

ワーク・ライフ・バランスの現状と課題

—経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査の結果から

当機構では、経営環境の変化等に伴い、企業経営が変化するなかで、企業の雇用管理等にどのような動きが生じているか、またそれが勤労者の働き方や暮らし方にどのような影響を及ぼしているか、その実態と課題を明らかにすることを目的として、「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」を昨年一月に実施した。本稿では、調査結果をもとに「ワーク・ライフ・バランス」の状況に焦点を当てて調査結果を紹介する。なお、本調査は、全国の従業員数一〇〇人以上の企業一万社及び調査対象企業で働く正規従業員一〇万人を対象に実施し、企業調査では、一二九一社（有効回収率一二・九％）、従業員調査では七一六八人（同七・二％）から回答を得た。

1. 仕事と生活の現状

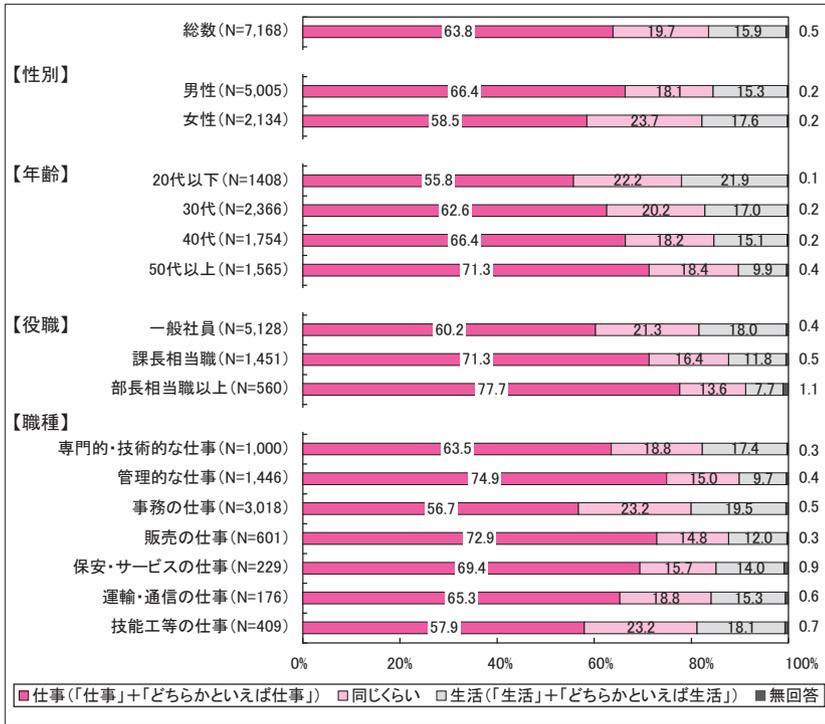
希望は「生活」優先、現実には「仕事」優先の割合が高い

①仕事と生活の優先度
「仕事」優先が六割強
従業員調査で、現在、仕事と家庭のどちらを優先しているかきいたところ、

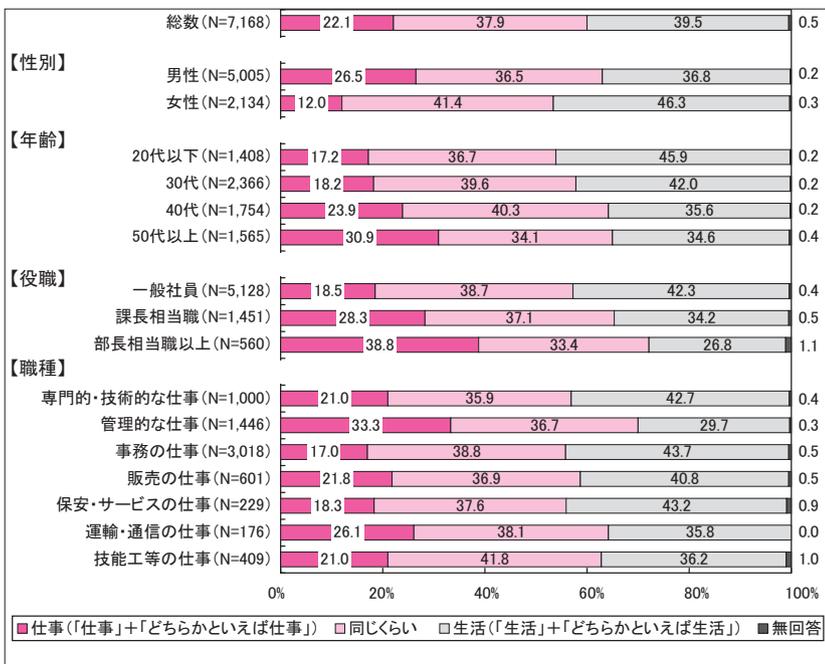
仕事（「仕事」+「どちらかといえば仕事」）を優先しているとする割合が六割強（六三・八％）で最も多い。次いで「同じくらい」が約二割（一九・七％）、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先とする割合が二割弱（一五・九％）の順であった。

仕事（「仕事」+「どちらかといえば仕事」）を優先しているとする割合を性別にみると、女性（五八・五％）より男性で高い（六六・四％）。年齢別に見ると、五〇代以上で最も高く（七一・三％）、役職別に見ると、部長相

