

NIRA 政策レビュー

www.nira.or.jp

April 2008 No. 25

女性就労の課題

総合研究開発機構 (NIRA) 理事長 伊藤元重

家庭生産 (home production) の理論

シカゴ大学を中心とした研究者の人たちがよく使う表現に home production (家庭生産) という表現がある。ノーベル経済学賞を受賞した元シカゴ大学教授のゲーリー・ベッカー教授などが始めた考え方である。それによると、経済学者の分析の対象である経済的人間は、家庭の中においても様々な生産活動を行っているという。

生産活動とはいっても、誰かに財やサービスを売るために家内工業を行っているわけではない。そうした活動を行っている家庭もあるが、ここで home production と言うのはもっと別のことを指している。子供を育て、家族の生活を楽しみ、老いた親の世話をし、家計を節約するために買い物で工夫をすることなどは、すべて通常の経済活動と変わらないというのだ。これまでの経済学が企業活動や市場取引を分析してきたのと同じような手法で、家庭内の諸々の活動を分析することができるはずである、というのがシカゴ学派の人たちの考え方であった。

家庭内の営みがすべて経済合理性で割り切れるかどうかは議論が分かれるところであろうが、現代の社会や経済の問題を的確に捉えるためには、家庭がどのような構造になっていて、家庭内でどのような営みが行われているのかを分析することの重要性が増していることは確かだ。

女性就業の分析の難しさ

今回のテーマである女性の就業の話は、まさにこの home production の話を抜きにすることはできない典型的な例だ。職場におけるジェンダー格差の解消、労働不足を補うための女性への期待など、より積極的な女性就業を期待する理由はいろいろあるが、狭義の労働市場や雇用条件の問題だけに限定していたのでは問題の本質的な解決は期待できない。家庭内での夫婦の分業、社会のサポートシステムの整備など、労働市場の外での対応が鍵となるようだ。

2頁で川口氏が指摘するように、社会と労働市場の間には悪循環 (vicious circle) も働いているようだ。「共稼ぎ家庭が少

ない→両立支援政策への支持が集まらない→両立支援政策が充実しない→共稼ぎ家庭が増えない」という循環だ。こうした悪循環は、ほかにもいろいろなパターンが考えられる。

「育児支援が貧弱である→出産すると退職する女性が多い→育児支援を大幅に増やす社会的声が十分に上がらない→育児支援があいかわらず貧弱である」という悪循環を指摘する人も少なくないが、出産後の女性の離職率が高いのも、我が国の特徴かもしれない。

より多くの統計的な検証を!

この号で専門家の方々が指摘しているように、様々な国の間のクロスセクション・データで見ると、女性の労働力率が高い国ほど合計特殊出生率が高いという傾向が見られるようだ。このデータをそのまま読めば、女性の就労は出産の障害にはならないということになる。

しかし、4頁で白波瀬氏が指摘しているように、このデータをそれぞれの国にそのまま適用することは危険である。つまり、各国で女性就労が進んでも出産が減らないとは言い切れないのだ。それは日本の場合も同じで、男性の家事へのより積極的な参加、出産後の女性の働き方の選択の幅、育児の社会的サポートの充実度などの要因が重要な鍵を握るはずだ。この点についての、より詳細な統計的分析が求められる。

最後にもう一度 home production の議論に戻りたい。今回のテーマである女性就労の問題だけでなく、労働市場で話題になる様々な現象は、家庭や社会の構造と深い関わりを持っている。最近いろいろな人が使うワークライフバランスというのも、結局、「働く」という行為をより本質的に「生活」の中に入れて考えようということにほかならない。

伊藤元重 (いとう・もとしげ)
東京大学経済学部卒。米国ロチェスター大学 Ph.D。
専攻は国際経済学、流通論。1993年東京大学経済学部教授、96年同大学大学院経済学研究科教授、現在に至る。2006年2月よりNIRA理事長。最新著書は『キーワードで読み解く経済』[2008] NTT出版。



視点・論点

企業による仕事と家庭の 両立支援の推進を

同志社大学 政策学部 教授 川口 章

女性の就業促進は次の二つの理由で重要である。第1に、少子高齢化にとまねない、今後わが国の労働力人口は急速に減少することが予想されている。女性労働力の活用が経済成長の維持にとってますます重要になる。第2に、わが国の極端な性別分業は、男女の活動領域を制限している。女性は労働市場で活躍する機会を奪われ、男性は家事や育児に参加する機会を奪われている。私たちが多様な潜在能力を生かし、豊かな人生を送るためには、女性の就業の促進と男性の家事・育児への参加の促進が必要だ。

女性の就業を妨げている最大の要因は仕事と育児の両立が困難なことである。『第1回21世紀出生児縦断調査』（社会保障・人口問題研究所、2001年）によると、第1子出産の1年前には73.5%の女性が就業しているが、出産直後には25.8%に低下する。第1子出産を契機に、就業女性の3分の2が退職する。

本稿では、女性の就業促進のためには、企業による仕事と家庭の両立支援（以下、単に「両立支援」という）の推進が必要であることを主張する。そして両立支援の促進のために、それぞれの企業の両立支援の実施状況を公開する制度の導入を提唱する。

女性の就業と男女雇用機会均等

女性の就業率が低いことは、労働市場における女性差別の原

因であり、結果である。企業は女性の離職率が男性より高いため、採用において男性を優遇し女性を差別する。基幹的な仕事に就けない女性は、結婚・出産後に家事・育児に専念しようとする。その結果、女性の離職率が高くなる。こうして、「女性の高離職率→企業による女性差別→家庭内性別分業→女性の高離職率」という悪循環が生ずる。

