

## 「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム IN長崎」を開催しました ～長時間労働全国一の長崎で、有識者が改善方策を議論～

長崎県の総実労働時間は、平成21年から3年連続で全国で最も長い状況にあります(参考)。そこで、長崎県内各界の有識者にお集まりいただき、「なぜ長崎県は全国一労働時間が長いのか」原因を探り、「仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた方策のあり方」について議論するシンポジウムを開催しました。

1 日時 平成25年1月15日(火)13時30分～16時30分

2 場所 長崎県勤労福祉会館2階講堂

3 内容

(1)長崎労働局中原局長挨拶要旨

長崎県における労働時間は、統計において、平成21年から23年まで、3年連続で日本で最も長い状況にあること。これは、長崎の将来を担う人材の確保・定着を図る上でも阻害要因となりかねないものであり、地域産業・経済の活力維持や、地域社会の活性化の見地からも、長時間労働問題を始めとする職場環境の早急な改善が長崎における喫緊の課題となっていること。

長時間労働の要因としては、週休2日制の普及の度合い、所定内労働時間の設定状況、夏冬の連続休暇日数、年次有給休暇の取得状況、時間外労働の多寡、所定内賃金の水準、いわゆる103万円・130万円の壁との関係、そして産業構造などの要因が想定されるが、長崎県における実情や特性を踏まえた実効ある改善方策を探る必要があること。

他県との格差について、休暇日数だけで例えると、長崎県で働く方々が年間にもう1日年次有給休暇を取得すれば、全国ワースト1を脱却することができ、また6日間の休暇を取得すれば全国で下から10位まで順位を上げることができるとのシュミレーションもあり、休暇以外の多様な手段との組合せにより現状を改善する余地が十分にあること。

本日のシンポジウムにおいて、本県における長時間労働の原因を明らかにするとともに、長崎におけるワーク・ライフ・バランスを実現していくための取組方策について意見交換を行うことを狙いとしており、本日のシンポジウムを参考にして県内事業場において息の長い取組をお願いしたいこと。



(2) 長崎大学経済学部教授深浦厚之氏基調講演(講演資料)

「長崎の労働時間の現状とワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方について」

長崎県の現状分析

- イ 週休2日制の導入、実施の程度が、年間労働日数の都道府県格差の重要な要因の一つ。
- ロ 長崎県のように経済パフォーマンスの低い地域では、週休2日制の推進が経済の活性化をもたらす可能性がある。そのためには、資源の効果的な活用(労働者の能力発揮)ができる環境整備が重要となる。
- ハ 長崎では年収350万円以下の家計の比率が高いが、東京では年収700万円程度までの所得分布がかなり平準化されている。ジニ係数で見れば、長崎の方が所得分配が不平等の可能性はある(偏差がある)。
- ニ 長崎県では、正規労働者と非正規労働者とが代替的關係(就業先、所得階層において重なる傾向があり、同じ仕事を奪い合う関係)にある。

提言

- イ 非正規労働を積極的に評価し、働き方を整備していく(雇用形態の多様化、稼得機会の拡大や家計所得の平準化、社会参加の機会として)。その際は、オランダの「短時間正社員制度」などが参考となる。
- ロ 「選択的休暇・休業制度」(生活リズムに合わせた早退など時間調整の仕組み)の導入より労働時間短縮を図る。これは、休暇や休業日を一律に増加させるよりも、経済負担が少ない。
- ハ 税制も活用しながら、政府と企業との育児サポートに係る分業体制を確立する。
- ニ ワーク・ライフ・バランスに係る工夫や知恵を社会に発信することで(事例紹介、研修、認定、表彰、地域の中核企業による取組、男女雇用機会の目標設定など)、企業を支援する。



(3) パネルディスカッション(パネリスト紹介資料)

日本労働組合総連合会長崎県連合会	副事務局長	佐竹明彦氏
三菱重工業株式会社長崎造船所	総務部勤労・管理課長	宗田賢治氏
長崎大学	経済学部教授	深浦厚之氏
九州教具株式会社	代表取締役副社長	船橋佐知子氏
株式会社長崎新聞社	総務局総務部次長兼人事課長	堀江武志氏

長崎県内各界を代表した上記5名のパネリストの方に、「仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた方策のあり方」について、協議していただきました。

