

ワークライフバランス 実証と政策提言

山口一男

シカゴ大学教授・RIETI客員研究員

始めに(第一章と重なる内容)

1. 本研究の動機

①わが国の深刻な現実： 少子化、男女共同参画の遅れ、若者の安定雇用の減少

②RIETIでの機会と著者のアメリカでの研究歴

③エビデンス・ベースト・ポリシーと関連する「一般的知識」の共有の普及

2. ワーク・ライフ・バランスについての著者の考え

①多様性の尊重 (valuing diversity)、特にライフスタイル選好に関して

②個人の時間利用の柔軟性(自由を個人に)

③時間の質：時間の経済的質(労働生産性など)、時間の社会的質(個人の時間消費が他者への信頼や他者との支え合いを生み出す度合いなど)

3. 制度的規制と自由： EUの変革、わが国の変化

第2章：有配偶女性の出生意欲 と出生ハザード率の分析

- 1. 出生意欲が重要

5年後までに実際に子どもを産んだ割合

=欲しい人(68%)、条件による人(42%)、欲しくない人(8%)

出生意欲を阻害させる理由は何子目かで異なる。

→1子目(育児と仕事や私生活との非両立度)

→2子目(夫の非協力や、育児負担の経験)

→3子目(教育費・養育費などの経済的要因)

- 2. 育児休業が得られることは出生率を増加させ、育児休業があれば有業の有配偶女性と専業主婦の出生率は変わらない。

- 3. 育児の経済負担は、所得の問題ではなく、「子どもの質のコスト」の問題

→教育費や養育費の子ども一人当たりの「質の単位価格」を下げる政策が有効。

第3章：出生率(TFR)と女性の労働力参加率(FLPR)の関係の変化：1980－2002

- OECD諸国で1970年代にはFLPRの高い国がTFRが低かったのが1990年以降は逆に高くなったのはなぜか？
- 交互作用：FLPRのTFRへの負の影響は「柔軟に働ける質の良い雇用・市場(WLB尺度1)」があると弱まり、そのような雇用・市場が増えた。
- 間接効果：FLPRの増加が「育児施設の利用の増加や育児休業の法的保障と所得保障(WLB尺度2)」を生み、これらの育児と仕事の両立の高まりが出生率を上げた。
- WLB尺度1の出生率への影響は尺度2の2倍。
- 「日本＋南欧4国」と他のEU先進13カ国の出生率変化の違い(前者の低下率が大きい)はWLB尺度を制御するとなくなる。

第4章:妻の目から見た夫婦関係満足度

- 既存の子どもの数が0~2子の有配偶女性の間で、妻の夫婦関係満足度の高さは第1子と第2子の出産意欲を増大させる。しかし第3子目の出生意欲には影響しない。
- 妻の夫婦関係満足度の主な構成要素と考えられる「心の支えになる人」としての夫への信頼度と夫への経済力信頼度を比べると、夫婦関係満足度への影響は前者は後者の3倍も大きい。
- 「心の支えになる人」としての夫への信頼度に影響するのは、主に家庭におけるワークライフバランスの特徴で、具体的には夫婦共有の主要生活活動数、夫婦の平日会話時間、夫婦の休日共有生活時間、夫の育児負担割合である。また主要生活活動とは、休日の「くつろぎ」、「家事・育児」、「趣味・娯楽・スポーツ」、平日の「食事」と「くつろぎ」、の計5活動である。
- 第1子出産に伴い妻の夫婦関係満足度は低下する。その低下の大きさは専業主婦の方が有業の妻より約2倍も大きい。これは専業主婦が未経験の育児に社会的に孤立して立ち向かわねばならないわが国の社会環境から生じていると考えられる。

第5章：男女の賃金格差継承への道筋

- わが国における男女の時間当たり賃金格差の最大の構成要因はフルタイム・正規雇用者内での男女賃金格差である(51～52%)。
- 2番目に大きい構成要因は男女の雇用形態(正規・非正規の区別とフル・パートの区別の4区分)の違いである(36～37%)。
- フルタイム・正規雇用者内での男女賃金格差の原因は総合職・一般職の区別などによる女性の統計的差別である。
- 男女の就業時間の選好差を前提とし、また正規・非正規の賃金差を残したままでの雇用形態の違いによる男女の賃金格差の解消には①男女の正規雇用機会の平等②短時間正社員の普及③フル・パートの時間当たり賃金差の解消が同時に必要である。⁶

第5章続き—女性の統計的差別は経済合理的か？

- ・ ①離職コストは「神話」か「実在」か？
→ラジア理論 vs. ベッカー理論
- ・ ②コートとラウリーの差別による自己投資インセンティブ喪失理論
→一般職の雇用のあり方は「逆マッチング」で経済合理的
- ・ ③情報の非対称性による逆選択(シュワップによるアカロフ理論応用)と調整ゲーム状況による予言の自己成就(差別するから離職する)による不合理
- ・ ④企業のWLB施策の軽視
→離職に対しコンティンジェントコスト削減のみを考え、リスク減少を考えない一面性による不合理
- ・ ⑤日本型人事、特に原典主義が導くリスク回避性による、離職コストの過大評価と女性差別の機会費用の過小評価の不合理。エイグナー・ケイン理論との関係。⁷

