

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

政策の必要性と妥当性

清水 美 甫

(法学専攻 ビジネス・ロー・コース)

はじめに

- 1 ワーク・ライフ・バランスの考え方とその背景
 - 1) ワーク・ライフ・バランスの考え方
 - 2) 背 景
- 2 ワーク・ライフ・バランスに関する法制度と企業の取り組みの実情
 - 1) ワーク・ライフ・バランスに関する法制度
 - (1) 育児・介護休業法
 - (2) 次世代育成支援対策推進法
 - (3) 男女共同参画社会基本法
 - 2) 企業における取り組みの実情
 - (1) 仕事と育児の両立支援
 - (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み
- 3 政策の有効性と問題点の指摘
 - 1) 男女労働者のワーク・ライフ・バランスの現状
 - 2) 企業の取り組みにおける問題点
 - 3) 国の政策の進め方における問題点
 - 4) 法制度における問題点
 - (1) 育児・介護休業法
 - (2) 次世代育成支援対策推進法

おわりに ～今後の展望～

はじめに

現在では、雇用労働者として働く女性が増加し、女性の職場進出と社会的地位の向上が進みつつある。しかし、社会には未だ「性別役割分業」が

定着しており、男性が仕事中心の生活である一方、女性は就職したとしても、結婚・出産・育児を機に退職することがある。その反対に、仕事を継続したいため、それらを控える女性もいる。このことは、多くの女性にとって、「仕事と生活の両立」が困難であり、「仕事が生活か」の二者択一の選択をせざるを得ないことを意味しているのではないだろうか。

一方、わが国では少子化が進行し、国はその原因の一つを「仕事と育児の両立困難」と捉え、1990年代から少子化対策の一環ではあるけれども、女性労働者の育児を支援することで、仕事と家庭の両立をできるよう「仕事と家庭の調和」政策を展開している。その第一歩が、1991年に制定された育児休業等に関する法律（育児休業法）¹⁾であり、2003年には、子どもを育成する家庭を社会全体で支援することを目的に、次世代育成支援対策推進法が制定された。

さらに、国は「仕事か生活か」のどちらか一方のみを重視する働き方や生き方をしているのは男性も同じであり、「男は仕事、女は家事」という性別役割分業から脱却するためには、今後は女性に限らず、男性も含め、育児や介護等の家庭生活やその他の生活と仕事を両立できるようにする必要があるとの認識から、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という概念に着目し、政策を進めている。これは、1999年に制定された男女共同参画社会基本法にも、「家庭生活における活動と他の活動の両立」というかたちで、基本理念の一つとして採り入れられているものである。

このように、少子化対策の一環として、女性に対する「仕事と家庭の両立」支援から始まった政策は、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの観点から、男女労働者を対象とする「仕事と生活の両立」支援へと内容を拡充しつつある。では、この「ワーク・ライフ・バランス」政策は、実際に男女労働者の働き方や生き方（性別役割分業に基づいた雇用慣行や家族的責任のあり方）を見直すうえで、一定の役割を果たしているのだろうか。

本稿では、ワーク・ライフ・バランスに関する国の政策とそれに基づく企業の具体的取り組みを取り上げ、「ワーク・ライフ・バランス」政策の有効性を検討する。まず、第1章では、日本におけるワーク・ライフ・バランスの考え方とその考えが生まれた背景を紹介する。第2章では、ワーク・ライフ・バランスに関する法制度の内容とそれに基づき実施される企業の具体的取り組みに着目し、その実情を分析する。第3章では、政策実施後の男女のワーク・ライフ・バランスの現状から、政策の有効性を検討する。最後に以上の検討を踏まえ、今後の政策の方向性を提言する。

1 ワーク・ライフ・バランスの考え方とその背景

1) ワーク・ライフ・バランスの考え方

2007年7月、男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」によると²⁾、「ワーク・ライフ・バランス」とは、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」のことである。本報告はこの意義を理解するにあたり、重要な3つのポイントを示している。

「ワーク・ライフ・バランス」の推進が、子育て期の女性に限らず、男性も女性も、老いも若きも含めた人々のための仕事と生活の両立支援であること、その支援により、男女が個人の判断に基づき、自らの希望に沿った形で、仕事と私生活における様々な活動間の「バランス」を展開できること、「ワーク・ライフ・バランス」の推進により、働き方が見直されることで、仕事の効率や成果が高まると同時に、時間的余裕が生まれ、仕事以外の生活も充実するといった好循環がもたらされることである。

2) 背 景

国が初めて「ワーク・ライフ・バランス」という概念を採り上げたのは、

2004年6月に厚生労働省が発行した『『仕事と生活の調和に関する検討会議』報告書』である。その背景には、次のような事情がある。

日本では、企業が高度経済成長期に、性による固定的な役割分担（性別役割分業）に基づいて、雇用管理を展開してきた³⁾。そこでは、「扶養すべき家族を持ち、その家族を養うに値する賃金を獲得するため、長時間労働をし、会社に貢献する」男性正社員が標準労働者像として捉えられてきた⁴⁾。こうした働き方は日本経済の発展に寄与するとともに、労働者に長期の雇用保障と一定水準の安定した労働条件を確保してきた面もあるが、他方で、このような働き方が困難な者は就業を断念するか、いわゆる非正社員として補助的業務に従事し、賃金等処遇の面で正社員よりも劣位に取り扱われてきた。「性別役割分業」意識が根付く日本社会においては、結果として、育児・介護等の家族的責任を負う女性がこうした働き方を選択する傾向にあった。つまり、企業において、労働時間、就業場所、仕事の種類等様々な面で経営側に広汎な裁量が存すると同時に、雇用保障の強い「正社員」という働き方と、これとは対照的に、労働時間や就業場所をはじめとする様々な面で働く側の意向が一定程度尊重される反面、雇用保障の弱い「非正社員」という働き方の二極化が続いてきたといえる⁵⁾。その結果、現在日本においては、働く者が自らの希望に応じた働き方や生き方を選択できるとは言い難い状況にある。

一方、近年においては、男女共に、仕事と生活に対する意識やニーズが変化しており、選択肢が多く提供され、その中で自ら納得できるものを選択できる働き方や仕事か生活のどちらか一方のみを重視するのではなく、「仕事と生活の調和」を図ることができる働き方を求める傾向が強まっている⁶⁾。また、個々の企業においても、少子化の進行による労働力人口減少の中で、グローバル化や規制改革の進展等による企業間競争に打ち勝つためには、そのような労働者のニーズに配慮し、多様な人材が意欲と能力を最大限発揮できる就業環境を提供することが重要となった⁷⁾。そのため、仕事については、誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボラン

ティア活動等の様々な「仕事以外の活動」(生活)と様々な組み合わせ、両者の「調和」を図れるようにする必要性が生じた⁸⁾。すなわち、働く者の仕事と生活に関する意識やニーズの多様化と、少子高齢化による労働力人口の減少や企業の競争構造の変化等の中で、働く者の意欲、能力を最大限発揮することで、日本社会の持続的成長を確固たるものとするという認識から⁹⁾、「ワーク・ライフ・バランス」政策が展開されたのである。

2 ワーク・ライフ・バランスに関する法制度と企業の取り組みの実情

1) ワーク・ライフ・バランスに関する法制度

ワーク・ライフ・バランスに関する主な法制度としては、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女共同参画社会基本法があげられる。については、少子化対策の流れを汲んで制定されたものであるが、企業において、家族的責任、とくに育児・介護を担う労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、重要な役割を果たしており、は直接企業に労働者のワーク・ライフ・バランス支援を義務付けるものではないが、男女共に自ら希望するかたちで、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、その前提として、男性が仕事中心の生活である一方、主に女性が育児・介護等の家族的責任を担う「性別役割分業」を見直す必要があるという重要な視点を示すものだからである。

(1) 育児・介護休業法 育児休業は、従来、国・地方公共団体の学校・施設に勤務する女性の教員、看護婦、保母のために立法されていた(旧勤労婦人福祉法11条)ほかは、男女雇用機会均等法において、女性の就業援助措置の一つとして、事業主の努力義務とされていた(男女雇用機会均等法旧28条)。しかし、1980年代後半以降、合計特殊出生率の低下傾向が顕著となり¹⁰⁾、少子化の一要因として考えられる、「仕事と育児の両立困難」

