

雇用・就労に係る制度等の変化の見通しについて

< 背景 >

少子高齢化の進展に伴う労働力不足

少子高齢化の進展により、「社会の支え手」が減少、女性や高齢者が労働市場に参加。

国民の価値観の変化

「モノの豊かさ」よりも「心の豊かさ」を求め、仕事と家庭の両立を求める。

仕事と家庭生活のバランスをとりながら、働く意欲のある者全てが、その能力に応じ働き方を選択できる雇用・就労制度が求められている。

< 変化の方向性 >

ライフスタイルに合わせた多様な働き方を選択

- ・ 正社員（フルタイム・短時間勤務制度）
- ・ 派遣社員
- ・ パートタイム
- ・ テレワーク（雇成型・自営型）
- ・ 自営、起業など

見込まれる制度等の変化

- * 雇用慣行や制度の検討・見直し
（年齢制限、産休・育休制度、ワークシェアリング、残業時間縮減、規制緩和等）
- * 賃金・人事制度の見直し
（均等処遇、ポジティブアクション、年功制の廃止等）
- * 税制・社会保障制度の見直し
（働き方に応じた保険料負担、自立した税制度等）
- * セーフティネット
（ガイドライン、保険給付の合理化、職業訓練等）

雇用・就労制度等の変化の見通しに関する各種報告書

（政府）

- ・平成15年度経済財政白書（内閣府） 1
- ・平成15年版厚生労働白書（厚生労働省） 5
- ・規制改革推進3か年計画（再改定）（閣議決定） 7
- ・働く女性の実情（平成14年度版）（厚生労働省） 9
- ・次世代育成支援に関する当面の取組方針
（少子化対策推進関係閣僚会議） 9
- ・ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告
（男女共同参画会議影響調査専門調査会） 11
- ・男女間の賃金格差問題に関する研究会報告（厚生労働省） 12
- ・パートタイム労働研究会最終報告（厚生労働省） 12
- ・サービス経済化に対応した多様で創造的な就業システムの構築に向けて
（経済産業省） 13
- ・男女共同参画に関する研究会報告書（経済産業省） 13

（日本労働者組合総連合会）

- ・2004～2005年度「政策・制度 要求と提言」 14
- ・21世紀を切り開く連合運動～21世紀連合ビジョン～ 15

（日本経済団体連合会）

- ・経済力強化の課題と展望～2010年における我が国産業社会～ 16
- ・2002年度日本経団連規制改革要望 17
- ・少子高齢化に対応した新たな成長戦略の確立に向けて
～今後の四半世紀における日本経済の展望と課題～ 17

（政府・日本経済団体連合会・日本労働者組合総連合会）

- ・多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意 18

（OECD：経済協力開発機構）

- ・子どもと上司：仕事と家庭生活のバランス
～オーストラリア、アイルランド、日本～ 19

第 3 章 高齢化・人口減少への挑戦

【第 1 節 高齢化・人口減少の意味】

1 . 高齢化・人口減少の進行

- ・我が国の合計特殊出生率は2002年には1.32と過去最低を更新。先進国に比べ、我が国の少子化進行は急速。
- ・同様に高齢化も進行。老年人口比率は、2002年には18.5%、2025年には28.7%、2050年には35.7%と先進国で最も高い水準に。
- ・生産年齢人口は1995年をピークに減少。総人口は2006年を境として減少。

2 . 高齢化・人口減少の背景

- ・出生率低下の要因：未婚化・晩婚化・晩産化の進行・夫婦間の出生力の低下
子育てにかかる機会費用が上昇
- ・高齢化の要因：平均寿命の伸長を伴う死亡率の低下

3 . 出生率の反転は可能か

- ・女性の就業と出産・育児の両立が可能となるように経済社会の諸制度・慣行を変えていく必要性。

政府は次世代育成支援に関する当面の取組方針（03年3月）、次世代育成支援対策推進法（03年7月）等の少子化対策を推進。

- ・ただし、出生率が増加に転じたとしても、人口構造は急に変化しないため、高齢化・人口減少を前提とした経済社会の仕組み作りが不可避

4 . 女性と高齢者の就業の促進

- ・労働力の減少の影響を緩和するために、女性や高齢者の就業を促進することが必要。女性の年齢別労働力率にみられるM字型カーブは、潜在的労働力率を取れば、ほぼ解消し、今後の労働力人口の減少はある程度相殺可能。

仕事と育児の両立のために、保育所の充実や子育てしながら働き続けることの出来る職場環境の整備が必要。税制や年金については、女性の就業／非就業の選択に中立な制度への転換が必要。

- ・今後人口比で高まっていく高齢者の労働力率も高めるべき。

定年の引き上げや継続雇用制度の促進などのほか、個々の高齢者の就業能力に応じ、多様な勤務形態を認めることも必要。

【第2節 高齢化・人口減少の下での経済成長の展望】

1．これまでの日本の経済成長の姿

- ・我が国の実質経済成長率は、趨勢的に低下。一人当たり経済成長率も低下傾向。
- ・経済成長率の趨勢的低下は、潜在成長率の低下が背景
- ・経済成長を3要因に分解してみると、
 - 労働投入は、90年代以降、マイナス寄与。労働時間の減少や就業者数の減少の要因のほか、少子化による生産年齢人口の伸びの鈍化・減少の影響が既に顕在化。
 - 資本投入は、プラス寄与を保持しているが、年々低下。
 - 全要素生産性も、プラス寄与を保持しているが、年々低下。

