

仕事と家庭の両立支援に関する 電機連合の取り組み

2007年11月29日

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

 電機連合とは

- 電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織
- 民間大手(684組合・62.5万人)の産業別労働組合組織
- 加盟組合: 松下電器労連、東芝グループ連合、日立グループ連合、富士通、NEC労連、三菱電機、シャープ、三洋電機、全松下電工労連、富士電機グループ連合、パイオニア労連、沖電気工業、安川グループユニオン、明電舎、富士通ゼネラル、C&D労協、岩通など
- 1953年結成
- 所在地: 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館
- URL: <http://www.jeiu.or.jp>

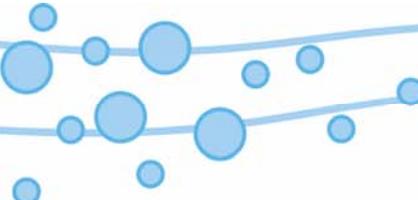
電機連合の基本理念

【基本理念】 美しい地球・幸せな暮らし

「新しい豊かさに生きる、自分らしく働く、助け合いと連帯の社会をつくる」をメイン・テーマに以下の5つの柱の具現化に向けて活動を行っています。

- ・安心・安定・安全の確立に向け、総合的な政策を展開します
- ・多様化と選択、新たなワークスタイルの確立をめざします
- ・「個」を高め、「個」を広げる支援に取り組めます
- ・広く社会から共感を呼ぶ運動の強化に努めます
- ・より頼りがいのある産別に向けた組織強化を図ります

- ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み
- 柔軟な働き方の促進
- 男性の育児参加の促進
- 仕事と子育ての両立のために
- 介護のための休職、短時間勤務の実態
- 事業所内託児施設の設置を促進するために



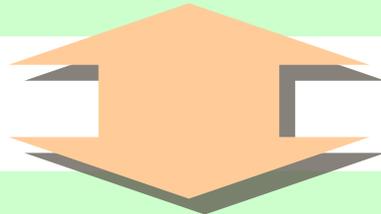
ワーク・ライフ・バランス 実現に向けた取り組み

高まるワーク・ライフ・バランスの重要性

「ファミリーフレンドリー」から「ワーク・ライフ・バランス」へ
企業と個人とのwin-winの関係

労働者の立場から

- ①生活時間への配慮による働き方の満足度向上
- ②スキルアップ、ボランティア時間などの確保による「個」の成長



企業の立場から

- ①優秀な人材の確保と定着
- ②仕事の進め方の見直しによる生産性の向上
- ③従業員満足度の高まりによるモラル向上
- ④多様な労働者層による相乗効果

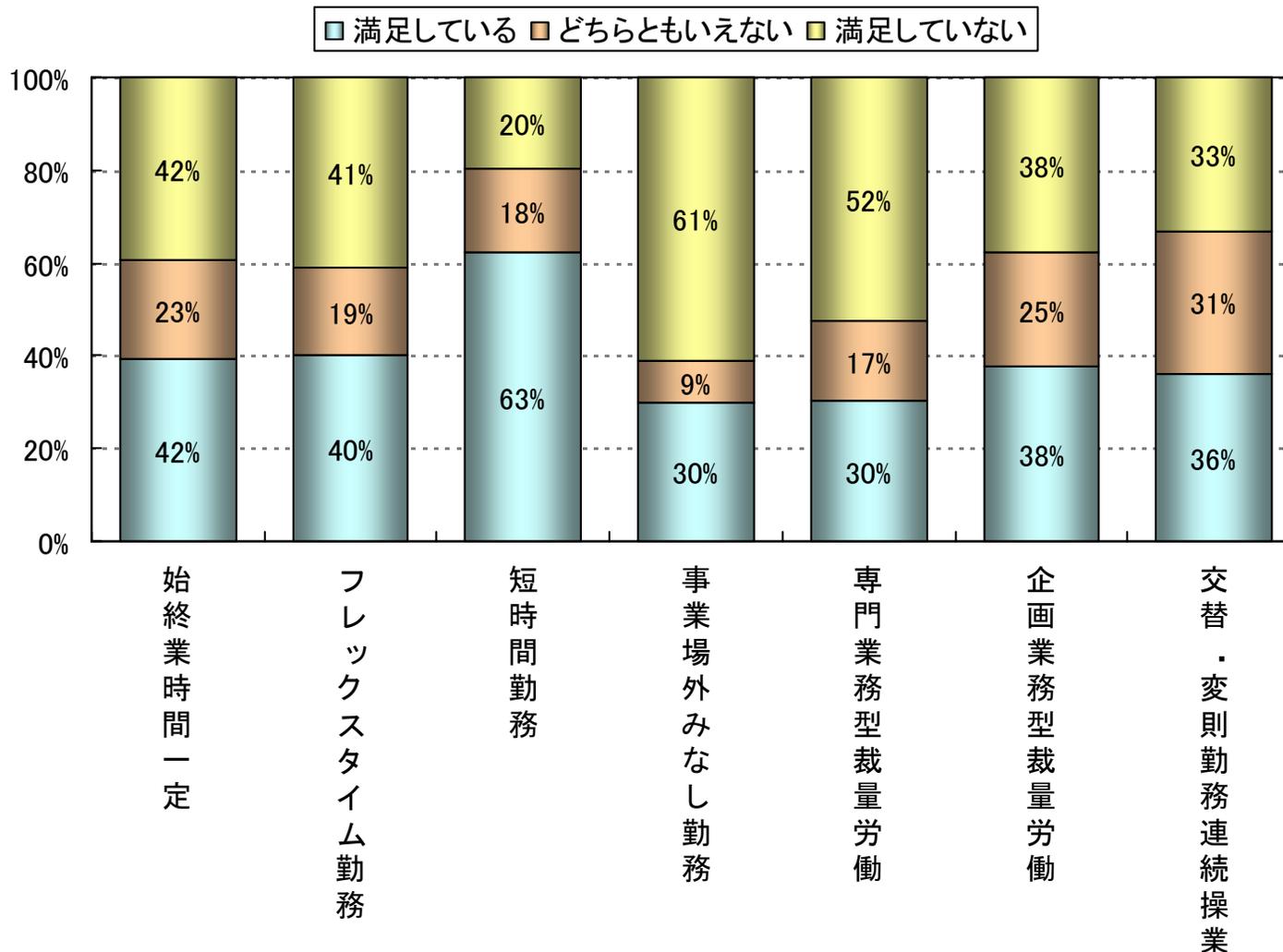
電機総研「21世紀生活ビジョン研究会」

21世紀生活ビジョン研究会（主査：脇坂 明 学習院大学教授）

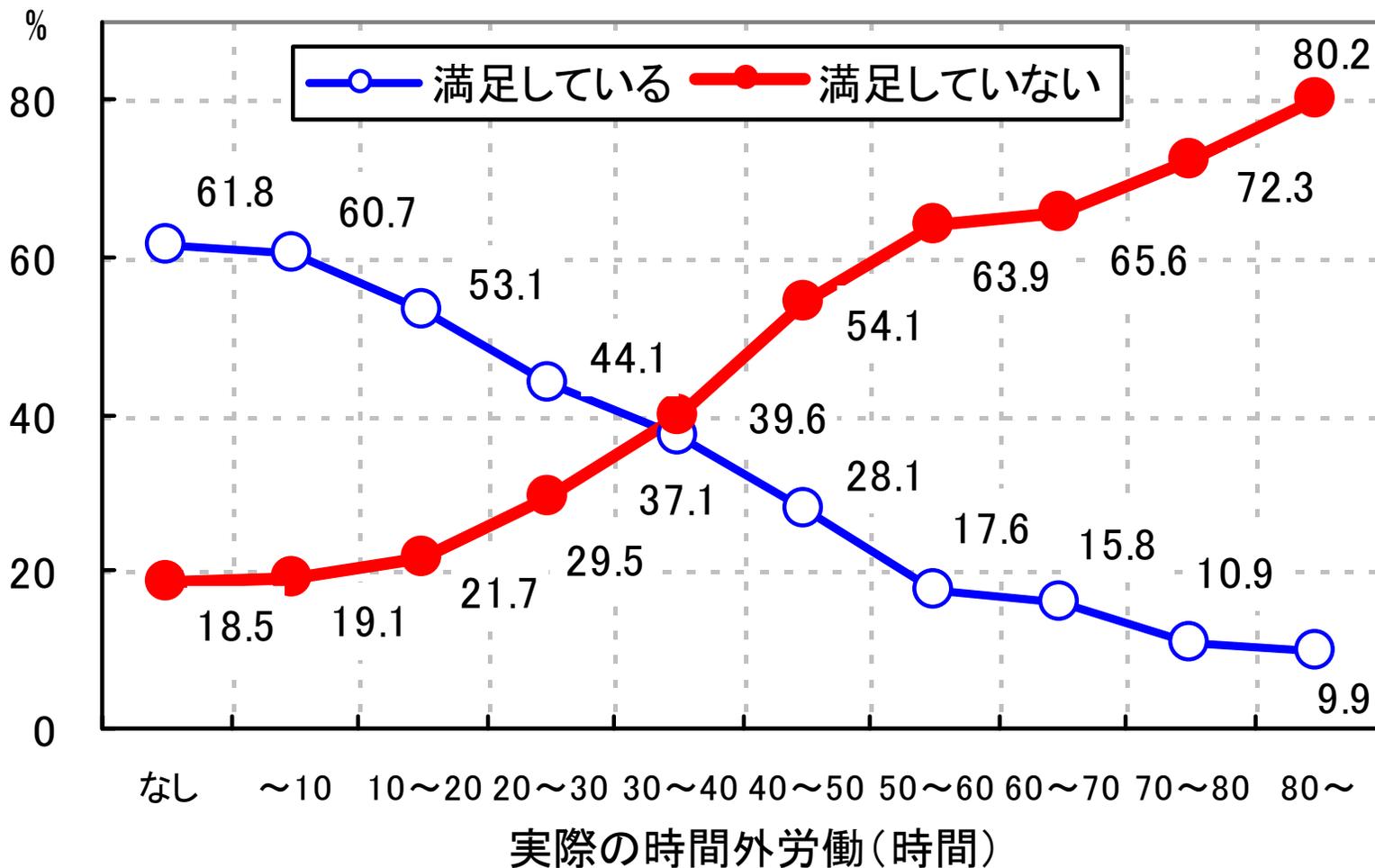
電機連合の「ワーク・ライフ・バランス」ビジョン策定に向けて、2006年6月に「仕事と家庭の生活の調和に関する調査」を実施（サンプル数5,000）。さらに、このビジョン報告をふまえ、2007年7月に電機連合「ワーク・ライフ・バランス5カ年プログラム」を策定。