図表1 現在の仕事と生活の優先度（従業員調査）



図表2 仕事と生活の優先度に関する希望（従業員調査）



これを職種別にみると、管理的な仕事で最も高く（七四・九％）高く、次いで販売の仕事（七二・九％）などの順となっている（図表1）。

②仕事と生活の優先度に関する希望
希望は「生活」優先

他方、これから、仕事と家庭のどちらを優先させたいかの問いには、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が約四割（三九・五％）で最も多く、次いで「同じくらい」が四割弱（三七・九％）、仕事（「仕事」+「どちらかといえば仕事」）を優先させたいが約二割（二二・一％）の順であった。

①の現状と比較すると希望では、生活を優先させたいという傾向がうかがえる。

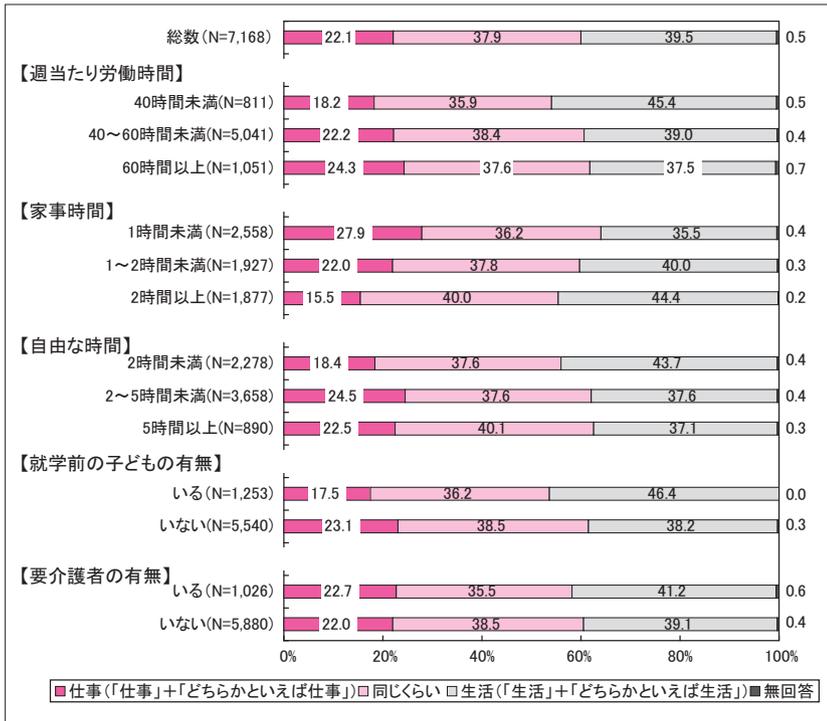
さらに、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合を性別にみると、男性より女性で高く（四六・三％）、年齢別にみると、二〇代以下で最も高く（四五・九％）、役職別にみると、一般社員で最も高い（四二・三％）。職種別にみると、事務の仕事で最も高く（四三・七％）、次いで保安・サービスの仕事（四三・二％）、専門的・技術的な仕事（四二・七％）など

の順となっている（図表2）。また、週当たり労働時間別にみると、労働時間が短いほど、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が高い（「四〇時間未満」四五・四％、「四〇～六〇時間未満」三九・〇％、「六〇時間以上」三七・五％）。家事時間別にみると、家事時間が長いほど、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が高く（「一時間未満」三五・五％、「一～二時間未満」四〇・〇％、「二時間以上」四四・四％）、自由な時間

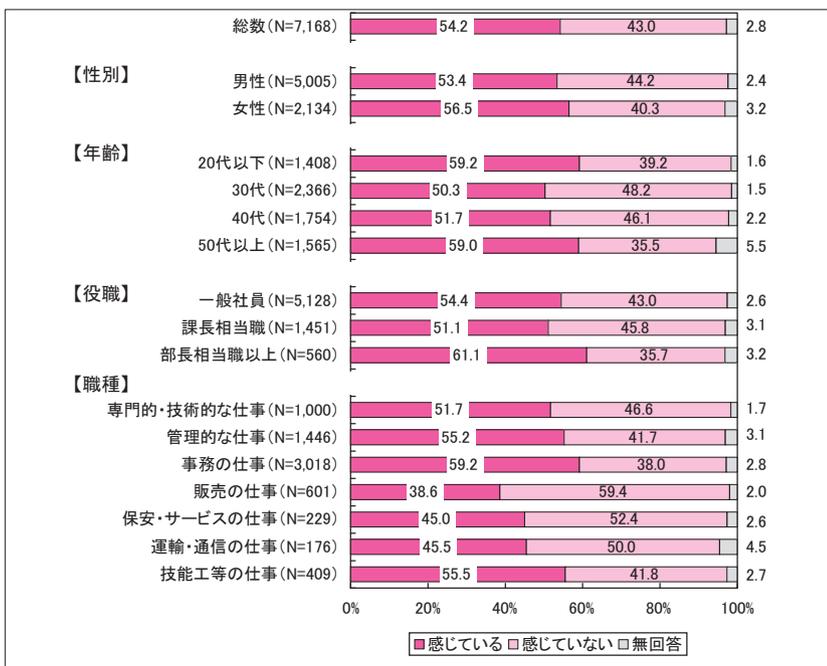
別にみると、自由な時間が短いほど、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が高い（「二時間未満」四三・七％、「二～五時間未満」三七・六％、「五時間以上」三七・一％）。小学校就学前の子どもの有無別にみると、小学校就学前の子どもの有無がある方が、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が高く（四六・四％）、要介護者がいるの方が、生活（「生活」+「どちらかといえば生活」）を優先させたいとする割合が高い（四六・四％）、要