2．高齢化・人口減少の下での経済成長

- ・OECD諸国のクロスカントリー・データをみると、人口増加率と経済成長率との間には緩やかな正の相関関係
 - 人口増加率は一国の経済成長率を決定する上で重要な一要因。
 - しかし資本ストックや技術水準、人的資本等の他の経済の諸条件も同様に重要。
 - なお、人口増加率は一人当たりの経済成長率とは無相関。
- 就業者の増加率と労働生産性上昇率との間には緩やかな負の相関関係。
- ・就業者数の増加率が鈍化・減少するほど、労働生産性の上昇率が高まる傾向。
 - 資本装備率の上昇のほか、効率的な生産方法や技術進歩の促進、人的資本の向上等がもたらす全要素生産性の上昇による。
- ・高齢化は国民貯蓄率の低下をもたらすため、資本ストックの蓄積が阻害され、経済成長率が低下する恐れ。
 - 国内の貯蓄不足を海外からの資本流入で補完するために、日本を海外にとって投資魅力の高い国にしていく必要性。
- ・高齢化・人口減少社会では、労働生産性を高めることが基本戦略。
 - 良質な資本ストックの蓄積、研究開発投資の活性化を通じた技術革新、教育投資を通じた人的資本の向上といった取組が重要。

3．マクロ経済モデルによる経済成長シミュレーション

- ・マクロ経済モデルにより今後の長期的な経済成長に関するシミュレーション（2010年代～2040年代の結果）。
 - 「現状維持ケース」

各年代の平均経済成長率は0.2～0.4%程度。労働投入の寄与が - 0.7～ - 0.9%ポイント

ント程度、経済成長率を引き下げ。

人口減少は、今後数十年に渡って主に労働投入の面から経済成長率を大きく低下させる要因に。

経済活性化ケース

各年代の平均経済成長率は1.4～1.6%程度。労働力率の向上が0.2～0.5%ポイント程度、構造改革の進展や技術進歩等による全要素生産性の上昇が0.8～0.9%ポイント程度、経済成長率を押し上げ。

出生率の動向による影響

出生率の向上（低下）は、予測期間後半における経済成長率を0.2～0.3%ポイント程度押し上げ（-0.3～-0.4%ポイント引き下げ）。

高齢化・人口減少の下でも経済成長を維持するため、生産性の向上や労働力率の改善といった政策を総合的に講じていくことが必要。

【第3節 高齢化・人口減少に対応した公的部門の構築】

1. 国民負担の増加と公的部門の課題

- ・ 高齢化の進展により社会保障給付費は年々増加。 国民負担率も上昇。
- ・ 高齢化等を背景に我が国の所得の不平等度は年々拡大する傾向、租税・公的部門を通じた所得再分配（特に社会保障による再分配）により改善。
- ・ 公的部門を通じた受益と負担の関係を2001年についてみると、50歳代以下の世代では年齢階層が高まるほど負担超幅が拡大、60歳代以上世代のみ受益超。
世代間所得再配分としての側面強い。
- ・ 生涯を通じた受益と負担の関係を将来世代を含めてみると、現在の50歳代、60歳代のみは受益超となるが、後年世代になるほど負担超幅が拡大。
大きな世代間格差が存在。
- ・ OECD諸国のクロスカントリー・データをみると、潜在的国民負担率が高い国ほど経済成長率が低い傾向にある。
- ・ 公的部門の持続可能性と経済活力を維持するためには、国民負担率が過度な水準とならないようにすることが不可欠。

2. ニュー・パブリック・マネジメント（NPM）と我が国における行財政組織の改革

- ・ 国民負担率を抑えつつ財政を立て直すためには、民間企業の経営手法なども活用しながら、行財政組織を効率化することが必要。
- ・ 政府は、「骨太の方針」（01年6月）において、予算編成プロセスなどにニュー・パブリック・マネジメント（NPM）の考え方を活かすことを明記。
- ・ NPMの特徴は、

民間企業の経営手法を活用し、経済効率性を追求（独立行政法人、PFIの活用など）。

国民を「顧客」ととらえて公的に提供する財・サービスを向上。

成果志向のマネジメント・サイクルを確立し、効率性とコスト意識を向上。
説明責任の向上（民間企業に倣った会計手法の導入、予算と政策評価のリンク等）。

- ・ 企画立案部門と現業部門を切り分け、費用と便益の関係を明確化
- ・ 2003年度には、「モデル事業」も導入されるなど、NPMの考え方を活かした取組が進展。

平成15年版厚生労働白書

< 現役世代も含めた働き方の変化の方向 >

世代間の働き方の不均衡の改善

今後の方向性として、高齢者や若年層にも能力の育成・発揮が可能な雇用機会が確保され、その分、壮年層は子育てや家族とのふれあいなどが可能となるようなもう少しゆったりとした働き方ができるような姿、いわば「世代間ワークシェアリング（仕事の分かち合い）」が望まれる。

多様な就業形態の広がりへの対応

パートタイム就業などの多様な就業形態は、女性の子育て後の再就職のみならず、高齢者、若年層等にも広がっている。こうした働き方は加齢により労働時間を短縮したい、家庭生活とのバランスを取りたい等の働く側の希望にも合致したものであるが、1でみたような正社員との処遇格差などの問題も生じている。