を克服するため¹¹⁾、1991年に育児休業を対象とする法として制定された。その結果、少子化による将来の労働力不足を解消するため、家族的責任を有する労働者の雇用継続措置をとり、女性労働者の労働力・能力をも活用するという「少子化対策」の観点も、目的として含まれていた¹²⁾。これにより、従来は事業主の努力義務にすぎなかった育児休業が「労働者の権利」として保障され、男女ともに取得できるようになった¹³⁾。

こうして同法は、1995年には介護休業に関する規定が新設され、育児・介護休業法に改正され、2001年の改正では、育児・介護の必要がある労働者の時間外労働を制限する規定が設けられ、勤務時間短縮等の措置の対象が拡大されるとともに、事業主の努力義務ではあるが、子の看護のための休暇が採り入れられた。さらに、2004年の改正では、子の看護休暇制度が創設され、子の看護休暇が事業主の努力義務から労働者の権利となったほか、育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業取得回数制限の緩和が実施されたが¹⁴⁾、少子化対策がさらに前面に押し出され、「我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、総合的な次世代育成支援対策を推進する等の観点から、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うことを容易にするための環境を整備し、その継続を図る」ことが、目的として示されていた¹⁵⁾。こうした政策的側面はあるものの、同法は制定以来、性別にかかわらず労働者に休業の権利を保障するとともに、休業のみならず、働きながら育児・介護を可能とする仕組みを規定している¹⁶⁾。

(2) 次世代育成支援対策推進法 1990年の合計特殊出生率の急激な低下（1.57ショック）を契機に、国において様々な少子化対策が展開され始めた。1999年に策定された「新エンゼルプラン」では、「不妊対策」が「総合的な少子化対策」として位置付けられ、2002年には「少子化対策プラスワン」、2003年には「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が取りまとめられた。同取組方針においては、「政府・地方公共団体・企業等が一体となって、『国の基本政策』として次世代育成支援を進める」こととさ

れ、都市化・核家族化の進行等により脆弱化してきた家庭や地域社会における「子育て機能の再生」の実現が目的として位置付けられた。また、従来の政府の取り組みは保育をはじめとする「子育てと仕事の両立支援」が中心であったが、これに加え、新たに「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」といった4つの柱を掲げて取り組みを推進することとされた。そして、これらを実現していくためには、個々の地方公共団体や企業における総合的な取り組みを促進するための枠組みの整備が不可欠であるとして、少子化社会対策基本法とともに、次世代育成支援対策推進法が制定された¹⁷⁾。

同法の目的は、「次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに事業主の行動計画の策定その他次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること」にある(1条)。「次世代育成支援対策」とは、「次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」のことであり(2条)、同法は、国が定める指針(行動計画策定指針)に即して、各地方公共団体、企業が次世代育成支援のための行動計画を策定し、2005年からの10年間、集中的・計画的な取り組みを行うことを推進しようとするものである(10年間の時限立法)¹⁸⁾。

(3) 男女共同参画社会基本法 「男女共同参画社会」の概念を初めて明らかにしたのは、1996年に男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」である。同ビジョンは、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活

動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、男性と女性が、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）に縛られず、各人の個性に基づいて、家庭においても社会においても、意思決定過程から主体的に参画する男女共同参画社会の実現を目指すという方向性を打ち出した。

このビジョンを踏まえて同年に、2000年までに行う施策をまとめた「男女共同参画2000年プラン」が決定され、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律の成立が検討された。これを受けて1999年に、「男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進する」ことを目的に（1条）、男女共同参画社会基本法が制定された。

同法は、前文で「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」男女共同参画社会の実現を「21世紀の最重要課題」と位置付けている（前文3節）。そして、男女共同参画社会形成のための基本理念として、「男女の人権の尊重」（3条）、「社会における制度又は慣行についての配慮」（4条）、「政策等の立案及び決定への男女共同参画」（5条）、「家庭生活における活動と他の活動の両立」（6条）、「国際的協調」（7条）の5点を掲げ、国や地方公共団体に対し、その理念にのっとった施策の策定・実施の責務（8条・9条）、国民にその努力義務を課している（10条）。すなわち同法は、これまでの政策が女性のみを対象として、女性の地位向上や保護を図ろうとしていたのに対し、そうではなくあらゆる政策の中から社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）に縛られるものを洗い出し、すべての政策を男女にとって中立的なものにしようとするものである¹⁹⁾。

ワーク・ライフ・バランスに関連する内容としては、同法の基本理念の

1つである「家庭生活における活動と他の活動の両立」があげられる。これは、男女が共に社会のあらゆる活動に参画していくためには、家族を構成する男女が相互に協力するとともに、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割を果たす必要があることを示すものである²⁰⁾。

さらに同法を受け、2000年に策定された「男女共同参画基本計画」と、2005年に見直された「男女共同参画基本計画(第2次)」では、「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」を、男女共同参画社会形成のための重点目標の1つとして掲げている²¹⁾。具体的には、「仕事と家庭生活の両立支援を進め、働き方の見直しを大幅に進めるとともに、家庭、地域社会における男女共同参画を進め、男女が共に職業生活と家庭生活、地域生活等を両立することができる基盤を整備すること」を目標としており、これを 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実、 家庭生活、地域社会への男女の共同参画の促進の3つに分け、それぞれ基本的方向と具体的施策を提案している。

具体的施策の中では、「仕事と子育ての両立のための制度の定着・充実」として、男女労働者共に、希望すれば育児休業制度、勤務時間短縮等の措置を利用できるよう、各制度の周知徹底及び企業における制度の定着に向けた指導を行うこと、2014年までに育児休業取得率を男性10%、女性80%にすることを目指し、育児休業取得率の向上を図ること、育児休業を取りやすい環境を整備するため、育児休業取得中の所得保障を含めた経済支援の在り方について、財源の問題も含めて幅広く検討すること、働き方の見直しを図るため、短時間正社員等公正な処遇を図られた多様な働き方の普及を目指すこと、特に育児期の男性の働き方を見直すため、男性の育児休業取得を促進するとともに、勤務時間短縮等の措置の普及を図ること、企業による仕事と子育て・介護の両立支援を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づいて、一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む大企業の割合を2009年までに100%にすること、認定企業の割合

を2009年までに行動計画策定企業の20%以上にすること等を、厚生労働省において担当するとしていることが注目される²²⁾。基本法はこうした具体的な施策をとることを国・地方公共団体・企業に義務付けるものであり、大きな意味を持つといえる。

2) 企業における取り組みの実情

(1) 仕事と育児の両立支援

育児休業制度²³⁾ 就業規則等に育児休業制度の規定がある企業の割合は、2005年で61.6%（事業所規模5人以上）である。これをより詳細にみると、事業所規模500人以上では99.9%、100～499人で95.5%、30～99人で83.7%、5～29人で56.5%と、事業規模が大きくなるほど、規定のある企業の割合が高くなっている。

a) 育児休業期間 育児休業期間については子が「1歳6ヶ月」に達するまでが79.9%（育児休業制度の規定がある企業における割合）と、ほとんどの企業が法定どおりである。一方、「1歳6ヶ月を超え2歳未満」が3.0%、「2～3歳未満」6.1%、「3歳以上」1.0%と、法定以上の内容である企業は非常に少ない。

b) 対象労働者 事業主が労使協定に定めて除外できることとなっている「配偶者が常態として子を養育することができる者」（育児・介護休業法6条）を対象としている企業の割合は、24.1%（育児休業制度の規定がある企業における割合）と低く、多くの企業において、配偶者が常態として子を養育することができれば、育児休業を取得できない可能性がある。

c) 利用状況 2005年の在職中に出産した者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、女性が72.3%、男性が0.50%であり、女性労働者には制度の利用が定着しつつあっても、男性労働者にはそうでないことが分かる。非正社員については、女性が51.5%、男性が0.10%と、正社員よりも低くなっている。

d) 育児休業取得者があった際の雇用管理 「代替要員の補充を行わず、

同じ部門の他の社員で対応した」企業は47.2%,「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」は13.4%,「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」は43.7%となっており,多くの企業において,何らかのかたちで人員を補充することで対応している。

