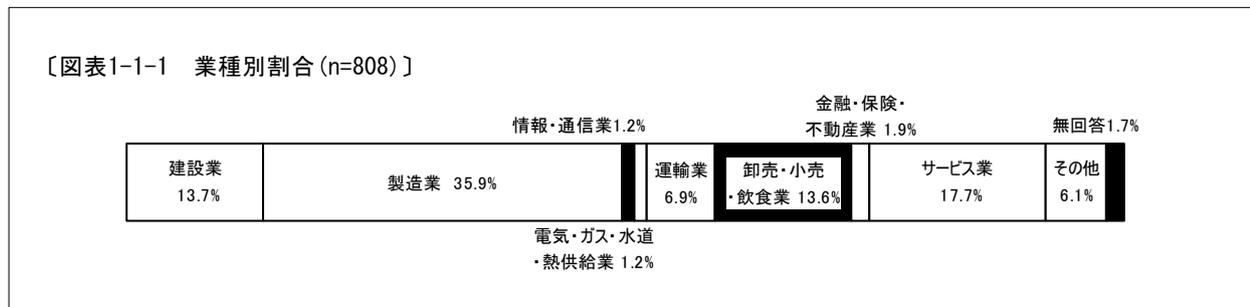


1 事業所の基本属性

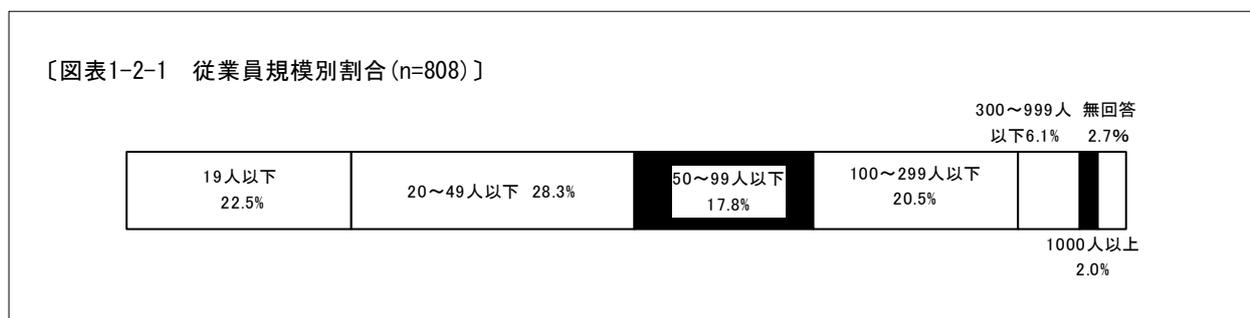
(1) 業種

回答した事業所の業種は、図表1-1-1のとおりである。製造業が35.9%で最も多く、次いでサービス業が17.7%、以下建設業13.7%、卸売・小売飲食業13.6%、運輸業6.9%などとなっている。



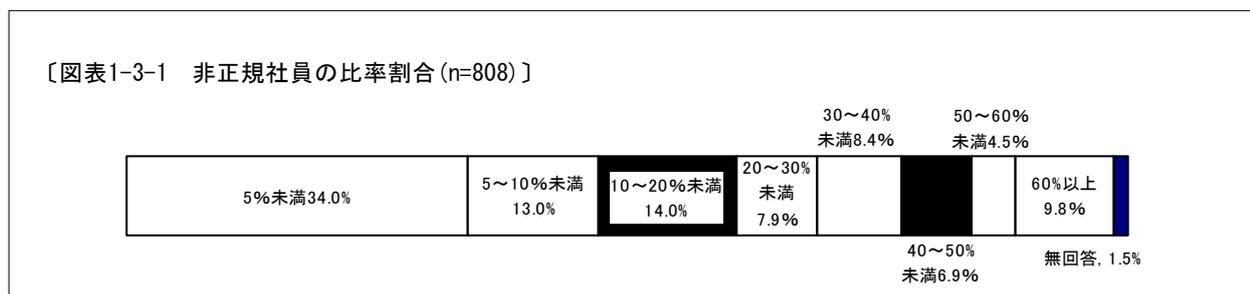
(2) 従業員規模

図表1-2-1で事業所を従業員規模別にみると、「20～49人以下」の事業所が28.3%で最も多く、以下「19人以下」が22.5%、「100～299人以下」20.5%、「50～99人以下」17.8%となっている。従業員300人以上の事業所は8.1%（データ数=65）で、このうち「300～999人以下」が6.1%（データ数=49）、「1000人以上」の事業所は全体の2.0%（データ数=16）となっている。



(3) 非正規社員の比率

近年上昇傾向にある非正規社員は、総務省「労働力調査」（平成20年7～9月期平均）によれば全従業員の34.5%（対前年同期比+1.2%）を占めているが、回答のあった事業所では非正規社員比率「5%未満」が最も多く34.0%、以下「10%～20%未満」14.0%、「5%～10%未満」13.0%などとなっており、非正規社員の比率が30%以上の事業所は29.6%と3割程度である（図表1-3-1）。50%以上と回答した事業所は全体の14.3%（データ数=115）であり、このうち「50%～60%」が4.5%（データ数=36）、「60%以上」は9.8%（データ数=79）であった。



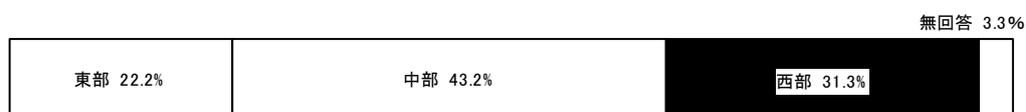
(4) その他の属性

回答した事業所の所在地は静岡県東部が22.2%、中部43.2%、西部31.3%、業績動向(過去3年間)では「増加傾向」が20.7%、「横ばい傾向」が42.1%、「減少傾向」が36.1%、人員増減動向(過去3年間)では「増加傾向」が26.9%、「横ばい傾向」が46.4%、「減少傾向」が25.9%となっている。

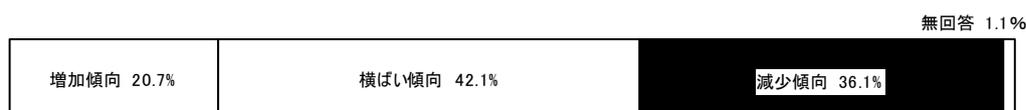
また労働組合の有無では有りが14.6%、無しが84.3%であるが、これを従業員規模別にみると労働組合の「有る」事業所が従業員規模「19人以下」では2.7%、「20～49人以下」4.8%、「50～99人以下」9.7%、「100～299人以下」31.3%、「300～999人以下」49.0%、「1000人以上」62.5%と従業員規模が大きくなるとともに労働組合の有る事業所の比率は高くなっている。

なお今回の事業所調査の分析については、全体として以下の2点について注意を要する。第一に調査時点とその後の状況変化である。回答事業所における調査票への記入は2008年7～8月頃であり、2008年9月以降に生じた米国発金融危機によるわが国実体経済及び雇用状況の大幅な悪化はほとんど折り込まれていない、と考えられる。第二はサンプル数の問題である。全体のサンプル数は808事業所であるが、このうち従業員規模1000人以上の事業所は16事業所であり、回答割合を統計数値として取り扱うには小さなサンプルである。しかしながら元々の母集団数の少なさ及びひとつの回答の背後に1000人以上の勤労者の状況が示されていることを考慮し、少数であることに留意しつつも以下においては分析数値として使用する(図表1-4-1～5)。

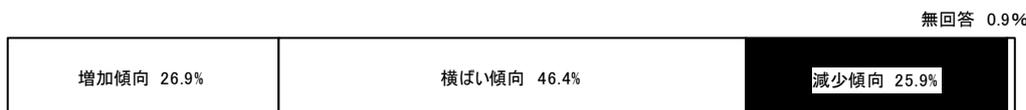
〔図表1-4-1 事業所所在地 (n=808)〕



〔図表1-4-2 過去3年間の業績動向 (n=808)〕



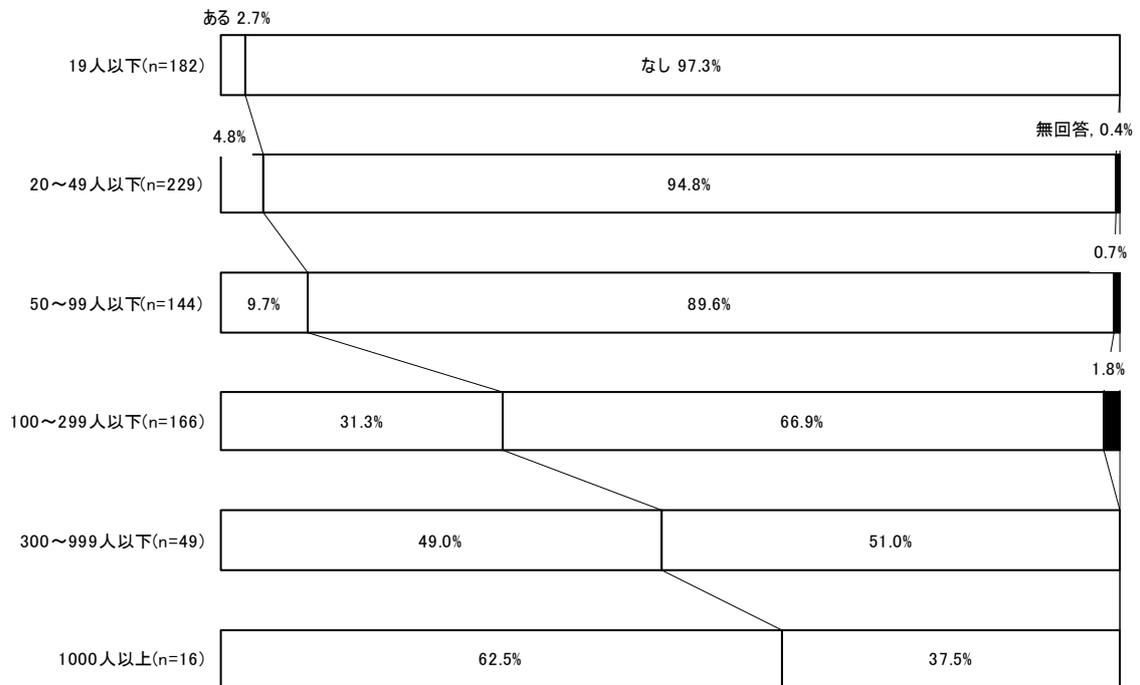
〔図表1-4-3 過去3年間の人員増減動向 (n=808)〕



〔図表1-4-4 労働組合の有無 (n=808)〕



[図表1-4-5 労働組合の有無／従業員規模別 (n=786)]



2 雇用・労働への取組み

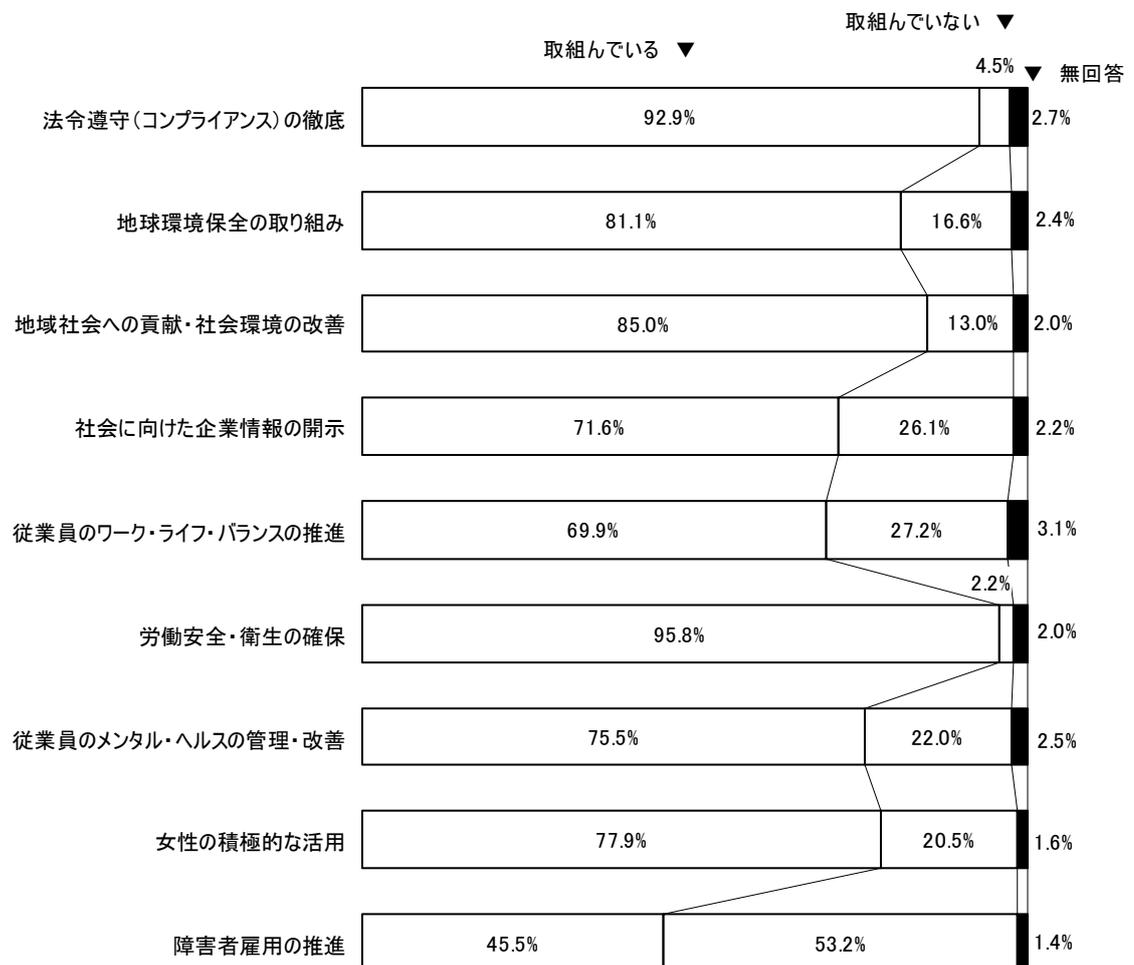
(1) 各施策への取組み

企業は日常の事業活動によって売上や収益を追求し、雇用、納税、配当等を通じて社会生活の向上に寄与する組織であるが、現代の企業にはこれらの基本的事業活動とともに社会貢献や地球環境保全など従業員や社会に関わる多くの取組みが求められている。