労働力人口減少社会を迎え、ますます必要となる働き方の見直し

さらに、今後、少子高齢化が進む中で、労働力人口減少社会が到来する。そのとき、既にみたように子育てに困難が生じてきているほど仕事の忙しい壮年層にこれまで以上に負荷のかかった働き方を求めることは困難である。働く意欲の高い高齢層を始めとして、若年層、壮年層それぞれが家庭等の個人生活とのバランスを図りつつ働くことができ、また高齢者や女性などが多様な就業形態で働く場合にも能力発揮できるような雇用管理の仕組みを作っていく必要がある。

そしてこれらのことは、企業経営に画一的な発想からの脱却が求められる中で、多様な人材の創造性を引き出すという、より積極的な意味からも重要と考えられる。

- * 過労死認定基準を企業の長時間労働に関する管理責任を重く問う形で改正
- * 有期労働契約・派遣労働の見直し（「労働基準法」及び「労働者派遣法」の一部改正により措置済み）
- * 在宅就業対策の推進（在宅就業の契約に係るガイドラインを策定）
- * 自己啓発等も含めた本人の生活設計に応じたさまざまな理由での休暇取得の促進（職業生活に入って一定期間後に年を単位とする長期休暇を付与する制度の研究、子育て期間における残業時間の縮減・育児休業取得促進のための行動計画の策定）
- * 転職・解雇に備えた能力開発の充実、再就職活動への支援（キャリアコンサルティングの配置、再就職の準備に役立つ情報のインターネット等による提供、準備セミナーの開催、自己啓発のための教育訓練に対する援助等）
- * パートタイム労働等の非正規労働の処遇の均等の推進
- * パートタイム労働者等への厚生年金の適用拡大

< 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進 >

男女労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることが大きな課題となっており、特に、働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担感を軽減することが重要となっている。

- * 育児のための勤務時間短縮等の措置を講ずる義務の対象となる子の年齢の1歳から3歳への引き上げ、子の看護のための休暇の制度の導入の努力義務の創設（平成14年4月から施行）
- * 「看護休暇制度導入奨励金」「育児両立支援奨励金」の支給（平成14年度から創設）

< 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進 >

男女均等取扱いは制度面では進んできているものの、現下の厳しい経済情勢の影響もあり、妊娠、出産等を理由とする退職の強要や解雇に関する女性労働者と事業主との間の個別紛争が増加するなど、実態面での遅れがみられる。このため、男女雇用機会均等法の内容に沿った雇用管理が実現されるよう、法の周知徹底を図るとともに、以下のような施策を実施している。

- * 男女の均等な機会および待遇の確保対策の推進
- * ポジティブ・アクションの推進（厚生労働省及び都道府県ごとに「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組の普及に努めている。）
- * 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進

< 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進 >

パートタイム労働、在宅ワーク（情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等）など、雇用・就業形態が多様化する中で、労働者が、その価値観、生活様式、生涯過程等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上で重要な課題である。また、育児期等にある者が、職業生活を完全に中断するのではなく、家庭での生活との両立を図りながら職業生活を継続することができる働き方として、在宅ワーク等の働き方を良好な就業形態として普及していくことが重要である。

* パートタイム労働対策

* 在宅ワーク対策

* 家内労働対策

< 多様な働き方を可能とする労働環境の整備等 >

* 労働基準法改正（平成15年6月 有期労働契約、裁量労働制等）

* 労働時間の短縮

* 年次有給休暇等の取得促進

* テレワーク普及事業の推進

* ボランティア活動への参加促進

* ワークシェアリング

< 高年齢者の雇用の推進 >

我が国の高齢化は、世界に例をみない速度で進み、また2007（平成19）年には「団塊の世代」が60歳代前半層にさしかかることなどから、総人口の約3人に1人が、また、労働力人口の約5人に1人が60歳以上の高年齢者となることを見込まれる。このような急速な高齢化の進展の下で、経済社会の活力を維持するためには、できるだけ多くの高年齢者が経済社会の担い手として活躍していくことが重要であり、将来的には、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける社会を実現することが必要である。

また、「団塊の世代」の高齢化や厚生年金の支給開始年齢の引上げを踏まえれば、当面は、意欲と能力のある高年齢者が何らかの形で65歳まで働き続けることができるよう取り組んでいく必要がある。

* 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保のため事業

主への意識啓発等

- * 高年齢者等の再就職の援助・促進（再就職援助計画の作成）
- * シルバー人材センター事業等の推進
- * 高年齢者等の自営開業に対する支援施策の実施

規制改革推進 3 か年計画（再改定）（平成 15 年 3 月 28 日閣議決定）

< 新しい事業の創出 >

我が国では、金融機関が融資先企業の経営者等から常に個人保証を徴求することが、商慣行として定着している。しかしながら、保証債務を負っている中小企業等の経営者や個人事業主が、経営に失敗し、個人破産等に至った場合に、再起不能な程度まで財産を失ってしまうのでは、当該経営者の再挑戦が困難となるのみならず、これから会社を興そうとする潜在的起業家の創業意欲も減ぜられることになりかねない。この点で、現行の差押禁止財産・自由財産の範囲は狭いとの指摘がある。