主査	脇坂 明	学習院大学経済学部 教授
専門委員	佐藤 厚	同志社大学総合政策科学研究科 教授
	水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所 助教授
	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部 助教授
	小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所 所長
	松原 光代	学習院大学大学院経済学研究科博士過程

勤務形態からみる 仕事と生活時間のバランスの満足度

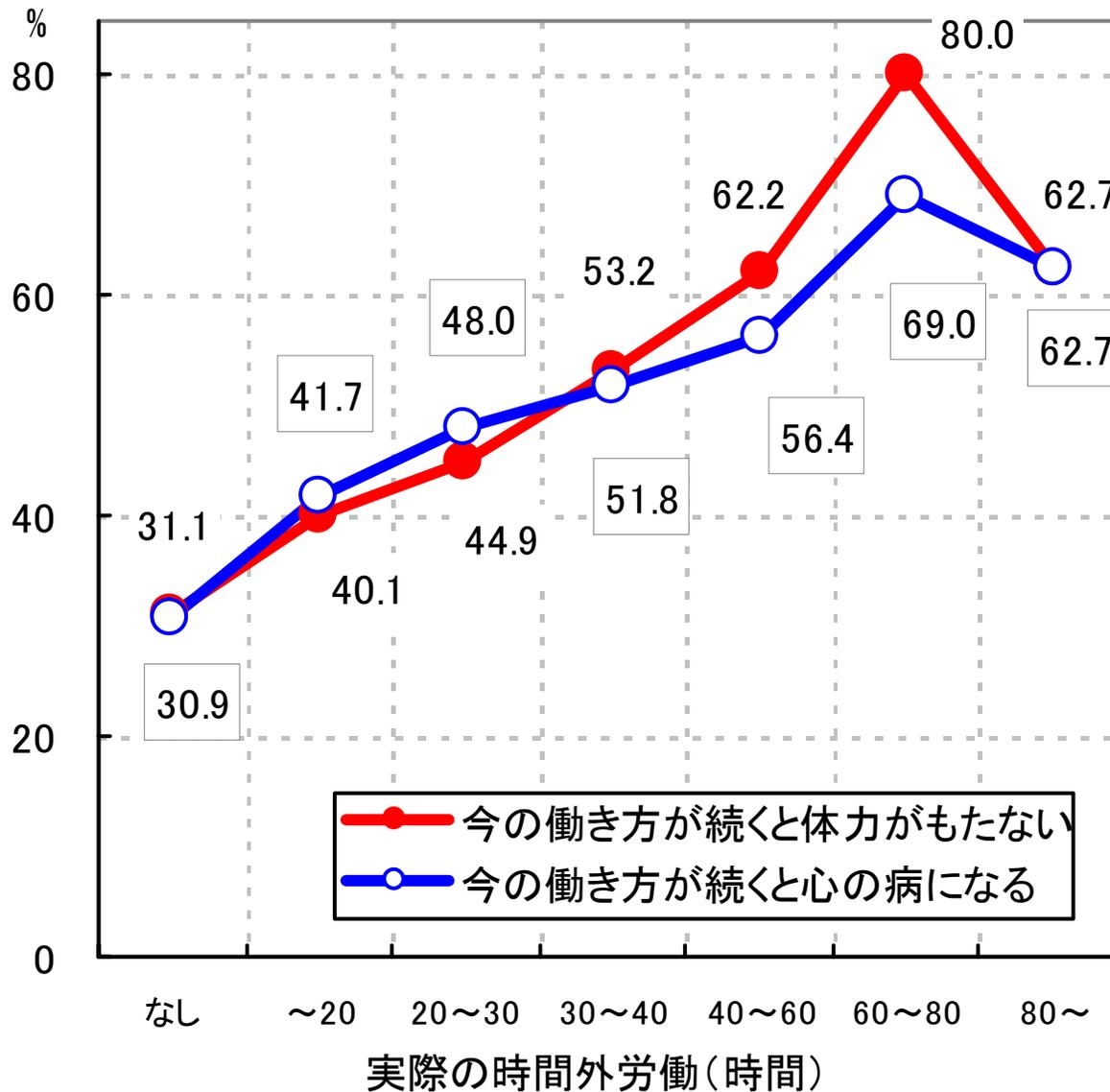


時間外労働からみる 仕事と生活時間バランスの満足度



時間外労働時間が40時間を超えると、仕事と家庭の生活のバランス(時間配分)に「満足していない」が上回る。

【参考】時間外労働と生活や働きぶりの不安



・時間外労働が40時間を超えると、今の働き方が続くと「体力がもたない」「心の病になる」という不安が増加。
 ・労働時間の長さが、生活のゆとりだけでなく組合員の健康をも脅かしている。

調査結果の特徴点

①ワーク・ライフ・バランスに対する満足度は、労働時間と強い相関を持ち、時間外労働が月40時間を超えるとワーク・ライフ・バランスに対する満足度が大きく低下する。

→総実労働時間短縮の取り組みが重要

②裁量的労働においては、仕事量の裁量度がワーク・ライフ・バランスに対する満足度にかかわっており、仕事量の裁量度が低下すると満足度が低下する。

→裁量労働制においては、仕事量の裁量度の有無のチェックが重要

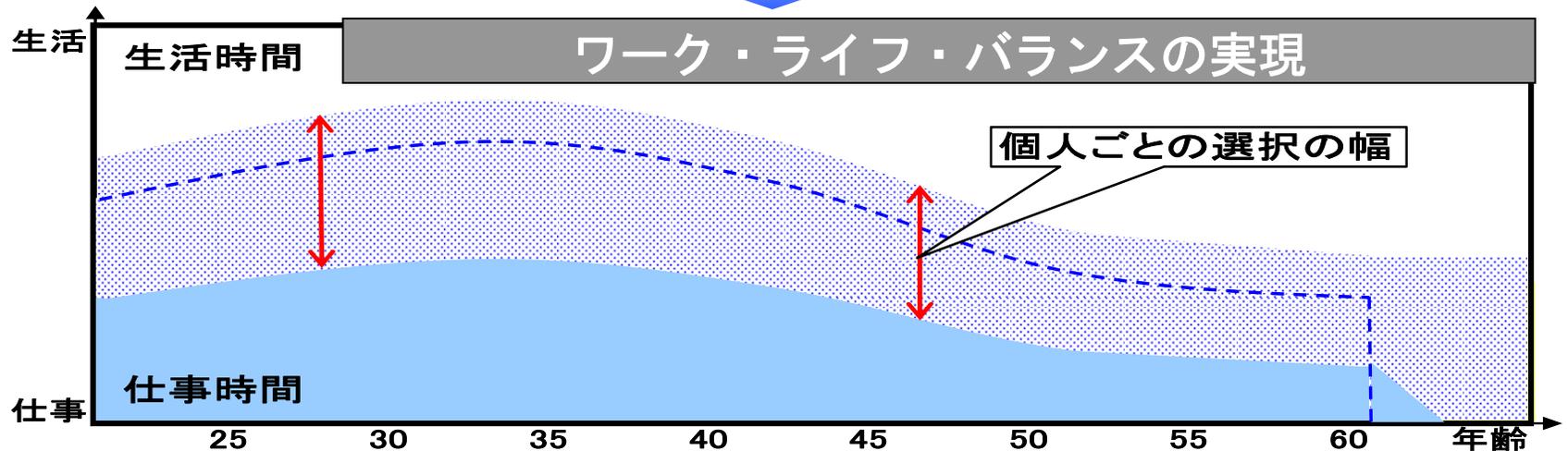
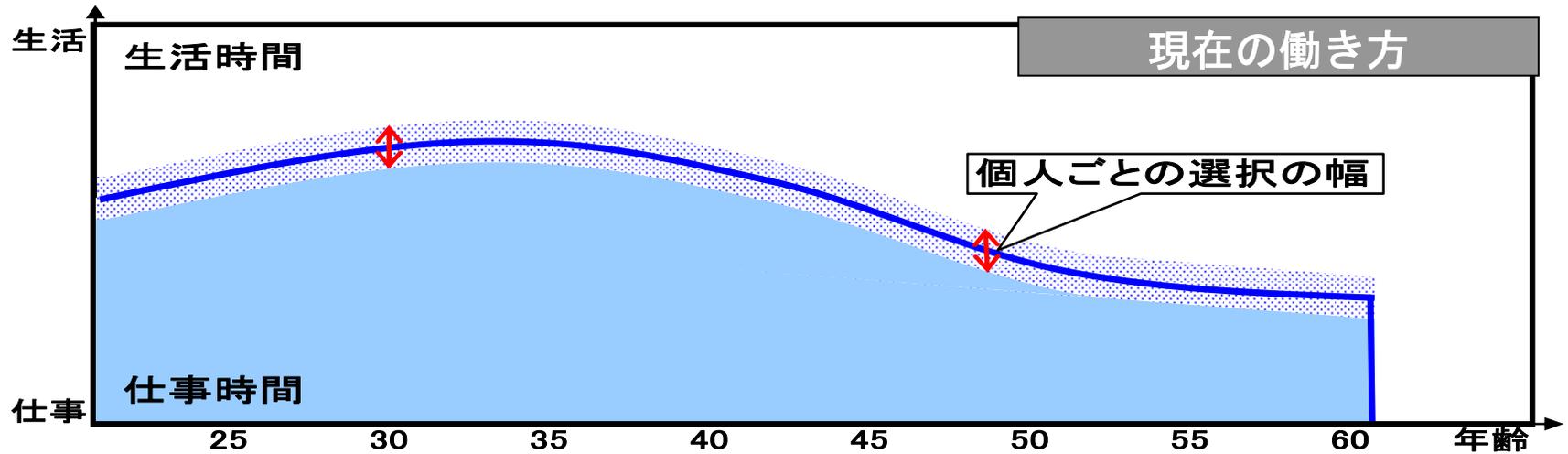
③育児休職の制度利用に対する職場の受け止め方としては、「業務見直しの機会になる」などプラスの受け止めもある。

