

1 参考人

慶應義塾大学商学部・教授 樋口美雄（ひぐちよしお）

2 参考人のプロフィール

1975年慶應義塾大学商学部卒業、1980年慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程修了。1982年慶應義塾大学商学部助教授、1991年より現職、商学博士号取得。その間、米国コロンビア大学経済学部客員研究員（1985-1987）、一橋大学経済研究所客員教授（1993年）、米国スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員（1995-1996）、オハイオ州立大学経済学部客員教授、国民生活金融公庫総合政策研究所長（1995年～96年）などを勤め、現在、日本学術会議経済学委員会副委員長、内閣府「成長力底上げ戦略推進円卓会議」議長、内閣府・国民生活審議会委員、内閣府「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」委員、厚生労働省・労働政策審議会雇用均等部会・部会長代理、厚生労働省・社会保障審議会年金部会委員、財務省財務総合政策研究所特別研究官などを兼任。専門は労働経済学、計量経済学。

主な著書『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001、第42回エコノミスト賞受賞『日本の所得格差と社会階層』（共編著）日本評論社、2003、『団塊世代の定年と日本経済』（共編著）日本評論社、2004、『少子化と日本の経済社会』（共編著）日本評論社、2006、『人事経済学と成果主義』（共編著）日本評論社、2006、『入門 パネルデータによる経済分析』（共著）日本評論社、『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』（共編著）日本評論社、2006、『日本の家計行動のダイナミズム』I～IV慶應義塾大学出版会、2005-2008、『人口減少社会の家族と地域』（共編著）日本評論社、2008、『新規開業企業の成長と撤退』（共編著）勁草書房、2007、『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』（共編）日本経済新聞出版社、2008、『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか』（共編著）日本評論社、2009他

→ 併

「少子化対策としてのワーク・ライフ・バランス」

2009年4月9日(木) 横浜市議会「少子・高齢化社会特別委員会」

慶應義塾大学 樋口美雄

1. ワーク・ライフ・バランスとは何か

- 「仕事と生活の調和」
 - 働き方の見直しにより個人が私的生活を充実させることのできる環境を
 - 仕事の進め方・中身の見直しにより時間当たり付加価値生産性の向上を
 - 柔軟で多様な働き方により多様な人材の活用を
-

