

電機連合のワーク・ライフ・バランスの取り組み

なぜ今ワーク・ライフ・バランスなのか

電機連合は、2006年1月開催の第92回中央委員会で第3次労働時間政策を確立した。その政策の柱が「ワーク・ライフ・バランス」である。政策では「生活面における『ゆとりとやすらぎのある生活』と、仕事面における『創造性が発揮でき、ライフスタイルとあったやりのある働き方』を実現することが、個人にとってはメリハリのある働き方と心身ともに健康でイキイキとした生活を可能にし、企業にとっても高付加価値経営の実現につながるもの」と提起している。従来の労働時間政策が掲げてきた、「いかに労働時間を短縮するか」から、「私生活とのバランスを考えた労働時間・働

き方のあり方」を考える政策転換である。

では、なぜ政策転換が必要であったのか。その理由のひとつに電機産業の労務構成の変化がもたらす働き方の課題が挙げられる（第1表参照）。25年前の1980年と2005年との対比で考えてみると、男女比率については男性8割、女性2割という構成に大きな変化は見られない。しかしながら、平均年齢、平均勤続年数には大きな変化が見られる。1980年に男性の平均年齢が33.3歳、女性の平均年齢は27.6歳に対し、25年後の2005年の結果では、男性で37.6歳、女性で35.4歳と、男性で3.9歳、女性で7.8歳と急速に伸びている。同様に勤続年数も、1980年に男性の平均勤続年数が11.6年、女性の平均勤続

年数は6.7年だったものが、25年後の2005年の結果では、男性が15.2年、女性が14.2年と男女差が僅差になってきている。この結果から、この25年の間に女性の平均年齢が上がり、また女性の勤続年数が伸びていることがわかる。さらに、職群についてもこの25年間に大きな変化が見られる。男女ともに事務・技術職が増え続け、2005年では技能職が3割に対し、事務・技術職が7割と

なっている。従って、女性の長期勤続化への対応、男女の職群比率の変化に対応した労働時間政策、働き方の見直しが課題となってきたことが挙げられる。一般的に技能職が生み出す付加価値は労働時間に比例する一方で、事務・技術職が生み出す付加価値は、創造性・自発性が求められるがゆえに、必ずしも労働時間に

《第1表》
電機連合加盟組合の男女別平均年齢・勤続年数の推移（1980～2005年度）

年	労務構成						職掌別比率 (%)			
	男女比率 (%)		平均年齢 (歳) (単純平均)		平均勤続年数 (年) (単純平均)		男性		女性	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	技能職	事務技術職	技能職	事務技術職
1980	81.1	18.9	33.3	27.6	11.6	6.7	52.2	47.8	65.1	34.9
1985	79.4	20.6	34.0	27.9	12.0	7.4	46.9	53.1	52.8	47.2
1990	78.1	21.9	34.7	29.3	12.8	8.6	41.0	59.0	45.8	54.2
1995	78.9	21.1	34.9	30.5	13.0	9.6	36.6	63.4	33.9	66.1
2000	81.1	18.9	36.3	33.2	14.3	12.0	34.2	65.8	33.1	66.9
2005	82.6	17.4	37.9	36.0	15.7	14.6	27.4	72.6	28.3	69.0

資料出所：電機連合「賃金実態調査」

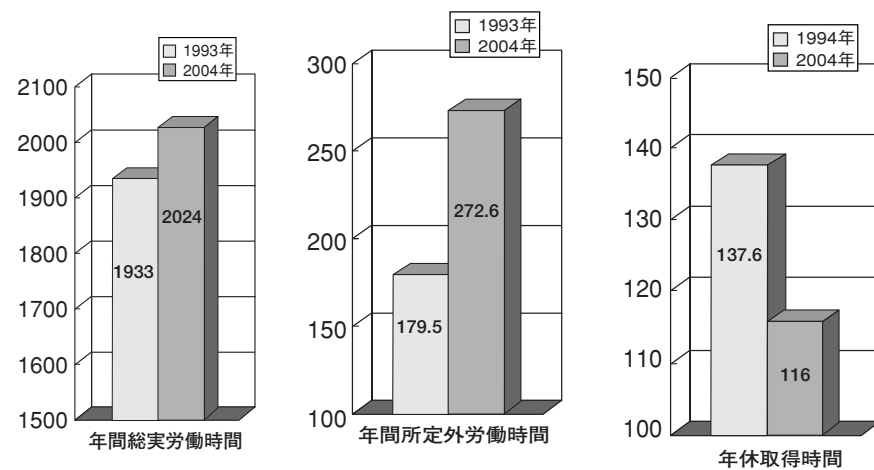
発揮しやすい環境・制度の整備が必要なのである。

しかしながら、現実には程遠い実態にある。第1図は電機労働者の労働時間の実態である。1993年と2004年との比較において、総実労働時間は91時間伸びている。その要因は時間外労働時間が93.1時間伸び、更に年休時間が21.6時間減少しているためである。電機連合は、1989年から1994年の5年間を「時短5ヵ年プログラム」を推進し、1994年には加盟組合平均所定労働時間1800時間台を達成し今日までできている。しかしながら1990年代後半以降、グローバル競争が激化し、電機産業の多くの企業で人員削減などの施策を含む事業構造改革が行われてからと