- * 差押禁止財産・自由財産の範囲を拡大

新事業創出促進法（平成10年法律第152号）は、創業5年以内の個人又は会社を支援対象として認定し、中小企業信用保険の特例や産業基盤整備基金による債務保証制度等の金融支援のほか、より起業しやすい制度整備との観点からの商法上の特例措置を設けることにより、これまで新規事業の創出に貢献してきたが、最近の商法改正をも踏まえ、創業時における大きなハードルとの指摘の多い最低資本金規制の緩和等を含む同法の改正が求められていた。

- * 設立後5年間は最低資本金の制約を受けない会社設立を認める。（「中小企業挑戦支援法」により措置済み）

< 労働者派遣及び有期労働契約の拡大 >

労働者派遣制度については、昨今の雇用情勢の急速な変化を踏まえ、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の拡大を図る等の目的

- * 派遣期間制限の延長（「労働者派遣法」の一部改正により措置済み）
- * 派遣対象業務の拡大（「労働者派遣法」の一部改正により措置済み）
- * 有期労働契約の拡大（「労働基準法」の一部改正により措置済み）

労働に対する価値観の多様化に対応して、労働者がより創造的な能力を発揮できる環境を整備する観点から、自己の裁量の下で自由に働ける裁量労働制を拡大する必要がある。

* 裁量労働制の拡大（「労働基準法」の一部改正により措置済み）

< 募集・採用における制限の緩和・差別撤廃 >

平成13年9月に策定した改正雇用対策法に基づく「指針」においては、求人企業が募集・採用において年齢要件を課す場合にはその理由を明示することを求めており、年齢制限に関して一定の対応が図られたところである。当面は当該指針に関する指導の徹底を図るとともに、適宜指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討する。【適宜検討】

さらに、中長期的には、法律によって、例えば年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについてもその可能性を検討する。【中長期的に検討】

* 募集・採用における年齢要件について検討

働く女性の実情（平成14年度版）

< 働く女性を取り巻く環境の変化 >

- ・ 少子高齢化の進展により、就労継続の困難の理由に介護を挙げる者が増加
- ・ サービス経済化及び高度情報化の進展により就業形態の多様化が進む
- ・ 経済のグローバル化の進展により外資系企業で働く女性が増加

< 女性の働き方の変化 >

- * 女性の意欲を高め、就業継続につながるのは男女均等な職場（均等に扱われている職場であるほど女性のキャリア意識が高い。）
- * 職場の均等実現に努力する企業のパフォーマンスは良好（（財）21世紀職業財団調査）
- * どんな就業形態においても自分の能力を高めたいという意識が強い。

次世代育成支援に関する当面の取組方針（平成15年3月14日少子化対策推進
関係閣僚会議決定）

< 男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現 >

男性を含めた全ての人が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるよう、働き方の見直しのための取組を進める。

- * 出産後も育児をしながら働き続けられる職場づくり、子育て期間における残業時間の縮減（例えば、1日当たり1時間以内を目指す）、子どもが生まれたら父親が休暇を取得（例えば、5日間）、子育てしている人への企業内の協力体制の整備、妊娠・出産や育児休業取得を理由とする不利益取扱いや嫌がらせの防止
- * 働き方の選択肢を広げ、「多様就業型ワークシェアリング」の普及を促進するため、短時間勤務や隔日勤務などの導入について、業種ごとのモデルの開発・普及を図りつつ、社会全体で取り組む。
- * ライフスタイルに応じた多様な働き方を支援するため、パートタイム労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇の在り方及びその推進方策について検討を行い、早急に結論を得た上でその普及を図る。また、パートタイム労働者の社会保険の適用拡大を行う方向で検討する。
- * ITを活用したテレワークについて、適正な労務管理のためのガイドラインを策定するとともに、モデル都市の指定・支援、テレワークが手軽に実施できるようなコンテンツ（映像、音声等からなる入門学習プログラム）の整備など、その推進を図る。

< 仕事と子育ての両立の推進 >

子育てと仕事の両立支援をより一層推進するため、政労使含めた社会全体での具体的な取組を展開する。

- * 男性の育児休業取得率 10%
- * 女性の育児休業取得率 80%
- * 子どもの看護のための休暇制度の普及率 25%
- * 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25%
- * 仕事と育児の両立を支援するファミリー・サポート・センターの設置を促進する。

< 保育サービスの充実 >

「待機児童ゼロ作戦」を推進することに加え、パートタイム労働者の増加など働き方の多様化に対応した保育サービスを充実する。

* 待機児童解消のための計画の策定等による待機児童ゼロ作戦の一層の推進

* パートタイム労働者等のための特定保育事業（3歳未満児を対象に、週2～3日程度、あるいは午前か午後のみ保育サービスの利用）の創設・推進、保育ママ（保育者の自宅で少人数の保育を行う家庭的保育事業）について、利用者の必要に応じた、利用日数・時間の弾力化、複数企業間の共同設置を含め、事業所内託児施設の設置の推進、幼稚園における「預かり保育」の推進

* 放課後児童クラブについて、幼稚園等の積極的な活用を含め、その充実を図るとともに、障害児の受入れ等を推進する。

ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告（平成14年12月 男女共同参画会議・影響調査専門調査会）