図表2-1-1は「法令遵守(コンプライアンス)の徹底」、「従業員のワーク・ライフ・バランスの推進」、「従業員のメンタル・ヘルスの管理・改善」等9つの項目について、各事業所における取組み状況を示したものである。

「熱心に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」と回答した事業所が90%を超えているのは「労働安全・衛生の確保」(95.8%)と「法令遵守(コンプライアンス)の徹底」(92.9%)であり、「地域社会への貢献・社会環境の改善」(85.0%)、「地球環境保全の取組み」(81.1%)なども80%を超えているのに対し、「従業員のワーク・ライフ・バランスの推進」に取り組んでいる事業所は69.9%と7割弱、「障害者雇用の推進」については、半数以下の45.5%という結果であった。安全・衛生や法令遵守、社会貢献、地球環境保全などに比べてワーク・ライフ・バランスへの取組みは若干、障害者雇用は著しく低調であることが見て取れる。

〔図表2-1-1 企業における取組み状況(n=808)〕



①従業員のワーク・ライフ・バランスの推進

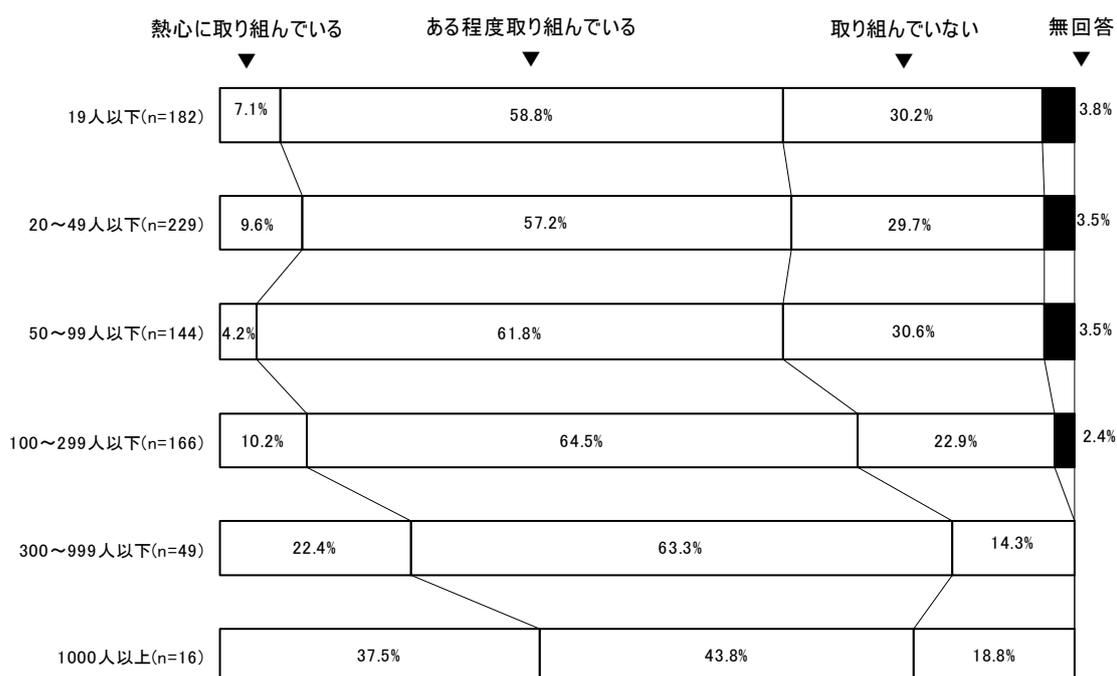
本調査の主要テーマである「ワーク・ライフ・バランスの推進」について「取り組んでいない」事業所(全体では27.2%)を業種別にみると建設業が37.8%と最も高く、卸売・小売・飲食業は28.2%、製造業では26.2%であった。またこれを従業員規模別にみると「19人以下」では取り組んでいない事業所が30.2%、「20～49人以下」では29.7%、「50～99人以下」30.6%、「100～299人以下」22.9%、「300～999人以下」14.3%、「1000人以上」18.8%と従業員規模が大きくなるにつれて「取り組んでいない」事業所の比率は概ね減少する傾向にある(図表2-1-1-1)。さらに業績動向別では「増加傾向」で22.8%、「横ばい」25.0%、「減少傾向」32.2%と「減少傾向」の事業所で「取り組んでいない」事業所の比率が高い。

労働組合の有無では「あり」が15.3%、「なし」が29.1%と労働組合のない事業所に「取り組んでいない」事業所が多いが、既述のとおり労働組合の有無は従業員規模と相関関係にあるので同様の規模で比較をすると、100～299人以下(n=166)では「あり」21.1%、「なし」23.4%、300～999人以下(n=49)では「あり」12.5%「なし」16.0%と大きな差は認められない。

②従業員のメンタル・ヘルスの管理・改善

「従業員のメンタル・ヘルスの管理・改善」について「取り組んでいない」事業所(全体では22.0%)を業種別にみるとほとんどの業種において20～30%の割合であったが、運輸業は7.1%と著しく低く、運輸業における取り組みの高さを見て取ることができた。またメンタル・ヘルスに「熱心に取り組んでいる」事業所(全体14.4%)を従業員規模別にみると300～999人以下で38.8%、1000人以上で50.0%と従業員規模が大きい事業所での積極的な取り組みが認められる。業績動向別では「増加傾向」で「取り組んでいない」が15.6%なのに対し、「減少傾向」では25.7%と業績動向により10ポイント以上の開きがあった。

〔図表2-1-1-1 ワークライフバランスの取り組み／従業員規模別(n=786)〕



③女性の積極的な活用

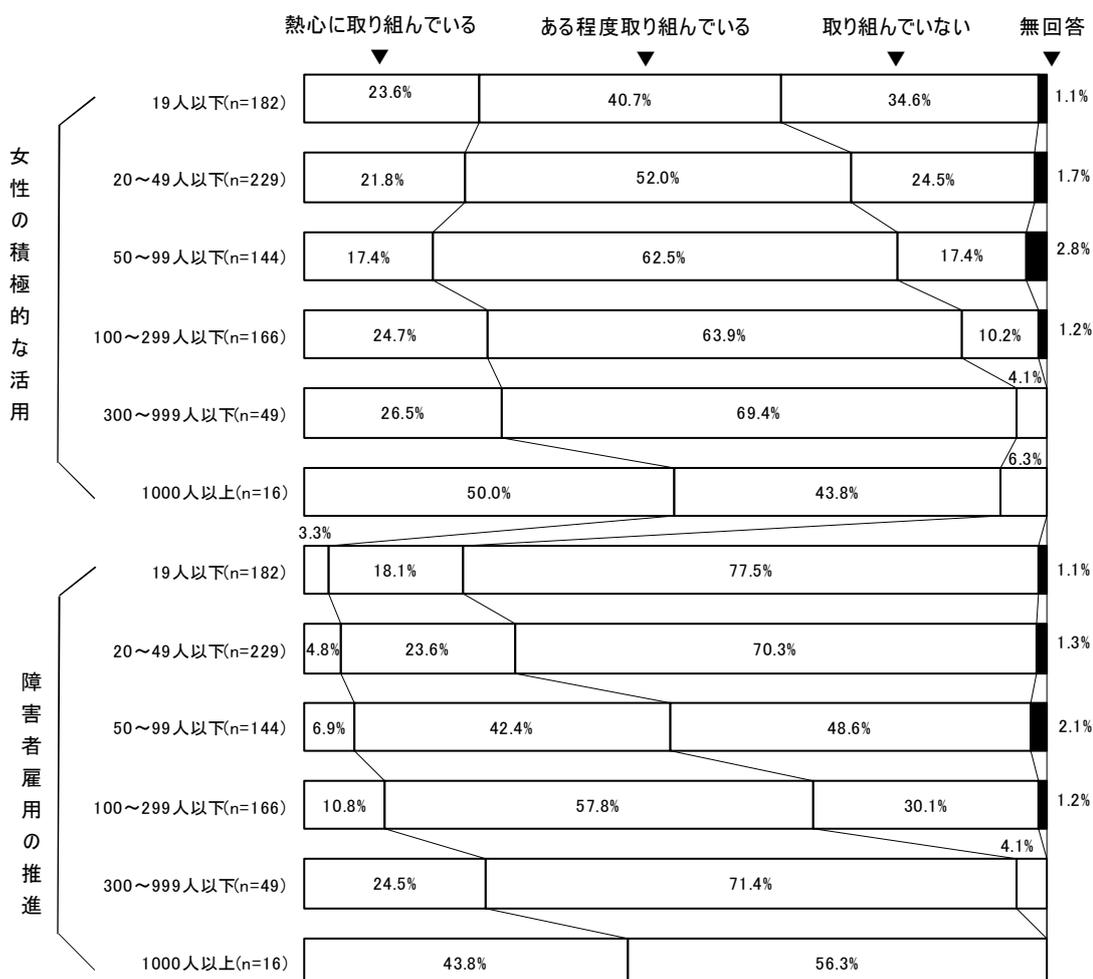
「取り組んでいない」(全体20.5%)を業種別にみると建設業は48.6%と著しく高く、女性活用における取り組みの遅れが目立つ。従業員規模別では、「19人以下」では「取り組んでいない」事業所が34.6%、「20～49人以下」では24.5%、「50～99人以下」17.4%、「100～299人以下」10.2%、「300～999人以下」4.1%、「1000人以上」6.3%と従業員規模が大きくなるにつれて「取り組んでいない」事業所の比率は概ね減少する傾向にある(図表2-1-3-1)。

業績動向別では「取り組んでいない」事業所が「増加傾向」で15.0%、「減少傾向」で24.3%と「増加傾向」の事業所で女性の積極的な活用が進んでいることがわかる。

④障害者雇用の推進

「熱心に取り組んでいる」「ある程度熱心に取り組んでいる」の合計を従業員規模別にみると「19人以下」21.4%、「20～49人以下」28.4%、「50～99人以下」49.3%、「100～299人以下」68.6%、「300～999人以下」95.9%、「1000人以上」100%となり、従業員規模が大きいほど取り組んでいる事業所の割合が高い(図表2-1-3-1)。

[図表2-1-3-1 女性の積極的な活用・障害者雇用の推進/従業員規模別(n=786)]



3 雇用・労働に関する課題

(1) 雇用・労働の現状

すべての企業は常に様々な経営上の課題を抱えているとあってよいが、雇用・労働に関する13項目の課題についての問題認識の度合いを問うたところ、図表3-1-1のような回答を得た。「問題がある」「やや問題がある」が最も多かったのは「人員の確保」で57.6%と半数以上の事業所で経営上の課題となっていることがわかる。次いで「技術・技能の伝承」43.8%、「従業員のスキルアップ」39.9%、「労働生産性」37.6%など職場における技術・技能・生産性などに関わる項目が40%前後で続いている。