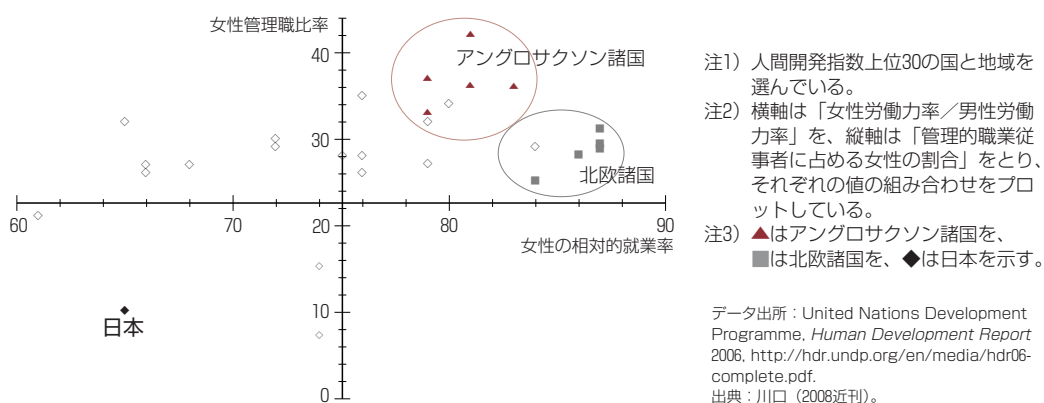
図表1は、縦軸に女性管理職比率を、横軸に女性の相対的就業率をとり、主要先進諸国についてそれらをプロットしたものである。縦軸は男女均等度を、横軸は性別分業の程度を表していると解釈できる。わが国は、女性管理職比率も女性の相対的就業率も主要先進諸国の中で最も低いグループに属することがわかる。

北欧諸国やアングロサクソン諸国では、わが国とは対照的に女性管理職比率も女性の相対的就業率も高い。これらの国々では、女性労働力の活用が企業の重要な雇用戦略となっている。

政府による両立支援政策の困難さ

北欧諸国もアングロサクソン諸国も、わが国と比べると両立支援が充実しているが、その内容は大きく異なる。北欧諸国では、育児が女性の就業を妨げないように、さまざまな育児支援制度が充実しており、それは国民全体の負担（税と社会保障）によって運用されている。わが国も長期的には育児支援を中心

◆図表1 女性の相対的就業率と女性管理職比率の関係



とする両立支援のための諸政策を充実させることが必要だが、少なくとも短期的には、そのような政策の充実が難しい。

その理由の一つには、高負担を嫌う日本人の国民性がある。わが国の国民負担率（税負担と社会保障負担の合計を国民所得で割ったもの）は、39.7%で、主要国ではアメリカの31.9%に次いで低い。スウェーデンの70.2%はもちろん、フランスの61.0%やイギリスの47.5%よりもかなり低い。国民負担が少ないということは、福祉政策には限界があることを意味する。

税や社会保障による両立支援政策の実施が困難なもう一つの理由は、共稼ぎ家庭が少ないためにそのような政策への支持が集まらないことである。片稼ぎ家庭は共稼ぎ家庭ほど両立支援を必要としない。そのため、「共稼ぎ家庭が少ない→両立支援政策への支持が集まらない→両立支援政策が充実しない→共稼ぎ家庭が増えない」という悪循環に陥っている。

企業による両立支援施策

北欧諸国のような国民の負担による両立支援政策にあまり期待ができないならば、アングロサクソン諸国のような企業の自主的な両立支援施策の可能性はどうだろう。現在のところ、日本企業の両立支援の水準は高いとはいえないが、今後より高い水準に移行する可能性は大いにある。それは、女性労働力の活用が企業の重要な戦略になりつつあるからだ。

若年労働力の減少により、大企業でさえも男性だけでは優秀な人材を確保できなくなりつつある。また、女性の学歴上昇や就業意欲の向上によって、女性労働力の潜在的生産性はますます高まっている。さらに、経営環境の変化に柔軟に対応するためには多様な人材の確保が重要になりつつあり、ダイバーシティ・マネジメントに力を入れる企業が増えている。

両立支援施策の情報開示義務化

企業が両立支援を行う主な目的は、女性の離職率を下げることに、優秀な女性社員を採用することだ。後者の効果を支援するために、筆者は両立支援施策についての情報を開示することを企業に義務づけることを提案したい。たとえば、育児休業取得者数、介護休業取得者数、育児のための短時間勤務制度利用者数、年次有給休暇取得率、所定内労働時間、残業時間等々をすべて男女別に発表することを義務化することだ。

具体的には、ハローワークの求人申込書にそのような情報を記入する欄を設けてはどうだろう。これによって、求職者はどこの企業がより働きやすいかを判断できる。働きやすい企業には多くの求職者が集まり、企業はその中から優秀な人材を採用できる。

そもそも、これらの情報は、労働者と企業が雇用契約を結ぶときに、明らかにされるべき情報である。広い意味での労働条件に関する情報と言える。しかし、現実には、これらの情報がわからないまま就職してしまう労働者が大半だ。その背景には、わが国独特の事情がある。制度があっても利用できない、権利があっても主張できない独特の企業風土だ。

実質的な労働条件がわからないまま就職するとどうなるだろうか。予想以上に厳しい労働条件だった場合は、すぐに離職する可能性がある。転職に大きな費用がかかる場合は、離職しないまでも労働意欲が低下する可能性がある。

