

**【大 賞】 パナソニック電気株式会社
パナソニック電気労働組合**

住 所：大阪府門真市大字門真 1048
ホームページ：http://panasonic-denko.co.jp/
従業員数：会社単体 16,664 人
 (内訳：男性 12,921 人 女性 3,743 人)
 内組合員 12,669 人
 (内訳：男性 9,220 人 女性 3,449 人)
業 種：製造業

「シゴトダイエット」と労働時間削減を、労使一体で推進

1. 取組みの概要

(1) 労働時間削減の取組み (2007 年 10 月 1 日より推進) として 3 つの施策である、

- ① 定時退社日の推進
- ② ワーク・ライフ・バランスに関連する年休の取得促進
- ③ 過重労働の防止 (深夜勤務・休日出勤への対応)

を労使が協力して推進。特に、労使が共に協力でき、かつ従業員に理解され協力いただける施策と目標値を設定した。

具体的には、社長の方針発表時に本取組みを宣言、ポスターの掲示(2 カ月ごとに新しいものに貼り替える)、「本日定時退社日」プレートの掲示、定時退社日前・当日の社内放送、人事役員による社内通達の発信、労使および組合による広報誌発行、職場実態調査(定時退社や深夜勤務、休日出勤の実態を把握するための巡視調査)等を、2007 年 10 月 1 日より「スイッチ ON」された(何か急に変わったな)と認識されるように、全社一斉に多くの取組みを並行して開始した。

(2) シゴトダイエット (業務効率化・生産性向上) の取組みを推進。

2008 年度の会社の全社方針に掲げ、2008 年 4 月 1 日より経営施策としてトップ率先型の取組みを開始。2007 年 10 月 1 日から一足早く実施した「1. 労働時間削減の取組み」により、見え始めたもしくは課題意識をもった「業務の効率化」の「見える化」に取り組んだ。このように、今回のワーク・ライフ・バランス推進は、この 2 つの取組みを連携実施することで、相乗効果を得ることを狙った。

(3) 「その他」として、以下の取組みも実施。

- ① 8/13～16 は、「全社一斉の休み」とする労働協約の締結
- ② 育児・介護の短時間勤務・休暇・休業制度の充実
- ③ その他

「当社従業員の幸せな人生づくりへのサポート」や「社会への貢献」を通じた「企業の発展」を狙いに、現在も「ワーク・ライフ・バランス」に繋がる各種テーマに、労使委員会を立ち上げ検討継続中。

2. ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ経緯、理由

バブル経済下の1991年頃まで、1900時間以上で推移していた全社平均の総実労働時間も、その後は社会的な時短の流れを背に、「所定内労働時間の削減」や「ゆとり創出活動」を展開し、1993年度には1800時間台を実現し、2001年度まで維持した。しかし、グローバル競争のさらなる激化や、正規雇用から非正規雇用への切り替えによる正規雇用労働者の一人当たりの仕事量や責任範囲の広がり等を背景に、1900時間台に突入してからは、2007年4月までの時間管理年度（2006年度）の2000時間の手前になるまで、5年連続で増え続けた。

増加に転じた直後、従来型の時間を追う取り組み（定時退社・年休取得促進など）ではなく、本質である「生産性の向上」の取り組みを労使協力して推進したが、労働時間削減の成果は上がらなかった。また、特に過重労働が懸念される長時間労働者の労働時間や人数も増え続けた。

3. 取組みによる具体的効果

2007年10月1日からの半年間の取り組みで2007年度の総実労働時間は、平均で10時間の削減を達成。2008年度も約5ヶ月が経過したが、削減の傾向を持続中。特に、長時間労働者の労働時間や人数に減少の成果が上がった。本社・研究所部門や企画開発部門、営業拠点などの比較的長時間労働の職場でも、徐々に定時退社日が定着し、この日に職場懇親会や同期会、歩一会（文化・体育クラブ）活動などが設定されることが多くなった。連動性は確認できないが、メンタルヘルス不全の休職者も現在減少傾向にある。

また、シゴトダイエットの取り組みから、企業業績に直接的に結びつく多くのテーマ（3,000件あまり）が導き出された（「各テーマの推進～定着」活動については現在推進中）ことに加え、職場みんなで業務効率化や生産性向上について考えあう雰囲気作りにも繋がった。

以上のような成果に加え、環境面として電力量の削減によりCO₂の削減も図れた。

以 上