

経済における女性の活躍に関する共同セミナー

内閣府経済社会総合研究所

独立行政法人日本労働研究・研修機構

独立行政法人経済産業研究所

平成26年3月5日

内閣府 経済社会総合研究所

○司会 それでは、ただいまから、経済における女性の活躍に関する共同セミナーを開会いたします。

皆様、本日はお忙しいところ、ありがとうございます。私は本日の司会を務めさせていただきます経済社会総合研究所の籠宮と申します。

女性の活躍は昨年6月に閣議決定されました日本再興戦略においても成長戦略の中核として位置付けられております。しかし、その実現のためには人材活用の革新、働き方や性別役割分業の見直し、少子化対策との整合性の確保等さまざまな課題が存在しております。

そこで、本日の共同セミナーでは、3つの研究所の最近の研究成果をご報告するとともに、有識者の方々と交えてパネルディスカッションを行いたいと思っております。

報告者、パネリストの皆様のプロフィールにつきましては、会場の資料でお配りしておりますので、紹介は省略させていただきます。

それでは、第1セッションの各研究所の報告から入りたいと思います。

最初に、独立行政法人労働研究・研修機構の周燕飛副主任研究員からご報告いただきます。周さん、よろしく申し上げます。

○周 皆さん、こんにちは。周燕飛です。

本日は、J I L P T子育て世帯全国調査2012の結果をもちまして、育児期女性の職業中断についてお話をさせていただきたいと思っております。

この調査は18歳未満の子どもを育てている世帯の保護者、主に母親を対象に行ったもので、地域は全国です。有効回収率は55%。調査の詳細は皆さんお持ちのパワーポイントの最後のページに載っておりますのでご参照ください。

では、本題に戻りますが、育児期女性の職業中断なのですが、諸外国に比べて日本の育児期女性の職業中断において3つの特徴があると思います。

まず1つ目の特徴は、その普遍性です。女性の職場進出が比較的に進んでいる欧米諸国では、育児期に対しては労働時間を調整したり職場を変えたりすることで対応していることが多いのですが、日本人の女性の場合は、数年単位で労働市場からフェイドアウトするのが一般的であります。それは未だに消えない年齢別女性の労働参加率のM字カーブから見てとれるのですね。

もう1つの特徴は、人的資本の浪費が著しいことです。この図1では、学歴別子育て女性の職業キャリアコースをまとめたものなのですが、これを見ていただければわかるように、どの学歴層においても中断型の職業キャリアコースの母親が最も多いことがわかるのですね。たとえ

大学卒であっても50%以上、ここでは55%くらいの母親は中断型職業キャリアコースに分類されることになります。

そして、3つ目の特徴なのですが、継続型と中断型女性の雇用格差が巨大であることなのです。その理由は皆さん御存じのように、日本では他国では余り見られない新規学卒一括採用慣行が非常に強いために、育児期のこうした職業中断は、労働条件のよい第1次労働市場からの脱退を意味して、その後の賃金の大幅な低下をもたらすことになります。

我々の調査の結果をもちまして、継続型女性と中断型女性の就業条件を比較してみました。これは年収と正社員比率と大企業の勤務割合を比較したもののなのですが、いずれも大きな格差があることが分かります。たとえ同じ正社員であっても、継続型女性の平均年収は394万円に対して、中断型は281万円となっております、前者の方が3割も高いことが分かりました。

そもそもそういった中断型女性は、こういった将来の巨大な雇用格差を覚悟した上で仕事を辞めていたのでしょうか。あるいはそもそもこういった中断型女性は、その多くはもともと就業継続が難しい職場環境に置かれている可能性もあるのではないのでしょうか。それを確かめるべく、最初についた職業は正社員だった中断型女性はこういった理由でこういった正社員の仕事を辞めたのかをまとめてみました。

その結果、3人に1人はいわゆる社内の雇用慣行に従い、結婚、妊娠、出産を機に退職していることが分かりました。そして4人に1人は、両立困難や体調不良、リストラ、そういったやむを得ない理由で退職しているのです。こういった理由を仮にやむを得ない理由というか職業を継続することが難しい理由に分類されるのであれば、半数以上の女性は、そもそも継続が難しい職場に置かれている可能性は非常に大きいことが分かりました。

しかし、実際は6割くらいの子育て女性は、仕事も家庭も持ち続けたいと考えているのです。私たちの調査では、女性は子どもを出産した後も仕事を続けるべきかという質問に対して、約6割の母親は賛成またはまあ賛成と回答しております。

しかし、そういった仕事も家庭も持ち続けるそういったライフスタイルを実現した母親は、3人に1人程度に過ぎないのです。そしてある程度のキャリア、例えば勤続5年以上の正社員とか、年収300万円以上の正社員に限定するとその割合は1割にも下がります。

では、なぜ日本では仕事も家庭も持ち続けることが困難なのかというと、その理由は主に2つあると思いますが、1つ目の理由は諸外国に比べて日本は特に男女役割分業に関する慣習が強いことが考えられると思います。内閣府の調査によりますと夫は外で働き、妻は家庭を守る

べきだという考えに対して、依然として約4割の日本人はそれを賛成していることが分かりました。

実際は、女性が就業していても家庭的責務が余り減らないことは私たちの調査でも分かりました。図4では、妻の就業状態をフルタイム就業、パート就業と、無業という3つの状態に分けて、夫の育児と家事の分担割合を比較したもののなのですが、それほど差がないことがわかれると思います。

そしてもう1つは、日本人女性は伝統的な女性的職業、例えば接客、販売に従事する傾向が諸外国に比べても強いと思います。企業は、いずれ女性社員は辞めていくだろうということを見据えて、女性を一般事務や接客等余り専門性の高くない職種にセグメントする傾向もあります。

その結果、外国に比べると日本の男女職業分離度が高くなっているのです。表には日本、中国、米国の3か国の比較なのですが、その中では日本の職業分離度が一番高いことが分かります。特に専門的職業に関して、中国やアメリカに比べて日本女性の割合が低いことが分かります。

もう1つ、やはり女性は家庭も仕事も持ち続けることを困難にさせているのは、日本的雇用慣行ではないかと思います。今の日本的雇用慣行は、専業主婦の妻を持つ男性をモデルに作られています。企業は社員に終身雇用と年功賃金を提供する見返りに、その社員に対して長時間労働や突然の残業、あるいは休日出勤というような企業の都合に応じた柔軟な働き方を求めています。その結果として、企業は限られた正社員を有効に活用して、採用と解雇を最小限に抑えることができます。

しかし、こうした雇用慣行は男性よりも多くの家庭的責務を背負う女性にとっては極めて不利であると思います。なぜならばやはり子育て女性にとっては、柔軟な就業時間はどうしても必要となります。我々の調査では就業を考えている子育て女性が仕事につく場合に最も重視する条件を調べてみたのですが、94%の母親が柔軟な労働時間を就職選びの最重要条件としていたことが分かりました。

では、育児休業を普及すればそういった育児期の職業中断を食い止めることができるのでしょうか。答えはそうでもないということが分かりました。育児休業の取得率は今高くなっているのですが、でも実際は非正規社員やあるいは出産する前に仕事を辞めている母親は、こういった制度の恩恵を受けることができないままです。

子育て期女性の3分の2は非正規雇用で、そのほとんどは出産前に退職しています。我々の調査によりますと、育児休業の取得経験を持っている母親は、全体の2割程度に過ぎないので、すね。そして育児休業制度を利用した後に職場復帰した女性でも、やはり労働時間が厳しかったり残業が多かったりして仕事を止めざるを得ない人があとを絶たないのです。この調査では、育児休業の取得経験がある母親のうち、4人に1人は実は継続型キャリアコースではなく、中断型のキャリアコースに分類されております。

最後に、私の個人の見解も交えて、日本では女性が仕事も家庭も持ち続けるための条件について、お話をさせていただきたいと思います。

まず、男女の生物的な違いから、男性と女性が同じような同等の家庭的責務を求めることは現実的ではないと思います。やはり女性は男性よりも重い家庭的責任があるのだろうということを前提に、職業や職種を選択することをお勧めしたいと思います。

その具体的方法としては、やはり女性は女性的職種にこだわらないで、学校の教育段階から専門性や職業技能の高い専攻を選ぶように、やはり教育の現場でも力を入れるべきだと思います。そして、職業技能の陳腐化が比較的緩やかな職業を選ぶべきだと思います。例えば、1年の育児休業をしている間だけでも、戻ってきたらかなり遅れてきて、浦島太郎状態になってしまうのでは、やはり復帰後の就業継続は難しいと思います。

そして、労働時間の融通が比較的効く職業を選ぶべきだと思います。やはり職種や業種によっては、労働時間の融通を提供するコストが異なると思います。例えば、科学や技術の分野では、比較的ローコストでこうしたフレキシビリティのある労働条件を提供することは可能になっておりますので、そういった意味で労働時間の融通が比較的効く職業を選ぶべきだと思います。

そして、職業中断とその影響を最小限にすることも勧めたいと思います。今3年育休という話が話題になっているのですが、やはり女性は家庭も仕事も持ち続けるという視点からであれば、3年育休よりも1年以内の育休を選択すべきではないかなと思います。一旦職業中断をしてしまった場合は、何よりも早い段階での再就職を図るべきだと思います。それでは国は何ができるかという、やはり復職支援プログラムをもっと今よりも充実していかなければいけないと考えております。

アメリカの女性労働の権威であるClaudia Goldin先生が今年の1月に行ったアメリカ経済学会会長講演でこう話しました。アメリカは過去の数十年間でかなり男女の雇用格差が縮小して、

これからは男女雇用が完全に平等であるジェンダー大収斂時代の最終章をアメリカは迎えて来ています。

では、日本は何章目なのかちょっと言えないのですが、間違いなくアメリカと同じ方向に進んでいくのではないかと思います。その理由は、やはり世界に類を見ない少子高齢化で、少ない労働人口でこの高齢化問題を乗り切るためには、どうしても女性の労働参加が必要となると思います。そうした育児期女性の労働参加は高齢化時代の要請であり、流れでもあります。

やはりこれからは共働きモデルを前提とした人生設計がスタンダードになっていきますので、こうした共働きモデルを前提とした社会基盤の整備、例えば保育所の整備や第3号被保険者制度の見直し等は、今後必要になっていくのではないかと思います。

以上を持ちまして、私のプレゼンを終わらせていただきます。

ご清聴どうもありがとうございました。（拍手）

○司会 ありがとうございました。

続きまして、経済産業研究所コンサルティングフェロー、一橋大学経済研究所准教授をされていらっしゃる児玉直美様より報告をお願いいたします。

○児玉 ただいまご紹介いただきました一橋大学経済産業研究所の児玉と申します。よろしくをお願いいたします。

本日は、今経済産業研究所R I E T I¹でやっております、ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究プロジェクトというプロジェクトの結果の報告をさせていただきます。

このプロジェクト自体は、こちらにありますようにメンバーが11人おりまして、それぞれディスカッションペーパーとかを書いていますので、1つのお話をするというよりは、むしろちょっとずつ全部のお話をご紹介しまして、さらに細かい内容を知りたい場合には、R I E T Iのホームページ等でディスカッションペーパーがダウンロードできますのでそちらを御覧ください。

このもともとの研究プロジェクトが始まりましたのは一昨年の秋でして、安倍総理の成長戦略の大きな柱である女性の活躍ということで、その女性の活躍を中心としたダイバーシティの推進、そのための環境整備としてのワークライフバランスに向けた個々の企業の取組を加速化するために、ダイバーシティ推進が企業経営にどのような影響を与えるか、またはどのような

¹ 独立行政法人経済産業研究所（Research Institute of Economy, Trade, Industry, IAA）

取組が企業利益をもたらすかについて実証的な研究をするために始めました。

メンバーは、こちらにあります11人です。本日はその研究結果10本をご報告する予定でしたが、ちょっと時間の関係で7本くらいでちょっと飛ばしながらいきたいと思います。

このディスカッションペーパーは今まさに執筆中のものでして、1、2カ月中にはRIETIのホームページでディスカッションペーパーとして公表される予定の論文です。

まず、問題意識のところからいきますと、これは欧米各国と日本の潜在成長率の推移なのですけれども、これで見えていただくと分かりますように、日本は既にもう2000年代から人口と就業者の数は減っております。この赤いのが就業者の数なのですけれども、ここに載っている各国の中で、もう既に就業者が減っているのは日本だけです。その就業者がまず減っているという事実があります。

それから、賃金は、左側のグラフは法人企業統計からとりました1人当たりの人件費、企業全体でかかっている人件費を就業者の数で割っただけですので、どんな人がどういう働き方をしているかというのは余り関係ないのですけれども、それが左側のグラフです。

右側は、毎月勤労統計でパート労働者と一般労働者の賃金をグラフ化したものなのですけれども、見ていただくとわかるように、明らかに1人当たりの賃金は減っているわけです。もうその傾向は2000年くらいから、左側の紫のグラフで見えていただくとわかると思いますけれども、1人当たりの1年間の人件費は減ってしまして、若年世代、これは全年でももちろん共通なのですけれども、これだけ労働者が高齢化しているにもかかわらず、1人当たりの人件費がこれだけ減っているということは、若年世代ではさらにその傾向は顕著ですし、若年世代の方が正規社員よりもパートとか非正規の社員が多いことも考えますと、これ以上に若年世代の1人当たりの1年間の給与というか、人件費が減っているわけですね。そうしますと、もはや男性の片働きでは家計が維持できないという現実です。これは家計の方からの要請というかニーズだと思います。

つまり、社会的に見ても家計から見ても、あるいは企業から見たときにも、労働人口が減っている中で優秀な人を確保していくときに、男性という人口の半分の中から選ぶというよりも、女性も含めた大きなプールの中、もしかすると外国人とかも含めたもっと大きな人材プールの中から人を雇わなければいけないという社会的な要請があります。

女性の活躍の課題と取組の方向性ということでこの表がありますが、まず女性就労は量についてもまだまだ不足しておりますし、質についてもまだ向上の余地があります。今回のプロジ

ェクトではこんな俯瞰図から始まっております。

次は、多様性をパフォーマンスに繋げるにはということで、12ページ目からご説明させていただきます。

こちらの研究は、慶應大学の山本先生のご研究の中の図からなのですが、左側が利益率の推移で、横軸に年が書いてあります。2003年から2011年まで書いてありまして、縦軸は利益率ROAとなっております。この実線の方が正社員の女性比率が中央値よりも高い企業のROAをグラフにしてありまして、点線は正社員の女性比率が中央値以下の、未満の企業のROAを書いてあります。

これで見てくださいと、有意に違うかどうかとか厳密な議論をするとちょっと年によっていろいろありますが、明らかに黒い実線の方が点線よりも上にいっております。これはどういうことかと言いますと、女性の社員が多い企業の方がROAが高いということをしていっております。

続いて、この右側の30歳代の正社員の女性比率と利益率というのは、女性の比率が0.1、つまり10%未満、10%~20%、20%~30%、30%~40%、40%以上のそれぞれの企業の利益率ROAをグラフにしているものです。これで見てくださいと、30%~40%とか、あるいは20%~30%女性の正社員がいる企業の利益率が高いということになっております。