また、そのような状況では、労働市場全体が非効率となる。現在のわが国の労働市場では、アカロフの「レモンの市場」と似たような状態が生じている恐れがある。両立支援制度の情報が求職者に伝わらないために、企業は両立支援を充実させるインセンティブを失っている可能性が強い。情報開示を義務化すると、職場環境の良い企業は優秀な労働者を採用することができるようになる。それによって、どの企業も両立支援を改善するインセンティブが大きくなる。

この政策の優れている点は、企業にとっても政府にとっても、実施のための費用がほとんどかからないことだ。企業はもっている情報を開示するだけでいい。政府は虚偽の情報を開示していないか監視する必要があるが、悪質な企業に対しては罰則を設けることによって違反はかなり防げるだろう。また、この制度は、知名度が低く、情報発信力のない中小企業にとってより有効な制度となるだろう。

【参考文献】

川口章（2008近刊）『ジェンダー経済格差』勁草書房。

川口 章（かわぐち・あきら）

京都大学経済学部卒。1991年オーストラリア国立大学大学院経済学博士号(Ph.D.)取得。専攻は労働経済学、ジェンダー政策。2004年4月より同志社大学政策学部教授。著書に『雇用社会の法と経済』（共著）[2008]有斐閣、等。

少子化の中の女性労働参加

東京大学大学院 准教授 白波瀬佐和子

日本女性の労働参加

少子高齢化は欧米に共通する人口変動であり、女性の家庭外労働参加の増加も共に認められる社会変動の一つである。2005年の女性労働参加率をみると、日本は42.0%と、アメリカ46%（2004年）、イギリス44.3%（2004年）、スウェーデン（48%）に比べて低いが、ドイツ（42.5%）とフランス（41.2%）と似通っている（OECD 2007）。日本の女性労働参加率が欧米に比べて大きく違うわけではない。さらに、女性は男性に比べて平均的に賃金が低く、職種に男女間で偏り、女性は男性に比べて断続的な働き方を呈する。この点は、日本を含む産業諸国に共通するジェンダー格差である。しかしその格差の程度が異なり、女性の働き方が国によって異なる。

近年の日本では、女性の労働参加が少子化との関連で議論されることが多い。人口減に伴う労働人口の縮小を補うものとして、女性の労働参加に注目が集まる。さらに、人口減そのものを解消するためには出生率を上げなければならない。出生率の低下を促す要因の一つである既婚カップルの出生率の低下は、その背景に社会的な子育て支援策の未整備と関連することが指摘される。女性がいくら高い学歴を取得し、専門職に就こうとも、結婚し、一旦子どもが生まれればキャリアを蓄積することが難しい。仕事を選べば子どもは産めないし、家庭を選べば仕事を続けられない。彼女たちは仕事か家庭かの選択に迫られる。

1990年の「1.57ショック」以来、政府は積極的な「少子化対策」に乗り出した。仕事と子育ての両立支援という観点からは、1991年「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）が制定され、1994年には「雇用保険等の一部を改正する法律」が成立して、25%の所得補償が実現した。2001年には育児・介護休業法の一部が改正され、所得補償率も40%に上げられ、健康保険法、国民年金法が改正されて、育児休業中の健康保険料や厚生年金保険料の本人負担が免除されることとなった。また、ジェンダー規範に偏った制度設計を正すことをめざして、1999年男女共同参画社会基本法が成立した。

それでも少子化に歯止めはかからないし、女性の管理職割合はまだ低く、出産・子育てをしながら継続的に就労参加する女

性は少数派である。厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）によると、第1子の出産を機に約7割が退職していた。出生率と女性の労働参加の関係を国ごとにプロットすると、両者は必ずしも逆相関する関係にない。この関係をもとに、女性の労働参加率を上げれば出生率も上がるかのような因果関係が想定された。しかし、ここでの2変数間のクロスは一時点の関係を示したにすぎず、そこまでいたる各国の時系列変化の中身が検討されているわけではない。事実、スウェーデンでさえ、1970年代から1980年代にかけて、出生率と女性労働参加率が逆相関の関係にあった時期もある。ここでの2変数クロスから得られた最も重要な知見は、出生率が高い国の女性労働参加が必ずしも低いわけではないという点であった。しかし、この知見に基づいて、女性労働参加率を上昇させれば出生率も上がるのではないかと期待することは危険である。女性の就労決定において子どもの有無や夫の収入は重要であるが、出産行動において最も重要な規定要因は年齢である。両変数の決定構造は必ずしも同じ次元でリンクしていないので、少子化と女性の労働参加に対する政策議論は、区別して進めたほうがよい。

共働き世帯のいま

最近の経済格差の拡大を促す要因として、高齢化に加え共働き夫婦の上昇が指摘される。これまで既婚女性の就労はダグラス・有沢の法則に従い、夫の収入と反比例して家計の補助的立場が強調されてきた。しかし、女性の高学歴化が進み、女性も男性と同じようにキャリアを蓄積して、ひいては高学歴・高収入同士の結婚が増えると、経済格差を拡大させることになる。これが、共働き夫婦の上昇が経済格差に寄与すると指摘する理由である。しかし現代日本の共働き世帯で、夫婦ともに高収入のハイパーカップルはまだ少数である。例えば、厚生労働省の「国民生活基礎調査」のなかで世帯主年齢が50代以下の世帯に着目すると、共働き世帯の割合は1986年の43.8%から2001年の61.2%へと上昇した。しかし、その多くは妻収入が夫収入の4割に満たない家計補助型で、夫婦ともに高収入にあり、妻も夫と同等の収入があるハイパーカップル割合は15%程度である（白波瀬 2006）。