→プラス面を伸ばす運用が求められる

④ライフステージごとに、ワーク・ライフ・バランスに対する制度要望は多様に変化している。

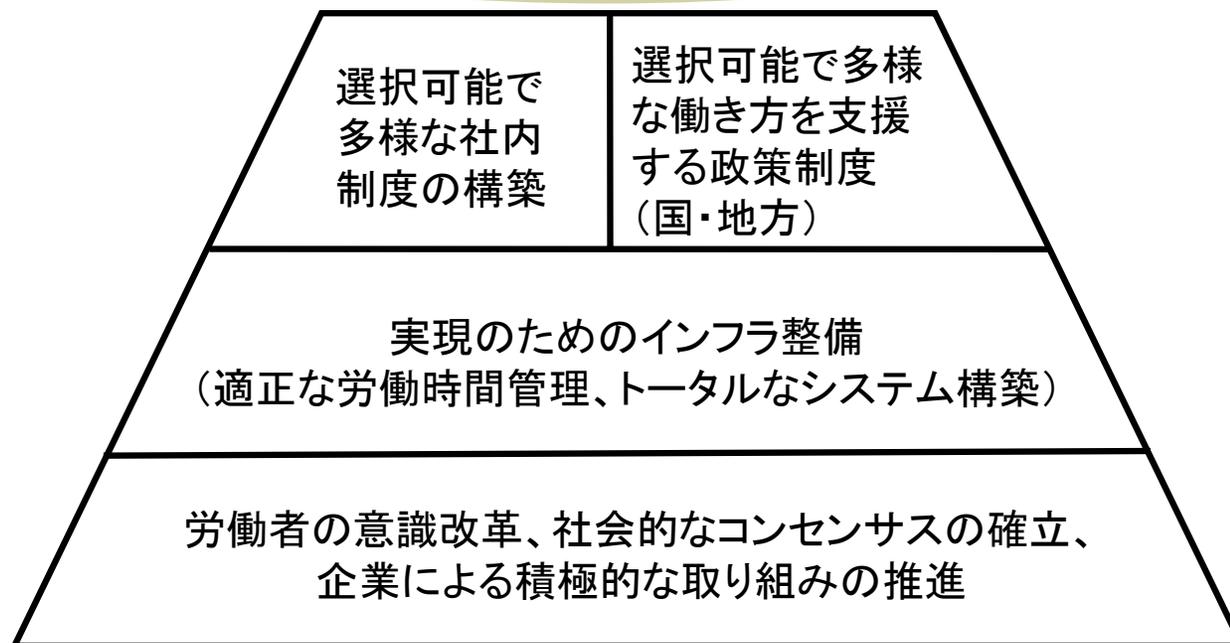
→多様な選択肢を準備することが必要

ライフステージから見たワーク・ライフ・バランス



電機連合が考えるWLB確立に向けた 取り組みの全体イメージ

ワーク・ライフ・バランス の実現



資料出所：電機連合「21世紀生活ビジョン研究報告書」

ワーク・ライフ・バランスの実現には、1段階に社会的なコンセンサスの確立、2段階に実現のためのインフラ整備、3段階に企業内の制度や法整備があるべきだが、現実には、制度整備が先行し、制度を活用する(活用させる)労働者の意識や企業風土、社会的コンセンサスがないがために、制度の活用が進まない現実がある。

(例) 男性の育児休暇の取得、女性就労のM字カーブの解消、正規雇用者の長時間労働など

ワーク・ライフ・バランス5ヵ年プログラムの策定

＜電機連合が考えるワーク・ライフ・バランス＞

1人ひとりが自らの望む生き方とライフスタイルを自覚し、家族・職場・企業・地域を含む周囲との調和をはかりつつ、自らのライフスタイルと両立し得るワークスタイルを人生全般にわたって築くこと

アクション・プログラム(2007～2011年度)

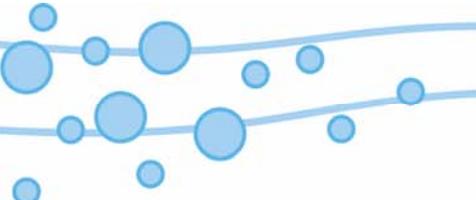
ワーク・ライフ・バランス5ヵ年プログラム

具体的項目

- (1) 総実労働時間の短縮(労働時間、休日、休暇)
- (2) 多様な働き方
- (3) 両立支援(次世代育成支援、介護支援)
- (4) キャリア開発支援
- (5) 社会・地域貢献

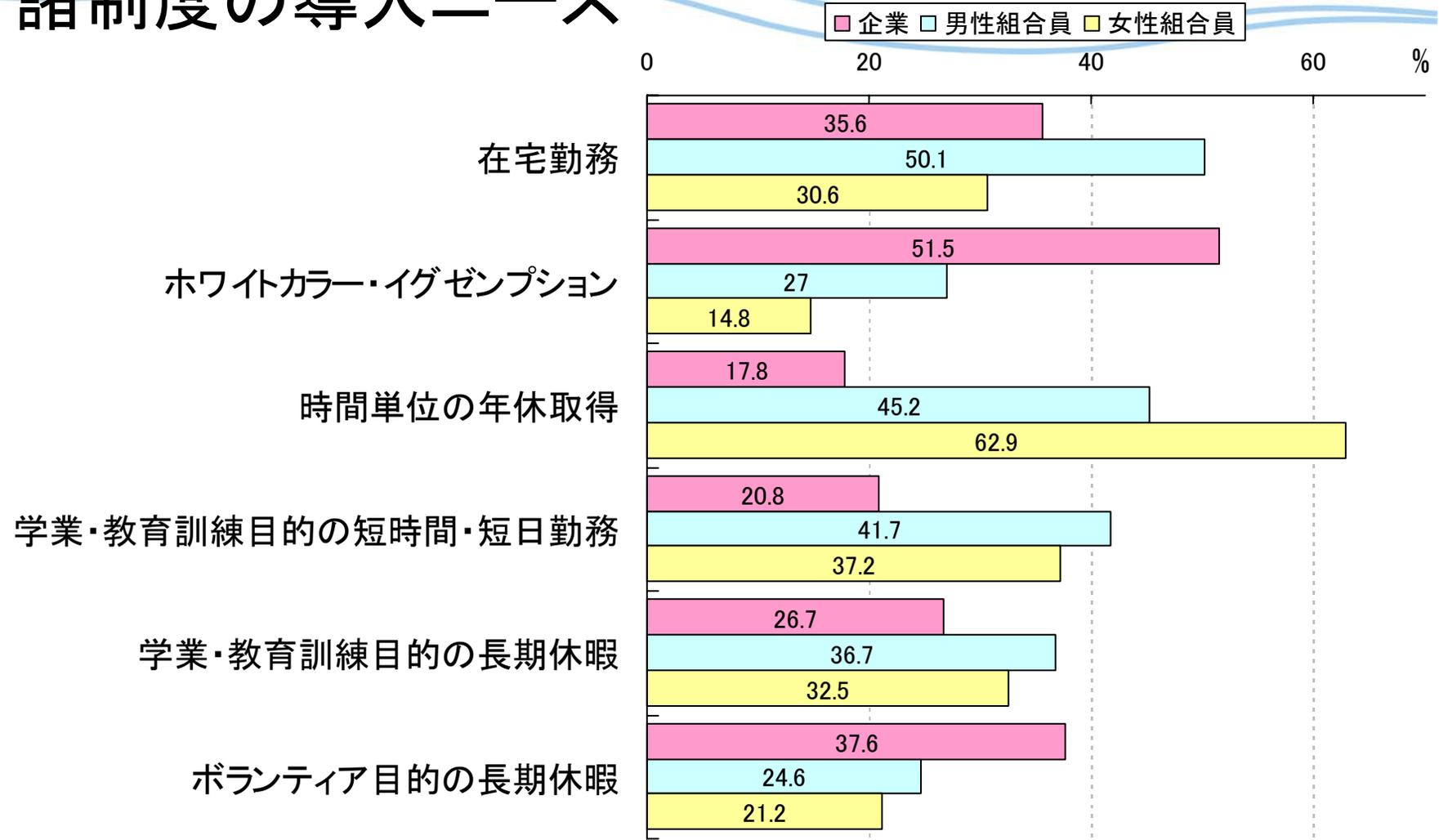
ワーク・ライフ・バランス5年プログラムの目標

目標	職場・社会の実態
長時間労働の解消	<p>(1) 時間外労働時間の増大、年休取得の減少により総実労働時間が増加</p> <p>(2) 「働き過ぎで疲れが翌日に残る」「仕事が厳しく常に健康不安を感じる」など長時間労働による心身の健康面に対する不安が増加</p> <p>(3) 「家族と過ごす時間」の満足について、時間外労働が増加するほど不満度合いが高くなる傾向</p>
少子高齢化への対応	<p>(1) 女性の多くが出産を機に退職</p> <p>(2) 仕事を続けている女性は、出産や育児による休職がキャリアの中断にならないかなどが気がかりで出産をためらうケースもある</p> <p>(3) 高年齢者雇用安定法により高齢者の就労が増加</p>
人口減少社会への対応	<p>従業員一人ひとりが自らのキャリアを高め、激しいグローバル競争の中で勝ち残る強い企業体質を作りだすことが求められている</p>
企業・労働組合の社会的責任の深化	<p>企業は法令・社会的規範の順守のみならず、幅広いCSR(企業の社会的責任)が求められている</p>