女性の正社員の比率は高いほど企業の利益は高まっているのですが、中途採用の多い企業やワークライフバランスが整っている企業では特に顕著だということになっています。ただ、このグラフで注意しなければいけないのは、企業同士を比べてありまして、つまり2003年のこの左のグラフで言いますと、2003年の企業のクロスセクションと言いますけれども、全ての企業の中で女性の比率が中央値よりも高いところと低いところに分けているのですが、このクロスセクションという分析では業種とか規模とか企業の実態による違いが実は見えていられるだけかもしれないということが言われます。

どういうことを言っているかと言いますと、例えば女性の多い金融保険業のA社と女性が少ない建設業のB社があったときに、単にA社とB社の金融業と建設業の違いが見えていだけで、金融業は一般的に利益率が高く、建設業は一般的に利益率が低いとすると、別に女性が活用されているかどうかではなくて、業種の実態とか、あるいは規模の実態とかそういうものを見ているだけではないかという批判があります。

なので、以下の研究で幾つかは業種や規模の実態ですとか企業による実態の違いを同じに揃

えた場合にどうなのかを比べて、つまり同じ業種の同じくらいの規模の会社であっても、女性が多い方が本当に利益が高まるのかということ进行测试しております。

こちらの左の女性の比率の分析については、企業の特徴をコントロールしたときでも、女性の比率が10%上がるとROAが0.44%高くなるという結果が出ています。

ちなみに、この分析をした時期のROAの平均値が1.8%ですので、その内の0.4%が違うというのはかなり大きなインパクトがある数字だと思われます。

続きまして、こちらも山本先生のご研究からなのでけれども、これは企業の人事課長にアンケートをしまして、人事課長が、一番左側は労働時間が週45時間未満、真ん中が45時間~55時間、一番右が週55時間以上を働いている企業で、正社員女性の比率や管理職女性の比率がどれくらい違うかという研究です。

これで見えていただくと明らかにわかるように、右に向かって下がっておりまして、つまり人事課長というのは多分1人しかいないのですけれども、その会社の全体の雰囲気を出すと、人事課長が長く働くということは企業全体として長く働いている企業と見ていただくといいと思います。その労働時間が長い企業は女性が少ない、女性の管理職も少ないということになっております。

女性が活用されている企業の特徴をここにまとめてみますと、職場の労働時間が短く、雇用の流動性が高く、賃金カーブが緩く賃金の分散が大きい、ワークライフバランスの施策が充実しているという企業で女性が活用されております。

続きまして、これは明治大学の牛尾先生がされた研究なのですが、牛尾先生は企業へのヒアリング調査によって、女性が能力を発揮している会社はどのような企業かを分析されています。

牛尾先生の着眼点は、IT化とグローバル化ということで、IT自身の力とか、あるいはITを使うことによって、テレワークとかサテライトオフィスとか新しい働き方ができるということと、あとITによって情報を共有することによって、仕事を効率化することもできるということをいくつかの企業からのヒアリングから明らかにしております。

次が、これは日本大学の乾先生が中心になって行われた研究で、研究開発集約度といって、売上に対して研究開発費がどれくらいあるかという比率が、女性の割合とどのような関係があるかを調べた研究です。

これで見ますと、グローバル化の進んだ企業であればなのですが、取締役会の女性の

比率が増えますと、企業のイノベーション活動、研究開発集約度が上がるという結果を得ています。

こちらは、早稲田大学の谷口先生の研究ですけれども、この包括的因子とか手続き正当性因子とは、アンケートから、例えば包括性因子ですと、女性や外国人等のマイノリティーが昇進を志向し、準備するように支援するメンタリングプログラムを稼働しているとか、従業員のネットワーク作りを支援しているとか、幾つかの質問をしまして、それらの質問から包括性、インクルージョンに係る因子を取り出して、その相関と独創性とか実行能力の相関を見ております。

独創性というのは何かと申しますと、競合相手よりも新しい製品・サービスを導入しているとか、先駆的な製品、革新的製品を常に作りだしているという幾つかの質問から独創性の因子を取り出しまして、その相関を見えています。

これで見ますと、一般社員の女性が多い企業については、手続き正当性が、独創性や実行能力にすごく大きな影響を与えるのですけれども、管理職の女性がもう既に生まれている企業においては、包括性といってマイノリティー等をメンタリングとかネットワークサポートとかで同化していく、そういうことが大切だということが分かりました。

結論になりますけれども、最初に申し上げましたが、女性が望むと望まないにかかわらず、女性就業の量と質の拡大は、社会的にも企業においても家計においてももう必然となっております。

それであれば女性にとっては、いかに社会や企業の役に立ちながら稼ぐか、企業にとってはいかに女性を上手く使ってパフォーマンスを上げる仕組みをつくるかが鍵ということになります。

本来差別がなければ女性の比率とパフォーマンスには相関がないはずでして、なぜ、では日本でこのように多くの分析で女性の比率とパフォーマンスに正の相関があるという結果が出てくるかと言いますと、今はまだ労働市場が新しい均衡へ移行するまでの過渡期であって、その過渡期においてのみこの利得というのを獲得する機会があるのではないかと考えます。

当然のことながら、女性比率を上げることが目的ではなくて、つまり女性比率というのはその企業が多様な人材とか価値観を受け入れて、働き方が柔軟であることの単なる代理指標です。

研究会の結果から得られた具体的な提言としましては、ダイバーシティとか女性活用は、ある条件のもとでパフォーマンス、ROA、研究開発、実行能力、独創性を上げる可能性があります。

ます。これは逆に言うと、ダイバーシティを進めない方がパフォーマンスが上がる会社もあるかもしれない、あるということです。

女性を活用している企業の特性としましては、企業が労働者の全人生を請け負わず、また労働者側も全生活を会社に捧げない企業ではないかと考えます。労働時間が短いとか、雇用の流動性が高いとか、賃金カーブが緩く賃金の分散が大きいとか、こういうのはそういう企業だというふうに理解できるのではないかと思います。そういう企業では、一般的にワークライフバランスも積極的である傾向があるのかと思います。

それから、取締役会メンバーの性別、年齢、他社経験、学歴、専門性等は、多様性を大きくすることが変革への足掛かりになっていくと言えます。ダイバーシティはその企業が多様な人材とか多様な価値観を受け入れて柔軟であるということも代理指標になっていると思われま

す。ちょっと今日は説明を飛ばしましたが、非財務情報の開示、女性の活躍については2013年の4月に、コーポレートガバナンス報告書で記載要領が改訂されましたが、そういう非財務情報の開示というのは、所有構造の変化を通じて経営の規律づけにつながることを期待できるという結果です。

以上で、終わりにします。

ありがとうございました。（拍手）

○司会 児玉先生、豊富な内容の報告をありがとうございました。

関連しまして、経済社会総合研究所より、女性の活躍に関連する少子化の問題につきまして、最近の研究について麻田より報告いたします。

○麻田 ご紹介をいただきました麻田です。経済社会総合研究所で行いました夫婦の出生力に関する研究につきご報告をいたします。

調査の趣旨ですけれども、少子化が進行しておりますが、この要因として2つが挙げられております。1点目が未婚化、2点目が夫婦が持つ子どもの数の減少でございます。

ちょうど2010年に夫婦が最終的に持つ子どもの数が2人を下回るということになりました。研究チームでは夫婦の子ども数の減少の背景には、こちらにございますような生活環境や意識、価値観というものがあるのではないかという考えから、客観的データに基づく分析を行うことといたしました。

御覧のようなインターネットを通じた既婚男女に対する調査を行いまして、その個票データを使った分析をいたしました。本日は今日のテーマに関係の深い最初の3点についてご紹介を

いたします。いずれも何かと夫婦の出生力の関係を分析しました。夫の育児参加と夫婦の出生力、夫婦の伴侶性と夫婦の出生力、そして親世代との関係と出生力、でございます。

早速1個目でございます。問題意識としましては、3世代同居というのも余り増えておりませんで、夫の家事、育児が大事だと言われているのですが、我が国ではもっぱら妻がこれを行うのが一般的でます。このような分担の中で、限界が感じられると子どもを増やさないという選択がなされる可能性があります。そこで理想に基づく出生意欲と現実的な出生意欲を比較して、その違いに夫の育児参加が関係しているかどうかを検証することといたしました。

まず、真ん中の色掛けをした部分を御覧ください。変数として使います理想に基づく出生意欲ですけれども、これは理想の子ども数というのがそれぞれあるわけですが、それに基づいて今よりもさらに子どもを望む場合に意欲ありとして1、それ以外は0というふうに定義をいたします。

また、その下の現実的な出生意欲ですけれども、現実を持つつもりの子どもの数というのがありますが、これに基づいて今よりも多く子どもを持つ場合に、そういうことを望む場合に意欲あり1、それ以外は0というふうに定義をいたします。

その分布を見ます。2種類の出生意欲を見ると、男女とも理想に基づく出生意欲ありの割合が、現実的出生意欲ありの割合を上回ってしまっていて、現実の方が理想からかい離をしているというような現状でございます。

1個前に戻りまして、夫の育児参加が少なければ、夫婦の第2子、第3子を持つ現実的出生意欲が低くなって理想からかい離をすると、こういう仮説を立てました。

分析方法ですけれども、ざっくり言うと理想に基づく出生意欲と現実的出生意欲に夫の育児参加等の要因が関係しているかどうかを検証したということでもあります。

まず、第2子を持つ出生意欲の分析結果です。赤い実線の楕円のところを御覧ください。夫が何もしない場合に比べて夫が育児を手伝うことは、妻の第2子を持つ現実的出生意欲を高める効果が見られました。これに対して理想の方には、そのような関係が見られませんでした。

それから、スライドの12番ですけれども、第3子の出生意欲については、夫が育児を手伝うあるいは夫と妻と半分であることは、仮説どおり妻の現実的出生意欲を高める効果がありました。すなわち、逆に言うと、夫の育児参加がないことは、妻の現実的出生意欲を低下させ、理想からのかい離を生じさせています。

以上が話の本筋で、第3子の方は仮説どおりだったということなのですから、さらに興

味深い知見がございました。

第2子の方に戻っていただきたいと思いますけれども、一番下の青い実線の楕円を御覧いただきたいと思います。夫婦の情緒的サポートがあることは、夫婦双方の第2子の現実的出生意欲を高めることが確認されました。逆に言えば情緒的サポートがないと第2子の現実的出生意欲が低下して、理想からかい離をするということです。

スライドの14番にいきまして、結論です。分析結果では第2子出生意欲には夫婦の情緒的サポートがプラス、第3子の出生意欲には夫の育児参加がプラスでしたので、これをまとめてみますと、第1子出生後、夫婦はお互いに情緒的サポートをするということです。そして、第2子出生後夫の育児参加が希望どおりの子どもの数を持つ上で大事だということです。まとめれば、第1子出生後から夫が育児参加をして、育児の経験を夫婦で共有していくことが大事であるというふうに考えられます。

こういうふうに夫婦で悩みを聞きあったり育児の経験を共有することができる生活環境として、やはりワークライフバランスというものが非常に大事であるという結論となりました。

次に、2点目の研究ですが、これは夫婦の伴侶性と家族規範意識と出生力との関係を分析したものです。

この研究では、先行研究を踏まえまして夫婦の伴侶性、要は一緒に行動したり、共通の趣味を持ったりするという仲の良さが出生意向にプラスなのではないか。あるいは、家族規範意識、これは例えば結婚したら子どもを持つべきであるというような伝統的な結婚出産に重きを置く価値規範ですがけれども、こういう規範意識が追加出産意向にプラスなのではないかというふうな仮説を立てました。詳細は省略します。分析の方法は先ほどの研究と類似の方法でございます。

分析の対象になる追加出産意向というのは、現在子ども数よりも現実に予定している子ども数が多い場合を1、それ以外を0としまして、そのほかの変数としては、夫婦の伴侶性と家族規範意識というものを取り上げました。

夫婦の伴侶性につきましては、夫婦の共通行動と夫婦の共通趣味の2種類を使っております。夫婦の共通行動の方は、7種類の行動の頻度から点数化した尺度を作りました。また、夫婦の共通趣味につきましては、3段階で点数化を行いました。家族規範意識につきましては、6項目の意見についての回答、賛成とか反対とかありますけれども、これを点数化いたしました。

スライド22は飛ばします。

分析結果ですけれども、現在子ども数0人と1人のところを御覧ください。この場合には夫婦行動尺度、夫婦が一緒に行動するというものの得点が高いほど、また夫婦共通趣味の得点が高いほど、それから家族規範の強いほど追加出産意向を持つことが多いということが分かりました。

また、現在子ども数2人では、夫婦行動尺度が高いほど、また夫婦共通趣味が高いほど追加出産意向が多くなりますけれども、家族規範意識との関係ではそのような効果が見られませんでした。

ここからのインプリケーションです。第1に夫婦の伴侶性が低い人よりも高い人の方が、追加出産意向が強いことが分かりました。

また、家族規範意識が強いことは、第1子及び第2子の出産意向を高めますけれども、第3子の出産意向には影響しないということが分かりました。日本の夫婦が今以上に仲が良くなるかどうかということが、少子化にもゆくゆくは影響するということです。

一緒にコミュニケーションしたり行動したりすることが可能になるような、やはり就労環境ですとか経済的ゆとりの向上が求められるというふうに思います。

次に、3点目の研究の紹介に移ります。3点目は親世代との関係と子世代の出生との関連を取り上げました。日本では親世代との同居、あるいは親世代からの物心両面の援助というのが子ども世帯の家庭生活に大きく貢献をしているというふうに指摘をされています。

一方で、世代間の連帯や相互扶助を重視する家族主義的な価値観が強い文化圏では、出生率が低いというようなことも研究がされています。

そうすると、世代間の相互扶助というのは、個別個別では家庭生活に大きく貢献するのだけれども、社会全体では出生率を下げているように見受けられます。

こういう問題意識から、この研究では親世代との関係、具体的には親との居住関係、そして親からの経済的及び非経済的な援助が、子世代の出生力に持つ効果について分析をいたしました。

分析の枠組みは、御覧のとおりでございます。今ご紹介した研究と類似の枠組みでございます。親との居住関係、それから親からの援助によって、現在子ども数、予定子ども数、理想子ども数がどんな効果を受けているかということ进行分析しました。

スライドの29から34は変数の分布ですが、時間の関係で省略をさせていただきます、スライドの35まで飛びます。こちらが分析結果ですけれども、まず赤い括弧のところ、この4段く

らいですが、御覧ください。双方の親との同居又は近居の効果ですけれども、これは現在子ども数、予定子ども数及び理想子ども数に有意な正の効果を持つことが分かりました。

また、下の方にあります青い楕円を御覧いただきたいと思いますが、夫の方の親からの非経済的援助は、予定子ども数、理想子ども数に有意に正の効果を持つということが分かりました。

36は同じことですので、飛ばします。

これについてのインプリケーションですけれども、世代間関係は個別の子世代の出生力を高めることが明らかになりましたけれども、逆に言うと、そういうような親との関係が期待できない人は子どもを持つことをあきらめるということにも繋がります。

この世代間関係を重視する家族主義的な価値観が強い文化圏では、世代間の相互扶助頼みになってしまって、社会的なサポートが手薄になりがちで、全体としては出生力が低いということが示唆をされると考えられます。