2. 憲章・行動指針の策定を求めた 三つの検討会

① 子供と家族を応援する日本重点戦略会議

② 男女共同参画会議

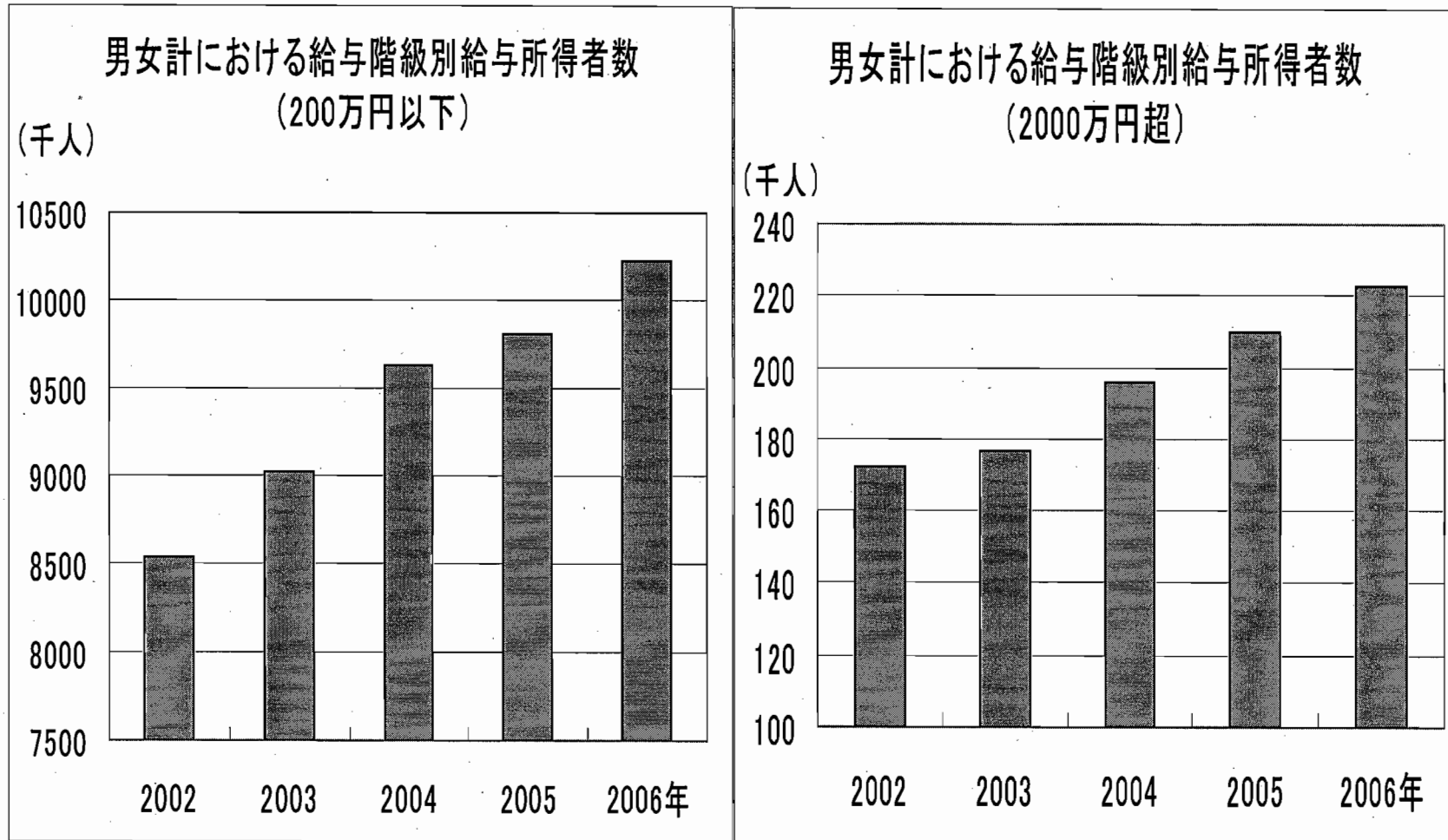
③ 経済財政諮問会議

3. ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

(1) 労働市場の二極化

□ 非正規労働者の増加

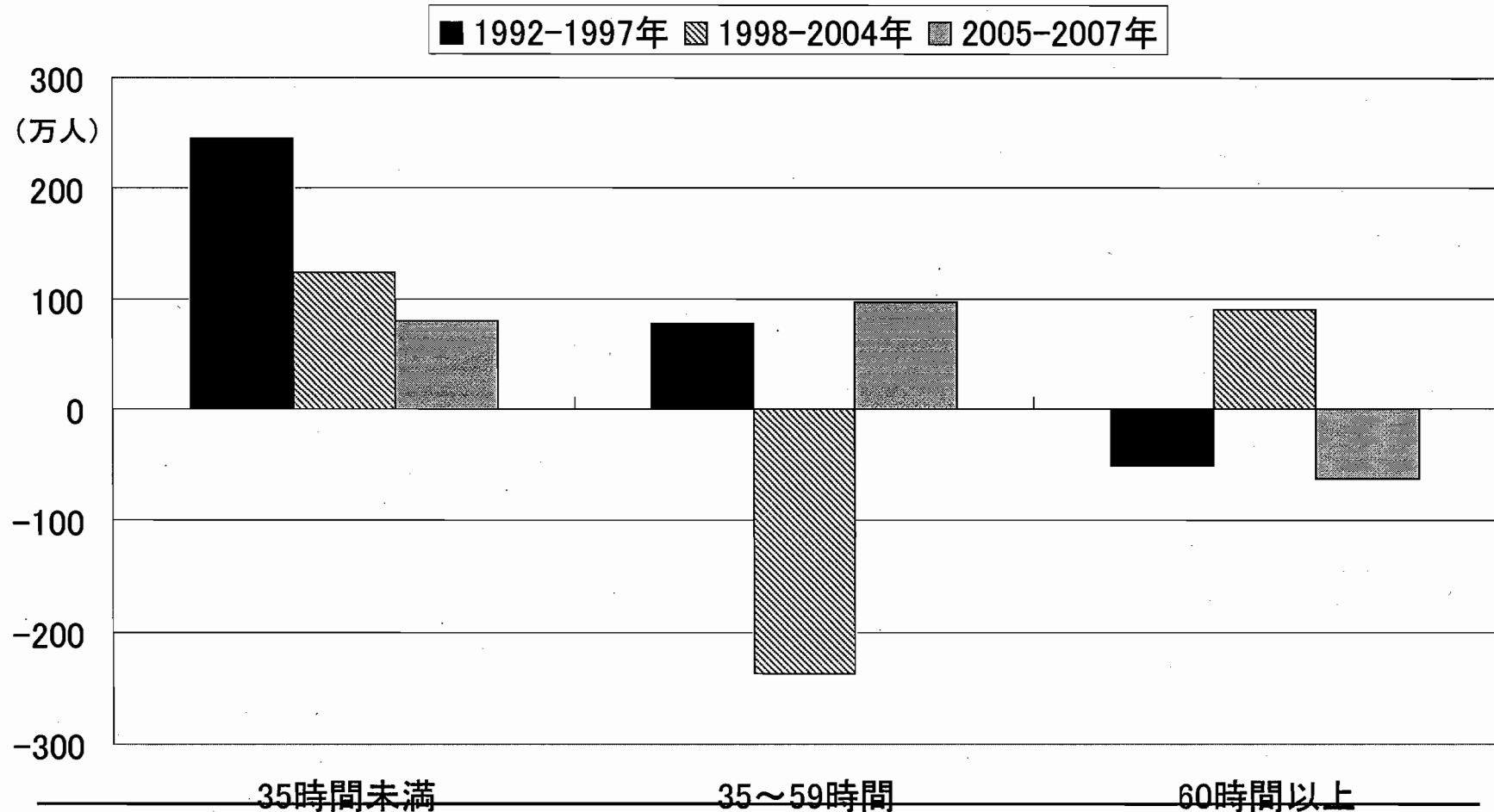
