

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：33906

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530700

研究課題名(和文) 地域・企業規模の視点からの「仕事と家庭生活の両立」施策の再検討

研究課題名(英文) re-examination of wlb measures of focusing on the scale and region

研究代表者

小倉 祥子 (OGURA, SHOKO)

椋山女学園大学・人間関係学部・准教授

研究者番号：60383189

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：研究成果の概要は次の5点である。

日本のワーク・ライフ・バランス(以下WLB)施策は、女性の子育てと仕事の両立が中心であり、男性の長時間労働の解消への取組みは始まったばかりであることを確認した。日本のWLB施策の対象は大都市の大企業であり、地方都市の中小企業が視野に入っていないことを発見した。国内調査の結果、都市や企業規模が異なっても、共通の課題は適正な労働時間の確保であることが分かった。適正な労働時間とは、健康を維持できるような量・質ともに重要であることが分かった。海外調査の結果、労働時間の適正化には、インターバル規制など長時間労働を禁止する法制備が必要であるという結論に至った。

研究成果の概要(英文)：The results of our study are summarized in the following five statements:

1) Work-life balance (WLB) policies in Japan mainly relate to work-family balance of women. However, concerning men's long work hours, policy development has just begun. 2) The focus of Japanese WLB measures is mainly on large businesses in urban cities. Therefore, small and medium-sized enterprises in regional cities are unable to benefit from the policy. 3) According to our domestic survey results, a common obstacle in implementing such policies is ensuring appropriate working hours, regardless of the city and/or company size. 4) Ensuring appropriate working hours is important, in which both quantity and quality are crucial to maintain a healthy lifestyle. 5) According to our international research, legislation, such as interval regulation, is needed to prohibit long working hours.

研究分野：社会政策

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 企業規模 地域 中小企業 労働時間規制 運用

1. 研究開始当初の背景

わが国における「ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)」に関する議論は、2000年代以降、政府・労働組合・研究者等多方面からとりあげられてきた。しかしその具体的な内容については、企業内の女性雇用者に対する家庭生活との両立支援策として注目されることが多く、また企業や事業所の自助努力にまかされていた部分が多い。

男女双方にとって WLB 社会の実現を可能にするためにはどのような政策提言が必要であるのか、WLB 施策の再検討が必要である。

2. 研究の目的

そこで本研究の目的は、わが国における WLB 施策に関する取り組みについて、“地域”と“企業規模”の2軸を考慮し、特に地方の中小企業に焦点をあてて、限られた資本・人的資本のなかでどのような WLB 施策を設定し、また取り組みに成功しているのか実態調査を行い、こうしたロールモデルから、社会全体で労働者が主体的に働き方・生き方を選択できるような WLB 社会の実現に向けての政策提言を行うことである。

3. 研究の方法

そこで本研究の研究方法では、先行研究の研究として、白書・既刊資料・文献より、わが国におけるこれまでの WLB 施策の議論の整理を行った(平成23年度)。また、実態調査のため、複数の企業・労働組合に WLB の実現に向けた取り組みについて聞き取り調査を行った(平成24年度)。国内調査の結果を受けて WLB 社会の実現を可能にしている EU の労働時間規制について海外の事例調査としてフィンランドの労働組合・経営者団体への聞き取り調査を行った(平成25年度)。最終年度にはこれまでの研究成果をまとめ、報告書の作成を行った。それらの内容について、研究成果として概要を以下にまとめる。

4. 研究成果

(1)日本の WLB 施策の動向と課題

WLB の実現を阻害している課題と WLB 支援施策の動向を把握し、今後求められる WLB 支援施策を検討した。

はじめに人口減少時代の労働力確保、非正規雇用者の増大化がもたらした雇用劣化、各自が望む生活の実現を阻む障壁という3つの視点から、なぜ WLB の実現が求められているかを捉えた。

