

# 企業の子育て支援をめぐる ―現状と課題―

鈴木 尚 子

目次	(1) 従業員ニーズとのギャップ
はじめに	(2) 非正規雇用者に届かない子育て支援
I 次世代育成支援対策推進法と企業の課題	(3) 若年世代に届かない子育て支援
1 行動計画策定指針の概要	IV 子育て支援をめぐる企業の戦略と展望
2 行動計画の実効性をめぐる論点	1 ファミリー・フレンドリー企業とは
(1) 行動計画の届出、公表	2 企業の戦略
(2) 中小企業の取組	(1) 中小企業の場合
(3) 対象となる労働者の範囲	(2) 大企業等の場合
II 育児・介護休業制度の概要	3 今後の展望についての論点
1 育児・介護休業制度はどう改善されたか	おわりに
(1) 事業主の努力義務から労働者の請求権へ	はじめに
(2) 無給から有給へ	子育て支援とは、第一義的には家庭が担っている育児の機能を、社会的にサポートするさまざまな取り組みのことである <sup>(1)</sup> 。平成15年に制定された少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号、以下「基本法」という。）や次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号、以下、「次世代法」という。）は、子育て支援の担い手として国、地方自治体、事業主及び国民の役割を明記した。
(3) 女性みの制度から両性の制度へ	国や地方自治体と並んで企業が、少子化対策の担い手としてクローズアップされるようになったのは、少子化対策には、雇用環境の整備や男性を含めた働き方の見直しが不可欠であるとの
(4) 育児から育児・介護へ	
2 時間外労働の制限	
3 深夜業の制限	
4 勤務時間の短縮等の措置	
5 有期雇用労働者の問題	
III 企業の子育て支援策の実施状況と問題点	
1 実施状況	
(1) 育児休業の取得状況等	
(2) 勤務時間の短縮等	
(3) 代替要員	
(4) 事業所内託児施設	
(5) その他の子育て支援策	
2 子育て支援策の問題点	

(1) 子育て支援とは、「子どものいる親や家庭に対して社会的に子どもを育てるための支援を行うこと。（後略）」『現代社会福祉事典』有斐閣，2003，p.133.

合意が、各方面で共有された結果といえよう。

企業の子育て支援とは、具体的には仕事と子育ての両立が可能となるように、雇用環境の整備や働き方の見直しをすることである。「次世代法」が、企業等に子育て支援の行動計画策定を義務付けたのは、職場の実態に即した制度運用と工夫により、仕事と子育ての両立支援の環境整備を推進するためである。

企業は、その存続・発展がすべてに優先するという資本の論理下にあるが、近年、一部の企業は、少子化の進行を企業の将来を左右しかねない問題として認識しはじめている。東京商工会議所は、ハンドブック『人口減社会に中小企業はどう立ち向かうべきか<sup>(2)</sup>』を刊行し、子育て支援が今後の企業経営にとって重要な課題であると説いている。

本稿では、企業が「次世代法」により対応を求められている課題、子育て支援の中核的的制度である育児・介護休業法の概要、制度の運用実態と先進的な取り組みなど、企業の子育て支援策の現状と課題についてみていくこととする。

## I 次世代育成支援対策推進法と企業の課題

「基本法」は、国の少子化施策の基本理念、8条からなる基本的施策等を定めている。本年6月には、「基本法」に基づいて「少子化政策大綱」が発表された。

「次世代法」は、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的とする時限立法<sup>(3)</sup>である。「次世代法」が注目を集めた点の一つは、少子化対策における企業の役割および義務を規定したことである。

これまでも国による一連の少子化対策において、企業の役割は明記されてきた。例えば、平成11年12月の少子化対策推進関係閣僚会議による「少子化対策推進基本方針」では、「家庭や子育てに夢や希望を持つことができる社会」にするために「固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正」、「仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備」等が課題に掲げられた。また、「少子化対策推進基本方針」の実実施計画である新エンゼルプランでは、「ファミリー・フレンドリー企業（後述）の普及促進」等の施策が掲げられた。新エンゼルプランを「もう一段」すすめるために策定された平成14年9月の「少子化対策プラスワン—少子化対策の一層の充実に関する提案」では、男性を含めた働き方の見直しなど4つの柱が重点施策に掲げられ、企業の役割は、少子化対策の総合的かつ計画的な推進にとってその要と位置づけられた。

「次世代法」は、この「少子化対策プラスワン」を法律として成文化したものである。したがって、「次世代法」には、少子化対策が効果をあげるためには、雇用環境の整備や男性を含めた働き方の見直し等が不可欠であるとする認識が反映されている。厚生労働省（以下、厚労省という。）は、「次世代法」の国会審議において「少子化の流れを変えるためには、企業の取組として最も大事なことは、働き方を変える、そして子育てと仕事が両立しやすいような雇用環境を整備する<sup>(4)</sup>」ことであると強調している。

### 1 行動計画策定指針の概要

「次世代法」が義務づけている子育て支援の行動計画を策定する主体は、市町村、都道府県、

(2) 東京商工会議所少子高齢化対策特別委員会『人口減社会に中小企業はどう立ち向かうべきか—出産・子育てに優しい経済社会の確立を目指して』東京商工会議所，2004.3.

(3) 平成27年3月30日を期限とする。

(4) 第156回国会参議院労働委員会会議録 第26号（平成15年7月3日）政府参考人(岩田喜美枝厚労省雇用均等・児童家庭局長)，p.2.

一般事業主及び特定事業主<sup>(5)</sup>である。

厚労省は、平成15年8月、行動計画のひな型となる「行動計画策定指針」(以下、「指針」という。)を示した。この「指針」に加えて、策定のガイドラインとなる「一般事業主行動計画策定マニュアル<sup>(6)</sup>」で、「企業行動計画の趣旨」、「企業行動計画の策定例」、「企業行動計画の策定の望ましいプロセス」等を提示している。今後企業はこれらを参考にして、平成17年4月1日までに行動計画を策定することになる。計画の期間は、個々の企業の実情に応じ2～5年<sup>(7)</sup>とされている。

「次世代法」では、企業の行動計画において定める事項は、①計画期間、②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、③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、となっている。③の支援対策の内容は、a) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、b) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、c) その他の次世代育成支援対策等が柱となる。このうちb)は、育児をしていない労働者をも対象とすること、すなわち仕事と子育ての両立は、「現に子育てをしている労働者本人だけの問題」と考えるのではなく、職場全体で男性も含めた働き方の見直しを進めることを重要とみている。

マニュアルに例示されている具体的方策案のメニューの主なものは次のとおりである<sup>(8)</sup>。

#### ○妊娠・出産期の配慮

- ・企業内における母性健康管理についての環境の整備

- ・子出生時の父親最低5日間休暇取得の促進
- #### ○子育てと仕事が両立できる環境の整備

- (1) 育児休業を取りやすく職場復帰しやすい環境の整備

- ・特に男性が取りやすくするための特段の工夫、奨励措置
- ・育児休業後の原職(相当職)復帰
- ・再雇用制度の導入

- (2) 子育て期間における子供と過ごす時間の拡大

- ・子育て期間における残業時間の縮減
- ・勤務時間短縮、始業時間の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイム、裁量労働制の活用

- ・子の看護のための休暇

- (3) 多様な働き方への支援

- ・いわゆる「短時間正社員制度」、「多様就業型ワークシェアリング」の推進
- ・テレワーク<sup>(9)</sup>への支援

- (4) 人事面、賃金面での配慮

- ・代替要員の確保
- ・本人の経済的負担感の軽減(育児費用の補助等)
- ・近くて広い社宅の優先割当

- (5) 相談窓口の設置、情報提供

- ・専任の担当者あるいは既存制度上の推進者等の活用
- ・地域における保育等の情報の提供

- (6) 事業所内託児施設等の整備

- ・託児施設
- ・授乳室、育児用品の備置

#### ○働き方の見直し、職場優先の企業風土や固定

(5) 国および地方公共団体の機関等。

(6) 厚労省 HP「一般事業主行動計画策定マニュアル」<<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/index.html>>

(7) 同上、「2年未満では非現実的であり、5年超だと育児・介護休業法等の関係制度の見直しが計画に反映できないと考えられる。」

(8) 前掲(6)「企業行動計画の策定例」。

(9) 情報通信技術(IT)を利用した場所・時間にとらわれない働き方。

的な性別役割分業の改善

厚労省は、行動計画にすべて網羅的に盛り込むことはなかなか難しいと思われるので、上記のような具体例を参照して、それぞれの企業で実現可能なものからできるだけ取り組んでいただきたいとしている<sup>(10)</sup>。

また、これらの取り組み事項には「目標の設定」が求められており、しかも目標は数値化することが望ましいとされている。計画期間の終了後、所期の目標を達成する等一定の要件を満たしている企業は、申請により都道府県労働局長の認定が受けられることになっている（「次世代法」第13条）。認定を受けた企業は、認定を受けたことを示す表示（マーク）を自社の広告や商品に付けることができる（第14条）。厚労省は、このような認定制度は企業のイメージアップや優秀な労働者の確保・定着に効果があるとしている<sup>(11)</sup>が、一方には、「次世代法」は時限立法で罰則規定が何もなく、頼りは認定制度だけとする見方もある<sup>(12)</sup>。

## 2 行動計画の実効性をめぐる論点

### (1) 行動計画の届出、公表

法律で企業に対して行動計画の策定及び監督官庁への届出を義務づけることについて、当初、経済団体は反対を表明していた。日本経済団体連合会（日本経団連）は、少子化対策は国をあげての課題であり、企業としては個別労使が協

力してその実を上げるよう、努力が必要であるが、企業に行動計画作成・届出を義務づけることにより、雇用管理に関する一定の目標達成を求めることは、企業に対して過重な負担を課すものであり、賛成できないと述べている<sup>(13)</sup>。

しかし、その後の厚労省の説明によれば、関係機関<sup>(14)</sup>等との意見交換の結果、最終的には少子化対策、次世代支援対策の必要性、そのために事業主が行動計画を策定して自発的に取り組むことの必要性について十分に理解を得られた<sup>(15)</sup>ということである。その結果、事業主の行動計画策定義務が、「次世代法」に規定された。しかし厚労省は、計画書自体は監督官庁へ届け出る必要はなく、計画を策定したということが確認できればよく、具体的な内容をつぶさに行政として把握するという事は考えていないと答弁している<sup>(16)</sup>。

行動計画の公表は企業の社会的責任ではないかとする見解に対して、厚労省は「個々の企業の労働条件の設定は、労働法規などに反しない限りにおいては、そもそも労使の自治にゆだねられるという性格のものであることとか、どのような計画内容にするかということは企業の人事戦略、企業の雇用管理のノウハウに係る面もございまして、この情報をすべて公開することを義務づけるということは、なじまないのではないか<sup>(17)</sup>」との立場にたっている。

このような取扱いとなった行動計画の届出・

(10) 出来るだけハードルを低くとの厚労省の意向に対しては、企業の人事担当者の中には、「逆に企業側の意欲を損ないかねない」とする反応もある。「新法で進むか 少子化対策」『朝日新聞』2003.8.22.