柔軟な働き方の促進

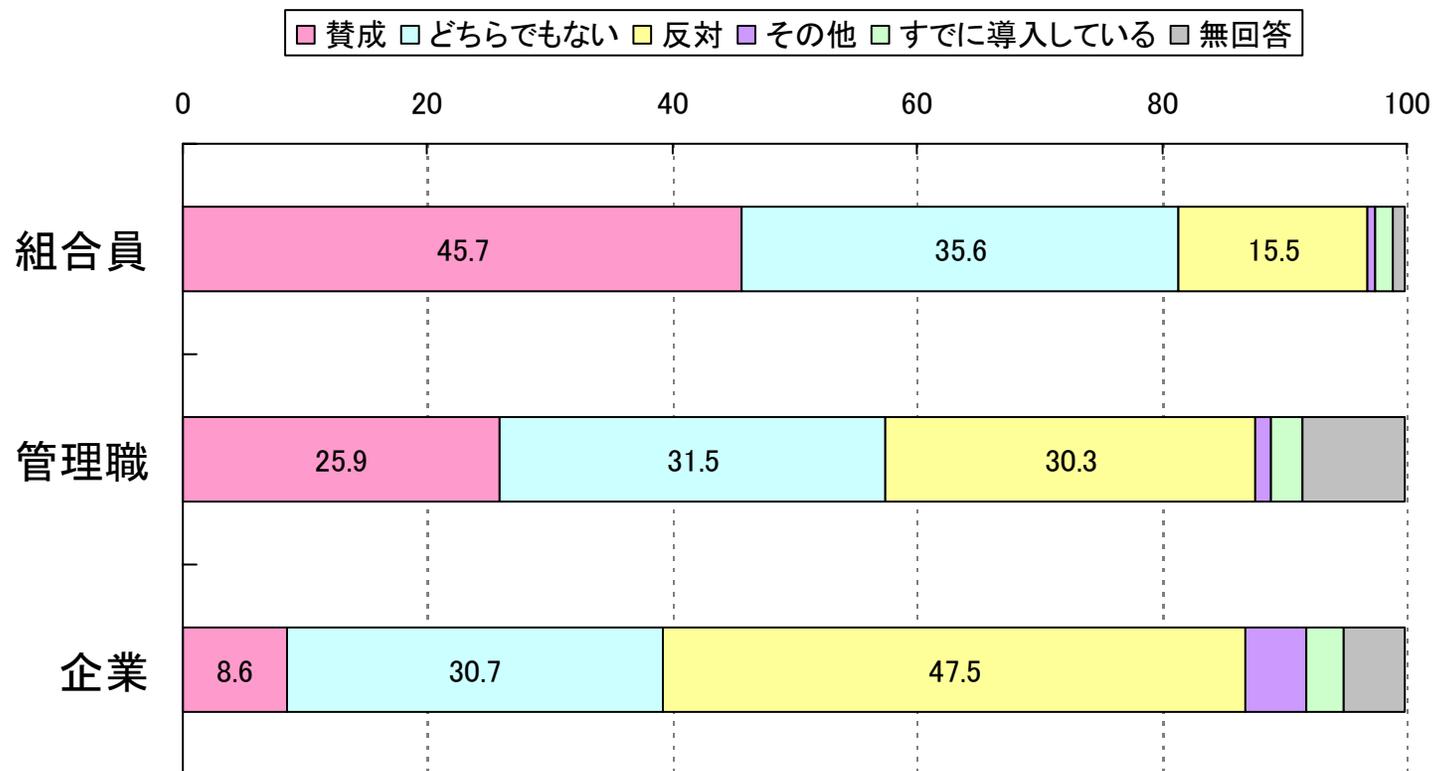
諸制度の導入ニーズ



資料出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(2007年)

- ①柔軟な働き方のニーズは、企業と組合員とのギャップが大きい。
- ②男性組合員は在宅勤務、女性組合員は時間単位の年休取得にニーズが高い。

短時間正社員の導入について

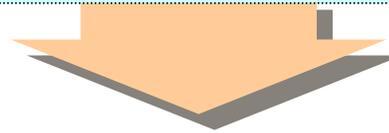


資料出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」(2007年)

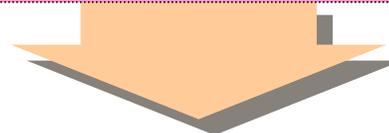
短時間正社員のニーズは、企業・管理職と組合員とのギャップが大きい。

柔軟な働き方を導入する企業へのサポートを

ワーク・ライフ・バランスの推進には「柔軟な働き方」「働き方の選択肢を広げる」ことが重要であるが、そのニーズに企業・管理職と組合員とのギャップが大きい。



企業に対する多様な働き方を導入するインセンティブが必要



柔軟な働き方（在宅勤務、短時間正社員など）を導入した企業への各種奨励策（助成金、税制優遇措置など）の実施

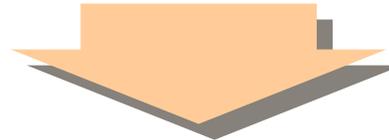
例：在宅勤務のインフラ整備（専用機器の導入費用の補助）
雇用した短時間正社員数に応じた助成金制度の導入