次に、1990年代以降の WLB 支援施策の整備過程を振り返ると共に、政府が定めている WLB 行動指針の達成度からどのような分野が充実してきたのかを検討した。そのうえで、整備が急がれる施策について考察した。WLB 行動指針の達成度では、「家庭生活」「健康・休養」分野が改善されてきたが、「仕事・働き方」「学習や趣味・娯楽等」分野はほぼ横

ばいで、「地域・社会活動」分野に至っては2001年以降低下傾向にあった。

次第にワーク・ファミリー・バランス中心に WLB 支援施策は充実したものの、どうしても「仕事・働き方」「学習や趣味・娯楽等」と共に「地域・社会活動」分野を拡大するような WLB の実現へと脱却できるか、その実践的な取り組みが今後の課題といえる。

(2) WLB 施策分析のための地域分析

つぎに、事例研究を行うために、どの地域において調査を行うべきかという地域分析を、先行研究の研究、事例研究のための情報収集等で行った。先行研究の研究では、WLB に関連する既刊の調査報告書として、われわれの興味関心と共通する視点である地域(社会環境)分析を行っている先行研究として、男女共同参画会議『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較』H17.9、男女共同参画会議『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析』H18.9、JILPT[®]中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』H23.5、の3点を選定した。

これらの先行研究からは、企業規模における差異の明確な分析は行われてはおらず、われわれの研究の視点である企業規模が見落とされていることが明らかになった。その後、選定した報告書『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』の研究担当である労働政策研究・研修機構アシスタント・フェローである酒井計史先生を招聘し、勉強会を行った。その際、統計的な処理を行うと企業規模の差異は見えにくい、個別のヒアリングを通しては興味深い発見があることを研究所としても注目していることなど紹介があった。

事例研究のための情報収集として、男女共同参画会議『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析』で使われていた指標を利用し、更新可能な指標のデータなども取り入れ、地域分析に必須と思われる指標の検討を行った。男女共同参画会議で使用された指標は、「仕事と生活の両立可能性」「子育て支援の充実度」「ライフスタイル選択の多様性」「若者の自立可能性」「社会の安全・安心度」の5項目、27指標と多岐にわたっており、本研究会の WLB 社会の実現と強く相関があるのではないかと検討した項目だけを絞る必要があった。

そこで、「仕事と生活の両立可能性」からは「適切な労働時間」「ライフスタイルの選択の多様性」からは「家庭内役割分担の柔軟性」「社会の多様性寛容度」「雇用機会の均等度」「若者の自立可能性」からは「若者の雇用不安の低さ」「親からの独立度」を指標とし、47都道府県のうちこれらの指標の偏差値が高い地域と低い地域の2地域群に限定した。

その結果、前者の候補地は、山形・島根・福井・徳島といった地方圏地域、後者の候補

地は、大阪・千葉・兵庫・愛知・埼玉・神奈川といった首都圏近郊/大都市圏とした。

(3)地域と企業規模に焦点をあてた地域分析

我が国における WLB 施策に関する取組について、「地域(大都市と地方)」と「企業規模(大企業と中小企業)」に焦点を当て、特に地方の中小企業における先駆的な事例について調査を行った。前年の研究会成果より、先行研究や地域分析結果をもとに、地域および企業(事業所)の選定を行った。

選ばれたのは、島根県松江市の株式会社長岡塗装(地方・中小企業)、島根県の社会福祉法人若草福祉会・障害者福祉サービス事業所若草園/障害者支援施設美野園(地方・中小企業)、大阪府大阪市の三元ラセン管工業株式会社(大都市・中小企業)、東京都(本社大阪府)の株式会社高島屋(大都市・大企業)であった。

これらの調査の結果、大企業は多種多様な WLB 施策を導入しており、従業員はそれぞれが必要な施策を選択できるようになっていた。しかしながら、その恩恵に浴すことができるのは、基本的には正社員のみであり、そこに働くすべての人々に対する施策とはなっていないという問題点がうかびあがってきた。非正規雇用労働者が増加している現代社会においては、それらの人々の WLB について検討していく必要があるだろう。