逆に「問題がある」「やや問題がある」が最も少なかったのは、「従業員の働きすぎによる疾患」で10.6%であり、「従業員のワーク・ライフ・バランス」も18.7%と低い割合を示している。職場における人手や生産性の問題に比較して、従業員の働きすぎやワーク・ライフ・バランスに関わる項目への問題意識は低いが、問題を抱える事業所が本当に少ないのか、あるいは問題はあっても顕在化していない、乃至は実際に生じている問題に企業の側が気づいていないのか、については勤労者調査や他の統計指標との比較検証が必要であろう。例えば「従業員の有給休暇取得率」は、わが国では50%未満で推移し、近年は減少傾向にすらあるにも係わらず、今回の調査では「問題がある」「やや問題がある」と回答した事業所は3割程度(30.9%)に過ぎない。現状を是とする状況からは新たな取り組みが生まれにくいことを考えると、「問題意識の低さこそが課題」とも捉えることができよう。認識と状況との丁寧なすり合わせ作業が求められるところである。

①人員の確保

「問題がある」「やや問題がある」は全体では57.6%、業種別ではほとんどの業種で60%弱の数値を示しており大きな差はないが、「問題がある」のみをみると全体では15.3%なのに対し、運輸業は37.5%と著しく高く、4割近い事業所で重要な課題となっている状況がわかる。

従業員規模別では「19人以下」45.1%、「20～49人以下」51.9%、「50～99人以下」58.4%、「100～299人以下」68.1%、「300～999人以下」79.5%、「1000人以上」75.1%となり、概して従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。特に「1000人以上」の事業所では「問題がある」が31.3%と他の区分と比較して著しく高く、従業員規模の大きい事業所で人員確保が重要な課題として認識されていることがわかる(図表3-1-1-1)。

地域別にみると「問題がある」「やや問題がある」は静岡県東部30.7%、中部29.2%、西部37.5%となり、西部地域の高さが認められる結果となった。

②人員の定着

「問題がある」「やや問題がある」は全体では32.2%、業種別ではサービス業(39.9%)と運輸業(39.3%)が高く、特に運輸業は「問題がある」が16.1%(全体では5.7%)と著しく高い。

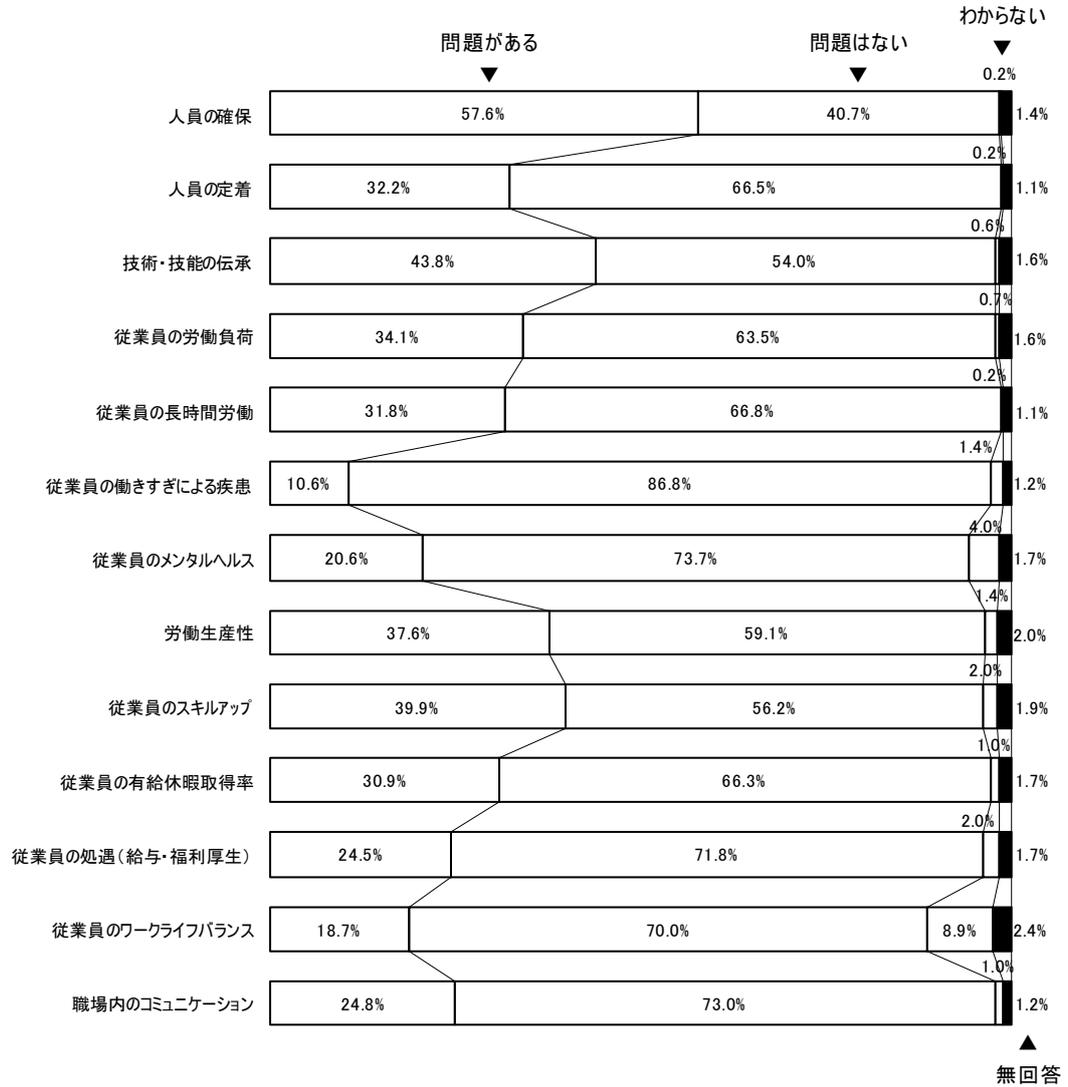
従業員規模別では「19人以下」21.9%、「20～49人以下」28.3%、「50～99人以下」36.8%、「100～299人以下」37.3%、「300～999人以下」51.0%、「1000人以上」56.3%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。従業員規模の大きい事業所では①の人員確保と同様、人員の定着もまた重要な課題として認識されていることがわかる。

地域別にみると、「問題がある」「やや問題がある」は静岡県東部61.5%、中部56.2%、西部58.1%となり、人員確保とは異なり地域的に大きな差は認められなかった。

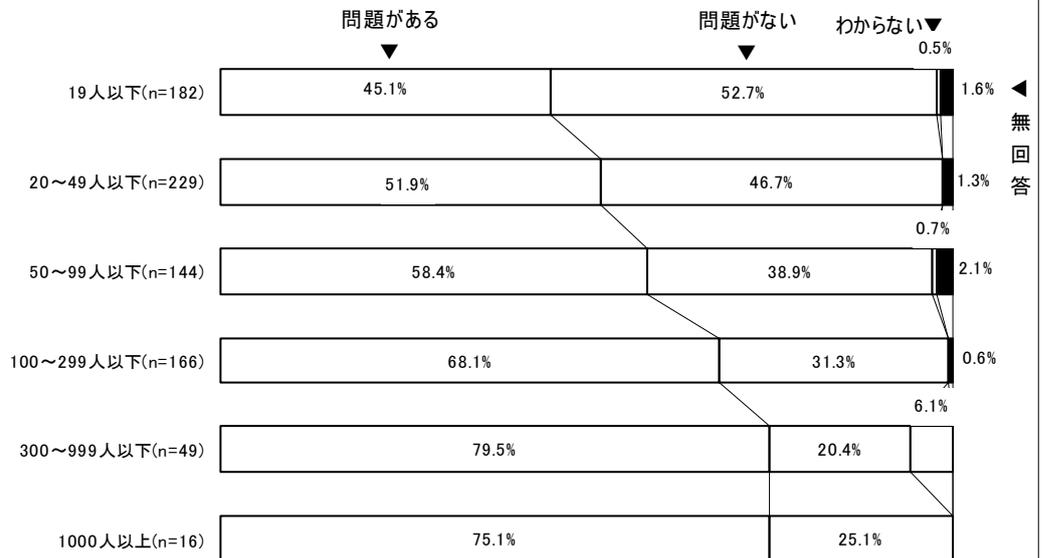
③技術・技能の伝承

「問題がある」「やや問題がある」は全体では43.8%、業種別では、製造業(57.2%)と建設業(47.7%)が高く、運輸業は23.2%と低い。

〔図表3-1-1 雇用・労働に関する現状の問題認識 (n=808)〕



〔図表3-1-1-1 雇用・労働に関する現状「人員の確保」／従業員規模別 (n=786)〕



従業員規模別では、「19人以下」40.1%、「20～49人以下」41.5%、「50～99人以下」47.2%、「100～299人以下」45.1%、「300～999人以下」53.1%、「1000人以上」56.3%となり、概して従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。技術・技能の伝承は人員の確保、定着と密接に関わる問題であるため、同様の傾向を示している。

④従業員の労働負荷

「問題がある」「やや問題がある」は全体では34.1%、業種別では卸売・小売・飲食業(45.5%)が高い。

従業員規模別では「19人以下」22.5%、「20～49人以下」28.8%、「50～99人以下」34.1%、「100～299人以下」46.4%、「300～999人以下」49.0%、「1000人以上」62.6%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。

⑤従業員の長時間労働

「問題がある」「やや問題がある」は全体では31.8%、業種による差はほとんど認められない。従業員規模別では「19人以下」17.0%、「20～49人以下」29.2%、「50～99人以下」27.8%、「100～299人以下」43.3%、「300～999人以下」59.2%、「1000人以上」68.8%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。

また「問題がある」「やや問題がある」を業績動向別にみると「増加傾向」42.5%、「横ばい傾向」30.3%、「減少傾向」27.4%となり、「増加傾向」で問題認識が高く、「減少傾向」で低い。

⑥従業員の働きすぎによる疾患

「問題がある」「やや問題がある」は全体では10.6%で業種による差はほとんど認められない。従業員規模別では「19人以下」7.7%、「20～49人以下」9.1%、「50～99人以下」7.6%、「100～299人以下」13.9%、「300～999人以下」16.3%、「1000人以上」37.6%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高く、特に1000人以上の事業所の比率が著しく高い。「働きすぎによる疾患」は「労働負荷」や「長時間労働」とも関連するが、職場ごとの発症率をほぼ同等と仮定すれば、従業員数の増加に応じて1人以上発症の可能性は高くなる。回答からは発症率の高低はわからないが、「従業員の働きすぎによる疾患」が大規模事業所ほど現実の問題として認識されている傾向が高いことがわかる。

⑦メンタルヘルスの管理

「問題がある」「やや問題がある」は全体では20.6%で、「働きすぎによる疾患」よりもちょうど10ポイント高く、疾患に比較して「メンタルヘルス」に対する問題意識の高さが認められる。

従業員規模別では「19人以下」13.7%、「20～49人以下」18.3%、「50～99人以下」13.2%、「100～299人以下」28.3%、「300～999人以下」42.9%、「1000人以上」56.3%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。「働きすぎによる疾患」同様、「メンタルヘルス」の問題も「労働負荷」や「長時間労働」と関連しており、大規模事業所ほど現実の問題として認識されている傾向が高いことがわかる。

⑧労働生産性

「問題がある」「やや問題がある」は全体では37.6%であるが、前7項目とは異なり、業種や従業員規模による差はほとんど認められなかった。

業績動向別にみると「増加傾向」29.3%、「横ばい傾向」34.5%、「減少傾向」45.9%となり、「減少傾向」で問題認識が高く、「増加傾向」で低い。これは⑤の長時間労働とは逆の傾向を示している。

る。この設問では「労働生産性」を細かく定義していないが、二つのデータからは業績動向、労働時間、労働生産性の関係を「業績の増加傾向」＝「長時間労働」＝「高い労働生産性」と捉える傾向が認められ、「労働生産性」を「時間当り」ではなく、「勤労者一人当り」と認識する傾向が強いとも考えられる。

⑨従業員のスキルアップ

「問題がある」「やや問題がある」は全体では39.9%であり、業種別では運輸業で低く(28.5%)、製造業でやや高い(44.5%)。

従業員規模別では「19人以下」で低く(29.7%)、「100～299人以下」(46.4%)、「300～999人以下」(44.9%)でやや高く、「1000人以上」で高い(50.1%)。

⑩従業員の有給休暇取得率

「問題がある」「やや問題がある」は全体では30.9%であり、業種別では卸売・小売・飲食業で高く(49.1%)、製造業(26.9%)でやや低い。

従業員規模別では「19人以下」24.2%、「20～49人以下」26.6%、「50～99人以下」29.9%、「100～299人以下」41.5%、「300～999人以下」40.8%、「1000人以上」37.5%となり、概して従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高い。

⑪従業員の処遇（給与・福利厚生）

「問題がある」「やや問題がある」は全体では24.5%であり、業種別では卸売・小売・飲食業で高く(32.7%)、製造業(21.7%)、運輸業(19.7%)でやや低い。

