

# ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム第4回会合

1. 日時 平成21年3月24日(火) 18:00～19:30

2. 場所 内閣府庁舎3階 特別会議室

3. 出席者

安藤 哲也	NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事
勝間 和代	経済評論家
松田 茂樹	第一生命経済研究所主任研究員
宮島 香澄	日本テレビ報道局解説委員
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授 (少子化社会対策推進点検・評価検討会議座長)
川本 裕康	社団法人日本経済団体連合会常務理事
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第二本部 労働基準グループ長兼安全・衛生グループ長
古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長

4. 議事要旨

川又参事官

それでは、定刻を回りましたので、ただいまから「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」第4回会合を開催いたします。

本日のテーマは「ワーク・ライフ・バランス/働き方/父親の子育て支援」となっております。

本日はゲストといたしまして、日本経済団体連合会常務理事、川本裕康様。

同じく、労政第二本部労働基準グループ長兼安全・衛生グループ長、輪島忍様。

日本労働組合総連合会事務局長、古賀伸明様にお越しいただいております。

なお、本日は、都合により19時半までの会議となっておりますので、よろしく願いいたします。

会議の開催に当たりまして、少子化担当大臣の小淵大臣よりごあいさつを申し上げます。

小淵大臣

皆様こんばんは。今日もお忙しいところお集まりをいただき、ありがとうございます。

本日は日本経団連の川本様、輪島様、そして、連合の古賀様とお忙しいところ来ていただきまして、ありがとうございます。

本日のテーマの「ワーク・ライフ・バランス／働き方／父親の子育て支援」は、少子化対策におきまして、大変重要な柱の1つであります。このPTの中にも専門家がたくさんおりますので、かなり突っ込んだ議論ができるのではないかと期待をしているところです。

ワーク・ライフ・バランスも働き方も父親の子育て支援も、私が大臣になってから、この辺りがやはり今後の少子化対策のキーポイントになってくるのではないかとということを申し上げてまいった点であり、大変関心を持っている分野でありますので、皆様方から率直な御意見をいただき議論を深められるようお願い申し上げます。

なお、今日は官邸で会議がありますので、私は途中で一旦抜けますけれども、議論をしっかりと続けていただけますように、よろしく願いいたします。

川又参事官

それでは、本日のテーマにつきましては、安藤委員が準備、運営の御担当となっておりますので、以下、安藤委員より議事進行をお願いしたいと思います。

なお、今、話がありましたけれども、小淵大臣は別の公務のため、18時20分を目途で退席をさせていただきます。よろしく願いいたします。

それでは、安藤委員、お願いいたします。

安藤委員

安藤でございます。よろしく願いいたします。

ワーク・ライフ・バランスについては、数年来よりいろいろと推進が行われて来ましたが、昨年秋季以降の経済状況の悪化に伴い、今、正念場を迎えているのではないかと感じております。今日は労使の方々に来ていただいておりますので、そのあたりを委員の皆さんと一緒に議論していきたいと思っております。

本日の会議の進行ですが、まず「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」のメンバーである佐藤委員、松田委員、私からそれぞれ7分間ずつプレゼンを行い、その後、ゲストとしてお招きしております社団法人日本経済団体連合会並びに日本労働組合総連合会からそれぞれコメントをいただきたいと思っております。その後、質疑及び意見交換を行い、時間があれば傍聴されている皆さんからも御質問等をお受けしたいと思っております。

それでは、まず佐藤委員からよろしく願いいたします。

佐藤委員

私からは、今、安藤委員からお話がありましたように、企業がワーク・ライフ・バランス支援に取り組もうとしていた矢先、厳しい経営環境の下にあるということで、雇用維持が最優先であって、ワーク・ライフ・バランス支援どころではないという雰囲気も出てきている状況です。

勿論、雇用維持というものは非常に大事ですが、それと同じようにワーク・ライフ・バランス支援を進めていくことが、企業経営にとっても、日本社会にとっても大事なことだと思っております。

今日はそのことをもう一度確認したいということで、私のプレゼンテーションをさせていただければと思います。

企業でワーク・ライフ・バランス支援を推進されている担当者の方からは、予算が削られるとか、社内的にも進めにくいというお話があるわけです。今、ワーク・ライフ・バランスを進めることがやりにくいという議論が出てきているのは、ワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・バランス支援について、正しい理解がまだ十分に浸透していないのではないかと私はワーク・ライフ・バランスとかワーク・ライフ・バランス支援を正しく理解していれば、そういう議論は出てこないのではないかと思います。

今、見ていただく必要はありませんが、パワーポイントの3枚目に「WLB支援に関する誤解」と書いてありますが、例えば福利厚生のためにやるのだとか、そうすると経営上きつければやることのできないことになりがちです。労働時間短縮が目的だとすると、今は仕事が減り、労働時間が短くなっているからやらなくていい等々、いろいろ誤解があるのではないかと思います。勿論、ワーク・ライフ・バランス支援が実現できれば、過度な残業がなくなるでしょうし、子育てもしやすくなるということがあるわけですが、ワーク・ライフ・バランス支援なりワーク・ライフ・バランスについての正しい理解がないのではないかと思います。

そういう意味で、今、大事なものは、やはり労使あるいは社会全体としても、ワーク・ライフ・バランスなりワーク・ライフ・バランス支援について正しく理解することです。日本経団連や連合がその意味を理解されていないというわけではなくて、ご提出されている文書資料を見ると正しく理解されていると思います。ですから、それを傘下の企業なり組合あるいは社員、組合員に浸透させるということこそ是非進めていただきたいと思います。

まず日本社会全体としてワーク・ライフ・バランスを進める必要性について第一に考えていただきたいのは、2年前に政労使で定めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の背景や目的です。つまり、憲章の目的や憲章を定めた背景というものをもう一度正しく理解することが大事だと思っています。憲章や行動指針は、少子化対策に目的があると狭く理解されている面もあるわけですが、確かに少子化対策は大事な目的で、女性が結婚、出産と仕事の継続の二者択一に直面している現状を変えること、つまり働き方を変えることによって、女性が結婚し子育てをしながら仕事を続けられるようにすることが結果的に少子化対策に結び付く。これも大きな目的だったわけですが、実は少子化対策だけがその目的ではなかったということが大事です。

あと2つの目的ですが、2つの目の目的は何かというと、女性の社会参加を進めることです。従来女性の社会参加推進の取り組みは、男性の旧来型の働き方を前提として、そこに女性が乗れるようにしていくというような、それがすべてとは言いませんけれども、均等施策だったわけですが、それには限界がある。やはり女性の活躍の場を広げていくためには、今の男性の働き方を変えていくことが不可欠で、既存の男性の働き方を変えることによって、女性の社会参加を進めるということが憲章などの大事な柱なのです。

3つ目は、労働市場改革で、労働力供給が減少していく中で、日本社会全体として就業率を高め

る必要がある。これまでなかなか労働市場に出にくかった、あるいは続けようと思っても退職せざるを得なかったような層、例えば女性とか高齢者、そういう人たちが仕事を続けられるようにしていくという、労働市場の改革も目的でした。この3つです。

つまり、ワーク・ライフ・バランス支援というのは、日本のこれまでの社会の在り方を変えて、持続可能な社会とすることだったわけです。ですから、このことを踏まえると、確かに今は非常に厳しい経済状況にあるわけですが、そういう時でも、ワーク・ライフ・バランス支援を着実に進めていくことが必要なのではないかと。

また個別企業の人材活用の視点に立っても、ワーク・ライフ・バランス支援は何のためにやるのか。社員のためにもなるわけですが、実は企業経営上、つまり、社員に意欲的に働いてもらう、あるいは社員の時間生産性を高めるという取り組みであります。この意味では、こういう厳しい状況の中でも、企業として経営体制を強化する、業務改善を進めていくということとワーク・ライフ・バランス支援が相反するものではなくて、効率的な働き方をしていく、社員に意欲的に働いてもらうということと結び付く取り組みなのです。個々の企業において、今、ワーク・ライフ・バランス支援を進めるといふことと、この厳しい状況を乗り切る取り組みは相反するわけではないことから、やはりワーク・ライフ・バランス支援の取り組みを続けていく必要があるのではないかと思います。

