

# ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

## ～ 経済・産業・雇用に関する調査報告～

第二特別調査室 しばた ひでき  
柴田 英樹

### 1. はじめに

平成 16 年 10 月に設置された経済・産業・雇用に関する調査会は、「成熟社会における経済活性化と多様化する雇用への対応」を調査項目とし、3 年間にわたる調査を続け、1 年目は特に緊急を要するフリーター・ニート等の若年者をめぐる雇用問題についての提言を、2 年目は多様化する雇用への対応についての提言を含む中間報告書を議長に提出した。

最終年である今国会では、ワーク・ライフ・バランスに関する問題を中心に鋭意調査を行った。具体的には、「ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な動向について」及び「我が国におけるワーク・ライフ・バランスへの対応と課題について」の両テーマで参考人質疑を行うとともに、「ワーク・ライフ・バランスへの取組について」のテーマで政府質疑を行った後、委員間の意見交換を行い、平成 19 年 6 月 8 日、今国会及び 18 年秋の臨時会の調査<sup>1</sup>の概要を最終報告書として取りまとめ、議長に提出した。また、同日、本調査会における調査を踏まえワーク・ライフ・バランスの推進に関する決議案が、本調査会委員を発議者又は賛成者として提出され、同年 6 月 13 日の本会議において全会一致で可決された。本稿では、今国会における経済・産業・雇用に関する調査会の活動概要を紹介する。

### 2. 参考人質疑及び政府質疑の概要

#### (1) ワーク・ライフ・バランスに関する諸外国の動向

平成 19 年 2 月 14 日、3 人の参考人から、スウェーデン、イギリス及びアメリカ企業(マイクロソフト社の事例)におけるワーク・ライフ・バランスに関する動向について、それぞれ意見を聴取し、質疑を行った。参考人の主な意見は次のとおりである。

スウェーデンにおける働き方の特徴は、(1)長時間労働が少ないこと、(2)正規雇用としてのパートタイム労働、(3)柔軟な育児休業制度の利用、(4)政府が男性の育児休業の取得促進を図っていることが挙げられる。育児休業の特徴は、子供が 8 歳になるまでの分割取得、勤務時間短縮のための使用が可能であること、休業中は、両親保険から給与の 80% が支給されることである。2006 年に両親保険の制度が改正され、父親しか使えない父親割当分が 150 日(改正前は 60 日)、母親分が 150 日、父親・母親共通分が 150 日の計 450 日となった。男性の育児休業取得日数は、10 日以上が多いが、取得ゼロが 1 割程度、10 日以内が 2 割程度である。他のヨーロッパ諸国に比べれば多いが、やはり女性よりは少ないことから 2006 年の制度改正に至っている。育児休業が発達した背景として、初等教育やケアワーカー等で働く女性公務員が多いこと(市町村、県レベルでは公務員の 8 割が女性)が関係している。

イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスは、(1)長時間労働、(2)男女の役割分担が根強く残ること、(3)公的な保育所の整備不足から取組が後れていたが、近年、企業や政府が積極的に進めている。大企業は、90年代半ばから、企業と労働者のニーズの合致<sup>2</sup>等を背景として、自主的に柔軟な就業形態を取り入れ始めた。労働時間を短くする「時短型」と、働く時間帯、場所を変える「裁量型」があり、フルタイム労働者の約3割がこれらを使用している。政府は、企業と従業員双方にメリットのある両立支援策を広める目的で、2000年3月からワーク・ライフ・バランス・キャンペーンに取り組んでいる。具体的には、チャレンジ基金プログラムの導入により、両立支援策の導入を検討する企業に対し無料のコンサルティング機会を与えるとともに、両立支援策の情報を収集し他の企業に提供している。また、ワーク・ライフ・バランスを下支えするための条件整備として、労働時間規制、パートタイム労働規制等を行っている。

マイクロソフト社では、柔軟な働き方について、「社員が時間や場所を選ばず、生産性が高く、革新的に仕事ができる環境を創り出すことにより、質の高い人材を採用し、働き続けることを可能とし、それがひいては会社の強みになる」とのビジョンを掲げている。柔軟な働き方のメリットとしては、多様性のある社員<sup>3</sup>の採用が可能となること等を挙げており、現在、6つの制度（組合わせも可能）を実施している。(1)臨時のフレックスタイム、(2)恒常的なフレックスタイム、(3)在宅勤務（オフィス以外の場所で週1日以上勤務する場合）(4)短時間勤務、(5)ジョブシェア、(6)遠距離勤務（会社と異なる場所で通常勤務する場合）がそれぞれあり、約4万3,000人の社員のうち、約5,000人が、いずれかの働き方を選んでいる。

委員からは、スウェーデンにおける育児休業の利用形態、英国におけるパートタイム労働法制の課題、米国におけるホワイトカラーの給与の状況、ワーク・ライフ・バランスに関し日本企業が変わるべき点等についての質疑があった。

## (2) 我が国におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題

平成19年2月21日、3人の参考人から、中小・ベンチャー企業（クララオンライン社<sup>4</sup>）における取組例、企業調査結果<sup>5</sup>と政策課題及び企業の両立支援拡充のための優先課題について、それぞれ意見を聴取し、質疑を行った。参考人の主な意見は次のとおりである。