図表1 所得格差の拡大



出所：国税庁「民間給与実態統計調査」

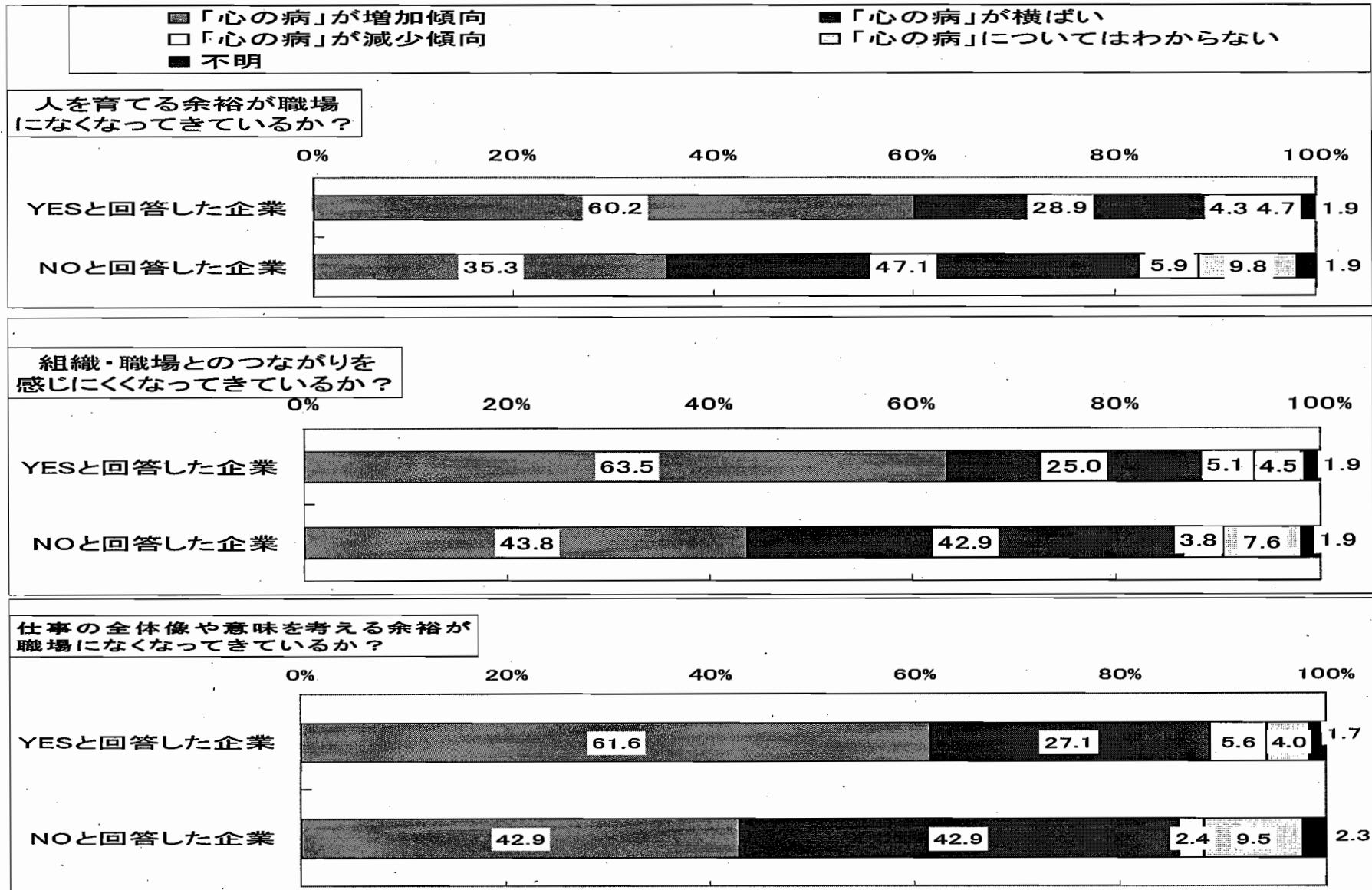
長時間労働者の増加

図表2 非農林雇用者における週間就業時間別雇用者数の推移
(全年齢・男女計)



