

平成十九年六月

経済・産業・雇用に関する調査報告

参議院経済・産業・雇用に関する調査会

目次

調査の経過

一

調査の概要

三

一 参考人からの意見聴取及び質疑応答

三

(一) 非正規雇用をめぐる現状と課題について

三

(二) ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な動向について

一八

(三) 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

三二

二 政府からの説明聴取及び質疑応答

四九

(一) 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

四九

(二) ワーク・ライフ・バランスへの取組について

六一

三 派遣委員の報告

七一

四 委員間の意見交換

七三

(一) 意見表明

七三

(二) 意見交換

八四

(参考)

調査会委員

主な活動経過

八八

八八

八九

調査の経過

参議院経済・産業・雇用に関する調査会は、経済・産業・雇用に関し、長期的かつ総合的な調査を行うため、第六十一回国会の平成十六年十月に設置され、同年十一月に調査項目を「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」と決定し、三年間にわたる調査を開始した。

一年目は、構造改革と経済財政の中期展望及び新産業創造戦略、雇用対策基本計画及び若年者に対する就業支援、成熟社会における経済活性化に向けた方策、地域経済の活性化、日本経済の国際競争力の強化、多様化する雇用への対応、フリーター・ニート等若年者をめぐる雇用問題並びに経済社会の変化に対応した人材育成の在り方等について調査を行い、平成十七年六月十三日、特に緊急を要する若年者の雇用問題についての提言を含む中間報告書を議長に提出した。

二年目は、経済及び所得格差問題、日本経済のグローバル化への対応、団塊世代の退職による経済・産業・雇用への影響、高齢者雇用の在り方並びに女性雇用をめぐる課題等について調査を行い、平成十八年六月二日、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。

最終年である三年目は、第六十五回国会において、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、それぞれ政府から説明を聴取し、質疑を行うとともに、非正規雇用をめぐる現状と課題について、参考人から意見を聴取し、質疑を行ったほか、都内視察を行った。次いで、第六十六回国会においては、ワーク・ライ

フ・バランスについて調査を行うこととし、ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な動向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、それぞれ参考人から意見を聴取し、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、政府から説明を聴取し、質疑を行った。その後、本報告書を取りまとめるに当たって、各党派からの意見表明及び委員間の意見交換を行った。なお、平成十九年二月二十二日及び二十三日の両日、経済・産業・雇用に関する実情調査のため、新潟県に委員派遣を行った。

また、今期の調査会における調査を踏まえ、本会議において決議を行うべく、本調査会委員の発議による「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する決議案」を提出することとした。

調査の概要

一 参考人からの意見聴取及び質疑応答

(一) 非正規雇用をめぐる現状と課題について

平成十八年十一月二十二日に、「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」のうち、非正規雇用をめぐる現状と課題について、参考人から意見を聴いた後、質疑を行った。

各参考人の意見の概要は、次のとおりである。

(株式会社ジョーズ・ラボ代表取締役 城繁幸参考人)

日本の給与システムの現状は、いわゆる職能給が一般的に取り入れられており、年功序列制度のバックボーンとなっている。年齢とともに基本的に上昇し、原則下がらない。これは判例でも保護されており、労働条件の不利益変更には非常に厳しい制限が付く。

企業が人件費を抑制しなければならなくなった場合、これから上がるのを抑えようという方向、結果として、若ければ若いほど不利であるという方向で圧力が働く。更に人件費を抑えなければならない場合、正社員としての待遇すら与えずに非正規雇用として若年層を取り込もうとする。若年層の非正規雇用の割合が非常に高まっ

ており、派遣社員や請負労働者といった非正規雇用者は職務給で、業務により値段が決まっている。職能給と違い、本人がスキルアップして評価されない限り、時給は上がらない。このように、日本では、年功序列の職能給、非正規労働者の職務給というダブルスタンダード構造が既にでき上がっている。同一労働同一賃金の原則が欧米では一般的だが、日本では、この原則が法律でも判例でも認められていない。

年功序列制度自体の負の面は、人の値段が年齢で決まることである。業種・企業規模ごとに年代別の緩やかな賃金相場が確立している。そのため、中高年が中途採用に応募しても内定を出さない。同様に、就職氷河期に正社員になれなかった若者は派遣社員、フリーターとして働いているが、企業業績が悪くなり、採用を増やそうとするときに、企業は、新卒や他社の正社員に偏重してしまう傾向がある。

求められる対策の方向性は次の二つである。

まず一つは、正社員と非正規雇用者の待遇格差を一定の割合で是正することである。ただし、引き上げるだけでは徹底が難しいので、引き下げる方向での規制緩和、ルールさえ満たせば基本的に認めるといった労働条件の不利益変更に関するルールの策定が必要と考えている。

もう一つは、就職氷河期あるいは一九九〇年代の不況の間に卒業し、非正規労働者として働いている者の正社員へのキャリアパスについて、別途対策を採る必要がある。この構造的な問題の解決には、職務給の普及しかないが、企業の自助努力に任せるしかない。職務給がスタンダードになるのに二十年掛かると考えるので、この若者たちを救済するには時限的な対策が必要になる。

民間企業の一つのケースは、リクルート社が二〇〇〇年から導入を始めたCV（キャリアビュー）制度である。三年間の有期雇用契約で最長六年間だが、再々延長は原則ない。この制度の特徴は、学歴、前職、年齢が一切不問なことである。同社は年功序列を完全撤廃しており、やる気と能力さえあれば、年齢は重要ではない。正社員、非正社員の区分けは特になく、従来型の採用コースを経た社員と同等以上の教育研修制度の機会を提供し、六年間で管理職クラスに上がる者もいる。三年若しくは六年の後、ほとんどの者が同業他社や同社のグループ企業に転職する。これを可能としているのは履歴に正社員としての職歴が残ることであり、正社員としてのキャリアの積み上げをサポートする結果になる。同社が導入したコンセプトには通常のほかの企業では踏み込めない点もあるが、現在、判例で最長一年とされる試用期間を、例えば非正規雇用者に限定して三年に延長することで、同様のメリットを得られると考える。

（京都大学大学院経済学研究科教授 橘木俊詔参考人）

非正規労働者が増加した理由、正規・非正規の格差を縮小する政策の二点に絞って話をする。

日本の企業において、以前は一〇%以下だった非正規労働者が現在労働者の三分の一である理由として一番大事なことは、企業が不況に巻き込まれて労働費用の節約を図る政策を採ったことである。まず一時間当たりの賃金が違い、ボーナスの支払がほとんどないことであり、企業が非正規労働者を多く雇うことは賃金費用の節約につながる。二番目は、非正規は非常に雇用調整がやりやすいことである。正社員の場合、解雇四原則などで簡単

に解雇できないが、非正規の場合、企業は雇用契約期間に必要でないと思ったら契約を解除できる。三番目は、正規労働者は、法律で社会保険制度に加入するようになってきているが、非正規労働者は排除されている。日本の社会保険制度は事業主と本人の保険料折半なので、非正規労働者が社会保険に入っていないことは企業にとって事業主負担、労働費用の節約につながることから、競って非正規社員を雇って社会保険料の節約を図ろうという行動をとる。四番目は、自分で進んで非正規労働者になる人もいることを認めざるを得ない。

そこで、正規労働者と非正規労働者の格差を縮小する案を考えてみたい。

まず一つは、同一労働同一賃金である。同じ仕事をしている人の時間当たり賃金格差を小さくする方策を探ってほしい。成功例がオランダのワークシェアリングで、法律で導入した。日本社会ですべて同一労働同一賃金に持っていくことは難しいが、その方向に行ってほしいというのが希望である。そのため的手段は職務給の導入である。戦後、年功序列制度が続いてきたが、ここ十年、二十年、見直しが叫ばれ、いわゆる能率給、成果主義も入ってきた。職務給制度を定着させるため、どのような仕事でどのような能力が必要かを労使で合意し、同じ仕事の人に同じ賃金を与える制度に持っていくことが重要な方向である。

二番目は、非正規労働者もできるだけ社会保険制度に加入できる方策が是非とも必要である。労働条件の格差是正にもつながるし、非正規労働者のセーフティネットを確保する意味においても重要である。政府は、前回の厚生年金制度改革においてこのことを意図したが、実業界からの猛反対で結局成立しなかったため、国会議員が先頭に立ち、厚生年金のみならず、失業保険、介護保険、医療保険を含めて是非とも実現してほしい。

三番目は、最低賃金制度で決められた最低賃金以下で働いている労働者数をできるだけ少なくする方策が必要であり、国際スタンダードの面からも、できれば最低賃金をもう少し上げる政策も必要である。

四番目は、労働分配率を上げ、労働者への賃金還元を増やすことであり、賃金還元額を増やしたときには、非正規労働者への配分を多くしてほしい。

（慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄参考人）

非正規社員について、パートタイム労働者を例に考えてみたい。パート労働者は調査によって定義が異なるが、主に二つの定義によっており、一つは一般労働者に比べ労働時間が短い労働者、もう一つは企業における呼称である。二番目の定義で正社員とパート労働者では何が違うかを考えると、生活給、能力開発の面で、正社員は保障の対象となるが、残業、転勤などの拘束が掛けられ、給与が保障の対象でない非正社員には拘束が掛けられなかった。ところが、その非正社員にも拘束を掛けることが起こってきている。

労働市場では、雇用者数の推移が、男女で非常に対照的な動きを示している。男性は、一九九七年をピークに減少し続ける一方、女性は右肩上がりで、依然として増加を続けている。失業率にも男女で大きな差があり、九七年以前は、女性が男性よりも高かったが、その後、雇用変化の影響を受けて、男性が上昇する。企業だけでなく、世帯、家計でも、男が外で働き女は家庭を守るといった従来の性別役割分担の見直しが求められている。

労働分配率との関係では、二十一世紀になってから給与が抑制される一方、経常利益が拡大している。気にな

るのは、雇用者報酬が低迷している背景として、一人当たりの給与総額がここ何年来下がっていることである。構成比が変わり、賃金の低いパート労働者、非正社員の数が増えたことで説明されるので、非正社員の増加が非常に敏感に反映している。しかも、男女とも非正規雇用者の比率が増加してきており、若者を中心に世帯の中心的な稼得者にも広がりを見せてきている。

非正規社員の拡大は少子化の要因にもなっており、慶應大学のパネル調査で未婚率を見ると、九二年以降、フリーターと正社員の間には大きな差が生まれてくる。九〇年代に入り、非正社員は正社員に登用されず、一時的な所得格差の問題と同時に、所得の階層化、固定化が進んできてきている。パート労働者の正社員に対する時間当たりの賃金格差も拡大している。その原因は、九〇年代の景気低迷が非正社員増に大いに影響していたのではないかと。さらに、競争激化で、企業が人件費を抑制し、人件費の固定費化を回避したかったのではないかと。同時に、労働法制に不備があり、非正社員を対象として規制緩和を進め、正社員についてはほとんど手が付けられないまま現在に至っているという、法律における二極化が全体的に影響しているのではないかと。また、職業教育等において性別役割が存在するのではないかと。そして、税、社会保障制度、企業の配偶者手当などの制度が存在することによって、有期労働者やパート労働者が年収を調整して手取り所得を増やしたいという行動があったのではないかと。さらに、社外での職業能力開発の機会が欠如していたのではないかと。

政策を見直す上での目標は大きく二つあり、一番目は、労働市場や生活のゆがみが起こってきていることである。それが現れているのが所得格差の問題である。労働時間については、正社員の長時間労働者が増える一方

で、パート労働者が増えるという二極化が進展してきている。また、地域格差が固定化してきているのではないかとこの懸念が持たれる。二番目は、長期的に見て人口減少社会となる中で、個人が意欲と能力を發揮できる社会をどうつくっていくのか、その結果として完全雇用を量と質の両面において達成するためには何が必要かということである。

具体的な対策としては、まず何よりも、景気の回復と経済成長の維持が必要である。その上で、均衡処遇についての法律の強化が必要であるが、国会がやるべきこととして、我が国全体の労働市場のビジョンに関する基本法が必要とされている。三番目は、税、社会保障制度の改革で、働くことが損にならないような制度にしてほしい。四番目は、学校教育も含めた職業意識の向上である。五番目は、社会による自立支援、能力開発であり、職業カウンセラー、能力開発バウチャーの適切な組合せを考えていくことが必要ではないか。さらに、地域問題を考える上では、地域の提案による地域のための雇用戦略を広げていくことが必要である。

個別対策の限界を痛感しており、仕事と生活の調和のための推進基本法を制定すべきではないか。ワーク・ライフ・バランスは、仕事のやり方を改革する、働き方を見直すことで時間当たり生産性を向上させることが必要で、同時に、個人が私的生活を充実させることが必要である。処遇、仕事の生産性についても、時間当たりで考えていく必要がある。いろいろな問題を抱えているので、省庁あるいは担当部署の枠を超えた基本法を国会で提起してもらおうと役人もやりやすく、どの方向に向かっていくかが明記されることの重要性がある。そこでは、国と地方自治体とNPO、企業、国民の連携が明記されることが必要である。

質疑応答の概要は、次のとおりである。

非正規雇用に対し、自分たちとは違うといった意識を持っている労働組合員が多いので、労働組合自体の意識改革が必要との意見についてどう考えるかとの質疑に対して、労働組合の加入率は二〇%弱で、大企業、男性、フルタイムの労働者が基本的に加入しており、やや誇張して言えば対立関係があることも事実であるが、連合会長も自分たちの權益だけを守ることで格差是正ができず、多少の犠牲は覚悟しなければならないとしているとの意見が述べられた。

オランダ型ワークシェアリングをどう考えるかとの質疑に対して、失業率が五・五%に達した時期にワークシェアリングを考えたらいと自分を始め労働経済学者が発言したものの結局定着しなかったが、その理由は、上も多少の犠牲を覚悟しなければならぬが、残念ながらその気が余りなかったためかもしれないとの意見が述べられた。

年功序列制度をどう考えるか、また、年功序列制度と非正規雇用が両立する余地はないかとの質疑に対して、年功序列制度自体は非常に優れた制度であると考えているが、技術の蓄積よりも革新が必要となり、年齢で給料を上げることが合理的でなくなっており、また、若いころの成果に対する報酬を将来の出世で受け取れる面があるが、組織が成長しないと制度として維持できず、両立については、年功序列の文化の中では、年を取った人間、年齢にふさわしいキャリアを経験していない人間はどうしても排除される傾向があるので、非常

に難しいとの意見が述べられた。

社会はだれのためにあるかという視点に立ったときに、働く者を大切にしないのでは政治に値しないとの危機感を持つが、非正規雇用の現状についてどのように認識しているかとの質疑に対して、非正規雇用の増加による影響は確かに出ており、従来の企業内の諸制度は、新卒で入って定年まで勤めることを前提としてできているが、無理が来ており、長期的に企業の体力、技術の醸成にはマイナスが出るとの意見が述べられた。また、正社員と非正社員では、給与体系、会社における役割、会社の期待に基本的な違いがあり、均衡化を図るために検討しなければならないのは、雇用形態の違いを脱却し、職務、職責に対して払うような給与の決め方を一本化することであり、パート労働法でも均衡処遇が企業の努力義務として課せられてきたが、何をもちつて均衡と言うのか明記されておらず、法律に格上げすることが考えられるとの意見が述べられた。

現在二十五歳から三十四歳までの就職氷河期世代のフリーターには正規雇用への機会がほとんどないのが実態で、このままでは未熟練労働者として固定化される可能性が強まり、将来の見通しが立たないのが現実であり、就職氷河期世代には特段の対策が必要ではないかとの質疑に対して、企業の自助努力任せでは変わらないので、法律でプッシュすることやメリットも与えることが必要であり、試用期間の延長は、企業にとってメリットは大きく、試用される側も、その間に自分をアピールでき、正社員としての職歴も残り、転職で選択肢が広がり、費用も掛からず、非常に良いと思うとの意見が述べられた。また、機会の平等を担保するために社会全体で助ける義務があり、イギリスのニューディール政策では、若者一人一人にアドバイザーを付け、就職

できるまで面倒を見て、必要な技能の形成に公共部門が積極的に支援しているが、日本において企業に余裕がないとなると公共部門しかなく、公共部門が行う求職や訓練などの雇用対策費用は、GDP比で先進国の最低レベルなので、もっと大胆に増やし、教育と訓練を徹底的にやってほしいとの意見が述べられた。企業が長期のフリーターを積極的に採用することには懐疑的であり、社会として企業を通じない能力開発の支援も必要になってきており、マンツーマンの支援で、アドバイザーのアドバイスを受けながら、自立の気持ちを強めていくことが必要で、また、日本ではトライアル雇用が既に実施されているが、一定期間経過後に、正社員へ登用するか、契約期間切れで打ち切るか、自分から適当でないと判断するかという仕組みをもっと活用していくことが必要であるとの意見も述べられた。

日本の雇用制度にかかわる基本法の制定について参考人から発言があったが、今、労働基準法も労働組合法もほとんど守られておらず、労働組合の結集率も弱くなるという現状の中で大きな格差を生み、社会的力の低下につながっていきつつあると思うので、基本法の考え方について詳細を伺いたいとの質疑に対して、法律が守られていない現状は論外であり、守らない方が得だという社会はおかしく、厳格に適用していくことが必要であり、また、ルールを守ることを強化する上でも基本法が必要ではないかと思つているとの意見が述べられた。