年休取得向上のために

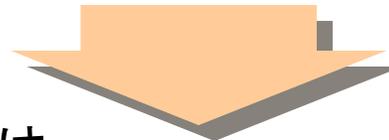
日本はILO132号条約に批准していない

<ILO132号条約>

「一定日数以上の年休取得権を有するすべての労働者が2週間程度の長期休暇を取得」



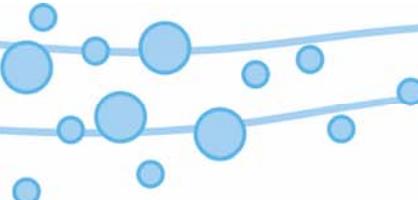
日本国内の年休取得率は低下の一途



年休取得向上のためには・・・

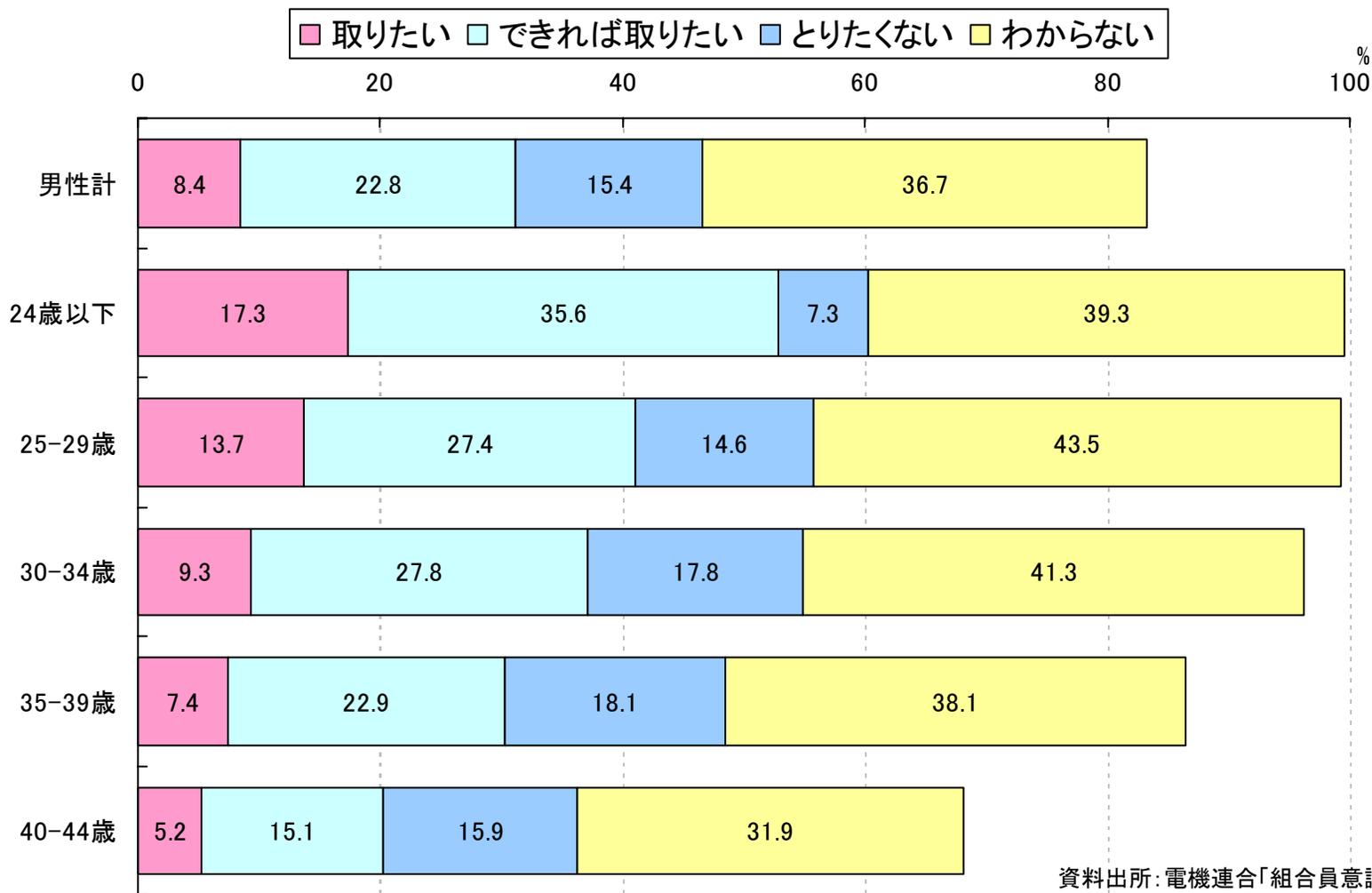
①好事例の収集・提供・普及の実施 ②企業への奨励金

⇒制度導入の促進を



男性の育児参加の促進

子どもが生まれた場合の育児休職取得希望

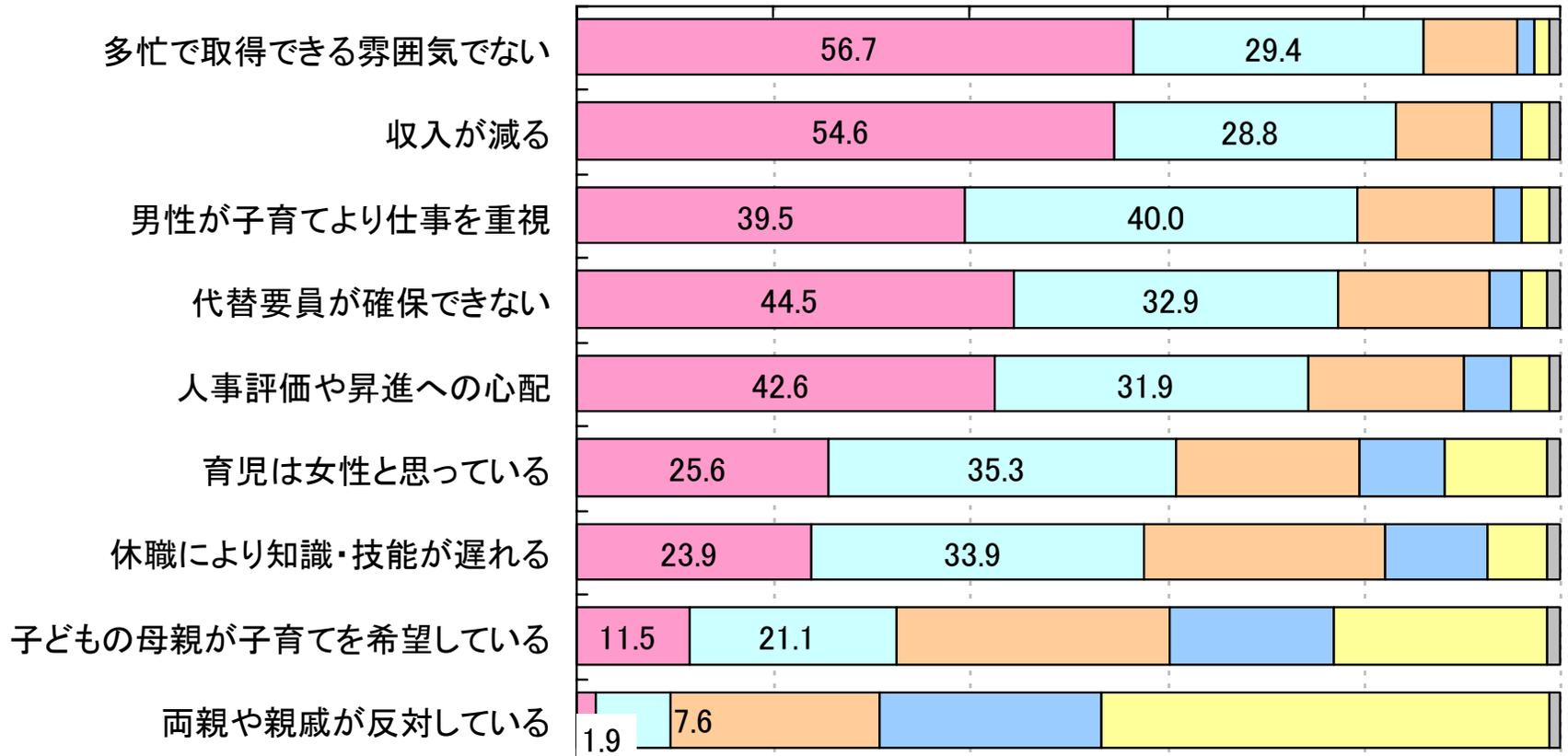


男性の育児休業取得希望は全体計で8.4%、「できれば取りたい」をあわせると、全体の約3割が取得希望があり、若年層でその傾向が強い。

男性が育児休職を取得しない理由 (男性計・影響度上位5位)

■ かなり影響している
 ■ いくぶん影響している
 ■ どちらともいえない
 ■ あまり影響していない
 ■ ほとんど影響していない
 ■ 無回答

0 20 40 60 80 100 %



資料出所: 電機連合「組合員意識調査」

男性の育児休業取得の阻害要因は、育児休業取得のための職場風土の醸成、休業中の所得減少、評価に対する不安などがあげられる。

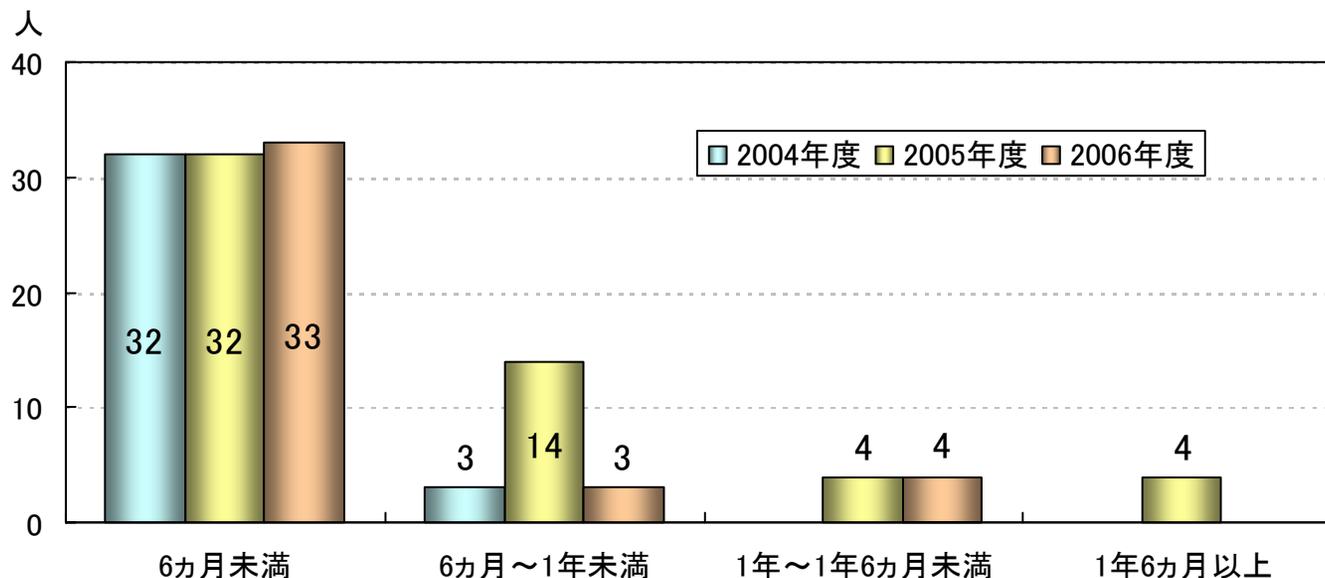
男性の育児休職取得の実態

●男性の育児休職取得者数

2004年度	2005年度	2006年度
14人 (0.4%)	43人 (1.1%)	55人 (1.8%)

()は電機連合全体の取得者に占める男性の割合

●育児休職取得者の休職期間



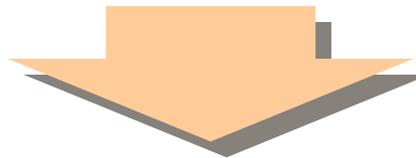
資料出所: 電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

男性の育児休業者が増加傾向にあるが、休業期間については6か月未満が多い。

加盟組合の取り組み

■ 育児休職制度の新設・改定

項目	内容
取得要件	対象者以外に子を養育するものがある場合でも取得可
取得期間	休職開始日から1ヵ月を最長として予め申し出た期間
賃金等の取り扱い	休職中は原則として無給とするが、休職開始日時点で保有する積立休暇の残日数の範囲で有給とすることができる

