

ワーク・ライフ・バランスと雇用保障を いかに調和させるか

—第12回 日・EUシンポジウムから

日本とEUの政労使・学者が定期的
に顔を合わせ、共通の雇用問題など
について意見交換する「日・EUシンポ
ジウム」(主催・厚生労働省およびEU)
が一月一七日、東京・渋谷の国連大
本部ビルで開催された。今年の全体テ
ーマは「雇用・就労形態の多様化」(The
diversification of forms of work and
employment)。第一セッションでは

「仕事と生活の調和」(Reconciling
work and Private life) について話し

合い、専門家報告ではJ-I-L-P-Tの原
ひろみ研究員が日本側の現状を報告し
た。以下、第一セッションでの議論を
中心にシンポの概要を紹介する。

日本

正社員の働き方の 見直しを

第一セッションの専門家報告で原研
究員は、J-I-L-P-Tが二〇〇五年に実
施した「日本人の働き方調査」のデー
タから日本の正社員・非正社員の
労働時間の現状を報告した。

同調査では「あなたは、労働時
間を短くしたいですか、長いです
か」と尋ねているが、正社員では
「短くしたい(労働時間過剰)」
が六〇%に上る一方、非正社員で
は「今のままでよい(最適労働時
間)」が七十一%に上り、雇用形態
間で労働時間の過不足感に違いが
見られた。

労働時間の過不足感と、工作上
健康を損なう危険をどのように感
じているかについてのクロス集計
では、労働時間過剰の人では危険
を感じる人の割合(「やや感じる」
+「とても感じる」)が七割弱に
達し、最適労働時間、労働時間不

足の人と比べて大きな差があった。ま
た、仕事上の身体の疲れ・ストレスと
労働時間過不足感とのクロス集計を見
ると、労働時間過剰の人が身体の疲れ
においても、またストレスにおいても
高い割合で感じていた。

これらの結果から原研究員は、労働
時間を短くしたいと考えている人、つ
まり労働時間を過剰に感じている人ほ
ど仕事上で身体の疲れや健康を損なう
危険・ストレスを感じており、「仕事以
外にも支障をきたしていることは想像
に難くない」と指摘。「仕事と生活の
調和が維持できない可能性が高い」と
語った。

では、その原因は何なのか。原研究
員は社員の誰が労働時間を過剰に感じ
ているのかについての計量分析の結果
を紹介した。それによると、「週五〇時
間以上六〇時間未満働いている人」や
「週六〇時間以上働いている人」、「正
社員であること」が過剰感に統計的に
有意で、「労働時間管理の柔軟性」は影
響を与えていなかった。この結果から
原研究員は「まずは長時間労働の是正
が必要だ」と強調。土日出勤すること
や有給休暇を消化できないこと、かつ、
家庭の事情などによる突発的な有給休
暇でさえも取れない状況が過剰感をも

EU

従業員主権が重要

たらずとして、正社員の働き方の見直
しが必要だと認識を示した。

EU側の専門家報告は、ティルブル
グ大学(オランダ)のルード・A・マ
ツフルズ教授が行った。

まずは各国でどのような労働時間柔
軟政策が採られているかを説明。従業
員側にとって必要性の高い施策で増え
ているのは、育児・介護休業や教育訓
練休暇などであると紹介し、雇用主側
にとつての施策としては、時間外労働
のほかに、労働需要が高い時に柔軟に
労働投入量を増やす不規則就労制度な
どもであると説明した。各国の政策担当
者の間で九〇年代にポピュラーであつ
たパートタイム労働や早期退職制度は、
今ではポピュラーではないという。

次にマツフルズ教授は、EUの従業
員が自らの労働時間の調整についてど
の程度の発言権をもっているかについ
て調査結果から報告した。EUのなか
ですべてを自分で決定できると答えた
人の割合がもつとも高かった地域は
「北欧十オランダ」で一三% (例えば
東欧諸国ではわずか四〜五%にとどま