一方中小企業においては、大都市も地方都市もともに、人材確保のために従業員のニーズに合わせて柔軟に WLB 施策を取り入れていた。この度先進事例として調査した企業は、いずれもいわゆる 3K 職場と言われるところであり、さらに地方の場合には、それに加えて地方都市であるというハンディキャップもあり、従業員の確保・定着に苦心していた。その解決策の一つとして WLB 施策の導入がなされていた。従って、従業員の年齢構成・家族構成等、個別具体的な要望に即した形での個別対応が導入されていた。従業員規模が大きい会社ではとうてい不可能な対応であるので、これは中小企業ゆえの利点であるともいえる。

労働力の再生産及び、労働効率の向上のためにも WLB は重要な視点であることが指摘されているにも関わらず、経済状況の変化に左右され、導入があまり進んでいない。この度の調査においては、WLB 施策の導入が従業員の定着という点においては功を奏していることが確認できた。今後は労働者にとってだけでなく、企業にとっても企業経営に有効な施策として認識されていけば、より一層の導入も期待できる。

(4) WLB 施策と労働時間規制

WLB の実現を可能にする指標として適正な労働時間の設定に焦点をあて、特に長時間労働の解消のために残業時間の削減を目指している産業別労働組合(情報労連傘下の通

建連合)への聞き取りを行った。

情報労連が WLB 政策に乗り出すのは、2007 年 12 月の WLB 憲章・行動指針成立後、2008 年春闘「春闘方針案」である。ここでの具体的な目標は、2007 年第 46 回定期全国大会で決定した『情報労連・中期短時目標』における 2010 年 3 月末の「最低到達目標」の達成を中心に取り組む事であり、この時点では時間外労働の割増率の水準改善に向けた取り組みを展開していた。

その後、1 日あたりの最低休息時間を定めたインターバル規制への取り組みが 2009 年の春闘から登場する。春闘の中間総括(情報労連 report2009.5)では、勤務間インターバル規制の導入について、9 交渉単位で前進的な決着が図られたとし、杉山豊治・政策局長(当時)は、「とりわけ勤務間インターバル規制は、一日における労働時間の絶対的な上限に関する要求であり、働く人の健康を保持するための要求でもある。通建連合を中心として、この勤務間インターバル規制の導入を実現したことは、今後の労働時間に対する論議に対し一石を投じたともいえ、当該労使の先進的な取り組みに敬意を表したい」と評価している。その年の 2009 年春闘では最終的に 13 交渉単位でインターバル規制の労使協議の締結がされたのである。

その後の 2010 年春闘でも 2 交渉単位がインターバル規制の労使協議の締結を行うなど、春闘において継続して WLB 社会の実現のために、労働時間規制を取り入れる取り組みを行っている。

2009 年以降、通建連合傘下の企業により、日本で初めての勤務間インターバル規制が締結されてから、大手新聞社、労働組合関連の業界紙、研究者など、多岐にわたって注目されているこの取り組みであるが、現場の労働者の受け止め方とは乖離があるのが実態である。

情報労連が WLB 社会の実現のための一つの柱として掲げている「勤務間インターバル規制」は、その実態は、通建連合の福岡事務局長が指摘するように、あくまでも突発的な仕事によるイレギュラーな長時間労働に対して、次の日の出勤時間を遅らせることができ、かつ休息時間をみなし勤務とする事で、疲労回復を第一目的とした規制であるという点である。

つまり情報労連が掲げる WLB 社会が実現可能な労働時間規制としては、EU のような週の労働時間の上限規制がない日本の場合、一日の勤務間インターバル規制だけでは不十分であることは否めない。しかしこうした一歩であったとしても、現実として、みなし勤務を経営側に了承させることは聞き取りからも労使の交渉で難しい点であることは前述の通りである。したがって労働時間の規制をわずかではあっても前進させたという点で、この取り組みについての評価は高いと