勤務時間短縮等の措置²⁴⁾ 実際は何らかの制度を導入している企業は41.6%である。それらの企業における各措置の導入状況(複数回答)は,「短時間勤務制度」が75.4%と最も多く,次いで「所定外労働の免除」(55.8%),「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(44.6%),「1歳以上の子を対象とする育児休業」(22.5%),「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」(13.9%)等となっている。

a) 利用可能期間 育児のための勤務時間短縮等の措置に関する制度がある企業において,制度の対象となる子の年齢の上限を「小学校就学の始期に達するまで」とする企業の割合は27.8%,「小学校卒業後以降も利用可能」は7.2%,「3歳に達するまで」は53.5%であり,ほとんどの企業において,子が3歳に達すると利用できない。

b) 利用状況²⁵⁾ 育児休業後復職者(女性)における各措置の利用状況を見ると,既に制度が設けられている企業のみを対象とした場合には,「事業所内託児施設」が41.6%,次いで,「短時間勤務制度」(30.3%),「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」(25.7%),「フレックスタイム制」(18.1%),「所定外労働の免除」(14.2%),「育児費用の援助」(9.5%)となっている。一方,制度が設けられていない企業も含めると,「短時間勤務制度」(18.2%),「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」(8.9%),「所定外労働の免除」(7.0%),「事業所内託児施設」(4.4%),「フレックスタイム制」(2.8%)と,どの措置も利用率が余り高くない。

子の看護休暇制度²⁶⁾ 子の看護休暇制度については,規定のある企業の割合が33.8%(事業所規模5人以上)と,義務化される以前の2004年の26.5%に比べて,導入状況は改善されている。しかし,就学前までの子供を持つ労働者がいる企業のうち,子の看護休暇取得者がいた企業の割合は

8.2%と非常に低い。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み

行動計画の策定・届出状況 厚生労働省の発表²⁷⁾では、行動計画の策定・届出が義務付けられている常時雇用する労働者が301人以上の企業²⁸⁾では、2007年9月末の時点で97.6%、12,961社の企業が届出を行った。ただ、それらの企業のうち、「認定申請予定あり」としている企業は19.1%、2,481社と少なく、認定要件を満たすような意欲的な行動計画を立て、かつその目標を達成しようとする企業は多くないことが推察できる²⁹⁾。また、行動計画の策定・届出が努力義務となっている常時雇用する労働者が300人以下の中小企業では届出企業が7,811社と、行動計画の策定・届出が義務付けられる労働者が301人以上の企業に比べ、少ない。

各企業の具体的な取り組み 認定マークを取得している企業の具体的な取り組みを紹介する。

a) 松下電器産業株式会社 製造業で、従業員数は48,058人である。

ア 行動計画の概要と認定マーク取得の経緯³⁰⁾ 同社は、育児休業の取得率向上（男性の休業取得者2名以上・女性の育児休業取得率80%以上）、育児休業者の職場復帰支援の充実・徹底、妊娠、育児中の部下を持つ上司に対する教育・啓発、妊娠・出産・育児に関する情報提供、働き方の見直しに向けた環境整備を目標とする内容の行動計画を定め、以下の取り組みを実施している。その結果、行動計画期間内（2005年4月1日から2007年3月31日まで）に、上記の目標を達成し、2007年6月に認定マークを取得した。

イ 具体的な取り組みの内容³¹⁾ 同社の取り組みの基本方針は、「多様性にあふれ、男女がともに輝ける」であり、具体的には、家族的責任を持つ社員が仕事と家庭を両立しながらも、持てる能力を十分に発揮できる制度の構築と、男性も働きながら育児に参加できる環境の整備を目指している。これらを実現するため、同社は2006年4月に社長直轄の組織として「多様性推進本部」を設置し、「ワーク&ライフサポートプログラム」という取

り組みを行い、「休業・勤務制度の充実」、「情報・コミュニケーション支援」、「育児・介護支援」の3つのプログラムを実施している。

まず、「休業・勤務制度の充実」は、育児休業、ワーク&ライフサポート勤務、ファミリーサポート休暇、介護休業を内容としている。育児休業については、子どもが小学校に就学した直後の4月末日まで、通算2年間取得でき、2回までの分割取得や「配偶者が常態として子を養育できる場合」の取得も可能である。ワーク&ライフサポート勤務は、育児のための勤務時間短縮等の措置のことであり、短時間勤務・半日勤務・隔日勤務(週2~3回)・コアタイム勤務・在宅勤務等の勤務形態から成る。これらは、子どもが満9歳到達後(小学3年生)の3月末日まで、利用することができる。ファミリーサポート休暇は、配偶者の出産や家族の看護、子どもの学校行事参加等の場合に、年5日まで取得できる休暇のことであり、未就学の子どもの看護の場合には、別途年5日まで取得できる。介護休業については、要介護状態の家族1人につき、通算365日まで取得できる。

次に、「情報・コミュニケーション支援」は、上記の制度を利用しやすくするための社内環境整備を内容としている。具体的には、パンフレットやガイドブックを配布し、その後に確認テストをすることで、上司や管理職の意識改革を行い、また、ホームページにより、同社の仕事と家庭の両立支援・次世代育成支援に対する考え方や育児・介護に関する制度の内容の情報、ワーキングペアレンツ向けの情報、男性の育児休業取得者事例の情報を提供することで、従業員全員が取り組みの内容を知り、理解できるようになっている。他には、コミュニケーション支援として、従業員同士が仕事や育児の悩みを語り合えるチャットコーナーや、育児休業中も上司とコミュニケーションをとれるツールを用意している。

そして、「育児・介護支援」では、ベビーシッター会社と法人契約を締結することによって、小学校卒業までの子どもを対象に、ベビーシッターの派遣や一時預かり施設の利用をできるよう配慮したり、保育所等育児施設の利用補助を行ったりしている。また、介護支援については、介護ク

ポン事務局と契約を締結することによって、ホームヘルパーやケアワーカーの派遣を行っている。

ウ 職場の変化と評価 上記各制度の利用率は高く、育児休業については、出産した女性の9割以上が利用をし、ほぼ全員復職している状況にある。働きながら子どもを産み、育てる女性が増えたことにより、女性の平均勤続年数が伸び、子育てを通じた経験が仕事にも活かされている。子どもを育てながら、管理職等の役職で活躍する女性も増加し、女性管理職の数は2003年の57人から、2007年には131人まで伸びている³²⁾。さらに、子どもの学校行事や配偶者の出産等で休む男性の増加など、職場に多様な価値観を認め活かす雰囲気が出来てきている。仕事と家庭生活を両立できる職場風土が醸成されることで、子どもを育てながら、ヒット商品の開発・企画等で活躍する女性が増えており、社内的にも高く評価されている³³⁾。

b) 株式会社 資生堂 製造業で、従業員数は男性3,324人、女性9,304人である。

ア 行動計画の概要と認定マーク取得の経緯 同社は、2005年から人事部とCSR部において、(1) 真のグローバル企業として、社員の多様性を生かす「社内風土の醸成」、(2) 若手および女性の経営意思決定への参画促進を視野に入れた「リーダーの育成・登用」、(3) 生産性の高い働き方を目指した「社員の働き方の見直し」、(4) 優秀な人材を確保するための「仕事と出産・育児の両立支援」の4つからなる重点課題を設定し、これらの課題解決に向けた「男女共同参画アクションプラン」をとりまとめている。

その内容は、重点課題(1)を解決するための 行動変革に向けた社内コミュニケーションの強化、 事業所単位での男女共同参画の推進、 男女共同参画部会開催、重点課題(2)を解決するための リーダーの責任・権限・処遇の見直し、 女性リーダー比率目標値の設定、 会議体への女性参画促進、 全国コース社員の人材育成型人事異動の強化、 事業所コース社員の人材育成型人事異動の強化とコース見直し、 ジョブ・

チャレンジ/FA制度の飛躍的拡充, ⑩ リーダー育成・支援のための社内教育の強化, ⑪ メンタリング制度の施行, 重点課題(3)を解決するための⑫ 働き方の見直し, 重点課題(4)を解決するための⑬ 育児・介護制度等についてのガイドブック作成, ⑭ 妊娠中も安心して働ける職場環境づくり, ⑮ 妊婦のための制服導入, ⑯ 育児休業, 育児時間等の取り易い職場環境づくり, ⑰ 子どもの看護休暇の導入, ⑱ 男性の育児参加促進, ⑲ 配偶者の転勤等を考慮した支援制度の整備, ⑳ 事業所内保育施設「カンガルーム夕留」・学童保育支援・インターネット育児休業者復職支援プログラム「wiwiw(ウィウィ)サービス³⁴⁾」の利用促進, の計20のアクションプランから成る³⁵⁾。

