

第3章 まとめ及び今後の課題

3-1 「少子化社会」における働き方の見直しの必要性

第1章では、我が国の少子化の現状とこれまでの対策、そして先んじて少子化という現象を経験してきた先進諸国の取り組み等を見てきた。そこでは、出生率の低下傾向から脱した国々が、育児に対する経済的支援等に加え、「多様な働き方の実現」に向けて積極的に取り組んできたことがわかった。

これまでの我が国の一連の少子化対策は、出生率の低下傾向を止めることはできなかったが、決して不十分だったのではない。保育所の数や質、育児休業制度は、「子育ては家庭の問題、ひいては個人の問題であり、政府は関与しない」というスタンスをとってきたアメリカなどに比べれば、かなり充実しているといえるであろう。しかし、多くの女性が、結婚・出産を期に仕事を辞めるか、働き続けるのであれば子どもは生まないという道を選択している。そして、働き続けながら子どもを生んだ女性は、休む間もなく「労働者と妻と母親」という3役をこなす日々を送っている。

では、男性はどうか。家事・育児参加を求められても、その時間をどう捻出すればいいのかと悩むほどに、男性は長時間労働のなかにいる。人々の声に耳を傾ければ、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業感はやがて年々変わってきており、「家事・育児に参加したい」と思う男性も増えている。にもかかわらず、男性の育児休業取得率は1割にも達しないというのが現実である。

こうした状況のまま、新たな育児支援策を投入しても、大きな変化は起こらないであろう。少子化は高齢化と背中合わせであり、国全体の人口が減少し、社会は高齢化し、労働力人口も減少していく。女性の労働力への期待は、これまで以上に高まるであろうし、高齢者も同じである。そうしたなか、これまでのような働き方で、「仕事も家庭も」という生き方が実現できるのであるだろうか。働く女性が増加すれば、ますます、男性の家庭参加が求められる。しかし、現在の「働き方」を見直さなければ、男性の家事・育児役割の強化を望むことは不可能であろう。

これまでの少子化対策の限界を超えるには、働き方の柔軟性を高めていくことが必要である。我が国でも、一部の企業ではフレックス勤務や在宅勤務制度が実施されているが、利用者の数はまだ多くない¹。フレックス勤務が「遅く出勤して遅く帰宅する」という単なる「労働時間の移動」に過ぎず、「仕事と家庭の両立」に有効に機能していないというケースも多い。

また、我が国では、柔軟な働き方を求めると、パートタイムや派遣労働などのいわゆる正

¹ わが国で在宅勤務を利用している労働者は、平成14年時点で3.9%である。(厚生労働省「情報通信機器を利用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2004)より。)

規職員とは別の就業形態となってしまう、大きな賃金格差や不安定な雇用条件を受け入れざるを得ない場合が多い。EUでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇に関する指令が成立（1997年）している。こうした取り組みも、参考にする必要があるであろう。

さらに、「家庭や育児との両立」という視点からのみ、「働き方の見直し」を促進させようとするにも限界がある。それは、これまでの両立支援が、「働く女性」を対象としてきたがために生じてしまった限界と同じである。現在、家庭や子供をもっていない従業員のニーズにも応えていかなければ、従業員の中で、不平等感が生じてしまう。そして、「同僚に負担をかける」、「周囲の理解を得られない」等を理由に、育児休業を利用できないといった状況に陥ってしまう恐れがある。

このような「限界」を超えた「働き方の見直し」のために、「子育て」や「家族」にとどまらない、全ての労働者の仕事と「生活」の調和、すなわち「ワーク・ライフ・バランス」という視点が必要となってくるであろう。ワーク・ライフ・バランスは、労働時間の短縮・柔軟化、そして働く「場所」の柔軟化といった「働き方のフレキシビリティ」の確保をポイントとしており、多様な働き方を実現するためにも重要な視点であると思われる。

3-2 欧米のワーク・ライフ・バランスへの取り組みからいえること

上記の視点に基づき、第2章ではイギリス、アメリカ及びドイツにおけるワーク・ライフ・バランス支援の取り組みに注目した。特にイギリスでは女性の就業率の高まり、育児等の家庭責任を抱えながら働く労働者の増加、長時間労働などを背景として、ワーク・ライフ・バランスの支援が政策上の重要課題となっていた。イギリスの政策の特徴は柔軟な雇用制度の導入促進を核としつつ、父親休暇の法制化に象徴されるように男性の家庭・育児への関わりを促進するスタンス、先進的な大企業や専門コンサルタント機関との連携、ワーク・ライフ・バランス支援がもたらす経営上のメリットを強調している点などがあげられる。

これらの政策からわが国への示唆を得るためには、イギリスとわが国との様々な社会的背景の相違をふまえたうえでその効果を把握し、評価を行うことが必要である。しかし限られた時間の中で、それは本研究の及ぶところではなかった。ここでは第2章で見たことをもとに、わが国の「働き方」に関して言えることをいくつかあげるにとどめる。

3-2-1 ワーク・ライフ・バランスの土壌づくり

わが国では「次世代育成対策推進法」に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定を義務づけ（300人以下の事業主に対しては努力義務）するなど、政府は少子化対策としての両立支援の促進に力を入れている。働き方の見直し

