

# 求められる安定とやすらぎのシナリオ

## 「図表で見る電機労働者の生活日書(2004年版)」より

電機連合労働調査部 齊藤千秋

電機連合では、電機労働者の生活実態を明らかにするため、毎年八月に「生活実態調査」を実施している。調査対象は加盟組合の男女既婚者(二〇〇四年度版までは男性既婚者のみ)で、その調査結果は、総合労働条件改善闘争の交渉データとして産別労使交渉はもとより、加盟組合の労使交渉においても活用されている。

二〇〇四年八月に実施した調査は、六〇〇〇名の組合員に調査票を配布し七九・四%の回答率を得た。その調査結果では「家計収支感」は改善しているものの生活防衛型の暮らし向きは変わらず、このため税・社会保障への不満は依然として高い。一方で、人手不足による長時間労働を改善し、雇用不安・将来不安の払拭によるやすらぎある生活の実現を求めている」という特徴点が出ている。また、年代別では、三〇代前半までの男性は労働時間の短縮による家族と過ごす時間の確保を、四〇歳以降は雇用の安定とセーフティネットの充実が切実な願いとなっているという結果が出ている。性別の違いによる結果で注目すべき点は、「生活の安定とやすらぎを確保するための重要項目(三つ以内で選択)」に対する回答で、男性では「実質賃金の維持・向上」が第一位(六一・七%)という結果は予

生活の安定とやすらぎを確保するための重要項目 (3つ以内選択、総計10%以上)

	民意を反映した政治改革の実現	企業年金制度の健全化	定年後の雇用保障	企業成長に向けた経営対策充実	雇用安定とセーフティネット充実	育児等支援する社会的諸制度の充実	年休取得の促進	個人の能力を活かす働き方の支援	医療・介護保険・公的年金制度改革	労働時間の短縮	両立を支援する企業内制度の充実	実質賃金の維持・向上
男女総計	10.0	12.4	17.3	18.2	19.3	19.3	21.7	22.1	24.3	29.4	30.8	59.3
男性計	10.8	12.6	17.3	19.9	20.0	15.2	22.5	22.7	24.5	30.9	26.8	61.7
女性計	6.1	12.0	17.2	10.5	16.1	37.5	17.9	19.4	23.5	22.8	48.8	48.8

想される結果ではあったが、第二位に「労働時間の短縮」(三〇・九%)、第三位に「両立を支援する企業内諸制度の充実」(二六・八%)と、一昔前の「仕事のためなら家庭を犠牲にしても仕方がない」というような働き方に対する価値観を覆す結果となっている点である。一方、女性では、「実質賃金の維持・向上」と同ポイント(四八・八%)で「両立を支援する企業内諸制度の充実」が第一位となり、次いで「育児等支援する社会的諸制度の充実」が第三位(三七・五%)という結果であった。そこからは、仕事と家庭(育児)を両立しながら働く既婚女性の切実な課題が垣間見られる。

ここでは「図表で見る電機労働者の生活日書(二〇〇四年版)」の中でまとめた労働時間(働き方)や生活時間に対するいくつかの興味深い結果について紹介したい。

### 1. 男性の時間外労働は平均33時間

「あなたは二〇〇四年七月に実際にどのくらい時間外労働をしましたか」という設問に対する結果では、男性は平均三三・二時間の時間外労働とかなり長く、五〇時間以上の時間外労働をし

### 2. 時間外労働をしている理由

ている人も二割を占める結果となった。職種別では、特に開発・設計職で四二・〇時間と際立ち、S E、営業、研究職でも三〇時間を超える結果となっている。休日出勤は、男性の場合、繁忙期にはほぼ週一日にあたる「四日」が一四%、それを超える「五日以上」が一六%を占めるなど、土・日のいずれか一日しか休めない人が三割を超えている。休日出勤をしている人のなかには、休日出勤が常態化していたり、頻繁に出勤する人が少なくないという結果がでた。

時間外労働をしている理由(二一項目中三つ以内選択)の設問結果では、男性女性とも圧倒的に「人手不足」を理由に挙げている。男性では次いで「時間外でないとできない仕事がある」「時



時間外労働をしている理由

	人手不足	時間外でない仕事がある	時間内は顧客等の対応に追われる	時間内は顧客等の対応に追われる	担当業務は自分でできない	生産能力以上の注文を受けている	生産能力以上のノルマが設定されている	能力以上のノルマが設定されている	上司から急な仕事の指示がある	定時になっても帰る雰囲気がない	方にムダが多い	社内の仕事のやり方	費用の一部	時間外手当も生活費の一部	社内会議が時間外に設定される
総計	45.7	26.8	25.2	24.4	17.7	13.6	13.3	11.5	11.3	11.2	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5
男性計	47.5	27.6	26.1	24.9	18.5	14.4	13.2	12.0	11.7	12.3	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
女性計	35.0	22.3	20.1	21.7	13.1	9.2	13.6	8.0	8.8	4.8	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5