重点課題の(3)(4)(アクションプラン⑫~⑳)に, 新たな課題として「次世代育成のための社会貢献」, それを解決するためのアクションプランとして, 『資生堂へ子どもを招待する日』の創設, 「若年者のキャリア自立支援」を加えたものを, 資生堂次世代育成支援行動計画「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すアクションプラン」としている³⁶⁾。同社では, 上記の「男女共同参画アクションプラン」を2年間計画的に取り組み, すべての項目を実施した結果, それらの取り組みに含まれる行動計画の内容も, 計画期間内(2005年4月1日から2007年3月31日まで)に達成し, 認定マークを取得することができた³⁷⁾。

イ 具体的取り組みの内容³⁸⁾ 同社の取り組みの基本方針は, 「異なる価値観や個人の生活を尊重し認め合う企業風土へと変革し, 自立した個人が, 自分らしさや創造性を発揮し, 会社も個人も成長し続ける」ことである。

取り組みの目玉は「働き方の改革」であり, 2004年10月から「働き方見直しプロジェクト」を設置し, 全社的な取り組みを行っている。女性や子育てに特化した施策をいくら充実させても, 社員全体の働き方が旧態依然としたものであれば, 男女共同参画の実現につながりにくいと考えているからである。具体的には, 長時間超過勤務が恒常的な部門・事業所毎の要

因分析と解決，時間コスト意識の徹底（残業の事前申請の徹底，部下の仕事実態把握，無駄な資料削減等），ライフスタイルに合わせた多様な働き方を可能にする制度の充実（短時間勤務，隔日勤務，ジョブシェアング，自宅・最寄支社を利用したフレキシブルな場所での勤務等）等を行っている。

育児休業等子育てに関する諸制度については，そのほとんどが法律を上回る内容であり，育児休業は，子が3歳になるまで（第2子以降取得する場合は通算5年まで）取得できる。また，男性が積極的に育児参加できるよう，子の出産日以降，子が満3歳になるまでの期間内，連続2週間の範囲で，有給で取得できる短期育児休業制度も設置している。現行の育児休業制度が短期育児休業制度を利用するかは，本人の選択制である。さらに，育児休業を利用しやすい環境を目指して，育児時間を取る美容職社員の代替要員をOGから確保する「カンガルースタッフ体制」を導入している。また，同社は同じ目的から，育児休業者の復職支援にも力を入れている。男女共同参画の実現を目指すにあたって，育児休業者の復職支援を欠かせないと考えているからである。具体的には，同社が社内約300名の育児休業者へのアンケートやヒアリングを実施した後に開発した，インターネットプログラム「wiwiw（ウィウィ）サービス³⁹⁾」を導入し，育児休業者に対して「オンライン講座」，「インフォメーション」，「コミュニティー」の3つのプログラムを提供している。「オンライン講座」は，育児の合間に利用して無理なく受講できる1レッスン15分の講座（全19回）であり，「インフォメーション」は，登録された出産日と復帰日から，ユーザーのその時々状況に合わせたメッセージ（例：心構え・保育園の選び方等）がメールにて配信されるものである。「コミュニティー」は，主に企業と育児休業者の絆づくりをサポートするものであり，直属の上司とのメール交換機能や掲示板を活用した企業からの情報提供，育児休業者同士でのコミュニケーションツール等から成る。これにより，育児休業者は休業中の不安感を軽減し，復帰後浦島太郎状態になるのを防ぐことができる⁴⁰⁾。

働きながらも子育てを可能にする制度としては、子が小学校に上がるまで、1日に2時間以内の範囲で勤務を短縮できる育児時間制度、勤続6カ月以上の有期契約社員を含む全従業員が有給で年5日まで取得できる子の看護休暇制度がある。さらに、その他の育児支援としては、子を保育園等に預ける社員に毎月6,000円を上限に補助するカフェテリア制度や事業所内保育施設「カンガルーム汐留」、子の就学時まで地域限定で勤務できる制度等がある。

ウ 職場の変化と評価 上記の取り組みのうち、特に成果が出たのはアクションプラン^⑩「育児休業、育児時間等の取り易い職場環境づくり」の具体的施策として、2007年4月に全国で本格的に始動した、美容職社員の代替要員を確保する「カンガルースタッフ体制」である。これを含め、上記各取り組みにより、女性の出産後就業継続率は97%にまで達した⁴¹⁾。また、リーダー（管理職）に占める女性比率も、大企業平均の3.3%に比べ13.7%であり⁴²⁾、女性社員の勤続年数も男性社員（18.9年）に迫る、17.2年まで延びている⁴³⁾。さらに、短期育児休業制度の導入により、男性社員の育児参加が徐々に進み、2年間に約33名が育児休業を取得している⁴⁴⁾。

取り組みへの評価 上記二社の取り組みが前進した理由としては、両社共に取り組みを「女性に対する仕事と育児の両立支援」ではなく、「男女労働者に対するワーク・ライフ・バランス支援」と捉えていることが考えられる。具体的には、パンフレット・ガイドブック等を用いた教育・啓発により、管理職の取り組みに対する理解を深めたり、専用ホームページで、従業員全員に対して、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の情報提供をしたりすることで、女性だけではなく、男性も安心して制度を利用できる環境の整備に努めていること、「働き方の見直し」を可能にする制度を拡充したり、長時間労働の解消に取り組んだりすることで、男女共に仕事をしながらも、家庭生活やその他の生活との調和を図れるようにしていること、出産・育児期に休業をせざるを得ない女性が、復

職後も男性と同じように働けるよう、復職支援に力を入れていること等があげられる。その結果、女性だけではなく、少しずつではあるが男性の制度利用が進むとともに、女性も男性と同じように仕事に参画する機会が保障され、男女共に自ら希望するかたちで、ワーク・ライフ・バランスを実現できるようになっているのではないだろうか。

3 政策の有効性と問題点の指摘

「ワーク・ライフ・バランス」政策は、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女共同参画社会基本法の施行により、その基礎が固められ、企業において、労働者のワーク・ライフ・バランスを支援する制度が、ある程度導入されるようになった。その中で、上記のように先進的な取り組みを行う企業も増えつつある。しかし、全体としてみた場合、現状はなお改善されていない。

1) 男女労働者のワーク・ライフ・バランスの現状

男性については、平均週間就業時間が46.3時間、5人に1人が週60時間以上働いている⁴⁵⁾。週60時間以上働く男性の割合は、独身者や子どものいない既婚者よりも、小さな子どもを持つ男性に多く、末子年齢が5歳以下の子どもの持つ男性の場合では、20代で27%、30代で24%、40代で20%とおおむね4人に1人がそのような働き方をしている⁴⁶⁾。そのため、既婚男性は十分な生活時間をとれず、育児・介護等家族的責任にかかわる時間も、妻の就業状態にかかわらず、1日約30分程度である。具体的には、妻が無業の場合は、夫32分、妻6時間59分、妻が有業で共働きの場合は、夫25分、妻4時間12分となっている⁴⁷⁾。一方、男性において、生活のなかで「仕事優先」を希望する人の割合は約2%にすぎず、「仕事・家庭・プライベートを両立」を希望する人が約32%を占めている。しかし、現実には、5割以上の人が「仕事優先」となっており⁴⁸⁾、仕事と生活の調和がとれている