女性の高学歴化が進み、夫婦ともに大卒の高学歴カップル割合が増えた。しかし、彼らの家庭内性別役割分業は保守的な場合が多く、夫一人稼ぎ手世帯の場合が少なくない。そこでは、夫の就労時間は長く、夫が高い給料を稼いで家計を支える反面、家庭責任を一手に引き受けるしかない妻の姿が浮かび上がる。物理的に家事、育児参加が難しい男性の働き方が日本のジェンダー格差の背景にある。高度経済成長期に主婦化が進み、夫一人稼ぎ手モデルが諸制度の前提となって以来、「働かない」選択が女性に提供されてきた。しかし、「働かない」選択の中身は、経済状況やライフステージによって異なる。例えば、夫が高学歴で高収入の場合には、妻たちの「働かない」選択は家計にそれほどの手をもちたらない。一方、できちゃった婚で代表されるような低学歴者で熟練スキルをもたない比較的若いカップルにとって、働かない選択は経済上現実的でないかもしれないし、仕事をしなくても子どもを預けてみあう仕事が見つからず「働けない」状況も考えられる。「働く」選択も「働かない」選択も、その中身は多様であるし、階層化している。それを考慮にいれたきめ細かな就労支援政策が求められている。子どもを育てながら働くといっても、両立どころか、家族を食わせていくだけで精一杯という現実もあるのだから。

少子化対策と男女共同参画社会のすれ違い

政府の少子化対策では、少子化の原因に注目し、仕事と家庭を両立できない環境整備の不足が槍玉にあがる。男女共同参画社会の観点からは、既存のジェンダー規範からの脱却が訴えられる。男女共同参画社会において、男女ともに働き手であり、生活者である状況が想定されている。一方、少子化対策においては、少子化をもたらす原因に注目するので、そこでは若年雇用の問題や既婚カップルにおいては子育てコストの問題が政策課題として浮上する。したがって、少子化対策と男女共同参画社会は無関係ではないが、一方が満足されれば他方も自動的に満足されるといった単純な位置関係にないことを見落としてはならない。では、どちらの政策を優先すべきか。それは、男女共同参画社会の実現である。男女ともに働く社会は女性が出産・子育てに専念しない分、少子化という観点から望ましくないかもしれない。しかし、男女ともに生活者である社会の実現は、少子化社会にとって決して悪いことではない。

男女ともに生活者である社会をめざして

少子化が進む中、女性の労働参加を議論する際に、家庭と仕事の両立をいかに支援するかに力点が置かれる。近年積極的に提唱されるワーク・ライフ・バランスも、その流れを汲む。ワーク・ライフ・バランスの考え方に共感する点は、「仕事も家庭も」という視点に立った考え方である。しかし、バランスという名のもとに、ワークとライフの兼ね合いをどうつけるかを誰が、どう決定するかがあいまいな点が本施策の限界である。バランスをどう取るかを決定し、バランスある生活をマネージするのは個人であり、家族である。従って、ワーク・ライフ・バランスを提唱すること自体はよいが、それを政策として展開するには限界を感じる。政策として提供できるのは個人がバランスを取るために必要な多様な支援メニューであって、それらをどう活用し心地よいバランスを獲得するかに、政府は最終的に介入できないからだ。

継続的な就労が女性労働参加の最終的な目標と置くべきかどうかも実は今一度議論する必要がある。一時的に就労を中断したり、例えば、週3日1日3時間就労も長い職業経歴の中で十分射程にいれるべき選択肢の一つである。女性の働き方の問題は女性にとってだけの問題ではない。さらには、中核的な働き方の基準をこれまでの男性の働き方に設定すること自体、再検討すべきときにきている。男女ともに働く社会をめざすのであれば、「女性の働き方」という枠を超えて、「我々の働き方」「我々の生き方」を模索し検討することが望ましい。この視点こそが、これからの少子化社会での就労支援につながっていく。

【参考文献】

- ・ OECD 2006 *Labor Force Statistics 1985-2005*
- ・ 白波瀬佐和子「再考・日本の格差3 共働き世帯」日本経済新聞(2006年12月13日朝刊)『やさしい経済学』

白波瀬佐和子(しらはせ・さわこ)

1997年英国オックスフォード大学社会学博士号(D.Phil.)取得。専攻は、社会階層・格差論、人口変動の社会学。2006年4月より現職。主な書著に『少子高齢社会のみえない格差』(2005年、東京大学出版会)、編著『変化する社会の不平等』(2006年、東京大学出版会)がある。

論点の背景

女性労働力の現状と取り組み

総合研究開発機構 (NIRA) リサーチフェロー 辻 明子

労働力人口の減少と女性労働

2007年の日本の労働力人口は6669万人であった。1998年のピーク時の6793万人より124万人の減少である。その主要因は労働力供給層である生産年齢人口（15-64歳人口）が減少に転じたことである。生産年齢人口と労働力人口の減少は、日本が人口ボーナス期（労働参加可能性が高い人が相対的に多く、経済成長に有利な人口構造）から人口オーナス期（労働参加可能性が高い人が相対的に少なく、社会としての負担が増加する人口構造）へとシフトしつつあることを表している。労働力人口減少時代を迎えた我が国にとっては、労働力の確保が重要な課題である。確保の対象としては、現在よりも労働力率の向上が見込まれる、高年齢者、女性、最近では若年無業者、障害者