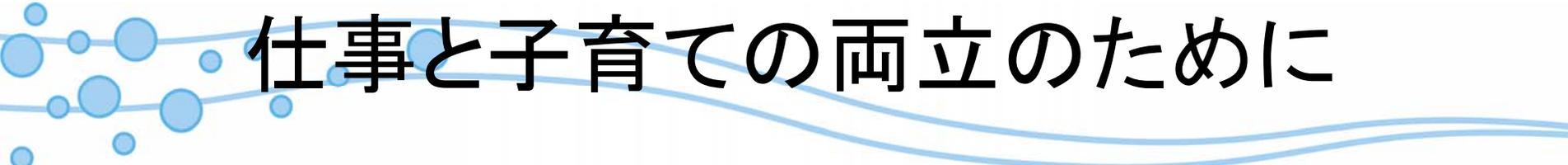


■ 男性の育児休職取得者数

2004年度	2005年度	2006年度
3人(1.4%)	8人(3.6%)	11人(6.1%)

()は加盟組合の育児休職取得者に占める男性の割合

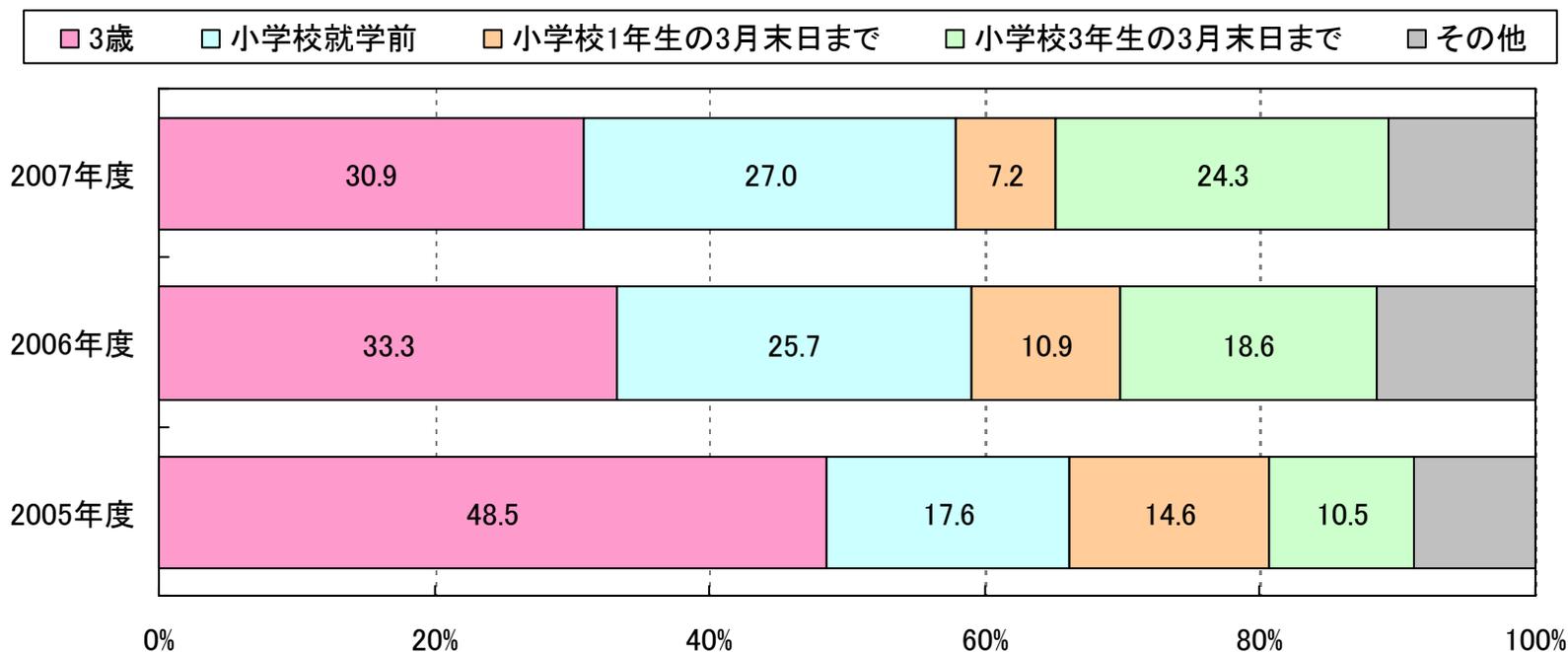
- ①配偶者要件(常態として当該子を養育することができるもの)の撤廃。
- ②多目的休暇や保存休暇(積立休暇)による育児休業を、次世代育成支援対策推進法に基づく男性の育児休業要件の認定基準とする。



仕事と子育ての両立のために

育児のための短時間勤務制度の期間延長

■ 育児のための短時間勤務制度の期間



資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」

「小学校3年の3月末日まで」は学童保育の待機児童、子どもの安全から増加傾向にある。

子ども・家族看護休暇の整備

電機連合では、子と家族の看護を区別しない「子ども・家族看護休暇」として、2004年闘争にて制度の導入・整備を実施。現在160組合に制度あり。

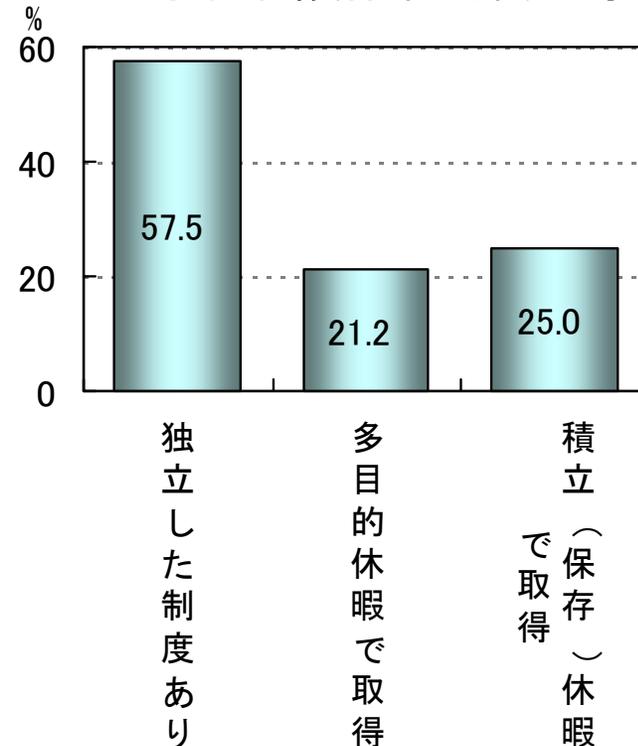
【参考】改正育児・介護休業法(2005年)「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・ケガをした子の看護ために、休暇が取得できる」

■子の看護休暇の必要性

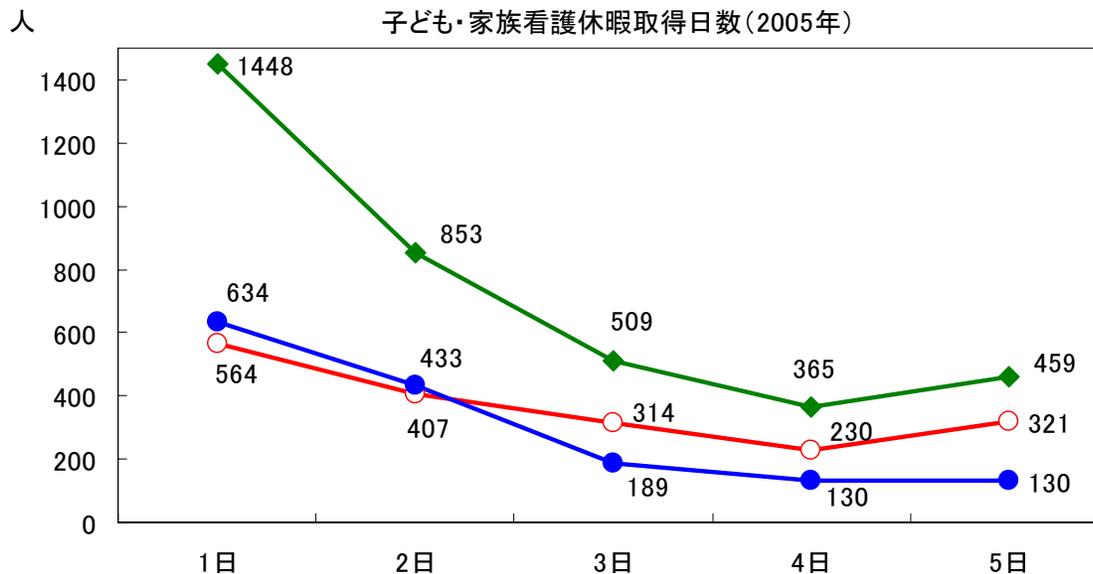
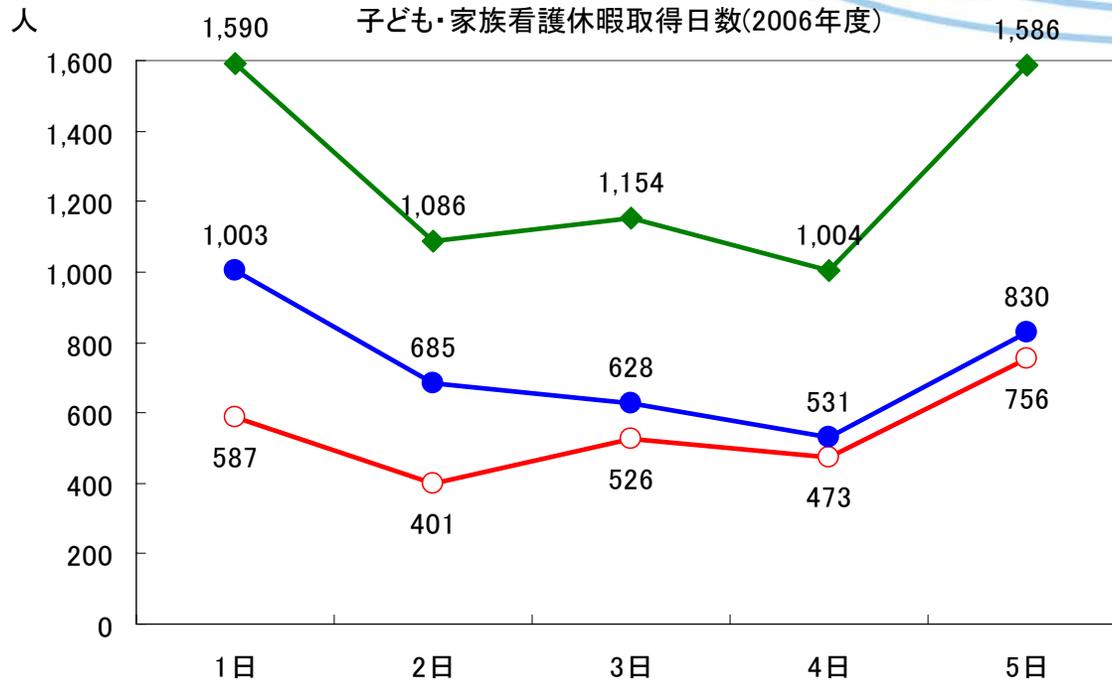
	子ども1人	子ども2人	小学生以下の子ども2人
総計	1.9日	1.6日	3.0日
男性	1.1日	1.1日	2.1日
女性	5.3日	5.4日	9.7日