とする割合が高い（四一・二％）結果となっている（図表3）。
2. 仕事と生活の調和
—仕事と生活の調和がとれていない理由として、「休暇が取りにくいこと」、「労働時間が長いこと」を挙げる割合が多い
①五割強が調和がとれていると回答
では、仕事と生活の調和について勤労者はどのように感じているのだろうか

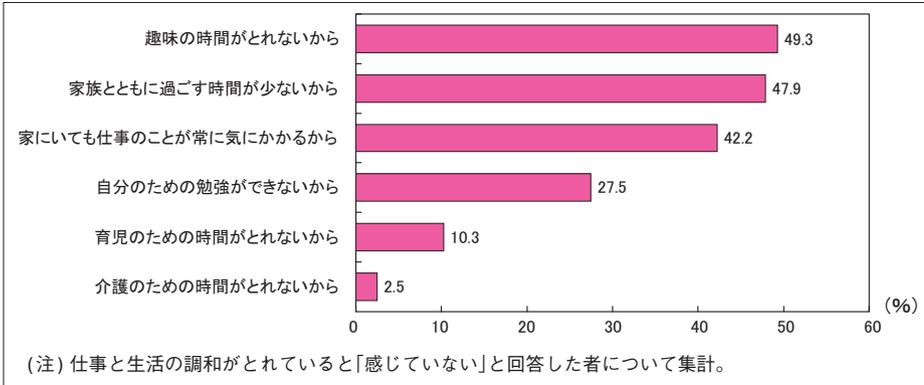
図表3 仕事と生活の優先度に関する希望（従業員調査）



図表4 仕事と生活の調和がとれていると感じているか（従業員調査）



図表5 仕事と生活の調和がとれていないと感じる理由（複数回答）（従業員調査 .N=3,084）



か。
現在、仕事と生活の調和がとれていないと感じているかきいたところ、「感じていない」が五割強（五四・二％）と、「感じていない」（四三・〇％）を上回っている。
「感じていない」とする割合を性別にみると、女性より男性で高く（四四・二％）、年齢別にみると、三〇代で最も高く（四八・二％）、役職別にみると、課長相当職で最も高い（四五・八％）。

これを職種別にみると、販売の仕事で最も高く（五九・四％）、次いで保安・サービスの仕事（五二・四％）、運輸・通信の仕事（五〇・〇％）などの順であった（図表4）。

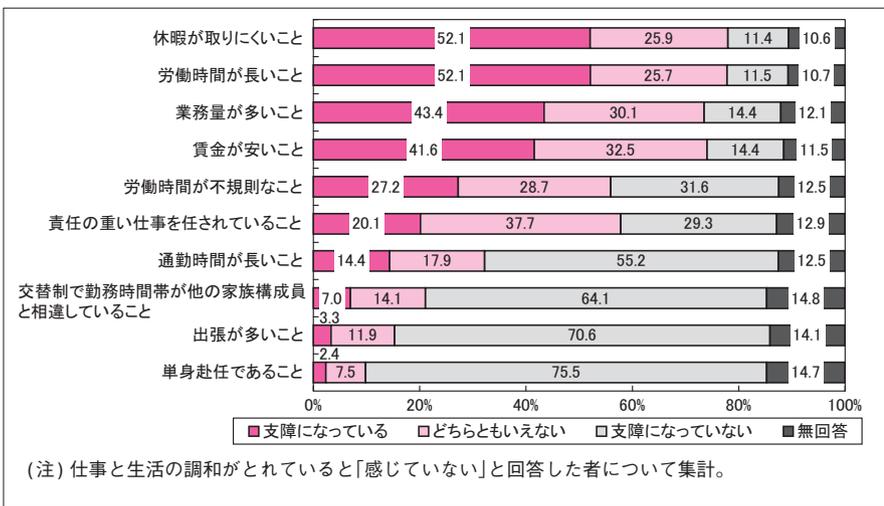
② 仕事と生活の調和がとれていないと感じる理由

なぜ、仕事と生活の調和がとれていないと感じるのか。現在、仕事と生活の調和がとれていると「感じていない」者に、その理由をきいたところ（複数回答）、「趣味の時間がとれないから」を挙げる割合が最も多く（四九・三％）、次いで「家族とともに過ごす時間が少ないから」（四七・九％）、「家にいても仕事のことが常に気にかかるから」（四二・二％）などの順となっている（図表5）。このように、仕事の時間に比べて、その他の生活の時間が少ないと感じていることが、仕事と生活の調和がとれていないと感じる原因となっていることがうかがえる。
仕事と生活の調和を図るため、よりバランスのとれた仕事と仕事以外の生活時間の配分が可能になるような取り組みが必要だろう。