が考えられている。

2007年12月に公表された厚生労働省の将来労働力需給推計^{*1}においても、これら政策ターゲットの労働参加の促進が将来労働力人口を左右する要因となっている。厚生労働省推計では、女性の雇用機会を高めたりワークライフバランスに寄与する政策として、2030年をターゲットに保育所幼稚園在所児童比率の上昇^{**2}、男女間の賃金格差の解消、男性の家事分担割合（具体的には37.2%）を仮定し、これらが順当に進むことが、女性の労働市場への促進のカギとなる計算を行っている。

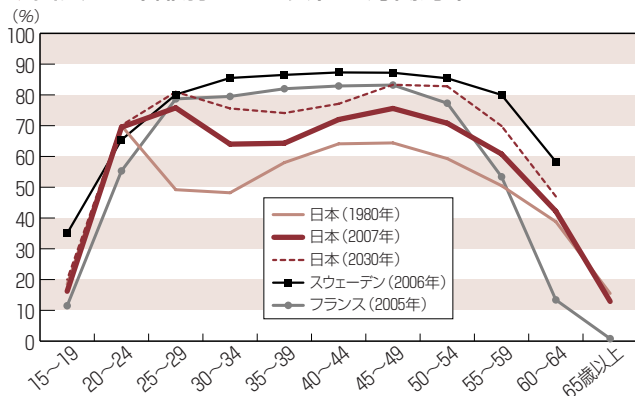
依然として存在するM字型カーブ

日本の女性労働の特徴として、年齢別の労働力率のM字型カーブがある（図表

1）。2007年現在でもきれいなM字型カーブを保っている。結婚・出産・育児（特に出産・育児）が、就業とトレードオフの関係にあるためにこうしたM字のくぼみが生じてしまう。

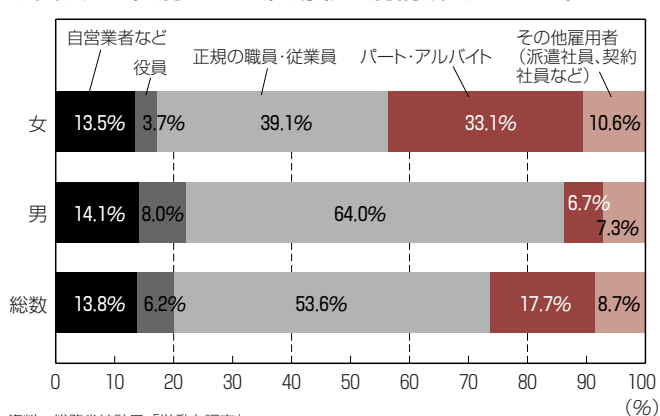
また、男性と比べ、周辺的な雇用（パート・アルバイトなど）が多い（図表2）。これは出産・育児による就業中断後に容易につける雇用形態が、限定されていることが重要な理由となっている。特に我が国のような、外部労働市場が十分に発達しておらず、正社員に対して長時間労働を求めるといった環境においては、基幹的な職（正規の職員）に就くことが、出産・育児後の復帰者にとって困難となっている。さらに、周辺の労働に従事するインセンティブとしての所得税の配偶者控除と社会保険被扶養者の認定の仕組

◆図表1 年齢別にみた女性の労働力率



資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省雇用政策研究会報告書2007年12月、ILO：LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/>

◆図表2 性別にみた雇用形態別構成比：2007年



資料：総務省統計局「労働力調査」

みがあるため、パート・アルバイトといった家計補助的な働き方を望む女性も少なからずいる。

こうした雇用形態は、景気感応性が高く、正規の雇用に比べ不安定で失業リスクも高く、さらに失業した場合の社会保険が十分整備されていないといった問題がある。加えて仮に長期間従事したとしてもスキルの向上が困難で、キャリアの形成が行いにくい。

このほかに女性と男性の就業の違いとしては、勤続年数が短いこと（2006年賃金センサス一般労働者では一般労働者の勤続年数は男13.5年、女8.8年）、賃金格差があること（2006年賃金センサス一般労働者では女は男の65.9%程度）、管理職割合が低いなどがある。

共働き世帯の増加と家事分担

上記のような特徴と課題を抱えつつ、女子の年齢別労働力率は年々上昇してきた。それに伴って、世帯構造においても、片働き世帯の減少と共働き世帯の増加が生じている。

そこで問題となるのが、世帯内における市場労働と家事労働の夫婦間の分業体制のあり方である。平成18年総務省統計局の社会生活基本調査によると、夫婦と子どもから成る世帯の場合、妻の家事分担割合（妻の家事時間 ÷ (妻+夫の家事時間)）は、共働きの場合89.6%、片働き（妻が無業）の場合91.5%であった。妻が働いているかどうかで、夫の家事分担に大した違いはない。

古典的な性別役割分業体制は崩壊しつつあるが、特にそれは仕事の面であって、家事の面ではない。このことが、女性にとって、就労と家事・育児を結果的に二

者択一としてしまっている。

ワークライフバランスと各国の動向

今の日本において女性に対しては、労働参加と人口再生産の同時達成が社会的にも求められており、やみくもに女性が働けばよいという話ではない。

家庭と仕事の両立を希望する人がそれを実現させる方向で支援することが、コンセンサスとして固まりつつある。その一つが仕事と生活の調和（ワークライフバランス）施策の取り組みである。ワークライフバランスあるいはそれに類する取り組み（ワークシェアや家族支援策など結果的にワークライフバランスに寄与するもの）はすでに諸外国において行われてきた（図表3）。