(11) 前掲(6)。

(12) 「企業の育児支援-次世代育成支援対策推進法がもたらすもの（座談会）」『Business Labor Trend』346号, 2004.1, <<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/index03.html>>

(13) 日本経済団体連合会「『少子化対策プラスワン』における法的整備について」（平成14年12月）<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/079.html>>

(14) 日本経団連は、少子化問題は産業界としても大変喫緊な課題であるとして、国民生活委員会少子化問題検討部会を設置し検討を行った。

(15) 第156回国会参議院内閣委員会、厚生労働委員会連合審査会会議録 第1号（平成15年7月8日）、p.7.

(16) 第156回国会衆議院厚生労働委員会会議録 第23号、（平成15年6月11日）、p.7.

(17) 同上。

公表については、「当初は計画内容の国への届け出も求められたが、経済界の反対で策定事実の届け出に変更。公表義務も見送られた。不況下のトータルコスト増を警戒する声に折れた格好だが、少子化進行で苦境に陥るのは企業自身である。おぞなりの計画づくりは自縄自縛に通じるだけだろう。<sup>(18)</sup>」との批判がある。

## (2) 中小企業の取組

行動計画の策定は、従業員301人以上の企業に対して義務づけられ、300人以下の中小企業には努力義務規定となっている。300人で線引きした理由は何か。厚労省は、中小企業の事業主の負担を勘案して今回の法案では行動計画を一律に義務づけることは避けたとしている<sup>(19)</sup>。

しかし、両立環境整備や働き方の見直し等の課題は、企業の規模にかかわらず進めていくべき課題であり、またこれを放置すれば、企業の規模により子育て支援の格差が生じかねないことになる。

301人以上の企業数は、約1万2千社、労働者数は約1,456万人で、これは総労働者数の約43%にあたる<sup>(20)</sup>。努力義務とはいえ300人以下の中小企業の占める割合は大きく、そこでの取り組みは重要な鍵となろう。

「次世代法」では、中小企業の行動計画策定は「次世代育成支援対策推進センター」を拠点として推進する規定となっている。このセンターは、事業主の地域別、業種別団体や連合団体からの申請により厚生労働大臣が指定するもので、仕事と子育ての両立に向けて雇用環境を整備するノウハウのない事業主に対して、ここが相談

援助などに当たり、行動計画策定の支援を行うことになる。平成16年5月現在、70団体が「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受けている<sup>(21)</sup>。

## (3) 対象となる労働者の範囲

行動計画が対象とする労働者の範囲についてはどうか。行動計画は正規労働者のみならず、パートタイム労働者や派遣労働者などの有期雇用の労働者を対象とするのであろうか。国会審議における厚労省の答弁は、以下のとおりである。

「法律をお読みいただきますと、個々の事業主の行動計画の対象の労働者の範囲をどうするかということについての具体的な規定はございません。したがって、個々の事業主がどの労働者を対象としてどういう対策を講ずるかということは判断していただくことになるというふうに思います。しかしながら、次世代育成支援推進対策という対策の理念から考えますと、いわゆる正社員だけではなく、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員、そういったような方も広く念頭に置いた対策になるということが望ましいというふうに考えております。<sup>(22)</sup>」同様な趣旨の説明は、「企業行動計画策定例」においてもなされている。すなわち、「労働法などにおいては、適用対象となる労働者は各法令により異なるが、ここでは、『企業内の労働者』として、正社員、パート、アルバイト他呼称の如何を問わず、当該企業が直接雇用する労働者及び派遣先としての責任を分担する範囲での派遣労働者までを念頭においている。<sup>(23)</sup>」

(18) 「産ませる策より産みたくする策を」『日本経済新聞』2003.7.31, 社説。

(19) 前掲(4)。

(20) 第156回国会衆議院厚生労働委員会議録 第23号(平成15年6月11日), p.7、岩田政府参考人は、総務省『平成13年度事業所・企業統計調査報告書』による試算と説明。

(21) 厚労省 HP, 「次世代育成支援対策推進センター指定団体一覧」

<<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>>

(22) 第156回国会衆議院厚生労働委員会議録 第23号(平成15年6月11日), p.8.

(23) 前掲(6)。

厚労省は、企業の子育て支援が正規労働者を対象とするだけでは不十分とみなしているといえよう。

以上みてきたように、行動計画が職場の雇用環境の整備や働き方の見直し等の推進力となるのかどうか、また企業規模や雇用形態等によって生じかねない子育て支援策の格差の解消にどのように取り組んでいくのか等は、今後の企業の自主的な取り組みにかかっている。武石恵美子東京大学助教授は、「行動計画は、毎年少しずつ前進し、取り組みが遅れた企業も含めて全体の底上げをしていくための仕掛け<sup>(24)</sup>」であると位置づけている。平成16年度は、行動計画の策定に向けた準備期間となる。実効性のある行動計画にするためには、従業員の実態やニーズの把握も不可欠となってくる。

## II 育児・介護休業制度の概要

I章でみたように、企業の行動計画に盛り込まれるべき内容の中心は、「妊娠・出産期の配慮」と「子育てと仕事が両立できる環境の整備」に関する措置である。これらの措置に関する法律上の枠組みの中心となっているのが育児・介護休業法である。

平成3（1991）年に制定された育児休業等に関する法律<sup>(25)</sup>（平成3年法律第76号、施行：平成4年4月1日）は、その後何度かの改正を経て、現在では介護休業の規定も含む法律となっている。この法律の目的は、子を養育する労働者の雇用継続、子を養育するために離職した者の再就職の促進、職業生活と家庭生活の両立を支援

することにある。同法の構成は、育児・介護に伴う休業制度、時間外労働を制限する制度、深夜業を制限する制度からなっている。

制定から13年が経過し、育児・介護休業法は、法が定める目的にかなった役割を果たしているのか、子を養育する労働者、とりわけ女性の、職業生活と家庭生活との両立に寄与しているのか等々の実証研究<sup>(26)</sup>も行われている。

### 1 育児・介護休業制度はどう改善されたか

#### (1) 事業主の努力義務から労働者の請求権へ

育児休業法の制定によって大きく進展した点は、育児休業が事業主の努力義務規定から労働者の請求権となったことである。

わが国において、育児休業制度が労働法の中に最初に取り入れられたのは、昭和47（1972）年制定の勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）にさかのぼる。同法は、育児休業を事業主の努力義務と規定した。当時、いくつかの企業が「育児休暇」とか「育児休職」とかの名称でこの制度を導入していた。勤労婦人福祉法は、これらを包含する概念として「育児休業」という呼称を採用し、事業主が必要に応じて措置することに努めるとする「ソフトな規定ではあるが、全産業すべての企業に努力義務を課した<sup>(27)</sup>」法律である。

その後政府は、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約<sup>(28)</sup>」の批准に向け国内法の整備に着手した。整備上の最大の課題が雇用における男女平等問題であったことから、昭和60（1985）年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律<sup>(29)</sup>」（昭和60年

<sup>(24)</sup> 「企業の子育て支援」『読売新聞』2003.6.17.

<sup>(25)</sup> 制定時の題名。

<sup>(26)</sup> 森田陽子「育児休業法と女性労働」、橋木俊詔ほか『企業福祉の制度改革 多様な働き方へ向けて』東洋経済新報社 2003; 滋野由紀子・大日康史「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459号、1998.9.ほか。

<sup>(27)</sup> 赤松良子『均等法をつくる』勁草書房、2003、p.208.

<sup>(28)</sup> 発効:1985.7.25.

法律第45号、いわゆる「男女雇用機会均等法」が制定された。「男女雇用機会均等法」は、勤労婦人福祉法の改正という法形式をとった<sup>(30)</sup>が、赤松労働省婦人局長（当時）はこの時の事情を以下のように回想している。

「男女雇用機会均等法」は、勤労婦人福祉法の育児休業の規定を吸収する時点で、育児休業制度を男子労働者をも含む全労働者を対象とする請求権として改正することが、理論的にいってあるべき姿だと考えていた。しかしその時は時期尚早と感じ、それを断念した。当時は、「勤労婦人福祉法」の育児休業制度は努力義務だから容認されたが、これを請求権化すれば、すべての企業がこの制度を設けねばならない。使用者が請求を拒否すれば法律違反となるため、日経連はじめ使用者団体は強く反対の意向を表明していた<sup>(31)</sup>。

このような前史を経て平成3年に、「男女雇用機会均等法」から育児休業制度部分を切り離して、育児休業等に関する法律が制定された。同時に、それまで事業主の努力義務規定となっていた育児休業は1歳に満たない子を養育する労働者の請求権として規定された。この時、常用雇用者30人以下の事業所は、適用範囲から除外されたが、平成7年の改正（平成7年法律第107号）で除外規定が撤廃され、すべての事業所に育児休業が義務化された。

平成13（2001）年の改正（平成13年法律第118号）では、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする「解雇の禁止規定」は、「解雇その

他不利益な取扱い禁止規定」に拡充された。「不利益な取扱い」には、正社員を非正規社員とする等の労働契約内容の変更、降格、減給、不利益な配置等が含まれる<sup>(32)</sup>。

なお前国会（第159回）で審議未了となった育児・介護休業法の改正案（閣法35。以下、平成16年改正案という。）には、条件つきではあるが、最長6か月<sup>(33)</sup>の育児休業期間の延長が盛り込まれていた。これは1年間の育児休業期間が終了しても保育所に入所できないような場合を考慮するもので、保育所は年度の変わり目である4月期をはずすと翌春まで入所待ちとなりがちなため、就業継続のひとつのネックになっていることを受けてのものである。

## (2) 無給から有給へ

育児休業者の給付面での進展が見られたのは、平成6年である。雇用保険法の改正（平成6年法律第57号）によって、育児休業給付金が創設され、平成7年4月から育児休業取得前の賃金の20%が育児休業基本給付金として休業中に、また職場復帰後に5%が給付されることとなった（育児休業者職場復帰給付金）。続いて平成12年の改正（平成12年法律第59号）で、基本給付金が30%に、復帰給付金が10%に引き上げられ、給付額は休業前賃金の40%となった。

育児休業中の月収に対する厚生年金保険料と健康保険料の労働者負担分が免除となったのは、平成7年である。賞与に対する厚生年金保険料、健康保険料はそれぞれ平成12年、平成13年に免

(29) 制定時題名。その後、平成9年の改正で、題名から「女子労働者の福祉の増進」が削除された。

(30) 当時、男女雇用機会均等法案の功罪をめぐって活発な論争が展開された。（労働省女性局編『詳説男女雇用機会均等法』労務行政研究所，2000，第1章、朝倉むつ子『男女雇用平等法論-イギリスと日本』ドメス出版，1991，第3章）

(31) 前掲(27) p.111.