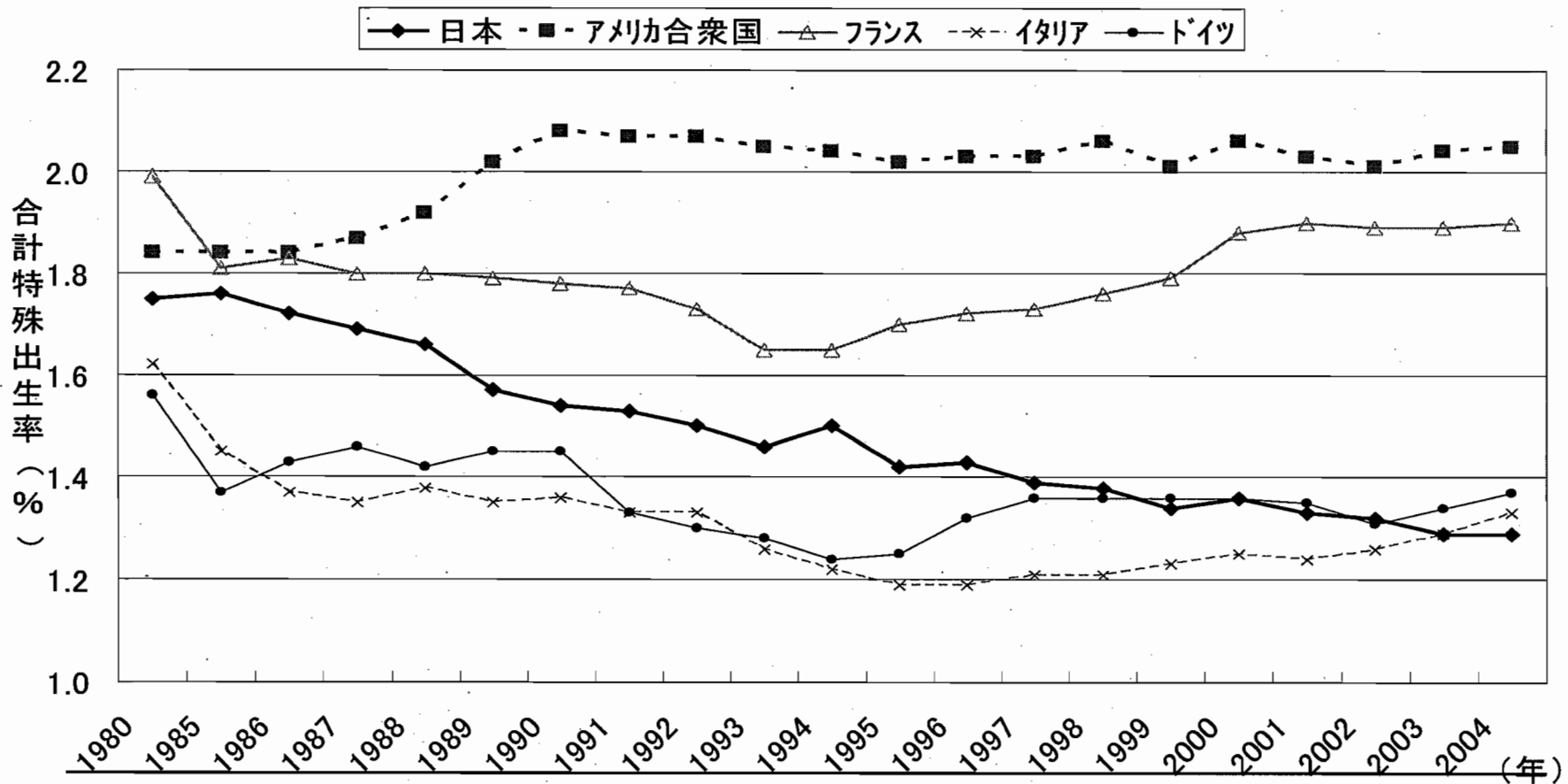
出所: 総務省統計局『労働力調査』

図表3 組織風土と心の病の増加傾向



出生率の低下

図表4 先進各国における合計特殊出生率の推移 (1980～2004年)