今後の方向としては、親や親族に頼らなくても社会的に子どもを産み育てるサポートが重要というふうに考えます。

以上、3つの研究を駆け足でご紹介いたしました、これをまとめた結論でございます。

1点目ですけれども、夫の育児参加、そして夫婦の情緒的サポート、伴侶性、こういったものが夫婦の出生意欲を高めるということが分かります。

いずれもこれらを可能とするような生活環境として、男女双方のワークライフバランスが改めて重要であるというふうに考えます。

また、2点目として、社会全体の出生力回復のためには親の支援に頼らなくても子どもを産み育てられる社会的支援が重要ということでもあります。

このワークライフバランスにしても、子育ての社会的支援にしても、女性活躍の前提でございまして、少子化の克服と女性の活躍の同時達成のためには、この2つのことが大事であるというふうに考えます。

最後になりますが、報告に当たりまして中京大学の松田先生にご指導いただきました。

私の説明で足りない部分につきましては、質疑の時間にも補足をいただければと考えております。どうもご清聴ありがとうございました。（拍手）

○司会 ありがとうございました。

3研究所の報告を受けて、この後パネルディスカッションで議論を深めてまいりたいと思

ますが、今の段階でもし御質問等ありましたらお願いします。

松田茂樹先生、いかがでしょうか。

○松田 中京大の松田です。質問というよりもこの調査に少し関わった者として感想と、あとパネルディスカッションに向けてのお聞きしたいことを皆様になんと言いますと、まず、3つの調査はいろいろな角度から女性活用を総合的に研究されたと思えました。1つの絵ができるような気がします。それは我が国が目的変数として3つあると。1つは、企業のパフォーマンスをどう上げるか。そして2つ目が、経済全体としての力、労働力をどう確保するか。3つが実は少子化対策。これを同時に解決するということがやはり3つの視点からいろいろアイデアが出たなと思えます。

そのときの1つの感想ですけれども、女性活用ということ考えたときに、バリバリ働くということも大切なのですけれども、その一方でやはりある程度ワークライフバランスがとれて、夫婦や親子の時間的な余裕が持てると、それが前提条件になるというのが1つのストーリーなのかと思えました。

次に向けての私の質問を言わせていただくと、1つは、労働時間はどのぐらいを我が国は現実的に目指す必要があるのだろうかという現実的な質問です。2つ目は、これは私の印象論かもしれませんが、現政権において女性活用を進めておりますが、その一方でこの労働時間ですとか労働環境の話が少し印象が薄いような気がしております。これは私の誤解かもしれないのですけれども、次のパネルディスカッションでいろいろとご示唆いただければと思います。

以上です。

○司会 麻田総括から今の御質問に対して。

○麻田 ワークライフバランスがとれる働き方ということとの関係でどのぐらいの労働時間を目指していくのか、あるいは女性活躍と言われながら労働環境との間にギャップがあるのではないかというような問題提起であったかと思えます。

いずれも次のパネルディスカッションで大変重要な論点になるころだと思います。少子化の研究とは関係がないのですが、この場を借りて言わせていただければ、日本の労働時間政策というのは常に家に帰って何もなくていい男性を標準に政策が構築されてきたというふうな思いを強く持っております。たまたま職業家庭両立課という課で仕事をしまして、両立をしている男性、女性たちのための施策をしていたのですが、それは離れのようなものでありまして、

母屋に当たる労働基準法の世界ではなかなかそういうワークライフバランス、普通に共働きができる労働時間という枠組みに基づいた議論が主流にならないというもどかしさをずっと抱えておりました、労働時間の議論は労働時間の議論でいろいろとなされていくのだと思いますが、普通に共働きができる労働時間という観点は、今後は大変重要な論点になっていくのではないかなという、あくまで個人的な感想を持ちました。

すみません、そんなことでちゃんとしたお答えになりませんが、私の感想を申し上げました。

○司会 他に今の段階で御質問ありましたらお願いします。質問される方は、お名前とご所属と、どなたへの質問かをおっしゃってください。

○若月 どうもありがとうございました。できましたら2件質問をさせてください。

1件目は、児玉先生をチーフとされるご報告ですが、22ページからの女性の起業という章について、私は中小企業を経営する人たちの団体との連携をとっている関係で、その中で女性の起業家は少なくありません。この章について割愛されたと思うのですが、できましたらこの概要でよろしいのでちょっと触れていただければと思います。

それからもう1件は、1番目のご報告をされました周先生の、ページで言いますと10ページになると思いますが。学校教育段階から専門性職業技能の高い専攻を選ぶという点について、私も同意をします。

自己紹介遅れましたけれども、私自身は大学でパートタイムの教育職を勤めていて、私の妻は学校教育機関でフルタイムの教員を勤めていますが、学校教育の中での人材育成、喚起、そこから高等教育、そして社会につなげての人材育成がこの分野でも実は非常に大きくて、効果も得られる期待がある一方で障害も大きくて、現実そこで女性人材の規制を妨げているという面も学校現場の関わりの中では実感することがあります。

この点について何かもう少しコメントいただければと思いますので、よろしく願いいたします。遅れましたけれども、名前は若月と申します。

○司会 それでは、児玉先生、周先生、お願いします。

○児玉 どうもありがとうございます。

すみません、今とても大切なことを言い忘れていたことに気づきましたが、このプロジェクトはそちらにいらっしゃる慶應大学の樋口先生を座長としておりました、非常に緊張しておりました、私はそんな大切なことを言うのを忘れてしまいました。

女性の起業の分析につきましては、昔の国民生活金融公庫の新規開業パネル調査というデータを使って分析をしました。一般的に女性というのは融資を受けづらいというエピソードは聞きますが、本当にそうなのかというのを実証してみようという試みでした。

結論を一言で言ってしまいますと、民間企業の金融機関による女性差別というのはないというか、差別があるという結論は出なかったということになっております。ちなみに、男女賃金格差を議論するとき、もちろん女性は賃金が低いのですけれども、賃金が低くても生産性が低ければそれに見合った賃金をもらっていると理解します。ただ労働者の場合ですと生産性というのはすごく測るのが大変なのですけれども、自分で事業をしている人ですと売上だけを生産性と捉えていいのかわからないのですけれどもアウトプットが分かりますので、それが同じ男性と女性を比べて、それでもなお女性が融資を受けづらいとか融資額が少ないとかいうことがあるのかどうかをテストしました。その結果、同じようなアウトプットを出している男女では同じぐらいの融資確率だということが分かりました。

以上です。

○周 御質問どうもありがとうございます。

学校教育段階から専門的な技能、高い専攻を選ぶという提言をさせていただいているのは、今現状では結構何も考えずに大学に上がってくる生徒さんが非常に多くて、文学でも歴史でも法律でも何でもいからとにかく慶應に入ればいいやというような考え方で受験する生徒は結構いると聞いていたからです。女性に関しては非常に目立っているのは、教育投資、特に大学の教育投資は人的資本の投資だと考えないで、単なる消費、あるいは自分の教養を高めるためのものだというふうな考えで教育を受けている女性が非常に多いということです。

やはりこれから女性は生涯職業を持ち続けるということを前提にする社会にするには、やはり高校段階からそういった授業に取り組んで、自分の将来の職業キャリアをどうすべきかを考えさせる機会を設けるべきなのですね。そして大学教育段階では、そこは消費ではなくて、人的資本投資の部分を増やしていくべきではないかなと思います。

以上です。

○司会 ありがとうございます。

ちょっと時間の都合がありますので、次のパネルディスカッションの後に議論も踏まえまして再び質問を受けさせていただきたいと思います。

それでは、ここで一旦休憩といたしまして、14時40分に後半を開催したいと思いますので、

よろしく申し上げます。一旦ここで休憩とさせていただきます。

(休 憩)

○麻田 大変お待たせをいたしました、それでは、時間よりちょっと早いですけれども、もう始められるようですので、これからパネルディスカッションに入ります。

進行につきましては、私麻田がコーディネーターを務めさせていただきます。

最初に、パネリストの皆様をご紹介させていただきます。

皆様から向かって右側から、はじめに、経済産業研究所ファカルティフェロー、慶應義塾大学商学部教授の樋口美雄先生です。

○樋口 よろしく申し上げます。

○麻田 次に、法政大学キャリアデザイン学部教授の武石恵美子先生です。

○武石 よろしくお願いいたします。

○麻田 次に、国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第1室長の岩澤美帆先生です。

次に、労働政策研究・研修機構統括研究員の濱口桂一郎先生です。

○濱口 よろしく申し上げます。

○麻田 最後になりますが、経済社会総合研究所名誉所長の清家篤先生です。

パネルディスカッションは「経営と女性」、「出産育児期の就業」、そして「男性を含めた働き方の見直し」という3つのテーマにつきましてそれぞれパネリストのお1人から10分程度でご発表いただきまして、次にあらかじめお願ひしたパネリストからコメントをいただきます。その上で議論を行う形で進めていきたいと思ひます。

では初めに、「経営と女性」のテーマについて、樋口先生からお願ひいたします。

○樋口 それでは、ご説明させていただきます。

私がお与えされましたテーマは女性活躍推進の経済効果ということについて、RIETIで研究してきた内容に基づいて話をさせていただきたいと思ひます。時間が10分と限られておりますので、相当に飛ばさないと終わりません。まず、前段のところというのは先ほど児玉さんの方からお話がありましたので、目的については省略したいと思ひます。

私どもが取り扱ってきましたテーマでございますが、要は女性活用というのは日本企業にとってコストなのか投資なのかというようなテーマについて考えていこう。もしコストであるならば、要は将来性についてそのコストをかけながら将来的にそれが企業にとってプラスになるものなのかならないものなのか、それによって政策も変わってくるだろうと思ひます。もしコ

ストに終わってしまうということであれば女性の活躍推進というのはある意味では社会政策として考えていく必要があるということになりますし、そうではなく、企業にとっても将来的にそれが収益に繋がるものなのだとということであれば、これは産業政策なりあるいは経済戦略なり、そういったものとして位置付けていくということによって政策的な対応といったものが大きく変わってくるのではないかと考えております。

その中におきまして企業にインタビューをしながらいろいろやっているわけではありますが、いわゆるダイバーシティ経営というものは、これはプラスの面とマイナスの面があるというようによく言われます。プラス面というのは多様な経験を積んできた多様な価値観を持つ人。この人たちが一緒に働くことによっていろいろな相乗効果が出てくる。例えば研究につきましてもその研究の成果といったものが非常に多様な人が一緒に働くことによってコストパフォーマンスの向上に繋がってくるのだというような議論もあります。しかし、その一方において、実は多様な人が働くということは今まであうんの呼吸というようなことで、たとえばツアーカーという状況できたものがなかなかそうはいかないということから、逆に手間暇かかるのではないかとということも指摘されます。

こういう問題というのはヒアリングを行うだけでは分からないことで、私どものプロジェクトで目指したのは、客観的な事実に基づいて先入観を捨ててまずこの問題について考えていこうと、客観的に判断していこうということを目指すことになりました。

そのためにデータベースを用意しようということをございまして、先ほど児玉さんの方からも説明がございましたようないろいろなデータを使って行っております。ただ、我々の研究の特徴というのは、例えば公的な統計でありますところの企業活動基本調査、これは経済産業省が行っております調査であります、そのデータを個別に使うのではなく、そういったものと民間が行っています、例えば東洋経済新報社が行っていますCSRの企業調査、あるいは日経新聞が行っています日経NEEDS、こういったものをリンクする、個別企業の段階でリンクするということでもありますから、例えばA社についてということであれば、A社についていろいろな関連の情報といったものを一括して集めようということをやっております。

そしたまた同時に、そこでは得られないような情報についてはRIETI独自に調査を行います。もちろんそこでは企業調査というようなこともありますが、同時にA社で働いている人についても何人かについてこのアンケート調査を行うということ。いわゆるアメリカあるいはカナダで行われていますエンプロイヤー・エンプロイイー・マッチング・パネルスタディとい

うデータベースを用意することをやりました。

これに基づいて作られたデータベースをそれぞれの研究者が一斉に使って、分析を行うというようなことを進めておりました、まだ i n g というところで全て結論が出たわけではなく、今後もこういった研究は進めていきたいと思っております。

その中において、今のこの企業の女性の活用といったものはどのようなパフォーマンスがあるのだろうか、あるいはどのように企業収益に影響を与えているのかというようなメカニズムを明らかにするために、ここではパフォーマンスという形で、お手元にも配布されておりますので、後ろの方は見えなければ配布されている資料を見ていただければ結構なのですが。それにおきまして例えばパフォーマンスとして、ROA（総資産利益率）とかTFP（全要素生産性）あるいは計画開発の集約度、実行能力、独創性というような企業パフォーマンスに与える影響について考えようとしています。

結論を申し上げますと、女性活用だけ、ほかの働き方であるとか人材の活用方法といったものの、それが全く変わらないで女性が増えましたということは、これは必ずしもパフォーマンスの改善には繋がらないというのが結論であります。むしろこれを通じていろいろな働き方とか人材の活用、育成のあり方、こういったところについても変更を加えていかなければROAやTFPは上らず、投資にならないのだというのが結論であります。

そこにつきまして、これも先ほど示されていたものであります、例えば素朴な観察ということで、先ほどのマッチングしましたデータに基づきまして、正社員において女性の比率が中央値よりも高い企業と低い企業、これについて2つのグループに分けてそれぞれROAを見たものであります。実線の方が中央値以上、多くの女性が働いている企業ということでありまして、平均値で見るとこちらの方がROAは高いというような結論になっております。

さらには、管理職の女性比率に基づきましてこうしたことができる。ここでは3%という基準を設けてそれ以上の管理職女性がいるかないかということを見ましても、若干これは統計的には有意ではございませんが、女性の管理職の多いところの方がROAは高いというような結論が出ております。

どうも私どもの結論としましては、先ほど見ましたような素朴な観察、実は産業もコントロールされてない、あるいはここでは上場企業というふうに絞っておりますが、それにしましても企業規模もコントロールされていない。あるいは働き方といったものもコントロールされて

いない。そのもとにおける素朴なところで見えていたもの、これは必ずしもネットに正社員女性比率が高いだけでROAが上がっているのだろうかということを見ると、必ずしもそうではないよねというのがこの表が示しているところであります。

例えばここですと、縦軸、縦の方に見ていただきたいのですが、(b)というカラムを見ますと正社員の女性比率プラスというふうになっていますが、0.036ほどこのROAを引き上げます。あるいは(c)という項目でも0.066、統計的に有意な効果をもたらすということでありますが、働き方、例えばフレックスタイム制を導入しているのか、あるいは短時間勤務制度を活用されているのかどうか、あるいはワークライフバランスを進めるための専任部署が設けられている企業なのかどうか。こういったものをコントロールしますと、正社員女性比率というのは必ずしも有意な効果を生み出していなくなります。むしろワークライフバランスを進めるようなそういった制度を持っているあるいは運用しているような企業においてROAが高いのだということになりますから、この問題を考えていく上ではどうしてもワークライフバランスの推進といったものを同時に行っていかなければ女性の活用がこの収益の改善、要は投資に繋がりませんよというようなことを示唆しています。

しかも、クロスセクションのデータではこれはなかなか今の因果関係、ワークライフバランスをやっているから企業収益が高いのか、それとも企業収益が高いからワークライフバランスを進める余裕があるのかというようなことについては分かりませんので、そこについてはパネル推計という手法を用いてはつきりさせようとしております。

例えば1998年～2003年に新たにこのワークライフバランス施策を導入した企業と導入していない企業といったものが3年後、4年後、5年後に生産性に違いが生まれてくるのかというようなことを見ています。上の方の2007年からプラスというところで上の方の線になっておりますが、これがまさにワークライフバランスをこのときに始めた企業であります。このことは次のようなことを示しています。ワークライフバランスを実施すると最初は手間暇がかかります。いろいろなコストがかかります。しかし、3年後ないしは5年後以降について企業にとってはそれがプラスになる、生産性を引き上げるような効果になってくるということがこれによって分かってきた。因果関係もこれではつきりするというようなことになってきます。