いうもの、正規社員の時間外労働の増加、年休取得の減少が続き、総実労働時間の増大に拍車がかかっている。その傾向は、特に事務・技術職で顕著であり、労働時間に比例して生産性向上が図れる業務にないにもかかわらず、現実には求められる質の高い成果に比べるがゆえに、労働時間が長時間化している結果となっている。電機連合が毎年行っている生活実態調査では、長時間労働が健康面や家庭生活に大きな影響を与えているという結果（第2表）が出ており、人手不足の人員を補えないまま、長時間労働による生産性向上が求められていることがわかる。労働者が健康や家庭生活を犠牲にしながら働くようでは、決して企業が期待するような質の高い成果は見込めない。企業にとっても労働者にとってもWin-

Win-

《第1図》電機労働者の労働時間



MEIとなるような働き方を模索し、辿りついたのがワーク・ライフ・バランスなのである。ここでは、ワーク・ライフ・バランスを、①仕事と家庭の両立、②自己啓発・趣味（レジャー）の充実、③地域活動・ボランティア活動への参加、の3つの視

比例するとは言えない。さらに、技能職が生み出す付加価値は生産現場なくして生み出すことはできないが、事務・技術職が生み出す付加価値



●電機連合労働調査部専門部長
斉藤千秋
さいとう・ちあき

1991年（株）日立製作所入社。
1998年日立労働組本社支部執行委員。
2000年日立労働組中央執行委員。
2004年電機連合総合労働政策部門労働調査部専門部長（現在）



ワーク・ライフ・バランス―地域生活・ボランティア活動への参加

地域生活・ボランティア活動については、年休取得率の高い石川県の

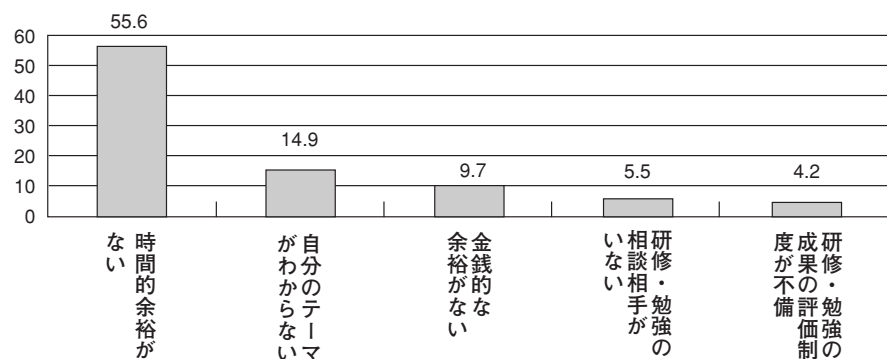
かけを提示している。回答に挙げられた第1位は「時間的余裕がない」(55.6%)であり、次いで「自分のテーマがわからない」(14.9%)となつている。この結果から、自己啓発を促すには「時間的ゆとり」が重要であることがわかる。更に、時間的ゆとりができて、自分のテーマが明確でない場合、自己啓発が促進されないこともわかる。自己のテーマ発見については、自己啓発で言えば、仕事面におけるキャリアアップを目指す時、今の自分に何が足りなくて、それをどうやって補っていくかを教示してくれる機会が必要である。また、趣味についても同様で、長い間仕事一筋で働いてきた中高年がリタイア後にどのように過ごすかについてもテーマの発見が必要である。その指南役としての労働組合の役割も重要性を増していくと思われる。

加盟組合の事例報告を聞いて以来、都市と地方とで根本的な取り組みの違いがあることに気づかされた。その加盟組合の報告によると、年次有給休暇取得の理由は、年間を通じて行われる地域行事(運動会、消防団、祭礼など)に加え、田植え・稲刈りなど、生活の中に地域の特性が組み込まれ、その地域で生活を営んでいくには、それらの行事が日常生活に組み込まれた生活様式が必要であること、そして、その生活様式を企業も理解し、本人の希望を最大限取り込める環境を整えることが必要であることがわかった。この点においてワーク・ライフ・バランスとは、都市化により増える核家族や単身世帯にとつて薄れゆく地域活動や人間関係を回復するための発想でもある。地域とのつながりが希薄になりがちな都市部において、仕事以外の時間を過ごす場所での自己の存在価値を確立することは、自分自身の世界(見識)を広げるだけでなく、地域で起こっているさまざまな出来事への関心につながり、コミュニケーションを通じた人間関係の構築につながっていく。その点で、地域で求め

