

シンポジウム 第二段階に入った ワークライフバランスの課題について

日本学術会議

1月29日（火）、日本学術会議主催のシンポジウム「第二段階に入ったワークライフバランスの課題について」が、日本学術会議（東京都）で開催された。

政府や企業はワークライフバランス施策を推進しており、短時間正社員や第1子出産後の母親の就業率は増加傾向にある。しかし、正規・非正規社員の格差、短時間正社員のキャリア形成など課題も多い。このシンポジウムは、研究者と政策担当者が集まり、これからのワークライフバランスについて考えるため開催され、当日は、企業・大学・政府関係者、学生など約70人が参加した。

1 発表「正社員、非正規を含めたワークライフバランス」（約15分）

お茶の水女子大学大学院 人間文化創成科学研究科 教授
永瀬伸子氏

永瀬氏は、文部科学省・日本学術振興会委託事業として5年間取り組んできた「ジェンダー格差センシティブな働き方と調和」プロジェクトの結果を基に、非正規社員のワークライフバランス（以下、WLB）と女性正社員のキャリアについて報告した。

日本では、結婚や出産などで非正規社員や無職になると、再び正社員になることは難しい。しかし、非正規社員に対してはWLB施策が整っておらず、賃金も低くなりがちである。非正規社員となる若者も増えていることから、他企業での仕事経験が評価される労働市場、人材育成や賃金構造などに変えていく必要がある。

また、第1子出産1歳時の母親の就業率をみると、3歳未満の子どもをもつ母親への短時間勤務の義務づけなどにより正社員では伸びている。しかし、育児休業・ファミリーフレンドリー制度が整備されてない非正規社員では、結婚・出産自体を控える人が多い。

第一段階のWLBでは、出産しても正社員として就業継続できる制度の充実を図ってきたが、第二段階のWLBでは、結婚・出産などで非正規社員となっても正社員への移動が可能となるような、柔軟で多様な働き方ができる人事制度の整備を行っていく必要がある。

2 発表「現実における正社員の多様性と政策課題」（約15分）

京都大学大学院 経済学研究科 教授 久本憲夫氏

久本氏からは、正社員の現状（転勤・残業）と、新しい正社員像について報告があった。

正社員は、「転勤あり」「残業ありの長時間労働」という画一的なイメージでとらえられることが多い。しかしデータをみると、転勤のない正社員が7割以上いるという結果や、正社員の約3割は残業していないか、しても大半は週5時間程度までという結果もあり、正社員にも多様な人々がいることがわかる。

第一段階のWLBは、総合職・片稼ぎモデルへ向けた施策が中心だった。第二段階のWLBでは、共稼ぎモデルも考慮した多様な正社員の働き方そのものを整備することが最重要課題である。

また、全員ではないとしても、長時間残業をしている正社員が多いことは間違いのないため、時間外労働の計算に賞与などが含まれないという、企業にとって有利な割引残業問題などの労働法制を変える必要がある。

3 発表「短時間正社員の現状と長期利用によるキャリアへの影響」（約15分）

東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部
主任研究員兼コンサルタント 松原光代氏

松原氏からは、短時間正社員のキャリアについて報



◇プログラム◇

日 時：1月29日（火）14時～16時30分

会 場：日本学術会議6階会議室（東京都）

●発表

永瀬伸子 お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 教授

久本薫夫 京都大学大学院経済学研究科 教授

松原光代 東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフ バランス推進部主任研究員兼コンサルタント

長田浩志 内閣府少子化対策担当参事官

●全体討論

司 会：玉井金五 大阪市立大学大学院経済学研究科 教授

討論者：清水谷諭 内閣府男女共同参画局調査課主任研究官

パネリスト：上記発表者

告があった。WLB制度が企業で整備されてきたため、育児を理由に短時間勤務をする人のなかには、制度の適用期間いっぱいまで利用する人も出ている。しかし、長期間制度を利用することは、その後のキャリアを考えるうえでリスクとなる職場もある。

5年以上、短時間正社員制度を利用している人を対象に行った調査では、満期まで利用する理由として、「フルタイムに戻れないことはないが、残業などで定時退社できない日があると困るため」利用しているという人がいる。この背景には、フルタイム＝残業ありとする日本企業の問題点がある。その一方で、短時間正社員は仕事内容が変化しないためにキャリア展望をもちにくいという点に、異動もほとんどなく、仕事のレベルを上げにくい。

第一段階のWLBでは、就業の継続を図ることがメインだったが、第二段階のWLBは、短時間正社員の活躍にシフトチェンジして、上司から制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響を本人にしっかり説明するなど、会社の期待と本人の希望を調整していくことが重要になる。また、短時間勤務者が少しでも早くフルタイムに戻れるよう、残業を前提とした働き方の見直しも必要である。

4 発表「子ども・子育て関連3法について～大都市の保育供給への対応」(約15分)

内閣府少子化対策担当参事官 長田浩志氏

長田氏からは、2012年8月に成立した「子ども・子育て関連3法」のなかから、主に大都市の待機児童解消の取組みについて報告があった。

3法では、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を、省庁の枠組みを超えて総合的に推進していくとしており（本部は内閣府）、2015年の新制度施行をめざしている。

認定子ども園制度の改善、子ども・子育て会議の設置などを主なポイントとしており、待機児童については、保育園への申込数ではなく、本当に必要としている人がどのくらいいるかを把握する仕組みや、現行の保育所認可制度の改善（客観性・透明性の確保）、小規模保育事業等の運営費に対する公費負担制度の創設などを行っていく。

5 全体討論（約60分）

報告の後には、内閣府男女共同参画局調査課主任研究官の清水谷諭氏からの講評と会場からの質問を受けながら全体討論が行われ、以下のような意見が出た。

- ・新卒入社は、若者の就業を支えているという面と、入社できた人とできない人でその後も長期間差がつくという面もあるため、議論して見直す必要がある。
- ・正社員は残業も含めて一人前と考えられていることも問題である。
- ・お互いさまと感じられる組織風土を作っていくことが必要である。
- ・外国人を活用できる制度があれば、女性も活用できるはずである。

もっと詳しく知りたい方へ

「ジェンダー格差センシティブな働き方と調和」プロジェクト：<http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/>