< 雇用システムの問題とその背景 >

「片稼ぎ」という分担関係に照応した男性雇用者に対する長期雇用慣行及びこれに基づく年功賃金制度という日本的雇用慣行を背景に、

- ・ 男女間の賃金格差の大きさ（社会保障制度における問題の背景）
- ・ 子育て後の正社員としての再就職の困難さ

等の問題がある。しかし、少子・高齢化やグローバル化の進展により、こうした日本的雇用慣行の変化を余儀なくされている。

< 日本的雇用慣行の変化の兆し >

- ・ 雇用形態の多様化による正社員比率の低下
- ・ 身動きのとりにくい「大企業」から構造変化に迅速に対応できる「中小企業」の時代
- ・ 成果主義、能力主義を取り込んだ賃金体系の見直し
- ・ 就業意識の変化、雇用の流動化、中途採用の拡大等

< 雇用システムの将来的方向 >

就業形態の多様化の進展

- ・ 正規、パートといった形態の多様化
- ・ 正規の中でも総合や専門等、パートでも基幹型、補完型といった多様化

- ・在宅勤務の中でも伝統的家内労働、SOHOなどの形態
 - ・企業側では業務委託、アウトソーシング、テレワークなど
- 働く側や生活者にとってもメリットを生む多様化であることが必要

正社員、非正社員という区分をなくし、働きに見合った処遇となる環境を整備すべき

(雇用システムの変革)

- ・税制、社会保障制度改革
- ・労働市場の改革(雇用期間、労働時間に関する制度の見直し等)
- ・雇用形態や処遇全体の見直し

男女間の賃金格差問題に関する研究会報告(平成14年11月厚生労働省男女間の賃金格差問題に関する研究会)

<基本的考え方>

男女間賃金格差は、賃金制度の運用や業務の与え方、配置のあり方等雇用管理における問題

同一価値労働同一賃金原則は、性差別のない賃金の実現を目指すものであり、我が国特有の職能給中心の賃金体系下でも実現は可能。

<格差解消への取組>

- * 公正、透明な賃金、人事評価制度の整備、運用
- * 生活手当の見直し
- * 企業トップが中心となったポジティブアクションの推進
- * コース別雇用管理の点検
- * ファミリーフレンドリーな職場形成への促進
- * 賃金格差解消に取り組むためのガイドラインの作成等の支援
- * 事後救済制度
- * ポジティブアクション推進策や間接差別の定義等についての検討及び議論

パートタイム労働研究会最終報告（平成14年7月厚生労働省パートタイム労働研究会）

正社員との均衡を考慮し、パートタイム労働者を労働者の能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくための方策を検討。

< 求められる方向性 >

企業、個人双方が柔軟で多様な働き方を求める方向である中で、パート等の動きが拡大していくのは不可逆的な流れ。特に男性が若年、壮年の時期に集中的に働いて産業社会や家計を支えた時代から、女性、高齢者を含め幅広い社会構成員がライフスタイルに合わせてゆとりをもって働く時代に变化しつつある。

多様な働き方が「望ましい」形で広がっていく仕組みができれば、それは少子化の下での社会の支え手の確保に寄与し、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことにより少子化抑制にも寄与するものと考えられる。

< 多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくための制度改革 >

- * 就労形態の多様化を可能とする制度改革（派遣労働者、有期労働契約及び裁量労働制の拡大等）
- * パートについての日本型均衡ルールの確立（フルかパートかにかかわらず働き方が同じであれば同じ評価の枠組みの中で処遇）
- * フルとパートの行き来ができる仕組みの推進（短時間正社員制度）
- * 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築（社会保険料のパートへの適用拡大等）

サービス経済化に対応した多様で創造的な就業システムの構築に向けて（平成14年7月経済産業省産業構造審議会新成長政策部会サービス経済化・雇用対策小委員会）

サービス経済化の進展が企業の雇用システムにどのような影響を与え、就業面から企業・個人間の関係にどのような変化を及ぼすのかについて分析、方向性を整理

< 雇用システムの変化 >

サービス経済化の進展等に伴い、長期雇用・年功賃金・企業内人材育成が見直され、働き方の多様化・多元化が進んでいく。

- ・いわゆる終身雇用という言葉で象徴された雇用保障の側面が小さくなるとともに、長期的に雇用される社員の範囲が相対的に縮小。
- ・一方、熟練の技術・技能の蓄積や人材の獲得・育成、これらを通じた継続的な生産性向上という観点をより重視する方向で長期雇用を行う傾向が強まる。

< 今後の雇用政策の方向 >

- * 個人の保護・保障を中心とした雇用政策から人材の効果的活用による経済活性化に重点をおいた就業・人材政策へ
 - ・現在の業務内容や労働価値を一層反映する方向で賃金・処遇システムを多様化・多元化
 - ・変化に強く、新たな価値を生み出すことができる高度な人材の育成に集中し、効率的・効果的な人的投資を図ろうとする傾向

「男女共同参画に関する研究会」報告書～経済主体・経済活動の多様化と活性化を目指して（平成13年6月経済産業省男女共同参画に関する研究会）

< 現状認識 >

- ・依然として「働きたくても育児等で働けない」女性が多い
- ・米国やスウェーデンでも昔は女性の有業率が低かった（米：同一賃金法等の法的規制と政府による積極的採用等の政策、ス：共働きが有利となる税制改革や産休制度等の育児支援策を講じたことにより、徐々に女性の就業が進んだ。）
- ・男女就業率格差が縮まると出生率も回復する可能性がある（男女の就業率格差と出生率の関係を国際比較すると、ある程度の比率までは格差の上昇に伴い出生率が低下する傾向があるが、日本の格差（約2 / 3）の水準を超えると、逆に格差の上昇に伴い出生率も上昇する傾向が見られる。）