正社員になる前に三年間の試用期間を行うことについて参考人から発言があったが、フランスで試用期間を延長しようとしたために暴動が起きたことをどう思つかとの質疑に対して、フランスは原則職務給の国で、若

年層の失業率は二〇%程度で一般労働者の倍の水準であり、卒業し一定期間非正規社員、インターンなどを経験して正社員という経路は珍しくなく、非正規の期間はマイナスにならないが、日本の場合は状況が違い、非正規社員が年功序列の企業に入るには正社員としてのキャリアが必要であるが、職歴が残り、スキル、経験も得られ、その後の転職活動で武器になると考えて試用期間の延長を提案しており、必ずしも本人の適性を見極めるためだけの制度とは考えていないとの意見が述べられた。

リクルートは普通の企業と違うと思うので、キャリアビュー制度がどのような企業でも通用するかは難しいのではないかとの質疑に対して、非常に難しいと思うが、ほかの企業も年功序列のままでは無理なので、新しいビジネスモデルを取り入れていく必要があるとの意見が述べられた。

参考人が提案するような三年間の試用期間は、企業にとっては良い制度だが、就職する者はそれでも良いのかとの質疑に対して、確かに企業の採用担当として三年は非常に魅力的だが、対象を若年層の非正規労働者だけに限定することで、新卒の学生とのバランスが若干取れてくるとの意見が述べられた。

非正規社員の職歴を残す方法はないかとの質疑に対して、フリーターのキャリアを評価すべきであり、評価できると考えているが、職能給、年功序列の社風はレールを順調に上がってきた人間以外入れないので、いかに突破口を開けるかに注力すべきであるとの意見が述べられた。

NHKの地域スタッフは、新規契約者を見付け、既契約者の聴視料を集金するが、一人一人がオーナーとしてNHKと契約しており、ノルマはあるが働く時間は自由で、平均年齢は五十歳程度で年収は五百万円から七

百万円、病気のときには半年間収入が保障され、退職金も出るものの、基本的に正規社員ではないと思うが、このような契約の仕方は今後あり得るかとの質疑に対して、社会保険制度に入れないのであれば賛成しかねるが、年収は魅力であり、少なくとも働き手もこうした条件で良いという合意があれば一概に駄目と言う必要もないとの意見が述べられた。また、NHKが意図したかどうかは別として、雇用契約ではなく、事業契約、請負契約ということであり、この場合、年金、税制の問題があるとの意見が述べられた。

請負労働者の労働組合結成には待遇改善の効果と格差の是認という相反する面があるが、これをどう考えるかとの質疑に対して、偽装請負はなくしてほしいし、労働者の立場を経営者に要求し、対等な立場で労使交渉をできるような労働組合であれば、あつてしかるべきだと感じているとの意見が述べられた。

正規社員数の増加が景気回復、維持に及ぼす効果についての数値はあるかとの質疑に対して、数値として計算したものは持っていないが、恒常所得が安定し、正社員で雇用保障があることによって消費の拡大につながるということが論理的に考えられ、その面でプラスがあると同時に、非正社員が年金財政に与える影響について、制度上の問題としても、財政収入が削減され、将来的には生活保護という形で別の財源から支出することになれば、マイナスと言えるところの意見が述べられた。

結婚したら子どもと家事に専念したい女性にとって、今までの収入を少しでも担保するために、配偶者控除は大事であり、少子化対策にもなるのではないかとの質疑に対して、配偶者控除制度を廃止することで働く方が有利になることは好ましくなく、働き方に影響されないニュートラルな仕組みにしていくことが重要であ

り、掛かった経費による実額控除制度を日本でも広げていくべきで、サラリーマンの控除制度は実際には非常に利用しにくいので、それを変えていくことが必要であり、国民の納税意識、税金の使われ方に対する関心を高めるため、確定申告の方式を広げていくことが必要な時代になってきているとの意見が述べられた。

最低賃金制度は比較が難しいが、どのような比較方法で日本が低いと言えるのかとの質疑に対して、デービッド・メトカフという労働経済学者が先進国の最賃額を比較したところ、日本は欧米よりも低く、最低賃金以下の賃金しかもらっていない人が約一〇%いるので、日本の低さは国際的にも認められていると感じているとの意見が述べられた。また、日本の最低賃金の低さについてはいろいろな比較の仕方があるので、すべて低いと断定できるか疑問があるとの意見が述べられた。

最低賃金と生活保護基準を比べると生活保護基準の方が高く、生活保護を下げるべきではないかという議論をどう考えるか、また、最賃制度をどうしたら良いかとの質疑に対して、計算したところ、最低賃金で働いている人の方が生活保護よりも所得が低いという結果が出て、働いていない人よりも所得が低いのはおかしく、最低賃金を上げる策と生活保護を下げる策、両方を採用すべきだと思うが、最低賃金を上げる策のウエイトが高いというのが私の判断であるとの意見が述べられた。また、確かに最賃の方が低いという問題が起こっており、バランスを考えていかなければならないが、賃金が制度的に強制的に引き上げられた場合、雇用主が従業員数を減らす可能性はないかが問題になるとの意見が述べられた。

最低賃金制度を都道府県別ではなく全国一律にすべきという意見をどう考えるかとの質疑に対して、地域間

の雇用情勢の差が非常に大きいため、雇用情勢を悪化させることが懸念されるとともに、日本では地域別に労働市場が形成されているため、そこに全国一律のものを持ち込むことに対する抵抗は強いとの意見が述べられた。

正規・非正規の格差の原因は、労働法制の不備と言うより政府が本来行うべきではない規制緩和をしてきた結果ではないかとの質疑に対して、労働者派遣法を改正するとき、多くの国で規制緩和が必要だと主張され、ヨーロッパでも緩和を進めてきたが、均衡処遇の規制は強化すべきだったと思っっているとの意見が述べられた。

同一労働同一賃金を具体化するためには、労使間でともいわず、判例の積み上げも難しいので、法的に強制する方法が一番良いのではないかとの質疑に対して、非正規と正社員との格差の関係では、全国一律に格差の許容範囲を作ることに反対であり、その理由は地域差が非常に大きいこと、実態として企業規模で温度差が異なることであって、基準を作る、法制化するのであれば、正社員と比例する方式でつくるべきと考えているとの意見が述べられた。

終身雇用、年功序列は悪い制度ではなく、修正はすべきだが、制度の根幹は大事だと思うがどうかとの質疑に対して、別に終身雇用自体は否定しているわけではないが、組織の中でいったん上がったら上がった者勝ちなのはおかしいとの意見が述べられた。

職務給の導入に二十年掛かっても良いのではないかとの質疑に対して、個人的には良くないと思っており、意

識の早い企業は職務給に切り替えているので、そう変わってほしいと願っているとの意見が述べられた。

格差社会が社会を不安定にしており、その原因が経済政策にあるとすれば、変えていくべきではないかとの質疑に対して、経済政策の目標は経済効率性と経済公平性を高めることの二つであり、両者は経済学の世界ではトレードオフの関係とみなすのが一般的だが、私見では、非常に厳しいものの、両者を達成する道はあるとみなしており、その一例は現在の北欧で、経済効率も平等性も非常に高いが、北欧は小国で、日本のような大国では無理だとの反論が必ず出てくるので、道州制、連邦制もあり得るとの意見が述べられた。また、効率性と公平性は補完関係にあるということを主張している立場もあるとの意見が述べられた。

我が国の社会生活を考えた場合、雇用問題と労働力の移動問題には大きな制約があるが、どこにでも就職可能な場合の地域移動をどう考えるかとの質疑に対して、日本では、長男長女社会の中で地元への定着率が非常に高まってきており、県域を越えた労働移動、人口移動が非常に低下してきているため、地域に雇用をつくらなくてはならない状況になってきており、また、地方でも元気のある地方とない地方が出てきており、国と地方の関係が大きく変わった中で、地方分権問題をどう考えていくかが重要な時代になっているとの意見が述べられた。

今後の労働法制では、今までの世帯的な考え方から個人単位に変えていくべきではないかとの質疑に対して、自営業や農業が中心の時代には、妻の貢献に報いるために配偶者控除が必要であったが、会社勤務が一般化してきた以上、個人単位が中心になってくるので、年金給付についても離婚後どうするかというような、正

に個人を保護するという視点が必要になってきているとの意見が述べられた。

日本のニート、フリーターのレベル、質は、ヨーロッパのニート、フリーターとは違うのではないかとの質疑に対して、ヨーロッパと日本の若者の違いを感じており、若者はもつと元気を持ってという教育も必要で、法律に関しては、ワッセナー合意で法律をつくったオランダに見習って同一労働同一賃金の方向に近い法律を制定するよう努力してほしいとの意見が述べられた。

社員の質の担保をどうするかとの質疑に対して、長期的に、人材を企業内でどう育て、能力を發揮できる状況をつくっていくかが重要であつて、非正社員が問題になっているが、正社員も長時間労働などの問題があるので、一つはゆがみを直すこと、もう一つは人口減少社会に対応して長期的に活力を高めていく法制度を考えなければならず、そのためには、提案したワーク・ライフ・バランス推進基本法を是非通してほしいとの意見が述べられた。また、一九八〇年代にアメリカがたどった道と今の日本の状況は似ており、アメリカは、日本企業の台頭による不況で、組織の再構成、中間管理職のリストラをして生まれ変わったが、日本企業は、この十五年、人材育成、組織体質改善の機会を失っており、今変わらないとグローバル企業は生き残れないとの意見が述べられた。

(二) ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な動向について

平成十九年二月十四日に、「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」のうち、ワーク・ライ

フ・バランスに関する国際的な動向について、参考人から意見を聴いた後、質疑を行った。

各参考人の意見の概要は、次のとおりである。

（東京大学社会科学研究所助教授 永井暁子参考人）

スウェーデンでの働き方の特徴は、正規雇用としてのパートタイム、柔軟な育児休業制度の利用、男女ともに少ない長時間労働である。男性の働き方としてはフルタイムが多いが、育児休業を取得している点が特徴である。女性の働き方としては、フルタイム、育児休業を利用したパートタイム、育児休業を利用しないパートタイムという三つのパターンがある。男性は週当たり三十五時間から四十時間働いている人が六七・一％と最も多く、女性は三十五時間から四十時間働いている人が五一％、二十時間から三十四時間働いている人が三六・三％である。

スウェーデンの女性労働力率の高さは育児休業によるところがあり、スウェーデンの女性労働力率から休業者を除くと日本の女性労働力率と余り変わらない。つまり、育児休業取得後すぐ復職するという形で入れ替わり立ち替わり労働市場に入れる仕組みがあることを示している。スウェーデンの育児休業制度は、子どもが八歳になるまで分割取得が可能で、勤務時間短縮のために使うこともできる。また、子どもが疾病などのときの家族看護休暇も充実している。育児休業期間中は給与の八〇％が両親保険から支給され、両親保険は企業側が九〇％以上を負担している。

二〇〇四年時点で合計三百九十日の育児休業のうち、父親しか使用できない割当分（パパの月）が六十日、母親しか使用できない割当分が六十日、それ以外の母親分百三十五日、父親分百三十五日は交換可能となっており、父親は父親割当分の六十日を使い、それ以外の百三十五日分は母親側に譲るのが一般的である。女性が実際に取得している育児休業日数は、子ども一人当たり二百六十日（休日を入れると約一年）以上が多く、取らない人は二・九%しかない。日本は育児休業を取る前に辞めてしまう人が七割いるが、スウェーデンは妊娠、出産によつて辞める人は非常に少ない。

スウェーデンの女性の復職後の働き方は、フルタイムが三八%、パートタイムが残りの六割程度を占めている。男性の育児休業取得日数は、十日以内が二三・一%で、ゼロという人は一割程度である。三十日以内、六十日以内の育児休業を取る人も多い。ほかのヨーロッパ諸国に比べても育児休業を取る男性の割合は多いものの、やはり女性に比べると取得日数が少ないことから、昨年、育児休業制度が改正され、父親割当分が百五十日、トータルで四百五十日となった。このように育児休業制度が非常に発達した背景として、国家公務員の約半数、市町村、県レベルの公務員の八割を女性が占めていることが挙げられる。

スウェーデンの家族の暮らし方には、家族の時間を大切にするという特徴があり、早い帰宅時間と家族そろつての夕食が挙げられる。日本（東京）の場合は家族が全員で夕食をとるのは週に一日、二日が最も多いが、スウェーデン（ストックホルム）の場合、毎日が三五・三%を占めている。それを可能にしているのは早い帰宅時間、男性の場合でも五時ごろまでに帰宅している人が三七・三%と非常に多い。一方、日本の場合、六時ごろ

までに帰宅する男性は六・八%で、十時以降が三〇%となっている。

仕事と家庭の両立を可能にするのは保育サービスの充実である。スウェーデンでは一歳からの入園が可能となっている。また、余暇活動センターなどの学童保育が充実しており、待機児童というようなことは基本的にはあり得ない。スウェーデンでは、一歳からの集団保育は子どもの発達にとって良いと考えられている一方、一歳までは母親若しくは父親がそばにすることが大事だとされ、また、授乳を非常に重んじる傾向があり、だからこそ育児休業制度が発達したと考えられる。

スウェーデンの家族生活の基盤は、子育てと仕事を両立するための柔軟な働き方を可能にする政策にある。その結果、男女ともに家族生活のための時間が確保でき、家族で日常生活や余暇を一緒に過ごすことができる。

(みずほ情報総研株式会社主席研究員 藤森克彦参考人)

イギリスのワーク・ライフ・バランスを考察する意義は三つある。一点目は、イギリスはワーク・ライフ・バランスの点で後れていたが、近年、企業や政府が積極的に取り組み始めていることである。二点目は、イギリスでは出産・育児について柔軟な就業形態を活用しながら就業を続ける女性が多いことである。三点目は、ワーク・ライフ・バランスは企業業績の向上につながるという見方がされていることである。

イギリスの柔軟な就業形態には、労働時間を短くする時短型と、働く時間帯や場所を変える裁量型がある。時短型には、学期間労働、期間限定時短制度など、裁量型には、集中労働日制などがある。柔軟な就業形態を提供

している企業の割合は、全体では、パートタイム七四％、フレックスタイム二四％、その他は大体一割弱から二割弱であるが、五百人以上の企業では、ほとんどの就業形態で五割以上となっている。柔軟な就業形態を活用する雇用者の割合は、フルタイムの男性が一八％、女性が二八・五％、全体では二二・一％となっている。六％程度と言われる在宅勤務を加えると、フルタイムの三割が柔軟な就業形態を使っていることになる。

イギリスでは、一九九〇年代半ばから大企業が自主的に柔軟な就業形態を導入した。その理由の一つは、企業と労働者のニーズが合致したことである。企業側は好景気による労働力不足の状況にあり、労働者側は共働き世帯や一人親世帯の増加によって時間や場所に縛られない働き方を望んでいた。もう一つの理由は、土日営業や二十四時間営業を求める消費者ニーズの変化である。

柔軟な就業形態が企業に与えた影響については、労使関係、従業員の労働意欲、従業員の定着、生産性などの点で良い影響があったと答えた事業主が五割以上となっている。イギリスの大手電信電話会社の事例では、在宅勤務などを進めた結果、離職率の低下などにより募集・採用コストを約十億円削減できた。

イギリス政府は、二〇〇〇年三月からワーク・ライフ・バランス・キャンペーンを行い、チャレンジ基金プログラムを導入した。これは、両立支援策の導入を検討する企業に対して、政府が費用を負担してコンサルティンク機会を与えるものである。チャレンジ基金プログラムには二〇〇〇年から二〇〇三年の間に約二十三億円が投入され、四百四十八企業が支援を受け、百二十万人の従業員が影響を受けたとされている。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの下支えをするための条件整備として、労働規制、出産・育児休暇、経済

的支援、保育所整備などの総合的な対策を採っている。労働規制としては、まず九八年に週四十八時間労働時間規制が定められたが、例外規定（オプトアウト）が設けられていた。二〇〇〇年にはパートタイム労働規制が導入され、時間比例という観点から均衡処遇が求められた。二〇〇二年の雇用法では、六歳以下の子どもまたは十八歳以下の障害者を持つ親は柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利を持つとされた。

日本においても、今後一層ワーク・ライフ・バランスの必要性は高まっていくであろう。イギリスは景気循環で労働需給が逼迫したが、日本は構造的に労働者不足が起こる。また、日本では共働き世帯数は片働き世帯数を上回り、家事、育児、介護といった家庭生活で相応の役割を担う労働者は男女ともに増加している。

しかし、日本とイギリスで異なる点は、日本における労働者の二極化構造である。これが日本でワーク・ライフ・バランスがなかなか広がらない本質ではないかと思う。日本では、正社員は企業による雇用保障が強く拘束も強いが、イギリスは、正規社員であっても雇用保障は日本ほど強くない。ワーク・ライフ・バランスは企業の拘束を弱める方向に行くものであり、拘束とセットの保障も弱めなければならぬため、企業による保障のうち何を低下させていくのか、日本流のワーク・ライフ・バランスを考える必要がある。雇用保障を低下させる場合は、社会保障や転職しやすい労働市場の整備など別の手段によって安定性を担う必要がある。