その上でどう進めていくかというときに、コストがかかるという議論が出てくるのは、ワーク・ライフ・バランス支援というと、何か制度をつくるというイメージが強いわけです。制度を作ることよりも大事なことは多様な生き方や働き方の人を受け入れられる職場風土をつくり、かつメリハリのある働き方にしていくということです。例えば育児休業制度なども大事なわけですが、ワーク・ライフ・バランス支援のベースは多様な価値観、働き方として受け入れられる職場をつくりであり、効率的でメリハリのある働き方としていくということだと思います。

つまり、ワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・バランス支援の本来の考え方からすれば、働き方の改革ということが出てくるのではないかと。そういう意味で、今日、労使にお願いしたいのは、特に組合などの要求では制度要求が全面に出てくるところがあると思うのですが、働き方の改革というものを踏まえた上で是非取り組んでいただければと思います。

もう一つ、最後に、男性が子育てに関われるようにしていくということが大事なわけですが、やはり働き方を変えるということは男性の働き方を変えるということですので、そういう意味では、男性の子育てへの関わりが大事になるわけです。

御存じのように、日本の育児・介護休業法というのは、男女に関わりなく育児休業を取れ、妻が専業主婦であっても育児休業を取れるわけですが、現状はどうなっているかというと、産後8週間を超える部分については労使協定を結んで、妻が専業主婦であれば、男性が育児休業を取得できないようにしている事業所が多いのです。協定を結んでいるということは、経営側が提案しただけではなくて、組合側もそれを認めているということです。そういう意味では、組合のリーダーも、男女の役割分業を想定した従来の働き方なり子育てというものを受け入れているのではないかと思います。この辺も是非見直していただければと思います。

最後に一言だけです。昨日、雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意が官邸でできたわけであ

りますけれども、その最後に仕事と生活の調和の実現というものがすごく大事だということを書いていただいています。これも政労使で合意されたこともありますし、今日お話ししたようなこともここに書かれていると思いますので、是非進めていただければと思います。

以上です。

安藤委員

ありがとうございました。

ワーク・ライフ・バランスあるいはその支援が、まだ正しく理解されていないのではないかと、すから、こういう議論が起きてしまっているのです。

確かにワーク・ライフ・バランスという言葉自体の認知率も、ある調査によると15%ぐらいしか国民の間には知られていない。街頭インタビューをすると、ほとんどの人が知らない。聞いたことはあるけれども、何のことだかさっぱりわからない。

内閣府の「カエル！ ジャパン」も認知度が低いので、サムライジャパンくらい有名になるようにどのようにアピール、プロモーションをすればいいのかということも大きな課題だと思います。

ありがとうございました。

続いて、松田委員、よろしくお願いします。

松田委員

第一生命経済研の松田です。

私からは少し中長期的な問題提起をしたいと思います。レジュメがあります。資料3です。簡単に申し上げます。非正規雇用者のワーク・ライフ・バランスというものに、これまで余り目が向けられてこなかった面があるのではないかとということです。

1点目ですけれども、御存じのとおり、非正規雇用者はかなり増加しており、今、細かい数字ははしりますが、少なくとも社会的にこの働き方が定着したと見られます。

2番目です。多様な非正規雇用者の状況というものがありません。これが問題を複雑にしております。大きくは主婦パート、若年者のフリーター、そして、派遣社員という3つのグループがあるという指摘があります。それらの各グループでは価値観ですとか希望する働き方、更に生活状況は多様であるため、どうしてもワーク・ライフ・バランスというものがまとまって見えないという問題があります。

ただ、少子化対策ということを考えていくと、若年層における非正規雇用の増大というものに対して、ワーク・ライフ・バランスが非常に重要になると見られます。

それが3番目です。非正規雇用者のワーク・ライフ・バランスはどうなっているかということですが、これは言うまでもなく、総じて労働時間は短いわけです。そして、調査では両立がしやすいと出ます。

しかし、その一方で収入が低い、キャリア開発の機会が少ないという問題があります。

特に不況期には、雇用が不安定だという問題を抱えているということです。

何を言いたいかというと、両立がしやすいようで、しにくい面が実はあるのではないかとということです。

後の話に関わりますが、加えて、勤め先における両立支援策について、育児休業、保育所を始め、各種の制度を受ける機会が少なくなっています。

図1とありますが、これは内閣府の調査です。正社員と非正社員で両立支援の導入状況を比較したものです。細かい説明は省略したいと思いますが、例えば育休ですと、一定の範囲の期間雇用者は取得可能ということですが、これはかなりハードルが高くなっています。

若年層における非正規雇用の増大は、収入が低く、更に雇用安定しないという理由から、家族形成が難しくなっている。それが少子化の1つの要因であるという指摘はされています。

前日、公表されました厚労省の21世紀成年者縦断調査でも同様の結果が出ています。

2ページは「4.課題」ですけれども、正社員のみならず非正社員の両方を視野に入れたワーク・ライフ・バランスの推進というものが中長期的には必要ではないでしょうかということの問題提起したいと思います。特に課題として3点挙げておきました。

1点目は「雇用の安定」というものです。これは先の政労使合意でも出ましたが、社会的セーフティネットの拡充というものを進める必要があるでしょうということです。

2点目は「収入が低い」ということです。収入が低いために家族形成ができないという問題がありますので、正規と非正規の均衡処遇というものを一層進める必要があるのではないかとすることも問題提起としたいと思います。

3点目は余り言われていない点です。「非正規への両立支援策の適用」というものをもう少し考える必要があるのではないかとということです。

1点目として、非正規就業者も利用できる制度ではあるのです。是非その周知徹底を社内で図っていただきたいというのが1点目です。

2点目は若干社会的な問題になるわけですが、育児休業1つを取った場合、現在の非正規雇用の働き方ではこれを取得することが極めて難しいです。どうなっているかというと、妊娠・出産で離職した期間雇用者は育休中、つまり、出産後1年間の間、所得保障がなされていないことになるわけです。しかし、正規であればそれが自動的に保障されているという仕組みは、少しアンバランスなのではないかとということです。

今、この場で解決策は出せないと思いますが、例えば私の方から2つ案を出しますと、まず小手先の案としましては、非正規雇用者を雇用した場合、少なくとも育休が終了するまで、雇用期間を延長するということが小手先の改革として1つあります。これは何かというと、期間を延長するだけで雇用者には負担が発生しません。しかし、雇用保険から育休取得者には所得保障が出るという仕組みです。

もう一つは、制度的な抜本的な改革が必要ですが、雇用保険の加入を条件に、非正規雇用者が出産前に離職した場合、ある程度所得を保障するような仕組みというものを考える必要があるのではないかとということです。そのためにも、非正規雇用の雇用保険加入の促進が課題だと思います。

何が言いたいかといいますと、ワーク・ライフ・バランスを社会的に推進することも課題ではな

いかということの問題提起してあります。

以上です。

安藤委員

ワーク・ライフ・バランスの社会的平準化の推進ということですが、確かに子どもの立場から見て、お父さんが正規社員だろうが非正規社員だろうが関係ない。子どもの健全な育成を考えると、すべての人が活用できる仕組み、制度を推進してほしいと思います。

引き続きまして、私から資料4を使って御説明いたします。我々のNPOで実際に父親の育児支援をしているのですけれども、最前線から見えてくる男性のワーク・ライフ・バランスの変化について御説明したいと思います。

1ページ目は「ファザーリング・ジャパン(FJ)概要」ですけれども、父親であることを楽しむ、育児を積極的にやっという考えを持つ若い世代、特に35歳より下、つまり団塊のジュニアより下の世代はこういう考え方が普通になってきています。ところが、長時間労働等でそれがなかなかできないという悩みを抱えておられて、個人の意識改革もありますが男性の働き方の見直しや企業の意識改革等を目的とした各種事業を展開しております。

具体的には2ページ目に列記してありますが、こういったことをやっています。

量的な変化でいいますと、2006年にこのNPOを立ち上げているのですが、自治体や企業から父親支援のセミナーのオファーを受けた数は2007年は年間25本だったのですが、2008年にはそれが110本に増えました。つまり1年で、5倍以上にニーズが膨らんだということです。

「FJ事業からみるパパの変化」ということで、我々はパパ検定という検定試験を催しました。昨年3月に全国7か所で開催したところ、延べ1,000名以上の方に受験いただきました。

受験者の年代別構成ですが、30～40代の子育て世代のパパが中心ですが、下は19歳の学生から上は75歳のおじいさんまで受けていた。女性も100名近く受けていたということで、年齢、性別を越えて父親力というものに関心が高いことがわかりました。