では、どういう企業でワークライフバランスを進めているのかを見ますと、1つは上司が部下をどう評価しているのだろうか、例えば残業時間の長い方が一生懸命働いている社員なのだ、頑張っている、あるいは責任感の強い社員なのだというふうに思っているかどうか、これが左

側のポジティブイメージということになっています。右側がそうではなくて、その人たちというのは仕事の遅い人なのだと、ネガティブに社員が思っているかどうか、これが実際の労働時間、残業時間に大きな影響を及ぼしている。このことは管理職が査定する際に、残業をどう考えているか、あるいは個々の労働者が「会社は残業する人をどう見ているか」と受け止めているかに、実際の残業時間も大きく左右されることを示しています。

さらに、非財務情報、こういったものを開示している企業とそうでない企業との比較というようなものを見ておきまして、ここについてもROEについて差がどうも現れていることから、企業規律といったものにこの情報の開示といったものは非常に大きな影響を及ぼすだろうということになっております。

結論を申し上げますと、ここに書いてありますように、女性活用だけではパフォーマンスには繋がらない。むしろ働き方とか活用の仕方、こういった変革を伴って初めて効果というのは現れてくるのだ、これが相乗効果を生んでくるのだということ。ここにおいてはもちろん男性の働き方にもこの効率性にも影響を及ぼすことがあります。そこにおいては働き方のフレキシビリティとか男女の格差あるいは上司の意識、こういったものを改革していくことが必要であるというふうに思います。

私どもがやった結果からは、日本的企業というふうに言われていても実は企業というのは千差万別です。いろいろな違いがある。その特性を見てやはり判断しなければいけないわけであって、そのまさにダイバーシティを考える上では日本企業はこうですというようなレッテルを張る、このこと自身いろいろな問題を引き起こすのだということから、具体的にそれを考えていく必要があるということを示しています。女性の活躍が推進されないのは、日本的雇用慣行のせいだと言っても、問題は解決しない。逃げているだけであって、中小企業まで含めると、いわゆる日本的雇用慣行の成立していないところは数多く存在しているわけで、そういったところでの女性活用はうまくいっているかということ、必ずしもそうではない。

むしろ女性の活躍を進める上ではポジティブアクションを活用するのが一つの方法だと思います。これはまず実態を把握する。そして、女性の活躍を妨げている要因を調査し、働き方を見直して女性活躍を進めていく、そして企業が数値目標を掲げながらこれを推進していく。そしてその中においては経営者のトップがワークライフバランス推進の必要性について強く意識し、そしてまたそれをいつも社内外で明言していく。そしてそれを管理職の例えば評価基準に入れるとか、社員の評価基準を明確にするというようなものも必要でしょう。これは個別の企

業で進める必要があるというふうに思いますが、それを具体的に政策でさらにスピードアップさせるにはどうしたらいいのか。ここでは具体的に有価証券報告書に開示項目という形で今申し上げたような項目を開示していくことも1つの提言になるのではないかと思います。

さらには、女性活躍推進企業といったものに対して補助金でありますとか公共調達というようなところでプライオリティを与えていくというようなこともあるかと思います。

実際に英国においてはクォータ制を導入することなしに、これが進展する1つの原動力になったというのがここにおける英国における取組で、まさにクォータ制度の代替措置というような形で、今言ったようなワークライフバランスとセットで促進していく施策がとられ、こういったものを参考にすることも1つの方法ですというのが暫定的ながら我々の結論であります。

以上です。

○麻田 樋口先生、どうもありがとうございました。

それでは、この発表につきまして武石先生からコメントをいただきたいと思います。

○武石 武石です。端的にポイントだけ申し上げます。

樋口先生がご報告された研究は、網羅的かつ丁寧な分析がなされており、幾つかの重要な示唆があったと思いますので、まずそれについて簡単にまとめさせていただきます。

重要な示唆ということで4点申し上げます。

第1に、女性活躍推進というのがコストか投資かということに関しては、投資であるという結論でした。これは企業経営にとってメリットがあるということですので、経済合理性があることから経営的にも進めるべきということです。企業経営者の皆様に対する強力なメッセージになっていると思います。

ただし、女性の活躍推進というのは働き方改革とか人材活用の仕組み、評価の仕組みを含めて一体的に進めることが重要であって、これがポイントなのだということが2点目です。人事管理の世界では戦略的人的資源管理ということが言われ、企業の競争条件が変化する中で企業の経営戦略から落とし込んだ人材戦略ということが非常に重要視されております。その際人事制度の内の一貫性、つまり全体としてどういう方向を目指すのかというのをきちんと考えて、それを整合性のある制度体系に落とし込んでいくことの重要性が指摘された、これも大変重要なことではないかと思います。

第3に、女性の活用を阻む阻害要因があり、当然ですがこれを是正しないと女性の活躍は進まない。具体的には、長時間労働であったり、流動性が低い社会状況であったり、年功的な賃

金制度、それから画一的な働き方といったものが、その中身として挙げられているということもポイントです。抽象的な議論ではなく、何が課題かということが分かりやすく提示されていたということです。

そして、このことは多分女性だけではなくてダイバーシティ、たとえば外国人の方のダイバーシティ戦略というのものもあるわけですが、そういうことも含めて、また男性も含めて、メリットがある、だから経営的にメリットがあるということなのではないかと思います。これは後ほどのコメントとも関連します。

第4に、政策提言として企業の取組の加速化ということを重視していることです。企業の戦略を策定するのはトップマネジメントですので、このトップマネジメントに意欲を持って取り組んでいただくと現場が変わっていくという意味では、トップをどうやって動かすかということが重要になってきた、そういう段階になってきたのではないかなというように受け止めました。

コメントを3つほど申し上げたいと思います。

1つが、女性比率が高いと企業業績にプラスになっていることの解釈です。この点は先ほど児玉先生の報告でもございました。児玉先生のご報告の中では、人件費削減効果ということを指摘されておりました。平たく言うと、女性は安いから雇うと得ですよということですが、これでは何となく元気が出ないと言いますか、違う解釈がないのかという気がするのですね。現実には、そういう面があるのかもしれないのですけれども。

そこで、樋口先生のご報告の表の中で、ワークライフバランス施策を実施した効果が女性比率の効果を調整して、女性比率の効果以上にワークライフバランス施策の効果があるというデータのご紹介がありました。この点について、女性が普通に働くことができる制度というものが男性を含めて従業員にプラスの影響をもたらすと解釈することができるのではないかと。そうすると元気が出る話になるので、この点について樋口先生のお考えなり分析の結果をお聞きしたいというのが1点です。

それから2点目です。これまでの日本的な雇用慣行と言われている仕組みが女性の活躍の阻害要因になっているということは私も十分理解できますし、そうなのだろうなとも思うのですけれども、ただ、日本的雇用慣行が女性の活躍と整合しないのかという点に関しては丁寧な議論が必要ではないかと考えます。

女性が活躍することによって女性の勤続年数が伸びるわけですが、つまりこれは女性が内部

労働市場の中に取り込まれてそこで活躍できているということになっているわけです。そうすると、日本的雇用慣行と女性の活躍というのが、上手く工夫することによって両立するような状況があるのではないか。この辺りは今後研究としても十分進めていかななくてはならない点なのではないかなというのが2点目です。

それから3点目なのですが、女性活躍の数値目標に関して私は疑問を持っているので、この点について申し上げたいと思います。具体的には、2020年までに指導的地位において女性の占める割合を30%に引き上げるという数値目標が、一人歩きしている点を懸念しています。ある人材紹介会社の方から、とりあえずトップが女性の管理職を増やせと言っているのです、だれか女性の管理職紹介してくださいというオーダーが増えてきているという話を聞いたことがあります。そうではなくて、管理職への登用というのは特に日本の企業では採用とか育成の結果であるわけです。管理職のキャリアにつながるパイプライン、これは日産自動車さんが女性の活躍推進で「パイプライン」という言葉を使っておられるのですが、それをきちんと構築して、その結果としての数値だと思えます。数値目標が数値ありきの議論に走りかねない点を心配しているのですが、私たち研究者は、目標ありきとしての数値ではなく、育成というのをきちんとして登用につながるパイプラインができた後にこういう姿になっているという意味での数値目標であることを指摘すべきで、そうであれば数値目標も有効だと思います。

以上、3点でございます。

○麻田 どうもありがとうございました。

あと5分ぐらいこのテーマについて議論の時間があります。最初に武石先生のコメントにつきまして樋口先生、何かコメントがございましたらいただけますでしょうか。

○樋口 どうもありがとうございました。

3つほどご指摘いただきまして、3点ともごもつともだなというふうに思います。

まず1点目、女性の比率が高い企業がROAを上げている。その理由というのは女性が安いからだというような話というのも確かにあるかと思えます。これはGary Beckerが出しております、社会が女性に対して例えば差別があります、その差別していない企業においてはある意味では優秀な女性を活用することができるというようなことから、たとえ賃金は同じであっても生産性が相対的に高い女性を活用している。あくまでも安いかどうかというのは生産性に対する賃金の比率ということでありまして、こういったものも確かにあるというのが我々の分析の結果でも出てきております。ただ、それだけではなくて就業環境によってまさに生産性とい

うのは変わってくるということでありまして、今日のプレゼンテーションはそれについてであったということになります。

2番目の日本的雇用慣行云々というのは、まさに日本の企業も多様です。企業経営自身あるいは雇用慣行と言いますか雇用制度あるいはその運用自身が日本の企業の中においても大きく違うというところが今出てきております。これは外資系も含めての話かというふうに思いますが、そういったものにおいて日本的雇用慣行って一体何かというようなまた新たな問題が出てきているわけでありまして、その点については丁寧な議論がやはり必要なのではないかとこのように思います。日本的雇用慣行が悪いと言っても問題の解決にはならないし、逃げているだけになってしまう。ステレオ・タイプの話は分かり易いのですが。

私どもの分析では、解決の糸口を求めるために、日本的雇用慣行云々というよりも労働時間の長さであるとか、あるいはフレックスタイムであるとか、あるいは例えば30歳における女性、男性の比率がどうなっているのか、定着率がどうなっているのか、こういったものがどれだけそのパフォーマンスに影響しているかというようなことを分解して研究しているということになります。

3つ目の数値目標であります、女性比率を何%にするのかというそれだけを掲げるというのはやはりちょっとどうかなというふうに私も思っております。むしろ例えばワークライフバランスの推進ですか、そういったものについての数値といったものもあって、本来その数値目標というのはやはり個別企業が我が社はこうしたいんだというような形で全社的にそのメッセージを浸透させるために行っていくというようなことが効果としてはあるかと思っておりますので、考え方は全く一緒ということになります。

○麻田 どうもありがとうございました。

大変まとまったコメントのやりとりになりまして、大体このテーマについて予定した時間になりました。もしパネリストの方どうしてもということがございましたら少しだけ時間がありますが、よろしいですか。

では、コーディネーターの立場を活用しまして、私も女性の活躍に携わった経験から申し上げますと、目標の掲げっぱなしは余り良い効果を生まないというふうに思います。女性の活躍に関し一番格差があるのは女性に対する期待とか育成の格差でありますので、ここのところを是正せずに結果である登用のところで違いが出てくるわけではないというふうに思っております、武石先生、樋口先生のコメント、大変力強く受け止めさせていただきました。

それでは、次のテーマに移りまして、「出産育児期の就業」についてご議論をいただきたいと思ひます。武石先生、たびたびで申しわけございませぬが、ご発表をお願いいたしませぬ。

○武石 よろしくお願ひいたしませぬ。

出産育児期の就業ということではいろいろなテーマがあり得るのですけれども、今日は時間の制約で2つのことを申し上げたいと思ひます。その前段として、まず確認しておきたいのが、女性の活躍推進というときに、機会均等、それからワークライフバランスの推進、これが車の両輪であるということなのです。

私がJILPT²のデータを使って最近分析した結果をスライド3に示しました。「やりがい」として指標化しているのですけれども、これは45点満点のスコアとお考えください。そこで、女性の活躍が高い企業、低い企業、両立支援が高い企業、低い企業の組み合わせで4つのタイプに分け、タイプによってやりがいがどう異なるかということをお願ひいただきますと、やはり両方高いとやりがいは高く、両方低いとやりがいが低いというのが綺麗に出てきています。

このN（サンプル数）をお願ひいただきたいのですが、両方高い、両方低いというのがあるのですけれども、その中間ですね、どちらかが高い、どちらかが低いというタイプでは、圧倒的に多いのが両立が高くで活躍が低いというタイプなのです。両立は低いだけでも、活躍が高いというところは少数です。ただし、やりがいの得点を見ると活躍の方がより重要というようなことになっています。

まず両立支援というのはここ10年ぐらいでかなり進んできたのではないかとと思ひます。その一方で、継続はしているのだけれども、女性の活躍というところで問題が出てきている、この点について、企業の現場において課題が出てきているという現状があるように思ひます。

今日取り上げる課題は2つと申し上げました（スライド4）。1つはそもそもの両立支援策というのがどういうところで問題になっているかということです。大企業の正社員の女性というのはかなり継続就業が進んでいる現状にあります。完全にとは言いませんが、トレンドとして進んできたように思ひます。一方で、非正規の方、それから規模で見ると中小企業で働く方の辺りでの課題というのがまだ大きく残っている。この規模間格差、就業形態間の格差というのが残っているというのが現状ではないか。この点は引き続き課題であるというのが1点目です。

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構(The Japan Institute for Labor and Training)

それからもう1点が、両立支援策の利用に伴う課題です。近年両立支援策の利用者が増えており、これは大変良いことなのですが、その制度利用が長期化していったキャリア形成のあり方ということで問題が出る状況というのが出てきているのではないかと。両立支援策を使いながら女性が就業継続するだけでなく、きちんと活躍できるような環境整備ということが重要なのではないかと考えております。

スライド4に、日本再興戦略の数値目標を出させていただいているのですが、これをなぜ出したかという、政策の課題は両立環境が整わなくて辞めてしまっている人が就業継続できる環境を作るというのがまず今の大きな課題であるということです。他にも育児期の問題点はたくさんあると思います。そもそも出産で辞めたいと思っている人たちもいるわけで、その人たちをどうするかとか、それから、辞めてしまった後の再就職という問題もあるのですが、今日はその辺りは割愛させていただきます。

課題1に関して、まず現状と課題を簡単にまとめます（スライド5）。未就学児がいる女性の有業者比率、雇用者比率というのは上昇傾向にあります。また、第1子出生に伴う女性の継続就業というのも上昇しています。特に正社員で育児休業を利用しながら継続就業する傾向は顕著に高まっていると言ってよいと思います。ただ、非正規の人たちに関してその制度が利用できないといった問題があり、加えて、先ほども言いましたように規模間の格差というのも残っています。

まず対応策を最初に申し上げると、これに関してはやはり育児休業制度というのは非常に重要な制度でありますので、こうした制度がきちんと円滑に運用できるようにすること、それから制度を利用しやすい環境整備というのが鍵になるのではないかとということです。