（マイクロソフト株式会社執行役人事本部長 四方ゆかり参考人）

マイクロソフトは人そのものが資産であり、優秀な人材の採用、定着は非常に重要な命題である。社員が会社

に何を求めているかを把握するため、日本も含め全世界で、年に二回社員満足度調査を実施するとともに、会社のトップが様々な形で社員と直接対話する機会を持っている。それを「マイ・マイクロソフト」として、目標管理と評価、報酬と表彰の機会、キャリア開発、優れたマネジャー、働きやすい職場環境の五分野についてまとめている。働きやすい職場環境の部分で会社がどのような制度を提供できるかがワーク・ライフ・バランスとつながってくる。

マイクロソフトがフレキシブルな働き方に対して持っているビジョンは、「社員が場所や時間を選ばずに、生産性が高く、革新的に仕事ができる環境をつくり出すことにより、質の高い人材が採用でき、働き続けることを可能にし、それがマイクロソフトの強みとなる」というものである。柔軟な働き方を社員に提供することによるメリットは、現在いる社員だけでなく将来採用する人材をも引き付けることができ、多様性を持つ社員を採用できることである。また、グローバルな仕事に適した働き方、最先端技術を使った効率的な働き方の見本になりたいている。具体的には、オフィスのスペースや駐車場の削減、通勤渋滞の軽減が可能になり、それが地域環境にもプラスになる。さらに、それらを総合して、マイクロソフトが理想的な働き先と位置付けられれば幸いである。

アメリカのマイクロソフトで実際に利用されているフレキシブルな働き方には六種類あり、二種類以上組み合わせることも可能である。一つ目は、臨時のフレックスタイムで、都合により出勤・退社時刻を変更するものである。二つ目は、通常のフレックスタイムで、恒常的に違う時間帯で勤務するものである。三つ目は、

在宅勤務で、オフィス以外の場所で週に一日以上勤務するものである。四つ目は、短時間勤務で、通常の就業時間より短く働き、給与等もそれに合わせて調整されるものである。五つ目は、ジョブシェアで、二名の短時間勤務者が合わせて一五〇%以下の時間を働くことを認める考え方である。六つ目は、遠距離勤務で、会社とは異なる場所で通常勤務するものである。

アメリカのマイクロソフトでは、四万三千人の社員のうち約五千名が何らかのフレキシブルな働き方を選んでいる。幾つか事例を紹介すると、A社員は、子育てと妻との共働きを両立させるため、フレックスタイムと在宅勤務を合わせて利用し、朝六時から午後二時までオフィスで勤務し、夜八時から十時まで在宅勤務をしている。B社員はオフィスの移転により通勤に一時時間掛かるようになったことから、週に一日在宅勤務をしている。C社員は、病気がちの息子がいるため、短時間勤務で週二十時間を選び、週三日十時間勤務している。D社員は、子どもができたため、一日当たり八時間勤務で朝七時から三時まで、週三日の短時間勤務を選択している。また、E社員は、二人目の出産後に職場復帰して、ジョブシェアを選択し、月曜日から木曜日まで九時から二時半まで勤務し、木曜日はもう一人の社員と一日ダブルらせることでコミュニケーションなどをスムーズにする工夫をしている。

日本でも、「マイ・マイクロソフト」の活動をアメリカと同様に展開しており、職場の環境向上として、オフィスの改装、拡張、移転などのファシリティーの改善、デジタルワークスタイルのためのハードウェア及び在宅勤務制度の整備を進めている。このほかに、最大五日間の有給看護休暇に加え、ベビーシッター協会や民間の

託児所と法人契約を結び、社員が割安な料金で利用できるようにしている。これらの制度は、社内のワーキングペアレンツコミュニティの提言に会社がこたえたものである。現在、社員の九割以上がフレックスタイム若しくはみなし労働制で勤務している。

質疑応答の概要は、次のとおりである。

スウェーデンでは育児休業中の給料は両親保険で八〇%支給され、その保険は大部分が事業主負担ということだが、ノーワーク・ノーペイ原則との関係をどのように整理しているかとの質疑に対して、両親保険はそもそも育児休業のためにつくられた保険であり、その趣旨に沿っているので何ら問題はないと考えるとの意見が述べられた。

我が国におけるホワイトカラーエグゼンプションの導入に対する見解を伺いたいとの質疑に対して、ワーク・ライフ・バランスを行うのであれば、時間ではなく成果で測るといふことが必要であり、評価基準や働き過ぎを抑制する手段についての議論を深める必要があるとの意見が述べられた。また、裁量労働ができるレベル以上の社員であればホワイトカラーエグゼンプションの導入は可能であるとの意見が述べられた。

日本もスウェーデンのように子どもを育てる親の楽しみを享受できる社会をつくっていかねばと思うが、厚生労働大臣の「女性は子どもを産む機械である」との発言に対する感想を伺いたいとの質疑に対して、日本社会では子どもを産まないこと、産めないことについて女性が批判されてきた背景があり、そういった痛

みを持っている女性がいる以上、やはり控えるべき言葉ではなかったかとの認識が示された。また、多様な社会を認めるという点において少し不適切だったのではないかとの認識が示された。男女を問わず働き方が、特に将来に向けてどうあるべきかを真剣に考え、決定する立場にあるという点で不適切だったのではないかとの認識も示された。

スウェーデンでは子どもを産んで会社に復帰するときは同じ会社に復帰するのか、別の選択をするのかとの質疑に対して、男女を問わず、同じ会社に復帰し、同じポジションが保障されることになっているとの説明があった。

スウェーデンでは育児休業中に給与の八〇％が支給されるということであるが、どのような仕組みで企業はそのような高負担ができるのかとの質疑に対して、企業が決定するという側面以上に国民が投票行動で政策を決定し、また、企業としても良い労働力を引き止めるためには良い条件を出さなければならず、上乘せして支給している企業もあるとの説明があった。

平均的な家族像が崩れつつある中、スウェーデン、イギリスなどと日本が決定的に違うのは、一人親の状況であり、社会全体で子どもを育てるという点で後れていると思うが、一人親の置かれた状況についてどのような考えるかとの質疑に対して、一人親の位置付けは各国で異なるが、最も異なるのは経済状況であり、スウェーデンでは所得移転によって格差が縮小されるのに加え、住宅手当や教育費無料などがあり、基本的には経済的支援が一番重要と考えるが、日本の母子世帯は就業率が高いものの、労働条件が悪く、長時間労働をし

ないと正規職員になれないという一般的な労働条件の問題があるとの意見が述べられた。また、イギリスでは、働くことによつて生活防衛を図るウエルフェア・ツー・ワークという考え方から、一人親が働けるように保育所やジョブセンターなど環境を整備しており、その点は日本でも考えていくべきであるとの意見が述べられた。会社としてできることは、一人親に限らず、多様な背景を持っている社員が働き続けられ、最大限の力を発揮できるように多様な働き方を選択できるシステムを用意することだが、日本の事情を考えたとき、託児所不足の問題があり、地域、国のサポートが必要であるとの意見も述べられた。

日本において少しでもより良いワーク・ライフ・バランスにするためのポイントは何かとの質疑に対して、長時間労働を減らす、長時間労働をしなければ正規職員になれないような雇用環境を減らすことが必要であるとの意見が述べられた。また、日本の場合は正規・非正規の二極化構造、正規社員の保障と拘束のバランスが難しく、これまで企業が果たしてきた社会保障の補完作用を低下させる場合は、国が出ていくことを考えなければならぬとの意見が述べられた。画一的でない部分を受け入れる考え方が醸成してこないと本当の意味でのワーク・ライフ・バランスの実現は難しいとの意見も述べられた。

欧米における残業手当の支給状況はどのようになっているかとの質疑に対して、法定労働時間あるいは契約された労働時間以上に働く場合は、別途通常の賃金よりも割増しして支給されていると思うとの説明があった。また、アメリカでは事務職とブルーカラーは残業手当が支給されるが、高学歴のホワイトカラーは残業手当込みの給与という形で支払われているとの説明があった。

アメリカにおいてホワイトカラーエグゼンプションの対象となる者の給料は年齢にかかわらずブルーカラーよりも大分高いのかとの質疑に対して、初任給から高く、多分ブルーカラーの時給が経験を積んで上がったも追いつかないと思うとの説明があった。

我が国の経済界はワーク・ライフ・バランスが企業の成長・発展に寄与すると強調しているような印象を受けるが、スウェーデンではどのように議論されているかとの質疑に対して、スウェーデンでは家族政策の中で行われており、個人がどのようなライフスタイルを選択しても格差が出ない制度をつくっていくことが理念としてあり、とりわけ北欧諸国の中では男女平等政策が強いポリシーとしてあるとの説明があった。

スウェーデンの女性の働き方について、育児休業を利用してパートタイムで働くことと、育児休業を利用せず正規雇用のパートタイムで働くことではどのような違いがあるかとの質疑に対して、育児休業を利用せずパートタイムで働くこととは育児休業をすべて使った人が時間短縮で働く場合の働き方という意味であるとの説明があった。

イギリスのパートタイム労働法制の仕組みと改善すべき点を伺いたいとの質疑に対して、同一労働同一賃金を担保するため、パートタイム労働者は不平等な扱いを受けた場合に労働裁判所に不服申立てできるが、パートタイム労働者側で劣位な扱いを受けていることを証明しなければならない点と、パートタイム労働者と同労働を行っているフルタイム労働者の定義がはっきりしない点が問題としてあるが、賠償金が支払われる場合は相当多額になるので、同一にするためのインセンティブにはなっていないかと考えるとの意見が述べ

べられた。

日本企業では年休取得さえ難しい状況があるが、マイクロソフトではどのような体制をとって解決しているか、また、在宅勤務の社員の評価をどのように行っているかとの質疑に対して、裁量権を持たせる社員はある一定レベル以上の社員に限られ、休暇などで年に何日かはいないことを前提とした体制をとっており、また、在宅勤務中はオフィスにいるように勤務することが義務となつていているとの説明があつた。

法人税の問題など、インセンティブを与えないと企業はなかなか変わらないと考えるが、日本でワーク・ライフ・バランスに対する企業の取組を変えていくにはどのような方策が考えられるかとの質疑に対して、労働時間規制などの規制を使うこと、CSR（企業の社会的責任）の観点から企業の取組を投資家等が見ていく形で社会的にプレッシャーを掛けること、イギリスのチャレンジ基金プログラムのように企業の自主的な取組を促すこと、法人税を減税することの四つの方法が考えられるが、財政赤字を考慮しつつこれらを組み合わせるべきであるとの意見が述べられた。

外資系企業は責任の所在が明確であるが、そのような就業体系をつくっていく上で日本企業はどう変わるべきかとの質疑に対して、形から入ることで後から中身が付いてくるということもあるが、ワーク・ライフ・バランスが実現できる会社が選ばれ、そうでない会社は見捨てられるという危機的な状況に直面して困ることで、日本企業は実質的に変わるのではないかとの意見が述べられた。

スウェーデンのような状況を実現するために日本の企業、国の施策としてどのようなことを充実すべきかと

の質疑に対して、日本ではほとんどの男性が長時間働いていることが問題であり、時間を柔軟に使うこと、仕事を求めている人たちと仕事を分け合うことによって少しずつ活路が見いだせるのではないかとの意見が述べられた。

少子化対策という視点からワーク・ライフ・バランスを考えた場合、特にN分のN乗方式等の税制改革が重要だと考えるが、見解を伺いたいとの質疑に対して、少子化の要因は複雑で税制だけに限らない問題であり、子どもを育てている人やこれから子どもを産もうとしている人を支援するという雰囲気が社会的に失われていることが一番大きな問題で、それが働き方など様々な問題にかかわっているのではないかとの意見が述べられた。また、少子化対策のための支出は投資であるという考え方が欠けており、働きたいけれども育児等で働けないという状況を変えていくことも一つの方策であるとの意見が述べられた。ワーク・ライフ・バランスを良くすれば少子化が止まるという単純なものではないと思うが、少子化は女性の自立や社会進出と非常に大きくかかわっているため、多様な働き方を提供することで子どもを育てながら就業が続けられるような環境を整えていくことが重要であるとの意見も述べられた。

スウェーデンの地方公務員の八〇%が女性である理由を伺いたいとの質疑に対して、地方自治体が独自に所得税の課税権を持ち、その税金は医療以外の社会福祉や幼稚園、保育所を含む初等教育に充てられ、それらの職を女性が担っているためであるとの説明があった。

スウェーデンでは昨年の法改正により育児休業の父親割当分が増えているが、シングルマザーの場合にはど

のように対応しているかとの質疑に対して、シングルマザーに限らず一人親の場合は、基本的に両親分の合計を利用できることになっているとの説明があった。

スウェーデンの女性労働力率の高さの理由は育児休業制度にあるとのことだが、実際どのように育児休業を利用していかとの質疑に対して、第一子出産後一年以内の育児休業を取得して復職し、残った分を使用して時間短縮で働き、第二子の出産に備えるという形が多いとの説明があった。

少子化時代の日本では総労働時間は減少していくことになるが、その中におけるワーク・ライフ・バランスの在り方についての考えを伺いたいとの質疑に対して、日本は時間当たり労働生産性をいかに高めていくかを考えなければならない時代に入っており、ワーク・ライフ・バランスは今ある仕事をどうみんなでやりくりしていくかを見直すきっかけになり、OJTは重要であるが、非正規社員や専業主婦に労働市場に出てもらうことを考えると、企業の外での訓練の機会をつくってスキルを付けてもらうことで時間当たり労働生産性を高めることが課題であるとの意見が述べられた。

(三) 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

平成十九年二月二十一日に、「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」のうち、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、参考人から意見を聴いた後、質疑を行った。

各参考人の意見の概要は、次のとおりである。

（株式会社クララオンライン代表取締役社長 家本賢太郎参考人）

ワーク・ライフ・バランスに対する取組を始めたのは今から三年ほど前であり、そのきっかけは、学生結婚をして一歳の子どもがいる社員の入社が決まったことであった。会社の成長とともに、いわゆる子育て世代の従業員が増えてくる中で、長く会社に勤めてもらうため、人事戦略、経営戦略の柱としてワーク・ライフ・バランスへの取組を進めてきた。

会社には、フランス、ポーランド、ハンガリー、マレーシア、インドネシア、中国、韓国等、いろいろな国籍の社員が働いており、ダイバーシティー・アンド・インクルージョンという、多様性と、その多様性を受け入れる考えを持つことを常に意識している。

中小、ベンチャー企業の場合、ワーク・ライフ・バランスに対する取組の余裕はないだろうということを大方の経営者の意見として聞いてきた。ただ、明確な企業の目標がある限り、従業員の満足度は欠かせない部分であり、IT企業の場合には、早ければ半年、長くても三、四年ぐらいで辞めてしまうという状況が非常に多いので、そこに一番力を使わないといけないという認識を持っている。

ワーク・ライフ・バランスに対しての取組を継続して行うため、病児保育を行っているNPO法人と提携し、社員はどのようなワーク・ライフ・バランスに対する施策が欲しいのか等のアンケートも含め、NPOが間に入っている。ワーク・ライフ・バランスは子育てだけに限るものではなく、プライベートの生活と会社の生活の

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だと思っている。その結果、去年は外国人社員が一名都合で帰国したが、それ以外の退職者はゼロであった。

育児支援の取組については、在宅勤務、時短勤務、e ラーニング、子どもを連れてのミーティングやブリーフィングへの参加などがある。重要なことは、大企業のワーク・ライフ・バランス制度を全部まねする必要はなく、中小企業でできるところからやっつけていこうということであり、継続が重要である。在宅勤務や時短勤務に關しても、ベンチャー企業の場合には人員的な余裕もないので、あらかじめ出産、育児の予定を話し合っけてカバーするという取組を行ってきた。

八割以上の社員はワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるこの会社を評価するというデータがあるが、ネガティブな意見もあり、ワーク・ライフ・バランスの取組は一部の人間にとってだけメリットがあるのではないか、本当に社員全員にメリットがあるかどうかは疑わしいという意見もある。長く継続的に取り組むことによつて解決をしていかなければならないと考えている。

ワーク・ライフ・バランスとは育児支援だけではなく、働くことと個人の生活とのバランスをどのように保つたかであるという考え方がもう少し広まってほしい。

中小、ベンチャー企業は、資金繰りの問題もあり、利益を追求しなければならないという、そのステータスででの目標もある。外部の投資家、機関投資家は早い結果を求める傾向もあり、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることをいかに株主に理解してもらうかも今後重要になる。

また、企業風土・環境という点については、成長を求める企業が優秀な人を日本の中だけではなく世界から探してくるということに対しても、いろいろな対応がこれから増えてくると良いと思っっている。これは、ワーク・ライフ・バランスという一つの面だけではなく文化を変えていかなければいけない問題だと思っっている。

（同志社大学政策学部教授 川口章参考人）

ワーク・ライフ・バランス施策と企業業績との関連の研究は日本ではまだ少ないが、最近、本格的になされた調査が二つあり、ここでは、私が計画段階から参加した労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」のデータに基づいて説明したい。この調査は、企業に調査すると同時に管理職と一般社員についても、企業の制度をどのように利用しているか等を調査している。

その結果、まず企業がどのような目的でワーク・ライフ・バランス施策を実施しているかを見ると、企業の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などが多く、男性従業員の働き方の変化に対しては余り期待していないことが分かる。効果を複数回答で尋ねたところ、最も効果があったのは女性従業員の定着率を高める、以下、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、女性従業員の勤労意欲を高めるで、やはり女性従業員の働き方あるいは満足度がワーク・ライフ・バランス施策によって増すことが分かる。したがって、企業は、女性従業員の定着率の上昇、女性の帰属意識、労働意欲、満足度の向上、優秀な人材の確保の目的でワーク・ライフ・バランス施策を