それらは、1. 企業の自主的な取り組み（人材確保、生産性の向上などがねらい）、

2. 家族政策（家族の維持、子育て支援を目的とした、生活時間の確保と経済的サポート）、3. 労働政策（雇用の創出、多様な雇用の確保などを目的とした労働時間に対する柔軟な取り組みなど）といったアプローチがあり、その内容や取り組みはさまざまである。

諸外国でも、ドイツ政府のように、少子化対策の面を強調する方向性を打ち出す国もある。女性の労働参加と出生率の間に正の相関がみられるようになってきたことが少子化対策としてのワークライフバランスの意義を後押しする（図表4）。

日本政府がまとめた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007年12月、http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/k_2/pdf/sl.pdf）においては、ワークライフバラ

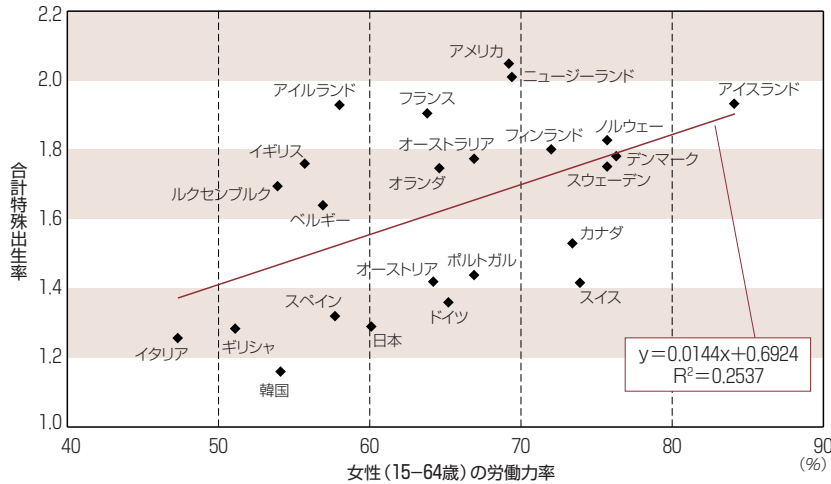
◆図表3 各国のワークライフバランスの概要

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
導入の経緯	<ul style="list-style-type: none"> ●企業の取り組みがほとんど。 ●90年代以降の長期にわたる景気の拡大が労働市場を売り手市場にし、導入を促進した。 ●グローバル競争下の職場環境の変化が過剰なストレスを人々に与えたことも一つの要因。 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業主の問題意識がきっかけ。従来は大企業を中心に自主的に人材確保策として取り組まれる。 ●ブレア政権からは政策の中心課題の一つとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●家族政策（雇用、住宅、教育などを包括する）の下「家族に対する厚い経済的支援」と「働く母親へのサービス提供」が行われてきた。 ●「家族」は、非婚カップル、別居カップル、離婚、再婚家庭、一人親家庭、同棲家庭など多様な形態になっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●最近では少子高齢化の進行を背景として、国力を高める視点から、「女性男性ともに生活と仕事を両立させるための環境を整えるのが必要」という方向性をドイツ政府が明確に示した。 ●もともとは失業対策（雇用創出）としてワークシェアリング、パートタイム労働が行われ、柔軟な働き方が進んできた。「育児は母親が行うもの」という社会通念があり、子どもを持つ女性の負担は減らないという状況があった。
政策内容	<ul style="list-style-type: none"> ●国や地方自治体による取り組みは積極的に行われている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●出産休暇（手当あり）、育児休暇（一年以上勤務する労働者は子どもが5歳になるまでに13週の休暇。無給）、父親休暇（手当あり） ●保育サービス ●労働時間関連（労働時間規制、パートタイム規制） ●6歳未満の子どもを持つ親が柔軟な働き方ができる権利の創設（労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいすれか） 	<ul style="list-style-type: none"> ●託児支援の強化 ●「父親の責任」を導入し、「父親休暇」の拡大。ほかに父親の育児休業の促進。 ●育児休業改革（子ども誕生後の両親どちらかの三年間休業、育児休業手当の選択肢の充実など） ●長期休暇制度（無給） 	<ul style="list-style-type: none"> ●子育て支援法の制定（保育サービスの充実） ●休暇取得者のための個別面談 ●休暇取得者のための相談窓口や復帰準備プログラムの開設 ●多様な就業形態の導入 ●休暇取得者向けのテレワーク制度 ●企業内託児所の設置 ●育児助成金の給付

資料：大沢（2006.p.213）、黒澤（2002）、労働政策研究研修機構国際研究部（2006a、2006b）

女性就労の課題

◆図表4 先進諸国（OECD24カ国）における女性の労働力率と合計特殊出生率：2004年



注：原則2004年データであるが、ベルギー、イタリア、オランダ、ポルトガル、ギリシャについては2003年、アイスランドについては2002年データである。

資料：合計特殊出生率についてはOECD：SourceOECD内OECD.Stat、労働力率についてはILO：LABORSTA <http://laborsta.ilo.org/>

ンスの取り組みは、人口減少時代において、企業の活力や競争力源泉である有能な人材の確保の可能性を高める多様な働き方の選択を実現することを目指すものである。

そのために、育児・介護休業取得、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備を進めるとしている。具体的には、1. 第一子出産前後の女性の継続就業率を上げること（現在38%→2017年55%）、2. 男女とも育児休業取得率を上げること（男：現在0.5%→2017年10%、女：現在72.3%→2017年80%）、3. 6歳未満の子供を持つ男性の育児・家事関連時間を2017年には2時間30分とするなどが数値目標として掲げられている。