以上の現状に関して幾つかデータを紹介させていただきます。言いたいことはシンプルです。末子の年齢別に女性の就業状態を見ると、特に小さい子どもを持つ女性の有業者比率が上がっており、無業者の中で就業を希望していますという人が減っているということが顕著です（スライド6）。ただ、正規の人たちが育休を利用しながら継続しているのに対して、非正規の人たちはそうとは言えません（スライド7）。その背景には非正規と正規の方の意識の違いがあります。非正規の人でも出産した後に仕事を続けたいという人はいるのですが、正規に比べるとかなり低いです（スライド8）。ただ、スライド8の右側の図ですが、出産した後も続けたいという人のうち、正規の人はかなりの割合が続けられているのですけれども、非正規の場合には辞めている人たちというのが4割弱で、ここに正規、非正規の違いも出ています。

また、なぜ辞めてしまったかということですが、両立が難しかったという理由の中で、特に非正規の人たちは、育児休業をとれそうもなかったという制度的な要因というのを挙げている傾向があります（スライド9）。スライド10は規模別の状況なのですが、大企業では育児休業を含めてさまざまな制度を利用しながら育児をしている人が多いのですが、中小企業では制度利用がまだ半分以下というような状況になっています。

スライド11は私が以前実施したデータ分析結果なのですが、どんな女性が継続就業しているかということをお覧いただくと、育児休業制度があるだけでは継続就業にはならず、制度があつてそれが利用しやすいということが重要だということがわかりました。これらが先ほどの現状、課題のバックデータになっていきます。

もう1つの課題として、両立支援策を利用している人たちのキャリア形成ということで申し上げたいと思います（スライド12）。育児・介護休業法の改正により、育児のための短時間勤務制度が措置義務化されて利用者が増えてきています。また、企業の中には、独自に利用期間を長期化する傾向も見られるようになっていまして、利用も増え、さらに長い期間利用する方たちが増えてきています。それは決して悪いことではないのですが、一方で利用者のキャリア形成面でのマイナスの影響ということを指摘する人事の方が、ここ数年で増えてきているという印象をもっています。

そういう中で何が重要かということです。結論を先に申し上げますと、両立支援策の充実というのも重要なのですが、それ以上に働き方改革ということを進めることが重要だということです。両立支援策については、先ほど周さんのご報告にもありましたが、育休3年ではなく、育休を1年あるいはもっと短くてもいいのですが、一定の休業で職場復帰しても育児と仕事の両方ができる環境を整えるということが重要です。また、制度利用者が特殊な働き方にならないで、周りの人と同じような働き方、ちょっと違うぐらいの働き方になっている状況であることも大切なことだと思うのです。

また、短時間勤務制度が日本の場合は措置義務化されているので、この制度導入が相当進んでいるのですが、それ以外のフレキシブルな働き方というのがなかなか進んでいません。短時間で働くというのはどうしてもキャリアロスに繋がってしまうので、在宅勤務とかフレックスタイムとか、時間を減らさなくても働けるような環境というのも同時に整備することが必要ではないかということです。

さらに、両立支援策の利用者に対して、職場の中で、特に上司の方が過度に配慮をしている

という状況もあります。大変そうだから仕事を軽減してあげようとか、残業はもう一切なくていいよとかそういう配慮があるのですが、実は制度を利用している人に聞いてみると、もっと仕事ができると思うのだけれども、言ってしまっただけでできなかつたときに迷惑をかけてしまうので言えないのですという人が結構多いのですね。したがって、制度利用者に対する過度な配慮ということではなく、両者がきちんと話し合いをしながらキャリア形成とかモチベーションを維持していくということにもっともっと力を入れても良いのではないかということです。

以上のことについて、データを示します。

スライド13, 14は、制度導入や利用が定着していますということを示しています。

スライド15を御覧ください。上の表に、「できるだけ速いペースで管理職に昇進したい」から「仕事以外の生活を充実させたい」までキャリア意識があります。これが出産前後でどう変化するかということを見ています。上にいくほど前向きなキャリア意識と考えられます。これが、出産後低下してしまう人が多いのですね。特に「仕事以外の生活を充実させたい」という意識になると、組織としては問題だと思うのですが、出産前に「管理職に昇進したい」と言っていた人たちでも「仕事以外の生活を充実させたい」というように変わってしまう人たちがいます。出産後もきちんとそのモチベーションを維持していかないと、女性の活躍は進みません。

では何が重要かということです。スライド15の下の方のデータなのですけれども、やりがいのある仕事を与える、それから長期的なキャリアイメージができる、こういうことによって意識を高く維持できる、この辺りが重要ではないかと思います。

スライド16は、私たちが実施したヒアリング調査の結果です。短時間勤務制度の利用拡大に伴って、制度利用者の仕事経験が実際に制限されてモチベーションが下がっていくという実態も明らかになってきました。

この点は海外ではどうなのでしょう（スライド17）。イギリス、ドイツで昨年9月に40名近い方にインタビューをしてきたのですけれども、ポイントは短時間勤務以外のフレキシブルな制度というのを併用しながら、キャリアのロスというのを最小限に食い止めているということです。また、周囲の人が日本のように長時間労働ではないので、短時間勤務というのが極端な働き方にはなっていないわけです。この辺りが重要だと思いました。

まとめ（スライド20）ですが、両立支援策の導入、円滑な運用ということに関して、特に非正規、それから中小企業の取組というのを一層進めていくこと。同時に、法定を上回る制度導入というのに関しては、私たち得てしてそれをプラスと捉えてしまうのですが、むしろ働き方

を見直して、法定どおりの制度できちんとキャリアが築けるということが重要なのではないかと
いうことです。

両立支援策利用者のキャリア形成に関しては、制度利用が本人のモチベーションやキャリア
形成にダメージを与えないような働き方の見直し、そういうことを進める必要があるのではな
いかということ、この2つを申し上げたいと思います。

以上です。

○麻田 武石先生、ありがとうございました。

それでは、この発表につきまして、岩澤先生からコメントをいただきたいと思います。

○岩澤 ご紹介に預かりました、国立社会保障・人口問題研究所の岩澤と申します。時間も限
られておりますので、具体的なワークライフバランスの現場の話以外に、少し人口学と言いま
すか中長期、マクロ的なお話を整理させていただこうと思います。

最初の2つは、女性が活躍することができるようになってきたものの、いくつか失敗経験が
あったことを示しています。まず一番有名なのがセカンド・シフトという共働きの妻が相変わ
らず家事の負担から逃れられないという話です。これは既に70年代、80年代から出てきていた
ものですが、その後、今度は仕事をしたものの、期待外れのキャリアライフがあったというこ
とが言われるようになりました。現実を知った女性がそんな大変なことはしたくないとい
うことで結婚や出産を先送りしているうちに未婚化、少子化が進んだという話になり、今は、
いよいよワークライフバランスが必要という流れになってきたのだと思います。

少し数、量の話をしたいのですけれども、ここで示したグラフは女性の人口で、30～34歳の
女性の人口の1970年代から2010までの推移を示しています。30代前半に着目した理由は、例え
ば女性が2人子どもを生もうと思いますと、最初の子どもの生む年齢が30歳かどうか1つの
区切りになっておりまして、30歳を超えると平均で2人持てなくなります。そういう意味で、
20代後半というのが最初の子どもの持つ重要な時期なのですけれども、そういう人たちにとっ
て30代前半の女性たちのワークライフバランスあるいは男性のワークライフバランスというの
が1つの判断になっているのではないかとということで、この年齢に着目しました。

ここでわかるように、80年代と2005年代にピークがありますけれども、これが第1次ベビー
ブームと第2次ベビーブームとなっております。これを働き方で色分けしてみますと、正規の
職員が青、パートの人が緑、赤が無職を示しています。このように女性の人口は変化するの
ですが、それに比べると正規の職員の人口というのは変化が小さく、やはり働き方というのは、

需要の方で決まる部分が大きく、パートで調整されていることが伺えます。

図中の就業率は、人口の中で働いている人の割合を見たものですが、これはいわゆる別の見方の方が有名で、M字型の底が上がっていくというようなイメージと重なります。基本的に働いている女性というのはこの年齢層で増えているということが分かります。

もう1つの見方が、子どもを持っている女性の割合です。人口には山ができて増えたのですが、子どもを持っている人は少ない。つまりこのグレーの部分が増えているというのがいわゆる少子化を表していることになります。ある意味30代前半女性というのは子どもを持たずに働いてきたということがこの20年ぐらいの動きだと思います。

今の2つのグラフをあわせると、働き方と子どもの有無で六つに分けることができますが、ここでは斜線の部分というのが子どもを持っている人、ベタ塗りのところが子どもを持っていない人を示し、いわゆる両立している人というのは、青の斜線と緑の斜線の部分にあたります。青の部分が正規の職員で子どもを持っている人、緑がパートで子どもを持っている人になります。子どもを持たずに働くという人が増えてきたのだなというのが確認できます。

人口推計に基づく今後の人口の推移を示しますと、今後は急激にこの世代が減っていきますので、仮に同じだけ労働力を確保しようと思えば、このぐらいの労働需要が出てくるだろうということが見込めます。

武石先生の報告では、両立しようとしている、あるいはしている女性の困難に焦点をあてられ、子どもを持った後に就業継続できるかという話がメインだったと思うのですが、それ以外にも仕事を持つ女性が出産に踏み切れるか、出産を機に離職した女性が再就職できるか、それから夫、親族、同僚との調整をどう図るかということで4つぐらい段階がありますので、追加できる議論があればと思い示してみました。

人口の側から言いますと、今言った4つの段階でそれぞれ困難を抱えていそうな人がこれだけの規模いまして、子どもを持った後も就業を継続できるか悩んでいる人以外に、これから産もうと思っている、あるいは一回辞めてしまったけれども、再就職しようと思っているという人が結構な数存在しますので、全体的に目を配っていくということが最終的なワークライフバランス人口を増やすということに繋がっていくのではないかと思います。

それぞれの困難ですが、1についてはすでにお話があったと思いますが、ここで例えば2について見ますと、仕事を持つ女性がこれから踏み切れるかというところなのですが、子どもを持っていない女性のキャリアプランに関わるニーズ・課題把握というのが宙に浮いているとい

う問題があります。これは他の分野でも同じようなことが起こってしまっていて、例えば女性の健康については、学校的时候は性教育があつて、子どもを生んだ後は母子保健というのがあるのですけれども、その間をカバーする枠組みがないという問題があります。これと同様のことがキャリア形成初期の女性にもあてはまります。

それから、もう1つ重要なテーマとして、ワークライフバランスの議論が出てきた当初は何か普遍的なワークライフバランス状態というものがあるのではないかというイメージで議論がされていたような気がするのですが、実際にいろいろ進んでくると、それぞれのワークライフバランスが多様だということ意識して議論することが必要であると私は見ております。

実際先進国でも日本でも、女性のキャリア志向を見ると、できるだけバリバリやりたいといった仕事志向の女性もいれば家庭の方に重きがある女性もいらっしゃる一括りにできません。武石先生のご報告でわかったように、そうした志向が出産後変わったりもするというので、やはりワークライフバランスというのはこういうものだと思つて議論だと上手くいかないのだということがよく分かりました。

では、どうすれば良いかということで、上司の意識改革やコミュニケーションということが提言されていますが、恐らく意識改革とコミュニケーションを深めるだけでは難しいところがあつて、その実効性を高める仕組みが必要だと思います。他の先進国を参考にしますと、主に2つのやり方があるのではないかと思います。ここでは制度化を重視するヨーロッパ型と交渉を重視するアメリカ型と名付けて紹介いたします。

ヨーロッパ型というのは、ここでもひとまとめにすることは本来できないのですが、基本的に細かい制度や規制によって労働者の基本的な権利を保障し、労働環境の監督を強化するという形で経営側にしっかり取り組ませていくという方法です。ただ、やはりそれぞれの制度には光と闇の部分がありまして、ヨーロッパ型の場合、高い失業率だったり財政負担があつたり、生産性の方で問題が生じ、制度を充実してもその後続かないという問題も出てきています。

交渉型というのはアメリカに代表されるような、基本的に余り細かい規制等は決めずに、既存の制度がそもそも流動的で、例えば育休をわざわざとらなくても病休制度とその会社が持っているもとの休暇制度を利用するとそれなりに休めてしまうといったことができる社会です。そのときに重要なのが、雇用者と直接の上司の交渉の場というのがあつたり、上司の権限、裁量権というのがしっかり現場にあるというところではないかと思つています。

ただ、この方式の場合は、アクセシビリティという意味では、生産性が高い人には高待遇が

期待できますが、そうではない人は恩恵を受けられない、という感じで格差が出てくるということがありますので、恐らく両制度の良いところを上手くとっていくということが大事なのではないかと思います。そういう意味で日本の場合、どちらの方式をどの程度取り入れるのがいいのか、どこまで可能なのかを議論する必要があると思いました。

もう1つ、どうしても諸外国を見たときに忘れてはいけないのが、良いか悪いかは別にして、女性の活躍を支える女性が存在しているという事実です。これを問題視する研究者もいますし、そうではない場合もあるのですが、基本的には性別職域分離と言いまして、今まで女性が辞めて子育てをしていた代わりにそれを仕事とするような女性が多く存在しています。スウェーデンでは、皆が隣のうちの子どもを有償で面倒見ることによって両立になっていると言う人もいます。あるいは移民女性はその役割を果たしている側面もあります。そういう意味では、日本では、子どものおばあちゃん世代の支援というのが欠かせないということが各種調査でも明らかになっています。これをないものとして議論しないで、こういう現状があるとしたらそれも含めて議論していくということが大事なのではないかと思います。

長くなりましたが以上です。

○麻田 大変盛りだくさんの観点のコメントをどうもありがとうございました。

まだ少し議論の時間があります。

この出産育児期の就業というテーマは大変扱いにくいテーマでございまして、武石先生が主に話をされた、育児休業から復帰後のキャリア形成という論点と、それからもう少し岩澤先生のように広く構えて出産育児期の女性全体をマクロで捉えて継続就業をいかに当たり前にするかと、両方論点があります。私もその両方を取り上げたいと思うのですが。

まず大きな方から、出産育児期の継続就業がなかなか当たり前にならないということが前半の周先生の報告でもございましたし、今回も指摘があったわけですが、やはりこれを当たり前にしていくということが女性の活躍を進める上で欠かせないというふうに思います。

これを進めるにはどうすればいいかという古くて新しい質問をパネリストの方々にしたいというふうに思いますが、どなたかお願いできますでしょうか。樋口先生、いかがでしょうか。

○樋口 なかなか両立が可能になっていないというようなお話だろうというふうに思います。私どもワークライフバランス憲章、そしてそれに伴う行動指針というところで余り評判のよくない目標値を作りました。ちょうど今年度が目標値の中間年度ということでありまして、ワークライフバランス連携推進評価部会ではそれについての評価をやってきました。その中で継続

就業率というようなものも目標値の中に入っているのですが、実態をいろいろ調べてみますと、これは平均値で語れないというのが結論でありまして。

まず、先ほどもご指摘ありましたように、正社員で育児休業制度を利用する権利がある、あるいはそういった企業においてかなり継続就業率が上がってきているということになります。ところが問題なのは、その育児休業の対象とならない非正規の人たちが増えてくる中において、その制度を利用できないという人たちというのもまた増えていて、ここについてはむしろ継続就業率は上がっていませんし、むしろ横ばいか下がっているというようなことで。育児休業制度を利用している人たちは多くなり、ただしそれは正社員の中で多くなっており、継続就業は増えているのですが、それをとれない人たちが増えてきていることから、全体の平均値で見るとそう上がっているようには見えないというのが現状かなというのが分析結果でありまして。やはりこの労働市場の二極化の問題と併せて考えていかないとこの問題は解決できないのではないかと考えています。