③ 仕事と生活の調和の支障になっている点

さらに、現在、仕事と生活の調和がとれていないと感じている者に、原因となり得る項目について、仕事と生活の調和の支障になっているかをきいたところ、「支障になっている」とする割合は、「休暇が取りにくいこと」、「労働時間が長いこと」でそれぞれ約五割（五二・一％）と最も多い。次い

図表6 仕事と生活の調和の支障になっている点（従業員調査 .N=3,084）



で「業務量が多いこと」で四割強（四三・四％）、「賃金が安いこと」で約四割（四一・六％）などであった（図表6）。これら支障になっている点を取り除くため、企業には、年休取得率の向上や労働時間の短縮、さらには、適切な賃金水準の確保などの取り組みをさらに推進していくことが求められよう。

3. 労働時間等の状況

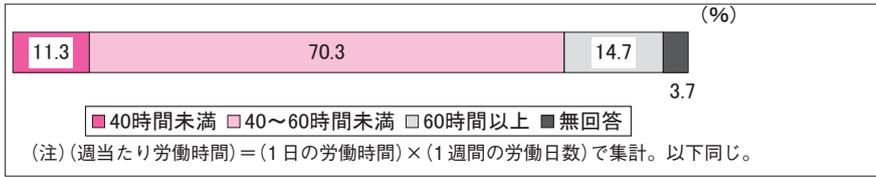
—長時間労働者がもたらす悪影響として、就業意欲の低下や生産性の低下を挙げる企業は約五割

① 長時間労働の要因

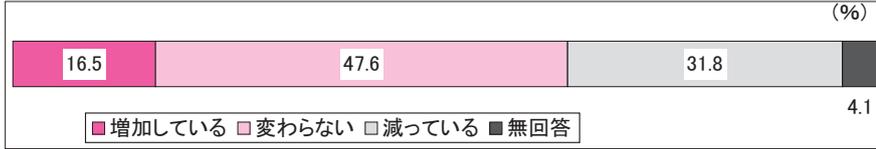
「休暇が取りにくいこと」や「労働時間が長いこと」、「業務量が多いこと」などが仕事と生活の調和の妨げになっていることをみてきたが、実際の労働時間等がどのような状況になっているかをここで紹介する。

従業員調査で週当たり労働時間をみると、四〇〜六〇時間未満が約七割（七〇・三％）と最も多く、六〇時間以上は一割強（一四・七％）、四〇時間未満は約一割（一一・三％）となっている（図表7）。次に、企業調査で、正社員のうち長時間労働を行う者（週あたりの労働時間がおよそ六〇時間以上になる者）の割合は三年前と比べて増加しているかきいたところ、「変わらない」とする割合が約五割（四七・六％）と最も多く、「減っている」とする割合は約三割（三一・八％）、「増加している」とする割合は二割弱（一六・五％）となっている（図表8）。
また、長時間労働を行う者の割合が「増加している」とする企業に、長時間労働を行う従業員はどの年齢層で最も多いと思うかきいたところ、

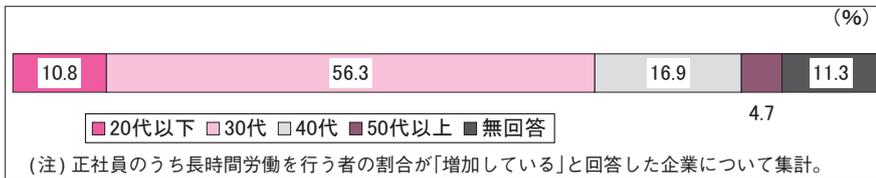
図表7 週当たり労働時間 (従業員調査 .N=7,168)



図表8 長時間労働を行う正社員の割合 (3年前との比較) (企業調査 .N=1,291)

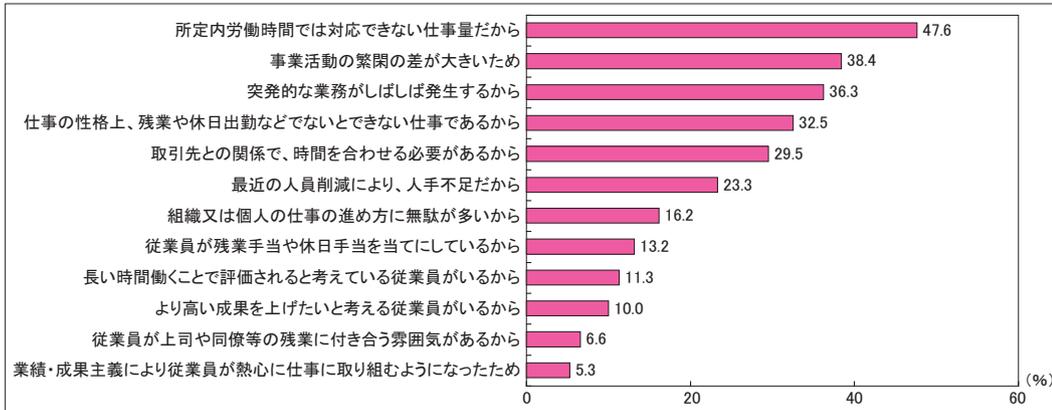


図表9 長時間労働者が最も多い年齢層 (企業調査 .N=213)