こうした取り組みが実際に有効に機能するには、「企業における協力」が鍵となる。ここでアメリカの事例について考えてみよう。アメリカにおいては企業の

経営戦略の一つとして自主的に取り組まれてきた。企業にとってのワークライフバランスの導入効果は、1. 優秀な人材の確保と定着率の向上、2. 生産性の向上、3. 従業員の企業に対する忠誠心の向上、4. 顧客満足度の向上などがある。企業戦略上の効果は、成果による業績評価が可能であり、裁量的・弾力的な働き方の適した仕事に従事している人々においてより顕著な効果が得られやすい（黒澤、2002、pp.40-41）。つまり日本に多く存在する、仕事があいまいで業績評価が形骸化・形式化しがちな職場・仕事においては、業績向上のツールとしてワークライフバランスの取り組みが有効となりにくい点に留意が必要だ。逆に成果主義や裁量労働が進んだ職場であれば、ワークライフバランスの導入が、企業にとっても生産性の向上に寄与する戦略となりうる。

今後の課題

ここまで、女性の労働力の特徴や、両

立を阻害している可能性のある家庭内家事分担のあり方、ワークライフバランスの取り組みについて見てきた。

今後もし本当に、女性の労働力を活用する必要があるならば、働き方・生き方の多様性をみとめた上で、1. 中立的な税および社会保障の構築（配偶者控除等の廃止など）、2. 出産・育児等で中断しても復帰できるような適切なトレーニングシステムと能力評価のスキームを活用した良質な外部労働市場形成などが早急に求められるところである。また最近取り組まれ始めた、3. 働く場および家庭におけるワークライフバランスの実現も重要であるが、これがさらに少子化対策としても十分寄与するには特に家庭における役割分業のあり方（男性の家事や育児）が、重要となる。

※1：厚生労働省雇用政策研究会報告書2007年12月 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/dl/h1225-3a.pdf>)。ここでの将来労働力推計の結果は、労働市場への参加が進まないケースと、進むケースの2種類がある。2006年（6657万人）と比べて、2030年の労働力人口は、参加が進まない場合は1070万人減少、進む場合は480万人減少という数字が提示されている。

※2：保育所在り児童数と幼稚園在園者数の合計を0-6歳人口で除したものである。2005年は48.6%でこれら2030年には95%まで上昇することを見込んでいる。

【参考資料】

- ・大沢真知子、2006、『ワークライフバランス社会へ』岩波書店。
- ・黒澤昌子、2002、「アメリカの労働時間と長期休暇制度の運用事例」『長期休暇制度の企業経営に与える影響等に関する調査研究報告書』全国労働基準関係団体連合会、pp.31-51。
- ・労働政策研究研修機構国際研究部、2006a、「国際的な動向」『Business Labor Trend』2006年（1月）、pp.2-5。
- ・労働政策研究研修機構国際研究部、2006b、「イギリス及びドイツにおけるワーク・ライフ・バランス政策の展開」『Business Labor Trend』2006年（1月）、pp.6-14。

辻 明子（つじ・あきこ）

2001年早稲田大学大学院人間科学研究科博士課程修了。博士（人間科学）。早稲田大学人間科学部助手を経て2007年より現職。専門分野は社会学、人口学。

政策研究の最前線

政策シンクタンクと地域政策のあり方

総合研究開発機構 (NIRA) リサーチフェロー 新井直樹

政策シンクタンクにおける実務

政策シンクタンクのあり方については様々な議論があるだろうが、実務を行う者としては、NIRAに入って間もなく伺った伊藤元重理事長の考えが、シンプルで分かりやすいと思う。

それは、ある政策上の問題について、シンクタンクが意識すべき他の2つの組織と比べて、どの位のサイクルで一定の答えを出すかによって、それぞれのポジショニングが異なるという考えである。他の組織とは、一つは、マスコミを中心としたジャーナリズムであり、数日～数週間単位の短期、もう一つは、大学を中心とするアカデミズムであり、1～2年の長期、そして、シンクタンクは、ちょうどその間の数カ月単位で答えを出すというものである。

たまたま、私は、現職を含め上述した3つの組織に在籍した経験をもつ。大学卒業後、テレビ、新聞の記者をしたが、特別な事件事故の発生した時を除いて、内外、中央、地方の部署を問わず、政治、経済、社会などの日々の動向を中心に、取材した結果をニュースや記事にするのと同時に、それらの中から特定の問題に焦点を当て、週単位でレポートや特集記事にすることを繰り返していた。ここでは、毎日が締切に追われ、問題の本質を深掘りするよりも、スピードと正確さが要求された。

その後、大学院や大学付属研究機関に在籍したが、概ね、1～2年単位のサイクルで研究プロジェクトが動いていた。ここでのプロジェクトの流れは、特定の問題について先行研究を調べた上で調査を実施し、最終的には論文や出版物として、まとめるというものであった。対象とする問題の所在を絞り込んで限定した上で、時間をかけても深く掘り下げて客観的に分析するとともに説得力が重要であり、専門性の高い成果物が要求された。

そして現在、NIRAでの業務は、特定の政策上の問題に対して研究会や会議を立ち上げ、研究者や実務家を交え議論をして掘り下げた上で、おおよそ、数カ月単位で報告書や成果物を出していくという流れが中心となっている。マスコミよりアカデミズムとの関係が強いが、時機を見てタイムリーに成果を発信していくことや、研究会やシンポジウムの運営など知的ネットワークのハブとして機能するため学際的なコーディネートも必要とされる。これらが政策シンクタンクにおける研究員の主な実務である。