言える。

また、実際に勤務間インターバル規制を労使協定で締結した通建連合傘下の企業においては、締結後の労働現場の変化として、「ダラダラと時間外労働をしなくなった」「深夜時間帯での作業について、従来は連続して施工していたが、ローテーションを組んで施工するようになった」等の声があがっているという。聞き取りによれば、企業側もローテーションでの作業を可能にするために多能工を育成することに積極的になったという効果も報告されている。これは特殊なスキルが必要な作業の場合、これまでは作業が可能な労働者一人に時間外労働が集中していたが、それを回避することに成功した好事例であり、インターバル労働時間規制の効果と言える。

結果として、勤務間インターバル規制の導入は、WLB 社会の実現を可能にするには検討の余地はあるにせよ、労働時間規制に関する一つの施策の取り組みが導入され、広まりつつあることは、新たな働き方の模索への足掛かりとして、期待できる取り組みだと言える。

(5)フィンランドの産業別労働組合におけるWLBの取り組み

前年の情報労連における「インターバル規制」の運動について聞き取りをしたことから、EU における労働時間規制がある社会におけるWLBの取り組みについて、聞き取りを行うこととした。その結果は以下である。

フィンランドの労働時間法(Working Hours Act)では労働者(雇用者・公務員)の労働時間は、基本的には1日8時間/週40時間または労働協約の定めによる。時間外労働は年間250時間(1月1日~12月31日)までとし、しかし4か月に138時間を超えてはならない。残業には個別に労働者の同意が必要となり、労働者は残業を拒否することが出来る。時間外手当は最初に2時間が時給の50%増し、それを超えると100%増しとなる。残業代の支払いはそれに見合う労働時間と代替することができる。また日曜日(日曜および教会の定める休日)の労働時間は100%増しとなる(労働時間の代替は不可能)。

労働組合組織率はILOデータベースによれば、2000年が119.5%、2005年は105.6%、2006年が68.0%である。職種別労働組合と経営者団体との交渉により、全国的に有効な、かつ労使協定、団体交渉で包括合意されたものの雇用条件は、雇用主が組合メンバーを抱えているかどうかを問わず、非組合員にも適用される。

今回の調査先は、マスコミ業界の経営者団体、ジャーナリストユニオンなどである。ここではジャーナリストユニオンについてまとめる。この団体は、1890年に新聞記者(男性)が中心となってつくられた組織・団体である。その後1921年にラジオ、TVのジャー

ナリスト団体と合併、1992年に現在のジャーナリストユニオンとなった。2013年9月現在、加入しているジャーナリストは15,110人で、うち男性6,481人(42.9%)、女性8,629人(57.1%)である。国内のジャーナリストのおよそ9割が加入している。

地方の零細新聞社に勤めるジャーナリストが多いため、9人未満の企業規模で働いているジャーナリストが多いと予想される。100人以上の企業規模の会社は5社未満であり、WLE(国営TV)が3,000人規模、次に大きいのはMTV3(民営TV)で、200人規模とのことである。

1日の所定労働時間は、労働協約により7.5時間である。残業は平均すると1日30分程度あり、場合によってはもっと長時間になるケースもある。残業については労働者の意思ではなく、上司から依頼があって、了承した場合のみすることがある。依頼がないのに残業することは誇るべきでないし、自分勝手だとみなされる。

有給休暇として、勤続10年未満には夏休み5週間・冬休み1週間、勤続10年以上の場合、夏休み6週間・冬休み1週間が付与される。6週間の夏休みを労働協約で決めている職種は珍しいため、交渉の際には経営者側から見直しが提案されることが多い。しかしジャーナリストという職業は一定期間まとまった休みを取らなければ仕事が頭から離れないため、こうした長期間の休暇は必須であると労働組合側は考えている。