という観点からも、厚生労働省が「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」(2004)を公表するなど検討が進められている。

しかし、小倉(2005)²によれば、わが国ではパートタイマーが増加する一方、正社員中堅層の長時間労働が増える傾向にあるという。週60時間以上働く者は25歳～44歳の男性では全体の2割を超えている(2003年)。「過労死」を認定する際の指標の一つである月80時間を超える超過労働(サービス残業を含む)をしている者は、30歳代男性の16%、20歳代では18%に及ぶ。こうした状況をふまえ、現在進められている時短促進法の見直しに当たっては、個別の労働時間問題をより重視し、労働者の健康や生活への配慮を一層強めていく必要があると小倉は指摘している。

そうした制度面の整備と併せて、まだ広く認識されていないワーク・ライフ・バランスという概念が、今後わが国の社会に浸透することを期待したい。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、雇用主と個人双方の意識改革が必要だ。柔軟な雇用制度を導入したとしても、それを受け入れるように企業の風土や経営者、労働者の意識が変わっていかねば企業に根付かないし、利用されない。そのためには、第2章でみた国々の取り組みにならばワーク・ライフ・バランスがもたらす企業経営上のメリットに注目しながら、

経営側と労働者側が協働して取り組むことがポイントとなろう。政策に求められるのはそれをバックアップする機能ということになる。イギリス、アメリカをはじめワーク・ライフ・バランスに取り組む海外企業の事例を紹介することは、その一つの方策であろう。

また、ドイツの取り組みでみたように、地域レベルでの産官学のネットワークが主体となり、「家族に優しい環境づくり」を支援するという取り組みも注目される。労働者の「生活」の土壌をなす地域社会が、ワーク・ライフ・バランスの支援にどうかかわっていくか。今後検討を進める上で、参考となる取り組みである。

3-2-2 柔軟な働き方を普及させるために

第2章でみたイギリスの調査結果では、「パートタイム」や「期間限定労働時間短縮」などの労働時間が短くなる「時短型」の働き方は、利用可能性が高いにもかかわらず利用率は低かった。労働時間を減らすことが雇用保障やキャリア形成にダメージをもたらすと、半分以上の労働者が考えていた。そうした懸念が「時短型」制度の利用を阻害している可能性がある。わが国では「短時間正社員制度」の検討が進められているが、イギリスの例を踏まえるなら、制度の利用を進めるためにはそれが雇用の安定や昇進上のダメージにはつながらないことを雇用主が担保する必要がある。特に男性の場合、そうした懸念はなかなか払拭しづらいだろう。労働者、管理者双方の意識改革が必要である。

² 小倉一哉「時短促進法の改正/多様な働き方に対応」日本経済新聞(2005年2月28日付)

同時に、「時短型」以外の勤務形態をもっと普及させることも検討すべきだろう。アメリカでは「フレックス・タイム」はフレキシブル・ワークのうち最も導入率が高く、一般的な勤務形態として定着しているといえる。イギリスでも雇用主の四分の一が導入し、労働者の利用率も高い。これらの国では「在宅勤務」(「テレコミュート」)も普及している。わが国でフレックス勤務や在宅勤務がなかなか普及しないのは、雇用主側双方の意識の問題に加え、これらの勤務形態に関する雇用管理や評価システムが確立されていないからとの指摘もある。アメリカやイギリスの取り組みを参考に研究が進められることを期待する。

最後に、雇用主がワーク・ライフ・バランスに取り組む上で「人員不足の部署の発生」が最大の問題であることがイギリスの調査結果から示された。この問題は「時短型」の働き方や、各種の休暇制度が利用される場合に生じてくる。人員不足に対処するための代替要員の確保方策については、組織内での業務の再配分や人員の再配置などの研究が進められている³。業務に精通した退職者をパートタイマーとして再雇用し、代替要員として活用している例もある。ドイツの例では、地域の自治体が主体となって企業で生じた育児休業等の空きポストを登録し、人材を仲介するシステムをつくっていた。わが国でも無料職業紹介が地方公共団体に解禁されたところであり、こうした取り組みが参考になるのではないか。

「少子化」はわが国特有の現象ではない。出生率がわが国と同じくらいの低水準、あるいはより低い水準にある国は少なくない。例えば香港や韓国、チェコやハンガリーなどの東欧諸国である。それぞれの国には異なる背景や事情があり、少子化問題についての受け止められ方や、求められる対処の方策も一様ではないだろう。ワーク・ライフ・バランスは少子化問題にアプローチする方策の一つにすぎない。しかし、わが国の社会のあり方に照らしてこの問題を考えるとき、ワーク・ライフ・バランスという切り口はやはり重要である。父親が母親とともに子育てに関わり、家族と過ごす時間がとれるような環境をつくることは、全ての労働者にとって働きやすい環境を整えることにつながる。そうした社会の実現のために、今後講じられるだろう労働政策に期待する。

³ 例えば、脇坂明「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』(2002年6月号)

JILPT 資料シリーズ No. 8

少子化問題の現状と政策課題

—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—

発行年月日 2005年11月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2005



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training