資料出所：電機連合「生活実態調査」(2005年)

■子ども・家族看護休暇制度の導入状況



子ども・家族看護休暇の取得実態



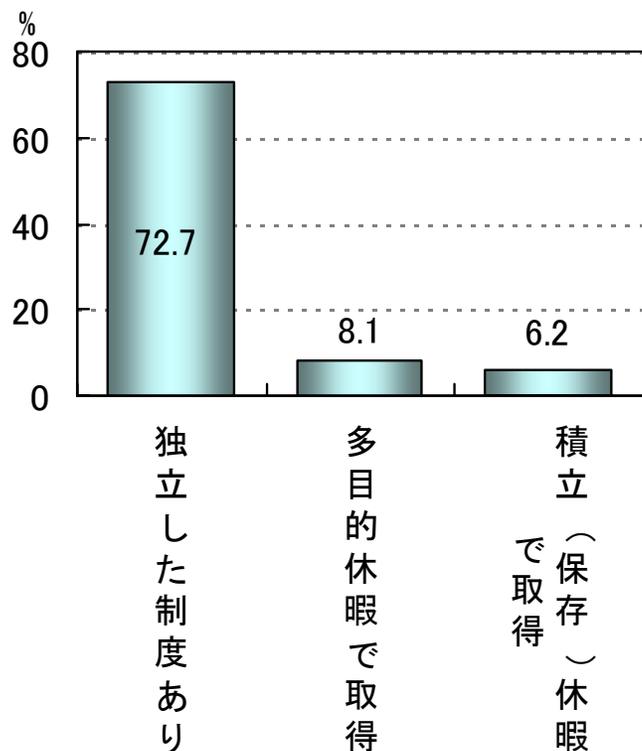
過去の調査では、男性よりも女性の取得割合が高い傾向があったが、06年度は全般的に男性が上回った。多くの組合の取得日数が「5日」となっているが、回答内容には、家族の入院・通院などにより「6日以上」取得するケースが見られる(8組合)

資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

配偶者出産休暇の新設

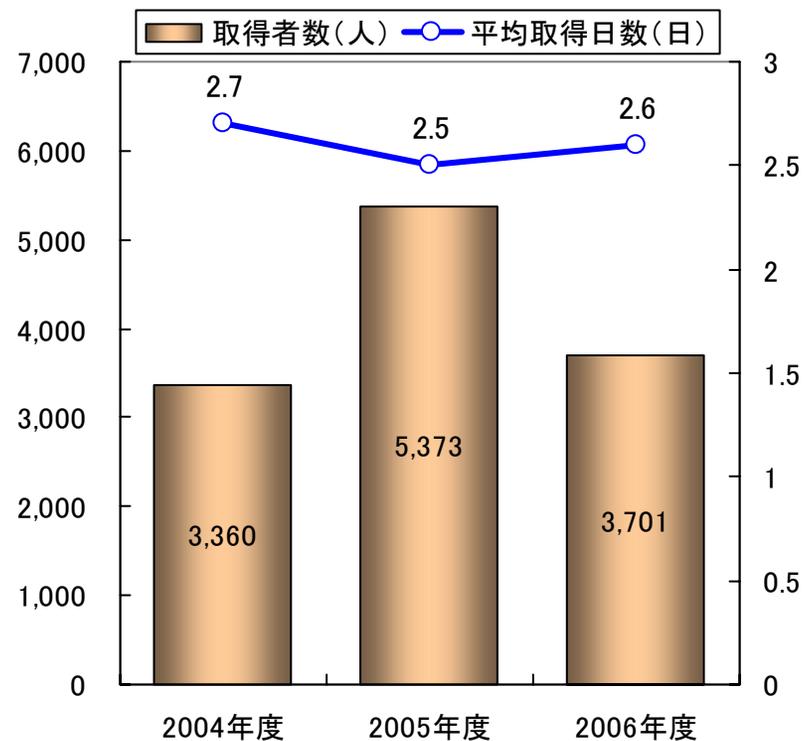
電機連合では、次世代育成支援および父親の自覚を高めるという観点から、「配偶者出産時における組合員の休暇を5日間とする」として、2004年闘争にて制度の導入・整備を実施。現在161組合に制度あり。

■ 配偶者出産休暇の導入状況



■ 配偶者出産休暇の取得状況

7割で休暇期間が5日
5日のうち半数が所得保障100%

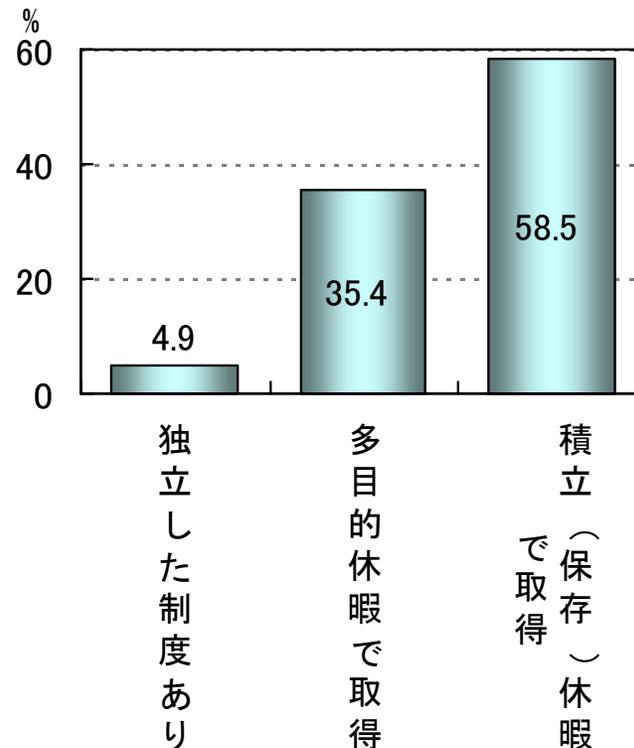


子を望む組合員への支援制度の新設

加盟組合の組合員より「不妊治療に対する支援がほしい」という声があり、不妊治療の実態を調べ、その必要性から2006年闘争で休暇・休職制度の要求を行った。現在、82組合に休暇制度があり、29組合に休職制度が導入されている。

うち5組合はなんらかの所得保障がある

■ 不妊治療のための休暇制度の導入状況



＜不妊治療の実態＞ * 参考データ: 「不妊当事者の経験と意識に関する調査2003報告書」(白井千晶監修)

通院時間・・・平均片道35分～65分であるが、高度治療が必要な場合は、新幹線や飛行機を利用した治療を行っているケースもある。
 治療期間・・・「2年以内」(37%)がもっとも多いが、7年以上行っている者も2割前後いる。
 治療費・・・1年間の治療費総額は平均51万円で、体外授精や顕微授精では年間200万円以上となっている。

- ・休暇・休職の間の経済的支援
- ・不妊治療の経済的負担を軽減するための助成金制度の拡充

仕事と子育ての両立をしやすいするために

- ①「育児のための勤務時間の短縮」期間を「小学校3年終了時までの子を養育する労働者」とする。
- ②子の看護休暇を「1労働者につき5日」から「子1人につき5日」とする。
- ③「配偶者出産時休暇5日」を法定の休暇として新設する。