行い、これが将来の生産性の上昇につながることを期待しており、更に長期的には、利潤の拡大につながる事が企業の目的だとまとめることができる。

育児休業が取りやすい企業と取りにくい企業で過去五年間の生産性を統計的に検定すると、育児休業が取りやすい企業では生産性が伸びたという相関関係が明らかになる。結婚や出産後も働きやすい会社でも五年間の生産性が伸びる傾向にあることが分かる。しかし、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。結婚、出産後も働きやすい会社かどうかと利益が高くなったかどうかについても、相関関係が見られない。以上をまとめると、ワーク・ライフ・バランスの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が、経常利益の増大にまでは直結していない。一つの説明としては、ワーク・ライフ・バランス施策に掛かる費用のために経常利益は増大まではしていない、あるいは実際に利益につながるまでは時間が掛かるかもしれないということである。従業員の満足度を高めながら利益にマイナスの影響は少なくとも与えていないという点では評価できるのではないか。

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を公開する制度を導入してはどうかという提案がある。具体的には、育児休業制度や短時間勤務制度等の有無だけではなく、利用者の数、男女比率、平均残業時間、年次有給休暇の取得率等、企業のワーク・ライフ・バランス施策の実態を公開する制度を導入してはどうかということである。

なぜこのような制度が必要かという点、求職者には企業のワーク・ライフ・バランスの実態が非常に分かりに

くいという現状がある。ワーク・ライフ・バランスの実態を詳細に公表している企業がまだほとんどなく、制度があっても利用しにくい企業が非常に多い。さらに、企業にとっても、ワーク・ライフ・バランス制度を導入しようというインセンティブが高まる。情報公開制度の利点は、国にとっても、企業側にとってもほとんど費用が掛からないことにある。最近は経営者の間でも経営情報公開への認識の高まりが見られる。したがって、このような制度を導入する土壌が整いつつあると考えられる。

（株式会社第一生命経済研究所副主任研究員 松田茂樹参考人）

育児休業制度、次世代育成支援対策推進法が実施され、企業の両立支援も徐々に普及してきているが、少子化傾向が止まらない現状を見ると、やはりまだ不足だろうということである。両立支援の更なる充実が必要である。

育児休業あるいは産休の制度については、日本は諸外国と比べて見劣りしないと思う。しかし、育休から復帰した後、仕事と子育ての両立のハードルが高いために継続就業できないという状況になっている。従業員数三百人以上の上場企業を対象に行った調査で、正社員の女性が求めている両立支援策と企業が実際に実施している施策の割合を見ると、子どもが三歳を過ぎた後のフレックスタイム、あるいは始業時間や終業時間の繰上げ、繰下げ、看護休暇で乖離が大きい。現在の育児休業制度では、子どもが三歳を超えると、短時間勤務、フレックスタイムなどの措置は努力義務となるが、そこが実は二ーズが高い。看護休暇は、現在の法制度では年間五日まで

であるが、五日よりも長い看護休暇を希望する割合が高い。

男性の育児参加は極めて少ないが、男性の両立支援ニーズも実は高くなっている。男性の両立支援を行いやすくするためには、第一に、育児期の長時間労働の見直しが必要である。第二に、男性の育児休業の問題が挙げられる。男性のニーズの多くは、女性型の長期の育児取得ではなく、短期かつ妻をサポートするという形で育児を取りたいというものであるが、現行の制度では、これが難しいという面がある。その理由は、第一に、妻の育児をサポートするためには、育児は週に一日、二日と分けた方が効果的な面があるが、現行制度ではできない。第二に、専業主婦世帯は産後八週間しか取得できないが、子どもが一歳までの八割は専業主婦世帯である。第三に、保障される給与水準はやはり男性の水準から見ると低く、ここを改善していく必要があるだろう。

パートが利用できる両立支援は少ないが、そのニーズは非常に高く正社員と変わりがない。昨今の非正規化の流れを踏まえ、パートへの両立支援策の拡充を企業は検討すべき時期に来ている。

多くの就労者は、中小企業、中堅企業で働いているが、やはり経営的な体力が問題である。現在、マスコミで様々な両立支援策を導入した企業が紹介されているが、ほぼ大企業であり、中小企業、中堅企業への普及が課題になっている。問題となるのが財政や税制支援であるが、その対象は中堅企業、中小企業であり、大企業はもう除外してよいと思われる。その理由は、両立支援を今導入しなければ、団塊ジュニア世代の出産は恐らく低いままであろうということ、大企業で両立支援策が普及し、中小、中堅で普及しないと、エリート層だけが両立支援を享受することができ、ますます豊かになり、そこに勤めることができない中小企業の従業員は、そうし

た果実を享受できないことが懸念される。

両立支援と言うと就業継続支援に重点が置かれているが、調査結果を見ると、育児期は子育てに専念しようという女性が多く、両立支援は、継続就業支援プラス再就職支援のセットでなければ効果はない。

質疑応答の概要は、次のとおりである。

ワーク・ライフ・バランスの制度の採用には、業種も相当影響しており、IT産業は採用しやすいのはいかとの質疑に対して、二十代から四十代ぐらいまでの子育て期の従業員が集中しているIT産業だからこそ積極的に取り組む必要があり、IT産業でも業種の層があつて、株式会社クララオンラインはインフラに近い層のビジネスをしているため、四年、五年という少し長いスパンで会社の経営を考え、人事戦略も立てることが出来る余裕があるとの認識が示された。

両立支援策について、企業の規模もあるが、業種による格差があるのではないかとの質疑に対して、日本労働研究機構の調査によれば、公共系、金融、サービスは両立支援が比較的充実しているが、製造業、鉱業では充実度が低いとの説明があつた。

労働政策研究・研修機構の「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」の対象となつた企業の規模や業種はどうなっているのかとの質疑に対して、この調査はランダムに企業を抽出して郵送法で行つたものであるが、回答企業には偏りが生まれており、全体の三七%ほどがサービス業、次いで製造業三〇%、小売業九%と回答率

が高い一方、飲食店や通信業では回答企業が少なく、企業規模については、正社員百人以上をめどに調査票を送付しており、一番多い規模は、三百人以上五百人未満が三七％であり、それ以上では、例えば五百人以上七百人未満約二〇％、七百人以上千人未満一〇％、千人以上二千人未満一〇％、二千人以上一〇％であるとの説明があつた。

税制あるいは財政的な支援について、もう少し具体的に伺いたいとの質疑に対して、一つは、育児休業社員の代替要員確保への給付を行うことであり、これは二十一世紀職業財団が既に実施しているが、その金額を引き上げることが案としてあり、もう一つは、両立支援を行う企業が情報公開し、それを県が取りまとめ、そこに登録した企業に対しては、政策金融機関が少し良い利率で融資するという福岡県の取組を広げていくことであるとの意見が述べられた。

株式会社クララオンラインにおける育児休暇制度以外の取組や、それを導入するに於いての障害の有無について伺いたいとの質疑に対して、重要なポイントは、経済合理性の面について評価をした上でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことであるが、育児支援以外では、例えば、クォーターレビューという、四半期ごとに社長が全部の社員と会って状況をウォッチするプログラムによって問題を把握し、個別に配慮することを行っているほか、資格取得に対し一〇〇％会社がその費用を負担するプログラムを持っており、さらに、外国籍の社員が多いため、日本語習得のための費用負担、勤務時間への配慮を行っているほか、一年以上勤務した社員に、家に帰るための旅費を負担するホームリーププログラムがあるとの説明があつた。

株式会社クララオンラインでは外国籍の社員が多いとのことであるが、考え方の違いがあるかとの質疑に対して、有給休暇の消化の面では、外国籍の従業員の取得率が上がってくるのに引っ張られて日本籍の従業員の取得率が上がっていく傾向があり、トータルで見ると余り差がなく、育児休業に関しては、昨年は男性の育休取得が四人あり、全員が外国籍の社員であったが、有休の消化と同じように引っ張られていくところがあるのではないかとの意見が述べられた。

女性の就業率と出生率の関係には、文化、風土、習慣等がかかわってきており、女性のエンパワーメントの強弱によって両立支援の取組が変わってくるとはどのような意味かとの質疑に対して、ほとんどの国では、長期的に見ると、女性の就業率の高まりと出生率は負の相関関係にあるが、女性の就業率が上がると急激に出生率が下がる国と、余り出生率の低下を招かない国の差が大きく、この違いにはワーク・ライフ・バランスの充実度が介在しているとの説明があった。

女性の賃金上昇が出生率に対して負の効果を及ぼすとの意味は、賃金上昇により労働時間が長時間化するることによって、育児時間の機会費用が高くなるということかとの質疑に対して、女性の賃金と子育ての機会費用の関係については、例えば、時給八百円で働いている女性が残業を一時間減らす場合八百円のロスしかないが、時給二千円で働いている女性は、二千円分の収入が入らなくなるので、賃金が上がれば収入の減少が大きくなり、女性の賃金上昇が出生率を下げているのではないかという議論がなされているとの説明があった。

拘束労働時間では賃金が決まらない領域が拡大しているか、あるいはそれほど拡大しないと見てよいかとの

質疑に対して、IT産業など特に知的な労働を行っている人たちは比較的自由な時間配分が可能で、今日、女性の社会進出が進んでおり、こういう分野は今後も増えると思われるが、相変わらず大多数の、例えば工場労働などでは自由な時間配分は自分では計画できず、女性内で階層化が進むおそれがあるとの意見が述べられた。

日本、地中海ヨーロッパは家族主義だと言われているが、日本はそこからどう脱皮できるかとの質疑に対して、非常に時間の掛かることであるが、やはり職場でのワーク・ライフ・バランスを充実させていくことによって男性の意識も変わり、それによって社会全体の意識も次第に変わってくるのではないかとの意見が述べられた。

株式会社第一生命経済研究所におけるワーク・ライフ・バランスを進めるための施策について伺いたいとの質疑に対して、育休制度や短時間勤務のほか、コアタイムが十時から三時のフレックスタイムが導入されているが、何よりも労働時間が短いことが最もワーク・ライフ・バランスに寄与しており、こうしたことを可能としているのは、調査研究という特殊な環境、経営的な体力、上司の理解であるとの説明があった。

企業の両立支援という意味での延長保育の必要性について伺いたいとの質疑に対して、現状において労働時間が極めて長く、延長保育が利用できなければ仕事と子育ての両立はできなくなるため、短期的には延長保育をすべての保育園に義務付けるぐらいのことが必要ではないかと思われるが、中長期的には、子どもの発達環境として望ましくないと見られ、長時間子どもを預けて働くことをそもそも普通の人が望んでいるかというこ

ともあり、我が国の少子化傾向を止めるためには、延長保育をこのまま延ばすのではなく、育児期の社員の労働時間を短くする方向に誘導していく必要があるとの意見が述べられた。

ワーク・ライフ・バランスにはコストが掛かることから、中小企業ほど難しいとの話があるが、株式会社ク拉拉オンラインでは、それをどのようにして乗り越えているかとの質疑に対して、銀行、金融機関等にワーク・ライフ・バランスに取り組むことの意義を説明し、それが経営戦略上重要であることへの理解を得ており、利益率についても、この何年か二〇〇%弱の成長ができており、経営自身も結果が出ているのではないかとの認識が示された。

ワーク・ライフ・バランス施策の効果が大きいにあった企業は、具体的にどのようなことをしたかとの質疑に対して、今分かっている範囲では、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、子どもの看護休暇制度が比較的に利用されている企業では生産性に効果があるとの説明があった。

企業がワーク・ライフ・バランスという価値観よりも賃金で優秀な労働者を集めようとするのを、どう考えるかとの質疑に対して、ワーク・ライフ・バランス施策を実施しやすい業種や企業は、そこを魅力として優秀な人材を集め、それができにくい産業では逆に賃金で優秀な人を集めれば良く、情報を公開することによって労働市場でのミスマッチがなくなり、より効率的な市場になるのではないかとの意見が述べられた。

ワーク・ライフ・バランス、特に子育て支援策が充実すると女性の出生率は必ず上がるといえることは言えないかとの質疑に対して、ワーク・ライフ・バランスが充実していると出生率の低下がかなり抑えられるという

ことであり、北欧の一部でワーク・ライフ・バランスが充実し、女性の就業率の上昇と出生率の上昇が同時に起こっている国もあるが、日本がどうなるかは今のところは何とも言えないとの意見が述べられた。

中小企業の取組を増やしていくという点で、具体的な支援としてどのようなことが求められているかとの質疑に対して、従業員のアンケートでは、一つはワークシェアリング、もう一つは、上のポストの人間が休んでいる間、下のポストの人間にチャレンジさせるドミノ人事制度を制度化してほしいとの意見があったとの説明があった。

企業が短期的な利益を求めるということは、ワーク・ライフ・バランスの取組とはいささか矛盾する傾向があると思われるが、制度的な優先順位はどうかとの質疑に対して、情報公開によってワーク・ライフ・バランスを進めようというのは、労働市場のミスマッチを少なくするという政策であるが、市場機能だけに頼った政策では女性内の格差が広がる可能性があり、それを補完する制度として、すべての人が利用できる保育所をもっと充実させるという国の保育所政策も必要ではないかとの意見が述べられた。

ホワイトカラーエグゼンプションがワーク・ライフ・バランスにどのような作用を及ぼすと考えるかとの質疑に対して、労働時間が余りに長ければ自由裁量は利かないので、ホワイトカラーエグゼンプションで柔軟に働くことは不可能であり、また、現状では、ホワイトカラーに対する評価が確立されていないためマイナスの影響を与える可能性があるが、中長期的には自由な働き方が選択されてしかるべきであるとの意見が述べられた。

中小企業、零細企業に対する考えと、ワーク・ライフ・バランスの流れについての全体的な解決策を伺いたいとの質疑に対して、若い世代の経営者が経営する企業の数が更にこれから増えてこなければならぬと考えられており、子育て支援について苦労しながらでも頑張っている中小、ベンチャー企業から、成功モデルが一つでも出てくると、取り組んでみようというところが増えてくるのではないかと意見が述べられた。また、政府が統一的な情報公開制度をつくって、そこに全部の企業が情報を提供することになると、広告費の節約という面からも中小企業の応援にもなるのではないかと意見が述べられた。中小零細企業の問題としては、その取組を公開していくことが必要であり、社会の問題としては、特に女性で仕事と家庭の両立支援が不十分なため結婚を先延ばししたいという意見があることと、非正規雇用が増えており家族形成ができなくなっている現状があるということの二つを解決して子育てを支えていくことが、我が国にとっても良いことではないかと意見も述べられた。

中小企業で育児休暇や残業時間の短縮などのワーク・ライフ・バランス施策を行った場合、バックアップシステムが難しいため普及しないのではないかと質疑に対して、会社のリスク管理として、一人が仕事をため込まない、握らないということを行っているほか、逆に慣れさせる方法として、年間の休日を百二十五から百三十日として正月も盆も長期で休ませ、常日ごろ、人が抜ける体制をつくることを意識的に行っているとの説明があった。

女性の就業と出生率に関して、仕事と家庭の両立総合指数についての考え方を伺いたいとの質疑に対して、

両立総合指数はOECDが作った指数であり、北欧やアメリカで両立総合指数が高くなっているが、北欧は、国がかなり高い水準を設定しているのに対し、アメリカは企業に任せるといった態度であり、現在の日本の状況では、税金を使わずに企業の活動を効率化する方向が、採りやすい政策ではないかとの意見が述べられた。

日本では、従来からの終身雇用制ということもあり、企業の中で、特に男性の場合は、休暇や子育て支援をすることが評価されないため、運用がうまくいかないのではないかとの質疑に対して、終身雇用で年功序列賃金が上がっていく世界では、少し休むことが中長期的には大きな賃金や昇進昇格機会のロスになることはそのとおりで、それ以外にも、経営層、上司の理解や職場の雰囲気、育児休業を取った場合に代替要員を確保する経営的な余裕といった問題があるとの意見が述べられた。

ワーク・ライフ・バランスについては、少子化対策あるいは出生率の回復に焦点が当たっているが、家庭、家族政策、男女平等や男女共同参画など、ワーク・ライフ・バランスの基本理念として、どの辺りまで考えれば良いのかとの質疑に対して、経済的合理性は、株主に対しての説明も含めて必要なものであるが、一方、二十五歳から三十五歳の世代が、自分たちの働き方や働く上での周辺の環境を自分たちで少しでも変えていかないと、これから先の我が国の経済環境や労働環境の変化は見られないであろうとの意見が述べられた。また、一つは、日本では諸外国と比べても非常にはつきりとした性別分業があり、女性が企業などで活躍するという男女の平等を実現するための第一歩としてワーク・ライフ・バランスの制度を充実させるということがあり、もう一つは、労働力人口の減少が予想される中で、国際競争力の低下を防ぐためにも、優秀な女性が働きやす

い環境をつくっていかないと日本はだんだん衰退していくおそれがあり、出生率の回復については、具体的な政策の効果がどのような形でいつ現れるかまでは予想ができないため、長いスパンで見ながら政策を実行していかねばならないとの意見が述べられた。性別分業する社会でもなく、男女が同じように働き続ける社会でもなく、自分の望むワーク・ライフ・バランスを実現できる社会が良い社会であり、出生率については、両立支援策のみならず、様々な家族政策をある程度包括的に長期間継続して行っている国では回復しているという知見も出ているとの意見も述べられた。