労使交渉の最近の大きなテーマとしては、残業を一切しないことを申し入れたことである。これを締結するために経営者団体へプレッシャーをかけようと加盟するジャーナリストへ「残業を一切しないよう」指示を出したが、現場の労働者から苦情があり、この方法は上手くいかなかった。

その他にも労働者組合からは、労働協約に「男女平等」「フルタイム/パートタイムの平等」といった項目を入れたいと申し入れている。

育児に関するWLBの対策では、フィンランドが労働人口を確保するために女性の労働力を社会に還元するために育児支援制度を行ってきた。また子が病気の場合有給で休めるような制度や、企業によってはベビーシッターの費用を負担するなど様々な支援がある。

現在のWLB対策について、ジャーナリストユニオンでは研修・プロジェクトで、組合員が休暇をとるよう意識を高めるようとしている。組合としては長時間労働が労働者の生産性を高めるとはいえず、労使双方にとって合理的でないと考えているからである。

今回の調査対象国であるフィンランドはEU労働法により労働時間の最低条件により総労働時間の上限が制限されている点や、産業別労働組合と経営者団体とが労働協約を締結し、法律で制定されている以上の条件で

賃金や労働時間・休暇について決定しているため、企業を超えた産業・職種ごとの労働条件などの社会的基準が存在している点も、WLB 社会の実現に貢献している。

これらの調査から、日本には法律による労働時間の上限規定や企業を超えた労働条件の社会的基準がないため、個人の WLB を実現させるためには、各企業の独自の努力、取り組みまかせの部分が多いことが明らかとなった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計5件)

小倉祥子・吉田あけみ「僻地における女性のライフコースの変遷(1)」『椋山女学園大学人間関係学研究』査読無、10巻、2012、P1-14

吉田あけみ「父親の育児参加による男女共同参画社会の実現の可能性について - ファザリングジャパン調査から検討する」『椋山女学園大学研究論集』査読無、43号、2012、P71-80

小倉祥子「WLB 社会の実現に向けた労働時間規制 - 情報労連の取り組みを事例に -」『椋山女学園大学研究論集』査読無し、44号、2013、P11-22

小倉祥子「労使関係と WLB 社会の実現 - フィンランドの産業別労働組合へのヒアリング調査より -」『椋山女学園大学人間関係学研究』査読無、12巻、2014、P1-18

吉田あけみ「ワーク・ワーク・バランスからワーク・ライフ・バランスへ - 日本とフィンランドにおける調査からの一考察 -」『広島文教女子大学人間福祉研究』査読無、12巻、2014、P25-30

[学会発表](計2件)

鈴木奈穂美「女性の働き方を考える」専修大学大学院経済学研究科政策科学シンポジウム、2012.10.30、「専修大学生田キャンパス(神奈川県・川崎市)」

小倉祥子・小倉有子「成人女性の仕事・栄養・健康状態に関する研究(ポスター発表)」日本家政学会66回大会、2014.5.24、「北九州国際会議場(福岡県・北九州市)」

[図書](計1件)

吉田あけみ・小倉祥子・鈴木奈穂美他『ライフスタイルからみたキャリア・デザイン』ミネルヴァ書房、2014、P3-17、P55-95、P175-196

[産業財産権]

特になし

[その他]

報告書

小倉祥子・吉田あけみ・鈴木奈穂美「地域・企業規模の視点からの『仕事と家庭生活の

両立』施策の再検討研究会報告書」、2015

6. 研究組織

(1)研究代表者

小倉 祥子 (OGURA, Shoko)

椋山女学園大学・人間関係学部・准教授

研究者番号：60383189

(2)研究分担者

吉田 あけみ (YOSHIDA, Akemi)

椋山女学園大学・人間関係学部・教授

研究者番号：90330670

鈴木 奈穂美 (SUZUKI, Naomi)

専修大学・経済学部・准教授

研究者番号：10386302

(3)連携研究者