< 働き方に関する課題と展望 >

企業社会への女性の進出と自立型の新しい働き方の可能性

働く側が高い満足度を示したワーキングスタイルは、企業依存型の象徴である「正社員」と個人自立型を代表する「自営業」及び「フリーランス」である。

< 目指すべき方向性 >

- * 正社員への女性のさらなる参入
 - ・中間的働き方を増やす（有期雇用契約、裁量労働制のさらなる見直し、保険の適用要件である労働時間条件の見直し）

- ・職務の明確化（企業におけるジョブ・ディスクリプションの導入、「同一労働、同一賃金原則の確立」など）
- ・能力開発に関する企業側の「情報公開」、奨学金制度の創設拡充
- *新しい働き方の拡大(ネットワーク型の結びつきを通じた「価値ある社会参画」を目指す。)
- ・創業後の事業継続支援（支援手続簡素化や情報提供をスムーズにするようなワンストップサービス体制の整備）
- ・First Comer's Quota制度（行政が発注する仕事に創業1年以内の事業者を優遇）
- ・ローリスク・ローターン型資金の供給促進
- ・マイクロビジネスに関するJob情報のマッチング

2004～2005年度「政策・制度 要求と提言」（平成15年6月日本労働組合総連合会）

連合がめざす社会「労働を中心とした福祉型社会」

すべての人に働く場を保障することを基本とし、公正な賃金、労働時間、均等待遇などの社会的基準が張りめぐらされ、労働保険やセーフティネットが組み込まれ、男女が平等に活躍できる社会

（背景）

- ・企業の「人材投資」から「即戦力重視」の経営への人事政策の変化により、将来の人材育成力を削ぐという矛盾。
- ・マクロの重要施策よりも規制改革の重視により、長時間労働の拡大や非典型雇用の増大につながる規制緩和を促進し、雇用のセーフティネットやワークルールが切り崩されている。
- ・「IT・金融革命、グローバル化」などのマクロ環境変化に対し、将来的な人材育成の視点にたった環境変化の先取りが必要。

（求められる雇用・労働政策）

- *ワークルールの確立（非典型雇用労働者の均等待遇、解雇規制を含む労働契約法の制定、労働者保護と最低規制、男女雇用機会均等法の改正（間接差別の禁止、ポジティブアクションの義務化など））
- *雇用システム（安定的な雇用と能力開発に向けた社会インフラ整備（個別企業を超えた業界、地域による取組、企業横断的な能力評価システム作り（職種別賃金））
- *セーフティネット（非典型雇用労働者の社会保険適用、学卒未就業者に対する

公的訓練等)

- * ワークシェアリング (働き方とライフサイクルの見直し、時間管理の徹底)
- * 仕事と家庭の両立支援に向けた環境整備 (育児・介護休業法を子ども看護休暇の義務化を盛り込んだ「仕事と家庭の両立支援法」へ)

21世紀を切り開く連合運動～21世紀連合ビジョン～ (平成13年10月日本労働組合総連合会 連合21世紀への挑戦委員会)

< 私たちがめざす社会 >

* 労働を中心とする福祉型社会

高齢者と女性を含め、介護と育児の社会化によって働く意志と能力のあるものすべてが働く機会を得て後期高齢層を支える連帯型の福祉システムを構築することが必要。

* 個人尊重・社会連帯型社会

「個人中心・市場万能」ではなく、働き方、暮らし方に選択肢があり、仕事に生き甲斐がもて、生涯にわたって職業能力の開発が可能なシステム、男女がともに働き、仕事と家庭が両立する働き方を追求。「勝ち組」「負け組」に分断された社会を回避し、少子・高齢化社会などの大きな課題に対応するためには、市場の限界を認識したしっかりしたルールをつくり、セーフティネットを組み込むことにより、社会的規範を育み、社会連帯を重視する。

* 有効かつ効率的な政府

暮らしと雇用の安定、社会の一体性を担保するにはいたずらに「小さい政府」をめざすのではなく、社会のニーズに適切に応える「有効かつ効率的な政府」を目指すべき。そのためには、徹底した分権と参加、行政機構の改革、情報公開が必要。

産業力強化の課題と展望～2010年における我が国産業社会～ (平成15年7月社団法人日本経済団体連合会)

日本経団連ビジョンを受ける形で2010年における我が国の産業社会のあり方を展望

< 予想される経済社会の情勢変化 >

少子高齢化の進展

少子高齢化の進展に伴う労働力の大幅な減少は、将来的にみて不可避だが、女性・高齢者における就業率の上昇で2010年にかけての労働力減少は約120万人にとどまると予測。

また、当面は労働需要が低調に推移することが見込まれることもあり、当面は労働需給の量的バランスをとることが概ね可能。

国民の価値観の変化・多様化

「モノの豊かさ」よりも「心の豊かさ」を求め安全や安心、良好な環境などを重視する傾向が強まっているが、価値観の変化・多様化傾向は年齢構成の変化やストック面での充足、外国人流入の拡大によってさらに進展する。