(32) 厚生労働省「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成14年厚生労働省告示第13号）には、「不利益な取扱いの典型例」が示されている。

(33) 国家公務員の育児休業制度は、平成14年度から育児休業の対象となる子の年令を「3歳未満の子」に引き上げている。

除となった。一方事業主が負担する月収、賞与に対する厚生年金保険料は平成12年に、健康保険料は平成13年に免除となっている。

### (3) 女性のみの制度から両性の制度へ

勤労婦人福祉法では、育児休業は女性のみが適用の対象者であったが、平成3年の育児休業法の制定とともに両性に適用される制度となった。この背景には、以下のような仕事と家庭生活の調和に関する国際的な労働政策の流れ<sup>(34)</sup>があった。また、わが国における合計特殊出生率が著しく低下（いわゆる1.57ショック<sup>(35)</sup>）したことによる影響があったともいわれている<sup>(36)</sup>。

国際労働機関（ILO）は、「家族的責任を有する女子の雇用に関する勧告」（第123号）を1965年に採択した。この勧告は、女性労働者の仕事と家庭生活の調和をはかりながら働く権利を擁護するものである。しかしその後、女性労働者に対する保護政策のみでは「仕事と家庭生活の調和」は困難であるとする認識が共有されるようになり、「家庭生活との調和」の問題は、男性も含めた「働き過ぎ」の問題に帰結するところとなった。ILOは、1981年に「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（第156号条約）を採択した。わが国が第156号条約を批准したのは、平成7（1995）年<sup>(37)</sup>である。

こうした国際的な潮流の影響をうけ、母親のみに育児休業を認めるという考え方は時代遅れとみなされ、わが国においても、少なくとも制度上は父親も育児休業の取得が可能となるよう

に措置されたのである。それから13年が経過したが、わが国の育児休業取得者は圧倒的に女性に偏っているため、国（厚労省）は男性の取得率を10%に引き上げる数値目標を掲げた<sup>(38)</sup>。行動計画策定の眼目のひとつは、男性の育児休業取得の促進にあるといわれている。

### (4) 育児から育児・介護へ

育児だけでなく介護も就業を継続するうえで重要な障害になることから、仕事と育児・介護の両立可能な雇用システムの確立を目的として、平成7（1995）年の改正（平成7年法律第107号）で、介護を要する家族を抱える労働者が一定期間介護のために休むことのできる介護休業制度がすべての事業所で義務化された。また介護休業の取得を理由とする解雇が禁止された（介護休業の部分の施行は、平成11年4月1日）。これ以降、法律の題名は、「育児休業法」から「育児・介護休業法<sup>(39)</sup>」となった。

介護対象者の範囲は、扶養義務のある者（配偶者、父母、子、配偶者の父母など）で、期間は連続3か月を限度として、回数は1人につき1回と定められた。給付は、雇用保険から原則として休業開始時点の賃金の40%が支払われることとされた。また平成13年の改正では、事業主は小学校就学前の子を看護するための休暇制度（5日間）の導入に努めなくてはならないとされた（平成14年4月1日施行）。平成16年改正案には、これまで事業主の努力義務とされた子どもの看護休暇が、年5日まで取得可能な休暇として新設する内容が盛りこまれていた。

<sup>(34)</sup> 前田信彦『仕事と家庭生活の調和 日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構，2000，pp.126-128.

<sup>(35)</sup> 合計特殊出生率が1989年（1990年集計）1.57となり、最低を記録した丙午の年の数値以下になったことで、マスコミが大きく取り上げた。

<sup>(36)</sup> 前掲<sup>(27)</sup> pp.208-209.

<sup>(37)</sup> 批准：平成7年6月9日，発効：平成8年6月9日.

<sup>(38)</sup> 「少子化プラスワン」で、取得率の目標が数値化された。女性の目標は、80%。

<sup>(39)</sup> 正式題名：「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」、介護休業制度の立法過程は、厚労省雇用均等・児童家庭局編『詳説育児・介護休業法』（労務行政研究所，2002，pp.78-111）に詳しい。

## 2 時間外労働の制限

平成13年の改正で、小学校就学前の子を養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の免除を請求できることとなった。ただし、日々雇用、勤続1年未満等の労働者は請求できない。請求期間は1回につき1か月以上1年以内であるが、事業主は正常な運営を妨げる場合は請求を拒めることとなっている。

このような時間外労働の制限は、女性への時間外労働制限が撤廃されたことを受けて、平成10年の労働基準法改正（平成10年法律第112号）で規定された激変緩和措置が終了（平成14年3月31日）したために、育児・介護休業法に新たに規定されたものである（施行：平成14年4月1日）。

## 3 深夜業の制限

平成9（1997）年の改正（平成9年法律第92号、施行：平成11年4月1日）で、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合に、事業主は深夜（午後10時から午前5時）に労働をさせてはならない規定となった。要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合も同様である。期間は1か月以上6か月以内で、請求できる回数に制限はない。日々雇用などの非正規労働者は請求できない。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒めることになっている。

## 4 勤務時間の短縮等の措置

制定当初の育児休業法は、1歳未満の子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけた。1歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対しては努力義務の規定であった。この規定は平成13年の改正（平成14年4月1日施行）により、子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。3歳以上小学校就学前までの子を養育または家族を介護する労働者に対しては、休業制度または勤務時間の短縮等の措置に準じて必要な措置を講ずることが事業主の努力義務とされた。

なお、事業主が講ずる勤務時間短縮等の措置とは、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、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等と規定されている。

さらに平成13年の改正では、事業主は、労働者の転勤にあたっては、子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければならないとされた。（平成14年4月1日施行）。

また事業主は、仕事と家庭の両立のために講ずべき措置の推進や就業環境の整備を図るために、職業家庭両立推進者<sup>(40)</sup>の選任に勤めなければならないとする規定がおかれた。（平成13年11月16日施行）。

## 5 有期雇用者<sup>(41)</sup>の問題

先の国会（第159回）に、「育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため<sup>(42)</sup>」に平成16年改正案が上程されたが閉会中審査の扱い

(40) 職業家庭両立推進者とは、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、事業主が講ずべきその他の措置の、適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者をいう（育児・介護休業法第29条）。

(41) 平成16年育児・介護休業法改正法案では、「期間を定めて雇用される者」と表記している。本稿では、新聞、雑誌等で使用されている「有期雇用者」の表記を使い、パートタイマー、派遣社員、アルバイト等を含む包括的な用語として使用した。

となった。

平成16年改正案の焦点のひとつは、育児・介護休業の適用対象をパートタイマーや派遣社員などの有期雇用者に拡大する問題である。有期雇用の女性は、働く女性の半数を超え、その約7割は39歳以下であるため、育児休業の適用対象を拡大することは、少子化対策の観点からも避けて通れない課題となっている。

改正法案では、育児休業の申出をすることができる有期雇用者の条件は、以下のようになっている。

- 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- その養育する子が一歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

また、介護休業の申出をすることができる有期雇用者の条件は、以下のとおりである。

- 当該事業主に引き続き雇用される期間が1年以上である者
- 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

有期雇用者を育児・介護休業制度の適用対象とする改正案は、派遣社員の派遣期間の上限を

1年から3年に引き上げた「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」の一部改正（平成15年法律第82号）に連動するものである。しかし、育児休業にしる、介護休業にしる復職後1年以上の契約が確実に見込まれることという条件は、6か月未満の契約が派遣業界の主流で、しかも半年以下の契約も増えている現状から遊離しているとの指摘もある<sup>(43)</sup>。また個人単位で労働者が加盟できる地域ユニオン<sup>(44)</sup>に寄せられる労働相談（年間約850件）のうち、約3割は契約社員や派遣社員など非正規社員からで、契約の短期化に関する相談が特に目立つという<sup>(45)</sup>。したがって、企業が長期間の契約を結ぶか疑問とする見解<sup>(46)</sup>や、事業主が育児休業の適用対象者を減らそうと契約期間の短期化に走る可能性があるといった懸念も表明されている<sup>(47)</sup>。有期雇用者に育児・介護休業を請求可能にする目的の法改正が、逆に条件を満たさない契約を増やすことのないよう明確な歯止めが必要という指摘もある<sup>(48)</sup>。

しかし一方、派遣会社側が有能な人材の確保を目的に、派遣社員に育児休業を認める動きも報じられている。大手派遣会社Sは、平成15年5月から1年以上在籍の派遣社員に育児休業を認める方針を出したとされる。また百貨店業界は、「ベテランパートの販売技量は貴重で、育児支援を収益維持策と位置づけている。行動計画には、育児休業を接客の主力部隊である販売パート社員など正社員以外にも適用することを盛り込めないか検討中<sup>(49)</sup>」という。

厚労省は、平成7年の通達<sup>(50)</sup>で、契約更新

(42) 第159回国会衆議院厚生労働委員会 第1号（平成16年2月20日）、p.8.