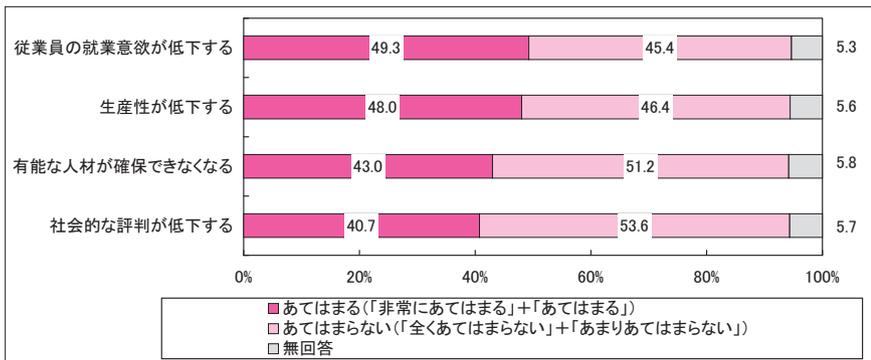


労働者がいることが、会社によりの影響をもち、長時間労働は企業にどのような影響をもたらすのであろうか。長時間労働者がいることが、会社によりの影響をもち、長時間労働は企業にどのような影響をもたらすのであろうか。長時間労働者がいることが、会社によりの影響をもち、長時間労働は企業にどのような影響をもたらすのであろうか。

図表10 長時間労働者が発生する要因 (複数回答) (企業調査 .N=1,291)



図表11 長時間労働者がもたらす影響 (企業調査 .N=1,291)



「三〇代」とする割合が六割弱(五六・三%)と最も多く、次いで「四〇代」(一六・九%)、「二〇代以下」(一〇・八%)、「五〇代以上」(四・七%)の順であった(図表9)。

では、なぜこのような長時間労働が発生しているのか。企業調査で、長時間労働が発生するのはどのような要因からかと思われるか(複数回答)、「所定内労働時間では対応できない仕事量だから」を挙げる割合が約五割(四七・六%)と最も多く、次い

で「事業活動の繁閑の差が大きい」(三八・四%)、「突発的な業務がしばしば発生するから」(三六・三%)などの順となっている(図表10)。長時間労働が発生している要因は、ひとつの理由からではなく様々な要因が複合的に重なりあつて発生している様子がうかがえる。

② 長時間労働の影響

では、こうした長時間労働は企業にどのような影響をもたらすのであろうか。長時間労働者がいることが、会社によりの影響をもち、長時間労働は企業にどのような影響をもたらすのであろうか。

性が低下する(四八・〇%)で、あてはまらない(「全くあてはまらない」+「あまりあてはまらない」とする割合(同四五・四%、同四六・四%)を上回る(図表11)。

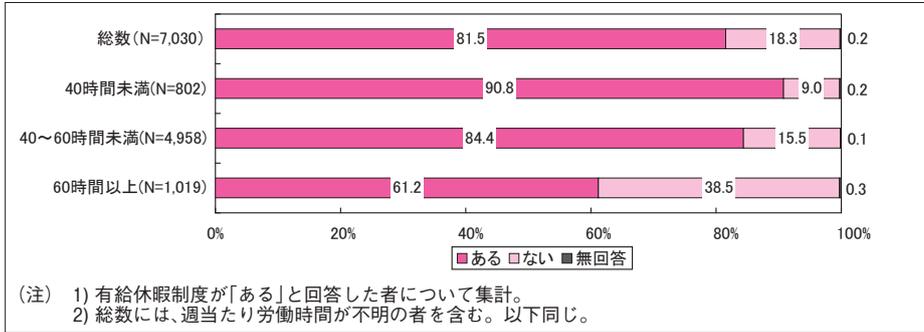
このように、長時間労働者がいることは企業にとってマイナスの影響を与えることが認識されている。企業は、

働き過ぎを是正し、就業意欲向上、生産性向上のため、先にみた長時間労働が発生している要因を検討、分析し、労働時間削減に向けた取り組みを行うことが必要だろう。

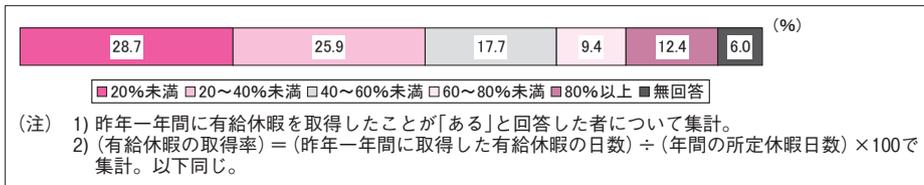
③ 有給休暇の取得状況

次に有給休暇の取得状況についてみてみると、従業員調査で、有給休暇制度がある者に、昨年一年間で、有給休暇を取得したことがあるかをきいたところ、「ある」とする割合が約八割(八一・五%)だった。これを、週当たり