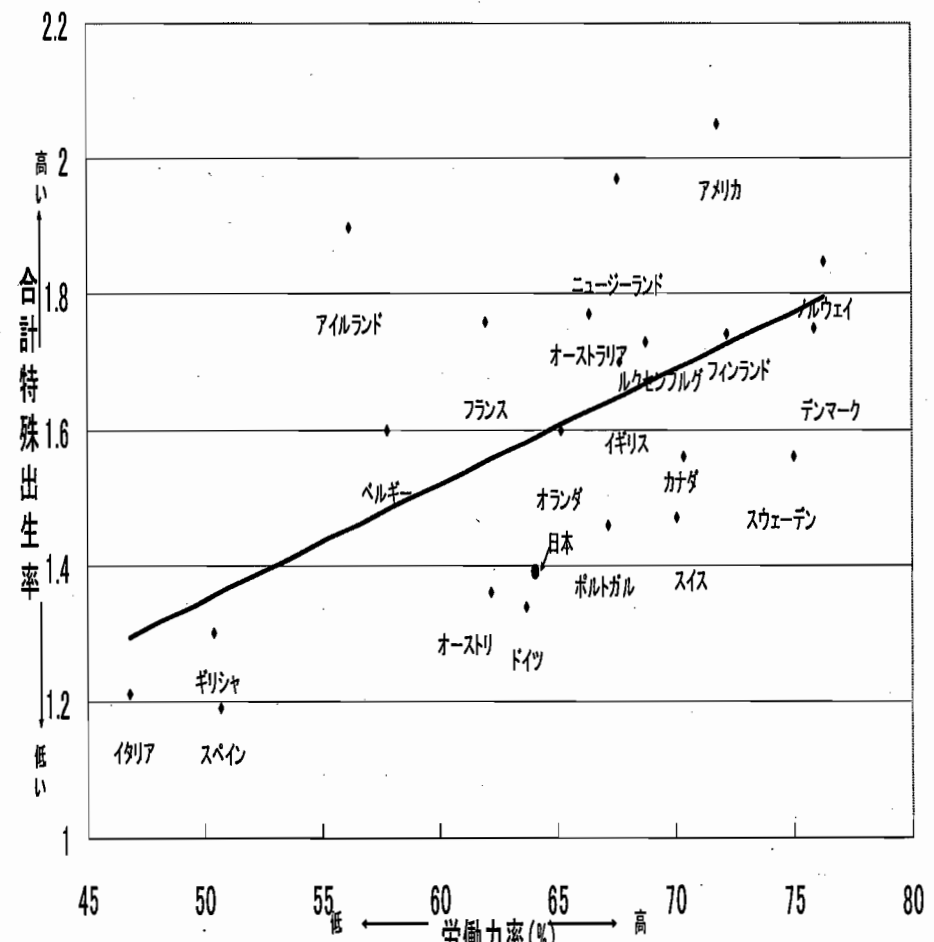
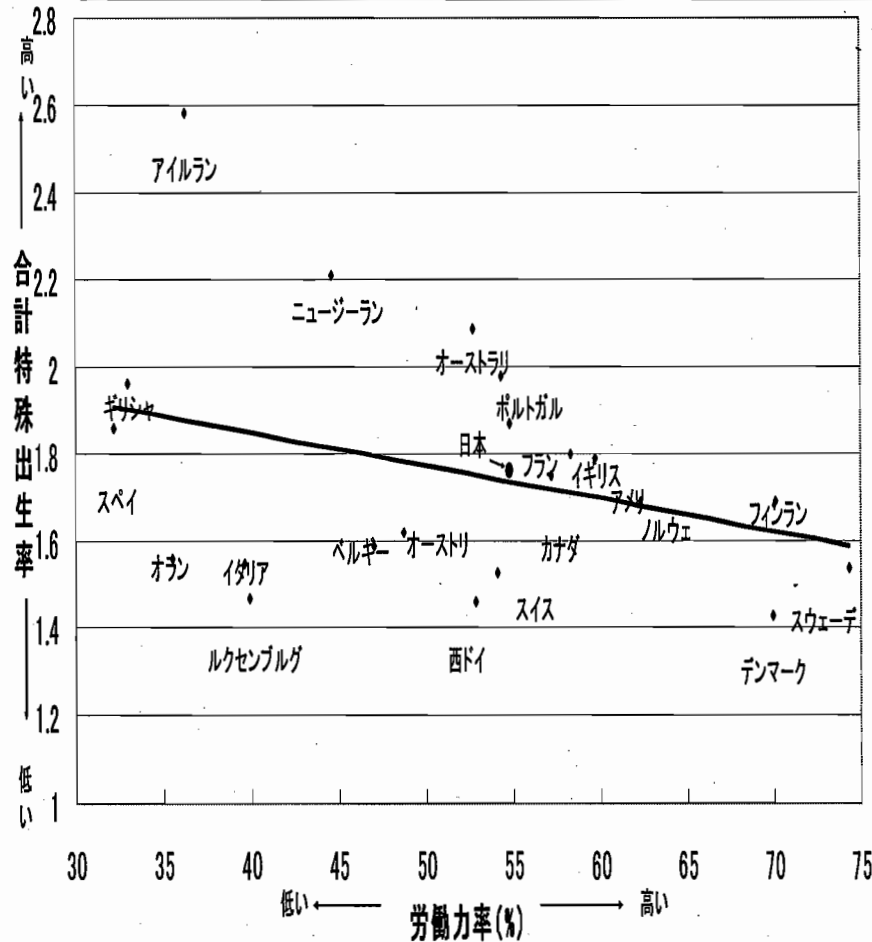


注: UN, Demographic Yearbookによる。ただし日本は国立社会保障・人口問題研究所の算出による。1)5歳階級の年齢別出生率に基づくため年齢各歳で計算した値とは異なることがある。E=Council of Europe, Recent Demographic Developments in Europe, 2004 による。U=U.S. Department of Health and Human Services, National Vital Statistics Report, Vol.54, No.2 および Preliminary Births for 2004 (<http://www.cdc.gov/nchs/>) による。S=Eurostat, Eurostat Statistics in Focus: Population and Social Conditions (http://europa.eu.int/index_en.htm)。*暫定値による。