間内は顧客等の対応に追われる」と続いており、女性では「時間外でないといけない仕事がある」「担当業務は自分でできない」「上三位三位までの理由である。この設問の注目すべき結果は、男性の職種別分析結果で「能力以上のノルマ設定」が研究職では第三位、開発・設計職では第四位に挙げられていることである。この結果から

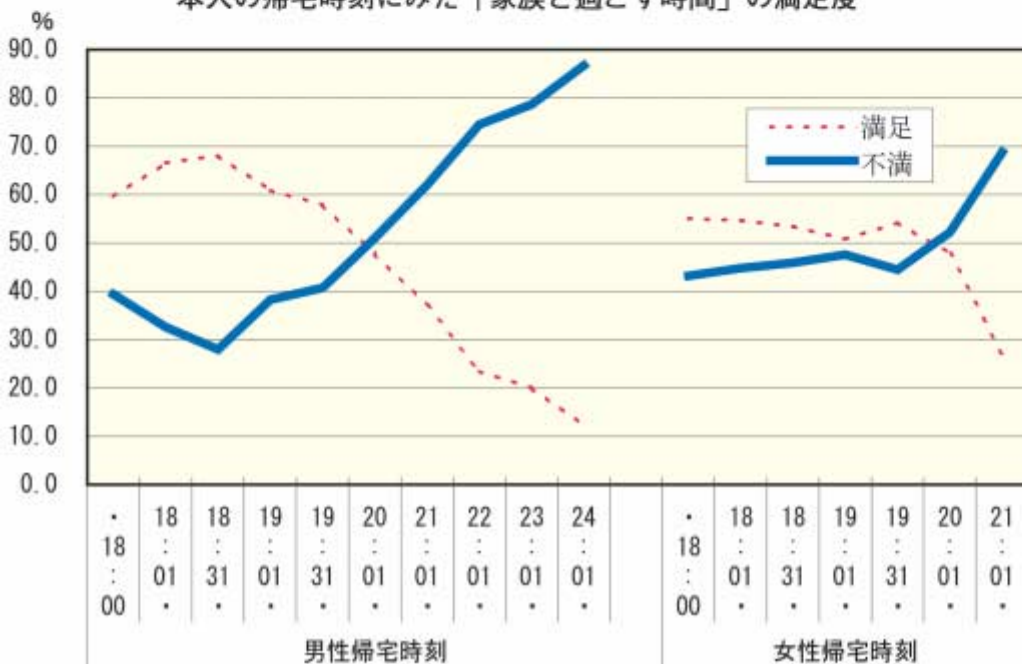
本人と配偶者の自宅を出る時刻と帰宅時刻（夫婦フルタイム共働き世帯）

		自宅を出る時刻 (中央値)		帰宅時刻 (中央値)					
		時本 分人 ・	分者配 ・偶 時	分本 人 ・ 時	合人宅以2 ・のし降0 %割た帰時		時配 分偶 者 ・	合人宅以2 ・のし降0 %割た帰時	
					分本 人 ・ 時	分者配 ・偶 時		分本 人 ・ 時	分者配 ・偶 時
第一子	男性計	7:38	7:45	20:59	71.1	18:31	11.0		
	3歳以下	7:39	7:47	20:57	72.2	18:33	9.8		
	4歳以上未 就学	7:38	7:43	21:15	72.9	18:30	7.7		
	小学校1- 3年	7:34	7:45	20:47	67.6	18:29	15.6		
第一子	女性計	7:44	7:35	18:16	4.5	21:33	76.6		
	3歳以下	7:46	7:37	18:10	2.4	21:12	76.1		
	4歳以上未 就学	7:47	7:31	18:21	4.2	21:48	80.5		
	小学校1- 3年	7:39	7:37	18:17	7.2	21:31	73.5		

推測される職場の実態は、ひとつには、人手不足のため時間内は顧客対応等に追われ残務整理を時間外に行わざるを得ない実態と、もうひとつには、人手不足を感じながらも、業務は自分しか

できないものであり、そのノルマに追われながら日々を過ごしている実態である。前者は人員の増加によりその負担軽減を図ることが可能であるが、後者の問題は単純に人員を増加させるこ

本人の帰宅時刻にみた「家族と過ごす時間」の満足度



とで解決できる課題ではなく、「本当にその業務が自分しかできないものなのか」を考え、

生活時間については、本人と配偶者の能力以上のノルマ設定がある場合、そのノルマ設定のハードルを下げる必要がある。きめ細やかな職場マネージメントが求められている。

**3. 不満が強まる「20時以降の帰宅」**

の自宅を出る時間と帰宅時間の回答結果について分析を行った。中でも、共働き夫婦で子どもの成長段階が小学校の低学年以下という条件の回答分析では興味深い結果が出た。

男性の帰宅時刻は平均では二二時、その妻は一八時三〇分、二時間半の差があった。女性の場合は、帰宅時刻は一八時一五分、その夫は二二時三〇分、三時間一五分と開いており、夫が二〇時まで帰宅している人の割合は二割程度。女性の多くが平日に夫の家事・育児の協力を受けれない状況にあることがわかった。