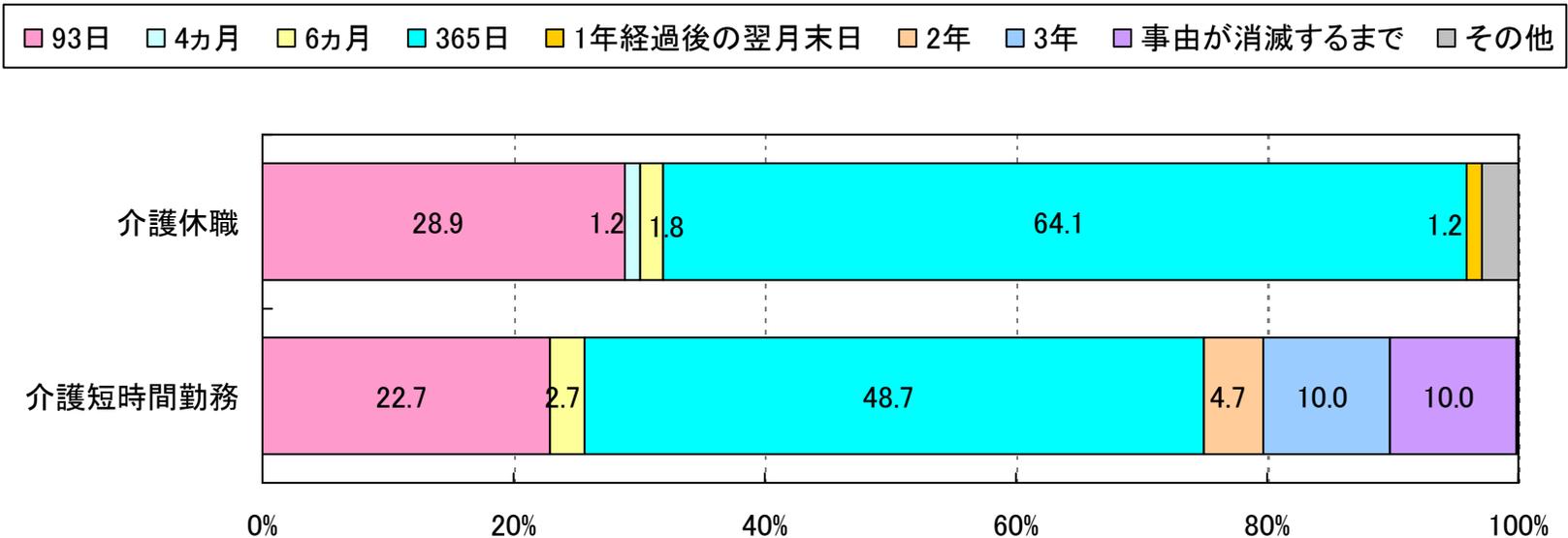
介護のための 休職、短時間勤務の実態

介護のための休職、短時間勤務制度の整備

電機連合の産別指針

- ・介護休職：分割可とした上で「休職期間の通算1年間」
- ・介護のための短時間勤務：「勤務を1日2時間以上短縮し、短縮の期間を1年以内とする」

■ 介護のための休職、短時間勤務制度の期間



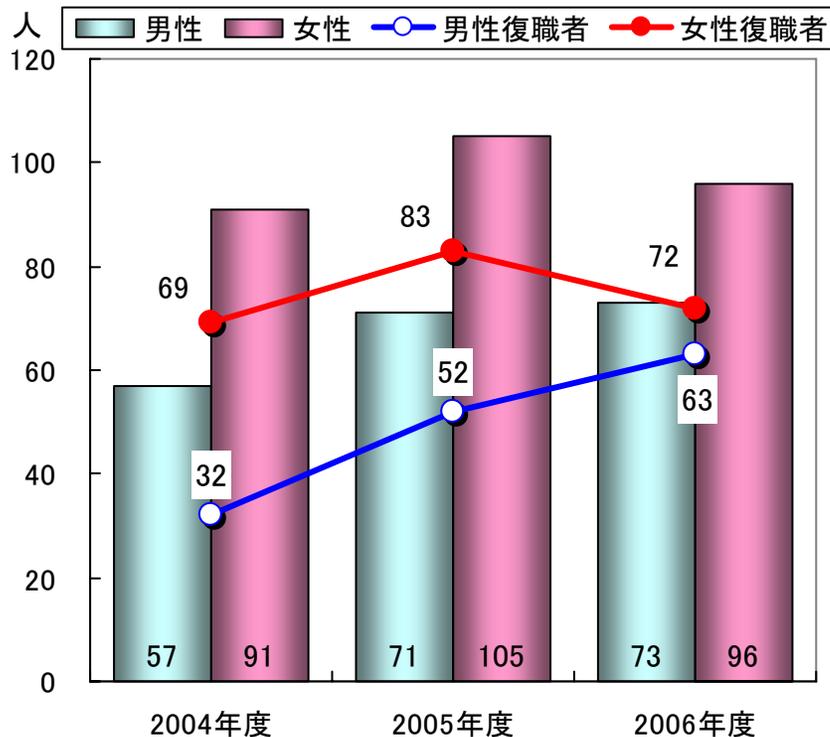
資料出所：電機連合「母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年)

介護のための休職や短時間勤務制度の期間の延長が求められている。

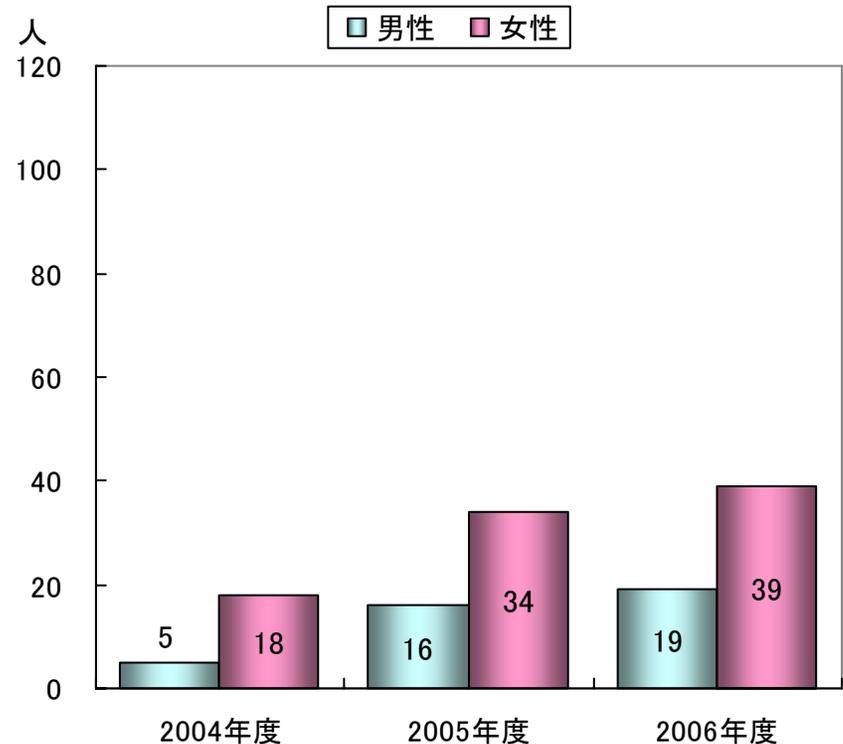
介護休職、短時間勤務制度の利用実態

介護休職取得者は男性が73人(43.2%)、介護のための短時間勤務取得者は男性が19人(32.8%)と、育児休職や育児のための短時間勤務と比べて、男性の取得者の比率が高い。

■ 介護休職利用実態



■ 介護のための短時間勤務利用実態





事業所内託児施設の 設置を促進するために

電機連合加盟組合の事業所内託児施設

電機連合加盟組合には、21世紀職業財団の事業所内託児施設への運営費の助成金制度を活用し、労使で事業所内託児施設の設置・運営を行っている組合がある。

＜21世紀職業財団の事業所内託児施設への運営費の助成金制度＞

- ①「運営に要した費用(人件費・建物賃借料)の2分の1」ただし、1年間の支給限度額あり。
- ②運営費の支給対象期間は運営開始日から5年間

■電機連合加盟組合の事業所内託児施設

施設名	運営主体	開園	所在地
チャイルドケアこすぎ	富士通労使	2001年4月	神奈川県川崎市
ゲン木くらぶ	日立グループ企業労使	2003年4月	神奈川県横浜市

加盟組合の託児施設事例

■チャイルドケアこすぎ (富士通労使の取り組み)

設 立	2001年4月
所在地	神奈川県川崎市 (富士通労組本部内)
定員	26名
保育 時間	保育時間7:00～21:00 (基本＝8:00～18:00)
利用 料金	3～15カ月：¥48,000 16カ月～3歳：¥45,000
運営 状況	本年度から助成金受給期間終了により助成金がなくなることから、その分の運営費用は会社負担とした。

■日立グループ託児施設ゲン木くらぶ (日立労使の取り組み)

設 立	2003年4月
所在地	神奈川県横浜市 (日立労組ソフト支部内)
定員	30名
保育 時間	保育時間7:30～20:00 (基本＝8:00～19:00)
利用 料金	0～2歳：¥52,500 3歳以上：¥28,500
現状 の課題	①助成金の支給がなくなった後の運営が課題 ②納税(消費税、法人税など)が運営費の引上げ(負担)となっている。 ⇒一定基準を満たす無認可保育園と同等の扱いにしてほしい。

事業所内託児施設助成金の課題

事業所内託児施設助成金の趣旨

⇒「子を養育する労働者の雇用の継続」

事業所内託児施設
助成金制度の課題

①5年間で助成金制度が打ち切られるため、設置した託児所の助成金が打ち切られた以降の運営が不安定（閉鎖にならないか）

②次世代法により設置検討をすすめる企業が増加⇒財団の財政が逼迫

一方で、待機児童数は増加傾向

⇒保育施設不足により「子を養育する労働者の雇用の継続」が困難

事業所内託児所施設の設置を促進するために

事業所内託児施設設置助成金制度は、「子を養育する労働者の雇用の継続」だけでなく、「地域の待機児童対策に貢献する」という視点の強化が必要。



助成金制度を、

- ①待機児童が多い地域の事業所内託児施設を対象
- ②その地域の居住者を一定程度利用者に含める
- ③助成期間を「地域の待機児童が解消されるまで」とすることで、課題（待機児童の解消と助成金の逼迫）解決につなげる。

事業所内託児施設は国の定める保育施設の基準をクリア
⇒税制優遇措置（非課税化）の実施