<産業力強化の基本方向>

新しいサービス業の出現・拡大

高齢化の進展に伴う介護・医療・衛生サービス、女性の社会進出に伴う家事関連サービス製造業等のコスト削減努力に伴うアウトソーシング（人材派遣、情報サービス）等

人材育成、労働市場の機能強化

2010年までの間、労働市場については需給両面で構造変化が進行することが見込まれる。

需要面：製造業、建設業などの労働需要の減少とサービス業の労働需要の増加

供給面：団塊世代が60歳台になることによる高齢者の増加、若年者の減少、新卒者の無業者比率の上昇、女性の就業比率の上昇などの進行

構造変化を適切に踏まえ、貴重な資源である人材を「経済価値を生み出す源泉」

として捉え、人材を社会全体として最適に配置し、有効に活用することが重要。

<産業力強化策>

* 労働市場の需給調整機能の抜本強化（ホワイトカラーの転職の円滑化）

* 人材育成システムの強化

（高度専門人材育成に必要な教材開発などのインフラ整備）

* 若年無業者・失業者の就業支援

（就業能力の向上及び職業安定法、労働者派遣業法などに係る規制改革を推進）

* 雇用保険を中核としたセーフティネットの再構築（保険給付の重点・合理化等）

2002年度日本経団連規制改革要望（平成14年10月15日）

<基本的考え方>

少子高齢化や経済のグローバル化、情報化等の進展等による産業構造の変化に伴い、ビジネス環境が大きく変化する中で、企業は終身雇用中心のシステムから、多

様な雇用形態が可能なシステムを志向するようになってきている。一方、労働者の就労意識も多様化しており、能力を大いに発揮できる働き方を自分で選択する傾向が増えている。こうした企業・労働者のニーズの多様化に対応し、雇用機会の創出・拡大や働き方の選択肢の拡大を図るため、雇用・労働市場の更なる規制改革を早急に進めるべきである。

- * 労働者派遣法における派遣対象業務の拡大と派遣期間制限の見直し
- * 紹介予定派遣制度の実効性確保に向けた労働者派遣法の見直し
- * 有期労働契約に係る規制の緩和
- * 企画業務型裁量労働制に係る規制の緩和
- * ホワイトカラー・エグゼンプション制度の創設

少子高齢化に対応した新たな成長戦略の確立に向けて - 今後の四半世紀における日本経済の展望と課題 - (平成12年5月16日社団法人経済団体連合会)

< 基本的な方向 >

近年の急速な少子化に伴い、生産年齢人口が減少することは避け難い。これが直接、労働力人口の減少に繋がらないようにする必要がある。

* 労働力率の引上げ

男女雇用機会均等の確保、仕事と育児・介護の両立支援、多様な就労形態を可能とする環境整備等を通じた、女性や高齢者の雇用機会の拡大

多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意 (平成14年12月厚生労働大臣・日本経済団体連合会・日本労働組合総連合会)

労働者からの良好な雇用機会の拡大、仕事と家庭の両立の実現と企業の生産性の向上・経営基盤の強化という両者の要請を両立させるための一つの手法である働き方の多様化について課題を整理したもの。

< 多様な働き方 / ワークシェアリングに関する基本的な考え方 >

- ・ 選択肢の拡大による新たな雇用機会の創出
- ・ 柔軟で多様な人材の活用と生産性の向上
- ・ 働く側のライフスタイルに合わせた自己選択の拡大

・ N P O の拡充と地域の活性化

< 労使の取組 >

- * 多様な働き方の推進（従来の雇用慣行や制度の検討、見直し及び様々な雇用・就労形態を多様に組み合わせた雇用システムの整備など）
- * 仕事に応じた公正な処遇の推進（賃金・人事制度に関し、職務の明確化、時間あたり賃金の考え方について検討を行い納得できる制度の策定
- * 労働時間管理の適正化（長時間労働の是正のため様々な労働時間制度の適正運用、労働基準法遵守の周知徹底）
- * 人材育成・能力開発（企業内の制度整備・充実、自主的な企業横断的人材育成のインフラづくり）

< 政府の取組 >

- * ワークシェアリングの普及促進（導入のための検討）
- * 業界、企業内での普及促進（制度導入の留意点・効果の検証方法を明らかにしたモデル開発、業界別の導入モデルの開発）
- * 助成制度の活用（多様就業型ワークシェアリングの実施に併せ新たに労働者を雇用する企業に既存の助成金が適切に活用できるよう指導、啓発）
- * 短時間労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇についてのありかたの検討
- * 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

日本の将来の労働力不足を回避するには、働く母親への一層の支援が必要

仕事と家庭政策のバランスに関する OECD の新報告書「*Babies and Bosses: reconciling work and family life in Austria, Ireland and Japan*」によると、日本で今後生じると見られている労働力不足を回避するには、男性の労働者数と同数の女性が労働市場に参加することが必要です。しかし、現行の国の政策や雇用慣行の一部には、女性が出産後に働くことを妨げているものもあります。女性を労働市場に呼び戻すのに必要なフレックスタイム制度、魅力的な仕事、適正な賃金、キャリア・アップの見通しを提供できるよう、労働市場は変革が求められています。

上記は本書の結論の一部です。本書は、オーストラリア、アイルランド、日本において税制、社会給付、育児及び雇用政策が子供を持つ人の仕事や家庭の形成にどのような影響を与えているかを検証するものです。