日・EUシンポ討議の様子

る)。ある程度は自分で調整できると答えた人の割合も足し合わせると、北欧十オランダではその割合は五〇%に達する。次いで高い割合なのは「アンソロサクソン諸国(イギリスなど)」で、南欧や東欧は、全般的に発言力は弱い結果となった。

近年ではEUのガイドラインなどが次々と出される一方、各国でも労働柔軟化政策が採られることが増えているとマツフルズ教授は紹介。それによって生産性が高まれば、企業にとっても利益に繋がるからだ。労働時間だけでなく、在宅勤務や社外労働、子や親以外の扶養家族のための育児・介護休暇制度や労働時間口座なども議論されるようになっていく。

企業内でも多くの柔軟策が採られており、マツフルズ教授は、「重要なのは従業員にその主権があることと、労働時間の貯蓄をできるようにすることだ」と強調。それには経営者、労働組合などステークホルダーの合意が必要だが、同教授は「休暇を取得することは従業員だけでなく経営者にとっても悪いことではない」とあらためて力説した。

画一的対応では解決できない

専門家報告に続いて行われたパネルディスカッションでは、日本・EUそれぞれの政労使から報告があった。欧州公共企業センター(CEEP・経営側)のヴァレリア・ロンツィッティ社会部長は、これまでのEUでの政策立案の経緯を説明。一〇年以上たつて、ワーク・ライフ・バランス(WLB)

は育児休業だけでなく、もつと範囲が広いとの認識が生まれたとコメントした。

英国労組会議(TUC・労働側)のグローリア・ミルス・ゼネラルカウンシルメンバーは「子供をもつたときに、仕事をとるか、家族をとるかを選択しなければならぬ状況は間違っている」と主張。英国ではアウトソーシングや派遣労働が増えているが「女性はその袋小路に入り込んでしまわないかとあせりがある」とし、その対応が必要だとコメントした。

欧州委員会雇用・社会問題・機会均等総局のジャン・ポール・トリカール国際関係・拡大課長は「各国が画一的なアプローチをしていてはWLBの問題は解決できない」と述べた上で、WLBの目的は拡大したと説明。従来の女性・母親の問題だけでなく、雇用参加や弱者保護、教育ニーズへの対応もあると訴えた。

憲章策定は画期的なこと

日本の経営側である日本経団連の松井博志労政第二本部長は「管理職のなかには、WLBは仕事を怠けるものとの意識があるが、これをやって従業員に生き活きと働いてもらうとの考え方を持たないと、従業員は定着しない」と強調。「ワーク・ライフ・バランスと推進官民トップ会議」が〇七年二月に策定した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および行動指針について、各企業における労使の自主的な取り組みを尊重すると述べた。

連合の長谷川裕子総合労働局長は、わが国の長時間労働の実態やそれともなう過労死等の増加の問題、労災支給決定件数などを紹介。「わが国にとって非常事態だ」と問題意識をあらわにし、やはり労働者を長時間から解放する強硬な労働法規が必要だと主張した。また、時間外割増率について「他国に比べて低い」とコメント。年間総実労働時間の数値目標として一八〇〇時間を再設定することも必要だと述べた。

最後に、厚生労働省労働基準局の氏兼裕之勤労者生活部長は、労働時間の長短二極化の進展やパート労働者の増加など、わが国のWLBの現状について報告。多様な働き方を可能にすることや、働き方の見直しが生産性の向上や競争力の向上につながると強調するとともに、自ら「画期的だ」と表したWLB憲章および行動指針について、社会全体を動かす大きな契機となることを期待したいと語った。その後、全体討論も行われ、日本・EUそれぞれの報告者が、疑問点やコメントを相互にぶつけあった。

なお、第二セッションでは「柔軟な労働市場と労働者保護の組み合わせ」(Combining flexible labour market and the protection of workers) について議論した。

(調査・解析部 荒川創太)

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
0. 労働関係法規の適用
 1. 雇用関係の開始
 2. 雇用関係の展開
 3. 雇用関係の終了及び終了後
 4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 5. 非典型労働者・中高年労働者の就業
 6. 外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価：1,575円(税込み)