株式会社クラオンラインにおけるワーク・ライフ・バランスの施策は正社員だけに適用されるものなのか、また、これに関する予算、失敗例を伺いたいとの質疑に対して、パートタイマーの場合には契約を柔軟にして、契約社員の場合には、時短の勤務と、週一回分の在宅勤務を個別に認める形で対応したケースがあり、予算に関しては、年間の人件費が二億円程度で、一千万円強をワーク・ライフ・バランスに対して使っており、失敗例としては、例えば、有給休暇の消化を四分の一単位で認めてみたが、きれいに四分の一有休を消化することは難しく、端数が出て計算も難しいため、結局、一時間単位で認めると就業規則の細則で定めたとの説明があった。

ワーク・ライフ・バランスの情報公開制度は大変良いアイデアと思っているが、格差がこれによって広がらない政策を併せて行っていないかとの質疑に対して、市場の機能だけに任せておくと、利用できる人が、比較的恵まれた大企業に勤める高学歴の女性に偏ってしまう危険があり、比較的学歴の

低い人たちのワーク・ライフ・バランスを保障する制度も同時に進める必要があるとの意見が述べられた。

北欧などの例では、ワークシェアリングや短時間労働があたりか前前提のようなシステムが組み込まれているが、日本の場合は、制度を使うことにも大きなハードルがあり、この関係でデータや分析があれば伺いたいとの質疑に対して、日本では、短時間勤務形態が普及しておらず、残業まで含めた長時間労働の正社員か、若しくはパートタイムか一年契約ということになるから、その間の選択肢を企業は導入すべきであり、女性の学歴と労働力率の関係では、高学歴女性に対する復職のマーケットを育成していくことが課題であるとの意見が述べられた。

少子化対策の成果が上がらなかったのは、対策に一貫性、継続性、統合性がないからではないかと思われる、また、ワーク・ライフ・バランスには非常に大きい意味があり、これをいかに社会に浸透させていくか伺いたいとの質疑に対して、父親の楽しみ方というのを知らずに父親になることが大きな問題であり、父親を楽しむというキーワードは、男性の自発的な行動を促すことにもつながるのではないかとこの意見が述べられた。また、日本の社会では長い間、夫が働いて妻が専業主婦である家庭が多かったが、この状態がずっと続くとは思えないため、働き方全体を考え直す時期が来ているのではないかとこの意見が述べられた。日本の少子化対策が効果を上げてこなかった理由は、包括性がなかったこと、期間が短いこと、日本経済の低迷期と重なったことであるが、今後は、包括性、長期にわたって支える政策、経済の活性化は欠かせないものであり、それをセットとして国として取り組んでほしいとの意見も述べられた。

二 政府からの説明聴取及び質疑応答

(一) 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

平成十八年十一月八日に、「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」のうち、雇用をめぐる現状と課題について厚生労働省から、経済成長戦略大綱について経済産業省から、それぞれ説明を聴取し、質疑を行った。

質疑応答の概要は、次のとおりである。

偽装請負の若者が一説では百万人以上いるというが、社会保険、厚生年金に加入させていない請負業者及び脱退した中小企業の数把握し、指導しているかとの質疑に対して、請負事業は、民事上の自由契約であり、すべてを把握することは困難であるが、平成十七年度の労働力需給制度についてのアンケート調査によると、加入者は、厚生年金保険が七九・七％、健康保険が八五・五％、雇用保険が九二・二％となっていて、各種の法令違反等の是正に努めており、また、脱退数については把握できていないとの答弁があった。

経済産業省が初めてGDP、GNIの数値目標を出した新経済成長戦略が小泉前総理に高く評価され、これを基に経済成長戦略大綱ができたと思っっているが、詳しく説明願いたいとの質疑に対して、六月の新経済成長戦略を受けて経済成長戦略大綱がまとめられたが、二・二％の実質成長率を明示したことは大変なことで、明

示した以上は責任を負わなければならない、全省を挙げて、また各省との連携の中で取り組んでいかなければならないとの答弁があつた。

中小企業が九九%という中、専門家との出会いから減税までトータルで支援ができる地域資源活用企業化プログラムは非常にすばらしいと思っており、詳しく説明願いたいとの質疑に対して、中小企業による地域の資源をいかした新商品、新サービスの開発、販売などを支援する地域資源活用企業化プログラムを創設して、地域の中小企業が産地の技術、農林水産品などの地域資源を掘り起こし、磨き上げ、新たな商品等に発展させる取組を支援することを目指しており、資源と市場をつなげ、マーケティングの専門家によるノウハウの提供、設備投資減税等の施策を総動員していくことを検討しているとの答弁があつた。

起業家や地域の人は地域の資源に意外と気付いておらず、経営者は現状維持に追われており、アドバイザーの情報提供が非常に大事なので、是非細かく地方経済を支える応援プログラムを作ってほしいが、中小零細企業について今後どのような戦略をきめ細やかに行うつもりかとの質疑に対して、地域資源活用企業化プログラムにおいてアドバイザー等の体制についてきめ細かく対応したいと思っており、小規模企業については通常の中小企業以上の施策、例えば金融のいわゆるマル経融資（小企業等経営改善資金）等の施策も講じているとの答弁があつた。

国民生活金融公庫のマル経融資制度は、不良債権率が増え、借り口が減っているが、小規模事業者は、契約書のない仕事が多く、相手の都合で資金繰りがうまくいかないときに円滑なクイック融資が受けられる体制が

必要ではないかとの質疑に対して、中小で一くりにすることなく、きめ細やかな政策の実現を目指し、とりわけ、融資については弾力的に対応していくように努力していきたいとの答弁があった。

まじめに働いても十分な賃金が受け取れない、生活保護水準以下の賃金しか受け取れないいわゆるワーキングプアが大変問題になっており、安倍総理は、ワーキングプアと言われる人たちを前提にコストあるいは生産の現状が確立されているのであれば大変な問題であろうと答弁しているが、現実には、正にそうっており、どのような取組を考えているかとの質疑に対して、非正規雇用が若年者層で非常に増えていることを背景に、若年低所得者層の割合が高まり、将来の格差拡大や少子化への影響ということで深刻な問題をはらんでおり、正社員化の促進、パート労働法の見直しなどの非正規対策に総合的に取り組んでいこうと検討を進めているとの答弁があった。

ワーキングプアの温床の一つである偽装請負の弊害として、安全衛生等の事業者責任の所在があいまいになって労働災害が発生すると言われているが、一年以上雇用した場合にも正規雇用の申入れをする必要がない、保険等がないなど、物のように扱えて企業としては使い勝手が良いということとらえなければ十分な対策ができないと思うが、どう認識しているかとの質疑に対して、物の製造を行う請負労働者中、勤続年数五年未満が八三・五％を占める中、能力開発の機会が得られない、賃金管理に問題がある、キャリアアップの見通しが立たない等の問題があり、平成十八年度から雇用管理改善のためのガイドライン策定のために研究会を開催するなど、請負事業の適正化、雇用管理の改善の推進に取り組みたいとの答弁があった。

国会で偽装請負が問題になる中、経団連の御手洗会長が、請負法制に無理があり過ぎ、是非見直すべきであるとの発言をしたことも大変問題になっており、偽装請負が起きないような規制こそ必要であると思うがどうかとの質疑に対して、仕事を教えるときに指揮命令に該当するのであれば適正な請負とは言えないが、法律を遵守するのは当然との発言、当初の生産開始時に機械の使い方を説明する、あるいは災害等緊急事態を回避するための指示を行うことを指揮命令ととらえるべきではないとの発言もあり、様々なケースについて関係者に正しい理解が深まるように努力したいとの答弁があった。

国際競争力の強化ということで、医薬品・医療機器産業が挙げてあり、時宜を得ているが、特別な医療、医療機器産業、医薬品についてのアクションプランの具体的な内容を伺いたいとの質疑に対して、厚生労働省で十九年度予算において、臨床応用基礎研究、医療機器開発推進研究及びがん臨床研究の推進のため百十四億円、治験拠点病院の整備充実などの治験実施環境の整備のため十一億円、ジェネリック医薬品の品質に関する情報提供等の推進のため一・一億円の要求を行っており、予算の執行段階で具体的プランが作られていくのではないかと承知しているとの答弁があった。

介護保険法で各中学校学区に老人保健施設、訪問看護、デイケア、療養型病床群、デイサービスセンター等を備えたとしたならば、建設土木関係の公共事業と比較して、経済波及効果はどのくらいかとの質疑に対して、医療、福祉、介護分野は、現実に雇用労働者が大変増えており、今後も増えることが予想され、地域における雇用機会という点でも非常に大事な分野だと考えており、雇用管理の適正化等を図りながら、雇用対策の

観点からも取り組んでいきたいとの答弁があった。

サービス産業化で、交通アクセスの向上を図るなど、ハード、ソフトのインフラ整備に取り組むという観光立国の実現をうたっているが、ホスピタリティーを踏まえた経営学が分かり、経営管理、数字管理ができる人間を育てる大学をどう展開していくのかとの質疑に対して、サービス産業を振興する上では、ボランティアやNPOの育成のほか、経営者の育成確保が非常に重要であるが、大学の観光学部で、観光業をいかに進展していくか、資金調達の面から非常に後れている旅館の会計やホスピタリティーの問題をどうするかなど、広範な勉強をしているようなので、関係省庁に働き掛けて、広い意味でのサービス人材育成の観点から努力していきたいとの答弁があった。

安倍総理が所信表明の中で、二〇一〇年までにフリーターをピーク時の八割に減らすと述べたが、この残り八割に対してどのような考えを持っているか、また、どのように八割という数字を評価しているかとの質疑に対して、平成十七年度は二十万人常用雇用化プランに、十八年度は二十五万人常用雇用化プランに取り組んでおり、平成十五年に二百十七万人であったフリーターの数、十七年に二百一人となってきたとおり、二割以上減らすべく、特に二十五歳から三十四歳の就職氷河期に就職できなかった人が減少していないので、そうした人に力を注ぎながら取り組んでいきたいとの答弁があった。

雇用の多様化と言われているが、実態は正規労働者の縮小と非正規労働者の拡大で、非正規から正規労働者に変わりたい人は大変多く、非正規で働く人も正規で働く人と同じような賃金、労働条件で働きたいという意

欲を持っているため、労働者の均等待遇を保障していくべきであり、そのためにも最低賃金をもう少し充実したものにするか、産業別最低賃金をきちんと設定すべきではないかとの質疑に対して、産業別及び地域別の最低賃金の在り方については様々な課題があり、審議会で議論しているとの答弁があった。

タクシー労働者は、一生懸命働いても一般の正規労働者と比べて二百五十万円程度賃金が低く、労働時間も二百五十時間以上という現実をどのように考えるかとの質疑に対して、労働時間については、長時間労働の増加、年休取得率低下等の課題があると考えており、労働基準法に基づいて法定労働時間等をしっかり指導するとともに、労働時間設定改善法に基づいて、時短の促進、年休の取得促進等を進めているが、一方で、働き方の見直しということで労働時間全体の法制の見直しを行っているとの答弁があった。

経済産業省の新経済成長戦略で、人口減少下においても国富の増大を図り、新しい成長を実現する、世界に存在感のある強い日本の経済とうたわれているが、財界が喜ぶような大資本支援の戦略ではなかったかとの質疑に対して、中小企業ものづくり高度化法をつくって中小企業の技術力を底上げし、また地域資源活用企業化プログラムを創設して地域の活性化を図るなど、地域や中小企業を中心とした施策に全力投球し、大企業のみではなく、中小零細企業、地域が一体となって経済の底上げをしていく形でしっかりと取り組んでいきたいとの答弁があった。

新経済成長戦略と経済成長戦略大綱との共通点と相違点はどこかとの質疑に対して、大綱は経済産業省の新経済成長戦略を基にし、内閣府のグローバル戦略、農林水産省の二十一世紀新農政二〇〇六等各省の成長戦略

をまとめて作っており、内容は成長のためにどういう施策が必要かということで書かれており、基本的に共通の思想で作られたものであるとの答弁があった。

景気は大変良くなったと言われているが、実感として国民が感じていないことをどう考えているか、企業間格差、地域間格差等があるのではないかとの質疑に対して、いざなぎ景気ときには名目一八%の成長をしていたが、今回は期間的には長いですが、名目一%程度の成長しかしていないところが景気を実感できない原因ではないか、具体的には地域の産業構造の違いが地域間の景気感に出てきたのではないかと思っており、経済成長戦略を実施して、景気の安定的、持続的な成長に頑張りたいとの答弁があった。

いざなぎ景気ときの失業率と比べて今の失業率はどうか、非正規の顕在化で困っているか、失業率と非正規雇用の二重苦になっているか、失業率の問題があるなら、その対策も考えていかなければならないのではないのかとの質疑に対して、いざなぎ景気の際は一%台の失業率だったが、現在は四%で、経済全体の回復に併せて雇用のミスマッチ対策にきちんと取り組み、非正規問題だけではなく、全体の雇用情勢の改善に更に取り組む必要がある、特に地域雇用対策という視点について十分意を配していく必要があるとの答弁があった。

徳島県も土地は下がり続け、商店街はシャッターが閉まったままで、好景気の実感はなく、中心商店街対策が言われ、中心市街地活性化法、まちづくり三法ができたが、経済成長戦略大綱の百のモデルとなる商店街の確立とは、具体的にどんなことをしようとしているかとの質疑に対して、中心市街地を始めとした商店街の活性化については、改正まちづくり三法の運用をしっかりと行っていくことが中心となるが、中心市街地活性化法

に基づいて認定を受けた地域で行われる商業施設の整備、活性化協議会の設立、運営に対して、選択と集中の観点から重点的に支援を行っていききたいとの答弁があった。

非正規雇用化は、景気低迷の中で進んだが、景気が回復したのであれば正規化の目標数値も必要ではないか、フリーターだけを二十五万人減らすのではなく、全体としてどう考えているかとの質疑に対して、正規雇用が良くて非正規雇用が悪いのではなく、働く側、雇う側双方の要因で非正規が増えてきており、正社員になりたいが様々な事情で非正規雇用にならざるを得なかった人については、全力を挙げて支援をしていく必要があるが、数値目標設定については、一律に言えないとの答弁があった。また、一般的に景気が回復してくれば正規雇用が増えると考えており、持続的、安定的な成長のための施策を様々な形で行っていくことが非常に重要であると認識しているとの答弁があった。

非正規雇用化によって年金、健康保険等の収入が減り、高齢化の結果、受給者、医療費支払患者が増えて、財政が悪化しており、社会保障の特別会計は国民負担によって穴埋めをするという手法が続いているが、非正規雇用率の目標数値、あるいは非正規雇用率と社会保障費の関係を試算したことがあるかとの質疑に対して、社会保障への影響は、厚生年金等については、短時間労働者は現在加入できないことになっていて、非正規が増えていけば、加入対象者が相対的に減って強い影響が出てくると考えており、今後安心して持続できる社会保障制度を構築していく観点からも、非正規化の問題は非常に重要な視点であると認識しているとの答弁があった。

平成十七年は消費税率を上げていないが五兆円税収が増えており、経済成長と消費税の税率上げとの関係についてどう考えているかとの質疑に対して、五兆円は法人税を含めての増収であるが、景気回復が税収に大きく影響しているのは指摘のとおりであり、基本的には消費税の税率の問題については、まずは歳出削減を徹底して行うことを考えており、また、抜本的な税制改革については今後検討していくので、経済成長をいかに促進していくかということに全力を投入したいとの答弁があった。

法人税率の引下げに反対ではないが、今法人税を引き下げるとするのは非常に分かりにくいことであり、税率を下げたら、経済成長、雇用等にこれだけ貢献するという数字を是非示してほしいとの質疑に対して、法人税率だけではなく、経済成長がどうなるのかなど様々な要素を多面的に検討しなければならぬので、指摘を踏まえて勉強したいとの答弁があった。

エネルギー戦略で心配なのが、石油、天然ガスだけではなくウランの価格が急騰していることで、日本の代替エネルギーの柱である原子力の燃料ウランの高騰は、抜本的な戦略見直しにつながるのではないかとの質疑に対して、ウラン価格急騰の背景として、石油を始めとする資源価格への連動、需給のタイト化があり、探鉱を含めた自主的な開発、その他供給ルート確保を積極的にやっていくこと、プルサーマルの着実な実施、高速増殖炉サイクルの実証・実用化に向けた技術開発等ウランの有効活用に取り組みることによって、こうした問題に対応していきたいとの答弁があった。

大学の新卒者採用条件の中に必ずある年齢制限を外すことはできないかとの質疑に対して、年齢制限の是正

については、再チャレンジ推進会議の中間取りまとめの中でも新卒一括採用システムの見直しとして取り上げられており、第二新卒、フリーター等新卒者以外にも広く門戸を広げた複線型採用の導入や採用年齢の引上げについて、法的整備等の取組、好事例の提供、経営トップへの働き掛けを進めるといった内容が盛り込まれていて、これを受けて経済団体等への働き掛けを行っているほか、若者の能力、経験の正当な評価、採用機会の拡大等を事業主の努力義務に加える内容の雇用対策法改正について審議会で議論しているとの答弁があった。