(43) 「育休 制度見直し実態は？」『朝日新聞』2004.3.30.

(44) 地域ユニオンは、80年代半ばに誕生、全国に約70組合があり、約71万人が加盟する。（「組合離れ止まらず」『朝日新聞』2003.12.23.）

(45) 「派遣社員、育休取得に走る」『日本経済新聞』2004.4.19, 夕刊.

(46) 「働く側の待遇、後回しに一労基法・派遣法改正 多様化する働き方一下」『日本経済新聞』2003.7.15, 夕刊.

(47) 「実効ある育児休業法めざせ」『日本経済新聞』2004.2.29, 社説.

(48) 前掲(43).

を繰り返し実質的に期間の定めのない働き方をしている有期雇用者に、育児休業を認めるよう指導している。また、平成14年には有期雇用契約の雇止めの可否が争われた裁判<sup>(51)</sup>を参考にして、契約を反復更新し、実態として長期の雇用であるなら正規雇用者に準じて扱うよう指針を出している。

近年、企業の多くが、人件費抑制のために正規雇用者の採用を手控え、パートタイマーや派遣社員といった有期雇用者に置き換える傾向を強めている。したがって平成16年改正案は、有期雇用者への育児・介護休業法の適用を回避しようとする企業の対応を招きかねないリスクをはらんでいるともいえる。同時に育児・介護休業法が主に正規雇用者を適用対象とする法律であることの問題点が、雇用形態の多様化が進み、有期雇用者の比重が高まっているなかで浮かび上がっているともいえよう。

### Ⅲ 企業の子育て支援策の実施状況と問題点

#### 1 実施状況等

##### (1) 育児休業の取得状況等

「平成14年度女性雇用管理基本調査<sup>(52)</sup>」によれば、平成14年10月現在、事業所規模5人以上の事業所のうち、育児休業制度のある事業所の

割合は61.4%で、平成11年度調査より7.9%増えた。就業規則等に育児休業制度を規定していない企業は38.5%である。介護休業制度のある事業所の割合は55.3%で、平成11年度より15.1%上昇した。

平成13年度に出産した女性労働者の育児休業取得率は64%で、平成11年度より7.6%増加した。休業期間は、8か月～1年未満が37%、次いで3～8か月未満28.4%、1年以上は15.9%となっている。取得率を事業所規模別に見ると、規模の大きいところほど高い。(30人以上の事業所、71.2%)。育児休業から復職する女性の割合は88.7%で、平成11年度(82.1%)より上昇した。

ここで留意すべきは、取得率64%という数字は、仕事を継続している女性中に占める育児休業取得者の割合で、出産や育児を理由に退職した女性を含めた割合ではない。出産を機におよそ3人に2人が退職するとの調査結果<sup>(53)</sup>や、女性労働者の取得率上昇は、正規雇用者の取得率の向上を反映した結果にすぎないとの指摘<sup>(54)</sup>もある。また、女性労働者から都道府県労働局雇用均等室に寄せられる紛争解決援助申立件数は増加しており、その内訳をみると「妊娠・出産を理由とする退職の強要、解雇」が増加している<sup>(55)</sup>。

出産した配偶者のいる男性労働者の育児休業

(49) 「企業の子育て支援、国に先行」『日本経済新聞』2003.11.18, 夕刊。

(50) 平成7年9月29日婦発第277号、職発第696号「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の施行(第二次施行分)について」

(51) 平成15.10.31.東京地裁判決、「有期雇用契約を反復更新してきた女性の育児休暇申請を拒否したことは違法 日欧産業協力センター事件」『労政時報』3616号, 2004.1.16, pp.66-67; 「日欧産業協力センター事件・東京地裁平成15年10月31日判決(判例解説)」『労働法律旬報』1569号, 2004.2.10, pp.14-17.

(52) 同調査は、平成14年10月現在。常用労働者5人以上の民間事業所から約1万を抽出。厚労省 HP <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0717-1.html>>

(53) 厚労省『第1回21世紀出生児縦断調査の概要』<<http://www.mhlw.go.jp/tukei/saikin/hw/syusseiji/01/kekka3.html>>

(54) 「少子化と女性-上-子育て負担に心惑う」『日本経済新聞』2003.6.10, 夕刊。

(55) 「男女雇用機会均等法の施行状況 女性労働者からの紛争解決援助申立が増加傾向」『労働法令通信』2003.6.18、「出産、リストラを招く」『日本経済新聞』2003.1.6.10, 夕刊。

取得率は0.33%（平成11年度0.42%）と低い。また取得期間も短く、1か月未満が68.8%を占める。厚労省は、「少子化対策プラスワン」で、男性の育児休業取得率を10%まで引き上げる数値目標をかかげた。しかし一方には、子育て責任が最も重いと考えられる「三十代男性がとくに長時間労働<sup>(56)</sup>」という現実がある。また男性の育児休業取得には、好むと好まざるとにかかわらず、相対的に賃金の高い男性が育児休業を選択することの経済上の難しさもある。『読売新聞』の全国世論調査では、「男性が育児休業をとりやすい環境になっているか」の問いに、「そう思う」は6%で、89%が「そうは思わない」と答えている<sup>(57)</sup>。男性の育児休業取得は、「女性の育児休業が増えれば、それにとまって自然と男性の育児休業も増えていく、という構造にはなっていない<sup>(58)</sup>」難しさが指摘されている。

育児・介護休業法の規定以上の運用をしている企業の事例は、対象となる子の年齢の引上げ、休業期間を保育所等の入所日までとする等の柔軟な対応、職場復帰を円滑に行うために休業者への情報提供<sup>(59)</sup>や教育訓練の実施、有期雇用者や嘱託社員への適用など多岐にわたっている。

国（厚労省）は、育児休業の円滑な実施を支援するために、育児・介護費用助成金<sup>(60)</sup>、育児休業取得促進奨励金<sup>(61)</sup>を設け、(財)21世紀職業財団を通じて該当する企業に支給している。

## (2) 勤務時間の短縮等

「平成14年度女性雇用管理基本調査」によれば、育児のために勤務時間短縮等の措置のある事業所の割合は50.6%で、平成11年度（40.6%）より上昇した。育児を行う労働者の時間外労働制限規定のある事業所は31.6%、深夜業<sup>(62)</sup>の制限規定のある事業所は50.1%である。また介護のために勤務時間短縮等の措置のある事業所の割合は43.9%で、平成11年度の34.1%から9.8ポイントの上昇となっている。介護のために時間外労働を制限する規定のある事業所は約30%、深夜業を制限する規定のある事業所の割合は49%である。

平成15年の労務行政研究所による調査で、勤務時間短縮等の措置の実施内容をみると、「短時間勤務制度」（74.5%）、「所定外労働の免除」（52.1%）、「始終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（35.6%）、「フレックスタイム制度」（33%）の順で、概して企業規模が大きいほど実施率が高

56) 佐藤博樹、武石恵美子『男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット』（中公新書）中央公論社、2004、p.46.

57) 「職場、社会…子育てに"逆境"」『読売新聞』2003.5.29. また、ニッセイ基礎研究所の『男性の育児休業取得に関する調査』（2001）でも、男性の育児休業取得促進のために必要なことのトップに挙げられているのは、「職場の理解の向上」（企業66.4%、従業員85.1%）である。

58) 前掲<sup>56)</sup> p.44.

59) K社の「休職者支援プログラム」は、会社や所属部署の情報を定期的に休業者に知らせている。S社は、自社の育児休業社員支援プログラムを「wiwiw（ウィウィ）」として商品化し、育児休業をブラッシュアップする期間へ転換するプログラムとして発売している。（『労政時報』3587号、2003.5.30、pp.68-69.）

60) 育児又は介護のために、家政婦、ベビーシッター等を利用する従業員に対し、それに必要な費用を補助又は負担する事業主に支給する。中小企業には、補助又は負担した費用の3分の2、大企業は2分の1を支給する。

61) 男女労働者の育児休業の取得を促進するための環境整備に取組み、実際に男女労働者が1か月以上の育児休業の取得をした事業主に対して支給する（1企業70万円）。

62) 平成11年4月1日から労働基準法の改正により女性の深夜業に係る規制がなくなった影響もあり、女性一般労働者の深夜業従事者は約8人に1人と増加している。「『平成13年度女性雇用管理基本調査』結果概要」厚生労働省HP<[http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524\\_03\\_kj/20020524\\_03\\_kj.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020524_03_kj/20020524_03_kj.html)>

い傾向にある。1日当たりの短縮時間は2時間が33.8%で最も多く、次いで1時間(28.7%)となっている<sup>(63)</sup>。

国(厚労省)は、平成14年4月に育児両立支援奨励金事業を創設した。これは、小学校就学前の子どもを養育する従業員のために勤務時間短縮等の制度を就業規則等に新たに規定し、実際に従業員に利用させた事業主に対し助成金を支給<sup>(64)</sup>するものである。

子育て支援を目的に勤務時間等の軽減や柔軟化に取り組んでいる企業に共通している点は、従業員のニーズを把握し、従業員の働き方に合わせて選択の幅を広げる方策をとっていることである。例えば長期に育児休業を取得したい従業員もいれば、育児休業よりも短時間勤務を希望する従業員もいることから、T自動車の場合、育児休業の上限を最長2年とする一方で、フレックスタイムの希望者には、1日の勤務時間を4時間に短縮することを認めている。このフレックスタイムにコアタイムは設けられていない。また一定の資格を有する希望者には、15時以降の在宅勤務も認めている。N社の場合は最長で2年の育児休業が可能であるが、ほとんどの女性労働者は、育児休業10か月、その後は時間短縮を選択するそうで、これは、キャリア形成を考慮して早期復帰の要望が強いためといわれる<sup>(65)</sup>。A化成は、短時間勤務が可能な子どもの年齢を3歳までから小学校入学までに延長した。AJ社は、小学校4年生未満までに拡大する一方、

短時間勤務が長期化して本人のキャリア形成に影響するのを防ぐため、連続しての利用は3年を上限としている<sup>(66)</sup>。

### (3) 代替要員

育児休業の取得は、「職場の理解」や「雰囲気」に密接にかかわっている。育児休業の取得を阻害する主原因は代替要員問題とみなされている<sup>(67)</sup>。代替要員の確保は、「人件費増加に直結する」というコスト面に加えて、外部の要員で補充できる範囲が限定されることや、職場の構成員で代替する場合でも、代替可能な要員がいるかどうか等の難しさがある。上場企業が育児・介護休業制度の問題点として上位に挙げているのは、「代替要員の確保」、「復帰後の代替要員の取扱い」である。

『平成13年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書<sup>(68)</sup>』では、育児休業者がいる部署に代替要員を配置していない企業は44.7%、「正社員で代替」「パートや派遣社員で代替」が各々約20%である。規模が小さい企業では「正社員」で代替、規模が大きいほどパートや派遣労働者で代替する割合が高くなっている<sup>(69)</sup>。ニッセイ基礎研究所の調査では、休業期間にかかわらず「原則は決めておらず状況により対応」する企業が過半数で、育児休業期間別で比較すると、休業が1～2か月の場合は、「要員の補充は行わない」の割合が高い。6か月を超える場合は、「社外から補充」、「社内の人員を異動

<sup>(63)</sup> 調査対象は、全国証券市場の上場企業および店頭登録企業3,603社と上場企業に匹敵する非上場企業352社。「法改正後の育児休業制度の実態」『労政時報』3587号, 2003.5.30, p.8.

