)は、企業の長期戦略に組み込まれる必要があり、結果として、経済社会全体に活力をもたらすという考え方である。労働界ではワーク・ライフ・バランスの第一歩

を「長時間労働の是正」に求める一方、経済界は「多様で柔軟な働き方の実現」を目標に掲げるなど、そのアプローチについては、労使で相違点が目立つ。

日本経団連の基本的な考え方

日本経団連は昨年五月発表した「産業界・企業における少子化対策の基本的な取り組みについて」のなかで、経営側のスタンスを明らかにしている。

その柱は、「働き方の再考」多様な働き方の整備」と「両立支援を促進する職場風土の醸成」の二本。働き方再考の内容としては、「性別・年齢・国籍を問わず、多様な人材の能力発揮を促進すること」を前提に、企業の実情に応じた、労働時間、就労場所、休暇などに付いて、多様な働き方の選択肢を整備、提供するように要請している。また、男性とくに子育て世代の働き方の再考が必要としたうえで、働き方の自由度を高めるための労働法制の規制改革の推進を要望している。

一方、両立支援を促進する職場風土の醸成に向けては、経営トップがワーク・ライフ・バランスを経営上の基本方針の一つにするよう求めている。

「経労委報告」での主張

こうした考え方は、昨年一二月に発

表した〇七春季交渉に向けた経営側の指針となる「〇七年版経営労働政策委員会報告(経労委報告)」にも反映された。序文のなかで御手洗富士夫会長は、「少子化・高齢化が進む中で、われわれはワーク・ライフ・バランスの実現にも挑戦すべきと考える」と呼びかけ、目標は「多様かつ柔軟な働き方の実現にある」としている。

競争力強化に向け、「イノベーション」をキーワードにした同報告では、「イノベーション」の原動力は、「人材の力」であるとし、そのためには、「従業員個々が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活ニーズに即した働き方が必要となる」と主張。企業と従業員双方のニーズを満たす「新たな働き方の推進」が求められており、「ワーク・ライフ・バランス」の実践を提唱している。

その内容については、「単なる労働時間の短縮や休暇取得に関するのではなく、企業労使の新たな自律的な働き方への挑戦」であると、労働側の主張をけん制。主目的は、急速に進行しつつある少子化および高齢化に企業が対応するためとし、その推進に向けては、「短時間勤務、裁量労働、在宅勤務などの労働時間や就労場所について、多様かつ柔軟な働き方を可能とする選択

肢」について労使で議論することが必要だと主張している。

推進に向けた一〇項目の行動指針

日本経団連ではその後、こうした考え方をベースに、ワーク・ライフ・バランス推進の行動指針として以下の一〇項目を取りまとめた。

① 経営トップのリーダーシップの発揮
ワーク・ライフ・バランスによる新しい働き方の創造を将来への「投資」として認識し、経営トップが率先垂範して、社内の旗振り役を務める。

② メリハリのある働き方の実現
仕事の進め方や配分を見直すとともに、人事考課・評価において、効率的な時間管理、仕事の効率化に対する取り組みを従来以上に重視する。

③ 職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開
制度の整備や活用への取り組みに加え、人事考課・評価の見直し、労働時間短縮、年休取得について、各社が、それぞれの実情に応じて、取り組む。たとえば、時間外労働を削減する業務改善の実施、時間外労働の実施に関する自主目標の設定などにより、長時間労働とならない工夫を各社が実情に応じ実施。

④ マネジメント職に対する教育
職場のマネジメント職に対して、効率的な時間管理、職場内コミュニケーションの円滑化、生産性向上などに関する教育を積極的に行う。

⑤ 主体的なキャリア形成の環境整備
従業員一人ひとりが自らの働き方を自律的に考えることが、ワーク・ライフ・バランスの実践には必要。各職場において、マネジメント職と従業員が

仕事の進め方や配分、従業員の能力や適性、意欲に応じたキャリア形成のあり方を十分話し合い、従業員が主体的にキャリア形成できる環境を整える。

⑥女性の就労継続支援と再雇用の推進ⅡICTを活用した出産・育児期間中の従業員に対する業務知識の情報提供、テレワークなどの働く場所の多様な推進とともに、出産・育児に伴う退職者の再雇用や中途採用、通年採用に取り組む。

⑦次世代法の行動計画におけるPDC Aサイクルの活用Ⅱ経営計画の中に、次世代育成支援対策推進法の行動計画を明確に位置付けた上で、PDC Aサイクルを通じて、柔軟かつ多様な働き方に資する施策を継続的に改善・見直す。

⑧社会全体に対する積極的なアピールⅡ「くるみんマーク」の認定を積極的に受けるとともに、ファミリー・フレンドリー企業の受賞などを旨とする。また、具体的な取り組み事例を、自社のHPやCSR報告書、両立支援の関連ポータルサイトに積極的に提供する。

⑨創意工夫を生かした取り組みⅡ各職場のマネジメント職に対して、効率的な時間管理、職場内コミュニケーションの円滑化、生産性向上などに関する教育を積極的に行う。

⑩企業間の連携の推進Ⅱ一企業の取り組みだけでなく、関連する企業グループ、地域の活動とも連携した、幅広いネットワークとしての活動を展開する。たとえば、各地域で実施される、企業横断的な子育て支援活動への協賛、「家族の日」の制定など国民運動と連携した取り組みを進める。

一方、行政への要望として、「企業規模、業種・業態の特性に応じて、各企業労使の主体的な取り組みが基本で、したがって法律等による規制的手法によって、一律の措置を義務付けるべきではない」としており、政府はあくまでも、ワーク・ライフ・バランス推進に関する主体的な取り組みを応援する環境整備を担うべきだとクギをさす。

生涯にわたるバランスを

「活力ある高齢社会—生涯にわたるワークライフバランス」と題する経済同友会の提言（〇六年一〇月）では、生涯にわたるワーク・ライフ・バランスが、社会システムとして定着することによって、「活力ある高齢社会が構築される」と主張する。企業の取り組みとしては、まず多様な就労形態に対応した人事制度をつくり、それに対応した評価制度の整備を行うべきで、その上で長時間労働を是正すべきであるとする。今年二月の記者会見で北城格太郎・前代表幹事は、「働く側が自らの判断に基づき、バランスをとった働き方ができる雇用場をつくっていくことが大事で、家庭生活に時間を使いたいという時に、家庭に戻るべきでないというような仕事の仕方をせざるを得ないというのは、ワーク・ライフ・バランスが取れないということだ。長時間労働も含め、個人が自ら必要だと思う判断ができるような環境を作っていくことが大事だ」との考えを表明している。

（調査・解析部主任調査員 荻野登）

大原社会問題研究所雑誌

No.585 2007.8

【特集】社会科学研究所とオーラル・ヒストリー

歴史研究とオーラルヒストリー
社会学とオーラル・ヒストリー
大原社会問題研究所とオーラル・ヒストリー

伊藤 隆
江頭説子
吉田健二

■論文

自動車産業における請負労働と分業構造

戸室健作

■書評と紹介

浅海典子著『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』
武石恵美子『雇用システムと女性キャリア』
山本真理著『戦後労働組合と女性の平和運動』

大概奈巳
富田安信
松尾純子

社会・労働関係文献月録
月例研究会
所報 2007年4月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271