二ト、フリーターの雇用促進に関し、年齢に見合った初任給でなければならぬ点は見直してもよいのではないかとの質疑に対して、フリーター経験等で能力が上がっているケースもあり、初めからマイナスイメージでとらえるのではなく、トライアル雇用等を利用しながらその人の能力を見極める施策もあり、年齢だからということでは必ずしもないとの答弁があった。

高齢者雇用対策を更に推進するため、中小企業対策も含め、高齢者雇用時の税制上の優遇措置を考えてほしいとの質疑に対して、六十五歳までの雇用が確実に進むように、定年延長を行った場合の労務管理、人事管理制度の見直し等の費用として奨励金を中小企業について要求しているほか、高齢者の雇用について人事労務管理の見直しの支援、助言等を行うアドバイザー制度を設けるなど、ソフト面からも支援を行っていききたいとの答弁があった。

年次有給休暇の取得が少なくなっているが、雇用促進、正規雇用の拡大が数字を改善していくので、その対策をまず行ってほしいとの質疑に対して、年休取得日数の減少、取得率の低下が続いているが、七割の労働者

が年休取得にためらいを感じていて、その理由として、周りに迷惑が掛かる、職場の雰囲気取得しづらいと
している。職場の雰囲気前向きにしていかなければならないと思っており、労使の意識改革を図るため
のシンポジウム、計画的年休取得等により機運の醸成に今後とも努めていきたいとの答弁があった。

いわゆる移転価格税制の件で税金の追徴が度々起こると安心して企業が海外取引をできないので、ルールを
しっかりとつくってほしいと思っているが、国税庁との協議の進捗状況を伺いたいとの質疑に対して、結果的に
戻すことになっても、それまでの間、企業が負担を被るという意味で、国税庁の相談窓口で事前に相談してい
るが、人員に限りがあつて円滑でなく、また、ルールがはっきりしない、税務当局の裁量が多く、企業の予測
可能性がないという不満があつて、移転価格税制研究会を設置して、実態を把握した上で改善策を取りまと
め、関係省庁に積極的に働き掛けていきたいと考えているとの答弁があつた。

二〇〇五年には三二・六%が非正規雇用になっているが、業種・年齢別など詳細を把握しているかとの質疑
に対して、産業別では、飲食店・宿泊業六二・七%、卸・小売関係四四・二%、サービス業四五・三%と非正
規の割合が高く、年齢別では、男女とも若い人の非正規割合が高く、男性では、十五歳から二十四歳層で在学
中のアルバイトを除き二八・五%が非正規になっているほか、高齢者層でも高く、女性では、十五歳から二十
四歳層で在学中を除き約四〇%、主婦のパートが多い三十五歳から四十四歳層で五四・四%が非正規となつて
いて、男女の働き方の違いも見えてくるが、それぞれの実態をよく見ながら対策を進めたいとの答弁があつ
た。

天下り財団が集金機構になって、外国人研修生を受け入れるのに財団に加入しなければスムーズにビザが下りず、中小企業から年十一億円会費を集めているとの報道があり、日比経済連携でも社団法人国際厚生事業団という同じような仕組みが組み込まれているが、民業圧迫、さらには民間に余計な負担を掛ける構図をつくらないように、知らぬ間にこういうビジネスが増殖していくことがないようにしてほしいとの質疑に対して、政治家としてしっかりとチェックしていかなければならないと思っっているとの答弁があった。

今後更なる少子高齢化が進む中、労働意欲や社会貢献意欲がある高齢者の活躍の場としてのNPOやボランティア団体にどのような課題があるかとの質疑に対して、労働政策の中では、シルバー人材センター事業など地域の日常生活に密着した仕事を提供することで、高齢者の就業機会の増大を図る事業を行うほか、NPOについても高齢期に様々な形で就業ができる場を紹介する機能をシルバー人材センターの中に持つための要求をしているが、いずれにしても、雇用だけではなく、活躍の場が得られるといった、退職後に高齢者が様々な選択ができるような情報を提供していくことが必要だと考えているとの答弁があった。

仕事と家庭の両立支援対策は、事業主及び労働者の意識改革が重要であり、出産、育児、介護などでの休暇取得が後々労働者の不利にならないような職場づくりが必要だが、企業任せだけで良いかとの質疑に対して、企業の意識、職場の雰囲気等は非常に大事で、次世代法で企業自ら行動計画を作って、家庭と仕事を両立しやすいような具体的目標を定めてもらう取組をしたり、中小企業が仕事と家庭を両立しやすい風土づくりに取り組んだときには助成金を出すことを検討しているほか、男性も育児、家庭にかかわる働き方をする方が企業に

とつてもメリットがあるという提言の周知を図るなど、様々な形で理解を求めたいと思つておられるとの答弁があった。

若年層で非正規雇用の比率の伸びが大きく、非正規雇用増加の社会的影響により、人的資本の蓄積の弱体化と少子化を招くとしているが、社会政策的立場からは、経済成長戦略大綱が、雇用形態、格差社会がもたらす社会的な弱体化によつて達成できないのではないかと思うので、労働行政と社会の弱体化の関係について政府内で考えてほしいとの質疑に対して、産業政策、金融政策、労働政策、それぞれ連携し合った形で今後の経済成長を目指していきたいとの答弁があった。また、非正規雇用者、フリーター層の増加による人的資本の蓄積の弱体化は、長いスパンでの経済の弱体につながり、少子化問題に関しても、晩婚化、非婚化の大きな要素であり、社会全体の政策を考えたときに、非常に重要なこの分野に関して具体的目標を立てて取り組んでいきたいとの答弁があった。

(二) ワーク・ライフ・バランスへの取組について

平成十九年四月二十五日に、「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」のうち、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から、それぞれ説明を聴取し、質疑を行った。

質疑応答の概要は、次のとおりである。

ワーク・ライフ・バランスに関する中小企業に対する国の支援策、労働時間等設定改善推進助成事業、労働時間等設定改善推進助成金について詳細を伺いたいとの質疑に対して、ワーク・ライフ・バランスを取ることは企業にもメリットがあることを中小企業に理解してもらったための周知・広報、中小企業向けの具体的事例の提供、従業員百人以下の中小企業で育児休業、短時間勤務制度の利用者が初めて出た場合の助成金の支給などの金銭的な支援をしているとの答弁があった。また、労働時間等設定改善援助事業は、専門のアドバイザーを一事業主団体当たり百三十万円程度で配置し指導してもらうものであり、労働時間等設定改善推進助成金は、中小企業が、年休促進や時間短縮などに積極的に取り組む場合に、上限を五百万円として団体に対し助成するものであるとの答弁があった。

中小企業はいまだ厳しい状態であるが、今後、中小企業をいかに育て、地域経済をいかに活発化させ、そのことにより、雇用を確保し、ワーク・ライフ・バランスを取っていくかという観点で所見を伺いたいとの質疑に対して、大事なことは、ワーク・ライフ・バランスを進めるとともに、雇用を確保することであり、雇用の多くの部分を占める中小企業に過度の負担がないよう施策を進めなければならず、労使双方、特に中小企業経営者の声を聞きながら努めたいとの答弁があった。また、地方の中小企業支援の重点策は、金融円滑化、人口を増やすこと等であり、金融については、担保や保証に頼らず事業の将来性を評価して貸し出すスコアリングモデル、例えば在庫を担保にする動産担保融資やリスク分散の視点から多数の金融機関がチームで融資するシロケットローンが広まりを見せており、また、人口と人材については、Ｕターン、二地域間居住等による都

市から地方への人口移動の支援や、大都市の大企業を退職し地方の中小企業で第二の人生にチャレンジしたい人を登録し、商工会議所がマッチングさせる試みを行っているとの答弁があった。

経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会の第一次報告に、働き手の視点から検討するという従来にない表現があるが、少子高齢化の中、労働市場は大変厳しい状況にあり、やはり働き手の視点が非常に大事であると思うが具体的に伺いたいとの質疑に対して、ワーク・ライフ・バランスを進めていくことが、働き手にも企業側にもメリットがあるという方向につなげていきたいと考えており、労働人口の減少に対応するには、今まで労働市場への参画が難しかった層、若者、女性、高齢者が積極的に参画してもらわなければならず、そのためには、働く側の視点に立ち障害を取り除くことが重要と認識しているとの答弁があった。また、専門調査会は、基本的な視点として働き手の視点を強調しており、問題認識の課題整理で、労働市場が直面する正規・非正規の壁、働き方の壁、性別の壁等六つの壁を働き手の視点から整理しているほか、働き手の問題の解決なしにマクロ経済的な問題も解決できないという認識があり、また、「ワークライフバランス憲章」の策定を提言しているが、これも働き手の視点が基本に据えられ、その観点から若者、女性、高齢者の就業率目標を示し、労働時間短縮の数値目標を掲げているとの答弁があった。

ワーク・ライフ・バランスにしっかり取り組むためには労働時間短縮の問題について工夫が必要と思うがどうかとの質疑に対して、長時間労働の抑制を図ることは必要と考えており、そのために、労働時間等設定改善法に基づき様々な支援を行っているが、そもそも労働基準法では週四十時間を超える場合には労使協定を結ば

なければ当然違反になる中で、時間外労働については限度基準を設け、監督署等においてこれを守るよう指導等を行っており、また、今国会に労働基準法の改正で割増率のアップもお願いしているとの答弁があった。

待機児童ゼロ作戦は掛け声だけであり、条件整備をしないと女性の就業率を高めることはできないのではないのかとの質疑に対して、多様な人材が活躍する社会にならなければならず、女性の活躍がまず第一歩であり、それには、子育て支援サービスの整備が必要だが、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るための働き方の見直しや意識改革も重要な課題であり、また、国際比較では、出生率と女性の労働力率が上がっている国々と我が国との一番の違いは、労働時間、働き方の柔軟性、多様性にあると出ており、女性の活躍の問題とワーク・ライフ・バランスの推進の問題は密接不可分であり、女性だけではなく男性も含めて全体として考えていく必要があるということ、現在、男女共同参画会議の専門調査会で議論をしているとの答弁があった。また、女性が働くことと子育てのどちらか一つしか選べない状況の早期改善が大事で、労働政策とともに、保育サービスの充実が大事であり、待機児童ゼロ作戦は、平成十五年の待機児童二万六千人をピークに、少しずつ減らしつつあるが、子ども・子育て応援プランなどでも待機児童解消は最重点課題で、二十一年度までに保育所の受入れ児童数を二百十五万人まで拡大するとしており、とりわけ、都市部等で待機児童が非常に多いところがあるので、市町村と協力してできるだけ早く待機児童を解消するよう努めているとの答弁があった。

ワーク・ライフ・バランスと出産後の女性が働くこと及び出産後の女性の職場復帰の課題について見解を伺いたいとの質疑に対して、できるだけキャリアを継続し、その上で子どもも産み育てたいと思う女性がたくさ

んおり、仕事と家庭が両立しやすい仕組みをつくる必要があるが、本来子育ては、父親と母親の両方の責務なので、父親にも子育てにかかわってもらおう意味で、男性正社員の長時間労働の抑制策も大事であり、また、休業からの円滑な復帰が企業、本人にとっても大事なので、休業中に情報を流すこと、スキルを落とさないようにすること、子持ちを理由に低い処遇とならないように企業が雇用管理のノウハウを持つことを応援するほか、辞めた人には家庭と両立しやすい仕事をあつせんできるようマザーズハローワーク等で応援したいとの答弁があつた。また、短時間勤務、テレワーク等、柔軟・多様な働き方のメニューが必要であり、また、子育てをしながら働いている女性が多い県は世代間支援が多かつたが、それが少なくなる中で、地域の様々な人材を活用した子育て支援の仕組みを更に強化することも必要であるほか、スキルを身に付けていく点でも、ITを活用し、女性が働き続ける、あるいは再チャレンジできる環境を充実できると思うとの答弁があつた。女性が子育てと仕事を両立させていくことは非常に重要であり、どの程度育児、家庭に時間を割き、どの程度仕事に重点を置くのかは、あくまで家庭内の価値観で判断されるべきであり、その判断の多様性をしっかりとサポート、フォローする行政の仕組みをより充実していかなければならないとの答弁もあつた。

ワーク・ライフ・バランスは、いろいろな経常的コストと全く同じだという意識を企業に定着させることが一番大事であり、税制その他の全面的なバックアップを同時に行わないと、ワーク・ライフ・バランスは日本では定着しないと思うがどうかとの質疑に対して、税制も含め、個々の企業に頑張ってもらふことはもちろんだが、社会制度として行政、国全体、地域全体で取り組んでいくべき施策も重要であるとの答弁があつた。ま

た、税制によるインセンティブも一つのアイデアだが、例えば、環境に配慮してISOを取得した企業の株価が上がれば商品が売れることがあるので、投資家や消費者が行動を起こすことを広めていくことも重要であるとの答弁があった。

多様な働き方が言われ規制緩和が行われて非正規雇用が増加する中、二極化が広がっており、その反省をし、原因を見ないと、ワーク・ライフ・バランス以前の人たちを新たにつくり出してしまうと思うがどうかとの質疑に対して、同じような問題意識を持っており、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の働き方の改革分科会の中では、柔軟な働き方の実現と並んで、若者の社会的・経済的自立を支援し、能力・才能を高めていくための人材力強化が必要とされ、結婚し子どもを持てるような働き方、収入を施策的にも併せて行わなければならないと思っており、多様な働き方が進むほど、働き方が違っても公正な処遇が受けられる施策が大事になるとの答弁があった。

ヨーロッパなどでは非労働時間として休憩時間を定めることが広がっていると思うが、このような制度を取り入れるかどうかとの質疑に対して、労働時間の短縮にはいろいろなパターンがあると思うが、今回の労働基準法改正に当たっては、労政審議会でいろいろ議論があった中で、基本的に週四十時間、一日八時間、あとは労使協定があった場合に違法でなくなる手法を守り、その中で全体の時間外割増率を引き上げることで、時間外労働の抑制をしていくとの合意が成り、現在、法律案を国会に提出しているとの答弁があった。

労働市場改革専門調査会の第一次報告では、いわゆる生活費を保障される賃金という観点が見えてこない

が、この点についての見解を伺いたいとの質疑に対して、専門調査会ではそのような議論がなかったので、直接は答えられないが、賃金の問題のまとめ方は、例えば、正社員と非正社員の間、男女間で不合理な差があるという認識があり、それらが何に由来するかについては、例えば企業規模別等であり、その一部は、企業内訓練により形成される企業特有の技能の違いによることもあるが、それ以外に、外部労働市場が未整備で企業間の労働移動が制限されていることもあり、外部労働市場が整備され賃金が競争的に形成されれば、専門性を重視した職種別賃金の形成につながるという認識が示されているとの答弁があった。

労働市場改革専門調査会の第一次報告で「働く側としての壁」を問題として提起しているが、国の労働政策として働かせる側の視点をもう少しきちんと掘り下げないといけないのではないかとの質疑に対して、専門調査会の報告で企業をめぐる変化も見ており、グローバル化に伴う国際競争圧力の高まり等が企業にとって生産性向上、高付加価値化を求めるモメンタムになり、優秀な人材を確保することが非常に重要になってくるため、ワーク・ライフ・バランスという働き手にとって好ましい環境をつくるのが大事になってくると思うとの答弁があった。

長時間働いても残業手当を払わないという問題についてどう考えているかとの質疑に対して、賃金不払残業は労働基準法違反で絶対にあってはならないことであり、平成十五年に賃金不払残業総合対策要綱を定め、毎年賃金不払残業解消キャンペーン月間を設けて、企業全体としての主体的な取組を促しているが、今後とも重点的に監督指導していきたいとの答弁があった。

働きやすい環境をつくっていくためには、地域全体で子育てを行う施策を考えるべきではないかとの質疑に対して、次世代法による都道府県、市町村の計画作成、保育所及びそれ以外の子育て支援拠点の整備、赤ちゃんが生まれた全家庭の訪問事業などの施策を行っており、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の地域・家族の再生分科会でも議論されており、提言が出てくればそれを政策にいかしていきたいとの答弁があった。

働きたいと希望する障害者に仕事を提供することによって人生の生きがいが出てくると思われ、ワーク・ライフ・バランスの施策を行うときに障害者に十分配慮してほしいと思うがどうかとの質疑に対して、今働くチャンスに恵まれていない人がしっかり仕事をして生活も楽しめるということは大事なことであり、一定のサポートがあれば働ける障害者が働けない状況にあるというのは大変大きな問題で、障害者雇用政策と福祉サイドでも力を入れていきたいと考えており、目が行き届かないことがないように留意したいとの答弁があった。

労働市場改革専門調査会の第一次報告における数値目標と政策提言は、基本方針二〇〇七に盛り込むことを最終的なゴールとしてしていると聞いているが、その場合、厚生労働省は受け入れることになるのかとの質疑に対して、専門調査会の「ワークライフバランス憲章」を基本的な考え方とし、働き方を変える行動指針を取りまとめていくという方針が打ち出されているが、時期的な問題もあり、基本方針二〇〇七に盛り込まれるのは行動指針作成の体制や手順が中心になるのではないかとの答弁があった。また、専門調査会の提言については、様々な観点から議論される必要がある、特に個別の具体的な法制度の在り方に関しては、より実効性を高めて