堀江氏に進行をお願いし、佐竹氏、宗田氏、船橋氏から発言をいただき、深浦氏に総括していただきました。

佐竹氏発言要旨

- イ 連合では、「ゆとり・豊かさ」を実感できる社会の実現をめざし、数次にわたり「時短方針」「時短計画」を策定して労働時間短縮に努めてきた。一定の効果はあがったが、バブル経済崩壊後、長引く経済不況のなかで時短は足踏みしており、企業における人員削減により従業員一人あたりの負荷が高まり、また基準内賃金が低く生活のために時間外手当を組み込まざるを得ない労働者も多く、今日では年間総実労働時間は2,000時間台に高止まりした状況にある。さらに、非正規労働者の増加と相まって、労働時間の長短二極化が進み、長時間労働や不払残業が社会問題化してきている。
- ロ 連合組合員の年間総実労働時間は、連合結成時の1989年には2,012時間であったが、労働基準法改正や時短促進法の制定のなか、連合が時短闘争に取り組んだ結果、1999年には1,949時間となった。しかし、その後は時間外労働が増加傾向にあり、年次有給休暇の取得日数も増えず、結果として総実労働時間は2,019時間となっている。
- ハ 連合では、制度課題として以下の目標を設定して取り組んでいる。
- ・年間所定労働時間1,800時間(1日7.5時間×240日)
  - ・年次有給休暇の付与日数20日、最高付与日数25日以上
  - ・時間外労働等の割増率(時間外50%・休日100%・深夜50%)以上
  - ・時間外労働の上限規制年間150時間以内、休日労働の上限回数規制4週間で1回以内
- ニ 連合では、運動課題として以下の最低到達目標を設定して取り組んでいる。
- ・年間所定労働時間2,000時間を上回る組合をなくす
  - ・年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする
  - ・年次有給休暇の完全取得をめざし、一人あたり平均取得日数10日未満の組合をなくすとともに、取得日数5日未満の組合員をなくす
  - ・時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準の組合をなくす
  - ・すべての組合員の時間外労働(休日労働を含む)を月間45時間以下に抑えることを基本とし、過労死につながる過重労働を根絶する
- ホ ワーク・ライフ・バランスの推進策としては、以下の7項目を2013年春季生活闘争の要求課題として取り組む。
- ・時短意識の向上と職場風土の改善
  - ・適正な労働時間把握の徹底と過重労働防止対策の強化
  - ・年間所定労働時間の短縮
  - ・時間外労働の削減

- ・年次有給休暇の完全取得、取得率の向上
- ・パートタイム労働者等の課題
- ・労働時間等設定改善法の活用

へ 連合の相談窓口では、長時間労働によるメンタル的な相談が増えており、労働者は会社内で疲れていることを話せない職場環境にある。中小企業は経営的に厳しいであろうが、人間関係、時間管理をきちんとやることが大事。会社で労働組合と労働時間短縮のための協議会を設ける等、労使が一体となった取組みが必要。

ト ある社会福祉施設で、正規社員の代替職員さんが労働組合を作って交渉した結果、代替職員も正規社員もともに計画年休を使えるようになった事例があった。労使で話し合っ合意すればこの方法も有効。

## 宗田氏発言要旨

### イ ノー残業デーの徹底

給料日のほか部門別に曜日を決めて、週に1回ノー残業デーを実施。

### ロ 長時間残業者（月30時間超者）に対するアラームメール

適正な労働時間管理の観点から、事務部門においてパソコン稼働時間と申告された労働時間との差を把握している。30時間以上残業を行った時点で、社員と管理者に対しアラームメールを送付し、注意喚起している。

### ハ 休日出勤について

土日の連続休日出勤を原則禁止している。

### ニ 労使一体となった取組

やむなく長時間労働をせざるを得ない場合は、管理者から労働組合に対して業務調整が困難な理由を説明している。労働組合の理解を得ることが安易な長時間労働の抑制につながっている。

### ホ 長時間労働者に対する健康管理

月間の残業が45時間を超えた労働者に対しては、産業医や保健師による健康チェックを実施している。

### へ 年次有給休暇取得促進（年次有給休暇取得促進カードの導入）

年初めに有給休暇の取得計画を立て、取得促進カードに記入して所属長や同僚に周知し、職場全体で協力し相互に取りやすくする取組を行っている。また、通院や育児等のための休暇の利便性を高めるために時間単位の有給休暇制度を導入し、休暇を取得しやすい風土作りに努めている。

### ト ショートバケーション休暇の導入

有給休暇を2日以上連続して取得する場合は、あわせて特別休暇1日を付与するショートバケーション休暇を導入している。

### チ 育児休業・介護休業制度の充実

育児休業は3歳まで、2回分割取得可能に、育児勤務は中学校入学まで取得可能に、介護休業・介護勤務は1年間と法定以上の制度としている。

### リ 企業内託児所の設置

保育料を安価に設定し経済的負担を軽減している。また、保育士を交えた育児休業中の従業員の情報交換等の支援活動を実施している。

### 又 仕事と育児の両立支援制度の導入

満3歳までの子を保育所にあずけながら勤務する社員に対し、月5千円を

支給している。また、次世代育成支援金として、第3子以上の子を出産したときに10万円を支給している。

#### ル チャイルド・プラン休業制度の導入

不妊治療のための休業制度を導入している。対象は男女ともに、妊娠するまでの1年以内（分割取得可）としている。

#### ヲ リフレッシュ休暇制度の導入

勤続10年、20年、30年目に、いずれも5日の特別休暇を設定。

#### ワ ボランティア休暇制度の導入

カ 各社員が残業に対する意識を高く持てるかが重要。いかに業務の生産性を高められるか、そのために業務の選択と集中をいかにして行うか、必要性の薄い業務はやめることを含め、業務プロセス改革への意識の高さが重要となる。