従業員規模別では「19人以下」19.2%、「20～49人以下」24.9%、「50～99人以下」25.0%、「100～299人以下」31.3%、「300～999人以下」14.2%、「1000人以上」37.6%となり、概して従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高いが、「300～999人以下」は他のカテゴリーと比較して著しく低い。

⑫従業員のワーク・ライフ・バランス

「問題がある」「やや問題がある」は全体では18.7%であり、業種別では卸売・小売・飲食業(27.3%)、建設業(24.3%)で高い。

従業員規模別では「19人以下」14.8%、「20～49人以下」12.3%、「50～99人以下」20.2%、「100～299人以下」25.9%、「300～999人以下」26.5%、「1000人以上」43.8%となり、従業員規模が大きいほど「問題がある」「やや問題がある」の割合が高いが、特に「1000人以上」は他のカテゴリーと比較して著しく高い。

⑬職場内のコミュニケーション

「問題がある」「やや問題がある」は全体では24.8%であり、業種別では卸売・小売・飲食業(30.0%)で高く、運輸業(12.5%)で低い。

従業員規模による傾向や大きな差異はないが、「1000人以上」(37.5%)で高く、「19人以下」(20.8%)でやや低い。

(2) 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉のイメージ

ここ数年、行政やマスコミ報道等においてよく取り上げられる「ワーク・ライフ・バランス」という言葉から具体的にどのようなことをイメージするのかを聞いたところ、図表3-2-1の通りとなった。「オーバーワーク防止・労働時間の短縮」(57.3%)、「家庭生活の充実」(47.5%)などが高く、「知らない・聞いたことがない」(4.5%)、「よくわからない」(6.7%)は少なかった。

(3) 労働生産性向上のために取り組んでいること

各事業所において労働生産性向上のために取り組んでいる施策について聞いたところ、図表3-3-1のような結果となった。一事業所当りの取り組み施策数の平均は2.42となり、業種別では製造業が2.69、建設業2.24、運輸業2.13、卸売・小売・飲食業2.35、サービス2.27などとなっており、製造業で取り組み施策の数が多い。施策の内容では「仕事の効率化」が全ての業種で高いが、「設備投資」は製造業(59.0%)、金融・保険・不動産(53.3%)などで高く、サービス業で低い(38.5%)。

また取り組み施策数を従業員規模別にみると「19人以下」では1.93、「20～49人以下」2.21、「50～99人以下」2.46、「100～299人以下」2.83、「300～999人以下」3.22、「1000人以上」3.31などとなり、規模が大きくなるほど取り組み施策の数も多くなる。施策の内容では「仕事の効率化」が全階層で高いが、大規模事業所ほど比率が高く、「設備投資」「社員教育・OJT」「非正規社員等の活用」も大規模事業所ほど高い。また「外部・外注化」では事業所従業員規模との相関は認められない。

(4) ワーク・ライフ・バランスに関わる施策の導入状況

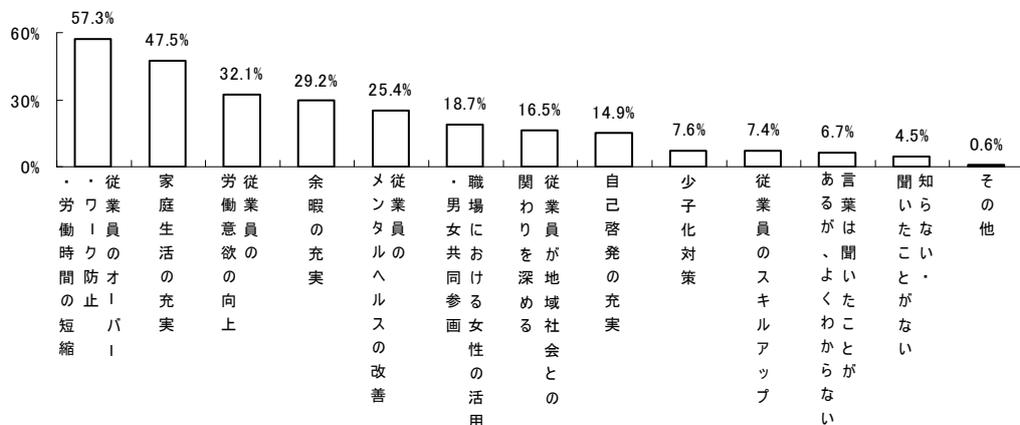
ワーク・ライフ・バランス推進のための施策として行政等において示されているものについて各事業所の導入状況を聞いたところ図表3-4-1のような結果となった。一事業所当りの導入施策数の平均は1.02となり、業種別では製造業で1.00、建設業0.90、運輸業1.26、卸小売飲食0.95、サービス業1.12などとなっており、運輸業、サービス業などで導入施策の数が多く、逆に「導入していない」が最も多いのは建設業であった。

また導入施策数を従業員規模別にみると「19人以下」では0.79、「20～49人以下」0.79、「50～99人以下」0.93、「100～299人以下」1.29、「300～999人以下」1.86、「1000人以上」2.25などとなっている。平均でひとつ以上の施策を導入しているのは従業員100人以上の事業所で、規模が大きいくほど導入施策の数も多くなる。施策の内容では短時間勤務、フレックスタイム、始業終業時刻変更、所定外労働免除、勤務地の限定などが大規模事業所ほど多く、「導入していない」が最も多いのは「20～49人以下」、ボランティア休暇、在宅勤務導入は全体で3%未満と少数であった。

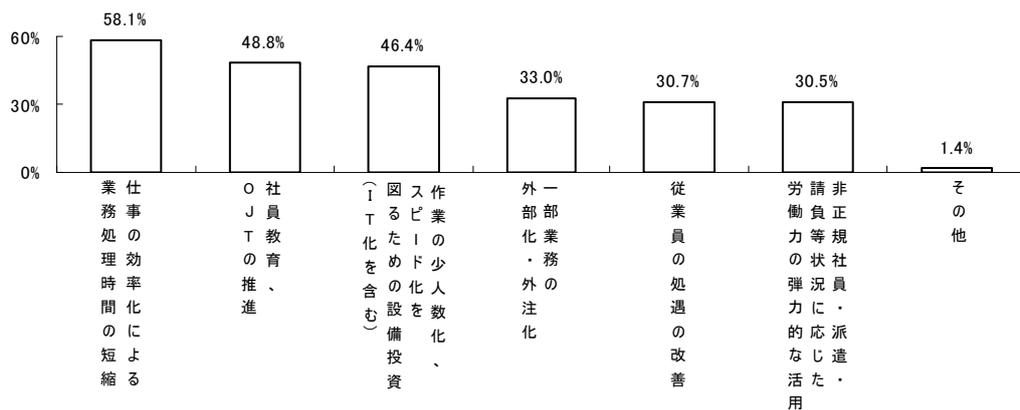
業績傾向別では導入施策数が「増加傾向」の事業所で1.07、「減少傾向」では1.87となり「減少傾向」の事業所の方が導入施策数は多い。労働組合の有無では「労働組合あり」の事業所では1.43、「なし」では0.95となった。

回答のあった事業所のうち、5施策以上を実施している事業所は14あり、従業員規模では「19人以下」と「20～49人以下」が各2、「50～99人以下」が無く、「100～299人以下」5、「300～999人以下」3、「1000人以上」1、不明が1である。業種では製造業が4、運輸業が3、サービス業1、医療関係1などとなっている。

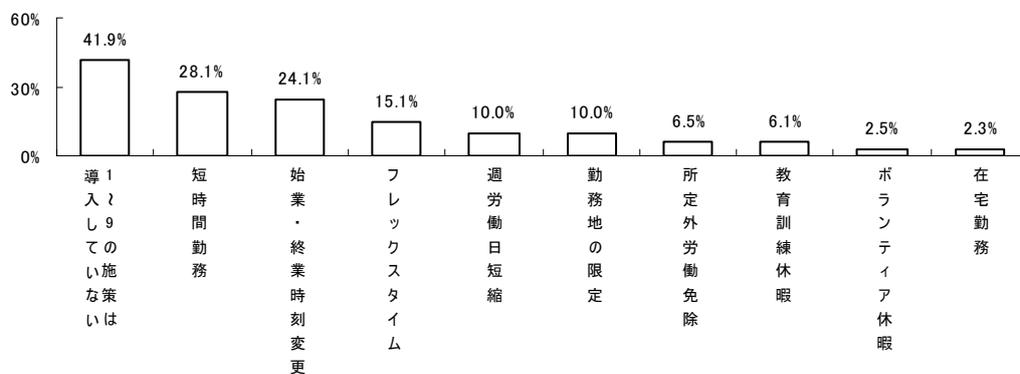
〔図表 3-2-1 ワーク・ライフ・バランスの言葉のイメージ (n=792) 〕



〔図表3-3-1 労働生産性向上のために取り組んでいること (n=783) 〕



〔図表 3-4-1 ワーク・ライフ・バランス推進施策の導入状況 (n=790) 〕



(5) 従業員のオーバーワーク防止、労働時間短縮に取り組むに当たっての障害

ワーク・ライフ・バランス推進に向けての取り組みは様々なことが考えられるが、最も基本的なことは従業員のオーバーワークを防止し、労働時間の短縮を図ることである。これに取り組むに当たって最も障害になると思われること、懸念していることを尋ねたところ、「人手がかかる」が24.1%と最も多く、「取引先等の理解が得られない」も17.9%あったが、「特に障害、懸念はない」も21.5%あった。

業種別では、建設業は「取引先の理解が得られない」(25.2%)、製造業は「設備投資等コストがかかる」(26.6%)が高かった。また運輸業は「人手がかかる」(26.8%)「取引先の理解が得られない」(26.8%)などが高いが、「特に障害、懸念はない」(28.6%)も高い数値を示している。卸売・小売・飲食業では「人手がかかる」(30.9%)が高いなど、業種によって労働時間短縮のための施策の方向性に特色が出ていると思われる。

従業員規模別では「人手がかかる」は従業員規模が大きくなるほど高く(「19人以下」14.3%、「20～49人以下」20.5%、「50～99人以下」25.7%、「100～299人以下」26.5%、「300～999人以下」53.1%、「1000人以上」56.3%)、逆に「特に障害、懸念はない」は従業員規模が小さくなるほど高かった(「19人以下」36.3%、「20～49人以下」20.1%、「50～99人以下」16.7%、「100～299人以下」16.3%、「300～999人以下」16.3%、「1000人以上」6.3%)。「19人以下」の事業所では3社に1社が「特に障害はない」と考えているのに対し、大規模事業所ほど「人手」への懸念が強く、業務の見直しなどの工夫によって時間当たり労働生産性を向上させる余地が少なくなっていることを示しているとも解釈できる。

(6) 職場内における情報共有度

組織内の情報共有、円滑なコミュニケーションの重要性は近年益々注目されているが、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るためには作業の時間当たり労働生産性を高めるとともに、組織内の相互理解に基づいた「助け合い」を欠くことはできない。

経営情報(事業環境や財務・業績等)、社内情報(経営組織、生産・販売・管理体制等)、人事・労務情報(異動・昇任・評価制度等)の共有度について尋ねたところ、「十分に共有されている」「ある程度共有されている」は経営情報が61.7%、社内情報が78.5%、人事・労務情報が56.8%という結果となった。社内情報は業務遂行に直結しており、高くなるのは当然と考えられるが、経営情報、人事・労務情報の共有度が60%前後というのは決して高い数値とはいえないと考えられる。

従業員規模別にみると3種の情報ともに従業員規模が大きいほど共有度は高く、また業績動向別では「減少傾向」の事業所の共有度は「増加傾向」「横ばい傾向」の事業所と比較して低い(図表3-6-1、3-6-2参照)。

(7) 労使協議の場について

ワーク・ライフ・バランスの推進の前提において「働きやすい職場の形成」は前提であると同時に目的でもあるが、「働きやすい職場」においては情報共有に加えて、職場環境や働き方などについて従業員と会社側とで協議を行う場があるかどうかとも重要な要素であると考えられる。そのような労使協議の場を定期的に設けているか、を問うたところ、「ある」と回答した事業所は53.1%であった。

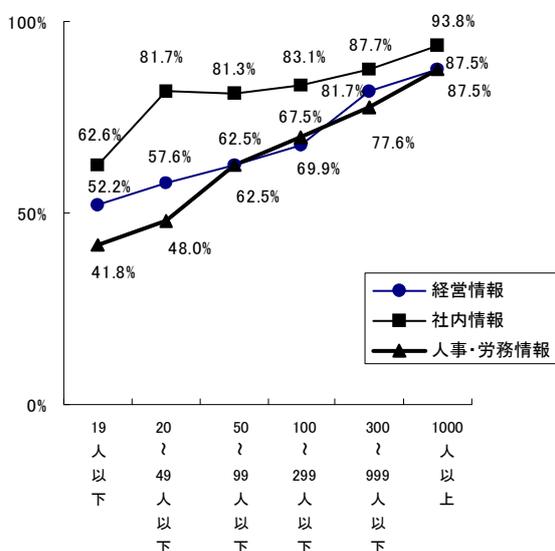
これを従業員規模別にみると「19人以下」38.5%、「20～49人以下」56.3%、「50～99人以下」51.4%、「100～299人以下」59.6%、「300～999人以下」69.4%、「1000人以上」75.0%と従業員規模が大きいほど「ある」と回答した事業所の比率が高い。