いくという観点から、当事者である公労使三者における議論を進めながら合意形成をしていくことが不可欠ではないかとの答弁があった。

労働市場改革専門調査会ではホワイトカラーエグゼンプションについての議論はあったか、また、厚生労働省の配付資料にホワイトカラーエグゼンプションが入っていない理由は何かとの質疑に対して、専門調査会ではホワイトカラーエグゼンプションの議論はしていないとの答弁があった。また、資料にはホワイトカラーエグゼンプションは入っていないが、ホワイトカラー労働者の働き方については国民の理解を得ながら進めなければならぬ課題であると考えており、今後も検討していきたいとの答弁があった。

ワーク・ライフ・バランスに取り組む際に、大企業と中小企業では壁があり、一概に企業という一くくりにはいけないのではないかとの質疑に対して、専門調査会の報告でも「企業規模の違い等により」という表現で問題意識は含んでおり、これから何を検討するかということ自体を検討し、対応していきたいとの答弁があった。

次世代法に基づく行動計画の届出状況として、従業員三百一人以上の企業はパーセンテージで示しているのに、三百人以下の企業は数で示しているが、その意図は何かとの質疑に対して、三百人以下の企業は任意であり、強制はしておらず、比率にすると大変小さい比率であるとの答弁があった。

負の所得税について労働市場改革専門調査会では議論されたか、また、厚生労働省はこの制度をどのように評価しているかとの質疑に対して、専門調査会の報告では、出産、子育ての費用負担の軽減について、給付と

税制の一体化の考え方を踏まえて、子育て費用の税額控除を導入するとともに、課税最低限に満たない世帯については負の所得税を創設して子育て費用の給付を受けられるようにしており、負の所得税の考え方は一部入っているとの答弁があった。また、生活保護の受給者の中で働ける人にできるだけ自立してもらえようという環境をつくる、サポートするということをしつかりやりたいと思っており、そのためにはインセンティブも大事だと思うので、いろいろな施策について勉強していきたいとの答弁があった。

三 派遣委員の報告

平成十九年四月二十五日、派遣委員の報告が行われた。その概要は、次のとおりである。

平成十九年二月二十二日及び二十三日に、新潟県において、経済・産業・雇用に関する実情調査を行った。

派遣委員は、広中会長、南野理事、小林理事、澤理事、神取委員、和田委員、井上委員の七名であった。

初めに、新潟県庁において、新潟県の経済概況と産業・雇用施策について、説明を聴取した。新潟県の県内総生産の産業別構成比の特徴は、農林水産業、建設業などの占める割合が高いことだが、近年では、サービス業の割合が高くなるなど産業構造も若干変化している。製造業は小規模事業所が多く、従業者一人当たりの製造品出荷額が全国で下位にある。こうした状況下、県は「新潟県『夢おこし』政策プラン」を策定し、付加価値創造型産業の振興を図っている。雇用状況は、中越大震災の復興需要が下支えとなり、全国を上回る有効求人倍率で推移しているが、本年には災害復旧事業もほぼ終了するため、その後の雇用動向に不安が残るとのことであった。

県は雇用施策として、ジョブカフェ事業や若年者の職業能力開発などを推進している。派遣委員からは、正規・非正規雇用の現状、清酒用の米の流通状況、企業誘致の状況などについて、質疑が行われた。

次に、朱鷺メッセを訪れた。朱鷺メッセは、一万人収容可能な国際展示場、六か国語の同時通訳が可能な国際会議室などを持つ国内有数の複合型コンベンション施設である。派遣委員からは、施設の維持管理に掛かる経費

などについて、質疑が行われた。

次に、新潟商工会議所から、新潟の地域経済状況などの説明を聴取した。全国的に商店街の衰退に歯止めが掛からない中、新潟市は恵まれたほうだが、大企業がなく景気が良いとの実感はない、また、製造業では原材料の高騰が収益を圧迫しているとのことであった。

次に、新潟スタジアムを視察し、その概要及びスポーツによる街おこしについて説明を聴取した。同スタジアムは収容人員約四万人の総合スタジアムで、二〇〇二年ワールドカップの会場となり、Jリーグ、アルビレックス新潟の本拠地である。年間入場者数は百十五万人に上り、県内観光の拠点としても評価されている。アルビレックス新潟の試合は常に満員にしたいとのこと、招待券を配布するなど様々な工夫を行っているとのことであった。派遣委員からは、アルビレックス新潟の経営構想、経済波及効果などについて、質疑が行われた。

翌二十三日は、まず、小林工業株式会社を視察した。同社は燕市を代表する洋食器メーカーで、生産工程を複数社で分業するのが一般的な中、日本で唯一、一貫生産し、ラッキョウウッドのブランドで販売している。洋食器産業は、国際競争、原材料価格の高騰などの問題を抱えているが、付加価値を高め、良い商品を作り、世界に認められたいとのことであった。派遣委員からは、宣伝方法の工夫の必要性などについて、質疑が行われた。

最後に、朝日酒造株式会社を視察した。同社は長岡市にある新潟を代表する酒造会社であり、「酒造りは米作りから」の考えから、多収穫ではない品質本位の米を契約栽培し、製品の質的向上を図っており、また、財団法人を設立し自然環境の保全活動に助成するなど、地域に根ざした活動にも取り組んでいるとのことであった。

四 委員間の意見交換

平成十九年五月九日、委員間の意見交換が行われた。その概要は、次のとおりである。

(一) 意見表明

(自由民主党)

我が国経済は景気拡大局面が続いているが、経済社会の成熟化により、いざなぎ景気ほどの景気拡大は望めず、家計部門への広がりには欠けているため、好景気の実感がわかないとの声が聞かれる。とりわけ、地方や中小企業には好景気が十分に波及していない。景気拡大を持続させ、真に豊かな国民生活を実現するには、地域が地域として自立できる環境づくり、地方や中小企業に光を当てた政策を今後積極的に実施していく必要がある。自助努力をしている地域を応援するスキームの整備が重要であり、また、地域経済と雇用を支える中小企業を支援する施策の充実も欠かせない。また、我が国経済が中長期的に成長していくには、イノベーションの推進が重要な課題となり、そのための研究開発体制の強化、効率的・効果的な資金の配分、人材育成等、総合的な取組を一層進めていくことが求められる。

雇用をめぐる動向だが、近年、パートタイム、派遣、有期契約等、雇用形態の多様化が進んでいる。正社員を

希望する者には機会の平等の観点からチャンスを与えていくべきであり、正規・非正規の二極化構造の固定化は是正する必要があるが、多様な働き方は、情報化の進展、経済産業構造の変化、個人のライフスタイルの多様化等を背景に広まっております。成熟社会においてはある程度やむを得ない面もあると思う。留意すべきは、公正の確保の観点である。企業と雇用者がともに満足できる雇用システムを目指し、時宜にかなった法改正を進めていく必要があり、企業は非正規雇用者に対して職責に応じた処遇を行うとともに、正規雇用を希望する者に対して正規雇用への転換を積極的に行うなど、適切かつ柔軟な労働環境を整備することが求められる。

若年者雇用については、いわゆる年長フリーターの固定化が危惧されている。再チャレンジを支援する仕組みを喫緊に整備し固定化を防ぐ必要がある、行政はジョブカフェや日本版デュアルシステムを始めとした各種教育訓練制度の充実を図り、企業は年齢にかかわらず、能力に応じた採用をより一層重視することが求められる。

高齢者雇用については、改正高年齢者雇用安定法が昨年四月に施行された。団塊世代の退職の課題はあるが、製造業を中心に高齢者が持つ技能伝承を円滑に行い、難局を各企業が乗り越えられるよう期待する。

女性雇用については、いわゆるM字型カーブの問題があり、結婚・子育て期の就業継続が大きな課題である。既に育児休業制度の充実、看護休暇制度の創設などの対策が取られているが、これら制度の一層の普及を図る必要がある。また、子育て等のために女性がいったん離職しても適切な再就職が可能となるよう、労働市場や教育訓練機会の整備充実が重要である。

ワーク・ライフ・バランスの実現に当たり、喫緊の課題の一つは、子育てや介護などと仕事を両立しやすい環

境の整備である。各企業がフレックスタイム、在宅勤務、短時間正社員など様々な選択肢を用意できれば、多くの人の就業継続が可能となり、雇用の満足度を上げるだけでなく、企業にとっても優秀な社員の雇用維持につながると思われる。また、ワーク・ライフ・バランスは、自己の生活ニーズに即したためり張りのある働き方を可能とし、自己選択的な雇用環境を生み出し、これまでの硬直的な仕事の進め方や中身の見直しにより生産性の向上に資することが期待できる。参考人からは、ワーク・ライフ・バランスに関する情報公開や財政、税制支援の必要性について言及があったが、行政にはこのような支援策についても十分な検討が求められる。

(民主党・新緑風会)

我が国の景気は回復を続けていると言われているが、多くの国民が感じていることは、社会の様々な場面における格差の拡大ではないか。とりわけ大きな問題は、正規雇用と非正規雇用の格差であり、特に若年層におけるフリーター等が増加すれば、少子化に拍車がかかることや社会保障制度への影響が懸念される。

非正規雇用増加の背景としては、就労形態の多様化が言われることがあるが、現実には、非正規雇用を選択する以外なかった場合が多いのではないか。特に、卒業時期が雇用情勢の極めて厳しい時期と重なり、正社員の職を得ることができなかつた、いわゆる年長フリーターの人々は、雇用情勢が改善した今でも、非正規雇用としての就労を余儀なくされている。

緊急に講ずべき施策としては、国や自治体が職業訓練を実施すること、企業に対して正規雇用の採用の拡大、

非正規雇用から正規雇用への登用などを求めていくことが挙げられる。賃金は同一価値労働同一賃金の原則を踏まえたものとし、多くの労働者に雇用の機会を与えるため、短時間正社員制度の導入等を促進すべきである。

少子化の進展に伴う労働力人口の減少が避けられない中、我が国が活力ある豊かな社会を維持していくためには、高齢者や女性がこれまで以上に労働市場に積極的に参加することが重要となる。

高齢者雇用安定法では、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置を講ずることとされており、当面はこのような制度を通じて高齢者が引き続き現役で働けるようにすることが重要であるが、将来的には、だれもが年齢にかかわらず能力を發揮して働くことのできるエイジフリー社会を目指すべきである。

我が国の女性の労働市場への進出は続いているが、男女間の賃金格差は依然として大きく、管理者に占める女性の割合は極めて少ない。社会のあらゆる分野における男女の固定した役割分担や差別、不平等な状態の解消を図り、男女共同参画社会を実現していくことが大きな課題である。

女性労働者の育児休業取得率は現在七〇%を超えているが、これには結婚や出産を機に離職した女性が含まれておらず、中小企業は大企業に比べ育児休業の取得率が低い。育児休業制度については一層の工夫を行う必要がある。一方、男性労働者の育児休業取得率は一%にも達していない。家事や育児は女性が行うものという意識が依然として根強いように思われるが、仕事と家庭の調和を図るためには、男性の自覚や協力が不可欠であり、一層の啓発が求められる。

各種の両立支援策の拡充の前提として、長時間労働の是正が必要である。我が国では特に正社員の労働時間が欧米諸国に比べて極めて長く、サービス残業も広く行われている。育児期の男性が働きながら家事や育児に参加するためにも、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

我が国では保育所への入所を希望しながら入所できない待機児童が依然として多く、働きながら子育てをした女性にとつて大きな障害となっている。早急に保育所を整備するとともに、休日保育や放課後児童対策についても、利用者のニーズを踏まえつつ拡充強化していくことが望まれる。

仕事と生活の両立支援策が効果を上げるためには、包括的な施策を長期的視野に立つて実施する必要がある、省庁横断的な体制を整備するとともに、そのための計画を策定するなど、政策に継続性や統合性を持たせる方法を検討すべきである。

（公明党）

急速に少子高齢化が進み労働力人口が減少していく中で、将来的にも成長を持続させ生活の質を高めていくためには、就業率の上昇と労働生産性の向上が不可欠であり、そのためには、意欲と能力を十分にいかすことができている若者、高齢者、女性の就業の場を拡大していくことが必要である。また、労働力の確保のみならず、労働生産性の向上のためにも、そして、何よりも人として生きていく価値を高めるために、ワーク・ライフ・バランスを推進することが重要である。

我が国の労働市場は、企業による保障も拘束も強い正規雇用と企業による保障も拘束も弱い非正規雇用の二極化が始まっており、その解消のためには、非正規雇用の正規化、長時間労働の是正、柔軟な就業形態の導入、均衡処遇の確保等が喫緊の課題となっている。

正規雇用と非正規雇用では、所得格差だけではなく、職業能力開発の機会にも格差があり、我が国の技術力低下の一因となることが危惧される。また、非正規雇用は未婚率も高いことから、非正規雇用の増加は、社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、晩婚化、少子化につながる懸念がある。このような正規雇用と非正規雇用との格差を是正するには、働き方の実態に応じた均衡待遇の確保、正規雇用への転換の促進を図る必要がある。

非正規雇用の問題は、特に若年層で深刻化しており、近年問題となっている請負労働者の多くは若者で、使い捨てのような働き方をさせられていると言われている。政府は請負労働の実態把握とその対策に強力に取り組むべきと考える。二十代後半以降のいわゆる年長フリーターでは正規雇用の職を得ることは依然として容易ではなく、他方、これまで新卒採用を控えてきた企業では、今後会社を支えていくべき二十代後半から三十代半ばの人材の不足が将来の禍根となることが懸念される。年長フリーターを正社員として雇用した企業に助成金を支給する制度の利用や中途採用にも門戸を開いた雇用システムへの転換を促進し、さらに、キャリア教育の在り方を抜本的に見直すべきである。

人口減少へと転じ、労働供給制約が次第に強まる我が国において、今後も持続的な発展を維持するためには、

意欲や能力があれば年齢にかかわらず働き続けられる生涯現役社会の実現を目指すべきだと考える。

近年の労働者全体の年間総実労働時間の減少は主としてパート労働者の割合の増加によるものであり、一般労働者については依然として長時間労働の実態がある。労働時間の長短二極化を改善し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、長時間労働の是正、柔軟な就業形態の導入、均衡処遇の確保の三点が課題となる。時間外労働の割増率については、中小企業対策は別途考慮する必要があるが、将来的には四割に引き上げることを検討すべきである。また、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務等の導入を促進し、比較的業務内容が明確な分野から同一労働同一賃金の原則の導入を実現すべきと考える。

出生率の低下が続く中で、ワーク・ライフ・バランスの中でも、特に仕事と子育てを両立するための支援の充実は重要である。公明党の「少子社会トータルプラン」では、育児休業制度の普及、拡充、次世代育成支援対策推進法に基づいて企業が策定した一般事業主行動計画の公表の義務化を進めるべきとしている。さらに、出産・育児等によって離職した者に対する教育訓練の機会の提供や企業の再雇用制度の充実を促進すべきと考える。両立支援の先進的な取組をしている企業では、育児休業取得や職場復帰支援などにより就業意識を高め、労働生産性の向上を図っており、このような事例を周知することにより企業の意識改革を進めることが重要である。

ワーク・ライフ・バランスのための施策を総合的・計画的に推進し、国を挙げて企業と国民が一体となった「働き方改革」を進める必要があると考えており、我が党は「仕事と生活の調和推進基本法」の制定に向けて鋭意検討を行っている。

（日本共産党）

低賃金で不安定な非正規雇用の増大が貧困と格差の広がりをもたらしており、正社員でも異常な長時間労働が働く人たちの命と健康を脅かし、家庭も地域社会も壊している。今求められているのは、これ以上の雇用と労働のルールの破壊、格差の拡大を許さず、是正のための実効ある措置を採ることであり、以下、大きく三つの柱から提案を行う。

第一に、異常な長時間労働を是正することである。ホワイトカラーエグゼンプション制度は、長時間労働を更に激化させるとともに、ホワイトカラー労働者の所得を奪うことになり、日本経済にも深刻な打撃となるので、法案は今後も提出すべきではないと考える。

また、長時間労働を是正するため、違法なサービス残業の根絶が急務である。監督や告発を強化するとともに、悪質な企業は企業名を公表し、不払残業代を二倍にして支給させるなどのペナルティーを強化すべきと考える。残業時間の上限の法定や連続休息時間の確保も必要である。政府は、残業は年間三百六十時間以内とするという大臣告示を直ちに法定化すべきであり、割増しは、現行の二五%増を五〇%増にすべきである。また、EUのように連続休息時間を最低十一時間確保することなどをルール化するよう提案をする。

第二に、使い捨ての働かせ方をなくす、すなわち非正規で働く人たちの権利を守り、均等待遇と正社員化を進めることである。

まず、労働者派遣事業法や職業安定法に違反する偽装請負の根絶が必要である。厚生労働省も、昨年九月、今年三月に通達を出したが、この厳格な実施を強く求める。偽装請負を根絶し、安定雇用に切り替えるため、労働者派遣事業法などを改正し、受入れ企業の責任を厳しく問えるようにすべきである。

次に、派遣労働者の地位向上と正社員への登用を進めるための新しいルールが必要である。労働者派遣は、臨時的、一時的な場合に限定し、正規雇用の代替にしないという原則に立つて、正社員への道を開くべきである。派遣先企業は一年以上経過したら直接雇用を申し出る義務を負うように、労働者派遣事業法の改正が必要である。登録型派遣で低賃金、短期就労を繰り返す新しい日雇労働も増えており、健康保険や雇用保険などを労働実態に合わせて整備することは緊急の課題である。そして、登録型派遣による日雇型雇用をなくしていくべきである。労働者派遣事業法を派遣労働者保護法に抜本的に改正し、派遣労働を臨時的、一時的な場合に限定することを明記するとともに、派遣先業種の制限、派遣先の正社員との均等待遇、登録型派遣の解消などを進めるべきと考える。均等待遇を法制化し、パート労働者の権利を保障し、待遇を改善することも必要である。