今日、日本女性の約 70%は出産後離職しています。子供の成長後に再び職に就いても、それは多くの場合低賃金で不安定な仕事です。企業が提供する配偶者手当と同様、国の保険・年金制度は、女性が一定の金額以上稼ぐことを妨げています。その結果、再就職した母親はその能力を下回る職に就くことが多くなっています。高学歴の日本女性でさえ、キャリアと母親業を両立させるのは困難です。大卒男性の 95%が職を得ているのに対し、大卒女性の場合その割合は 65%です。この大きなギャップは人的資本への投資が無駄になっていることを示しています。

日本の父親は週 60 時間以上働くことが多く、育児休暇をとることや有給休暇を消化することは殆どありません。これは二つの作用をもたらします。父親は子供の世話を直接することは殆ど無く、母親に育児を任せきりになります。第二に、母親は育児をしながらそれと同じレベルのコミットメントを仕事に向けることが不可能になります。このため、母親は雇用主に父親ほど仕事への責任感が強くないと見なされ、職場からはじき出されています。

日本政府は、夫婦が希望する数の子供を持てるようにするためには新しい政策が必要であることを認識しています。同様に、職場や社会は、家族のために時間を割くとキャリアに支障が出るという男性間に根強い考えを変える必要があります。企業は、企業のニーズにあわせたフレックスタイム制といった家庭にやさしい就労慣行を特定するために「職業家庭両立推進者」を選任し始めています。しかし、結局のところ、女性が日本の労働市場で公平な待遇を受ける以前に、給与に能力が明確にリンクされるよう、日本企業の年功序列賃金制度を改革する必要があります。

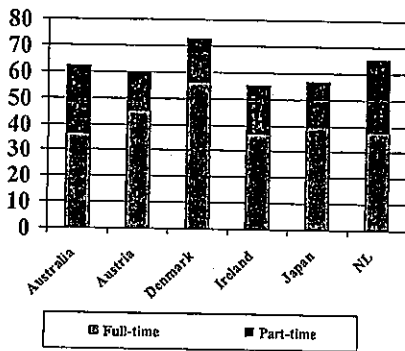
日本における仕事と家庭生活とのバランスを改善するために、本書は以下の政策提言を行っています。

- 正規雇用の労働者と同じ保険年金制度を非正規労働者にも拡大して、両者の格差を是正する。
- 男女間の平等と同一労働同一賃金に関する法律を、一層積極的に施行する。
- (正規雇用であるかどうかに関係なく) 全労働者の賃金や昇進の決定において業績評価の割合を高めることによって、「出産後仕事に復帰する女性」の復帰に際しての障害を少なくする。
- 母親の労働市場復帰に対して、もう 1 つ障害となっているのは、求人における年齢制限であ

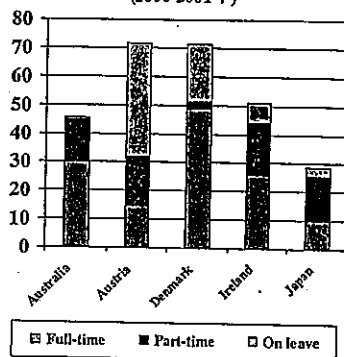
- る。そのような制限を設けることに対する姿勢の変化が求められる。
- 保険年金制度の規定が、配偶者が仕事をする意欲を金銭的理由で削ぐようなことになってはならない。配偶者が仕事をすることで金銭的に不利になるような状況を改善する策を考慮すべきである。
 - 使用者や労働組合に対し、使用者が提供している配偶者手当制度の改革を働きかける。
 - 使用者や労働組合に対し、就業時間を労働者の家庭の状況に合わせてやすいようにするなど、家庭にやさしい職場の確立を働きかける。また、政府も、家庭にやさしい措置が職場に定着するよう、職場での「職業家庭両立推進者」という役割を積極的に広めるべきである。職場における家庭にやさしい措置の実践を推進するには、「育児・介護休業法」にあるように、時間外労働の制限や柔軟な労働時間規定の適用を厳しく順守させることが必要である。
 - 保育政策は、児童の福祉を重視して、質の高い保育施設を十分に供給することを目的としている。公的資源を効率よく活用し、また、親たち間の公平化を図ることによって、この目的は達成できる。最近では、認可を受けた民間のサービス提供者の市場参入を許可し、親には選択の幅を広げ、無認可の施設には質の改善を指導するなど、市場志向のアプローチを取る改革が進められているが、これは更に拡充されるべきである。効率化の方法の1つとしては、質の高い認可施設を利用する場合に限り、親に育児手当を支給するという方法も考えられる。

日本では、幼い子供を持つ母親の内、 就業しているのは4分の1に過ぎない

女性の就業率、2002年

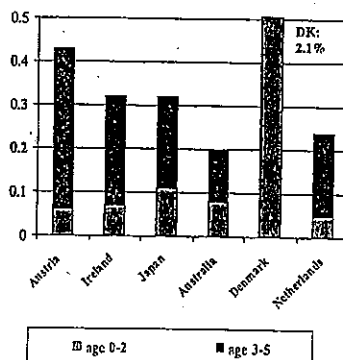


3才未満の子供を持つ母親の就業率
(2000-2001年)



日本における産休／育休への公的支出は 比較的限られている

育児への公的支出(対GDP比)



産休／育休への公的支出(対GDP比)