業績動向別では「増加傾向」の事業所で労使協議の場のある比率が高く(59.9%)、「減少傾向」の

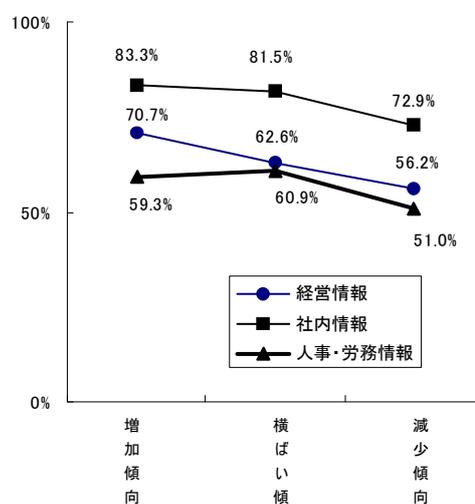
事業所で低い(39.5%)。また労働組合の有無別では労働組合「あり」の事業所は労使協議の場を設けている比率が著しく高く(91.5%)、労働組合「なし」の場合は協議の場を設けている比率が「ある」の半分程度(46.5%)となっている。既述の通り、労働組合の有無は従業員規模と密接な関係があるが、労使協議の場を設けているか否かについては労働組合の有無が大きな要因となっていることがわかる。

協議の場が「ある」事業所について、労使協議の頻度について尋ねたところ、月に1回が40.6%と最も高かった(図表3-7-1、図表3-7-2)。

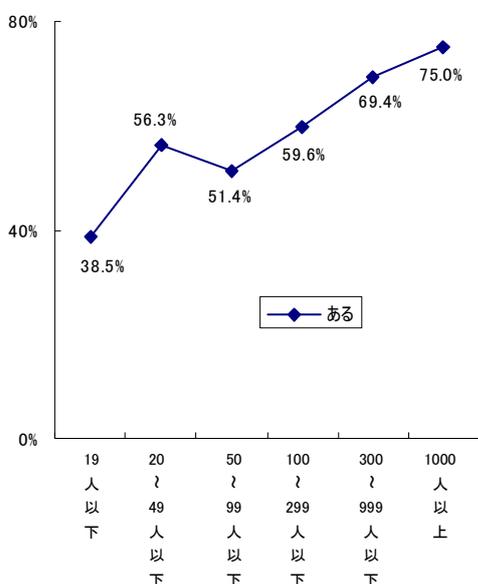
〔図表3-6-1 情報共有あり／従業員規模別(n=786)〕



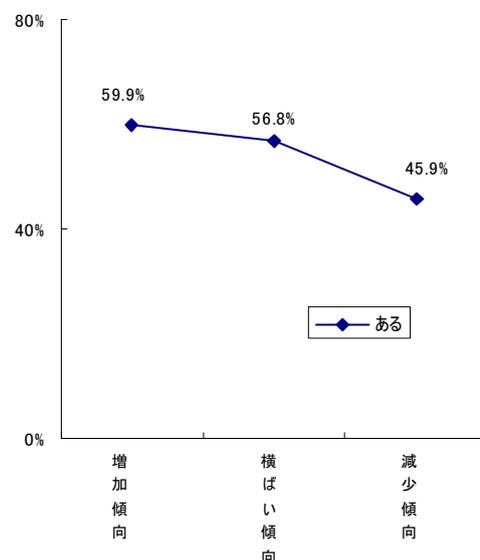
〔図表3-6-2 情報共有あり／業績動向(n=799)〕



〔図表3-7-1 労使協議の場あり／従業員規模別(n=786)〕



〔図表3-7-2 労使協議の場あり／業績動向別(n=799)〕



(8) 従業員の相談窓口について

従業員が仕事上の困りごと、健康、メンタルヘルス、私生活等について相談する窓口があるか、を問うたところ、相談窓口が「ある」と回答した事業所は37.1%であった。

業種別にみると運輸業が53.6%で最も高く、半数以上の事業所が「ある」と回答している。製造業は38.6%、卸売・小売・飲食業は39.1%であったが、建設業は24.3%とやや低い。

従業員規模別では「19人以下」が21.4%、「20～49人以下」24.5%、「50～99人以下」37.5%、「100～299人以下」54.2%、「300～999人以下」81.6%、「1000人以上」68.8%となり、相談窓口が「ある」比率は概ね従業員規模が大きくなると高くなるが、特に「300～999人以下」の категорияで8割以上と著しく高い数値を示している。

労働組合の有無別では労組が「ある」事業所は相談窓口が「ある」事業所が67.8%。なのに対し、「ない」事業所では相談窓口が「ない」事業所が67.3%と対照的な結果となった。この差は従業員規模100人以上の事業所で大きく、100人以上の事業所で労働組合のある場合、相談窓口のある事業所は79.1%なのに対して、労働組合がない場合の相談窓口の設置率は47.9%となっている。

非正規社員比率別では、相談窓口が「ある」事業所が非正規社員比率「20～30%」(51.6%)、「30～40%」(47.1%)、「50～60%」(50.0%)などのカテゴリーで高かったのに対し、「60%以上」では21.5%と低い数値を示している。

また相談窓口を設けている事業所に利用状況を尋ねたところ、「かなり利用されている」は2.3%と低く、「ある程度利用されている」が37.0%、「あまり利用されていない」が39.7%、「ほとんど利用されていない」19.0%となり、利用頻度としてはやや低調で、設置している事業所でも運用方法には課題を残していることが推測される。(図表3-8-1、図表3-8-2)

(9) 時間外勤務手当の支給対象時間の決定方法について

残業や休日勤務などの時間外手当が正確に捕捉された労働時間に基づき支払われているかはサービス残業などの違法行為を未然に防止するだけでなく、時間当りの労働生産性を向上させ、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る上でも重要なポイントである。従業員の時間外勤務手当の支給対象時間をどのように決めているのかを尋ねたところ、「従業員の申告どおり」が42.6%、「タイムカードや電子機器等による記録どおり」40.3%、「従業員の申告またはタイムカードや電子機器等による記録をもとに上司等が調整を行う」19.5%、「あらかじめ定められた定額の手当による」16.2%などとなった。なお本設問では職制や勤務形態等により複数の決定方法がある場合は、複数回答を認めているため、合計は100%を超えている。

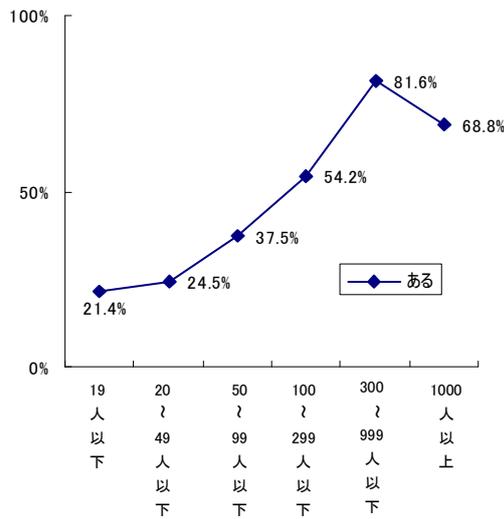
このうち正確な労働時間との乖離が生じる可能性が高い方法は「上司が調整」と「手当が定額」の2方法である(「従業員の申告」も「正確で正直な申告が行われている」ことが条件となる)。

これを業種別にみると「上司が調整」では建設業が23.4%、運輸業23.2%とやや高く、「手当が定額」でも建設業(21.6%)と運輸業(23.2%)がやや高い。

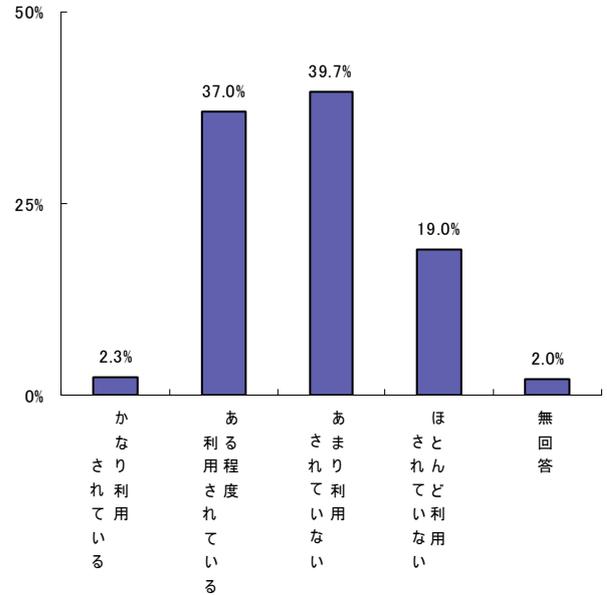
従業員規模別では「上司が調整」が「1000人以上」で25.0%とやや高く、「手当が定額」は「19人以下」(21.4%)でやや高い結果となっている。

「従業員の申告どおり」は金融・保険・不動産業で高く(66.7%)、「タイムカード等の記録通り」は製造業で高い(56.9%) (図表3-9-1)。

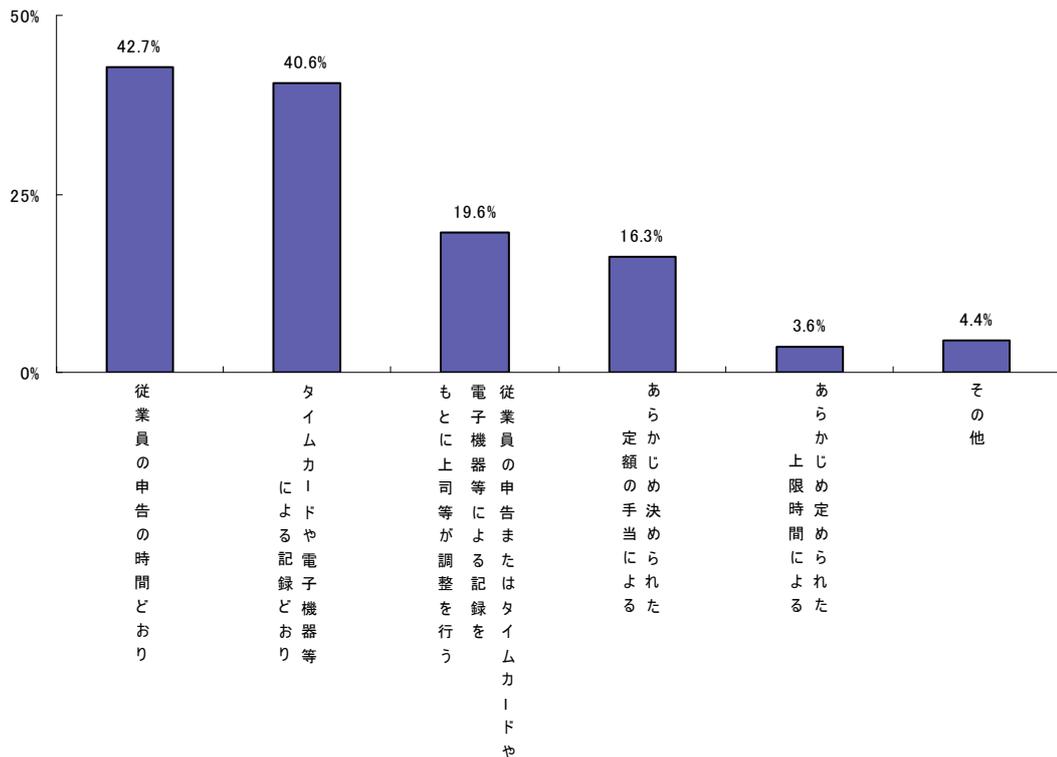
〔図表3-8-1 相談窓口あり／従業員規模別(n=786)〕



〔図表3-8-2 相談窓口の利用状況(n=808)〕



〔図表3-9-1 時間外勤務手当の支給対象時間(n=803)〕



(10) 時間外勤務手当が支給されない従業員

所定の労働時間を超過して勤務した場合でも時間外勤務手当が支給されないのはどのような役職、職種の従業員かを尋ねたところ(複数ある場合は複数回答可)、「管理職」は91.5%が不支給、営業等事業場外労働の「みなし労働時間制」適用者は21.7%などとなった。