とは言い難い。

女性については、育児休業法制定後も仕事と育児の両立をしにくい状況に変わりはなく、出産1年前に仕事をしていた人の約7割が、出産半年後無職となっている。出産半年後に働いている母親は24.6%で、常勤(パートを除く)に限定すれば17.8%と少なく⁴⁹⁾、希望するかたちでの就業継続は難しくなっている。その反対に、正社員として就業継続している場合は、男性と同じく長時間労働に従事していることが多く、仕事と育児・介護・家事等の家族的責任の両方が重くのしかかる状況にある。実際、末子年齢が3歳未満の子どもを持つ女性正社員の週間就業時間は35~42時間が51.9%、43~45時間が16.4%、46~59時間が22.5%、60時間以上が3.2%と、合計4割以上が週40時間以上働いており⁵⁰⁾、また、仕事を有していても、1日に4時間12分、育児・介護・家事等を行っている⁵¹⁾。つまり、女性は結婚・出産・育児を機に仕事と生活の二者択一の選択を迫られるか、そのまま就業継続をしても、家族的責任の負担が集中するうえ、職場での労働時間も長時間におよぶ場合が多く、仕事と生活の調和がとれているとは言い難い。

2) 企業の取り組みにおける問題点

企業が労働者のワーク・ライフ・バランス支援に取り組む理由をみてみると(複数回答)、「法で定められているから」(85.5%)が最も多く、次いで「企業の社会的責任を果たす」(72.8%)、「女性従業員の定着率を高める」(63.3%)、「女性労働者の勤労意欲を高める」(59.6%)等⁵²⁾、法の要請や女性労働者に対する支援をあげる企業が多い。一方、男性関連の理由をみてみると、「男性従業員の勤労意欲を高める」(13.0%)、「男性従業員の定着率を高める」(9.5%)等、非常に少なく、各企業において制度が導入されていても、それが男性労働者も利用できるものなのか、疑問である。

実際、制度を利用できている男性は少なく、育児休業制度を例にとると、

女性利用者の割合が72.3%であるのに対し、男性は0.50%である⁵³⁾。その理由をみてみると（複数回答）、「業務が繁忙であったため」（42.7%）、「職場への迷惑がかかるため」（41.1%）、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」（15.3%）等が多い⁵⁴⁾。その例としては、上司・管理職等の理解不足があげられる。管理職を対象とした調査では、男性社員が育児休業を申し出た場合、2.0%が「反対する」、17%が「申出を慰留する」、52.7%が「渋々認める」としており、「積極的に賛成する」（21.6%）に比べ、消極的な意見が多い。また、「男性の育児休業等考えたことがない」（5.0%）という回答もある⁵⁵⁾。つまり、企業においても、男性が安心して制度を利用できる環境や雰囲気の醸成ができていないことが分かる。

しかしながら、第1節でみた男女のワーク・ライフ・バランスの現状から考えると、男性も制度を利用できるようにしなければ、育児・介護等の家族的責任はいつまでたっても女性だけの負担ということで、女性はその負担が大きくなれば仕事を辞めるか、制度を利用して仕事を継続しながらも、男性の協力が少ない中で、家族的責任を負担し続けなければならない。実際、「なぜ妻が育児を行わざるを得ないのか」を尋ねた調査では、「夫の仕事が忙しいから」（62.3%）という回答が最も多く、次いで「妻の役割だと思うから」（26.1%）となっている。つまり、夫婦で役割分担すべきとの意識から妻に育児負担が集中している場合も少なくないものの、男性が物理的に育児を負担できないゆえに負担が女性に集中する傾向にある⁵⁶⁾。したがって、現在の性別役割分業に基づく働き方や生き方を変え、男女共に自ら希望するかたちで、ワーク・ライフ・バランスを実現できるようにするためには、男性も制度を利用することで、働き方を見直し、男女協力しながら、家族的責任を負担できるようにする必要がある。

そのため、企業はワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを男女双方に必要な施策として位置付け、実施しなければならない⁵⁷⁾。松下電器産業株式会社や株式会社資生堂等先進的な取り組みを行う企業では、これを

実現できている。そこから考えられる具体的な取り組みとしては、男性も女性も平等に、ワーク・ライフ・バランスを実現できることを企業理念の一つとし、経営トップから管理職、従業員へと、社内全体にその理念を浸透させること、その手段としては、ガイドブック・パンフレットを用いたワーク・ライフ・バランスに関する教育・啓発や専用ホームページによる情報提供を行うことが考えられる。これらにより、上記の企業においては、男性も女性も、従業員全員が制度の当事者として、制度を利用できることを認識し、実際の利用につながっている。

さらに、男女共に気兼ねなく、制度を利用できるようにするためには、制度を利用する場合の業務の進め方や評価方法、所得についても配慮する必要がある。男性が制度を利用しなかった理由として、上記「業務が繁忙であったため」(42.7%)の他、「出世にひびくと思ったため」(7.3%)や「家計が苦しくなるため」(29.0%)をあげているからである。まず、業務の進め方については、普段から、どの従業員が抜けても、業務を上手く進められる体制を準備する必要がある。日本では、ひとつの仕事をチームワークで行うことが多く、誰かが抜けると残りの従業員で補わなければならないため、制度を利用して、休業・休暇を取得したり、勤務時間を短縮したりしにくい現状にある。したがって、業務の進め方をチームワークから個人単位に移行し、一人一人の仕事内容を明確にすることで、誰かが休めば、その者の代替要員を確保し、仕事を引き継ぐことで対応できるようにすべきである⁵⁶⁾。次に、評価については、制度を利用することで昇進が遅れたり、成果をあげてもきちんと評価されなかったりするものがないよう、制度を利用する場合の評価方法を公正にすべきである。そして、所得については、経済的な理由から制度が利用できないものがないよう、制度利用中の所得をしっかり保障する必要があるが、これは雇用保険からの給付率を引き上げる等で対応できる(後述3・4)・(1)参照)。

では、男性が制度を利用しにくい原因は企業にのみあるのだろうか。3)では国の政策の進め方、とくに企業に対するアプローチ方法を確認し、そ

の原因を分析する。

3) 国の政策の進め方における問題点

現在、ワーク・ライフ・バランスの推進について、国において様々な検討がなされている。それらは、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、重要な鍵となるのは企業の取り組みであるとし、以下のように、企業における取り組みを促している⁵⁹⁾。

まず、近年企業はCSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）の観点から、社会的公正や環境問題への取り組み等の側面も含めて評価されるようになってきており、投資家、顧客、従業員等の利害関係者からの信頼を得るためにも、女性の活用やワーク・ライフ・バランスの推進をCSRとして位置付け、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくりに取り組むことが求められているとする⁶⁰⁾。

次に、このような仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みは、企業において様々なメリットをもたらす。これらの取り組みにより企業は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉となる有能な人材を確保・定着させることができるし、取り組みを通して、従業員の仕事に対する意欲や満足度を向上させ、生産性の向上につなげることもできる⁶¹⁾。また、従業員が仕事以外の活動にかかわることで、多彩な経験を背景に視点の広がりや創造性の高まりが得られ、今後の企業の競争力を決定づける新しい価値想像力を生み出すこともできる。つまり、企業にとって、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、単なる「コスト」ではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱であるとする⁶²⁾。

さらに、企業において取り組みを推進するにあたっては、単にワーク・ライフ・バランスに関する制度を導入するだけでなく、それらを十分に上手く機能させるためのマネジメント改革が重要である。一つ目は、多様な人材が制度を利用しながらも、限られた時間の中で成果を生めるよう、

業務を効率化したり、人事評価制度を仕事にかけた時間から成果を評価する方式に転換したりする「時間管理」改革、二つ目は、多様な人材が制度を利用して、意欲と能力を最大限発揮できるよう、他の従業員の休業・休暇にも対応できる多能工の人材の育成を行ったり、女性を積極的に育成・登用したりする「人材活用」改革、三つ目は、多様な人材が安心して制度を利用できるよう、他の従業員が抱える様々な時間的制約や希望を相互に理解できる組織風土を醸成する「組織の在り方」改革である。そして、これらのマネジメント改革を上手く進めるためには、経営者の意識や取り組み姿勢が重要であり、トップが明確にワーク・ライフ・バランスを経営戦略として位置付け、継続的に取り組みの意義や必要性を管理職や従業員に訴える必要があるとする⁶³⁾。