<sup>(64)</sup> 助成額は、中小企業事業主40万円、大企業事業主30万円。1事業主1回限り。

<sup>(65)</sup> 「育児休業 法改正に先行」『日本経済新聞』2003.12.22.

<sup>(66)</sup> 「育児短時間勤務 小学4年生未満に拡大」『日本経済新聞』2004.5.20, 夕刊.

<sup>(67)</sup> 脇坂明「女性労働の観点から」(特集「21世紀日本社会の構造変化と雇用システム」)『日本労務学会誌』4巻1号, 2002.1, p.25.

<sup>(68)</sup> 『平成13年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書』(財)こども未来財団, 2002.

概要版<<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/houkoku/chosa/h13.pdf>> なお、平成11年度にも同様な調査が実施されている。

<sup>(69)</sup> 同上, pp.49-50.

させる」の割合が増える<sup>(70)</sup>。

なお国（厚労省）は、育児休業代替要員確保等助成金<sup>(71)</sup>を支給し、代替要員措置の促進を図っている。

#### (4) 事業所内託児施設

厚労省保育課の調査によれば、2002年3月現在、事業所内保育施設は3,534か所で、入所児童数は約5万1千人である<sup>(72)</sup>。1997年の3,861か所と比較すると施設数では減少している。

託児施設を設置する企業の目的は、質のよい、優秀な人材を確保することにある。中には将来の保育園ビジネス参入を視野に入れ実験的に開設する企業もあるという。H社の場合は、社員が集中している地域に労働組合と協力して開設した。朝の混雑を避けるため、保育園利用者の時差出勤を認めている企業もある。B製薬は約1億円を投じて保育園を新築、看護師が常駐する<sup>(73)</sup>。S化粧品は改装に5千万円をかけ、毎年の運営費は2千万円の持ち出しとなるが、こうした経費は「企業が果たすべき社会的責任投資」と社長が決断した<sup>(74)</sup>。大手銀行で初めて本店内託児施設を設置したS銀行は、食費などの実費を除いて保育料は無料、開設時間は午前8時から午後7時で、残業する行員のために午後9時までの延長保育を行っている<sup>(75)</sup>。この他に、丸の内本社内に施設を設けたN郵船や、本社敷地内に開設したT自動車などが注目を集めた。

国（厚労省）による事業所内託児施設助成金

は、従業員のための託児施設を事業所内（従業員の通勤経路及び事業所、従業員の居住地の近接地域を含む）に設置・運営する事業主等に対して支給するもので、助成額は、新築（全面改築を含む）または購入した費用の2分の1、2,300万円を限度とする。運営にかかる費用は、その2分の1を助成する。経団連は、この助成制度に対して「あくまで一定の支給限度額の範囲内とされているため、実際の企業負担はかなり重い。さらに、運営費の支給対象期間は運営開始日から5年間と限定されているため、6年目以降の企業コスト負担が増大する問題がある」と指摘し、事業所内託児施設に係る要望として、「企業の実情に応じた設置・運営基準の策定」、「設置・運営費の支給額増額と支給期間の延長」、「複数企業間での設置・運営を阻害しない仕組みの導入」などを挙げている<sup>(76)</sup>。

#### (5) その他の子育て支援策

再雇用制度は、平成7（1995）年の育児休業法（当時）の改正で、事業主の努力義務として規定された。これは出産や育児・介護を理由に退職した者で、退職の際に将来就業が可能となった際に再雇用を希望する旨を申し出た者に対して、事業主は労働者の募集又は採用に当たっては、特別の配慮をしなければならないとする規定である。実施状況は、再雇用制度を新設する企業がある一方で、育児休業が保障されているために利用者が少なく廃止するところもある<sup>(77)</sup>。O社は、2年以上勤務して退職した女性社員

70 「育児休業に関するアンケート調査」『労政時報』3587号、2003.5.30、p.27.

71 平成12年4月1日以降新たに、またはそれ以前に育児休業取得者の原職等復帰を労働協約または就業規則に規定し、代替要員を確保した事業主に支給するもの。対象労働者が最初に生じた場合は50万円（大企業は40万円）、2人目以降、15万円（大企業10万円）。

72 全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書 2003』草土文化、2003、p.207.

73 「企業内に保育園開設相次ぐ 子育てのインフラ整備競う」『日経産業新聞』2003.5.8.

74 崔麻砂「保育 企業内保育所の使い心地」『AERA』16巻46号、2003.11.3、p.43-44.

75 「無料の企業内保育所」『京都新聞』2003.11.7.

76 日本経済団体連合会『子育て環境整備に向けて－仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実』2003.7. <<http://www.keidanren.or.jp/japanese/2003/073/honbun.html>>

に対し、アルバイトや正規社員としての再雇用の道を開いている。2002年度には15人が正規社員として復帰した実績がある<sup>(78)</sup>。

『平成14年度女性雇用管理基本調査』によれば、配偶者出産休暇制度のある事業所は3割以上で、そのうち9割強が「有給」の取扱いとなっている。制度のある事業所のうち取得者のいた事業所の割合は約2割で、500人以上の規模になると約6割強となる。

子育てへの経済的な支援の事例では、J&J社が「チャイルドケア支援金」を設け、子どもが0歳から6歳までの6年間、1社員につき年間30万円支給する<sup>(79)</sup>。N社は、16年度から子どもが生まれた社員すべてに、最高で60万円を支給する。これは、新しい賃金・処遇制度の一環で、配偶者手当を段階的に廃止する一方で、子どもの扶養手当を増額するものである<sup>(80)</sup>。ベビー用品メーカーK社の出産祝い金制度は、第1、2子には各50万円、第3子以降は200万円を支給するというものである<sup>(81)</sup>。

この他に、保育料、ベビーシッターやヘルパーの利用に要した費用の一部を援助するカフェテリアプラン制度<sup>(82)</sup>をもつ企業や、無効となった年休を積立てて、病気や家族の看護の際に使用可能とする積立休暇制度を取り入れている企業もある。

## 2 子育て支援策の問題点

### (1) 従業員ニーズとのギャップ

先に取り上げた『平成13年度中小企業の子育

て支援に関する調査報告書』は、中小企業の福利厚生担当者とその従業員の双方に対して行ったアンケート調査である。双方の回答にはかなりのギャップが存在している。

企業が実施している子育て支援策で、最も多いのが子どものいる人を対象とする「家族手当」(約7割)で、次いで「半日や時間単位の有給休暇」「子どもに関する祝い金・見舞金(入学等)」(約4割)である。従業員が役に立つと回答しているのは、「家族手当」(約5割)、「子どもの看護のための休暇」(約4割)である。企業側と従業員とのギャップが最も大きいのは、「保育費用の補助」で、次いで「フレックスタイム」、「学期勤務(子どもの夏休みなどに合わせて休暇をとる)」、「子どものための看護休暇」、「事業所内託児施設」であった<sup>(83)</sup>。

労働時間については、企業側は、「現状のままがいい」と認識しているが、従業員側は、「長さは現状のままでもいいが、もっと柔軟化させたい」「もっと短くしたい」とする回答割合が高い。時間正社員制度<sup>(84)</sup>については、「導入するつもりはない」とする企業が78.4%であるのに対し、もし導入された場合、「利用したい」と回答した従業員は65%に達した。これを性別で見ると男性は「利用を希望しない」が多く、女性は「子育てのために利用したい」とする割合が高くなっている<sup>(85)</sup>。

日本総合研究所主任研究員の前田恵美氏は、企業の意識と従業員側のニーズに大きな隔たりがあり、従業員は、「労働時間の柔軟化」や「拘

(77) 「真価問われる再雇用制」『日本経済新聞』2004.5.17, 夕刊.

(78) 「キラリ女性力 変える」『日本経済新聞』2003.4.9, 夕刊.

(79) 「企業の育児支援、国に先行」『日本経済新聞』2003.11.18, 夕刊.

(80) 「人材確保へ子育て支援」『朝日新聞』2003.12.26.

(81) 「3人目出産社員に200万円」『朝日新聞』2003.5.17.

(82) 用意された福利厚生メニューから従業員が個々のニーズに合ったものを自由に選択する方式の福利厚生制度。

(83) 前掲<sup>(68)</sup>, pp.4-5.

(84) 働く時間は正社員より短い、仕事の質は正社員と同様で、給与やボーナス、年金も働いた時間に比例して支払われ、昇進もフルタイム社員と同等に扱われる。

(85) 前掲<sup>(68)</sup>, p.72.

