

第6章 政策的含意

最後に、以上から得られる政策的含意について、整理してみる。

6-1 在宅勤務とフレックスタイム勤務の併用

本稿では在宅勤務の両立支援効果を高める観点から、まず短時間勤務制度との併用について検討を行ったが、ヒアリング結果からは併用自体に関する問題ではないが、育児理由の短時間勤務制度の運用に関する問題が強く指摘された。その内容は、フルタイム労働者との評価の違いや、その結果として労働時間数比例を上回る報酬面での不合理な格差や昇進やモチベーションなどへの影響である。

それへの対応策としては、6-2 で示すように根本的には運用の改善を図ることであるが、選択肢の一つとして在宅勤務の併用対象をフレックスタイム勤務として働く場所・時間帯の弾力性を高め、育児期でもフルタイム勤務を可能とすることが示された。これは、労働政策研究・研修機構（2006）労働政策研究報告書 No.52 で検討された「育児期の在宅勤務はフルタイム的勤務を可能とするワークスタイルである」という仮説を補強する内容でもある。

6-2 短時間勤務制度の運用問題の改善

育児短時間勤務制度の運用の問題点は成果主義と評価に係わるものであるが、それは何も短時間勤務の労働者に限られたものではない。フルタイム労働者間においても同様の問題は存在し、その主要なものの一つは短期的な評価の弊害にあるといえる⁸。

そもそも育児短時間勤務制度の主要な目的は、女性労働者が育児期を通じて働き続けることを可能にすることにある。こうした観点からすれば、育児短時間勤務の適用期間における成果主義評価の運用においても、当然長期的な視点が必要不可欠なものといえよう。

同時に A 社 B さんが指摘するように、勤務形態の多様化に対応して、雇用契約や報酬形態を多様化させ、様々な選択肢を用意することを検討することも意味があることと考えられる。

6-3 女性労働者の両立モデル像と男性の働き方の改革

ヒアリング対象の女性労働者からは、仕事と育児を両立させることは、その負担の大きさから後ろ向きのイメージが先行しがちであり、若い世代の女性達が仕事と育児の両立に積極的になるためには、“しなやかな姿で仕事をし、あこがれられるような余裕を持ったライフスタイル”のモデル像が示される必要があるのではないか、という趣旨の指摘があり、それは非常に重要なことと考えられる。

そして、女性労働者の両立モデル像を示すに当たって、最も重要な要因は男性（夫）の家

⁸ 小池和男（2006）「成果主義に『長い目』必要」日本経済新聞（2006.7.23）“今を読み解く”

事・育児参加と考えられる。本稿で検討したように、女性労働者の働き方の弾力性を高めるだけでなく、男性労働者に関しても（総労働時間を抑制しつつ）働き方の弾力性を高めることで、夫婦の勤務時間帯にズレが生じることなどにより、男性の家事・育児への参加度が高まることが期待される。

6-4 企業・行政・労働者等の役割分担

最後に指摘したい点は、両立支援の役割をどんな主体が分担するのかという視点である。

現状では、労働力の確保・継続活用等の観点から、育児休業制度や様々な両立支援勤務措置の導入など企業の取り組みが優先して促進されている感が強いが、「家族が増えることで、収入が減り、支出は増えて、負担感だけが大きく、子供を持つことに精神面以外のメリットが感じられない」とする B さんが指摘するように、「子育てしながら働き続けるとメリットが感じられる、税制面での両立支援措置」も重要といえる。児童手当などの拡充も進みつつあるが、税制面でのサポートの充実も不可欠である。

また先に男性の家事・育児参加に関して示したように、労働者の側にも様々な両立支援勤務措置を積極的・効果的に活用しようという工夫が重要であるといえる。

以上のように、地域での育児サポートなども含めて、両立支援は企業・労働者・行政等が各々の確な役割分担を図ることを促進する必要がある。