このように、国は企業にとってのワーク・ライフ・バランスの必要性和メリットを示したうえで、企業における取り組みを促しているが、その中には少子化による労働力人口減少や経済成長への悪影響に対する政府の危機感が見え隠れしている。つまり本来は、男女が性別役割分業に基づいて、仕事か生活かの二者択一の選択に迫られる状況を変え、自ら希望する働き方や生き方を選択できるようにするという「男女共同参画」の視点が含まれていたはずが、現在は「少子化対策」や「経済活性化のための政策」とあいまって、どちらかというと後者の視点の方が強くなっており、男女労働者にとって最も重要な「男女共同参画」の視点が弱くなっている。例えば、2007年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議から出された『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章』及び『仕事と生活の調和推進のための行動指針』は、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業等社会全体の取り組みを推進するための5年後、10年後の数値目標を設定しているが、10年後の男女の育児休業取得率については「女性80%・男性10%」、6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間については「2時間30分」と⁶⁴⁾、性別役割分業を明白に反映したものになっている。これではいつまでたっても、企業の取り組みに対する姿

勢を変えることはできず、企業の取り組みを含め政策全体を通して、男女のワーク・ライフ・バランスを実現することは難しい。

したがって今後は、「ワーク・ライフ・バランス」政策を「男女共同参画」の視点から方向付ける必要がある。そのためには、政策の根拠となる育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法において、「男女共同参画」の土台をしっかりとらせることが不可欠である。

4) 法制度における問題点

(1) 育児・介護休業法

問題点

a) 回数と期間の制限 現行法では育児休業を取得する場合、休業期間が原則として1年、子1人につき1回であり、連続した期間でなければならない。子が1歳に達した後も雇用継続のため、特に必要と認められる場合は⁶⁵⁾、最長6ヶ月の延長をすることができるが（5条3項）、これでは休業期間が終了した後に、男女共に仕事をしながら、家族的責任を担うことが難しい。

b) 就労中の労働時間の調整 仕事をしながらも、家族的責任を担うためには、日々の勤務時間を短縮できる制度を利用することになるが、同法は事業主に、育児休業を取得せず、1歳（5条3項の場合は1歳6ヶ月）までの子を養育する労働者に対しては、その者の申出に基づいて、勤務時間短縮等の措置を、1歳から3歳までの子を持つ労働者に対しては、育児休業に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を実施することを義務付けている（23条1項）。この措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等の便宜供与を指す（育児・介護休業法施行規則34条1項）。また、子が3歳から小学校就学年齢に達するまでの間についても、事業主は育児休業に準じた措置または勤務時間短縮等に準じた措置を講じるように努めなければならない（24条）。しかしながら、同法は労働者が

育児のために勤務時間を短縮できる権利を保障していない。事業主に義務付けられているのは、複数の措置の中から最低限ひとつを講じることであり、労働者は自ら希望する措置を請求して利用することができない⁶⁶⁾。

c) 休業中の所得保障 労働者が制度を利用し、休業している間の賃金については、労働契約に委ねられ、特別の合意がなければ無給となるが、労働者が雇用保険の被保険者である場合は、雇用保険から雇用継続給付として、休業中の各月に休業前賃金の30%が支給される(育児休業給付基本金)⁶⁷⁾。また、同一事業主の下に復帰し、引き続き6ヶ月以上被保険者として雇用される場合は、休業前賃金の10%に休業月数を乗じた額が一時金として支給される(育児休業者職場復帰給付金)⁶⁸⁾。これでは、経済的な理由から、制度を利用できない者もいると考えられる。実際、男女共に制度を利用しなかった理由として、「家計が苦しくなるため」(男性29.0%・女性32.5%)をあげているからである⁶⁹⁾。

d) 対象労働者 同法では、1歳未満の子を養育する労働者(日々雇用される者を除く)が、事業主に申し出て、育児休業をすることができ、事業主は労働者からの休業申出を拒否することはできない(5条、6条1項)。ただし、雇用されてから1年に満たない者、配偶者が常態として子を養育できる者等については、事業主が労使協定に定めて対象から除外することができる(6条)。この については、女性が家族的責任を担うという性別役割分業を前提にしており、「男女共同参画」の視点に欠けている。

改善の方向 性別役割分業が解消されていない中で、制度が利用しにくい状況にあれば、男女共に制度の利用をためらい、男性については仕事中心の生活を選択し、女性については家族的責任を担うため、退職を選択する可能性が考えられる。したがって、上記の規定については、男女共に仕事をしながらも、協力して家族的責任を担うという観点から、次のような改善策を提案する。第1に、男女共に日々の働き方を見直し、家庭生活と両立できるよう、労働者に自ら希望する勤務時間短縮等の措置を請求

できる権利を保障すること、また、子どもがある程度の年齢に達するまで、そのような働き方を選択できるよう、勤務時間短縮等の措置を利用できる期間を引き延ばすこと、第2に、男女共に育児休業制度を利用しやすくするため、育児休業の分割取得を可能にすること、利用可能期間を引き延ばすこと、「配偶者が常態として子を養育することができる者は、事業主が労使協定に定めて対象から除外することができる」という規定を撤廃すること、休業中の所得保障を増額すること、例えば雇用保険からの給付率を80%まで引き上げる等である。

(2) 次世代育成支援対策推進法

問題点

a) 行動計画の策定・届出・実施 同法は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対しては、「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働大臣に策定した旨の届出をすること義務付けているが（12条1項⁷⁰⁾、300人以下の事業主については、その努力義務しか課していない（12条3項）。しかも、この届出は「文書そのもの」を届け出る必要はなく、「行動計画を策定した旨」のみを届け出ればよい⁷¹⁾。また、この義務に違反しても、罰則規定があるわけではなく、国は相当の期間を定めて届出すべきことを勧告するのみである。

行動計画には、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載しなければならない（12条2項）。企業に対して、育児・介護休業法等法律で義務付けられたことに対応するだけでなく、自発的に労働者の育児支援に取り組むことを促す目的からである⁷²⁾。しかしながら、行動計画の不実施に対する行政指導は予定されておらず⁷³⁾、また実施したとしても、その実施状況を国に報告する必要もないので、行動計画を策定しさえすれば、その内容は問われず、策定された内容が実施される可能性も乏しい。

b) 認定 次世代育成支援対策推進法施行規則では、行動計画を策定

した旨の届出を行い、かつ一定の基準に達した企業を認定し、その証として、「認定マーク(くるみん)」を採用案内や商品広告等で使用できる枠組みを設けている(同法4条)。これは「働きながら子育てをしやすい」企業を対外的にアピールすることで、優秀な人材を確保できるとの考えから、各企業による認定取得に向けた積極的な取り組みを期待するものである⁷⁴⁾。

この「認定」を受けるために必要な条件は、雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし、適切な行動計画を策定したこと、行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること、策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと、計画期間内に、男性の育児休業取得者があり、かつ女性の育児休業取得率が70%以上だったこと、

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること、

次のア～ウのいずれかを実施していること(ア 所定外労働の削減のための措置・イ 年次有給休暇取得の促進のための措置・ウ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置)、法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないことである。しかしながら、これらの条件は、を見て分かるように、性別役割分業を反映したものになっている。さらに、認定を受けるつもりのない企業は、行動計画の内容を達成する必要もないため、企業の自発的な取り組みを引き出すことは難しい。

改善の方向 同法に基づいては、「男女共同参画」の視点から労働者のワーク・ライフ・バランスを実現しようとする行動計画が策定される可能性は低く、仮に策定されたとしても、その内容が十分に実施される可能性は乏しい。また同法の制定された背景には少子化があり、「子育て機能の再生」が正式な目的として位置付けられているので⁷⁵⁾、国としては、行動計画の策定・実施により、「出生率の低下」を防げればよく、その手段が「男女共に仕事と生活を両立しやすい環境を提供すること」であろうが、「女性が仕事と育児を両立しやすい環境を提供すること」のどちらでもよ

いことになる。

そこで、行動計画の策定・実施により、性別役割分業を解消し、男女のワーク・ライフ・バランスの実現を確固たるものとするため、次のような改善策を提案する。第1に、行動計画の「文書」届出を義務付け、その内容が男女のワーク・ライフ・バランスを実現する手段として、適切かどうかチェックすること、第2に、行動計画期間内には、計画内容の進捗や成果を知るため、制度の導入状況や利用者の数等を定期的にチェックし、一定の成果が出ていなければ、次のチェックまでに何をすべきか改善策の提出を義務付けること、第3に、認定マークの取得に向けた企業の自発的な取り組みを促進するため、各企業のホームページにおいて、行動計画の内容と進捗状況の開示、認定マークの有無の表示を義務付け、従業員や求職者がワーク・ライフ・バランスを実現しやすい企業かどうか、評価できるようにすること、第4に、企業の取り組みの質を向上させるため、認定の基準を今よりも高く設定することである。例えば、育児休業の取得率については、男性も女性と同じ基準にすべきであるし、また、勤務時間短縮等の措置や所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置、その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置については、その措置を講じることだけではなく、その措置が実際に利用しやすいか、男性も女性も同じように利用できているか等も判断すべきである。さらに、行動計画の実施により、男女共に、労働時間と生活時間を上手く配分し、ワーク・ライフ・バランスを実現できているかということも基準にする必要がある。