4ページは、実際の試験会場の風景です。上は東京の國學院大學、下は大阪の大阪商業大学の教室を借りて行いました。ある受験者のパパが、「こんなものを受けに来るのは自分だけなんじゃないか」と思っていたら600名近くもお父さんが来て、まさにTOEICの会場のような雰囲気、一生懸命子育ての問題を解いているところを見て、非常に勇気づけられたと言っていました。「受験後のパパたちの感想」が面白いですね。パパ検定のビフォーアフターと言いますか、こういったものによって気づきが生まれ、スイッチが入る父親が意外と多いということです。

8ページ目の左上は、日立製作所労働組合との共同セミナーです。

そのほか、県の自治体の男女共同参画センターであるとか、民間団体とのタイアップをしています。

9ページ目は絵本の読み聞かせとベビーサイン、最近ではコーヒースクールとか料理教室など、いろいろなワークショップを開いています。ある程度理論はわかった。でも、実際にうちに帰ってやる役割、仕事といったものを教える活動をしています。

10 ページ目は、あるリゾート企業と組んでやっている父子旅行です。お父さんと子どもだけが参加するツアーということですが。

左上のオレンジ色のヤッケを着たお父さんは、37歳で大手損保会社の営業マンですが、ワーク・ライフ・バランス的には最悪の人で、平日はほぼ毎日終電、過去2年間に有給休暇を1日も取っていないというお父さんでした。

そんな君がよく来たねと聞くと、「実は妻が申し込んだのです」と。このキャンプで触れ合うことで親子の愛情みたいなものが芽生えたようです。

12 ページは、パパ検定の実際の問題ですけれども、立ち会い出産の経験のパーセントを聞いています。この正解は 55%なのですが、17年で55%ですから、我々の実感値では平成20年は70%ぐらいまで、父親の立ち会い出産はきているのではないかと考えています。

13 ページ目は、育児休業の取得率で、これは御存じのとおり 1.5%ということですが。女性は9割近く達成してはいますが、男性の意識はまだまだ低く、ワーク・ライフ・バランス憲章の目標値10%までにはほど遠いという状況です。

14 ページ目は、理想の父親像です。 から時代順になってきていまして、最近 は 所ジョージさんが断トツで1位です。仕事一辺倒の生き方ではない、自分の趣味や友達がたくさんいるとか、まさにライフを満喫しているようなお父さんをみんな求めているという結果が出ています。

FJ ではこうした事業を通して父親たちの気づきの場を提供していますが、一方で問題点や悩みも浮き彫りになってきました。それが15ページの3つです。

の長時間労働で育児時間が取れない、子どもと向き合えない。これは日本全国どこでも聞かれます。

の「子どもとどう関わっていいかわからない」 の「子どもができてから夫婦関係が悪化した」も実は に起因していることが大きくて、結局、家庭にいる時間が少ないと、だんだん子どもや妻のことがわからなくなってきて、どう向き合っていいかわからない、愛着も湧かなくなるということです。

先日、東京都でパパサミットという世界7か国のお父さんを集めて国際会議をやったのですが、「サービス残業」というものが東アジア特有の現象だということがわかりました。サービス残業は日本と韓国と台湾にしかない。アメリカやスウェーデンのお父さんたちは、会社に長くいることが評価をされるという意味がよくわからないと述べていました。まさに滅私奉公の文化がある国にしか存在しない、世界から見ると非常に奇異な働き方であるサービス残業というものが常態化している日本の可笑しさが浮き彫りになったということです。

18 ページは各国の違いです。家事、育児の状況です。なぜ日本は入浴だけが一番高く、大体アンケートでもお父さんが子どもをお風呂に入れるというのが一番多いのです。これは何でなんだろう。よくわかりません。

19 ページ目は、まさに役割分業の意識が、まだ日本や韓国はすごく強いというのが出ています。

20 ページ目は「結婚生活で大切なことは？」。ということで、やはり日本は収入が2位に入ってくる。夫婦の役割分担のところではスウェーデンなどとは随分違うという状況が出できます。



FJとしては、こうした実態が父親の個人の能力が衰えたとか、意識が低過ぎるのではないかと  
いうことで責めることはしません。父親と社会との関係が変化したことによる現象としてこういう  
ことが起きていると思っています。

24 ページは、父親が育児に関わることのメリットを挙げています。特に下線が引いてある「仕事  
で有効な能力も身につく」。育児をすることでネットワークやアイデアが増えるということをよく  
企業セミナーでは言います。こういうメリットを男性に言っていけないと、なかなか響かない。育  
児は義務的なものを押しつけられている感覚が父親たちにはあるのですが、そうではなくて「仕事  
でも有効なのだ」という話をする事で納得される方がすごく多いです。

育児はまさにマルチタスクです。育休でそれを身につけて帰ってくる。それが企業にとっても有  
効な能力、スキル、人材になっていくのだということをもう少しアピールしたいと思っています。

29 ページ目はこれからの課題ですが、せつかく盛り上がってきている父親の子育てを支える環境  
づくりを各分野でしてほしいと思っています。私は4つの領域があると思っています、「オセロ  
の四隅」と呼んでいますけれども、一つは行政・自治体。これはフランスのような家族政策をどん  
どん推進してほしいと思います。

2 番目はやはり企業です。就労環境の改善、長時間労働の是正あるいは制度改革、評価基準の見  
直し等いろいろあります。企業風土で、育休が取りづらい雰囲気はなくす努力をしていただきたい  
と思います。

3 番目は地域社会です。こういったところにも父親の出番というものをもっと増やしてほしい。  
そのためには、ワーク・ライフ・バランスを意識して時間を確保することが必要だと思います。

そして一番問題になるのは、家族です。家族の意識というものが日本は非常に強くて、育休を取  
ろうと思ったお父さんが、妻あるいは妻の両親に反対されて、諦めてしまうケースも結構見られま  
す。ですから、父親の子育てOSを変えるためには、母親や子育てを終えた中高年年のOSも変え  
いれないと難しいと感じています。

とりあえず以上でございます。ありがとうございました。

それでは、これまでのプレゼンについて、今日のゲストの経団連の方からコメントをいただき  
たいと思います。よろしく願いいたします。

川本氏

今いろいろとお話をいただきまして、ありがとうございました。

私も一応資料を持ってまいりましたので、経団連としてワーク・ライフ・バランスについてどん  
なスタンスを持っているかというお話をさせていただきたいと思います。

勝間委員

確認させていただいてよろしいですか。

まず1回経団連の方のお話をお伺いしてから、3名の方のコメントが入るという形ですか。トータルで何分ぐらいになるのですか。今のコメントというのは、安藤さんや皆さんの発言に対して皆

さんのコメントが入るのか、それとも経団連のコメントというものがまた別にプレゼンテーションになるのかということを確認させていただきたいと思います。

安藤委員

コメントを含めたプレゼンテーションです。

川本氏

そうお聞きして来ました。

勝間委員

わかりました。プレゼンテーションは何分ぐらいでしょうか。

安藤委員

一応7分です。

勝間委員

わかりました。分量が非常に多いので、できるのかと思ったので確認させていただきました。用意していただいたレジュメと更にコメントまで入れてということですね。

安藤委員

ちょっとコンパクトにまとめていただきたいと思います。

川本氏

お手元に資料として、「経営労働政策委員会報告」という冊子を配っております。

もう一つは、資料5ということで「少子化対策についての提言」というものを、資料の中に入れてさせていただいております。

まず「経営労働政策委員会報告」という冊子になったものを見ていただきたいと思います。この冊子ですけれども、春季労使交渉に向けて毎年経営側のスタンスをまとめるということで、12月の中旬ぐらいに発表しているものでございます。したがって、今、非常に景気が悪くなった状況の中でという御指摘が先ほど来ございましたけれども、かなり景気が悪くなってきた状況の中でとりまとめさせていただいたものです。これを発表した以降も更に景気は悪くなっているわけですが、そういう中で出したものと思っていただければと思います。

その上で23ページを見ていただきたいと思います。春季労使交渉で賃金のこと等について触れた後は〔3〕課題解決型の労使交渉の重要性」というものが22ページの表題に挙がっており、その中の項目として、23ページの2番目の一番下の行で「ワーク・ライフ・バランスの推進」ということに触れております。