クララオンライン社は、社員に長く勤務してもらうための人事戦略、経営戦略の柱としてワーク・ライフ・バランスに取り組んできた。NPO法人と提携しており、従業員のワーク・ライフ・バランスに関する要望や会社の取組への評価については、当該NPO法人がとりまとめている。ワーク・ライフ・バランスは、子育てに限らず、私生活と仕事のバランスをどのように会社が認識し、サポートするかがポイントである。育児支援の取組には、在宅勤務や短時間勤務等があるが、重要なことは中小企業でできることを継続して行うことである。人員に余裕はないため、あらかじめ出産、育児の予定を社員間で話し合い、仕事をカバーする取組を行ってきた。課題としては、ワーク・ライフ・バランスに対する取組を株主に理解してもらうこと等がある。

企業調査結果によると、ワーク・ライフ・バランスを実施する目的については、「社会的

責任を果たす」、「女性従業員の定着率を高める」、「女性従業員の勤労意欲を高める」、「採用で優秀な人材を集める」が上位を占め、その効果については、「女性従業員の定着率を高める」、「企業の社会的責任を果たす」、「女性従業員の帰属意識やコミットメントを高める」が上位を占めている。また、統計的に検定すると育児休業が取りやすい企業と生産性の伸びには相関関係があるが、ワーク・ライフ・バランスの充実度と利益の伸びには相関関係がないこと等から、ワーク・ライフ・バランス施策が充実している企業では、傾向として生産性が上昇している企業が多いが、経常利益の増加には直結していない<sup>6</sup>と言える。

政策課題として、企業のワーク・ライフ・バランス施策の情報公開制度<sup>7</sup>を導入することを提案する。情報公開制度は、国及び企業にとって費用がほとんど掛からず、また、求職の際に、企業のワーク・ライフ・バランスの実態が分かり、離職率の低下が期待できる。

企業の両立支援拡充のための優先課題として、(1)日常的な両立支援、(2)男性仕様の両立支援、(3)パートタイム労働者の問題、(4)中小企業及び中堅企業への両立支援の普及、(5)復職支援が挙げられる。(1)については、日本の育児休業制度は、諸外国と比べて見劣りしないが、休業からの復帰後に問題があり、ニーズが高いが実施率の低い、子の看護休暇制度や子が3歳以上の者に対するフレックスタイムの拡充が求められている。(2)については、両立支援拡充の前に長時間労働の見直しが必要であること、また、男性の育児休業は、長期ではなく、短期かつ妻をサポートする形に対するニーズが高いが、現行制度では分割取得ができない等の理由から、こうしたニーズに応えることが難しい。(3)については、パートタイム労働者が利用できる両立支援は少ないが、昨今の非正規雇用化の流れを踏まえ、拡充を検討すべき時期に来ている。(4)については、中小・中堅企業には経営的な体力がないところもあるので、財政や税制支援の対象から大企業を除外し、中小・中堅企業に支援を行うことが必要である。

委員からは、ワーク・ライフ・バランスの充実度と出生率との関係、業種間の格差、施策の優先順位等についての質疑があった。

19年4月25日、ワーク・ライフ・バランスへの取組について、内閣府及び厚生労働省より説明を聴取し、質疑を行った。

内閣府からは、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会の第1次報告の概要及び男女共同参画会議におけるワーク・ライフ・バランスの検討状況について説明を聴取した。厚生労働省からは、ワーク・ライフ・バランスに関する厚生労働省の施策として、労働時間の現状と労働時間対策の概要及び仕事と家庭の両立支援策の概要について説明を聴取した。これに対して、中小企業のワーク・ライフ・バランスを推進するための方策、待機児童ゼロを早期に実現する必要性、出産後の女性の働き方、非正規雇用の若者の現状、賃金不払残業に対する認識、障害者に対する配慮等について、質疑を行った。

### 3. 意見交換の概要

19年5月9日、各会派からの意見表明及び委員間の意見交換を行った。ワーク・ライフ・バランスについては、プラス面を企業に周知する必要性、情報公開や財政・税制支援策についての検討、育児休業制度の在り方、両立支援策拡充の前提としての長時間労働の是正、

保育所等の整備の必要性、企業の意識改革によるワーク・ライフ・バランスの推進、問題の多いホワイトカラー・エグゼンプションの導入、雇用形態の変化によって「生活との調和」が困難になっている現状、ワーク・ライフ・バランスの定着のため政府が後押しする必要性等についての意見が述べられた。

#### 4. 決議案の提出

19年6月8日、経済・産業・雇用に関する調査会の調査を踏まえ、本調査会委員を発議者又は賛成者とするワーク・ライフ・バランスの推進に関する決議案が提出され、同年6月13日の本会議において、全会一致で可決された。

