

労働時間・働き方とWLB推進に当たつての課題

—東大社研と連合総研の調査から

労働時間や働き方とワーク・ライフ・バランスの推進について何が課題なのか。最近発表された東京大学社会科学研究所と連合総研の報告書からその課題をピックアップし、紹介する。

労働時間の実態と希望にかい離

東京大学社会科学研究所（所長・末廣昭）のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトは、四月一七日に「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果を発表した。今回発表した調査は、WLBの実現が課題となることが多いと想定される首都圏に居住する若手・中堅の正社員・正職員を対象に実施したもの。具体的には、①首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の一都三県）に居住し、②従業員規模五〇人以上の民間企業の正社員・正職員で、③二五歳から四四歳の男女二八〇〇人を対象に、性別・配偶関係別に分析した。

労働時間に関する調査項目からは、「所定外労働」の実際と希望のあいだに乖離があることが浮き彫りとなった。実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間と一致するのは男性三一・〇%、女性四四・〇%に過ぎない。他方、「始・終業時間が一定している通常勤務」するものや「事務職」では、両

者が一致するものが相対的に多くなっている。実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間を上回る（過剰就労）傾向がある者は、裁量労働制適用者や「管理職」で多い。実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間を下回る（不完全就労）傾向がある者は、「サービス職」「生産現場職・技能職」「交替勤務・変則勤務適用者」で多くなる。

「過剰就労」になりやすい職場の特徴として、①業務多忙性（仕事上の責任・権限が重い）、達成すべきノルマ、目標の水準が高い、突発な業務が生じることが頻繁にある、仕事の締め切りや納期にゆとりがないの四項目から構成される特性）、②長時間勤務の風土（職場の人数に比べて仕事の量が多い）、③「仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい」、④効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事を回されるの三項目から構成される特性）があげられている。

反対に、「過剰就労」となりにくい職場の特徴としては、①業務裁量性（仕事の手順を自分で定めることができる）、②仕事の量を自分で決めることができる、③退社時間を自分で決めることができるの三項目から構成される特性）、④効率的な業務管理（上司が）効率的な業務の運営に心がけている（上司

司が）業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している（上司が）部門のメンバー内で必要な情報を共有するよう工夫している（上司が）メンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮しているの四項目から構成される特性）、③生活に対する上司の配慮（上司が）部下の（仕事以外の）個人的な事情に配慮している（上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている）（上司自身の生活（家庭役割などを果たすこと）を大切にしている）の三項目から構成される特性）があげられる。

また、WLBが図れないことによる困難（ワーク・ライフ・コンフリクト）の経験のある者は、男女ともに六九・七割を占める（もつとも高い有配偶男性で七四・六%、もつとも低い無配偶男性で六二・七%）。他方、WLBに「非常に満足している」「やや満足している」の合計は五三・八%、逆に満足していない者は四六・二%で、「WLB満足」がもつとも低かったのは無配偶男性で満足は四五・〇%だった。

ワーク・ライフ・コンフリクトを引き起こした要因として最も多かったのは、「仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立」（無配偶女性の七〇・五%、無配偶男性の六四・〇%が選択。有配偶女性でも四八・八%が選択。四区分

すべてにおいて第一順位）。二番目に多いのは、有配偶男性を除き、「自分自身の健康問題」。とくに無配偶者で健康問題をあげるものが多く、無配偶男性の五五・四%、無配偶女性の五八・一%が選択。有配偶男性で二番目に、有配偶女性で三番目に指摘されたのが「仕事と子育てとの両立」。有配偶・無配偶にかかわらず比較的多く指摘されているのは「仕事と学習（自己啓発など）の両立に関して」で、有配偶では男性三八・〇%、女性三二・三%で、無配偶では男性四二・八%、女性四三・八%と四割を超える。

長時間労働とワーク・ライフ・バランスの実態

連合のシンクタンクである財団法人連合総合生活開発研究所（連合総研）が四月下旬に発表した報告書「広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために」から、四半期ごとに実施している「勤労者短観」（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）のデータを用いて分析した長時間労働とWLBの実態をみる。

長時間労働というと正社員が中心であると思われる。しかし、非正社員であっても男性では約二割が週五〇時間以上働いており、WLBは雇用形

態に関わらず広くとらえる必要がある問題であるといえる。

まず、労働時間が長くなると、仕事と生活が、適度にバランスがとれていると答える者の割合が減少していくとともに、仕事の時間を減らしたいと考えるものの割合が急増することが確認される。

長時間労働者の属性についてみると、長時間労働者(週五〇時間以上働く者)の比率をみると、男性では正社員・非正社員のいずれも有配偶者が配偶者のない人に比べて若干高い。女性では、正社員・非正社員のいずれも配偶者のない人が有配偶者に比べて著しく高い。学歴別にみると、長時間労働者は高学歴者のみならず低学歴者(中学卒)でも多く、その比率を学歴別にみるとU字型をなす。他に、残業や休日出勤をしないと仕事が終わらない職場では、長時間労働者の比率が高く、年次有給休暇の取得時期を自分の裁量で決められる場合には、その比率は逆に低い。以上の諸変数については、他の変数をコントロールした計量分析によっても長時間労働者比率に影響を与えていることがうかがえる。