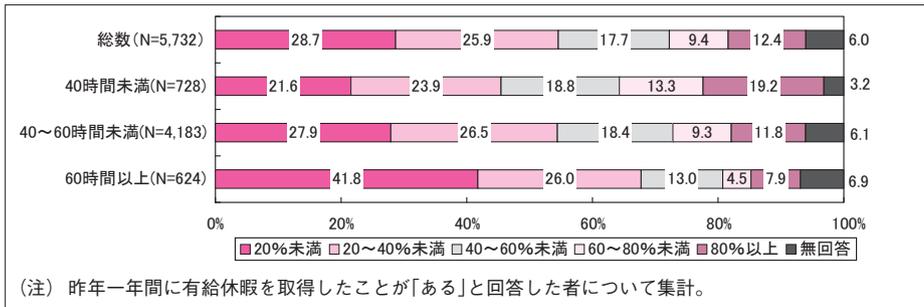
図表 12 適当たり労働時間別・有給休暇の取得状況（従業員調査）



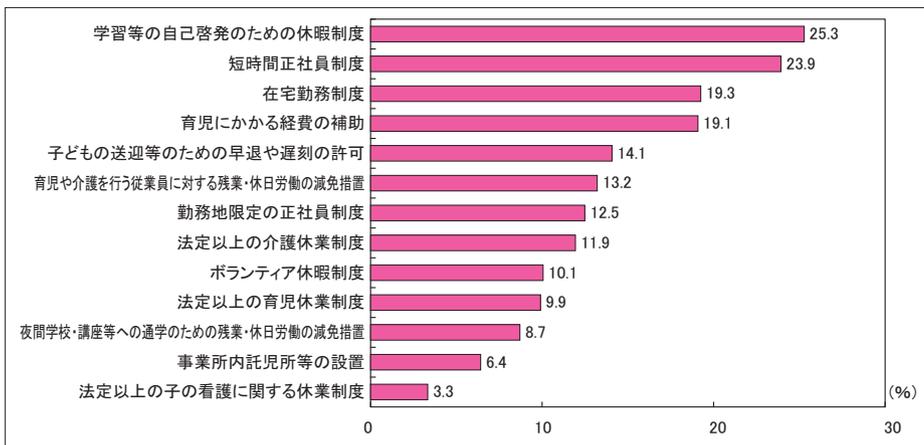
図表 13 有給休暇の取得率（従業員調査、N=5,732）



図表 14 適当たり労働時間別・有給休暇の取得率（従業員調査）



図表 15 今後利用したい勤務制度（3つまでの複数回答）（従業員調査、N=7,168）



さらに、これを性別にみると、男性では「学習等の自己啓発のための休暇制度」を挙げる割合が最も高く（二七・二％）、次いで「在宅勤務制度」（二〇・九％）などの順、女性では「短時間正社員制度」を挙げる割合が最も高く（三三・一％）、次いで「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」（一九・〇％）などの順となっている。年齢別では、

「在宅勤務制度」（一九・三％）、「育児にかかる経費の補助」（一九・一％）などとなっている（図表15）。

① 従業員の希望

これまで、仕事と生活の優先度や調和がとれているかどうか、また労働時間等の状況についてみてきたが、仕事と生活の調和を図るための制度や慣行はどの程度企業で導入されているのだろうか。従業員調査で、今後利用したい（利用できるようなればいい）と考えている勤務制度についてきいたところ（三つまでの複数回答）、「学習等の自己啓発のための休暇制度」を挙げる割合が三割弱（二五・三％）と最も多く、次いで「短時間正社員制度」（二三・九％）、「在宅勤務制度」（一九・三％）、「育児にかかる経費の補助」（一九・一％）などとなっている（図表15）。

労働時間別にみると、「四〇時間未満」で約九割（九〇・八％）と最も高く、労働時間が長くなるほど低くなる傾向がみられる（図表12）。

また、有給休暇制度を取得したことが「ある」と回答した者の有給休暇の取得率をみると、「二〇％未満」が約三割（二八・七％）と最も多く、次いで「二〇～四〇％未満」が三割弱（二五・九％）などの順となっている（図表13）。

適当たり労働時間別にみると、労働時間が長くなるにつれ、「二〇％未満」とする割合が高くなっている（図表14）。このように、週労働時間が長くなるにつれ、有給休暇を取得していない者の割合が高まり、また、長時間労働者は有給休暇の取得率も低い。現在の雇用管理システムの下では、長時間労働や有給休暇取得率の低下などにあらわ