ワーク・ライフ・バランスの推進は 24 ページで、労使が協力して取り組む重要課題としています。その際ですけれども、ちょうど段が変わって 3 行目のところですが、生産性の向上を前提とした取組みであることを労使ともに考えて下さい、としています。あくまでも生産性の向上が前提です。

その上で、ちょうど真ん中辺りですが、ワーク・ライフ・バランスの推進は生産性の飛躍的な向上を追求する新しい働き方への挑戦としています。そういう意味で、多くの企業では経営のトップによる意思表示があって、その中で精力的に取り組んでいる状況です。

25 ページの図表 14 は、特に精力的にやっておられる企業さんの一覧でございます。簡単なポイントしか書いてございませんが、いろんな企業が取り組んでいるということを御紹介させていただいております。

そして、26 ページの 1 行目からですけれども、また、仕事と育児・介護などの両立を可能とする職場環境づくりも大事、としています。

併せて 5 行目ですが、なお、ワーク・ライフ・バランスの施策には即効性があるものはなかなかないし、効果が現れるには一定の時間がかかります。したがって、この推進に当たっては経営トップの関与、管理職の意識改革、労使の協力、施策の継続ということが必要になるということで、特に一人ひとりの意識改革、管理職の意識改革等について書かせていただいている。

ここで何が言いたいかというと、要は景気悪化の中で、雇用最優先ということもこの中で今回打す一方で、ワーク・ライフ・バランスについて、やはりきちっと数ページにわたって書かせていただいているということをお伝えしたかったわけでありまして。つまり、景気のよしあしに関係なく、この問題はきちりやっっていかなければいけないということでありまして。併せて表まで入れたのは、これは経営側の方は大体読むので、是非こういうことを意識していただきたい、進めてもらいたいということを言っているということでございます。昨年の報告書でも同じぐらいページを割ってございます。

また、新しい働き方への挑戦だ。単なる時短ということではなくて、生産性の向上も図りつつ、新しい働き方を模索してメリハリをつけていく。

こういうことを毎年訴えているということをお願いしたかったということでありまして。

それから、資料 5 の方でございますが、これもまた後でお読みいただきたいのですが、一番最後のページです。裏返していただくと「少子化対策についての提言（概要）」が載っております。

これはあくまでも少子化対策の提言であります。上から 2 つ目に「2 . 少子高齢化と将来のわが国の姿」というものがあります。ここで 2055 年に日本はどうなってしまうのかということが簡単に書いてあります。

矢印がいていて、1.32 人で 1 人の高齢者を支える社会になる。今のままの状況で進むと、そのぐらい高齢化が進むという状況なのですということで、是非全体に危機感を持ってもらいたいです。

その中で右の方ですけれども、例えば待機児童の解消というものが非常に重要ですが、3 番目のところでは保育所の問題、あるいは放課後児童クラブの充実の問題、家庭的保育（保育ママ）の

普及促進等も重要だということを言っております。

併せて4番目に「4.ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進」ということで、ここでは従業員の満足度向上と企業の競争力、生産性の向上の相乗効果を目指して、将来の投資としての施策を継続実施する必要がある。その際は、各社実情に応じて自主的に取り組んでいく必要があるということをお話しております。

先ほど言った働き方の改革といった面と、もう一つ、先ほど佐藤先生も言われましたけれども、少子化対策のためだけではないのですが、それにも重要な1項目として訴えさせていただいているということでもあります。したがって、私どもとしては、なるべく様々な機会を通じて、こういう冊子の中に文章を入れるとか、あるいは事例をまとめて出すとかしながら、ずっと呼びかけを続けてきているということです。

ちなみに、今日お配りしてございませんが、多くの会合で話しているのは勿論のこと、人に優しい社会、仕事と子育ての両立を支援しますというパンフレットをつくって会員に配布したり、あるいは『ワーク・ライフ・バランス推進事例集』という本もまとめて出させていただいたり、地道に途切れずに引き続き周知徹底しながら、呼びかけをしていきたい。各社に無理のない形で、各社が労使でよく話あって、どういことをやるか。あるいはその中で意識改革を進めていくことがすごく重要なのではないかと考えておるところでございます。形も大事なのですが、よくわかってもらって進めていくことが一番大事です。

それから、しつこいようですけれども、先ほど言ったように企業体の活動というものがあるわけですので、生産性向上というものと両立しないといけないというスタンスは捨て去れませんので、その中で考えてやっていただくということです。

ただ、今回も書いてあったとおり、意識改革がとても大事です。そういう意味では、先ほど安藤委員から、来た人の意識が変わっていく気づきの機会を与えているというお話だったと思いますが、こういうことは大変重要だと思います。一人ひとりが意識を改革する。併せて、管理職の皆さんもそういう意識改革の中でやっていくことによって、相乗効果が生まれるのではないかと。ただ、企業体ですので、まずトップが呼びかける重要性というものを訴えさせていただいている。

こんなところでございます。ちょうど7分ということで、また後で補足をさせていただきたいと思っております。

安藤委員

川本さん、ありがとうございました。

企業のセミナーでも、若い世代は結構気づいていただけるのですけれども、問題は管理職の意識です。特に子育てにおいては、全くやってこなかった人たちが、今、管理職についているので理解が進まない。よく言うのは「あなたたちのやってきたことを否定するつもりはないのだけれども、若い世代が育休を取ろう、あるいは両立をしたいと思っているならその道を阻むことだけはやめてくれ」といつも管理職セミナー等で訴えています。

どうぞ。

勝間委員

非正規の話について全く触れられていないので、松田委員に対するコメントをいただけるとありがたいと思います。

安藤委員

それでは、そちらをお願いできますか。松田委員の資料の2ページ目です。課題の方です。

川本氏

先ほど先生は時間が短かったので、中の具体的な細かな御説明はなかったのですが「4. 課題」の中で、1つは全体的にいわゆる正規・非正規の両方でワーク・ライフ・バランスというものを考える必要がありますということです。それは効率的な働き方をして、生産性も上げながらバランスをとっていくということは、全体的に必要なものだという意識は多分一緒だと思います。

ただ、一言言っておきます。正規・非正規という言葉が我々は使っていません。正直なところ、期間の定めのない雇用契約といわゆる有期契約という2種類の雇用形態しかないと考えておりますし、指揮命令が入ったときに特殊な形として派遣労働という形の働き方がある。こういう位置づけで考えているということだけまず申し上げておきたいと思います。

その上で「4. 課題」のところは ~ がございます。

「雇用の安定」の社会的セーフティーネットというのは、万が一失業した場合とかそれも含めてですね。それは先ほど佐藤先生に触れていただきましたが、政労使合意を昨日しましたけれども、その前の連合と経団連の共同提言でもこのことを言っているわけで、企業の中で雇用を守る努力、失業した場合に今度はそれを支えていくセーフティーネットの強化、職業訓練をしながら、人手不足分野に回ってもらうための相談とかハローワーク機能であったり、あとは公的職業訓練の充実等を訴えたということ、申し上げておきたいと思います。今日は持参しませんで申し訳ありません。機会があったら、お渡ししたいと思いますが、そういうことが必要だと思っております。

収入の問題につきましては、大変難しい話なのです。1つは、単純に正規・非正規の言葉で、非常に金額が違うのだという話がございますが、今ここで言う正規従業員も、新入社員で入ってから年功型という賃金の中でだんだん上がっていく。平均をとると、真ん中は大体35歳とか40歳のところがきて、それで年収を考えるという比較になると、本当は簡単な話ではないのです。

あと、非正規の中と言われましたけれども、有期契約の中でもフルタイムでされている方とパートで短い時間あるいは週の出方が違う方もいらっしゃる。あと、仕事の中身が違うとか、いろいろ比べた中で考えなければいけない。

私どもはこの均衡処遇につきましては、パート労働法の中で言っているのです。仕事と同じなのか、範囲が同じか、責任の度合いはどうなのか。それから、時間軸で見た仕事の変わり方、そのために採用したときから時間軸で見たときにはどうなのかという中で比べながら、この均衡というも

のを考えるべきだというスタンスであるわけでございます。

大体そんなところでよろしいですか。

安藤委員

関連の質問よろしいですか。

勝間委員

済みません。論点がずれてしまっているのですけれども、私たちは有期と有期でない人の均等待遇という話ではなくて、両立支援についてどういう施策が今まで行われてきて、周知徹底が行われていますかというのが質問なのです。