生産部門では自分の残業時間を含めて製品に付加し比較的認識されているが、総務部門・コーポレート部門ではその認識が薄かったため、会議の中で費用を明確にして採算への影響を話す機会を増やしている。また、総務部門では、業務の簡素・効率化のチェックを社員に検討させている。

ヨ ワーク・ライフ・バランスという言葉の持つ意味は幅広いが、従業員の健康管理面や残業代といった財政的側面のみならず、企業が生産性を維持していくためにも、労働の柔軟性並びに多様性を高めることが重要となってくる。従来のがむしゃら型の働き方ではなく、育児や介護、自己研鑽や趣味といった時間と仕事とのバランスこそが、明日の仕事の活力につながる。

### 船橋氏発言要旨

イ 平成15年にISO14001（環境マネジメントシステム）の認証取得した際に、女性リーダーが大きく貢献したことをきっかけに、ワーク・ライフ・バランスに全社を挙げて本格的に取り組む、その後、職場全体で一人一人の働き方の見直しを行う中で、取り組みの枠組みを広げてきた。

#### ロ スローガンの設定

ワーク・ライフ・バランス推進の旗印として、全社員から公募してスローガン「楽しい生活、しっかり仕事、一人一人が主役です」を決定した。スローガンの決定にあたり、ワーク・ライフ・バランスに取り組む意義や仕事はどうあるべきか等について、何回も勉強会を開催し議論した。

#### ハ 数値目標の設定

主要な改善項目として、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度の活用について、数値目標を定めた。

#### ニ 会社の施錠時間を設定

事務機器卸売部門とホテル運営部門があるが、卸売部門について施錠時間を原則19時と決定。役職者を施錠当番として、全従業員が時間内に仕事を切り上げるよう意識付けを行っている。業務繁忙期はの難しく柔軟に対応しているが、社員が仕事の優先順位について改めて考え、仕事のやり方を見直す大きなきっかけとなった。施錠時間の設定前に社内アンケートでは「上司や同僚が残っていると帰りづらい」という回答が多かったが、今ではそういった雰囲気はなくなった。

#### ホ 記念日休暇の導入

記念日休暇制度を年間1日設定し、全従業員に取得を義務付けた。家族の誕

生日、結婚記念日等自由に設定できる制度とし、社員が「自分にとって大切な日」について考えることで、ワーク・ライフ・バランスへの気付きのきっかけになるようにとの狙いを兼ねて設定した。ワーク・ライフ・バランスの推進には、制度も大事であるが、社員の意識改革が重要と考え、日々改革を実行している。

#### ヘ リフレッシュ休暇の導入

記念日休暇導入後、社員から自主的に提案された休暇制度。4日間の連続有給休暇を社員が年1回取得するもので、社員達が自分達で仕事を融通しあうようにして取組みがすすんだ。

#### ト 3 - S K I P (スリースキップ) 組織

子育てと仕事の両立を目指す社員からの「復職後の職場の人間関係を円滑にして働ける環境を作りたい」という意見をもとに設立。「スマイルキッズ&ペアレンツ」の略で、子供と親と会社の3者でスキップしながら楽しく生活したいというもの。社内でサンキュレーターを発行したり、コミュニケーション力を高めるための研修を実施している。

#### チ 自分記事づくり

社員が2人1組になって相手のインタビュー記事を作成する取組。社員の良い点に目を向けるとともに、自分の人生の価値観の再発見につなげ、長時間労働解消のモチベーション、動機づけにつなげている。



(4) 長崎労働局田沼監督課長講演(講演資料)  
「改正労働契約法について」

無期労働契約への転換(施行日:平成25年4月1日)

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換される。

通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となり、平成25年3月31日以前に開始された有期労働契約は通算契約期間には含まない。

「雇止め法理」の法定化(施行日:平成24年8月10日)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了する(これを「雇止め」という)。

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しており、今回の法改正では、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化された。

不合理な労働条件の禁止(施行日:平成25年4月1日)

同一の利用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより、不合理に労働条件を相違させることが禁止される。

一切の労働条件について適用され、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれる。



(5) その他の配布資料

長崎県「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の実現に向けて  
年次有給休暇を使って労働時間を縮減してみませんか