おわりに ～今後の展望～

以上検討したように、「ワーク・ライフ・バランス」政策は少子化対策や経済政策の色合いが強い。もちろん、国が企業における取り組みを促進するうえで、経済的なアプローチをすることは、その方法の一つとして考え

られる。しかし、経済的な観点から、「ワーク・ライフ・バランス」政策を進めると、「経済に悪影響を及ぼす少子化を防ぐためには、女性が子どもを産み育てやすい環境を整備すればよい」という発想につながり、企業において労働者のワーク・ライフ・バランスを支援する制度は拡充されても、利用するのは専ら女性となり、これまで以上に女性の家族的責任の負担を強調する結果となる。そのため、いつまでたっても性別役割を固定化する働き方と家族的責任の負担の悪循環は解消されない。

そもそも、「ワーク・ライフ・バランス」政策の主役は国でもなく、企業でもなく、「労働者」である。したがって、この政策を通して、労働者が人間として尊重される働き方や生き方をできるようにしなければならない。そのためには、現在の性別に固定された働き方や生き方を見直し、男女共に自ら希望するかたちで、社会にも家庭にも参画できるようにする必要がある。

これを実現するうえで一番の課題は、男女の性別役割分業が最も顕著な育児期において、男性が仕事をしながらも家庭参画し、女性が男性と同じように社会参画することである。したがって、今後は労働者の職場である、企業の取り組みを通して、まずは男性の働き方を見直し、男性が仕事をしながらも家庭参画することで、女性の家族的責任の負担を減らす必要がある。そのためには、企業において、日々の働き方を見直しが可能な制度を拡充するとともに、女性だけではなく、男性も制度を利用しやすい環境を醸成しなければならない。

そういった問題意識から、上記松下電器産業株式会社や株式会社資生堂では、短時間勤務や隔日勤務制度等「働き方を見直し」を可能とする制度の拡充を行い、その結果として、男女共に制度を利用し、仕事をしながらも家庭生活やその他の生活との調和を図ることにつながっている。また、中小企業においても、そのような取り組みを行う企業がある。平成13年度ファミリー・フレンドリー企業表彰厚生労働大臣賞を受賞した株式会社カミテ（製造業・従業員数33人）では、取得可能期間や短縮時間の制限がな

く、数時間の勤務から徐々にのびして通常の就業時間にする等、各自の事情にあわせて利用できる育児・介護のための短時間勤務制度を導入している。その他、従業員数が少ないことを活かして、年数回の人事ヒアリングを行い、従業員の要望を取り上げ、制度の拡充を図り、その結果、女性については出産・育児を機に退職することなく復帰し、男女共に様々な制度を利用しながら、仕事と生活の調和を図ることができている⁷⁶⁾。これは、大企業だけではなく、中小企業においても取り組み次第で、従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現できることを示唆している。

さらに、政策においても、男女共に自ら希望するバランスで、仕事と生活を展開できることを第一の目的とし、その目的を実現するため、「性別役割分業の解消」と「男女共同参画社会の形成」に最も注力すべきである。そのためには、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法だけではなく、労働法全般の改正を通じて、これらの視点をしっかりと法の中に採り入れる必要がある。その際には、男女共同参画社会基本法を重要な指針とすべきである。なぜなら、同法の基本理念は、男女が共に社会のあらゆる活動に参画するためには、性別役割分業を解消し、家族を構成する男女が相互に協力し、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割を果たす必要があることを示している⁷⁷⁾からである。また、いわゆる基本法は、国政の基本的方針を規定する宣言法であり、以後の政策を拘束するという意味において、その対象分野の他の法律に対して優位する性格を有しており⁷⁸⁾、個別法の改正において、上記の視点を採り入れるための重要な根拠となりうるからである⁷⁹⁾。

一方、最近の労働政策は、「一定の労働者を、本人同意のうえで、1日8時間、週40時間の労働時間規制から外す」新しい自律的な労働時間制度の導入を提案している。このような制度が提案された背景には、近年のグローバル化の進展と企業間競争の激化による、製品開発のスピード・質の向上、消費者ニーズへの対応の必要性に伴い、高付加価値かつ創造的な業務への比重が高まっている中で、このような業務に従事する労働者を中心

に、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力等により評価されることがふさわしい者が増えていることがあげられる⁸⁰⁾。しかし、成果や能力を向上させるため、労働者がより長時間労働に従事する可能性も考えられる。厚生労働省が2006年1月に発行した「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」では、「労働者の心身の健康を確保しつつ、家族と過ごす時間や地域活動、生涯学習などに充てる時間を確保し、労働者の仕事と生活の調和を実現することがより一層重要となっている」と指摘しているが、果たして、この新しい自律的な労働時間制度が、労働者の生活時間を確保し、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものなのか、疑問である。この制度が現在の慢性的な長時間労働を覆すものでない限り、男性が働き方を見直し、家庭参画することは難しくなる。そうになると、「働き方」についての選択肢は増えても、性別役割分業に基づいた男女の「生き方」を根本的に変えることはできない。

やはり、性別役割分業を解消し、男女共に自ら希望するかたちで、ワーク・ライフ・バランスを実現できるようにするためには、労働時間を短縮する必要があると考える。上記の報告書においても、長時間労働解消の必要性が述べられているが、その手段としては、事業主に通常よりも高い割増率の割増賃金の支払いや代償休日の付与を義務付けることによる「時間外労働の削減」があげられている。しかしながら、そもそも、労働者は法定労働時間内に働くことが原則であり、割増率の高い割増賃金を支払うから、代償休日を付与するからといって、時間外労働を認めてよいわけではない。これでは、時間外労働さえも解消できるのか、不安である。したがって、今一度、男女共同参画社会形成の視点から、労働政策も含めて、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、最も必要なことは何かを洗い出し、その方向性を練り直す必要があるのではないだろうか⁸¹⁾。

1) 育児休業法は1995年に改正され、1999年からは育児休業、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として、育児休業・介護休業の両制度を内容とするものとなった。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて（清水）

- 2) 男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～」(2007) 1-3頁 <http://www.gender.go.jp/danjo-kaiqi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>。
- 3) この点の分析については、横山文野『戦後日本の女性政策』（勁草書房、2002）25-35頁参照。
- 4) 浅倉むつ子「労働法と家族生活 『仕事と生活の調和』政策に必要な視点」法律時報78巻11号（2006）25-26頁。
- 5) 厚生労働省「『仕事と生活の調和に関する検討会議』報告書」（2004）1頁 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf>。
- 6) 厚生労働省・前掲注5）4頁。
- 7) 男女共同参画会議・前掲注2）6頁。
- 8) 厚生労働省・前掲注5）6頁。
- 9) 厚生労働省・前掲注5）9頁。
- 10) わが国において少子化の認識が一般化したのは、1990年に合計特殊出生率が1.57まで落ち込んだ、いわゆる「1.57ショック」からである。2005年には1.25まで低下し、2006年には1.32である。
- 11) 菅野和夫『労働法（第7版）』（弘文堂、2006）322頁。
- 12) 水島郁子「改正育児・介護休業法の意義と課題」ジュリスト1282号（2005）139-143-144頁。
- 13) 横山・前掲注3）291頁。
- 14) 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>。
- 15) 内閣法制局「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等の一部を改正する法律案の提出理由」 http://www.clb.go.jp/contents/diet.160/reason/159.law_35.html。
- 16) 高島淳子「ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた施策とその課題 育児・介護と労働の両立支援策を中心に」産大法学40巻3・4号（2007）48頁。
- 17) 厚生労働省「少子化の現状と次世代育成支援対策について」北九州市立男女共同参画センター「ムーブ」編『ジェンダー白書2 女性と労働』（明石書店、2004）190-191頁。
- 18) 厚生労働省・前掲注17）190-191頁。
- 19) 浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』（有斐閣、2002）478頁。
- 20) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本法逐条解説」 <http://www.gender.go.jp/>。
- 21) 2000年の「男女共同参画基本計画」では、11の重点目標が掲げられ（政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、農山漁村における男女共同参画の確立、男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援、高齢者等が安心して暮らせる条件の整備、女性に対するあらゆる暴力の根絶、生涯を通じた女性の健康支援、メディアにおける女性の人権の尊重、^⑩男女共同参画を推進し多