川本氏

課題を見たらそういうふうには読めなかったので、申し訳ありません。

勝間委員

それについてのお答えをいただけますか。有期契約の人たちに対してのワーク・ライフ・バランスと、その施策に対して、今までどのような事例が打たれていたり、手が打たれているか、あるいはここについてまだカバーがなかったのかということについて教えていただけるとありがたいです。

川本氏

例えば今、言ったパートさんたちに対して、どういうワーク・ライフ・バランスで、こういう企業さんがやっているというような事例は多分私たちも余り見ていないと思います。こういうお話がありましたから、今後、気にしていきたいと思います。多分やっておられる会社はあると思います。特にいわゆるフルタイムの有期契約の方ではあると思っております。

それから、育児休業につきましては、以前の育児・介護休業法、まさしく佐藤先生などとも一緒にさせていただきましたけれども、有期契約の方にどういう形で適用していくかについて、公労使の三者構成で随分話し合った結果、過去1年、現在1年、将来1年、そんなような改革が行われた。ただ、企業の中にはいろいろな議論があったということをおし上げておきたいと思っております。

以上でございます。

安藤委員

ありがとうございました。

引き続き、連合の古賀様、よろしく願いいたします。

古賀氏

まず3名の方に大変貴重なお話をいただきました。

佐藤さんは、私どものワーク・ライフ・バランスのお師匠さんでございます。お話しを伺い、私もワーク・ライフ・バランス憲章あるいは行動指針策定作業部会のメンバーでしたので、まさにワーク・ライフ・バランス全体をどう今から根づかせ、そして、進めていくのか。そういうことにかかっていると思います。

松田さんの非正規問題というのは、やはりここ10年ぐらいの非常に大きな労働市場の問題でございまして、まさに3人に1人が非正規労働者と言われている中で、正規・非正規の関係あるいは働く者全体としてのとらまえ方をどうしていくのか。その中に、当然のことながら、ワーク・ライフ・バランスやおっしゃっているような両立支援等々をどう形づくっていくのかというのは、日本社会にとって極めて大きな問題ではないか。今そのことは決して十分ではない。不十分な状態にあるのではないかと考えています。

安藤さん、貴重なお話ありがとうございました。非常に多岐にわたる活動をしておられますが、労働組合へもう少しこういうことをやったらどうだという御示唆や御提言をいただければありがたいと思っております。

そこで、私も幾つか資料を用意しておりますけれども、この資料は後で見ていただくか、あるいは時間がありましたら、そのポイントを説明させていただきます。

ワーク・ライフ・バランスは、だれもが否定しないのになかなか進んでいかない。あるいは今なぜ課題になっているのかというと、当然のことながら、バランスが崩れているからでございまして、現下の雇用情勢や経済情勢は少し置いておくとしまして、やはり働き方が二極化をしていく。長時間労働か非正規不安定雇用かの二者択一的な労働市場に残念ながらなっている。片やメンタルヘルス障害、過労死、片や貧困、そして、若者や女性たちの中でも働き方が二極化をしていく。正社員を辞めてフリーターになる若者、あるいは仕事を断念するか出産を断念するかを迫られる女性、どちらの働き方にも未来がない。したがって、このようなことが急速な少子化の大きな要因にもなっているということを、私たちは土台の問題として認識しておく必要があるのではないかと思います。

その上で、ワーク・ライフ・バランスというのは、社会全体の問題としてとらえたい。企業の自主性とか家族の自主性とか、個人の自主性に任せておけばいいという状況ではないのではないかと。あるいはライフスタイルとワークスタイルの見直しをどう図っていくのか。労働時間という言葉は非常に普及しておりますが、生活時間という言葉は日本人は余り使わない。生活時間を私たちはどう位置づけるかということが非常に重要になってきているのではないかと。加えて、当然のことながら、ワーク・ライフ・バランスというのは、単なる少子化対策ではないということです。

もう一つの視点は、ワーク・ライフ・バランスはみんなの問題、課題であるということです。すなわち、女性の仕事と家庭の両立の問題や、子育て支援の問題だけではない。むしろ、長時間、残業が当たり前の男性正社員の働き方が、日本の働き方のモデルになっていて、これを基準にしていることからさまざまな課題が解決できない。そういうことこそが課題ではないかと思います。

これまでも様々な切り口からの報告書や答申が提起されながら、全体の課題とならなかった。そ

ういう意味で、私は佐藤さんをはじめ多くの方々の御努力でワーク・ライフ・バランス憲章や行動指針ができたというのは、1つのスタートとして重要なことであると思っています。

併せて、私たちは余りにも便利さと効率だけを追求するという価値観に毒されてしまったのではないのでしょうか。例えば業界の方にはしかられるかもしれませんが、24時間、365日サービス体制だけを追い求める私たちの消費行動もどうなのかということも含めて、社会システムの問題を考える非常に重要な時期にきている。そういう意味では、大きな国民運動にしていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

残された時間がありませんけれども、私から3つ資料を用意させていただきました。

1つは、緑色の冊子で、これは2007年に私どもの「ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方」を議論の中でまとめたものでございます。是非お読み取りいただきたいと思います。今、私が言ったようなことと政策パッケージについても、その中に記載をしております。

特に8ページに「私たちの働き方改革宣言」というものがございます。自ら発信し、それらのことを職場に浸透させていこうといったことが特徴点として挙げられると思います。

もう一つは、資料6の「『ワーク・ライフ・バランス』に関する連合の取り組み」ということで、2007年12月に憲章及び行動指針がとりまとめられましたので、それに対する具体的取り組みとして、我々自身が組織内に下ろした資料でございます。

特に9ページ目からは、地域において、地方連合会も、この種の取り組みを行っておりまして、その地域全体で取り組んでいこうというものです。

例えば地方議会における決議の取り組み事例として、京都府議会の「『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』のとれた社会の実現に関する決議」を参考までに付けさせていただいております。

最後の資料が私ども連合の「政策・制度 要求と提言」でございまして、福祉・社会保障政策の中から少子化対策関連を抜粋したものです。是非ごらんいただければありがたいと思います。

ただ、ワーク・ライフ・バランスの課題は、明日起きたらすべて世の中変わっているというような簡単なものではなく、したがって、それぞれの立場で、少しずつでもいいから進めていくような運動、取り組みが必要ではないかと思っています。

そして、皆さん方から御示唆、アドバイスがあれば、今日は是非いただきたいということを最後に申し上げて、私の課題提起にかえさせていただきたいと思います。

以上でございます。

安藤委員

古賀様、ありがとうございました。

地方の連合の方で取り組みが盛んだというのが非常に印象的でした。私もこの間上越の連合から呼ばれまして講演をしてきたのですが、そこにJC（青年会議所）の人たちがたくさん来ていただいている、これはすごくいいことだと思っていました。

時間があと25分しかないのですけれども、ここからは各委員の方々と意見交換ということでお



お願いしたいと思います。どなかた質問ございますか。

宮島委員、どうぞ。

宮島委員

周知や調査は比較的早目に進められるのではないかと思います。それでもし取り組みがあれば御両者にも教えていただきたいのですが、1つは佐藤委員が先ほどおっしゃった、本来は専業主婦の家庭でも父親は育児休業を取れるということを知らない人が余りにも多いと私も思っています。少なくとも労使交渉でそういうふうになっているということを含めて、まずはみんなが知ることがいいのではないかと思いますし、それに対して、実際に企業がどう対処・周知しているか調査があってもいいと思います。

非正規雇用の方々に対する支援策に関しても、先ほどまだ目配りが十分ではないとおっしゃったんですけども、物事を進めるのはなかなか大変でも、どの程度それぞれが自分の社内にいる有期雇用などの方々に対しての支援をしているかということ进行调查することはできるのではないかなと思うので、是非お願いしたい。

先ほどの育児休業は、今これだけ立ち会い出産をする男性が増えているということは、本来は出産の前後のせめて1週間、2週間は一緒に過ごしたいという方が多いのではないかと思います。実際、私の後輩でも出産前後休んだことによって、ほんの2週間ぐらいでも家族の新しい命と一緒に迎えたということで雰囲気が変わったという人もいますので、是非この辺りは進めるという方向に持って行ってほしいと思います。