束性の高いフルタイム就業か、完全休業かの二者択一からの脱却」を求めているとコメントしている<sup>(86)</sup>。

両者のギャップは、「子育てと仕事の両立を促進するための環境づくり」においても顕著である。企業側は、環境づくりや雰囲気づくりは「特に行っていない」が81.4%であるのに対し、従業員側は「特に必要だと思わない」は2割弱で、「管理者に対する研修」や「定期的な労使間の話し合いの機会」「調整担当者」の設置を要望している<sup>(87)</sup>。

子育て支援のあり方では、「子どもの有無に関わらず、全従業員に公平に」とする企業が78.7%であるのに対し、従業員側は59.2%で、従業員側は、「子どものいる従業員に、福利厚生や労働条件を充実させる方向」での支援を期待する割合が高い結果となっている<sup>(88)</sup>。

## (2) 非正規雇用者に届かない子育て支援

結婚や出産等を機に退職する労働者には、当然のことながら企業の子育て支援策は及ばない。企業の子育て支援策が実効性をもつためには、育児・介護休業制度の運用もさることながら、本人が望めば就業の継続が可能となるような雇用環境の整備が前提となる。育児・介護休業法の前史で見たように、仕事と子育ての両立環境整備にとって、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法は車の両輪ともいうべき制度である。昭和60（1985）年に制定され、平成9（1997）年に改正された「男女雇用機会均等法」（以下、

「均等法」という。）は、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保と「女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進する」ことを目的とする。制定当時、多くの働く女性は、結婚、出産、育児に伴って就業継続が困難であった。この結果、女性の就労構造は20代、40代女性の労働力率が山となり、その間に挟まれた30代、とくにその前半の労働力率が谷となるM字型カーブ<sup>(89)</sup>を描いた。このカーブは昭和40年代から続いているわが国の女性労働の特徴で、雇用分野における男女の均等な取扱いを阻んできた。「均等法」は、このような状況を変える目的で制定されたものである。

制定をめぐっては労使の対立が激しく、「均等法」は労使の妥協の産物として成立した。その結果、採用、昇進、教育訓練、退職など雇用の全ステージにわたって男女の均等な取扱いは、事業主の努力義務規定に留まった。しかし平成9年の改正（平成9年法律第92号）で、努力義務となっていた規定はすべて禁止規定として整備された<sup>(90)</sup>。

施行から18年が経過する現在、「均等法」は雇用分野における男女の均等な取扱いの確保と、女性労働者の職業生活と家庭生活の両立等に寄与しているのだろうか。

『平成14年版女性労働白書<sup>(91)</sup>』によれば、女性の労働力率が出産・子育て期に低下するというわが国独自の特徴は基本的に変わっていない<sup>(92)</sup>が、M字型カーブの形状・構成は大きく変化してい

<sup>(86)</sup> 前田恵美「企業に求められる意識改革 こども未来財団『中小企業の子育て支援に関する調査』結果より」『こども未来』2003.2, p.10.

<sup>(87)</sup> 前掲<sup>(86)</sup>, pp.23-24.

<sup>(88)</sup> 前掲<sup>(86)</sup>, pp.56-58.

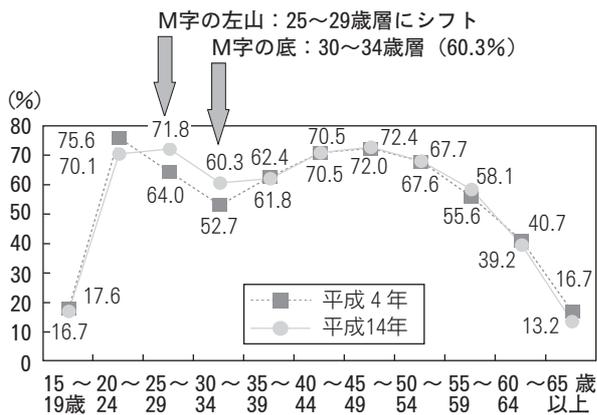
<sup>(89)</sup> 男性は、20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描く。

<sup>(90)</sup> 赤松氏は、男女雇用機会均等法が平成9年の改正により、当初の努力義務がすべて禁止規定となったことを、「みにくいアヒルの子から美しい白鳥へ」と形容している。（前掲<sup>(86)</sup>, p.221.）

<sup>(91)</sup> 厚労省雇用均等・児童家庭局編『平成14年版女性労働白書－働く女性の実情』、なお、平成15年版が2004.5に刊行されたが、M字型カーブの形状や構成、雇用形態の動向は、前年度の傾向と同様である。

<sup>(92)</sup> 同上, p.33.

図1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(出典) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『女性労働白書 働く女性の実情 平成14年版』p.3.

ると分析している。変化したのは、30～34歳層の労働力率が60%（最も低かった昭和50年は43.9%）を超え、M字の谷が浅くなったこと、M字型カーブの左山が、20～24歳層から25～29歳層にシフトしたことである<sup>(93)</sup>。図1は、平成14年を10年前（平成4年）と比較したものである。このような女性の労働力率の変化を雇用形態に注目してみると、M字型の右山部分は主にパートタイマー、アルバイトの増加によるものである。20～24歳層においても正規の労働者比率が低下し、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等の比率が上昇した<sup>(94)</sup>。またM字型の谷となる30～34歳層を未婚者と既婚者の内訳で見ると、それぞれ89.1%、46.7%<sup>(95)</sup>となり、谷が浅くなったのは未婚者の増加によってもたらされていることがわかる。30～34歳の既婚女性の

労働力率は、「均等法」施行後もほとんど変化していない。

労働市場で進んでいる正規雇用者の減少、パートタイマー、派遣社員、アルバイトなど非正規雇用者の増加という状況と、現在もかなりの女性たちが出産を機に労働市場から退出する状況とは、密接に関連している。この点は、先述の厚労省『第1回21世紀出生児縦断調査の概況<sup>(96)</sup>』の調査結果とも符合する<sup>(97)</sup>。またこの調査と、『平成12年度人口動態職業・産業別統計』とをリンクして分析した『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況<sup>(98)</sup>』によれば、出産1年後に就業している女性は、次のような3つのパターンに分けられるという。①「就業継続型」：母の年齢、学歴、収入が高めで、常勤者の割合が出生前後を通じて多く、常勤者の育児休業取得率も高い。②「一時離職型」：母の年齢が若干低めで、出生1年前のパート等の割合が多い上、出生前後で常勤からパート等へ変わる割合が多い。③「就業開始型」：母の平均年齢が低く、パート等の割合が多い。すなわち、出産等により就業継続が困難であった女性が再就職する場合、再び正規雇用者となるのは困難な状況にあることがわかる。

日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）の育児休業制度に関する調査研究報告書は、制度面の改善が非正規雇用者の継続就業や子育て支援に役立っていないと、次のように指摘している。

「大企業や官公庁における育児休業の取得率

93) 同上,p.3.

94) 同上,p.38.

95) 同上,p.3.

96) 前掲(53), なお、第2回調査結果の概況は、<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/02/kekka2.html>>

97) この調査では、「出産を機に約7割の女性が退職」との結果となった。女性の就業継続を妨げる要因には、女性自身の職業観や育児観および就労動機も関連している面があるため、就業継続が困難となる事情をすべて社会的な要因に還元するものではない。

98) 厚労省『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況—人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査リンク分析—』<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyuu/04/index.html>>

は上がっているが、既婚女性の多くは30人未満の小企業で、しかもパート等で働いている。育児・介護休業法の改正によって、官公庁勤務者ないし正規雇用者の休業条件は改善され、制度の適用からはずれる者との格差が拡大する一方である。女性の働き方は多様化しており、正規雇用者のみを対象とした労働政策や働く女性のみを対象とした保育政策は見直しを迫られている。男女を問わず非正規雇用者が増大している現在、労働条件や待遇の面で正規と非正規の壁を崩すことが望まれる。<sup>(99)</sup>」

### (3) 若者世代に届かない子育て支援

女性の暮らしと働き方を分析した樋口美雄慶応大学教授らの調査研究<sup>(100)</sup>によれば、「均等法」前時代（1986年以前卒業）、「均等法」世代（1987年～90年卒業）、バブル崩壊後世代（1991年以降に卒業）の女性の、各々の世代には次のような特徴があると指摘されている。

「未婚女性の正規雇用就業率を世代間で比較すると、均等法成立前に学校を卒業し就職した世代に比べ、均等法成立後に就職した世代の正規雇用就業率は明らかに上昇した。しかし、バブル崩壊後に就職した世代の正規雇用就業率は均等法世代に比べ、必ずしも高いとはいえない。その一方、非正規社員はこの期間、一貫して増加しており、これらを含めた全体の雇用就業率は上昇している。…有配偶女性についても、同様な傾向が確認される。結婚前に正社員として働いていた女性の結婚後の継続就業の可能性や、出産する前に正社員として働いていた女性の出産後の継続就業の可能性は、均等法前世代に比

べ、均等法世代の方が明らかに上昇した。しかし、バブル崩壊後世代になると、その傾向が薄れ、必ずしも就業の継続可能性が高まっているとはいえない。<sup>(101)</sup>」

バブル崩壊後世代のこのような動向は、90年代以降急速に企業の経営が悪化し、失業率が上昇するなど雇用の深刻化が背景となっている。「91年以降、学校を卒業し、正社員として就業していた女性の結婚後、あるいは出産後の継続就業率は低下しており、制度面の改善による継続就業促進効果よりも、景気低迷による抑制効果の方が強く働くようになっている。<sup>(102)</sup>」ということである。

「均等法」や育児・介護休業法などによる制度面の改善効果よりも、バブル崩壊後のデフレ経済下での雇用環境が女性の就業継続に強く影響しており、しかもその影響はとりわけ若い世代を厳しい状況に追いやっているとするこのような研究は、次のような意味で、子育て支援策、ひいては少子化対策に重要な示唆を与えているといえよう。

「日本では、これまで若い世代の苦境が問題にされることは少なかった。1970年代以降、若年失業者の増加などに悩まされてきたヨーロッパ諸国とは大きな違いである。しかし、日本でもバブル崩壊後の経済の停滞は若い人に厳しかった。あまり問題にされなかったのは、親の支援があったからに違いない。しかし、その親の方もデフレ経済の下で子供を支えきれない状況になってきている。若い人の就業の問題はさらに大きな問題になりつつある。それは日本の将来にも関わることである。<sup>(103)</sup>」

<sup>(99)</sup> 「育児休業制度に関する調査研究報告書『女性の仕事と家庭生活に関する研究調査』結果を中心に」『日本労働研究機構調査報告書』157号, 2003, p.247.