さらに、合理的理由のない短期雇用は不公正な契約として規制し、正規常用雇用に移行させること、会社による違法、脱法行為を厳しく監視し、非正規で働く人たちの権利を保障すること、そのためにも労働基準監督官を二倍にすることが必要である。ワーキングプア、フリーターを支援する国、自治体の取組の強化も重要であり、職業訓練の機会の抜本的な増加、訓練期間中の生活資金の援助、生活支援の強化も必要である。

第三に、最低賃金を引き上げ、全国一律最低賃金制を確立することである。日本の最低賃金は世界でも最低水

準である。今、労働団体が時給千円以上への引上げを要求しており、政府はこれにこたえるべきであり、同時に、全国一律最低賃金制を確立すべきである。

（社会民主党・護憲連合）

ワーク・ライフ・バランスは、日本語では、労働と生活の調和となるが、当たり前のようにできていない実態が調査から浮き彫りになった。ワーク・ライフ・バランスは、子育て支援を中心に考えられる傾向にあるが、特定の年齢や業種において取り組まれる内容のものではなく、社会システムの一つとして存在させる必要がある。

この十年間の働き方の変化、雇用形態の変化は激しく、長時間労働を余儀なくされる正社員と、労働条件が低く、企業の都合に合わせて便利に安く使われるパートや派遣など「働き方の二極化」が進行した。パート労働者などは、本来は生活との調和が容易であるとされてきたが、育児・介護休業の取得が困難であるなど、両立支援が行き届いていない。また、成果主義は、時間ではなく成果によって評価するが、時間管理が弛緩した結果、かえって労働時間の長時間化傾向を加速させている。これらの結果、メンタルヘルス不全者が増加し、過労死や自殺など深刻な問題が惹起し、また、家事、育児などの家族的責任が果たせないなど、仕事と生活の両立が達成できず、バランスを欠いた生活となっている。

日本的雇用慣行が崩壊する中、新たな雇用の在り方が模索されてきたが、ワーク・ライフ・バランスという視点はほとんど顧みられず、働き方の変質だけが着実に推移してきた。これは利潤だけを追い求める経営者の姿勢

に起因するところが大きい。パートタイム労働者の均等待遇という点、経営側からは国際競争力に勝てないという答えが返ってくる。いかに大切に働いてもらうかも国際競争力の一つであると考え方を転換させていくことが必要である。ワーク・ライフ・バランスを進める上で、経営者の理解、努力は何よりも必要であり、これから労働力人口が減少していく中で、いかに大切に働いてもらうかということで競争すべきではないか。

ワーク・ライフ・バランスは、勤労社会の様々なゆがみを治療し、改革するシステムとして大きな期待がかけられている。育児・介護休業など、整備拡充されてきたが、女性の約七割が育児休業取得前に仕事を辞め、残り三割の六四％が取得しているのが実情で、男性の取得率は〇・三三％である。育児休業など単独の制度は、関心がない人にとっては、職務遂行の阻害要因にさえ映る。多くの賛同を得るには、働くすべての人に両立課題があることを前提に、トータルな生活支援の方策が必要である。両立支援の実施は、企業にとっては投資であるが、有能な人材が新たな意欲を持って業績向上に貢献すれば、投資コストは回収できる。仕事と仕事以外の生活の両立を支援することが、社員から高い勤労意欲を引き出し、女性の活躍の場の拡大にもつながる。

社会システムとしてワーク・ライフ・バランスを定着させるには、政府の取組、後押しが大きい。政府の動きを見ると、雇用保険法の改正、最低賃金法の改正など経営側を向いた内容となっている。「ワークライフバランス憲章」の策定でも、多様な働き方、成果主義が逆に労働者の生活を脅かしているという視点が欠けている。

憲法第二十五条は、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と規定し、生存権を保障している。労働基準法第一条第一項は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を

充たすべきものでなければならぬ」と規定し、生存権の規定を労働条件の分野で具体化している。この規定は、ワーク・ライフ・バランスを先取りした条文であり、ワーク・ライフ・バランスは、この原点を踏まえ、政府が先行して誘導していくことが何よりも必要である。

(二) 意見交換

雇用問題は、最低賃金法、有効求人倍率等を考えても地域間格差が大きく、その意味では、格差を解消しながら、その土地土地で産業構造を改革することが本調査会の大きな目的の一つであり、それがなされていないがゆえに非常に立ち遅れた雇用環境、雇用問題があり、できればもっと経済産業省的な、経済成長戦略的な調査があつて、それがすべての土台になっていくのではないかとの発言があつた。

雇用について多くの発言があつたが、生涯学習の視点が入っていなかったように感じており、高齢者も働く意欲がある、高齢者雇用をもっと進めるべきであると言われるが、中年からキャリアエンジをしようとする人も少なからず出てくると思われる中で、教育が雇用の一部になるような雇用政策も必要ではないかとの発言があつた。

地域が退職者に来てもらい、例えば、高校の先生に古語を読む会を開いてもらうなど、更に活用してほしいとの発言があつた。

ある程度年金が充実している退職者にNPO法人で活動することを推奨しているが、環境、教育、福祉関連など産業創造という観点でも行えることはないか、無償では継続性が伴わないため若干でも報酬を得るといふ観点で、仕事を創造していくことを様々な分野で振興していかなければならず、新たな分野を意図的に織り交ぜていけば更に奥深く豊かな社会ができるのではないかと、生きがいと労働のすき間をどう埋めるかという部分は更に促進すべきであろうとの発言があった。

無料奉仕では長続きしないけれども、ある程度生活できる年金などがある人たちの力を活用するということは大変大事であり、それが普通の労働を圧迫するのではないかと懸念との関係で言うと、本来、正規労働者が行うようなものと取って代わって、安上がりに使おうという人たちが出てくるのが問題であり、いろいろな知恵が今後考えていく分野としてであろうとの発言があった。

社会奉仕的な役割を果たすことによって再度自分の人間性を回復していく、そういうときに単に労働の対価というものを考えなければならぬか、これはよく分からないが、これから先の高齢化社会の人生をどう考えるか、ワーク・ライフ・バランスをどう当てるか、働いている間だけなのか、一生を考えていくのか、余り窮屈にもの考えない方がよいのではないかと発言があった。

全く収入がなく、社会的貢献、自分の生きがいを新しい形で求めようとすると、それは多分長続きしないので、収入の道を同時に考えることは必要であり、労働市場を阻害する、新しい働き手を奪うのではないかと、ということについては、欧米を見ると、収入を得る、生きがいのある仕事の場所を提供するということでは、労働

市場を奪うことよりも提供することの方がはるかに多いのではないかとの発言があった。

企業が納める税金の割でもNPOに与え、一生懸命活動しているNPOはたくさん受け取ることができるということが提言できれば、すばらしいとの発言があった。

一度家庭に入った場合に、更に教育訓練を受けながら自分のキャリアを高めていくということも、雇用を良い形で展開していくためには必要であるとの発言があった。

障害者の働き方について幾つかの提言があり、障害者も自立しながら納税者になりたいという意見があるところも、大きくこれから見据えていかなければならないとの発言があった。

障害者のワーク・ライフ・バランスの確保が大切であるとの発言があった。

今の社会が成熟社会と言えば成熟社会であるが、その社会が生んでしまった非正規雇用であるとするれば、もつと非正規雇用の人たちを温かい目で見てほしいとの発言があった。

パート、短時間労働と言うと女性の働き方と取られがちであるが、短時間正社員という形の中で、キャリアアップしながら、年金も受給できるという形につないでいきたいとの発言があった。

男女がともに働きお互いを高めていく中にワーク・ライフ・バランスがあると思っており、このワーク・ライフ・バランスをすてきなものとして育てていかなければならないとの発言があった。

これからの時代、雇う側と雇われる側の新しい働き方をつくっていかなければならず、ワーク・ライフ・バランスをいかしていける時代に来ているとの発言があった。

日本人の尊厳を守っていくためにもっと余裕を持った方が良いのではないかと考えており、そのため年金制度等をしっかりと確立して、一定の年になったら自由に生きて、人のために尽くす、労働の期間をいつまでに絞るかという自分なりの人生設計を立てないと厳しく、また、障害者等に対しては行政が手厚い対応をしていかなければならないとの発言があった。

(参考)

調査会委員

報告書提出日(平成十九年六月八日)

会長	広中 和歌子	理事	小池 正勝	理事	南野 知恵子
理事	松村 祥史	理事	尾立 源幸	理事	小林 元
理事	澤 雄二	委員	岩井 國臣	委員	大野 つや子
委員	神取 忍	委員	北岡 秀二	委員	小泉 昭男
委員	佐藤 昭郎	委員	西島 英利	委員	野村 哲郎
委員	松田 岩夫	委員	伊藤 基隆	委員	下田 敦子
委員	藤本 祐司	委員	柳澤 光美	委員	和田 ひろ子
委員	松 あきら	委員	井上 哲士	委員	淵上 貞雄
委員	又市 征治				

主な活動経過

(一年目)

国会回次及び年月日	事項
<p>第百六十一回国会 平成十六年 十月 十二日</p>	<p>本会議において、経済・産業・雇用に関し、長期的かつ総合的な調査を行うため委員二十五名から成る経済・産業・雇用に関する調査会を設置することに決した。</p> <p>調査会長を選任した後、理事を選任した。</p> <p>調査項目「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」の選定について会長から報告があった。</p> <p>「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」のうち、構造改革と経済財政の中期展望について西川内閣府副大臣及び政府参考人から説明を聴き、新産業創造戦略について保坂経済産業副大臣及び政府参考人から説明を聴いた後、政府参考人に対し質疑を行った。</p> <p>「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」のうち、雇用対策基本計画について藤井厚生労働大臣政務官及び政府参考人から説明</p>
<p>十一月 十七日</p>	

<p>を聴き、若年者に対する就業支援について塩谷文部科学副大臣及び政府参考人から説明を聴いた後、藤井厚生労働大臣政務官及び政府参考人に対し質疑を行った。</p>	
<p>第百六十二回国会 平成十七年 二月 十六日</p>	<p>「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」のうち、成熟社会における経済活性化に向けた方策について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。</p> <p>(参考人)</p> <p>内閣府経済社会総合研究所長 香 西 泰 君</p> <p>日本労働組合総連合会(連合) 副事務局長 久保田 泰 雄 君</p> <p>社団法人日本経済団体連合会専務理事 矢 野 弘 典 君</p> <p>経済・産業・雇用に関する実情調査のため、京都府に委員派遣を行った。</p> <p>二月 十七日</p> <p>〃 十八日</p> <p>二月二十三日</p> <p>「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」のうち、地域経済の活性化について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑</p>

を行った。

(参考人)

法政大学経済学部教授

黒川和美君

社団法人全国地方銀行協会会長

株式会社東邦銀行取締役頭取

瀬谷俊雄君

日本政策投資銀行地域企画部参事役

藻谷浩介君

三月 二日

派遣委員から報告を聴いた。

「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」のうち、日本経済の国際競争力の強化について参考人から意見を聴いた後、両参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

オリンパス株式会社代表取締役会長

岸本正壽君

株式会社三菱総合研究所主任研究員

後藤康雄君

四月 六日

「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」のうち、多様化する雇用への対応について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

大阪大学社会経済研究所教授

大竹文雄君

テンプスタッフ株式会社代表取締役

社団法人日本人材派遣協会会長

篠原欣子君

株式会社日本総合研究所調査部主任研究員

山田久君

四月二十日

「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」のうち、フリーター・ニート等若年者をめぐる雇用問題について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

特定非営利活動法人「育て上げ」ネット理事長

工藤啓君

東京大学社会科学研究所助教授

玄田有史君

兵庫県教育委員会教育次長

杉本健三君

千房商事株式会社代表取締役

中井政嗣君

五月十一日

「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」のうち、経済社会の変化に対応した人材育成の在り方について参考人から意見を聴い

た後、各参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

早稲田大学ビジネススクール経営専門職大学院教授

梅津 祐良 君

ジャーナリスト

多賀 幹子 君

お茶の水女子大学文教育学部教授

耳塚 寛明 君

五月 十八日 「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」について委員間の意見交換を行った。

六月 十三日

経済・産業・雇用に関する調査報告書（中間報告）を提出することを決定した。

六月 十五日

経済・産業・雇用に関する調査の中間報告を申し出ることを決定した。本会議において、調査会長が経済・産業・雇用に関する調査の中間報告を行った。

七月 十三日

経済・産業・雇用に関する実情調査のため、視察（東京都立六郷工科高等学校及び株式会社成立）を行った。

(二年目)

国会回次及び年月日	事項
<p>第百六十三回国会 平成十七年 十月二十六日</p>	<p>事 項</p> <p>経済・産業・雇用に関する実情調査のため、視察（ハローワーク新宿）を行った。</p>
<p>第百六十四回国会 平成十八年 二月 八日 二月 十五日</p>	<p>海外派遣議員から報告を聴いた。 「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」のうち、経済及び所得格差問題について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。 (参考人) 三菱UFJ証券株式会社チーフエコノミスト 水野和夫君 東京学芸大学教育学部教授 山田昌弘君 独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働経済分析研究部門研究員 勇上和史君</p>

二月 十六日 経済・産業・雇用に関する実情調査のため、愛知県に委員派遣を行った。

二月 十七日

二月二十二日 「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」のうち、日本経済のグローバル化への対応について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

（参考人）

大阪大学社会経済研究所教授

小野善康君

株式会社野村資本市場研究所シニアフェロー

関志雄君

同志社大学大学院ビジネス研究科教授

浜矩子君

三月 一日

派遣委員から報告を聴いた。

「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」のうち、団塊世代の退職による経済・産業・雇用への影響について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

（参考人）

シャープ株式会社代表取締役専務取締役人事本部長

熊谷祥彦君

株式会社ニッセイ基礎研究所経済調査部門

シニアエコノミスト

齋藤 太郎 君

NPO法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ会長

高畑 敬一 君

国際基督教大学教養学部教授

八代 尚宏 君

四月 五日

「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」のうち、高齢者雇用の在り方について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

（参考人）

株式会社リクルートワークス研究所所長

大久保 幸夫 君

一橋大学大学院経済学研究科教授

大橋 勇雄 君

株式会社前川製作所取締役会長

島 賀哲夫 君

四月 十九日

「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」のうち、女性雇用をめぐる課題について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。

（参考人）

五月 十日	<p>株式会社イー・ウーマン代表取締役社長 株式会社ユニカルインターナショナル代表取締役社長</p> <p>昭和女子大学副学長・理事 昭和女子大学副学長・理事</p> <p>学習院大学経済学部教授 協坂 明君</p> <p>「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」について委員間の意見交換を行った。</p>
六月 二日	<p>経済・産業・雇用に関する調査報告書（中間報告）を提出することを決定した。</p>
六月 七日	<p>経済・産業・雇用に関する調査の中間報告を申し出ることを決定した。</p> <p>本会議において、調査会長が経済・産業・雇用に関する調査の中間報告を行った。</p>

国会回次及び年月日	事項
第百六十五回国会 平成十八年十一月 八日	「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」のうち、雇用をめぐる現状と課題について松野厚生労働大臣政務官から説明を聴き、経済成長戦略大綱について渡辺経済産業副大臣及び政府参考人から説明を聴いた後、渡辺経済産業副大臣、松野厚生労働大臣政務官及び政府参考人に対し質疑を行った。 「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」のうち、非正規雇用をめぐる現状と課題について参考人から意見を聴いた後、各参考人に対し質疑を行った。 (参考人) 株式会社ジョーズ・ラボ代表取締役 城 繁 幸 君 京都大学大学院経済学研究科教授 橘 木 俊 詔 君 慶應義塾大学商学部教授 樋 口 美 雄 君 十一月二十九日 経済・産業・雇用に関する実情調査のため、視察(キツザニア東京)を

第百六十六回国会

平成十九年 二月 十四日

行った。

「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」のうち、ワーク・ライフ・バランスに関する国際的な動向について参考人から意見を聞いた後、各参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

東京大学社会科学研究所助教授

永井 暁子 君

みずほ情報総研株式会社主席研究員

藤森 克彦 君

マイクロソフト株式会社執行役人事本部長

四方 ゆかり 君

二月二十一日
「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」のうち、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参考人から意見を聞いた後、各参考人に対し質疑を行った。

(参考人)

株式会社クララオンライン代表取締役社長

家本 賢太郎 君

同志社大学政策学部教授

川口 章君

二月二十二日 ～二十三日	株式会社第一生命経済研究所副主任研究員 松田茂樹君 経済・産業・雇用に関する実情調査のため、新潟県に委員派遣を行った。
四月二十五日	派遣委員から報告を聴いた。
五月九日	「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」のうち、ワーク・ライフ・バランスへの取組について田村内閣府大臣政務官、松野厚生労働大臣政務官及び政府参考人から説明を聴いた後、松野厚生労働大臣政務官、田村内閣府大臣政務官及び政府参考人に対し質疑を行った。
六月八日	「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」について委員間の意見交換を行った。
	経済・産業・雇用に関する調査報告書を提出することを決定した。
	経済・産業・雇用に関する調査の報告を申し出ることを決定した。