様な選択を可能にする教育・学習の充実、① 地域社会の「平等・開発・平和」への貢献)、目標毎に2010年までを見通した施策の基本的方向と2005年度末までに実施する具体的施策が定められた。

- 22) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本計画」 <http://www.gender.go.jp/>。
- 23) 厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」(2006) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0809-1/02.html>。
- 24) 厚生労働省・前掲注23)。
- 25) 厚生労働省・前掲注23) 第15表 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0809-1/03-15.html>。
- 26) 厚生労働省・前掲注23)。
- 27) 厚生労働省「次世代法の認定企業増加中！」 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1019-2.html>。
- 28) 厚生労働省・前掲注27) 全国の常時雇用する労働者が301人以上の企業の本数は13,274社である。
- 29) みずほ総合研究所「拡充が期待される企業の少子化対策～社員のニーズ把握と制度を利用しやすい環境づくりがカギ～」(みずほ政策インサイト, 2006) 9頁。
- 30) (財)二十一世紀職業財団「両立支援のひろば」 <http://www.ryouritsushien.jp/detail.php>。
- 31) 松下電器産業株式会社「松下電器で活躍する女性たち」 <http://panasonic.co.jp/jobs/career/woman/system/index.html>。
- 32) 松下電器産業株式会社「The Panasonic Report for Sustainability 2007 松下グループ社会・環境報告2007」(2007) 34頁 <http://panasonic.co.jp/csr/reports/pdf/csr2007.pdf>。
- 33) 厚生労働省「平成19年度版 労働経済の分析」(2007) 169-170頁 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/dl/02-03.pdf>。
- 34) 詳細は12頁参照。
- 35) 資生堂「第1フェーズ(2005年～2006年)『男女共同参画アクションプラン20』実施結果」 http://www.shiseido.co.jp/csr/pdf/staff_01.pdf。
- 36) (財)二十一世紀職業財団・前掲注30), 調査部「仕事と家庭両立策のフロントランナー 資生堂の次世代支援計画」ビジネス・レーパー・トレンド2005年10月号(2005) 64頁。
- 37) 株式会社資生堂「資生堂 CSR【社員とともに】」 <http://www.shiseido.co.jp/csr/stakes/staff.htm#contents03>。
- 38) 調査部・前掲注36) 64-65頁。
- 39) 2002年6月からは社外においても販売されており, 2007年9月現在, 約265社の企業が導入している。
- 40) (財)二十一世紀職業財団・前掲注30), wiiw ホームページ <https://www.wiiw.com>。
- 41) 調査部・前掲注36) 64-65頁。
- 42) 株式会社資生堂・前掲注37)。
- 43) (財)二十一世紀職業財団・前掲注30)。
- 44) 株式会社資生堂・前掲注37)。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて（清水）

- 45) 総務省「平成18年 労働力調査年報」（2006）<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2006/ft/zuhyou/a02300.xls>。
- 46) 週60時間以上働く男性の割合は、末子年齢3歳未満の子を持つ男性の場合は、20代で27.0%，30代で25.0%，40代で20.2%，子どものいない既婚者の場合は、20代で24.2%，30代で22.8%，40代で16.6%，独身者の場合は、20代で18.3%，30代で18.7%，40代で14.4%である（内閣府「平成18年度版 国民生活白書」（2006）73頁 http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10.pdf/01_honpen/index.html）。
- 47) 男女共同参画会議・前掲注2）21頁。
- 48) 男女共同参画会議・前掲注2）19頁。
- 49) 厚生労働省「第1回 21世紀出世児縦断調査」（2002）<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/01/kekka3.html>。
- 50) 内閣府・前掲注46）73-74頁。
- 51) 男女共同参画会議・前掲注2）21頁，総務省「平成18年度版 社会生活基本調査」（2007）17頁 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/pdf/gaiyou2.pdf>。
- 52) 調査部「両立支援策と企業経営への影響 制度と運用上の課題を探る」ビジネス・レーパー・トレンド2007年3月号（2007）2頁。
- 53) 2・2）・(1)・c参照。
- 54) 内閣府「平成18年度版 少子化社会白書」（2006）21頁 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2006/18pdfgaiyoh/pdf/ig140000.pdf>。
- 55) 調査部・前掲注52）9-10頁。
- 56) 内閣府・前掲注46）70頁。
- 57) 奥山明良「働く男女双方にとっての両立支援策を」ビジネス・レーパー・トレンド2007年3月号（2007）18頁。
- 58) なお，代替要員としては，退職者や勤務月数のパートを希望する者等が考えられる。
- 59) 男女共同参画会議・前掲注2），厚生労働省「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ これからの時代の企業経営」（2007）<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1013-3d.pdf>，ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「『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）http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-1-b/k_2/pdf/sl.pdf。
- 60) 厚生労働省・前掲注59）8頁。
- 61) ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議・前掲注59）2頁。
- 62) 男女共同参画会議・前掲注2）7-8頁。
- 63) 男女共同参画会議・前掲注2）15-16頁。
- 64) ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議・前掲注59）別紙1。
- 65) 1歳以降の期間について保育所での保育の申込みを行っているが当面実施されていない場合，1歳到達日以降に養育を行う予定だった配偶者が死亡，傷病，障害，婚姻解消による別居，産前産後の期間である等のために育児ができない場合等。
- 66) 高島・前掲注16）50頁。
- 67) なお，育児休業中の各種社会保険関係については，育児休業中も雇用関係は継続するの

- で存続し、雇用保険の保険料については無給の場合にもかかわらず、健康保険・厚生年金の保険料については事業主の申出に基づいて、労働者負担分・事業主負担分ともに免除される。
- 68) 2007年3月31日以降に職場復帰した者から2010年3月31日までに育児休業基本給付金の支給対象となる育児休業を開始した者については、暫定的に育児休業者職場復帰給付金の給付率が20%相当額となる。
- 69) 内閣府・前掲注46) 21頁。
- 70) なお、国の機関や地方公共団体についても、企業と同じく職員を雇用し、事務・事業を遂行するという「事業主」の立場から、「特定事業主行動計画」の策定と公表を義務付けている。市町村及び都道府県に対しては、地域における子育て支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活の両立の推進等を内容とする「地域行動計画」の策定と公表を義務付けている。
- 71) 池本美香「職業生活と育児との両立 育児支援政策の展開と課題」ジュリスト1282号(2005) 137頁。
- 72) 池本・前掲注71) 137-138頁。
- 73) 高畠・前掲注16) 65頁。
- 74) 厚生労働省・前掲注17) 192頁。
- 75) 2・1)・(2)参照。
- 76) 株式会社カミテホームページ <http://www.kamite.co.jp/pc/free02.html> , 厚生労働省「一般事業主行動計画マニュアル」(2005) 11頁 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/dl/03.pdf> 。
- 77) 内閣府男女共同参画局・前掲注22) 。
- 78) 名取はにわ「国の男女共同参画政策」辻村みよ子・稲葉馨編『日本の男女共同参画政策 国と地方公共団体の現状と課題』(2005年, 東北大学出版会) 16頁。
- 79) 浅倉・前掲注19) 478・480頁。
- 80) 厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年) 1-2頁 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/dl/h0127-1c.pdf> 。なお、この報告書に対しては、「中間管理職に対する残業代不払い」を正当化するための施策にすぎないとの批判もあるようである。
- 81) 先進的な取り組みをしている国として、北欧諸国(ノルウェー、スウェーデン等)があげられる。詳細は、国際研究部「国際的な動向」ビジネス・レーパー・トレンド2006年1月号(2006) 2-14頁参照。