その先に、育児休業のパクウォーターなど、父親も取ったほうがより長く育児休業を取れるという仕組みも進めるべきだと思います。これは制度の問題もありますけれども、是非進めてほしいと思います。

あと、もう一つ、これも調査があるか伺いたいののですが、私の年代はすごい能力のある女性がかなり仕事を辞めた年代です。その理由として、結婚で辞めた人は周囲ではそんなに多くなかったのですけれども、夫の海外赴任や転勤でばたばた辞めたのです。男性であれば、全国、世界にどのタイミングでも転勤させていいという形で労働市場が進んでいますと、やはり結果的には女性が労働をあきらめざるを得ないという状況があるのではないかと思います。そういった男性を異動させることに対してワーク・ライフ・バランスや家族の関係への配慮などについて、何か取り組みや調査されているかどうかを伺いたいです。

安藤委員

これは経団連ですね。

川本氏

まず順法の話です。要するに法律の内容を知っているかどうかという話です。今の御意見を賜りましたので、経労委も含めて、なるべく中身を書きながら、そういう周知をしていきたいと思って

おります。

また調査についても、様々な調査をやっておりますので、その中でなるべく細かな話まで拾えるようなことは、今後やっていきたいと思っております。担当部署と一緒に検討しながらやっていきたいと思っております。

それから、今、言われた海外赴任や転勤の話になりますと、ここはちょっと難しいかもしれないです。なぜかという、ここは人事規定の問題であって、企業は経営上どう考えるかを最優先課題として当然考えている。ただ、そのときに個々人の家族状況にどう配慮していくのかという話です。それがどの程度できるかというのは、1度検討をさせていただきたいと思います。単純な話ではないということを申し上げておきたい。

なぜならば、そういうことを含めて人事賃金制度というものが全部絡んでいるので、これについては宿題とさせていただいておきたいと思っております。

以上です。

安藤委員

どうぞ。

佐藤委員

日本経団連のこれを見ても、男性の子育て参加を支援するというのは余り出てこないような気もするんですけども、やはりワーク・ライフ・バランスと言われると男性の働き方を変えるということで、働き方を変えると同時に、それでできた時間を子育てだけに使う必要はないわけですが、いろんな活動に時間を使っていく。その1つが子育てだと思うので、男性の子育て参加みたいなことについてはどう考えられているかということです。

もう一つは、先ほど宮島委員が言われたように、現状では、妻が専業主婦の場合、育児休業を取らせなくてもいいという労使協定は、実際に組合があるところも含めて、今、正確には覚えていませんが、5～6割ぐらいです（注：厚生労働省「平成17年女性雇用管理基本調査」によると配偶者が状態として子を養育することができる者を育児休業対象者から除外している事業所は74.9%）。つまり、組合があるところもないところで余り差がないのです。なので、それは労使が自主的に結んでいるという言い方もできるのですけれども、専業主婦がいれば、男性は子育てしなくてもいいという考えが主な時代に結ばれた労使協定が多分ずっと継続しているのではないかと思いますので、その辺の見直しの議論というものがあるのかどうかということを少し伺えればと思います。

安藤委員

古賀さん、お願いします。

古賀氏

先ほどの宮島さんの質問も含めて、私は、今、佐藤さんがおっしゃったような実態は全く知りませんでした。すぐにどういう状況かチェックします。

それと非正規の関係ですが、我々も率直に言って、そこまで手が回っていないのが現実です。というのは、御案内のとおり、労働組合の非正規労働者の組織率というのはパートタイマーだけでもまだ4%ぐらいなのです。その4%はほとんど正社員の方と一緒にような働き方をしている人が多いわけです。

そういうところではすべて一緒ではないですが、かなりの確率でいろいろな制度を導入していると思いますけれども、全体は我々自身もつかんでいない、つかむ必要があると思っています。

3点目の男性の異動ですが、これは我々も2~3年前にかなり議論したことがあります。変な話ですが、単身赴任をやっているのは日本人だけです。確かにそれは仕事観とか働き観などに全部通じるものも一方ではある。その意識改革プラス仕組みでどうしていくかという両方から攻めていかないと、これは簡単には直らないと思います。直らないというか、簡単にそういうことをやめにするとか、そういうことは厳しいのではないかと思います。

先ほど安藤さんが言われたように、世代が少し変わると、かなり仕事観や働き観というのは違います。安藤さんがいみじくも上の者がキャップしているから、その下の人たちが自由にできないとおっしゃったのは、私も全くそのとおりだと思います。私たちの世代が早くそういう人に任せてしまふ、世代交代するのが一番早いかもしれません。

最後は冗談みたいな話になりましたけれども、そんな感じも受けました。以上です。

安藤委員

若い世代にはワーク・ライフ・バランス転職という言葉があるぐらいで、やはり子どもが生まれて、一緒にいたいがために、多少給料が落ちて通勤時間の短い会社に転職するというのは、今、割と普通になってきています。ですから、旧来のお金とか地位とか、仕事における実現だけではハッピーになれないのだということが彼らにはわかってきているということです。

勝間委員、どうぞ。

勝間委員

緑の冊子の10ページの上の資料「男性雇用労働者の1週間の就業時間」ということで、前々からこれはかなり深刻な資料だと思っています。週60時間以上働いている人の平均値はたしか22%だったと思うのですけれども、これぐらいいるということ。いろんなことでワーク・ライフ・バランスの施策を打とうとしても、結局これが現実なわけですから、素朴な疑問なのですけれども、なぜEUのように例えば週48時間のガイダンスみたいな、ごくごく単純な施策を入れることができないのでしょうかというのが私の質問です。それは労使が合意すればできるはずなんです。なぜやらないのでしょうか。

安藤委員

これはどちらですか。川本さん、いかがでしょうか。

川本氏

どうしてでしょうかと言われても、実際にこうなっているのではなかなか難しいとしか申し上げられません。ですから、私どもはワーク・ライフ・バランスの話を毎年ここに書いてやっているし、パンフレットを出したり、いろいろ呼びかけをしている。これは地道に浸透させていくしかないと思っています。

1つは、企業として管理職がどういう仕事の与え方をしているかということがあるのだけれども、一方で、働いている人が自分でどういう仕事の中身をこなしていきたいと思っているのか、成果を出したいのかによっても違ってくると思います。その辺は地道に訴えかけていって浸透させていくことがまず大事だと思っています。

ただ、労使では三六協定等も結んでいるので、あとはそれをどうやって設定していくかということが大事だと思います。

勝間委員

1点だけ確認させてください。総労の時間規制の話は、全連の中でどのぐらいの頻度で上がってきて、実際に正式なアジェンダとして上がってきたことはあるのでしょうか。

安藤委員

総労働時間についてですね。

勝間委員

はい。

安藤委員

公式の議論みたいなものがあるのですか。どうぞ。

輪島氏

労働時間だけを個別に取り上げて、アジェンダとして議論をするということは多分これまではないんだと思います。

勝間委員

企業の決算と同じなので、幾らワーク・ライフ・バランスと書いて、長時間労働是正を言ったり施策を打ったとしても、結局、結果が伴っていないと意味がないので、どうしてそれを数字で管理しないのかというのが、私の素朴な疑問なのです。

お願いとしては、是非その数値目標を何らかの形で取り入れていただいて、そちらに向かったの

ある程度の指針なり強制力なりをつくっていただかないと、なかなか進まないのではないかと懸念しております。

安藤委員

どうぞ。

古賀氏

労働時間の問題というのは極めて重要で、おっしゃったように、長時間労働というものもワーク・ライフ・バランスの1つのファクターであることは事実です。私たちはサービス残業とは言いませんで、不払い残業と言うのですけれども、これはいまだに後を絶たないような実態も片一方であるわけです。

そして、今、勝間さんがおっしゃったように、EUの労働時間指令であるとか、あるいはもう一つのCSRに民間の企業を対象とした、アメリカの民営規制の週所定労働時間は、48時間を超えてはならない、超過労働も週12時間を超えてはならないということでやっているわけです。

我々自身も労働時間に対する認識というのが、バブル崩壊以降、企業存亡の危機議論の中で、甘くなっているのは事実です。今一度、労働時間というものも貴重な我々の財産と考え、総労働時間の短縮をやる必要が絶対にあると思います。

片一方では、我々としては、今おっしゃったようなEU指令的なものを、まさにこれはメンタルヘルス問題とか過労死問題に全部つながっていくわけですから、そのことをやはり強く審議会等々で訴えていく必要があると思っています。