政策シンクタンクの役割について

次に、わが国の今日的な政策遂行上の課題と政策シンクタンクの役割について述べたい。まず、当面の国政レベルの政策遂行上の今日的な課題として、「ねじれ国会」の影響がある。日本の政治が1990年代の政治改革論議以降、小選挙区制を導入し、二大政党制の確立に向かうと見られる過渡期において、現在、与野党の衆・参議院における逆転という「ねじれ国会」の状況に至っている。国会では、戦後、経験したことのない二大政党の激しい対立によって、政策展開の先を見通せない状態が続いている。今後の総選挙の結果や政局の展開次第にもよるが、「ねじれ」の状態が数年にわたって続く可能性も高く、国政が停滞、混乱する恐れも危惧されている。

しかしながら、国政の重要問題について政府与党案と野党案が明確に提示され、その是非が、緊張感を持って真剣に議論されることは、そもそも政党政治の基本であり、国民が政策や政権の選択を判断する上では好ましいことと言える。但し、これまでに与野党が対立した、自衛隊のインド洋補給艦派遣、年金を含めた社会保障、道路特定財源暫定税率等の問題を見ても、

その経緯や構図は複雑であり、党利党略や選挙対策とも受け取れかねない国会の議論を追うだけでは、国民も判断し難い場面が多いと思われる。また、これら動向を伝えるマスコミの報道は、ややもすれば、表面的な事象や話題性の高い出来事を追い続けるあまり、問題の本質をよりわかり難くさせている側面も否定できない。こうした中、政府、政党や各種団体、企業から独立した中立的な組織が、問題を掘り下げて論点を整理した上で、専門性や客観性が高い回答を適時、提言していくことへのニーズは高いものとみられる。本来、中長期的な視点から制度設計すべき重要な政策の問題について建設的な議論の場を提供し、質の高い情報を発信していくことは、「ねじれ国会」の中、政策シンクタンクの役割として益々、重要になると思われる。

二つの地域政策の方向性について

最後に、専門領域のわが国の地域政策のあり方について私見を述べる。まず、今後の地域政策の理念としては、国と地方の役割分担を明確に区分した上で、政府主導の中央集権型地域政策から、地方分権型、さらには、地域主権型の地域政策に転換していくことが望ましい。その上で、各地方自治体においては、二つの大きな方向性をふまえた政策の展開が必要と思われる。

一つは、「グローバル経済社会への対応」が挙げられる。近年のグローバル化のさらなる進展は、国家を通り越して地域経済社会に直接の影響を及ぼす局面が多くなってきており、それへの対応は自治体においても避けられない課題となっている。具体的には、地域産業の国際競争力強化、地域における国際観光への対応、高付加価値農業への転換などが求められている。また、先進国行政において潮流のNew Public Management等

の行政改革手法を、わが国の自治行政に見合った形に適合させて運用し、企業と比べて遅れている公共経営改革をより推進することも必要であろう。

もう一つの方向性は、地域の個性、文化、伝統の再評価や環境、景観の保全などを通してコミュニティ、地場産業の再生を図り、持続可能な地域の発展を可能にする「循環共生型地域社会の構築」が挙げられる。地産地消、コミュニティビジネスなど地域経済の循環や住民自治、市民参加を活発にする取り組みが、地域再生のためには不可欠であり、自らの地域の課題は自らで解決していく取り組みが求められる。

これら二つの地域政策の方向性は、一国二制度的な相反する性質を包含しているが、市場経済に基づくグローバル競争への現実的な対応だけではなく、市場メカニズムとは異なる原理が働く、循環共生型の社会構築に向けた取り組みを併存していくことが望まれる。現実には、この二つの方向性は、平成の大合併後、中心市街地・都市と中山間地域・農山村を含めて広域となった多くの地方都市における政策展開においても必要な要素となっている。

グローバルズムとローカリズムが同時に進行する複雑な社会状況の中で、地方自治体においては、グローバル、ナショナル、ローカル、コミュニティといった重層的なスケールを考慮した、地域政策を展開することが必要な時代となった。

新井直樹（あらい・なおき）

群馬県高崎市出身。早稲田大学社会科学部卒業後、日本放送協会（NHK）報道局記者、読売新聞社編集局記者を経て、2005年、高崎経済大学大学院地域政策研究科修士、博士（地域政策）。高崎経済大学附属地域政策研究センター研究員を経て、2007年、NIRAリサーチフェロー。共著として「自治体職員のための政策形成ゼミナール」ぎょうせい（2003）。高崎経済大学地域政策学部・高崎健康福祉大学非常勤講師。

〈財団法人への組織変更について〉

総合研究開発機構は、2007年11月29日に財団法人に組織変更し、これまでの目的を継承するとともに、より公益性の高い活動を行ってまいります。NIRA政策レビューも、引き続き刊行しますので、ご利用ください。本誌のバックナンバーは、<http://www.nira.or.jp/president/review/index.html> でご覧いただけます。

NIRA 総合研究開発機構
National Institute for Research Advancement

編集発行人：伊藤元重 NIRA 理事長
編集主幹：加藤裕己 NIRA 客員研究員

〒150-6034 東京都渋谷区恵比寿4-20-3
恵比寿ガーデンプレイスタワー34階
電話 03-5448-1735 FAX 03-5448-1744
e-mail: info@nira.or.jp <http://www.nira.or.jp/>