<sup>(100)</sup> 財団法人家計経済研究所が行ったパネル調査（複数の調査対象者を長年にわたって追跡する調査）で、平成14年時点で35歳から44歳の女性の10年間（1993～2002まで）、29歳から34歳の女性の6年間（1997～2002まで）を調査対象として追跡し、対象者の就業、結婚、出産・育児、家計を包括的に分析した。

<sup>(101)</sup> 樋口美雄、太田清、家計経済研究所編『女性たちの平成不況 デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社, 2004, pp.81-82.

<sup>(102)</sup> 同上, p.44.

マスコミは、『女性たちの平成不況』の分析を、わが国の少子化の背景やその要因と関連づけて取り上げた。

『日本経済新聞』は、「結婚遅いフリーター女性 不況が生き方を制約」の見出しで、フリーターは優雅なパラサイトといったイメージとは異なり、収入や支出を見ても、フリーターの生活は厳しさを増しており、こうした層が増えることは、今後も結婚・出産に影響を及ぼすと思われると報じた<sup>(104)</sup>。『朝日新聞』は、「結婚率高い正社員 子育てでも派遣より有利」のタイトルで、「女性の雇用が不安定なことが、結婚や出産を阻んでいる」とする日本青年館結婚相談所長のコメントを紹介している。結婚・出産離れは、不況が家庭を直撃した結果であり、その影響はとりわけ不安定な雇用で働く人々の「産めない」状況を作り出しているというのである<sup>(105)</sup>。

本年6月、特殊合計出生率が昨年よりさらに低下し、1.29（昨年1.32）となったことが判明した。この数字をめぐる観測には悲観、楽観の両方があるが、不安定雇用が若年世代の産めない状況を作り出している面があるとするならば、この数字は一過性のもとはいえないのではなかろうか。雇用形態の違いから生ずる差別や格差を是正する労働政策は、同時に少子化対策としての意義を持っていることになる。

## IV 子育て支援をめぐる企業の戦略と展望

Ⅲ章で紹介した法を上回る子育て支援を実践している企業は、子育て支援をどのように位置づけて取り組んでいるのだろうか。企業にとって今や避けてとおることのできない経営課題となっている子育て支援に対する企業のビジョンや戦略をみていくこととする。

### 1 ファミリー・フレンドリー企業とは

厚労省は、ファミリー・フレンドリー企業を「仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業」と定義し、平成11年度よりその普及促進を図るため「仕事と家庭を考える月間」に子育て支援の成果をあげている企業の表彰事業を行っている<sup>(106)</sup>。ファミリー・フレンドリー企業の条件とは、①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定し、かつ、実際に利用されている、②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されている、③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されている、④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっている、の4点である<sup>(107)</sup>。

表彰事業の発足以降、厚生労働大臣優良賞、同努力賞、都道府県労働局長賞を受けた企業数は193（平成15年度現在）にのぼり、その内訳を

(103) 同上, pp.21-22.

(104) 「結婚遅いフリーター女性」『日本経済新聞』2004.4.24, 夕刊.

(105) 「結婚率高い正社員」『朝日新聞』2004.6.7.

(106) 「ファミリー・フレンドリー」という概念は、おおまかにいえば、「労働者の家族的責任に配慮した」という意味で、80年代以降、欧米において普及した。労働省（当時）は、平成10年度「家庭にやさしい企業」（仮称）研究会を立ち上げ、欧米における「ファミリー・フレンドリー」の概念の研究と、わが国における「ファミリー・フレンドリー」企業のあるべき姿について検討し、報告書を作成した。ファミリー・フレンドリー事業はこの報告書が出発点となっている。

<[http://www.jil.go.jp/kisya/josei/990524\\_01\\_i/990524\\_01\\_i.html](http://www.jil.go.jp/kisya/josei/990524_01_i/990524_01_i.html)>

(107) 「ファミリー・フレンドリー企業表彰について」『Women & work』146号, 2003.Win, p.22.

みると、大企業や外資系企業もあれば小規模な企業も含まれている。厚労省はまた、企業が自社のファミリー・フレンドリー度を自己採点できるように「ファミリー・フレンドリー・サイト」を開設した。評価の指標は、①育児・介護休業制度、②仕事をしながら育児・介護ができる制度、③制度の利用状況、④制度が利用しやすい環境づくり、⑤裁量労働制度など間接的に育児・介護を支援する制度、の5分野61項目からなる。このサイトでは、自社の全国におけるファミリー・フレンドリー度の順位を知ることでもできるという<sup>(108)</sup>。

このような奨励事業に対しては、表彰を受けている企業の多くは「若い企業や女性の多い企業であり、重厚長大型の企業や設立年度の古い企業ではない。制度の普及を図るには、優良企業を表彰するよりも、女性の能力活用が遅れ、両立支援策が不十分な、いわゆるファミリー・フレンドリーでない企業の名前を公表するほうが効果があるかもしれない<sup>(109)</sup>」との見方もある。

欧米では社員が仕事と個人生活のバランスをうまくとれるように、企業が個人の抱える問題の解決に向けて手助けすることは重要な経営課題とみなされ、積極的に取り組まれているという。これは、企業が採用や育成のために投資し育てた優秀な人材を失うことによるコストの損失を防ぐためであり、他方では従業員を大切に

する企業であるとの社会的評価を高める戦略と位置づけられている<sup>(110)</sup>。1980年代より顕著になったファミリー・フレンドリー施策は、1990年代後半頃になると、「ワーク・ライフ・バランス<sup>(111)</sup>」という包括的な言い回しでその施策が称されるようになる<sup>(112)</sup>。武石恵美子東京大学助教授によれば、「ワーク・ライフ・バランス」を進める上で重要なポイントは、労働時間の短縮、柔軟化、勤務場所の柔軟化といった働き方のフレキシビリティの確保である<sup>(113)</sup>が、わが国ではこのような従業員の家族的責任に配慮する施策は、コスト高になり競争力が落ちると考えられがちである。欧米諸国では、家族的責任への配慮は企業の発展を阻害するものではなく、反対に企業経営にとってプラスであるとの考え方が浸透しつつあると指摘している<sup>(114)</sup>。なお、わが国では、ファミリー・フレンドリー施策と企業のパフォーマンスの関係についての研究はまだ緒についたばかりである<sup>(115)</sup>。

## 2 企業の戦略

### (1) 中小企業の場合

従来の調査では、中小企業が子育て支援策を実施する理由の上位は、「法律で定められているから」「福利厚生として」「企業の社会的責任として」となっており、「人材確保のために必要だから」は、300人以上の企業で31.7%、99人以下で20.9%という結果であった<sup>(116)</sup>。また、

<sup>(108)</sup> 厚労省 HP、「両立指標に関する指針」の策定について <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0408-1.html>>、『日本経済新聞』2004.4.6, 夕刊。

<sup>(109)</sup> 前掲<sup>(99)</sup>, p.247.

<sup>(110)</sup> 西嶋美那子「企業戦略としてのワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』503号, 2002.6, p.1.

<sup>(111)</sup> 「ワーク/ライフ・バランス」と表記する文献もある。

<sup>(112)</sup> 中村艶子「ファミリー・フレンドリー企業—アメリカの企業変遷に見る—」『日本労務学会誌』4巻1号, 2002.1.

<sup>(113)</sup> 前掲<sup>(56)</sup>, p.141.

<sup>(114)</sup> 武石恵美子「企業、働く人にとっての次世代育成支援」『勤労よこはま』464号, 2003.11, p.6.

<sup>(115)</sup> この種の研究は数少ないが、経済産業省は男女共同参画研究会を設置し、女性の活躍と企業経営成果の関係、女性が働きやすい環境整備の効果等について検討し、報告書『女性の活躍と企業業績』をまとめている。<<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004204/>>

<sup>(116)</sup> 前掲<sup>(68)</sup>, pp.54-55.

子育て支援は企業の経営にプラスになるかとの問いには、半数以上は、「どちらともいえない」「わからない」と答え、女性が5割を超えている企業では、「どちらかといえばプラス」の回答が多くなっている<sup>(117)</sup>。

東京商工会議所が刊行したハンドブック『人口減社会に中小企業はどう立ち向かうべきか<sup>(118)</sup>』には、中小企業の危機感が反映されている。一部の大企業が競争力強化の観点から子育て支援に取り組んでいることや、現状のままでは人材不足や市場規模の縮小によって多くの中小企業は困難な状況に直面するとの認識が背景にあるとみられる。同書は、中小企業が厳しい経営環境下で持続的に発展していくためには、「職場という社会と、企業を取り巻く地域社会を、いかに出産・子育てにやさしい社会にしていくか」が課題であるとし、経営者がどのように行動すべきかを、次の「10のポイント<sup>(119)</sup>」にまとめている。

- 従業員の働きやすい環境を作るのが経営の基本
- 社訓・社是が職場の協力的雰囲気を引き出す
- 仕事と子育ての両立支援は、経営者のリーダーシップが鍵
- 子育て支援が、優秀な人材確保や生産性向上につながる
- 女性労働力の活用が、企業価値を高める
- 仕事と子育ての両立支援を従業員にも浸透させる
- コスト増には助成金の活用も一つの方法
- 子育てへの対応が企業・地域を活性化する
- 子育て支援の取り組みは社会的責任の評価

を高める

○まずは身近なところから始めましょう

## (2) 大企業等の場合

企業が子育て支援策を、従来の福利厚生施策という枠内で捉えるのではなく、少子化社会に対応した人事管理政策であると認識している点では大企業も同じである。

小林陽太郎富士ゼロックス<sup>(株)</sup>代表取締役会長は、「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」の基調講演で次のように述べている。

少子化に直面している今、企業は社会を構成する家庭や個人とのバランスを保ちながら、より親和的な関係を築いていくことが求められている。家庭とフレンドリーな企業になることは、企業がこれから持続的に存在し続けて社会からも信頼を得続けるために必要なことである。こうした理念は、会長や社長だけの理念ではなく、組織をつくる若い人も、あるいは30代、40代、50代の人も共有して、取り組んでいかなければならない<sup>(120)</sup>。

経団連の『子育て環境整備に向けて－仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実<sup>(121)</sup>』では、仕事と家庭の両立支援のために行うべき企業内インフラ整備の第一に、職場の意識改革を挙げている。ここでは、意識改革とは本人の意欲と能力に応じた人材活用の徹底であり、男女を問わず仕事と家庭を両立したいという意志を持つ者には、その意志が尊重されるような風土をつくることと説明されている。長時間会社にいることのみが評価につながるといった風潮は是正されるべきとも述べられている。第二に挙げているのは両立支援のための諸制度の整備で、

<sup>(117)</sup> 前掲<sup>(68)</sup>, p.56.