それから、蛇足ですけれども、佐藤さんというお師匠さんを前に恐縮ですが、ワーク・ライフ・バランスというのは、ただ単に仕事、家庭、社会等々で調和をとれた生活をするというだけではなくて、ここまでスピードの早い社会になっているということは、人間という動物そのものがこのスピードに追いつけないような実態になっていると言われる人もいるのです。したがって、きちっと仕事から離れた時間を持つことによって、より判断力とか決断する力がよみがえってくるということからすれば、労働時間という問題を真剣に深く取り組まないとだめだということを私どもらの組合運動としての1つの反省も含めて、申し上げておきたいと思います。

佐藤委員

労働時間はなかなか難しく、仕事としてある時期は6時間以上しなければいけないときがあるかもわからないし、本人もキャリア形成ということで、今は仕事に打ち込むのだというときがあると思います。

例えばアメリカも結構長いですが、日本と比較して問題なのは、アメリカなどですと、長い人について今の時間でいいですかと言うと、今の時間でいいのだと言う人が結構多いのです。つまり、ある程度選択して時間を選んでる。日本の場合、長く働いている人で長くてもいいという人はすごく少ないのです。やはり短くしたい。ここはかなり違って、アメリカなどは長い人は今は長

い時間でいいのだと言う人が結構多くて、長い時間働いているのですけれども、日本の場合は仕事上とかキャリア形成上、今は仕事に打ち込むのだという、ある面では長い時間を取っている。それはそれで私は1つの選択だと思います。そういう人も勿論ゼロではないのですけれども、やはりそういう人は少なく、もうちょっと短くしたいと言う人がすごく多いということなのです。ですから、ここは変えていく必要があるということです。

あと、データを付けてありますけれども、日本の仕事の裁量度です。これは仕事の進め方とか時間の進め方ですが、国際比較をすると一番低いんです。硬直的な働き方で、長くて、かつ、それを自分が選んでいるわけではなくて、働かざるを得ない。やはりこれを変えないと、なかなかワーク・ライフ・バランスは実現できないと思います。

これは意見です。

安藤委員

松田委員、どうぞ。

松田委員

先ほど非正規の話をしておいて、全然違う話になってしまいますけれども、生産性向上という話をしたいと思います。

先ほど川本常務理事から経営側としては、生産性向上を前提としてワーク・ライフ・バランスというものを進めていく姿勢であるということをおっしゃいました。生産性向上とワーク・ライフ・バランスの関係は、鶏が先か卵が先かとよく言われることがあるのです。ただ、少なくとも生産性を向上すれば、ワーク・ライフ・バランスを達成できる条件は整うと思います。突き詰めると、生産性を上げるために労使が共同で改善運動に日々取り組んでいく、そうしたことが必要ではないかと思います。

といいますのは、昨年、生産性本部のワーク・ライフ・バランス対象というものがありませんでした。そこに私は一次審査で関わったのですけれども、対象を取ったところはある大手製造業なのですが、何をしたかという、ワーク・ライフ・バランスをしたのではないのです。彼らは労使が改善活動をしたのです。その結果、浮いた時間を労使がそれぞれ半分ずついただく。こうしたのです。それで成功を収めたという事例があります。

私はこれがいいと思うのですが、ただ一方で、こういう改善に運動に対しましては、経営側及び労働側で及び腰になっているという指摘もあります。特に労働側で改善と聞くと引いてしまって、労働強化ではないかとなる。ワーク・ライフ・バランスが目的ですから、そんなことはないと思いますので、是非生産性向上のために労使が一体となって進む。それを周知徹底していただけないかというのが希望なのですが、これについてはいかがでしょうか。

古賀氏

おっしゃるとおりではないかと思います。私も生産性本部のワーク・ライフ・バランス大賞選考

のメンバーです。今、松田さんがおっしゃったようなことで、着実にきちっとやっているところはたくさんあると思います。

経団連さんの資料の中にも、こういう取り組みをしている企業はあり、労使はいろいろな意味でやっていると思います。ですから、改善に及び腰というのは、戦後直後の労使関係の話だと思いませんので、今の労働組合が及び腰でということは考えられないです。

もう一つは、スケールの一つとして、やはりワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針があると思います。これらを一つの指標としながら、労使の活動にどう結び付けていくかということが非常に重要ではないかと思っています。

川本氏

今、古賀さんから大体お話があったとおりだと思います。

今、改善と言われていましたね。各企業によっていろいろな言い方をしているのです。QCと尝试したり、トータル・クオリティー・コントロールと尝试したり、あるいはムリ、ムラ、ムダを省くのだと言ったり、それぞれ標語も違っていて、そういう地道なことを各企業さんがやってきております。いかにめり張りをつけた働き方をし、効率化も図りながら、労働時間と仕事のバランスを取っていかうかというワーク・ライフ・バランス的な発想が入りつつあって、その中で、まさしく企業の労使がよく話し合って進めていくということで、私はだんだん成果が出てくるのではないかと思っています。

そういう意味で、事例がたくさん出始めているということはいいことだと思っています。先生が携わった対象などもなるべくやっていただいて、だんだん普及していくという思いはあります。ただ、もしかしたらそれを嫌がる会社、働く方も含めてあるのかもしれない。私は直接そういう声は聞いたことがないのでお答えできません。

安藤委員

勝間委員、どうぞ。

勝間委員

生産性向上の話も先ほどの長時間労働の話も、根っこにはやはり新卒一括採用、終身雇用、正規職員はよほどのことがない限り不正に解雇できないということがあるとしています。

それに対して、今後その問題とワーク・ライフ・バランスの問題を結び付けて、何らかの形で雇用の流動性を図るとか、もう少しワークシェアリングによって一定の減給を行うとか、少なくとも解決の方法というものは俎上に乗っているのでしょうか。それとも、今までのように整理解雇は4要件をきっちり守って、雇用の期間の定めのない社員については、今と同じような身分保障を行うのでしょうか。結局、身分保障があるからこそ、みんなサービス残業もするし、長時間労働もするし、逆に身分を失った瞬間に雇用の期間のある社員になってしまうと、急に対応が落ちるので、ワーク・ライフ・バランスを崩しても働いているんです。みんな本当は転勤とか海外には行きたくな

いんです。でも、行かないと首になって仕事がなくなってしまうから行くわけです。

古賀氏

首にはならないです。

勝間委員

首にはならないかもしれないけれども、本人が嫌だと言って左遷されたり、いろいろあるわけですね。なので、そのバランスについてどうお考えになっているのかコメントいただけますでしょうか。

川本氏

今、お話にございましたように、そういう様々な議論がいろいろな機会に内部的にもされてきたことがあるだろうし、多くの研究の場面でそういう議論が出たことはあると思います。ただ、それが公式の場で余りされたことはないだろうとっております。

今そういう問題意識の課題提起をされたわけですが、それについては、申し訳ございませんが、ノーコメントとさせていただきたいと思います。それなりに内部的に検討して、何か私どもとして提言なり意見を言えるようになったときに申し上げたいと思います。申し訳ございませんが、お答えはできないということです。

安藤委員

古賀さんはいかがですか。

古賀氏

残念ながら、私は勝間さんのようにすべてフリーにして、働く者が流動化していけばいいとは思っていません。少なくとも一定程度の安心した働き、安定した雇用というものが必要だと思えます。

そういう意味で、整理解雇の4要件は判例として積み重なってきたものですが、1つあの中で、非正規を先に解雇する項目がありますが、その点は現在の状況から直す必要があると思えます。しかし、整理解雇4要件は、人を雇い、仕事をすることに対して、むちゃくちゃにがんじがらめになっているとは思いません。

例えば仮に自由に解雇できるとして、経営方針で、「うちの会社は自由に解雇できる。法律の規制もないので、解雇はいつでもする」と表明したとします。はたしてそういう中で、本当に普通の人が付加価値を生み、一生懸命仕事ができるだろうかというところを私は問いたいのです。長期安定雇用、終身雇用という言い方をされましたけれども、これはあくまでもその会社の姿勢と、もっと言えば労使が作り出してきた労使慣行であって、それは法律で縛られているものではない。それを壊そうと思ったら、経営者は壊したらいいと思います。そして、うちはいつ辞めてもらうかわかりません。そういう経営方針で、その会社の従業員がみんな元気で働き、付加価値を生み出すの