図ることは困難な状況であると推測され、こうした状況は、従業員の就業意欲や生産性を低下させ、ひいては各企業の競争力を低下させることが懸念される。

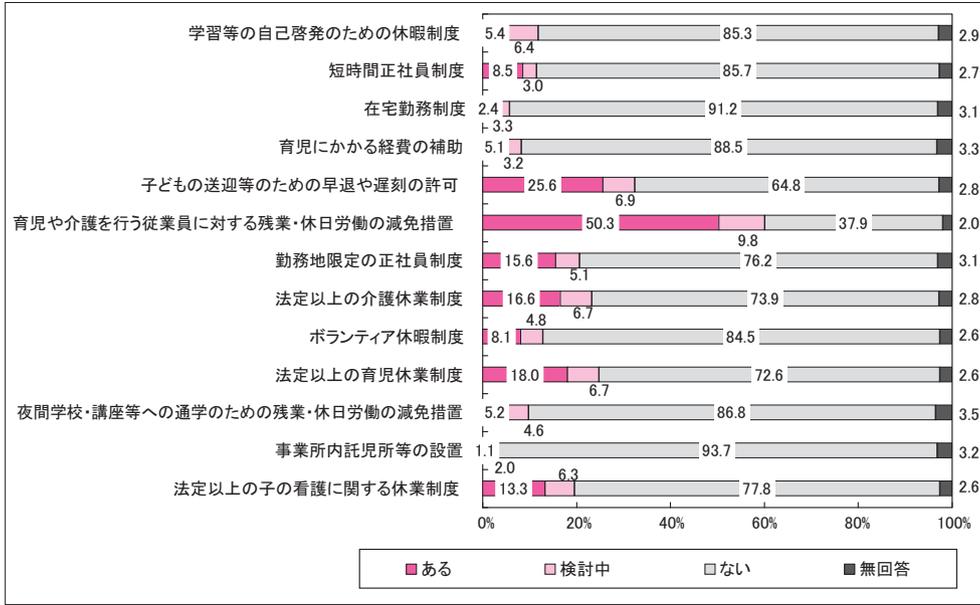
4. 仕事と生活の調和を図るための制度

—仕事と生活の調和の効果について、労使ともにプラスの評価

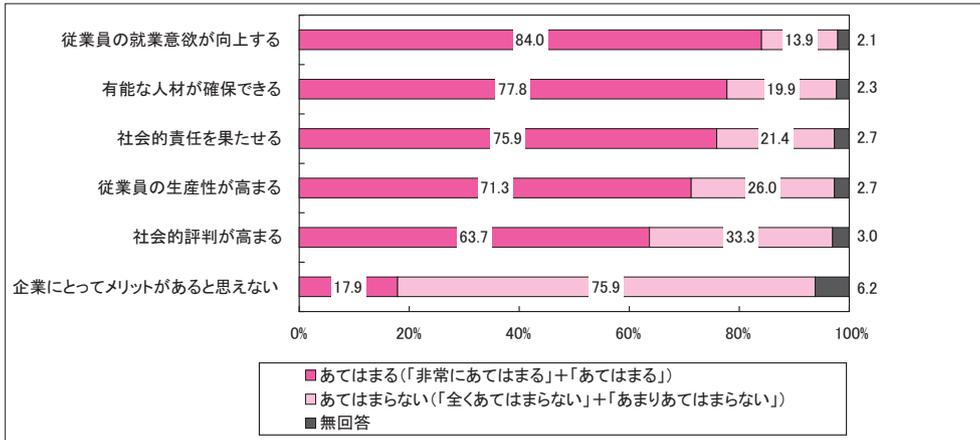
① 従業員の希望

これまで、仕事と生活の優先度や調和がとれているかどうか、また労働時間等の状況についてみてきたが、仕事と生活の調和を図るための制度や慣行はどの程度企業で導入されているのだろうか。従業員調査で、今後利用したい（利用できるようなればいい）と考えている勤務制度についてきいたところ（三つまでの複数回答）、「学習等の自己啓発のための休暇制度」を挙げる割合が三割弱（二五・三％）と最も多く、次いで「短時間正社員制度」（二三・九％）、「在宅勤務制度」（一九・三％）、「育児にかかる経費の補助」（一九・一％）などとなっている（図表15）。

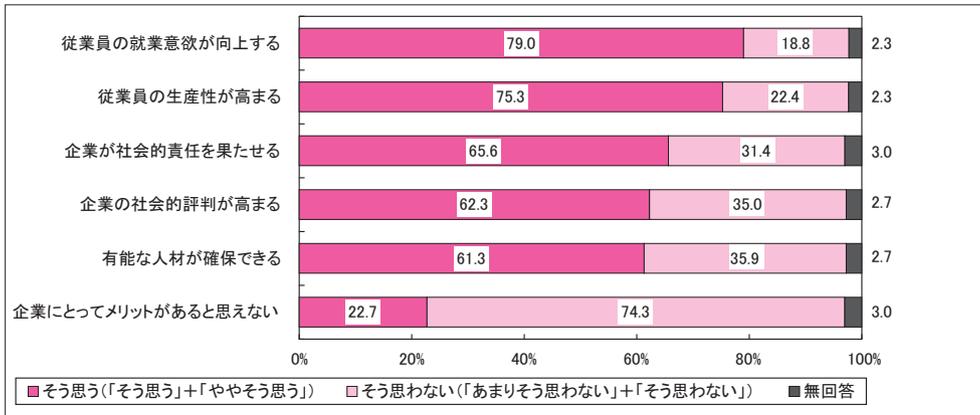
図表 16 正社員を対象とした制度の有無 (企業調査 .N=1,291)



図表 17 仕事と生活の調和を図るための制度の効果 (企業調査 .N=1,291)



図表 18 会社による仕事と生活の調和を図る制度の整備について (従業員調査 .N=7,168)