<sup>(118)</sup> 前掲<sup>(2)</sup>。

<sup>(119)</sup> 同上, pp.28-37.

<sup>(120)</sup> 小林陽太郎「基調講演 少子化時代の企業経営」(特集 少子化時代の企業の在り方を考える)『Women & work』146号, 2003.Win, p.7.

<sup>(121)</sup> 前掲<sup>(76)</sup>。

多様化する価値観や仕事のスタイルに対応できる複数の働き方の選択肢を用意する方向を、今後の企業の人事管理のあり方として提示している。

またこの報告書は、人口減少時代における企業の経営理念のひとつとして「ダイバーシティ（多様性）」という考え方に注目し、それを実践している日本 IBM の施策を紹介している<sup>(122)</sup>。

同社によれば、ダイバーシティ戦略は、多様化するマーケットに対応するには社内の人材も多様化することが必要であり、様々な特徴をもった人の特質を活かし、お互いが共生することがビジネスに貢献することになるとの信念に基づくもので、1990年代に同社が経営危機を経験した際に確立されたものであるという。ダイバーシティを促進するには、従業員に能力を最大限かつ継続的に発揮してもらうことが重要なため、ワーク・ライフ・バランスの観点から、企業風土、フレキシビリティ（労働環境の柔軟性）、ディペンダントケア（育児・介護）の3つの柱を充実させるよう取り組んでいるとのことである。

『「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書の概要<sup>(123)</sup>』には、ダイバーシティは多様な人材を活かす戦略、ダイバーシティは企業の成長と個人のしあわせをもたらす等と、そのコンセプトが示されている。

企業は、人材の確保と市場の縮小にいかに対処するかという人口減少社会の課題に直面して、従来の均一で画一的な経営から多様化を原点とする経営へ方向転換する必要性を認識し、一部の企業はその実践をはじめている。こうした経営の流れは、企業が家庭や個人と親和的な関係

を築く実践であるファミリー・フレンドリー施策が、女性を対象とする施策から、子どもの有無や未既婚の区別などにかかわりのない従業員の「ワーク・ライフ・バランス」を尊重する施策へと展開していることに照応するものである。

### 3 今後の展望についての論点

「ワーク・ライフ・バランス」とその原点にある理念「ダイバーシティ（多様性）」が、人口減少時代における企業の人事管理政策の理念、あり方として実践されるならば、企業の子育て支援策は、働き方の見直しへとひろがっていく可能性をもっている。「ダイバーシティ（多様性）」は、企業の子育て支援の追い風となるのだろうか。

企業に子育て支援を求めることに対して「あまりポジティブではない」とする論者もいる。八代尚宏日本経済研究センター理事長は、「進んで事業所内保育所を設置するような意識の高い企業もありますが、やはりそれは一部であって、公が企業に育児支援を強制するほど、企業は高コストになりかねない労働者の雇用を忌避することが予見され、結果として男女間の雇用差別を誘発する恐れがある。<sup>(124)</sup>」と述べている。

ILO（国際労働機関）駐日代表堀内光子氏は、企業にファミリー・フレンドリーな考え方が根付くかどうかは、「コーポレート・カルチャーというか、それを受け入れる土壌があるかどうか大きい。…結局はトップの指示など、関与がないと現状ではうまくいかない<sup>(125)</sup>」と指摘する。

武石恵美子東京大学助教授は、働き方を変えられるかどうかポイントであると次のように

<sup>(122)</sup> 前掲70。なおトヨタ自動車も、人事を支える基本理念に「ダイバーシティの尊重」を掲げて、その一環としてファミリーフレンドリー施策に取り組んでいる。河合和之「トヨタ自動車におけるファミリーフレンドリーへの取り組み」<<http://www.sanseiken.com/forum/40/56-tokusyu-kawai.htm>>

<sup>(123)</sup> 『日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書の概要 原点回帰－ダイバーシティ・マネジメントの方向性－』<<http://www.mext.go.jp/bmenu/shingi/chousa/shougai/008/toushin/030301/02.html>>

<sup>(124)</sup> 「保育における規制改革の必要性」『法律文化』14巻3号、2002.3、p.17.

<sup>(125)</sup> 「政策に男女平等の視点を」『日本経済新聞』2003.9.16、夕刊.

述べている。

「90年代に少子化対策ということで育児休業法ができたり、エンゼルプランができたり、集中的に対策を講じた10年だったと思うのですが、振り返ってみると、ほとんど何も変わっていない。結局、女性の労働力率もそんなに上がっていないし、出生率も回復していない。働き方を変えられるか、そこが大事だと思います。<sup>(126)</sup>」

先述の『女性たちの平成不況』によれば、企業が実効性のある子育て支援策に取り組まざるをえない現実的な状況とは、労働需給の逼迫であると指摘する。

「行政は両立支援の大切さやファミリー・フレンドリー施策の重要性を訴え、普及活動を推進しているが、企業にとってもこうした対策を講じることが必要であると判断せざるを得ない経済環境をつくっていく必要がある。こうした施策の実現が、企業にとって費用の拡大に過ぎないと思われるかぎり、一部の理解ある企業はこうした施策を講じても、あるいは企業が必要であると考えた人材については支援策が講じられても、競争の厳しさを増している社会においては一般企業、一般社員がこうした施策のメリットを享受するまでにはいたらない。やはり、企業が本腰を入れて、こうした対策を実現しようという気になるためには、労働需給の逼迫が必要である。人材を確保する上で、どうしても継続就業を容易にする施策が必要であると、企業が考えるようになってはじめて、これに伴う経費は単なる支出ではなく、投資であると判断されるようになる。<sup>(127)</sup>」

企業の子育て支援策は、現実の経済事情や経

営環境と密接に結びついており、その影響から逃れることは出来ないといえよう。「企業にとって10年先なんてどうなるかわからない<sup>(128)</sup>」との声も聞かれる。企業は、経営環境等とバランスをとりながら、企業にとってのメリットを測りながら、子育て支援に取り組んでいくことになる。また、行政や地域との連携も一層求められることになる。

おわりに

企業および労働者といったいわば当事者の視点のほかに、21世紀の企業はさらに別の視点からの評価にさらされている。それは、企業の社会的責任<sup>(129)</sup>を問う消費者や投資家などの視点である。企業の社会に対する貢献度が問われ、その評価や格付けによって購買や投資が促される時代となっている。環境にやさしい企業が市場で評価されるのと同様な意味で、企業のガバナンス（企業統治）、アカウンタビリティ（説明責任）、従業員への施策等にも市民の目は注がれている。

厚労省は、企業の社会的責任を雇用面から評価する指針をつくり、働きやすい環境づくりに向けた企業の自主的な取り組みを促進する目的で、「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」を設置した。雇用確保の姿勢、女性や障害者の活用、従業員の地域活動への参加のしやすさ等、働く人に配慮した経営を評価するための項目を整理する予定と報じられている<sup>(130)</sup>。

従業員に対する子育て支援策が、企業の社会的責任を測るひとつの指標となることの意義を

<sup>(126)</sup> 「企業の子育て支援 次世代育成支援対策推進法がもたらすもの」（座談会）『Business Labor Trend』3号、2003.12.25、p.14.<<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/index03.html>>

<sup>(127)</sup> 前掲<sup>(10)</sup>、p.84。

<sup>(128)</sup> 前掲<sup>(126)</sup>、p.12。

<sup>(129)</sup> Corporate Social Responsibility の頭文字をとってCSRと略されてしばしば使用される。

<sup>(130)</sup> 座長：谷本寛治一橋大学教授。関係者のヒアリング等が行われており、本年6月を目処に企業が配慮すべき項目をまとめる予定。（「企業の社会的責任 雇用面で評価指針」『日本経済新聞』2004.2.25、研究会の議事要旨は、厚生省H P<<http://www.mhlw.go.jp>>からアクセスできる。）

指摘する見解もある。浦出陽子氏は、「少子化対策への取組みを積極的に進める企業を、国や地方自治体だけでなく消費者・顧客、投資家が高く評価し、経済的に支援することが、産業界全体の取組みを加速し、子どもが生まれやすい社会への変革の促進につながるという視点が重要である<sup>(131)</sup>」としている。

また国際比較の視点もわが国の現状を改善する重要な動機づけとなろう。OECD（経済協力開発機構）は、仕事と子育ての両立支援策に関して各国の比較を行った。わが国の総合指標は、調査対象国18か国中、ギリシャに次いで下から2番目という結果である<sup>(132)</sup>。各国の社会的文化的な背景等が異なる点等を考慮しても、わが国の仕事と子育ての雇用環境整備が遅れていることは明らかである。先進国でM字型カーブが残るのはわが国だけとされる<sup>(133)</sup>。女性の就

業継続が困難な雇用環境にあり、また一旦離職して復帰する場合の雇用機会は、パートタイマーや派遣社員などに限られることが多い。非正規雇用の賃金や雇用条件は、正規雇用者として継続したならば得られたであろうものに比べて非常に低下することもしばしば指摘される問題である。

現在進んでいる雇用形態の多様化は、働く側がライフスタイルに基づいて選択した結果として促進されている面は乏しく、企業等の経営上の都合によって進められている。この流れは今後も変わらないとみられる。雇用形態の違いによる賃金や労働条件等の差別や格差の是正が課題となって久しい。均等待遇に向けた制度上、運用上の取り組みが今まで以上に推進される必要がある。企業の子育て支援策の実効性は、均等待遇と密接に結びついている。

（すずき なおこ 総合調査室）

---

(131) 浦出陽子ほか「少子化対策：国の法整備と日本企業の取組み」『CSR Archives』Vol.008, p.3. <[http://www.csrjapan.jp/research/newsletter/008\\_03.html](http://www.csrjapan.jp/research/newsletter/008_03.html)>

(132) OECD "OECD Employment Outlook" June 2001, p.152.

(133) 武石恵美子「OECD編『Employment Outlook 2001』（書評）」『日本労働研究雑誌』503号, 2002.6, p.66.