○麻田 ありがとうございます。

ほかのパネリストの方、いかがでしょうか。最初に発表された武石先生、岩澤先生は追加されることございますか、継続就業を当たり前にしていく方策につきまして。

○武石 ご質問への直接の回答ではないと思うのですがけれども、いいでしょうか。岩澤先生、貴重なコメントをありがとうございます。2点ほど言いたいことがあります。

1つは、普遍的なバランス状態を想定することの難しさということをご指摘いただきました。本当にそのとおりだと思います。樋口先生もご指摘されたように、正規の女性が継続就業するようになって、かつては辞めていた女性たちが言ってみれば継続就業しているという意味で相当多様性が出てきていると思います。このため、その多様性をどういうふうに企業の活力にしていくかということが非常に重要になってきました。そのときに、今まで辞めていった人たちが残ると、何か全体として意識が低い人が増えているのではないかというイメージになりがちなのですが、決してそうではありません。私がいろいろな企業でお話を聞いていると、企業が活躍を期待していろいろな仕事、役割を与えていけばその女性たちのモチベーションが高まるんですね。やはり組織としての取組ということをきちんと進めていく必要があるのではないかとことです。

それから、先ほど前半の最後の質問のところ、松田先生から、適正な労働時間は何時間かというような問題提起をいただきました。ただし、個人の多様な選好ということを前提にする

と、やはりそこは労働時間も多様なのだろうなと思うんですね。なんだそんな答えかという感じだと思うのですけれども。それにしても、やはり今の正社員の平均的な労働時間は長すぎます。平均時間は長すぎると思うのですが、では、残業は例えば週3時間までにしましょうというようなそういう方向性が正しいのかどうかというのは、この多様性を前提にすると少し疑問があるということを申し上げたいと思います。

以上です。

○麻田 2番目の育休後のキャリア形成にまで踏み込んだコメントをいただきましたけれども、ありがとうございました。

少し時間は後ろ倒しになっておりますが、継続就業でも、それから育休復帰後のキャリア形成でも、あるいはお二方についてのコメントでも結構ですが、パネリストの方でここで発言を希望される方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

分かりました。

そうしましたら、この第2テーマにつきましては以上で終了いたしたいと思います。

続きまして、最後のテーマとなります「男性を含めた働き方の見直し」について、濱口先生からお願いいたします。

○濱口 J I L P Tの濱口でございますが。私は必ずしもJ I L P Tを代表してお話をするわけではございません。私はここにあるとおり労使関係部門の統括研究員として、女性労働とワークライフバランスについて研究しているわけではありません。では、なぜ私がここにいるのかというと、恐らく麻田さんの趣旨としては、最近労働時間であるとか雇用形態といったことについていろいろ議論の中に巻き込まれておりますので、恐らくそういう観点からのコメントをとという趣旨ではないかなというふうに思っております。パネルディスカッションが予定調和的な議論ばかりというのはいかななものかと思っておりますので、若干不協和音のある発言と聞こえるかもしれませんが、お許しをいただければと思います。

また、前半の最後に松田先生から労働時間のあり方についての御質問がありました。また、児玉先生あるいは樋口先生のお話の中でフレキシビリティが重要だというお話があったのですが、正直言って私はかなり違和感を感じております。どこに違和感を感じたのかということについてもちょっと突っ込んでお話をしたいと思っております。

皆様にはせっかく雨の中をお集まりいただいたので、予定調和的というよりはむしろ少し火花を散らすような話があった方が良くかなというふうに、その方が顧客満足度も高まるのでは

ないかと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

今から7年前にワークライフバランス憲章と行動指針というのができました。大変良いことが書いてあるのですが、ほとんど実現しておりません。30代、40代の男性の長時間労働は全く変わっておりませんし、男性の育児休業、2%近くとっているといことになってはいますが、これ実は5日未満が半分近くなので、こんなものは実は育児休業でも何でもないのでないかと思ひます。

このように笛を吹いても踊ってないのですが、なぜ踊らないのか。それは非常に簡単であつて、踊る阿呆になりたくないからです。つまり踊るのは阿呆なんです。何が阿呆かという、日本的な雇用システムにおいてはいわゆる男性正社員というのはワーク無限定、ライフ限定というのがデフォルトルールですので、そこでワークライフバランスだといつて掛け声に踊らされて踊ってしまうと阿呆になってしまいます。

一つ面白い言葉があるのでご記憶にとどめていただければと思ひますけれども、昔、私が今おりますJILPTの前身の職研に亀山 直幸さんという方がいたのですが、彼があるとき、日本の労働者、正社員というのは雇用安定、職業不安定なんだ、それで人生が安定するんだと名言をはかれました。もちろんこれはこれで大変合理的なシステムなのですが、問題はその合理的なシステムが、補助的な働き方を前提としていた女性がそうでない働き方をしようとしたときに、なお合理的であり得るかというのが問題なのだろうと思ひます。

ややデフォルメした言い方になるかもしれませんが、少なくとも1960年代に結婚退職制とか女子若年定年制なんかで裁判になったときの会社側の主張ははっきりと、女子社員は補助的な仕事をするもんだと言つておりました。その後はもちろんそんな露骨なことは言ひませんが、しかしそれを前提とした男性の働き方自体が明示的に変わったわけではありせんので、変わらない男性の働き方を前提として、しかし女性がどういふ働き方をするかという問題はずっとこの数十年間続いてきた話なのだろうといふふうに思ひます。

それが一番はっきりと現れているのが総合職の女性たちです。踊りきれない総合職女性たちといふ、これまたわざと面白がらせるような表現をしてはありますが。育児休業とつての間は良いんですよ。あるいは短時間勤務やつての間は良いんです。ところが、それが終つた後待つてるのはフルタイムではなくてオーバータイムの日々であるといふのが最大の問題になるわけです。

ここはちょっと突っ込んでお話ししておきたいと思ひます。ここ10年ぐらひの労働時間とワー

クライフバランスをめぐる議論というのは、混乱している、むしろミスリードするような議論が支配的であったのではないかと思います。先ほどのR I E T Iの報告の中でもちらっとそれが出てくるのですが。労働時間のフレキシビリティを高めることがワークライフバランスに資するのだという、ちょっと聞くともっともらしい話がずっと続いているのですね。

例えば今からもう大分前、2005、6年頃の当時の規制改革会議の答申なんかでも、仕事と育児の両立ができる働き方を実現するために労働時間規制の適用除外を増やさなければいけない、と言っておりました。その後、ホワイトカラーエグゼンプションの立法化というのは挫折するわけで、それについてはまた論ずべきことがあります。しかし、ここで申し上げたいことは、そもそも労働時間のフレキシビリティを高めるということがすなわちワークライフバランスだというふうは無媒介な議論がされすぎていたということ自体に対して、私は非常に疑問を持っているということです。

もう少しきちんと分けて議論すべきです。そもそも労働基準法が労働時間を規制していることが、つまりフレキシビリティではなく労働時間のリジディティこそがまずは第1次的なワークライフバランスなんですね。これは考えてみれば当たり前です。夕方仕事が終わってから保育所に子供をピックアップしにいける確実性がある、あるいは家に帰って家族のために料理をつくる確実性があるというのがまず第1次的なワークライフバランスであるはずで。もしそれが、会社のために夜遅くまで残る可能性がある、ということであれば、確実にワークライフバランスを確保できるという予見可能性が失われてしまいます。残業が恒常的にあるかどうかはともかくとして、フレキシブルに働けるというのはそういうことですよね。つまり、労働時間のフレキシビリティは、第1次的にはワークライフバランスに反するのです。

こういった毎日の労働時間の確実性という意味での第1次的ワークライフバランスが確保された上で、それでも足りないからもうちょっと融通を利かせられないか、例えば育児のために育児休業とったり、短時間勤務したり何なりというのが、次の段階です。これは私は第2次的なワークライフバランスと呼んでいます。この局面に来て初めて、フレキシビリティがワークライフバランスに役立つという話になるのです。

ヨーロッパでは第1次的なワークライフバランスはあることが前提です。少なくとも一部のエリートを除けばあるのが前提で、その上で第2次的ワークライフバランスができるようにということで育児休業をはじめとするいろいろな仕組みみがあります。実を言うと、それに対応するような仕組みという意味で言えば、日本の法律は大変完備しています。六法全書を見る限

り、日本の第2次ワークライフバランスのための法制度は大変立派なものです。では何で踊れないのかというと、その前段階、つまり第1次的なワークライフバランスを確保するための日常的な労働時間の規制というところが非常に弾力化しているからです。そこを抜きにして、2次的ワークライフバランスにおいてのみ正しい議論が無媒介的に入ってしまうと、労働時間をもっとフレキシブルにするとワークライフバランスが実現できるというような、まことにミスリーディングな議論になってしまうのではないかと思います。

これは主として労働時間規制の問題ですが、ワークライフバランスの議論としても大きな問題があったのではないかと考えております。

それがまた男性正社員の働き方にも影響してくるわけですね。

日本型雇用慣行、雇用システムとの関係でもいろいろと議論がされているのですが、私が大変違和感を感じているのは何かと言いますと、日本型雇用システムが固定的でリジッドであることが女性の働き方に対してマイナスに影響を与えているというような議論にどうもなっている感じがするのです。もし間違いであれば申しわけないのですが、それがゆえにもっとフレキシブルにという話になっているのではないかと。これもまた、フレキシブルとかリジッドという言葉が無媒介的に使いすぎているのではないかと。

そもそも日本型雇用システムの特徴をどこにとらえるかなのですが、雇用保障という意味のある種のリジッドさがあるのは確かです。しかしそれを補償するために非常に極限的なまでに労働時間とか仕事の中身についてのフレキシビリティが高まっている。点にこそ、その最大の特徴があるとみるべきではないかと。これはかつて高度成長に貢献したことは確かですが、それが特に家庭責任を負っている女性にとって働くことを難しくしていたという形で問題をとらえないと、バランスのとれた議論にならないのではないかと考えております。

そういう観点で、近年いわゆる限定正社員とかジョブ型正社員という議論が出てきていますが、議論の出発点が日本型システムはリジッドであるところに問題があるというふうな発想からこの問題をとらえると、どうも話がおかしな方にゆがんでいってしまうのではないかなというふうに思います。

このシンポジウムは「女性の活躍」というタイトルになっておりますが、女性問題というのは男性問題と裏腹の関係にありますので、男性の働き方をどうするかということ抜きに女性の働き方の議論というのはありえないと思います。

「女性の活躍」をタイトルにしているシンポジウムの中で『女性の活躍はもうやめよう』な

んていう台詞をあえて掲げるといふこと自体大変不協和音だろうなといふふうに思っているのですが、あえてこういふことを言わせていただきました。

つまり、今の社会の文脈で女性の活躍といふことを言うと、それは伝統的な男性正社員並みといふ含意をどうしても引きずってしまいます。そうでないと言っても「もっとフレキシブルに」といふ言葉が今までの男性型のフレキシブルな働き方と繋がってしまう。そうするとある種スーパーウーマン的な活躍のモデルしかなくなってしまう。そうでない活躍のモデルをもっと考えた方がよいのではないか。やや極論ではありますが、あえて議論の種にするために提起させていただきました。

ありがとうございました。

○麻田 濱口先生、ありがとうございました。

この発表につきまして、もう一度すみません、樋口先生からコメントをいただきたいと思っております。なお、樋口先生のコメントにつきましては封筒とは別に今日ご来場いただいた方には配布しておりますので、お手元の資料を御覧ください。

○樋口 それでは、コメントをさせていただきます。

私どもは研究者として事実が何であるか、やはりそれを客観的に判断する必要があるといふことを考えておまして、いわゆる先入観念に基づいて議論するといふのはしばしば問題を引き起こす。実態とかい離していることもございますし、避けて議論した方がよいのではないかといふふうに私は思っております。

その中で、この濱口さんの議論といふのはすごく分かりやすい。先ほどデフォルメした、あるいは極端かもしれませんがといふのを何度かおっしゃいましたが、ある意味では本当にそういった特徴をつかんでいるといふことについては私もよく理解できた。また、賛同するところも多いといふふうに思います。

濱口さんが書いたものを大学のゼミで読んでおまして、学生たちにどう思うか聞くと、これが日本社会なんですかと、私どもまさにどういった企業を選ぶのかといふようなところについてもみんな画一的なのですかといふようなことから夢がなくなったといふようなことを言う学生もおまして。そういった果たして日本社会は変化してないのか、あるいは先ほどの武石さんの話ではかなり変化しているといふようなこともあるわけでありまして、企業はまさに多様化してきている。そしてまた、武石さんの言葉の中で、日本的雇用慣行といふのはやはりそれを辞めないといふワークライフバランスといふのが実現しないのかどうかといふことについても

慎重に検討するべきだというようなご指摘があったかというふうに思います。もちろん何が「日本的」かということについては、皆さんご存知のように人によって意見が異なる。

その点はすごく重要なポイントになってくるなと私は思っておりまして、濱口さんにご指摘いただいた日本企業の雇用慣行、非ジョブ型とかメンバーシップ型。日本ではジョブは職務とか勤務場所とか労働時間の制限は一切ないんだと、したがって企業の命令に従って全て動く、こういった特徴がありますよとか。あるいはメンバーシップ、その代わりに保障がありますよというようなものがまさに日本の企業の特徴だなというふうに思っております。でありますし、またOL型女性労働モデルというのが出てきまして、女性型というのは短期メンバーシップなんだとか、あるいは男性の補助的な業務なのですよというようなものがこれまでいわゆる我々のイメージしていた日本的雇用慣行と一致するなということなのですが。

果たしてこういったものをどう変えていくのかという議論のときに、この今の日本的雇用慣行といったものが、中身が分かってこないとどこをどう変えていくのかという議論にならないのではないかというような気がしまして、その点について少し問題を提起させて頂きたいと思っております。

ここでは濱口提言という形で出てきましたのが、ワーク無限定の男女というような少数派、これは恐らくエリートをイメージしているようなもので、その人たちには頑張ってもらえば良いのです。その一方で、限定男女正社員というようなものがあって、その人たちはほどほどに生きていったらどうでしょうかという提言になっているわけではありますが、これは今の日本社会における総合職あるいは一般職、あるいは正規、非正規の議論とどこが違うのかなと。例えば総合職を減らし、そして一般職を増やそうという提言をしているように見えるわけでありまして、どこをどう変えていくのかということについてやはり建設的な議論を行う必要があるのではないかと思います。

その中においては何が問題になっているのか。要はコース別の雇用管理とかあるいは雇用形態別の雇用管理というのは行われていて、ある意味では多様になっています。多様になっておりますが、その総合職内あるいは一般職内、非正規労働者内においては画一的で公平な制度というものがありませんが、その一方で総合職と一般職の間の乗り換えの問題とか、あるいは正規、非正規の間の転換の問題とか、そういうものについて議論が余り起こってこない、あるいはそれを進めるというようなことが起こってこないというところがあります。そしてまたその間における大きな差というのは問題視されていないのかなというような、コース内においては

この画一的ということによってその公平感、これは総合職なんだからこういうふういろいろな保障があるんですよとか、あるいは非正規だから例えば育休制度というのはないのですよと、それで分かったような気になってしまう。納得してしまうことが怖い。そのこと自身がある意味では問題になっているのかなというふうに思います。