(11) 時間外勤務手当が支給されない従業員の比率

時間外勤務手当が支給されない従業員が全従業員のうちどの程度いるか、を尋ねたところ、全従業員の「3%未満」が28.2%と最も多く、「3%以上5%未満」が9.9%、「5%以上10%未満」19.3%、「10%以上20%未満」18.1%、「20%以上30%未満」8.2%、「30%以上」9.7%などとなった。

従業員規模別でみると「3%未満」が「19人以下」(35.2%)、「20～49人以下」(38.4%)で高く、「5%以上10%未満」は「300～999人以下」(34.7%)で、「10%以上20%未満」は「1000人以上」(25.0%)で高い。

従業員規模が小さい事業所では時間外勤務手当が支給されない従業員の比率の低いところが多く、規模が大きくなるにしたがって時間外勤務手当が支給されない従業員の比率の高いところが多くなる。給与や役職手当の水準とも関連すると推測されるが、組織の大きさと管理職比率にも一定の相関があると考えられる。

(12) 時間外勤務手当が支給されない従業員の実労働時間捕捉状況

前項では時間外勤務手当が支給されない従業員がどの程度いるかを問うたが、ここではそれら時間外勤務手当不支給の従業員について、企業側が実労働時間を捕捉しているかどうかを尋ねた。時間外手当支給不支給の如何に係わらず、企業は従業員の健康管理義務を負う立場として、あるいは労働生産性把握の必要性からすべての従業員の実労働時間を把握することが求められる。

結果は、「タイムカードや電子機器等による記録」での把握が47.2%と最も多く、「社員の申告」27.8%などとなったが、「実労働時間は捕捉していない」も25.0%と全体の4社に1社は時間外勤務手当を支給していない従業員の実労働時間を捕捉していない。

実労働時間を「捕捉していない」事業所を業種別にみると運輸業(30.4%)と金融・保険・不動産業(60.0%)などで高く、製造業は21.7%であった。

同じく従業員規模別では「19人以下」では19.2%、「20～49人以下」15.3%、「50～99人以下」20.1%、「100～299人以下」30.1%、「300～999人以下」36.7%、「1000人以上」37.5%などとなり、従業員規模の大きい事業所で高い比率となった。

(13) 適切と思われる労働時間

企業は従業員の労働時間についてどの程度を適切と認識しているのか。現行の法定労働時間は週40時間であるが、法定時間内で業務完結を基本姿勢としているかどうかを問う設問に対し、約半数の50.6%が「40時間(法定労働時間)以内」と回答、以下「45時間以内」19.6%、「50時間以内」11.8%などとなったが、基本姿勢が定まっていないと思われる「わからない」という回答も11.4%あった。

業種別では「40時間以内」の回答が建設業(43.2%)、卸小売飲食業(40.0%)などで低く、「わからない」は建設業(18.0%)、卸売・小売・飲食業(20.9%)などで高かった。

従業員規模別では目立った傾向は認められなかった。

また業績動向別では「40時間以内」という回答が、業績が「増加傾向」の事業所で低く(42.5%)、「減少傾向」の事業所で高かった(54.5%)。業績が「増加傾向」にある中で、労働実態としては残業が

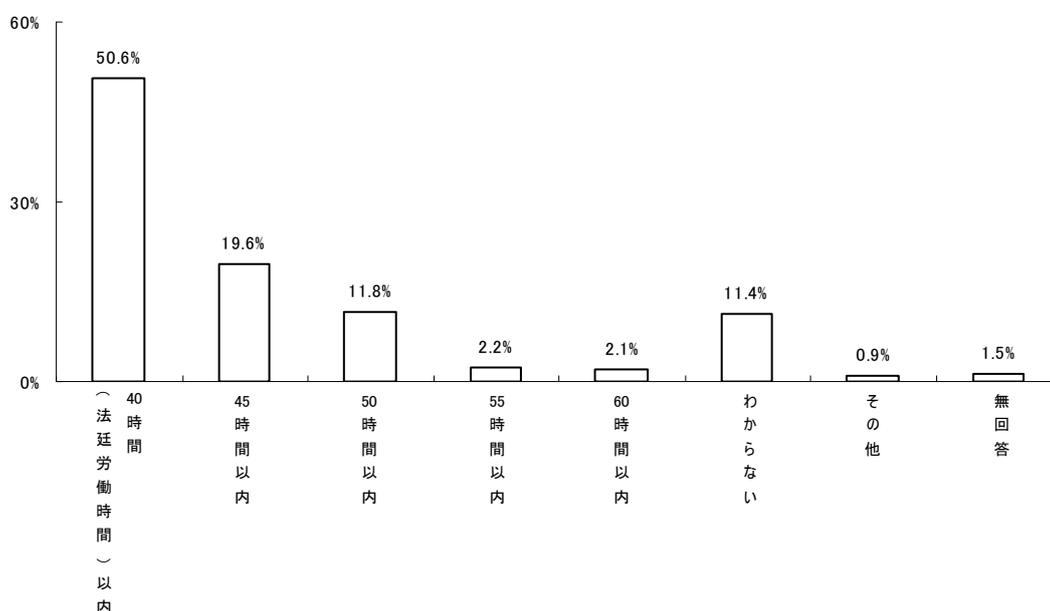
前提となっている状況とも考えられる(図表3-13-1)。

(14) 適切と思われる有給休暇取得率

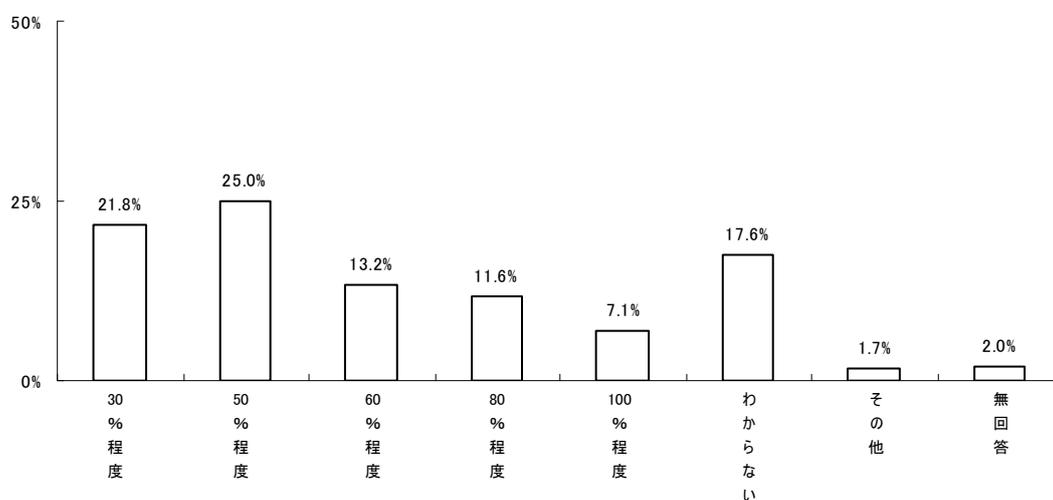
企業が適切と認識している有給休暇取得率について尋ねたところ、「30%程度」が21.8%、「50%程度」25.0%、「60%程度」13.2%、「80%程度」11.6%、「100%程度」7.1%となった。業種別に大きな差異は認められないが、従業員規模別では「1000人以上」の事業所で「60%程度」25.0%、「80%程度」31.3%と高い水準を適切と考えている事業所の比率が高い。

現状の平均取得率が46%程度であることから、半数近い事業所が「現状程度」が適切と考えていることがわかる(図表3-14-1)。

〔図3-13-1 適切と思われる労働時間(n=808)〕



〔図3-14-1 適切と思われる有給休暇取得率(n=808)〕



(15) 適切と考える労働時間・有給休暇取得率の達成状況

(13)および(14)で尋ねた適切な労働時間と有給休暇取得率の水準について、実際にそれが達成できているのかどうかをそれぞれ問うた。

①労働時間

まず労働時間について、「達成されていない」「やや達成されていない」の合計値(未達成事業所率)を業種別にみると建設業35.1%、製造業33.1%、運輸業37.5%、卸売・小売・飲食業50.9%、サービス業29.4%などとなり、卸売・小売・飲食業の未達成事業所率の高さが認められる。卸売・小売・飲食業は(13)「適切な労働時間」において適切な労働時間が「40時間以内」という回答の比率が最も低く、「長時間労働を是とする傾向」が認められたが、他業種と比較して長い「適正水準」に対しても「達成されていない」「やや達成されていない」の比率が最も高い。実質的に長時間労働になっている傾向が読み取れる。

「達成されていない」「やや達成されていない」の合計値を従業員規模別にみると、「19人以下」23.6%、「20～49人以下」27.5%、「50～99人以下」37.5%、「100～299人以下」45.8%、「300～999人以下」59.2%、「1000人以上」56.3%となり、概して従業員規模が大きくなるほど「未達成事業所率」が高くなっている。(13)の「適正水準」では従業員規模による目立った差異はなかったことから、規模の大きな事業所での長時間労働の傾向が認められる。

同様に「未達成事業所率」を業績動向別にみると「増加傾向」で46.7%、「減少傾向」28.4%となり、「増加傾向」で「未達成事業所率」は高い。(13)で「増加傾向」の事業所が「残業前提」となっている可能性について述べたが、「残業前提の適正水準」でも未達成率が高く、業績「増加傾向」の事業所で長時間労働の傾向が認められる(図表3-15-1-1)。

②有給休暇取得率

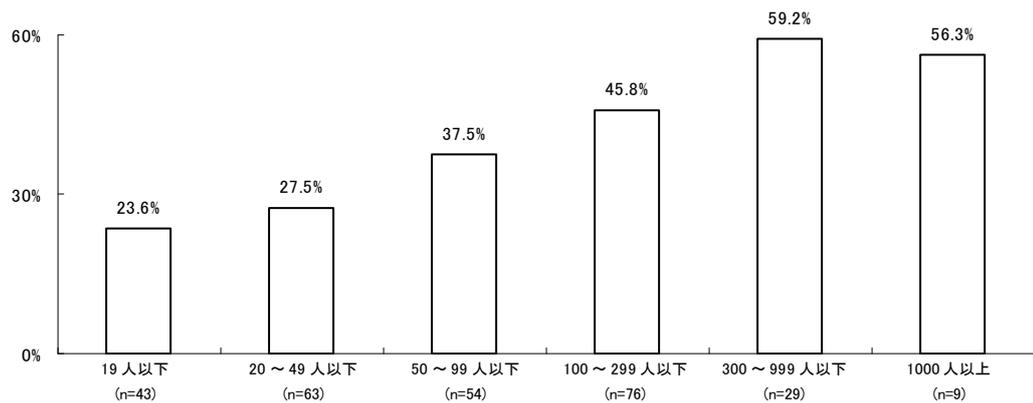
図表3-14-1同様、「未達成事業所率」を業種別にみると建設業56.7%、製造業46.9%、運輸業64.3%、卸売・小売・飲食業74.6%となった。運輸業、卸売・小売・飲食業は(14)の「適正水準」で「30%未満」の比率と未達成事業所率がともに高く、有給休暇取得率の実績が低水準であることが推測される。

「未達成事業所率」を従業員規模別にみると「19人以下」48.4%、「20～49人以下」49.8%、「50～99人以下」59.0%、「100～299人以下」60.2%、「300～999人以下」67.3%、「1000人以上」62.5%などとなり、大規模事業所ほど高いが、大規模事業所は「適正水準」も比較的高く、この数値だけでは取得率実績の高低を推測することはできない。

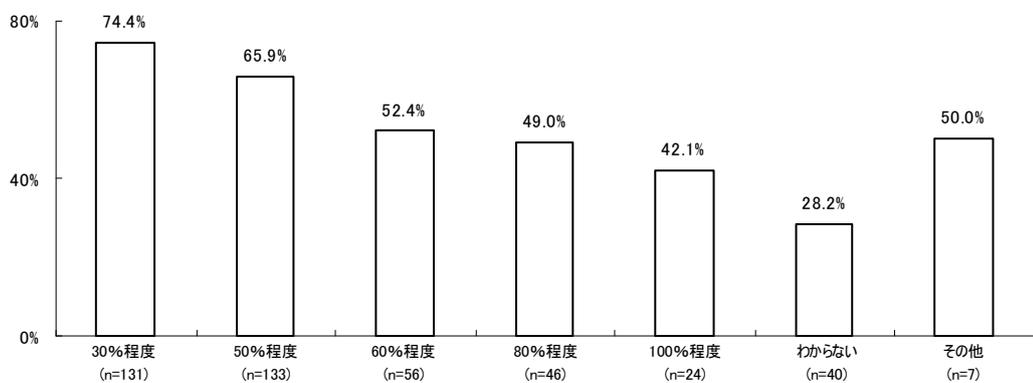
また(14)における「適正水準」ごとに未達成事業所率を算出してみると、「適正水準」が低いほど未達成事業所率が高くなる傾向にある(「30%程度」が適切と考える事業所では74.4%が未達成事業所、以下「50%程度」65.8%、「60%程度」52.3%、「80%程度」49.0%、「100%程度」42.1%)。すなわち適正と認識する水準が実際の取り組みにも影響し、取得率実績の高低に直結している状況が認められる。