##### ワーク・ライフ・バランスの推進に関する決議案

経済のグローバル化が進展するとともに、少子高齢化、価値観の多様化等、社会の成熟化が進む我が国において、持続的な経済成長及び豊かな国民生活を実現するためには、国民一人一人がその意欲、能力を最大限に発揮できるようにすることが必要であり、とりわけ、労働力人口が減少する中、希望するすべての人が就業可能となるような労働環境の整備が喫緊の課題である。

また、雇用者全体に占める非正規雇用者の割合が3割を超えるなど、雇用形態の多様化が急速に進んでいる。非正規雇用者については、正規雇用者との間に賃金を始めとする様々な格差が生じており、その是正を図ることが必要となっている一方、正規雇用者については、長時間労働といった問題を抱えており、正規・非正規を問わず、働き方の見直しが不可欠な状況にある。

このような現状を変えていくためには、労働条件を改善しながら、仕事と生活の調和を図り、豊かさを感じられる充実した生涯を送れるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要である。

ワーク・ライフ・バランスは、個人にとっては、それぞれのライフスタイル及びライフステージに応じた働き方を、企業にとっては、生産性の向上や人材の確保等を可能とするものであり、個人、企業の双方にとって利点があると考えられる。また、家族の絆を深めるとともに、少子高齢化への対応、生涯学習、ボランティア活動及び地域における活動の振興など社会全体としての観点からも、その推進が求められる。

政府及び関係者は、成熟社会における我が国の在り方として、ワーク・ライフ・バランスの推進の必要性を十分認識し、次の施策等の推進に努めるべきである。

- 一、育児・介護休業制度の一層の普及、子の看護休暇制度の拡充、延長保育、病児保育及び休日保育を含めた保育所等の保育環境の整備並びに放課後児童対策の拡充等、両立支援関連施策の充実を図ること。また、育児等のために離職した者に対する職業訓練の一層の充実を図るなど、その再就職・再就業を支援すること。
- 二、家庭生活に関する負担が女性に偏っていることが多い現状を改善するため、男性の自覚と協力を促すよう一層の啓発を行うこと。

- 三、正規雇用と非正規雇用との格差の是正に努めるほか、企業は、正規雇用の採用を拡充するとともに、非正規雇用から正規雇用への登用を積極的に行うよう努めること。
- 四、いつでも再チャレンジが可能となるよう労働環境の一層の整備を行うとともに、企業は、新卒一括採用方式を見直し、既卒者も採用の対象に加えるほか、中途採用を積極的に行うよう努めること。
- 五、多様な働き方を提供し、多くの者に雇用の機会を与えるため、短時間正社員、フレックスタイム、在宅勤務等の制度の導入を促進し、キャリアの継続を図ること。また、雇用と年金等社会保障制度との関連に十分配慮すること。
- 六、いわゆるサービス残業の抜本的な解消を図るとともに、長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得率の向上に努めること。
- 七、政府は、ワーク・ライフ・バランスを総合的に推進するための体制の整備及び計画の策定に向けて最大限努力し、企業は、ワーク・ライフ・バランスを図りやすい企業文化、職場環境を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する施策の実施状況を公表すること等により、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めること。
- 右決議する。

## 5. おわりに

経済のグローバル化や価値観の多様化に伴い、終身雇用制、年功賃金制といった日本型雇用慣行の見直しが進むとともに、派遣労働をはじめとする非正規雇用者が増加するほか、共働き世帯の増加に見られるように女性の就業率が年々高くなるなど、我が国の雇用をめぐる状況は急速に変化している。こうした変化に対応しつつ、国民一人一人が充実した人生を送ることができるようにするためには、ワーク・ライフ・バランスの考え方が不可欠になってきていると思われる。ワーク・ライフ・バランス社会を目指すには、これまでの仕事と生活に対する意識の見直しに加え、長時間労働の是正、多様な働き方の提供、非正規雇用者の処遇の見直し、保育体制の整備など様々な対応が求められ、検討すべき課題も山積するが、行政及び企業の積極的な取組により、これを推進していくことが期待される。

<sup>1</sup> 18年秋の第165回国会（臨時会）では、「非正規雇用をめぐる現状と課題について」のテーマで参考人質疑を、「雇用をめぐる現状と課題及び経済成長戦略大綱について」のテーマで政府質疑を行った。

<sup>2</sup> 企業ニーズは、好景気を背景とする労働需給の逼迫による労働力不足、労働者ニーズは、80年代からの共働き世帯、一人親世帯の増加である。

<sup>3</sup> ここで多様性とは、性別、人種、年齢の違いのほか、障害者や、子供を持って通常とは違う働き方をしなければならない背景を持つ人も含まれる。

<sup>4</sup> インターネットのサーバーコンピューターの管理業務を行う、従業員60人のベンチャー企業。

<sup>5</sup> 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（労働政策研究・研修機構 2006年6月）

<sup>6</sup> 利益に直結していない説明としては、ワーク・ライフ・バランス施策には費用が掛かるため経常利益までは増加していない、あるいは実際に利益につながるまでには時間が掛かるかもしれないということである。

<sup>7</sup> 公開する情報は、育児休業制度、短時間休業制度といったワーク・ライフ・バランスに係る制度の有無だけでなく、その利用実態も含まれる。