したがって、先ほどのような働き方を2分割するというよりも、私はやはりフレキシビリティ、柔軟性をもたすことが重要だと言っておりますのは、まさにその辺りの、人間はライフステージによってその必要とする時間あるいは所得、こういったものが変わってくるということ、多様化と同時に変化というものについて、ワークライフバランスの議論を進めていく必要があるのではないか。そうでない限り、問題は理解できても、解決策は見い出せない。

ですから、フレキシビリティというのは不要ですということではなく、やはり個人が選択できるというような、そして企業においては、それぞれのコース内における画一的な働き方というものを用意することによって余分な拘束を課していないのかどうかとか、そしてさらに個人の都合で働く場所も時間も柔軟に選択できるような働き方というようなことによって、逆に我々が示したのは企業の収益率も上がっていくんですというようなことを示しているわけでありまして、こういったところについてそれぞれの企業も検討していく必要があるのではないかと思っています。

要は、フレキシビリティの議論について、同じ個人であってもライフステージによってやはり必要とするものが変わってくる。お金であれば貯蓄、預金をするということによって必要なときに備えることもできるわけですが、時間というのは必ずしもそうは上手くいきません。ドイツ型のような貯蓄制度みたいなものもありますが、日本ではそういったものが今はないというところにおいて、やはり変化する個人にどれだけ拘束をかけるのかというような問題という形で捉えていくということが必要だろうというふうに思います。

濱口さんにお聞きしたいのは、では具体的な対策として、どうすれば問題を解決できるかといった点です。日本的雇用慣行がみんなだめですというようなことであれば、ではそれをどうすれば良いのかということについてお聞きしたいというふうに思います。

○麻田 樋口先生、どうもありがとうございました。だんだん議論が佳境に入ってきたように思います。

この男性も含めた働き方の見直しというテーマを設定した私の趣旨といたしましては、働き方の二極化ということが言われていて、この二極化している現状の中で女性の活躍がなかなか

難しい。それで、女性に対するあるいは事実上女性を念頭に置いた政策というのは非常にたくさん打たれてきたわけですが、もうそれだけでは限界があつて、男性を含めた働き方の見直しをしなければ女性も浮かばれないと、こういうようなことからこのことの重要性が認識されているわけで。

では、その二極化を克服するような筋道はどこにあるのだろうかということです。それで、濱口さんは限定正社員についての提言というのを非常に積極的にしておられることから、それも1つの二極化の克服の道として議論の材料になるのではないかということから、ここでのお話をお願いしたわけです。

樋口先生からは、その二極化以外の道をつくることによるワークライフバランスなり働き方の見直しということではなくて、変化する個人に対応できるフレキシビリティということからその二極化を克服していこうというふうにご提案があつたように受け止めました。

すみません、お待たせいたしました。濱口さん、樋口先生からのコメントについてまたコメントをお願いします。

○濱口 幾つかの論点があると思います。まずフレキシビリティについては、私はフレキシビリティにさまざまな異なるフレキシビリティがごちゃ混ぜになっているのがおかしいのではないですかということを申し上げました。今樋口先生が言われたのを聞いていると、どうもそれはもう1つ別の、第3番目のフレキシビリティなのです。まずはじめに、労働時間をきちっと守らせる、リジッドにきちんとして守らせる、それ以上無理に働かなくてもいいというのか、それともそこをもっとフレキシブルに働くのかという第1次的なフレキシビリティがあります。その次に、育児とか家族の世話のために、それをもう少し融通を利かせられるようにするという意味での第2次的なフレキシビリティがあります。そしてさらに、これは最近EUなんかでよく言われていることですが、人生の中で仕事に重点を置く時期とそうでない時期をさまざまなライフステージに割り振っていくという考え方もあります。これもまたフレキシビリティですが、人生というレベルでの第三のフレキシビリティと言えるでしょう。

私が問題だと思っているのは、そういったさまざまなフェーズを異にしたフレキシビリティが、ややもするとごっちゃの議論になっていることです。そして、日本型雇用システムとの関係で言うと、結局会社からみてフレキシブルに働かせることができるというところの第一次的フレキシビリティをどうするのかという議論と、労働者個人にとってより個人のニーズに応じてフレキシブルに働けるという第二次的フレキシビリティという、本来きちんと分けて議論し

なければいけないものが、意識的にか無意識的にか、ごっちゃに議論されてしまっているのではないか、これは単に学者の議論だけなら良いのですが、政策の議論の中でそういうごちゃ混ぜ論を前提にいろいろな話政策が進んでいってしまうと、大変まずいのではないか。実際今までの政策の流れは、そういうふうになってきていたというふうに私は認識しています。むしろそこは落ち着いて、いろいろなフレキシビリティをきちんと分けるところから話を出発した方が良いのではないかと、そういう趣旨で申し上げたつもりであります。

私は労働者の働き方が一様になるべきだなどとは全く思っておりませんし、多様化していくのだらうと思っております。その多様化するための1つの枠組みとして、例えばいわゆる正社員と言われる人たちの中に第1次的なフレキシビリティ、会社からの要請に従ってよりフレキシブルに働かなければならないという意味でのフレキシビリティをより抑えたようなタイプというのが徐々に増えていくことが、これは当面女性にとってもそうですが、長期的には男性にとってもよりハッピーなあり方だらうと思います。

私の書き方が悪くて樋口先生が誤解されたのかもしれないのですが、日本型雇用システムについてもそれが良いとか悪いとかという単純な議論をしているつもりはありません。むしろ今のフレキシビリティの議論でわかるように、日本的日本型システムが前提としている第1次的なフレキシビリティ、つまり労働基準法で制約している労働時間の制約性が非常に乏しいという意味でのフレキシビリティをどうするのかという議論を抜きにして、あるいはそこを余り深く突っ込まずに、第2、第3のフレキシビリティによって女性の活躍がどんどん進むというような話をしていくと、どこかで無理が露呈するのではないかというのが私の趣旨です。

日本型システムの働き方というのは、それはそれでマイクロ経営的には非常に合理的なものがあるから今まで続いてきているわけです。しかしマクロ社会的な問題があるから縮小してきているという面もあるわけで、それがどの程度維持されてどの程度維持されないかは、労働者の働き方と組み合わせるときに、フレキシブルな働き方がワークライフバランスに対して非常に制約要因になるものだというを基本的に踏まえて話をしないと、かえって変な方向に行くのではないかなというのが私の申し上げたかったことであります。

○麻田 ありがとうございます。

まだしばらく時間があります。このテーマで一番取り上げたかったことは、日本的な雇用慣行、中にはいろいろな要素があるのだと思いますが、日本的雇用慣行と正社員の働き方というのは非常に強く結びついております。正社員のワークライフバランス、濱口さんの分類によれ

ば、限定正社員ではなくて、昔からいる正社員の方ですけれども、濱口さんのご著作によりますと、その人たちの辞書にはワークライフバランスという言葉が載っていないと。これはそもそもそういうことを望むのが無理だということなのかなというふうにも受け止めたのですけれども、最もワークライフバランスが欠けていて、そして最も女性の活躍が期待されるのもその分野であるというふうに思います。

この問題をどういうふうに考えていったらいいのか。そもそも無理だから女性の活躍をあきらめるのか、女性に活躍してほしいので日本的雇用の方をあきらめるのか。あるいは今いろいろな会社で時間制約の中で働き方を変えようということ而努力がなされているわけですが、今の企業のあり方の延長線上に女性活躍の未来があるのか。ここら辺についてパネリストの方、どなたからでも結構ですので、御発言をいただければと思います。

濱口さん、どうですか。

○濱口 同じ話になりますが、もちろん無限定というのはある種のイデアルティップスであります。実態はさまざまです。ただ、裁判所に訴えたときに、明確に限定していない限り無限定であるのがデフォルトルールであるということもまた間違いのない事実だと思います。そのことが、現実にはさまざまでありながら、基本的な雇用ルールは無限定型であるということが判例法理等々で確立しているというのもまた確かなので、そこである程度のルール、多分さまざまな限定のグラデーションがあると思うのですが、それをもう少し明確な形で作っていくことが必要なのではないか。

さまざまなレベルがあると思います。一番上のレベルでは、命に関わるような意味でのワークライフバランスを保つために、例えば時間外労働の上限設定をすべきではないかとか、毎日必ず休息時間をとらせるといった最小限のリジディティを確保するということが必要でしょう。最近規制改革会議もこれを打ち出しました。とはいえ、これに対して経営者側は大変強く反発をしているのも御承知のとおりです。もう少し下のレベルでは、日常的な次元である程度の家庭生活や社会生活ができるぐらいに時間外というものを制約しようという話があっただろうと思います。これは当然のことながら絶対それ以上はだめだというような形ではなく、イギリスの個別オプトアウトとか、免除請求権みたいな形になるでしょう。いずれにしても、今のようないくつかの協定があればその極限まで長時間労働できることになっているという枠組みだけで本当に良いのかというのが問題意識です。

もう少し企業の必要と労働者の側の必要に応じた形でのさまざまなグラデーションを作って

いくなど、第1のフレキシビリティのレベルでもっと議論すべきことはあるのではないかなというふうに思っています。

○麻田 何か相談していらっしゃるようですが、武石先生、お願いします。

○武石 ライフ限定をデフォルトにというのは私も非常に賛成できるのですが、キャリアということにこだわって言わせてください。樋口先生の問題提起において、一般職と何が違うのかというようなご指摘がありました。これまでの一般職というのは、そもそも総合職、一般職が女性の男女雇用機会均等法に対応したものなので、一般職のキャリアの形成とかはあまり考えられていません。一般職は女性向けなので辞めていくと、長期的なキャリアを考えなくてもよいのだというところで作られた制度なので、これが今言っている限定正社員に置き換わっていくのを私は非常に心配しています。

樋口先生がご指摘された社員区分間の転換というのは私はとても重要だと思うのですが、転換できるためにはやはり一般職であっても総合職になれるようなキャリアの育成というのをしておかないと実際に転換ができないということになるのですね。

何が言いたいかというと、限定正社員のように働き方が変わることによってキャリアがものすごく変わってしまうということが問題ではないでしょうか。私はむしろ、この無限定の人たちには高い賃金で処遇し、でも無限定も限定の人たちも一定のところまでは昇進できますよというように、社員区分の違いをお金で解決というのも1つのやり方ではないかと思っています。複数の社員区分のキャリアを、それぞれにきちんと形成できるような形で、限定正社員の議論というのをしていただきたいと思っています。

以上です。

○麻田 樋口先生、お願いします。

○樋口 いろいろお話をして少しずつ理解してきているかなと思うのですが、女性活躍はもうやめようというのはどういうことなのかなというふうに、これ濱口さんのパワーポイントの結論の見出しで出ているものなのですね。むしろ男性も女性も活躍できる状況をどう作っていくかという問題ではないかというふうに思うのですね。麻田さんもおっしゃったように、働きがいとか責任とか、あるいはその一方においていろいろな制約を持っている、そこにおいていろいろな多様な選択ができるというような、その中でそれぞれが活躍できるということをしていかないと、何のためのワークライフバランスであるのか。あるいは今いろいろな形で我々が議論して進めようとしている社会の変革というものというのが、何となくこれを読んだ途端にも

うちちょっと寂しすぎるなど。もうあきらめると、現実は変わらないんだから、女性が活躍することはもうやめようよと、ほどほどにスーパーウーマン礼賛型女性というのはそろそろ脱却をした方が良くとかというふうに書いてあるんですね。これはどういうメッセージとして受け止めればよいのか。ちょっと寂しい気がしました。実はこれをもらったときに思っていました。これにコメントということになったので、いや、どうしようかなというふうに思ったのですが。これが濱口さんの進めようとしている未来像であると、あるいは、提言であるというふうを受け止めていいのですかね。それとも何か議論をエンカレッジするためにこれを提起したんだというものなのか、それぞれの研究所の研究報告ということですので、ちょっとそこら辺は聞きたいなというふうに思っています。

○麻田 濱口さん、お願いします。

○濱口 表現はもちろん話を賑やかすためにあえてこういう書き方をしました。しかし、最後のところを読んでいただくと、むしろ活躍の定義を変えましょうという趣旨で申し上げていることはご理解いただけると思うのですが、そのように理解していただけないのは多分私の不徳の致すところなのだろうというふうに思いますが。

一般職を増やそうという話なのか、という点についてですが、一般職自体が昔のまさに典型的な60年代型の発想の女性正社員モデルを看板だけつけ替える形で残してきたものなので、どうしても補助的な仕事というインプリケーションのある言葉です。そんなモデルで良いはずはないので、だからこそきちんとした生涯キャリアがあるような、しかし今までの男性型の無制限な働き方でないような働き方のモデルを出しましょうというのが私は限定正社員という概念を提起する意味だと思っているのです。そこを見直すということは、女性用の一般職という枠からそうでない男女共通の、しかし一定の限定のある働き方というふうが発想の転換をしなければいけないのです。旧来型の総合職と一般職の分担を前提とした意味での男性型「活躍」モデルを前提にした上で、その「活躍」を女性も同じようにやるんだという話にしてしまうと、それはやはりかなり無理を要求することになるのではないかと。もちろんその無理を達成できる女性は当然いるでしょうし、恐らくこの場にいらっしゃるような方であればあるほどその比率は高まると思います。

私は正直こういうところで議論していて、ある種のエリートバイアスみたいなものがあるのではないかなと感ずるのです。もう少し組織の中で下積みの方でやっている方々のことを考えると、なかなかそんな簡単にはいかないよということをだれかがメッセージを入れた方がいい

というふうに思っています。それは、活躍をやめろという意味ではありません。活躍の中身をちょっと考え直そうという趣旨で申し上げたつもりです。

○麻田 まだまだ議論は尽きないようでございますけれども、この最後のテーマで私がもう1つ光を当てたかったことがあります。それは職場のことではなくて家庭のことです。周先生の報告で、日本の特色として日本的雇用慣行とその裏にある非常に強い性別役割分業というご指摘があったと思います。性別役割分業を政策でどうしていくかということをお今日ここで取り上げる時間的余裕は残念ながらなくなってしまったのだと思いますが、そのことを抜きに女性の活躍はないというふうに指摘するにとどめまして。

さて、お待ちかねでございます、清家先生の総括のコメントに移りたいと思います。

○清家 清家でございます。

まず、私今日はここに座って皆さんの報告を聞かせていただいて大変勉強になりました。

まず最初に、報告をしてくださった周さん、児玉さん、麻田さん。それから、このパネルで報告をしてくださいました樋口さん、武石さん、そして濱口さん。また、コメンテーターをお務めいただきました岩澤さん、皆様方に経済社会総合研究所を代表して深く御礼を申し上げたいと思っております。

最後にコメントをする者というのは有利なところと不利なところがございます。有利なところというのは今までの発言者の発言を全て批判することができるうえに、その後また反論されなくて済むということでございます。他方で不利なことというのは、良いことはもうみんな前の人に言われてしまっているということでもあります。私にとっては不幸なことに今までお話を伺っておりまして何も批判するようなことがない、すばらしい報告でございましたので、今私は良いことをみんな言われてしまったという不利益だけを負ってこれからコメントをしようとしているわけです。

私自身は労働経済学が専門であります、どちらかという高齢者の就労、雇用の問題を研究しておりまして、これまで女性の労働の問題は余り研究テーマにはしてまいりませんでした。また、10年ぐらい前に先ほど濱口さんが全く役に立たない規制緩和だったと言われた規制緩和の議論等に規制改革会議で参加したことはございますけれども、それ以外では余りこの問題勉強もしておりませんので十分なコメントができるかどうか心配ですが、恐縮ながら、幾つか感想を述べたいと思います。