今回、回答があった事業所のうち、「適切と考える取得率」が「30%未満」で未達成の事業所は全部で131事業所あった。業種別にみると建設業21(18.9%)、製造業34(11.7%)、電気・ガス・水道・熱供給業2(20.0%)、情報・通信業1(10.0%)、運輸業13(23.2%)、卸売・小売・飲食業24(21.8%)、金融・保険・不動産業2(13.3%)、サービス24(16.8%)、その他1(2.0%)などとなっている(図表3-15-2-1)。

〔図表3-15-1-1適切と考える労働時間の未達成事業所率／従業員規模別 (n=786)〕



〔図表3-15-2-1適切と考える有給休暇取得率の未達成事業所率／適切と考える有給取得率別 (n=792)〕



(16) 長時間労働の解消・有給休暇取得促進のために行っている施策

長時間労働の解消や有給休暇取得促進のために実際に各事業所で行われている施策について、施策例を示して取り組んでいるもの全てを回答する形で尋ねた。

①長時間労働対策

「長時間労働者の上司への指導・意識改革」(36.8%)、「長時間労働者への助言・相談」(32.2%)など長時間労働の勤労者やその上司に対して個別に対応する施策が高く、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」(23.1%)や「ノー残業デーの実施」(18.3%)など全従業員を対象とした一斉施策はやや低い実施率となっている。

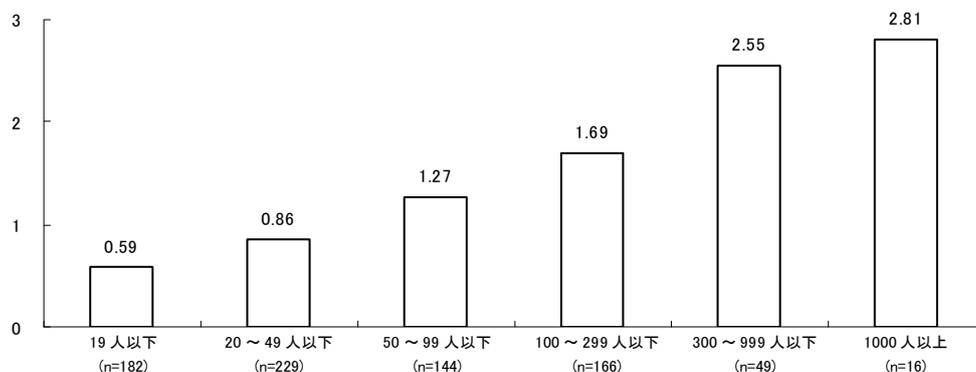
なお回答の集計値から一事業所当りの平均実施施策数を算出したところ1.21となった。業種別にみると建設業が0.92、製造業1.43、運輸業1.23、卸売・小売・飲食業1.27、サービス業0.97などとなり、製造業で高く、建設業、サービス業などでやや低い結果となった。

建設業では「長時間労働者への助言・相談」(28.8%)が高いが、「特になし」(42.3%)も高く、製造業では「長時間労働者の上司への指導・意識改革」(45.5%)、「長時間労働者への助言・相談」(35.2%)、運輸業では「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」(32.1%)、卸売・小売・飲食業では「長時間労働者への助言・相談」(38.2%)、「長時間労働者の上司への指導・意識改革」(37.3%)などが高い。サービス業では「長時間労働者の上司への指導・意識改革」(27.3%)が高いが「特になし」(44.8%)も高かった。

従業員規模別に一事業所当り平均実施施策数をみると「19人以下」0.59、「20～49人以下」0.86、「50～99人以下」1.27、「100～299人以下」1.69、「300～999人以下」2.55、「1000人以上」2.81となり従業員規模が大きくなるほど実施施策数は多い。

「ノー残業デーの実施」は「19人以下」で8.2%、「100～299人以下」でも21.1%の実施率なのに、「300～999人以下」では53.1%、「1000人以上」では62.5%と過半数の事業所で実施されていることが認められる(図表3-16-1-1)。

〔図表3-16-1-1 事業所当り平均実施施策数「長時間労働対策」／従業員規模別(n=786)〕



②有給休暇

有給休暇の取得推進策について一事業所当り平均実施施策数は0.91であり、長時間労働対策(1.21)よりも低い実施数となっている。例示した施策の中では「半日年休制度の実施」が34.9%と最も高いが、取得推進のために行政等で呼びかけている「計画取得」は1割(10.4%)程度の実施率である。

一事業所当り平均実施施策数を業種別にみると建設業0.63、製造業1.16、運輸業0.63、卸小売飲食0.81、サービス0.80、などとなっており、製造業以外は平均施策の数で1に届いていない。製造業では47.9%で半日年休が導入されているが、運輸業は19.6%と低く、「特になし」は建設業(52.3%)、運輸業(53.6%)で過半数に達している。

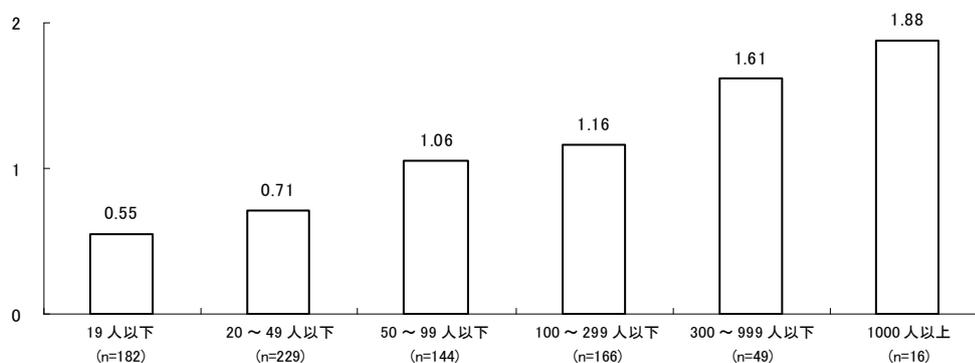
従業員規模別では「19人以下」0.55、「20～49人以下」0.71、「50～99人以下」1.06、「100～299人以下」1.16、「300～999人以下」1.61、「1000人以上」1.88などとなり従業員規模が大きくなるほど平均実施施策数は多くなっている(図表3-16-2-1)。

「特になし」は「19人以下」で59.9%、「20～49人以下」で48.0%となっており、小規模事業所では質問票に示したような施策の実施は低調であることがわかる。

(17) 長時間労働によって生じる影響

従業員の長時間労働によって生じる様々な影響のうち、特に重大と思われるものについて尋ねたところ、「従業員の心身の健康を害する」が48.1%で最も多く、次いで「残業が増え、人件費コストが大きくなる」(32.7%)、「仕事の効率・生産性が落ちる」(24.9%)、「従業員の家庭生活を損なう」(20.0%)などとなった。

〔図表 3-16-2-1 事業所当り平均実施施策数「有給休暇取得推進策」／従業員規模別(n=786)〕



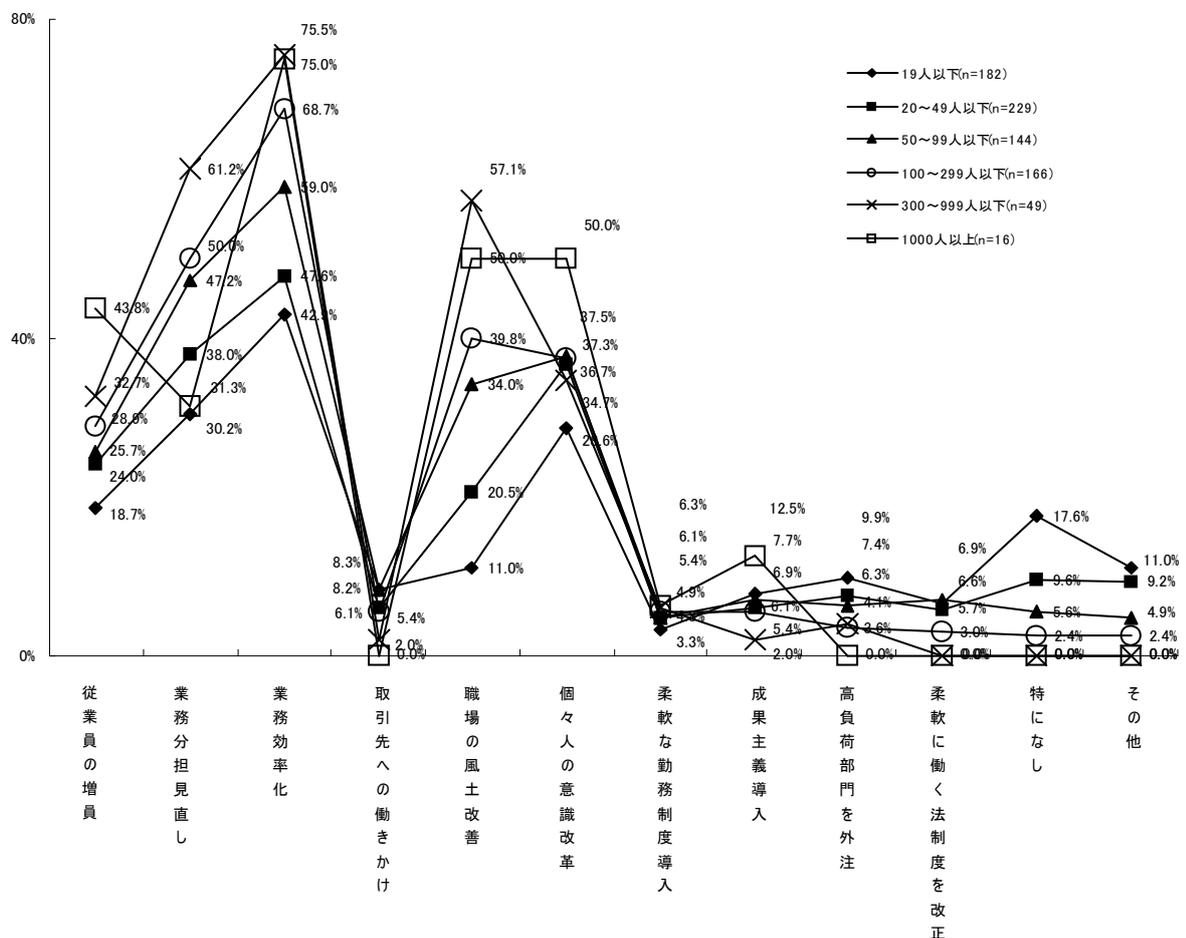
(18) 恒常的な長時間労働削減のために重要なこと

恒常的な長時間労働を削減するために重要であると考えられるものを尋ねたところ、「業務効率化の取り組みを行う」が57.0%で最も多く、次いで「職場の業務分担を見直す」(43.0%)、「個々人の意識改革を促す」(36.2%)、「管理職層を中心に職場の風土改善につとめる」(28.3%)、「従業員の増員」(25.0%)などとなった。

業種別にみても「業務効率化」は全業種で高いが、製造業(66.2%)で特に高く、「個々人の意識改革」は建設業(42.3%)、卸売・小売・飲食業(45.5%)で高い。また運輸業は他業種に比べて、「労働時間の規制がなく、もっと柔軟に働くことができるよう法制度を改正する」が高かった(12.5%)。

従業員規模別にみると「従業員の増員」「業務分担の見直し」「業務効率化」「職場風土の改善」「意識改革」など多くの項目で、従業員規模が大きくなるほど、高い数値を示している。(図表3-18-1)。

〔図表3-18-1 長時間労働削減で重要なこと(複数回答・3つ)／従業員規模別(n=786)〕



(19) ワーク・ライフ・バランスの取り組み推進について、国、県に望むこと

ワーク・ライフ・バランスはまずもって「ワーク」の現場である企業が取り組みの最前線であることはいままでのないが、国、県など行政等による環境整備や支援策を欠くことはできない。ワーク・ライフ・バランスの取り組み推進について、国、県に望むことは何かを尋ねたところ、「関連情報の提供」(32.6%)、補助金や融資支援などの「推進助成制度の拡充」(32.4%)、「企業等における先進的取り組み事例の紹介」(31.7%)などが高い数値を示した。

これを従業員規模別にみると一事業所当りの選択項目数は従業員規模が大きくなるほど多く(「19人以下」1.05、「20～49人以下」1.23、「50～99人以下」1.43、「100～299人以下」1.56、「300～999人以下」1.90、「1000人以上」2.13)、逆に「特になし」は従業員規模が小さくなるほど高い。大規模事業所ほど行政等への取り組みにも関心が高いことが示されている。