図表5 女子労働力率(年齢計)と合計特殊出生率

(1980年)

(2000年)



注:デンマーク労働力率は、1980年のデータがないため1979年のデータ、ギリシャ労働力率は、2000年のデータがないため1999年のデータを使用。
対象国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、イタリア、アイルランド

注:デンマーク労働力率は、1980年のデータがないため1979年のデータ、ギリシャ労働力率は、2000年のデータがないため1999年のデータを使用。
対象国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、イタリア、アイルランド、日本、ルクセンブルク、ノルウェー、オランダ、ニュージーランド、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、スイス、イギリス、アメリカの22カ国。

新人口推計の衝撃

図表6 2006年12月推計 日本の将来推計人口(中位)

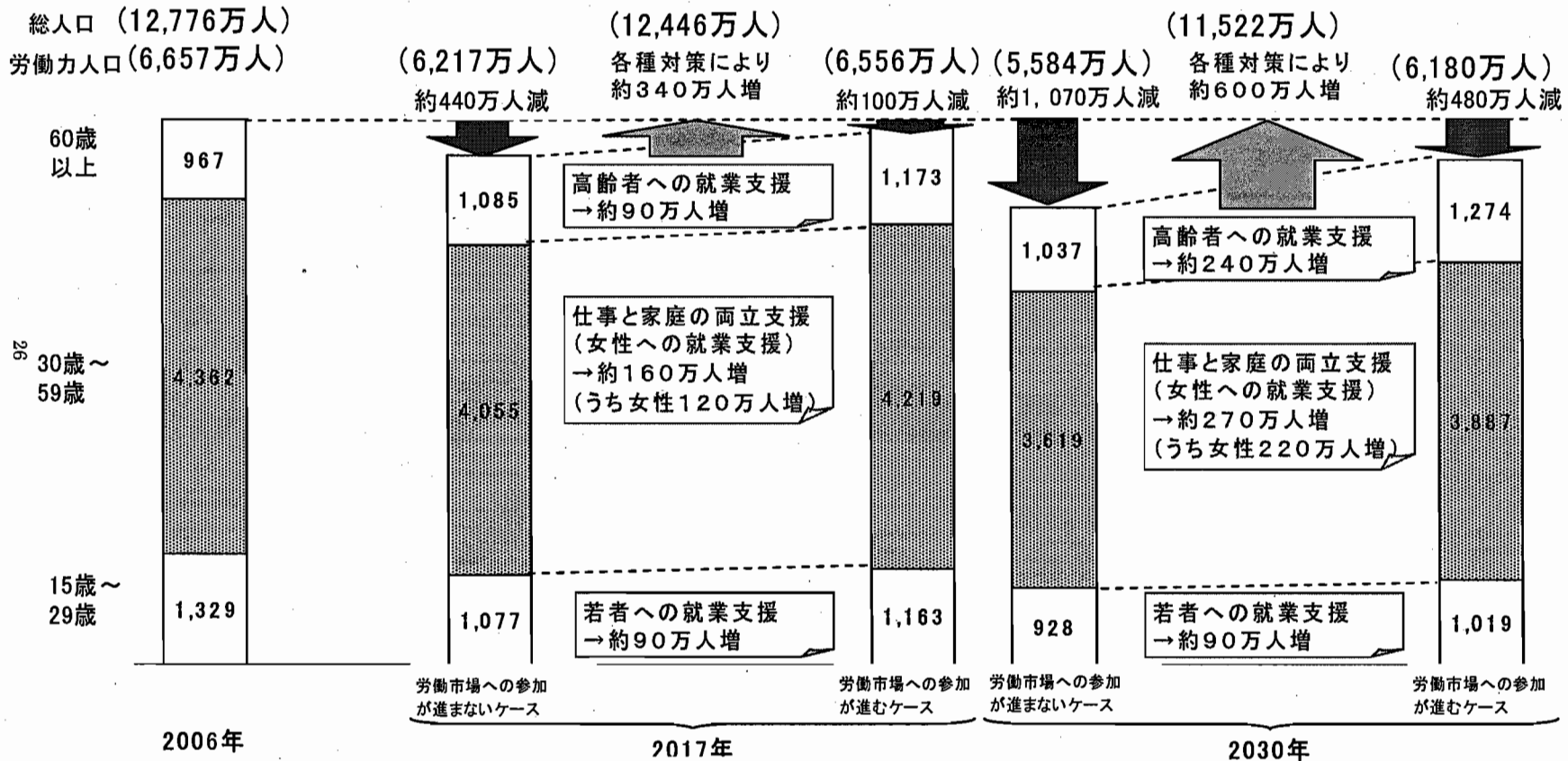
	現在	2050年 前回推計	2050年 今回推計	2055年 今回推計	2055年—現在
平均寿命 男	78.53年	80.95年		83.67年	+5.14年
女	85.49年	89.22年		90.34年	+4.85年
合計特殊出生率	1.26	1.39		1.26	0.0
総人口	12,777万人	10,059万人	9,515万人	8,993万人	△3,784万人
年少(0~14歳)	1,759万人	1,084万人	821万人	752万人	△1,007万人
生産年齢(15~64歳)	8,442万人	5,389万人	4,930万人	4,595万人	△3,847万人
老年(65歳以上)	2,576万人	3,586万人	3,764万人	3,646万人	+1,070万人
老年人口1人あたりの 生産年齢人口	3.28人	1.50人	1.31人	1.26人	