また、帰宅時刻と別設問にある「家族と過ごす時間の満足度」との関係を見ると、男女とも二〇時台を境に、帰宅がそれ以前の場合は家族と過ごす時間の満足度が高まり、それを過ぎると不満が高まっていることがわかった。

乳幼児や小学校低学年までの子どもは、親との触れ合いが大事な時期である。特に乳幼児の場合、理想的な子どもの就寝時刻を二〇時とすると、男性は平日に子どもとのコミュニケーションがほとんどできないことになる。配偶者の家事・育児の負担軽減、子どもとのコミュニケーションの時間確保のためにも、男性はもっと平日の自分の時間の確保を意識した働き方をしていく必要がある。

#### 4. 健康と家庭生活に深刻な影響を与える長時間労働

長時間の時間外労働は、健康面と家庭生活に深刻な影響を与えている。「現在の仕事や働きぶりについてどのよう

に感じているか」という設問結果を、時間外労働時間との関係でみると、「常に健康不安を感じる」人は、男性では時間外労働が四〇時間、女性では三〇時間を超えると半数前後を占めている。さらに月八〇時間を超えると、「常に健康不安を感じる」は四人に三人に及んでいる。また、日頃の生活評価をみても、「労働時間・休日・休暇」（「不満」比率）は時間外労働が四〇時間を

超えると五割強が、六〇時間を超えると四分の三が不満とし、「家族と過ごす時間」の不満比率も、二〇時間を超えると五割に達し、三〇時間を超えると六割、六〇時間を超えると八割に達している。

#### 5. 求められる安定とやすらぎのシナリオ

二〇〇五年度版白

書のまとめにあたっては、これまでのキーワードであった「ゆとり・豊かさ」を「安定とやすらぎ」に変更した。これは、現状の働き方や生活が「ゆとり」からは程遠く、また、ここ数年続いている電機産業各社の事業構造改革が、働く者に「雇用の安定や生活のやすらぎ」をこれまで以上に意識させていることが、今年の調査結果からわかったからである。

この状況の改善に必要なことは、第一に「働き方」の見直しである。総実労働時間短縮の取り組みは、これまでのスキームの変更ではなく、個人個人が、それぞれの生涯・一〇年・

一年・一カ月・一日といった単位での「働き時期」と「憩い時期」を意識し、様々な制度を活用しながら自分時間を充実させていく見直しである。

第二に「自立した個人」になることである。会社では実力・成果主義という名のものに業務への責任の重圧が重く押し掛かり、家庭では、親としての家族的責任が求められる。限られた時間の中でそのバランスをいかにとつていくか。今の自分自身には何が重要で、何をやらなくてはいけないかを判断し、限られた時間を最も重要なことに注いでいく。

働き方の見直しによる自分時間の充実と自立した個人の創造。その手助けをしていくことが、これからの労働組合の役割である。

加えて、今後の労使課題は、「この会社で働いていてよかった」という従業員の満足度をいかに企業業績に結びつけられるか、という当たり前のことの着実な実践である。そのためにも、①時間外労働の原因である人手不足を職場マネージメントの下で解消すること、②多様なニーズにあった働き方を整備すること、③子どもを育てながら安心して働くことができる環境の整備は重要な取り組みである。

私たち労働組合がやるべき課題はまだまだ多い。

#### プロフィール

齊藤千秋（さいとう・ちあき）

一九九八年日立労組本社支部執行委員、二〇〇〇年日立労組本部中央執行委員を経て、二〇〇四年から現職。

時間外労働時間の生活への影響

		現在の仕事や働きぶり<そう思う>比率				評価<不満>比率		
		仕事への教育等が十分行われている	働きすぎで疲れが翌日に残る	仕事に厳しく常に健康不安を感じる	仕事に合わず転職を考えている	労働時間・休日・休暇	我が家のレジャー水準	家族と過ごす時間
総計		39.0	56.2	36.3	20.6	39.7	47.3	54.6
実際の時間外労働時間	男性計	39.6	59.5	39.4	21.2	42.4	50.1	56.1
	なし	44.9	36.2	24.9	16.6	23.0	51.7	39.2
	20時間以下	44.4	41.7	27.8	19.1	25.0	47.7	37.8
	30時間以下	41.4	56.6	32.3	17.4	35.1	49.9	53.0
	40時間以下	40.4	62.6	38.3	20.9	46.0	49.9	62.4
	50時間以下	39.5	75.3	48.2	24.5	51.8	51.3	65.5
	60時間以下	33.1	72.4	52.6	22.4	60.3	51.1	74.3
	80時間以下	32.2	83.2	61.2	26.6	70.6	53.5	75.5
80時間超	28.3	88.1	74.0	34.7	79.5	58.4	85.4	
実際の時間外労働時間	女性計	36.3	41.5	22.3	17.6	27.7	34.3	48.0
	なし	32.0	22.4	10.4	14.4	20.8	35.2	44.0
	20時間以下	36.5	40.2	21.0	16.0	26.8	31.8	47.0
	30時間以下	38.3	61.7	33.0	20.2	33.0	37.2	53.2
	30時間超	46.2	75.8	47.3	31.9	50.5	36.3	71.4