日本経済あるいは日本社会について、よくロストディケード、あるいはロストディケーズ、

失われた10年とか失われた何十年ということが言われるわけですが、過去何十年か見たときに一番大きく失われたもの、あるいはこれから失われるものの1つが日本の人口であることは間違いないわけでございます。これは岩澤さんのご専門になるのだらうと思いますけれども、1970年代半ばに日本の合計特殊出生率が2を割り込んだときから、これは人口置き換え出生率は多分2.08とかそのぐらいでしょうからその前からかもしれませんが、次の世代の人口がその世代よりも少なくなるということが確実にあったわけでありまして、本当はその頃から日本の社会あるいは社会のリーダーは深刻にとらえなければいけない問題だったらうと思います。

そして、この人口の減少、すなわちそれをもたらしている出生率の低下の原因は、いろいろなものがあるわけですが、その一番大きなしかも明らかな要因が特に子どもを生み育てる女性にとっての機会費用の増大ということにあったことは間違いないわけです。

私の記憶に間違いがなければ、周さんあるいは濱口さんが仕事をされているJILPTが時々出される学歴別の生涯賃金の推定によると、たしか女性の大卒の生涯賃金は2.4億円とか2.5億円とかそのぐらいだったと思います。もし大卒の女性が働き始めて10年ぐらいで仕事を辞めてしまう、例えば専業主婦になってしまうと、多分最初の10年の生涯所得というのはどうでしょうか、どんなに高くても5,000万円ぐらいでしょうから、そこからの機会費用というのは2億円ぐらいになるわけですね。パートになったとしてもパートの時給というのは大体フルタイムの同じ仕事をしている人の6掛けぐらいで、しかもボーナス等も少ないということで、やはりフルタイムからパートタイムに転換した場合でも1億円ないしはそれ以上の機会費用が出てくるのだらうというふうに思います。

そういう意味ではこの女性にとっての機会費用をいかに下げるかということがこの日本の人口政策を考える上でも非常に大切であり、また女性の就労を促進する上でも非常に重要だということももう皆さんのご説明の中からも、改めてよくわかったわけあります。

この中の1つは、もちろん子ども・子育て支援、特に待機児童をゼロにするというような今の政権がとっておられる政策に象徴される育児支援サービスを充実するということです。これがこれまでなかなか進まなかったのはいろいろな理由がありますが、その1つの理由は年金、医療、介護といったような社会保障給付はそれぞれ年金保険、医療保険、介護保険という社会保険がございまして、その保険による恒久財源が確保されております。しかし、子ども・子育て支援は子どもが生まれるということは保険事故になじまないわけで、保険制度ではありませんから、これは一般財源に依っているということで、景気が悪くなったり財政が厳し

くなるとすぐに伸びが抑えられてしまうということがありました。

昨年8月に私も参加をいたしました社会保障制度改革国民会議は、年金、医療、介護、子育て支援というこの4つの問題を議論するというミッションがあったわけですが、私どももあえて各論のトップにこの子ども・子育て支援、少子化対策というものを挙げまして、特に今申しました視点から毎年、消費税の増税分のうち0.7兆円、すなわち7,000億円を必ず子ども・子育て支援のための恒久財源に充てるべきである。できればそれを毎年1兆円ぐらいまで増やしていくべきであるという提言を行ったところですが、1つは、そういうことも含めて子ども・子育て支援を強力にやっていく。

もう1つが、今日のお話の多くのテーマでありましたワークライフバランスの問題だろうというふうに思っております。このワークライフバランスをあわせるというのは、先ほどの濱口さんの分類を借りれば3つ目のフレキシビリティというのでしょうか、要するに人生の中でのフレキシビリティを高めることによって恐らく生涯の労働時間を増やす、これは高齢者の引退を伸ばすということも含めて女性の育児のためのキャリアのロスの時間も短くするというようなことを通じて、一人一人の生涯の労働時間を増やしていく。そのことによって仮に人口が少し減ったとしてもトータルの労働投入を増やしていくということに繋がっていくのではないかなというふうに思います。

先ほど女性の機会費用というふうに申しましたけれども、これはもちろん女性にとっての機会費用であるだけではなくて、例えば2億円の機会費用があるということは、日本の社会全体が2億円分の経済的価値を失うということでありまして、社会全体にとっても大きな機会費用となるわけですから、その意味ではこの問題はまさにマクロ経済の最重要課題でもあるわけですので。

最初に周さんでしたかおっしゃった共働きモデル、これを確立していくということが大切だろうと思っております。この共働きモデルというのはそもそも賃金の動きからみても必要になってきているわけでありまして。いわゆる世帯主生活給というのを維持するのがだんだん難しくなっているという面も一面であるわけです。

私も大分年をとってまいりましたので、今日ここにいらっしゃる方の平均年齢よりは高いと思いますが、私が子どものころ、1960年代だったと思いますけれども、日本ではよくアメリカのドラマがたくさん輸入されてやっております、その中でちょっと人気があったドラマに「パパは何でも知っている」というホームドラマがありました。それに類似のドラマがずいぶ

んあったのですが。要するにアメリカのホームドラマのシチュエーションというのは何だったかということ、夕方になると芝生付きの家にお父さんが大きなアメ車で帰ってきて、アメリカからアメ車で当然なのですから、そうすると家で専業主婦のお母さんがローストビーフかなんかを焼いてくれていて、その手料理を囲んで一家が楽しげな夕餉の時間を持つといったようなモデルでした。

つまり、アメリカでも1960年代ぐらいまでは専業主婦モデルというのが標準だったわけで、それはとりもなおさずアメリカの産業が圧倒的な国際競争力をもってその男性労働者に専業主婦を家においても一家4人が生活できるような世帯主生活給を払うことができたからだったろうというふうに思います。

しかし、やがてそのアメリカでは、日本が安くて良い車等をどんどん輸出したりするようになりますと、なかなかそうしたグローバルな競争の中で世帯主生活給を払うことが難しくなってきた。そのことが恐らく1980年代から、特に既婚女性の労働力率が急速に高まった1つの理由でもあるというふうに考えられるわけであります。

日本もその後しばらくは、このように男性1人の稼ぎで、専業主婦を家において、あるいはパートで働くくらいの主婦を家において一家が成り立つという、世帯主生活給を払うことができたのだらうと思いますが、やがて90年代の初めぐらいになると、冷戦が終わりまして、それまでグローバルな競争に参加をしていなかった世界の3分の1ぐらいの社会主義圏の人たちもグローバル競争に参加してくるといったようなこともあって、ようやく日本の企業もなかなか世帯主生活給まで払いきることが難しくなってきたのだらうと思います。

そういう意味ではそうした賃金の必要性からいっても、やはり共働きモデルによって従前の、あるいは従前よりも高い生活水準を確保しようとするれば、世帯単位でそれを確保していくということが必要になってきているわけでありまして、その意味ではこの共働きモデルというのは決して綺麗事の絵空事ではなくて、これが実現できないと多くの人にとって豊かな生活を送ることができなくなってしまうということでもあるのだらうと思います。

ただし、その中でそれでは賃金が下がっていいのかということ、もちろんそれはそんなことはないわけで、少しでも男女とも賃金が上がっていかねばいけない、そのためには言うまでもないわけですが、1人当たりの生産性、もっと正確に言えば時間当たりの付加価値生産性をいかに高めていくかということが最大の課題であって、私はこれからこの女性の雇用の問題に限らず、日本の経済政策、あらゆる政策を進める際に一つ一つの政策が正しいかどうか、

それを進めるべきかどうかを判断する基準として、それは時間当たりの付加価値生産性を高めるようなものであるかということが必ず大切なチェックポイントになるべきだというふうに思っているほどであります。

その点で言うと、まさに女性が働き続けることによって女性の能力がどういうふうが高まっていくかということが鍵になるわけです。このときに私は先ほどから出ている日本的雇用制度をめぐる問題というのは大事なポイントだろうなと思っています。日本的雇用制度はいろいろ変わっていかねばいけないところがあると思いますが、やはり私は最大のメリット、そしてこれからもそれをできるだけ残していくべきだと思うのは、企業が企業の中で、職場においてその従業員を手塩にかけて育てるということです。

私は雇用の流動化が生産性を高めるかどうかということについては2面あるというふうに思っております。1つは、もう既に能力を持った人が最もその能力を発揮できるところで能力を発揮することによって生産性が高まるという意味では、雇用は流動化した方がよろしいということが言えるかと思えます。しかし同時に、まだ能力を十分に身につけていない人がこれから能力を身につける場合には、これは言うまでもないことですが、それは人的資本投資ですから、雇用が流動化した状態では企業はその人に投資をして後でそれを回収することができませんから、企業はきちんとした能力開発投資をしなくなってしまう。その意味ではやはりある程度の期間は雇用が安定し、企業が少なくとも若者にしっかりとした能力を身につけさせて、そしてそのコストを回収するぐらいまでの期間は雇用が安定的に推移しなければいけない。そういう面ではやはり雇用期間の長さ、あるいは雇用の安定というのは必要であります。

私はどちらかというところ女性であっても、雇用が流動化することによって女性の就労が活性化するというよりは、女性も男性も子育てをしながら、しかもできるだけ安定的な雇用の場において能力を形成し、その能力を最も発揮できる職場において発揮し続けることができるようなという意味では雇用の安定性と両立するような女性の活躍の場の拡大ということが必要なのではないかというふうに思います。

いずれにしてもそのようなことが可能かどうかというのは樋口さんが最初に強調されたように、エビデンスに基づいて議論されるべきものでございまして、そういう意味で今日の全ての皆様方のご発表がしっかりとしたエビデンスに基づいた議論であったということは、この問題について大変に建設的なインプリケーションを得るということでは、とても意味があったというふうに思っております。

今日は、ここにございますように内閣府経済社会総合研究所、独立行政法人労働政策研究・研修機構、そして独立行政法人経済産業研究所の3研究所のジョイント・コンファレンスであったわけですが、このそれぞれの研究所が持ち味を生かし、シナジー効果を発揮しながらまたこれから、今日の問題についても研究を進めていくことが望ましいというふうに思っております。

私のコメントは以上でございます。ありがとうございました。

○麻田 清家先生、どうもありがとうございました。

それでは、あと5分ぐらい時間がございますので、フロアからの質疑応答の時間を設けたいと思います。御質問のある方は手を挙げていただければこちらから指名いたします。マイクを持ってまいりますので、お名前、所属、そしてどなたへの御質問かを言っていただくようお願いいたします。

○西田 大変貴重な御意見をたくさん聞けまして、ありがとうございました。次世代社会研究機構の西田と申します。

ちょっとお尋ねしたいのですが。麻田先生とそれから濱口先生にお尋ねしたいと思います。

濱口先生の意見は大変刺激的ですばらしいものだったと思います。と申しますのは、私2002年、女性問題に関わっておりましたらなかなかこの国は動きませんでしたので、男性のワークライフバランスというのを仕掛けまして、それを内閣府、文部省の皆様大変参考にさせていただいたという経緯があります。

思いますのは、本当に樋口先生もおっしゃったように、エビデンスというのは大変重要であります。ただ二極化している中で中小企業、この東京におりますと大手町、永田町、霞が関で大変立派な議論はされるのですけれども、地方都市に行きましたり、また東京の中でも私DV支援とかそれから養護施設の問題等やっていると、そのスパイラルはどう起きているかという、その人たちの雇用の問題というのを見ますと、全く今回の議論にないところが実は根深くて、そしてこの人たちが将来的に社会的にコストを生み、税金というものがそこに流れていくということを思いますと、どういうふうに社会を構造的に考えるかということが非常に必要でありますし、その業態とか地域という金太郎飴政策や政治選挙政策ではなくて、実態の問題に対応していくという意味においての個別具体的な調査と対応というものが政策の場に求められる時代なのかなと思うのですね。これまでのやはり政治政策というのはどうしても声を大きくキャンペーン的なものを合わせていかなくちやいけなかった省庁の皆さんのご苦労はあると思

うのですけれども、やはり本当の意味で問題解決をしていくということが大事かなと思うのですが。

それぞれ行政におられた立場からの御意見を聞かせてください。

○濱口 今言われたことは非常に重要なポイントだろうと思います。先ほどもちらっと申し上げたのですが、どうしても労働問題だけという形で議論していると上から下までいろいろな視線で議論しなければいけないという話になるのですが、これはちょっともしかしたら偏見かもしれないのですが、女性問題という形になると、ややもするとそれを議論している方々が社会的に見るとより上位の方々に、どうしてもそれに引き付けた形で議論になってしまう傾向があるのではないかと。ちょっと実はそれもあって最後にわざと人を怒らせるようなことをやってみたのですが。そういう上の方の人たちにとってはリアリティのある活躍ということだけでやっている、そんな活躍に到底及ばないような人たちが、しかしそれぞれのミクロな場でみみっちくても小さな活躍をするということがどうやって可能かという話にどうも繋がっていかないのではないかと。そういう意味から言うと、今指摘された点は非常に重要だというふうに思っております。

もちろん女性だけではなく、全ての問題について社会の上の方から下の方までまなざしを全方位に見渡したような形で議論していくことが必要だろうと思っております。

○麻田 行政の場にいるということでご指名をいただきまして。私はこちらに参りますまでに地方都市で勤務をしております、ダイバーシティとかいっても多分余り通じないような企業もとても多かったですし、中小企業で働いている人たちも多いたところで、事業主の方にこういうこと大事なんですというふうに説得するような仕事をしておりましたので、おっしゃることは本当によく分かります。

濱口さんがそういうふうに言ったのであえて言いますけれども、ただ、この女性の活躍をリードしていくグループというのは日本の中でかなり層が厚くなってきていて、そういう人たちはやはり能力と意欲が高い人たちだと。この人たちがリードしなければそれに続く人たちもモデルがなくて出てこないということは十分踏まえておくべきかというふうに思いました。

○樋口 私は指名されていないのですが勝手にお話をさせていただきたいと思っております。

ワークライフバランスの問題というのはまさに地域の状況によって全く違ったものが求められるのかなというふうに実は思っています。東京の問題、例えば通勤時間の問題、これを考えますと、地方ではむしろ例えば10分、15分で車で通勤できると。それに対して東京においては

全く違うというようなことで、実は大手町の企業における有配偶女性の比率というのは地方に比べて圧倒的に低いという問題があります。やはり結婚し、子どもを生むと通勤時間というのは非常に大きなハンディキャップになってくるとかというような。また待機児童の問題も大都市の問題です。逆に地方ではまた別に経済的な問題が大きく、また安定的な雇用機会が不足しているという問題を抱えているということでありまして。ここを全国一律の法律で何とかするというのは非常に難しい。まさに地域問題としてこれは考えておかなければならない、それに対する要請というのも違ってくるのかなというふうに思っています。これはご指摘のとおりだと思います。

○麻田 どうもありがとうございました。

質問で手を挙げた方いらしたのですが、そろそろ予定の時刻になりましたので、以上をもちまして質疑応答を終了させていただきます。

パネリストの皆様、御質問いただいた皆様、本当にありがとうございました。（拍手）

○司会 皆様、盛大な拍手をお願いいたします。

本日は多くの皆様にご参加いただき、本当にありがとうございました。

以上をもちまして本日のセミナーは終了させていただきます。