てきた。その結果、女性だけでなく男性も含め、仕事と家庭の両立を支援する制度は他産業に比べ充実してきている(第3表)。一方で、職場風土の改善など、その充実した制度を使いこなせるかという点ではまだ課題が残っている。ある子育ての雑

以上述べてきたようなワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進する上で最も重要なことは、「生活のゆとり創出」である。この点において、これからの労働時間政策は、1日24時間という誰もが等しく持つ時間を、仕事時間と生活時間をバランスよく、ともにメリハリをもって過ごすことを柱に、仕事面では個々人の能力を最大限に発揮すること、生活面ではそれぞれのライフステージごとの生活を充実したものとして過ごすことに力を置き考えていくことが求められていくであろう。多様化する価値観の中で、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働

《第2図》自己啓発の取り組みを阻害するもの(第1位選択)



出所：電機連合「電機連合の中期的な運動のあり方に関するアンケート調査報告」

《第2表》時間外労働時間の生活への影響(男性・実際の時間外労働時間別)

実際の時間外労働時間	働きすぎで疲れが翌日に残る「そう思う」比率	仕事が厳しく常に健康不安を感じる「そう思う」比率	家族と過ごす時間の評価「不満」比率
なし	36.2	24.9	39.2
20時間以下	41.7	27.8	37.8
30時間以下	55.6	32.3	53.0
40時間以下	62.6	38.3	62.4
50時間以下	75.3	48.2	65.5
60時間以下	72.4	52.6	74.3
80時間以下	83.2	61.2	75.5
80時間超	88.1	74.0	85.4

資料出所：電機連合「生活実態調査」

ワーク・ライフ・バランス―仕事と家庭の両立

点から、電機連合の調査結果や事例をあげて述べる。

ワーク・ライフ・バランスでもっとも一般的に知られているのは、「仕事と家庭の両立」であろう。電機連合は、前述の通り組合員に占める女性労働者が2割ではあるが、1985年以降、研究職やシステムエンジニアなどに多くの女性が就いている。加えて1990年代は育児・介護休業法の成立や、男女雇用機会均等法の改正などもあり、女性を取り巻く就業環境は大きく変化してきた。企業にとつて、その実力をいかななく発揮している女性が結婚や妊娠を機に退職することは大きな損失となるため、子育てをしながら働くことができる施策の充実が重要な取り組みとなってくる。そこで、電機連合の加盟組合は、育児休業期間や短時間勤務ができる期間を法定よりも延長したり、子ども看護休暇や配偶者出産時休暇の制度化を法律制定に先駆けて行い、環境の整備に努め

《第3表》電機連合加盟組合の仕事と家庭の両立支援制度(先進事例)

	法定	電機連合加盟組合の先進事例
育児休業期間	子が1歳まで。ただし事由がある場合は6ヵ月延長可	子が3歳になった月末まで
育児のための短時間勤務	子が3歳まで	小学校3年生の3月末日まで
介護休業期間	通算93日	通算1年または(通算365日)
介護のための短時間勤務	通算93日	事由が消滅するまで
子の看護休暇	5日	多目的休暇の使途として5日以上
配偶者出産時の休暇	—	5日

誌で父親の子育て参画について掲載された記事によると、父親が子どもと遊ぶ時間は平日1時間、休日12〜13時間という状況であった。平日の1時間というのは、よく見積もっても朝食と一緒に食べ、子どもの就寝直前に帰宅し、本を読み聞かせるといったところであろう。その分、休日は子どもと目一杯過ごし、平日と一緒に過ごせない分を取り返す。それは、子どものためだけでなく、平日子育てを任せきりにしている配偶者へのフォローも込めて、子育てを請け負うということなのであろう。充実した制度以前に、このような生活を改善し、平日に父親が子育てに参画する働き方を実現する取り組みが重要である。

次に自己啓発支援であるが、この点ではまだ課題が残されている。第2図は、電機連合が行った調査で「自己啓発の取り組みを阻害するもの」について聞いた設問結果である。この結果は、自己啓発に必要なき

ワーク・ライフ・バランス―自己啓発・趣味(レジャー)の充実

き方が、企業にとつては、多様な発想を生み、多くの付加価値を生み出す源泉になること、労働者にとつては、心豊かな生活を営むための源泉となることが期待されている。