であれば、そういう会社の姿勢があってもいいと思います。

川本氏

今のお話にございましたことは、私どもが思っている認識と違います。今、言われた解雇の4要件、あるいは最近の判例では4要素とも言われるようになってきていますが、これは随分違う趣旨ですけれども、いずれにしても、これはこれで判例法と言われて、判例の積み上げというのは1つの法律的な意味合いを持っているので、今、経営者が解雇をしようと思ったらできるかといったら、そんなことでは全くないし、日本はそういう意味では整理解雇しにくい、あるいはかなりの頻度でできないという判例法に乗っかっているということだけ申し上げておきたいと思います。

ただ、それをどうするか云々については、先ほど言ったようにノーコメントということで、純粹に議論したことはございませんので、申し上げることはないということでもあります。

以上です。

安藤委員

私の方から2つ質問があります。

最近、厳しい経済環境下で、新聞報道もありますけれども、育休切りみたいなことがあります。育休を取っている人を真っ先にリストラするという動きがある。これは法律違反の行為だと思うのですが、これについてどういうふうにお考えかということです。

もう一つは、仕事と育児の両立が最も難しい立場にあるのは、父子家庭のお父さんなのです。孤立した父子家庭はいま約10万世帯。そうした困窮する父子世帯への企業や組合における支援はどういうふうになっているのか。またこれは大臣に聞きたいのですけれども、国としてもどのような対策を考えていらっしゃるのでしょうか。

まず育休切りについて、労使の方からお願いします。

川本氏

育休切りという言葉は新聞の言葉なので余り好きではありませんが、いずれにしても、これは法律に反しているわけです。あるいは最近よくあるのは、例えば1年の有期契約がありました。これも途中で切るといのは、非常に問題があるのです。本当にやむを得ない理由がなければできないのです。そういう意味では、私どもとしては順法を訴えております。今年も内定取り消しの問題や有期の問題があったので、それを経営労働政策委員会報告の中に書いたのです。

ですから、法律がどうなっているのかということは、機会をとらえて、文章なら文章にして周知をしていきたいと思っています。わかっていない方が非常に多いのではないかとということが1つです。

あと、先ほど言った一人親の問題等々がございませけれども、これについては余り研究したことがないのです。ただ、言えることは、企業としてというお話がありましたが、企業内保育所とかそういう問題をどうするかということで、今、そういうものに取り組んでおられる会社も勿論あって、

勤めたところでお子さんを預けておくということになるという気はいたします。

安藤委員

つまり、育児をしながら働くと残業ができない、出張も行けないということで辞めているケースがすごく増えているのです。ですから、そこにあるのはやはり長時間労働といったものの残業の常態化みたいなことがありますので、その辺の是正をお願いしたいということです。

古賀さんはどうでしょうか。

古賀氏

育休中の解雇などの問題では、厚労大臣に先週申し入れしました。その翌々日には、厚労省から改めて指導を強化するというので、我々としては非常に重大な問題だということで、そういうアクションをとっております。

あとは、行政の方から文書通達が出ましたので、それをどういうふうにかきとフォローしていくか。これを見守りたいと思っております。

それから、父子家庭、母子家庭の問題も、我々が1つの運動としてきちっとやっていかなければならない領域だと認識をしております。したがって、父子家庭、母子家庭の労働環境について取組みを進めるといふことと、連合としては、それらの人たちの支援をしているNPOなどに対する援助も行っているということをお知らせしておきたいと思っております。

安藤委員

ありがとうございました。

時間もないので、先ほどの私も質問も含めて、最後に大臣からコメントをいただきたいと思っております。

小淵大臣

皆さん今日はどうもありがとうございました。途中でちょっと抜けてしまったので、十分に議論を聞くことができなかったのですが、最後にこちらに帰ってきて思いましたのは、それぞれのお立場に違いはある中ではありますが、ワーク・ライフ・バランスの重要性については、皆さんそれぞれ強い思いを持っているということは共通しているということです。

どなたかに聞くというほどの質問ではないのですが、先ほど古賀さんがおっしゃったように、ワーク・ライフ・バランスはみんなが別に否定するものではない。でも、進まない。ここはどうしてなのだろうというか、ここをどうにかしていかなければならないと思っております。日本人というのは、いいことであつたら結構すぐに飛びつくところもありますし、結構加速する部分もある中で、ワーク・ライフ・バランスが進まないのは、いろいろと問題があるということだと思っております。それを一つひとつ解決していく必要があるということです。

あとは、本当に地道ですけれども、先ほど古賀さんがおっしゃったように、それぞれがそれぞれ

の立場でできることを少しずつ進めていくということ、しっかりやっていかなければならないと思います。

ただ、少子化問題もそうなのですけれども、どうしたらワーク・ライフ・バランスが国民運動になるかということの本気で考えて、実現しなければならない。それこそただ単に喜びや豊かな生活ということだけでなく、ワーク・ライフ・バランスというのは我々人間が人間らしく生きていく上で不可欠なこととして、取り組んでいかななくてはならないのではないかと思います。

先ほど政労使力を合わせてやっていくというお話がありましたけれども、それこそ政治も育児休業法の改正とか「カエル！ジャパン」などをやってはいるのですが、正直なかなか進んでいかない。ワーク・ライフ・バランスの知名度が15%と聞いて、えっと思ったのですけれども、政府という大きな力があるところで、もっとできることが絶対にあるはずなので、我々が何をやっていったらいいのか、どこを動かしていったらいいのか、また皆さん方の御意見をいただければと思います。

そして、最後に安藤さんからの御質問の父子家庭なのですが、今、母子家庭だけしか児童扶養手当が出ないのです。父子家庭に同じように出ないというのは、私もすごく不思議なのです。

安藤委員

男女共同参画の観点からもですね。

小淵大臣

そうなのですが、先ほどワーク・ライフ・バランスについての世代間の考え方の違いという話があったのですけれども、ここがまさに世代間の考え方の違いで、失礼ながら御年輩の女性に聞くと、「だって、母子家庭ですよ。」と皆さん言うのです。父子家庭ではなくて、母子家庭に支援するのが当たり前だということを皆さんおっしゃるのですが、失礼ながら、私の世代だと母子家庭でも父子家庭でも、子どもを育てて、仕事をして、生活を守っていることには何ら変わりはない中で、困っているところがあったら政府として手を差し伸べるのは当たり前ではないかという意識でいるのですが、現実的には、母子家庭も父子家庭も同じような対応をするというのは難しいということなのです。

ただ、このままでいいということはないですし、今の経済状況の中で、やはり貧困家庭などには手を差し伸べていかなければなりませんから、世代間の考え方の違いという壁を逆転させなければいけないときがいつか必ずくると思います。そうした視点もしっかり頭に置きながら、どうしても国の決定機関には若い人間がいないと言われているのですけれども、若い世代の考え方というものもしっかり伝えていかなければならないと思います。

現段階でワーク・ライフ・バランスというと、仕事もするし生活も守る、とてもカッコいい人たちだけがやるような印象もあるのですけれども、これから私たちが生きていく社会というのは、超高齢化社会になってきて、ただ単に子どもの出産に立ち会いたいということだけではなく、例えば親の死に目に会いたいか、親の介護に携わりたいということも現実的に出てくるわけです。

だから、みんなが理想とするワーク・ライフ・バランスというよりは、繰り返しになりますけれ

ども、人間として生きていく中でのワーク・ライフ・バランスというものをそれぞれが考えていけるようになっていかなければならないということを感じました。

大変いい議論ができたと思います。ありがとうございました。

安藤委員

ありがとうございます。

今日の議論を踏まえて、PTでは求められる政策パッケージとは何かということで、具体的に今後も議論を続けていきたいと思います。

時間がオーバーして大変申し訳ございませんでした。

傍聴席の方からは、ブリーフィングの方で受け付けたいと思いますので、申し訳ございませんでした。

長時間どうもありがとうございました。お疲れ様でした。

川又参事官

ありがとうございました。

それでは、今から10分後、19時45分目途に委員からブリーフを行いたいと思います。ブリーフ会場は5階になっておりますので、御参加の方は5階の方でお待ちいただければと思います。

なお、次回は4月7日火曜日3時から5時ということで、保育と幼児教育をテーマに開催いたします。宮島委員の御担当でございますので、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。