③ 仕事と生活の調和を図る制度の効果
 企業では、仕事と生活の調和を図るための制度にはどのような効果があるか。企業調査で、仕事と生活の調和を整備することによる効果は、

この観点からすれば、短時間勤務や在宅勤務など多様な就業形態を整備していくことは、就業機会を広げることにもつながり、労働力供給の増加に資することが期待できよう。

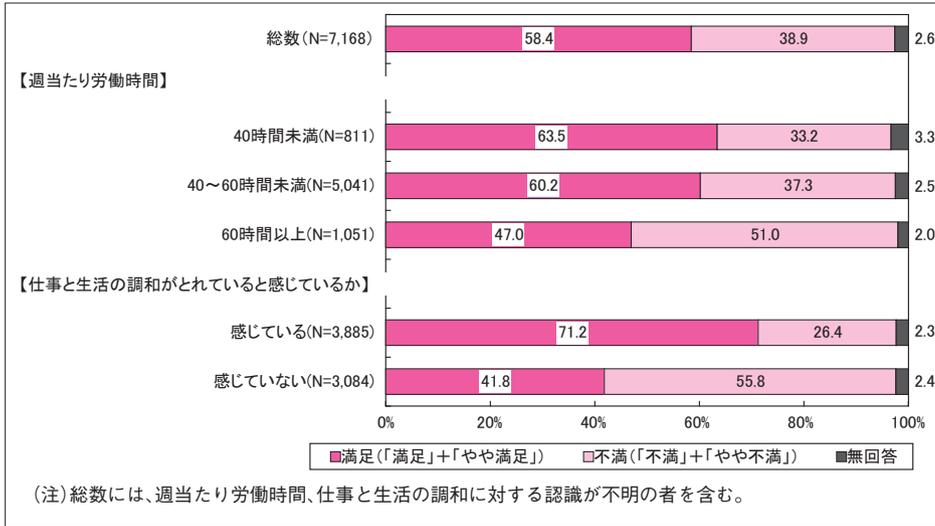
二〇代以下及び四〇代では「学習等の自己啓発のための休暇制度」(二〇代以下二四・五%、四〇代二七・二%)、三〇代では「育児にかかる経費の補助」(三〇・六%)、五〇代以上では「短時間正社員制度」(三三・五%)を挙げ、割合が最も高くなっている。

また、小学校就学前の子どもの有無別にみると、小学校就学前の子どもの有無による割合は、「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」(二九・八%)、要介護者がいる者では「短時間正社員制度」(二八・〇%)、「学習等の自己啓発のための休暇制度」(二五・〇%)に次いで、「法定以上の介護休業制度」が

挙げられている(二一・六%)。② 企業の制度や慣行
 一方、企業調査で、正社員を対象とした仕事と生活の調和を図るための制度や慣行の有無をきいたところ、「ある」とする割合は、「育児や介護を行う従業員に対する残業・休日労働の減免措置」で約五割(五〇・三%)と最も

多く、次いで「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」で三割弱(二五・六%)、「法定以上の育児休業制度」で約二割(二八・〇%)などとなっているものの、その他の制度については導入している企業が少ない(図表16)。これらの結果から、従業員が希望しているものについて、企業で制度を導入している割合が低く、従業員が希望する勤務制度が必ずしも十分に整っていない様子がうかがえる。

図表 19 現在の仕事の満足度 (従業員調査)



ような効果があると思うかきいたところ、あてはまる(「非常にあてはまる」+「あてはまる」とする割合は、「従業員の就業意欲が向上する」で八割強(八四・〇%)と最も多く、次いで「有能な人材が確保できる」で七七・八%、「社会的責任を果たせる」で七五・九%などであった(図表17)。このように、企業は、仕事と生活の調和を図るための制度により、従業員の就業意欲の向上や生産性が高まるなどプラスの評価

をしている。では、従業員は、どのように感じているのか。従業員調査で、会社が仕事と生活の調和を図るための制度を整備することについてどう思うかきいたところ、そう思う(「そう思う」+「ややそう思う」とする割合は、「従業員の就業意欲が向上する」で約八割(七九・〇%)と最も多く、次いで「従業員の生産性が高まる」で七五・三%、「企業が社会的責任を果たせる」で六五・六%などであった(図表18)。

また、現在の仕事に満足しているかをきいたところ、労働時間が長くなるほど「不満」とする割合が多くなっており、仕事と生活の調和の認識別みると、仕事と生活の調和がとれていると感じているの方が、

現在の仕事への「満足度」が高く(七一・二%)とれていると感じていない者(四一・八%)より大きく上回っている(図表19)。

以上から、仕事と生活の調和を図るための制度の導入が仕事への満足度を高め、就業意欲の向上や生産性の向上に寄与することは労使一致の見解と言っている。そのため、それぞれの労使関係のなかで検討、協議を深め、企業と従業員の双方にプラスとなる働き方を探っていくことが求められよう。働き方を見直し、仕事と生活の調和を図っていくことは、労働者の仕事に対する満足感や就業意欲の向上に貢献するものであり、労使双方で積極的に取り組むべき重要な課題だろう。

(調査・解析部 情報解析担当 才川 智広)



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)