項目の中では特に「関係法規、制度の整備」が「300～999人以下」で42.9%、「1000人以上」で43.8%と4割を上回り、大規模事業所ほど社会的な制度整備に合わせてワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする姿勢が認められる。

(20) 先進的な取り組み事例の紹介について

ワーク・ライフ・バランスに限らず、様々な取り組みについては何らかの「取り掛かりのヒント」の提供が重要な役割を果たすケースがある。そのような「ヒント」の提供に資することを目的とした先進事例の紹介はワーク・ライフ・バランスでも行政等関係機関やマスコミにより盛んに行われているが、このような提供情報について企業の側はどのように受け止めているのだろうか。前項で「企業等における先進的取り組み事例の紹介」を行政等に望むとの回答は31.7%あったが、この種の情報が参考になっているのか、及びこの種の情報の問題点などを尋ねた。

①「先進事例の紹介」は参考になるのか

「非常に参考になる」は2.1%であり、「ある程度参考になる」の31.3%を合わせると全体の3分の1が「参考になる」という意見、「あまり参考にならない」(20.5%)と「ほとんど参考にならない」(9.8%)を合わせ「参考にならない」という意見が同じく3分の1程度、「知らない」(20.8%)と「わからない」(13.0%)の合計が3分の1程度という結果である。やはりここでも「非常に参考になる」「ある程度参考になる」は大規模事業所ほど高く、「19人以下」で20.9%なのに対し、大規模事業所では「300～999人以下」で47.0%、「1000人以上」で50.1%と半分程度が「参考になる」と回答している。逆に「知らない」「わからない」は小規模事業所ほど高く、「19人以下」で45.0%、「20～49人以下」で35.4%となっている。

②先進事例紹介の問題点

先進事例の紹介について感じている問題点を尋ねたところ、「大企業や優良企業の事例ばかりでリアリティがない」が39.2%で最も高く、「一般化が不十分で参考にしにくい」21.6%、「うまくいった結果の紹介ばかりで、取り組みのプロセスがわからない」18.7%などとなったが、「特になし」も34.3%あった。

4. 事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み

今回の事業所調査に対しては、静岡県内から業種、規模ともに様々な、800を超える事業所からの回答があった。既に述べたとおり、調査時点は2008年7～8月であり、2008年9月以降に生じた経済状況の大きな変動を反映したものではない。米国に端を発した国際金融危機は世界的に拡大し、金融のみならず、実体経済にも多大な影響を及ぼしており、わが国の雇用・労働を取り巻く状況も2008年夏時点から大きく変わっていることは多くのマスコミ報道が伝えるとおりである。

調査時点から今日までの雇用・労働をめぐるあまりに大きな変動ゆえに今回の調査結果が「旧聞」の感をぬぐえないのは致し方ないが、一方でここ半年の期間、ワーク・ライフ・バランス(以下WLB)に関わる状況は凍結されたまま現在に至っているともいえる。雇用・労働の激変の間にも少子化による就業人口の減少は着実に進行し、職場に生じていた様々な問題が解決されたわけでもない。その意味でも静岡県内事業所におけるWLBの状況について改めて検証しておくことは大きな意味があるものと考えられる。ここまで既に述べてきたことも含めて、今回の事業所調査から注目されるいくつかのポイントを以下に指摘したい。

(1) 従業員規模による「課題」の違い—小規模事業所と大規模事業所

ワーク・ライフ・バランスに関する問題認識、取り組み姿勢、実践ともに従業員規模の小さい企業で低く、規模が大きくなるに従って高くなる傾向は多くの設問から顕著に認められた。小規模事業所ではWLBをはじめとする従業員や社会と関わる様々な施策に「取り組んでいない」だけでなく、当該問題に対する認識も低い傾向にある。「問題として認識していない」がゆえに「事業所内で協議する」こともなく、よって「何らかの取り組みを行う」こともない、という循環が定着している事業所は小規模ほど多いのである。わが国ではかつて大企業と中小企業との格差を「二重構造」問題として捉えることが一般的であった。近年では、中小企業の役割をより積極的に捉える見方も多いが、企業が負うべき社会的責任の領域においてはなお二重構造的な状況が根強く残っていると見ることも可能であろう。WLBなどの推進において小規模事業所と大規模事業所との格差が固定化あるいは拡大するとすれば、両者の組織力の差はさらに拡大することが避けられない。実際の現場で働き方やWLBに問題が生じていなければそれでいい、というのではなく、「無認識」は何らかの問題が生じた場合の発見や対応の遅れへと繋がりやすいものである。問題認識の必要性は規模に関係なく、あらゆる事業所に共通したレベルであることが望ましい。WLBに関わる政府キャンペーン(2008～)等社会的啓発活動の地道な継続が求められるとともに、認識レベルの低い中小企業層に重点を置いた広報戦略の実践が必要である。

一方、大規模事業所についても問題がないわけではない。おそらく大規模事業所では「実際に問題が生じている」あるいは「問題が生じる危険性を感じている」がゆえにWLBへの取り組みが積極的に行われているという側面が強いと思われるが、同時に「労働時間を捕捉していない」管理職等の比率が高く(3-12)、実際の労働時間が捕捉されず、サービス残業の存在について不透明な部分が多い。近年の「過労」をめぐる問題が大企業の管理職クラスに多い現状に鑑みても、ミドル層従業員の負担の上に他の従業員のWLBが推進されている可能性を否定できないのである。

(2) 業種による取り組みの違い

WLBに関する問題意識、施策の内容においては業種ごとの差異が認められた。WLBの取り組みは概ね製造業で積極的であり、建設業、運輸業、サービス業などでは業態特有の勤務形態等による困難性があるものと思われる。製造業の仕事は事業所内での完結性が他の業種に比べて高く、いわゆる「目の行き届く」管理の領域が広い。逆に運輸業は事業所外の業務、サービス業は外部との関わりが多く、時間管理などの面での困難性が高いといえることができる。

一般に労働法規は製造業のような「目の行き届く」完結性の強い労働形態を前提としており、時間管理等の面で今日の産業構造との差異が多方面で指摘されている。事務・販売部門やサービス業などについては製造業的な時間管理法は撤廃すべきとの意見もあり、数年前のホワイトカラー・エグゼンプション制度の検討の際も大きな議論となった。しかしながら業種、職種等によっていかなる困難性があるとしても「従業員の労働時間の捕捉」は雇用する側がやらなければならない最低限の管理である。従業員の健康管理という労働安全衛生の側面のみならず、投入された労働量と成果とを照合することで労働の質や生産性を把握するという管理面の必要性も大きい。従業員の労働時間の正確な捕捉はマネジメントの基本的要件であろう。(1)の大企業の問題でも触れているが、WLBの前提は労働時間の正確な捕捉であり、WLB推進の継続性は捕捉情報の開示(組織内および組織外)によって担保されると考えるべきである。業種特有の困難があるとすればWLBの取り組みにおいても「特有の工夫」が求められる。

(3) 有給休暇取得の状況について

労働時間とともに有給休暇の取得もWLBにおいては重要な事項である。わが国の平均的な有給休暇取得率は50%を割り(46%程度)、近年は年々低下の傾向にある。法律や会社が定めた休日ではなく、自らの生活スタイルに合わせて休暇を取得することはWLBにおいて極めて大きな意味を持つ。「働きやすい職場」の条件として「有給休暇が取りやすい」が重要な項目であるという意識は広く共有されていると思われるが、実際の取得は社会全体としては進んでいない。

今回の事業所調査では、小規模事業所ほど適切と考える「取得率の水準」が低い(3-14)、同時に適切と考える「低い水準」の達成率もまた低いという状況である。小規模事業所では人員組織、勤務体制、業務分担等が、従業員の低い有給休暇取得率を前提としており、現行の体制では取得率を実質的に向上させることは極めて困難な課題であることがわかる。小規模ゆえに休暇取得者の代替人員をどのように確保するかが難しい問題であることは理解できるが、計画的な付与や一人の従業員が何役かをこなす“Utility Player”化などを進めることが必要である。

大規模事業所は小規模事業所とは逆に適切と考える「取得率の水準」は高いが、労働時間同様、有給休暇の取得についての個別企業の情報はほとんど公開されておらず、企業ごとの状況把握は極めて困難な状況である。有給休暇についても正確な捕捉(一般に有給休暇の捕捉は労働時間よりも容易なはずである)と情報公開がWLB推進に向けた課題であると考えられる。

(4) 労働組合の役割

既述の通り、労働組合の有無は従業員規模と密接に係わっており、今回の調査の中ではWLB推進における労働組合の役割を明確に示しているデータは少なかったが、職場環境や働き方について「労使で協議する場があるかどうか」を尋ねた設問では、労働組合の有無が大きな要因となることが示されたと考えられる(3-7)。労使協議による職場環境の改善はわが国企業の伝統的な「かたち」であるが、WLBを推進する上でも労使が現状認識と改善意識のすり合わせを行い、一体となって取り組んでいくことが最も基本的かつ確実な推進方法であり、この方法は業種や規模を問わないものであると考えられる。現場での取り組みが定着し、着実に成果を上げていくためには、従業員の意識が極めて重要であり、労働組合等従業員組織の「提案力」も問われるところであろう。WLBについては「政労使一体」という言い方がなされるが、基本は「労使協働」であり、労働側がイニシアティブを取る形での推進も十分に可能と思われる。

(5) 行政等による促進支援施策

WLB推進における行政等公共部門の役割を尋ねた問では「関連情報の提供」、「推進助成制度の拡充」、「先進的取り組み事例の紹介」などが比較的高い数値を示した(3-19)が、小規模事業所では「特になし」が多く、行政の取り組みに対する関心も低いという結果となった。

また先進事例紹介についての質問(3-20)では、「参考になる」、「参考にならない」、「知らない・わからない」という回答が概ね各3分の1ずつであった。参考にならない理由としては、「成功事例ばかりでリアリティがない」というものが多かったが、一つの先進事例が実際の取り組みのヒントやきっかけとなっていくためには、紹介内容、紹介方法のレベルを高度化していくことが求められており、単なる「公開」や「紹介」に留まらない様々な工夫や仕掛けが必要であろう。「特定」の職場の体験談をどのようにして事情の異なる各職場(ミクロ)の取り組みに繋げていくのか、様々な形で提供されている「事例紹介」の中にはそのようなことへの配慮が不足していることが少なくない。英国で行われたWLBキャンペーンの手法等も参考にしながら、「事例紹介」という手法の「成果の上げ方」についての真剣な研究の必要性を感じるものである。例えば中小企業との関連が深い企業団体や信用金庫などと連携した取り組みなどが考えられる。

(6) 社会政策としてのワーク・ライフ・バランス

2007年末の政労使合意に基づき、2008年からは政府主導によるキャンペーンが行われるなど、ここ数年WLBは高い社会的関心を集めている。WLBは行政、企業、労働組合、勤労者それぞれが役割を果たしながら推進される総合的な社会政策として位置づけられるが、2008年秋以降の景気の急激かつ大幅な後退で、わが国における2009年以降のWLBの取り組みは何らかの影響を受けることになるのであろうか。これについては今しばらく状況を見なければならぬが、WLBの取り組みがスローダウンすることは「働く現場」において生じている問題、およびその社会的影響の一層の深刻化をもたらす可能性が高い。景気が緩やかながら長期にわたって拡大していた時期においても、「働く現場」には問題が山積していた。勤労者の過労やストレス、女性の継続就業、子育てや介護の支援、少子化の進行と労働人口の減少などへの対応は経済状況の如何に係わらず、歩みをとめることは許されない。むしろ厳しい状況下なればこそ、もう一度自分たちの働き方や生活を見つめ直し、新たな段階へと歩みを進めるチャンスと捉えるべきである。苦境の時期においてわが国の企業社会が切り開かなければならない新たな領域、果たさなければならぬ国際的な役割を考えると、労働生産性を向上させ、質の高い労働と創造力によって付加価値の高い仕事で国際的役割を果たしていくことが社会的要請に適ったことであると考えられる。働き方を改め、社会的関心を高めて、一層質の高い労働と創造力を継続的に保持していくためにはWLBの推進を欠くことはできない。

昨今の厳しい経済情勢、雇用情勢を踏まえてワークシェアリングの議論が盛んである。しかしながら「シェア」の目的は何なのかを今一度考える必要がある。多様な働き方や生活文化を実現するために、シェアすべきものは単に労働の量=賃金だけではない。家族や友人と過ごす時間、教育・自己啓発によるキャリアアップや地域社会への貢献の機会など様々なものをシェアしながら豊かな生活を協働で作りに上げていかなければならないのである。格差感、閉塞感が覆う社会を再び「中流感」と希望が主体の社会へと変えていくためにも働く現場におけるWLB推進の必要性は、経済の危機的状況下においてむしろ増加していると考えられるべきであろう。