なお、労働組合の存在は、全雇用者サンプルによる推計では長時間労働者比率に有意な影響を与えていない。しかし、非正社員サンプルによる推計結果では、組合の存在が長時間労働者比率を幾分引き下げる効果をもつという結果が観察された。

WLB関連制度の導入と活用状況、フレックスタイム制や短時間勤務制度などの導入率が高かった。しかし、制度

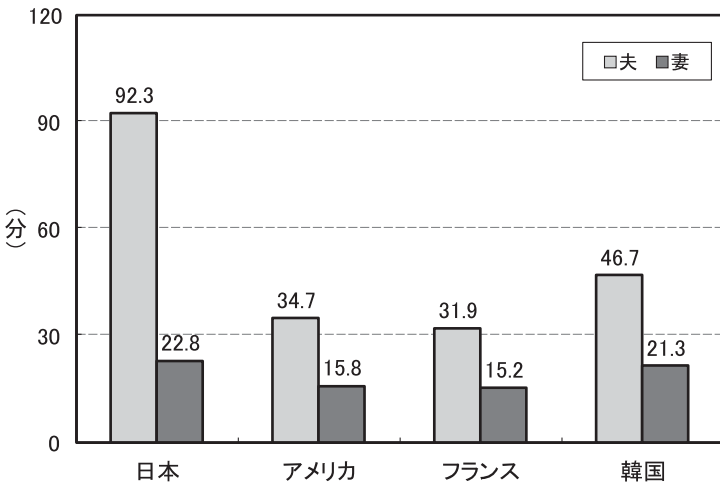
の利用経験や利用希望をみると、短時間勤務制度では低く、フレックスタイム制などと比べて、とくに男性正社員の関心が薄いことがその一因となっているようであると分析している。

日米仏韓四カ国の生活時間比較 調査から

また、連合総研が四月初めに発表した「生活時間の国際比較——日・米・仏・韓のカップル調査」でも、日本の正社員・男性の長労働時間の実情が浮かび上がる。この調査は諸外国の労働者との比較をつうじて、日本における生活時間の特徴と問題点を明らかにし、ワーク・ライフ・バランスと生活の質の改善という視点からの政策的諸課題の検討を目的にしている。日米仏韓の各国都市部に居住する五〇歳未満の雇用労働者でかつ既婚者四〇〇人(男女二〇〇人ずつ、離死別を除く、配偶者と同居)を調査会社のモニターから抽出し、〇七年一月にインターネット上で実施した。この四カ国を選択した理由は、アメリカは近年日本よりも労働時間が短くなっており、フランスは子育てと仕事の両立が進んでいるとき、韓国は日本以上に長時間労働が行われているという点にある。また今回の調査では、ジェンダーの視点を重視し、男女のカップルを対象とした。

その結果、いずれの国でも、妻の働き方によって夫が子育て関連制度の利用を増やす顕著な傾向はみられなかった。日本と韓国は、とくに男性の働き方の硬直的で、制度があってもほとんど夫がその制度を利用していないた

日本の夫は1日あたり残業時間が最長 (1日あたり・平均)



めに、妻が夫の状態に合わせる専業主婦という形態をとることになる。あるいは妻が制度を利用して仕事を継続しながら、他のカップルとほぼ同じような家族時間をつくっているようである。

家族の時間を多く持てるかどうかは、国による違いが最も大きい。夕食から家族の時間を類推すると、フランスでは妻の働き方にかかわらず、そのカップルも家族の時間を多く持っている。アメリカでは、妻が専業主婦になることにより家族の時間を他のカップルより多くつくっている。韓国では夫の仕事時間が長いにもかかわらず、家族の時間をつくっているのに対し、日本では夫が家族の時間を十分にもっていない。圧倒的に他国と比べると家族の時間

が少ないと思われる日本でも、現状維持を望む回答が半数を占める。ただし、妻が専業主婦にならないと他のカップルと同じ程度の家族の時間が確保できない専業主婦と正規雇用の夫のカップルでは、夫が家事や育児の時間を増やしたいとする割合が六割を超え、仕事のための性別役割分業家族は否定される傾向にあるといえる。

調査が明らかにした日本の特徴の一つは、実労働時間に通勤時間、「待機時間」(始業前や終業後に勤務先で過ごしている時間)、勤務先での休憩時間を加えた時間が長いことである。これに「男性稼ぎ主」型の社会システムが加わって、夫の家事時間などが少なくなると、フルタイムで働く妻には二重の負担になる。このような点をみると、日本社会は「ゆとりがない」だけでなく、「非効率」なライフスタイルになっている。

こうした結果を踏まえて報告は、このような状況から脱却すること、すなわち企業中心社会+男性稼ぎ主型社会からの脱却をするために、①労働時間の短縮②「待機時間」のない職場環境と良質な就労環境の構築③女性のフルタイム就業率の増加(パートタイムの減少)④家事・育児負担の平等度を高める⑤地域における人的ネットワークの構築——が重要であるとしている。(調査・解析部)