2055年の日本

- 生涯未婚率(女性6%→**24%**)
 - 中高年の単身無子世帯が**40%**に
 - **1人**の高齢者を**3.28人**の生産年齢人口で背負う時代から
 - ⇒ **1.26人**で背負う時代へ
 - 国や地域の持続可能性に黄色信号
-

図表7 人口減少と労働力人口の見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。
 労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。
 (注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。
 2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

4. 企業によるワーク・ライフ・バランスの好事例

事例(1)大手化粧品メーカーの事例

- 両立支援→働き方の見直し
 - 日々の仕事のリストアップ・無駄を省く
 - 仕事のプライオリティ
 - 残業時間の大幅削減
 - 企業イメージの向上と優秀な人材の確保
-

事例(2)大手電機メーカー

□ 在宅就労の促進

□ 計画的な仕事の進め方

□ 生産性の向上

事例(3) 中小データ・エンタープライズ会社の事例

□ 正規雇用・パートの廃止

□ 自由出勤制度の実現

□ 教育訓練を受けた人材の採用・活用

「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」の策定

「憲章」: 国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」: 企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】 働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 → 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がりには欠けていた

【今般】 政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化】

○ 企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

○ 【かつて】 夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的

【現在】 女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。
職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。



【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○ 正社員以外の働き方の増加 → 経済的に自立できない層

○ 長時間労働 → 「心身の疲労」「家族の団らんを持たない層」

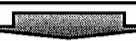
○ 働き方の選択肢の制約 → 仕事と子育ての両立の難しさ



【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に

○ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない



○ 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○ 働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44歳)>

現状 64.9% → 2017年 69~72%

<高齢者(60~64歳)>

現状 52.6% → 2017年 60~61%

○フリーターの数

現状 187万人 → 2017年 144.7万人以下

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% → 2017年 半減

○年次有給休暇取得率

現状 46.6% → 2017年 完全取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2017年 55%

○育児休業取得率

(女性)現状 72.3% → 2017年 80%

(男性)現状 0.50% → 2017年 10%

○男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

(就労による経済的自立)

- 人物本位による正当な評価に基づく採用の推進
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進

(多様な働き方の選択)

- 育児・介護休業、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整備と利用しやすい職場風土づくりの推進
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 実現に向けた枠組みづくり
 - ・ 国民運動の展開(政労使合意・地域の実情に応じた展開)
 - ・ 制度的枠組の構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
 - ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)

○ 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

- 若年者等の経済的自立の支援

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための取組の支援

(多様な働き方の選択)

- 保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成

進捗状況の点検・評価

- 「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

ご静聴ありがとうございました。