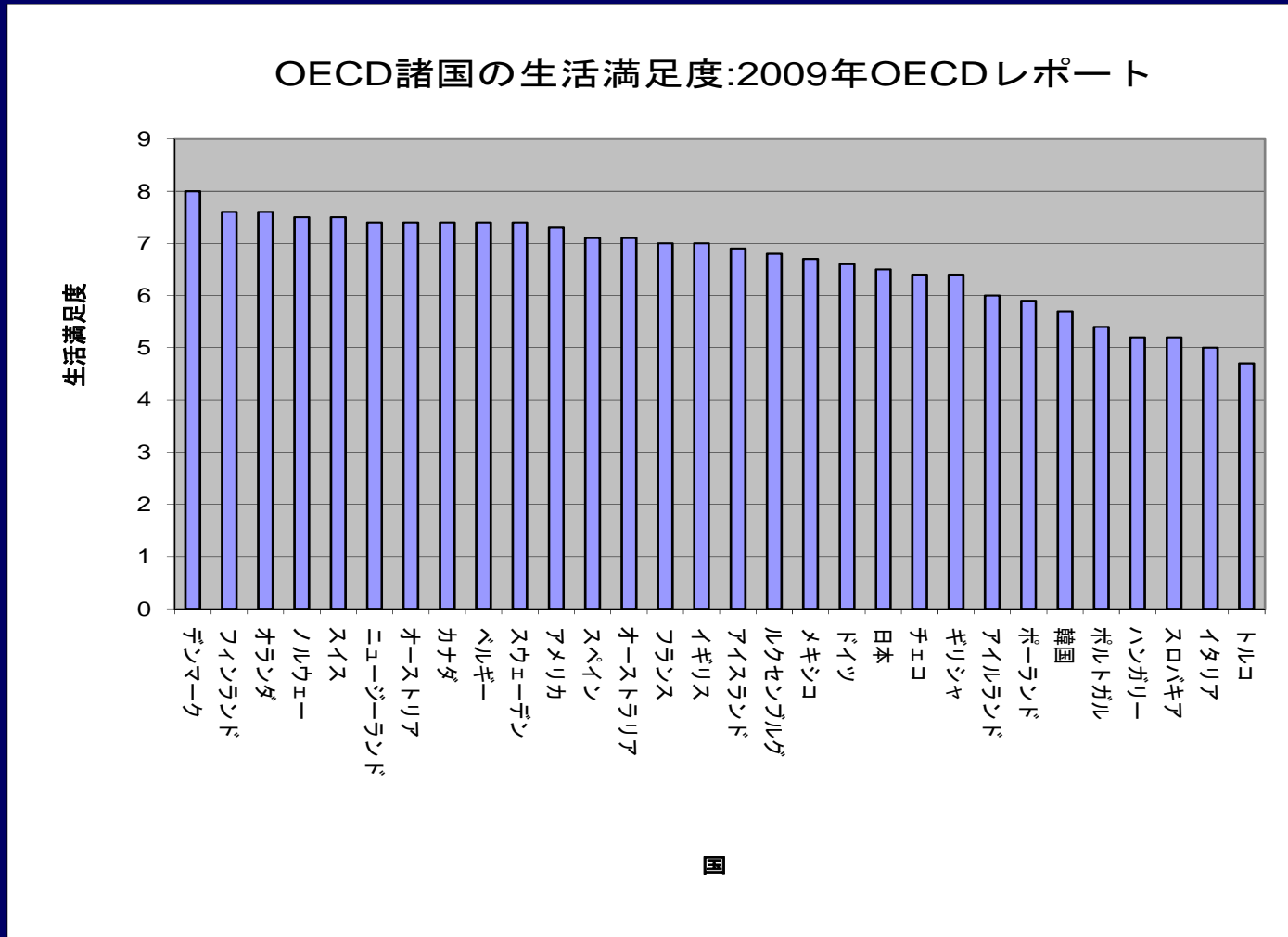
第6章：過剰就業

- 過剰就業は実際の就業時間が希望就業時間を上回る状態をいう。
- わが国では実際の就業時間と希望就業時間の整合しない就業時間のミスマッチが広範にあり労働市場による労働時間の配分に非効率がある。また有配偶女性以外はミスマッチは主として過剰就業のせいである。(これに対しアメリカではミスマッチの大部分は失業・不完全就業のせいである。)
- 常勤者のパート・臨時者と比べた過剰就業→就業時間の多さに加え、短時間就業希望がかなえられる度合いが少ないため。これは短時間正社員制度がほとんど普及していないためである。
- 男性の女性と比べた過剰就業→主として残業0時間のフルタイム就業希望がかなえられないため。ただし常勤者の間では女性の管理職・勤め人専門職の過剰就業度は男性より高い。これはこれらの職では女性の希望残業時間が少ないのに、男性とほぼ同等に残業をしているせいである。
- 管理職・勤め人専門職の過剰就業→希望時間は他の職の者と同じなのに就業時間が多いため。
- わが国の雇用には「保障と拘束の交換」「高給と拘束の交換」が見られる。
- 理論的には正規雇用者の過剰就業は終身雇用制度の下で正規雇用者の「退出オプション」がなく、労働が企業の買手独占のもとにあるため、企業が時間当たりでなく一人当たりの生産性を高めるよう労働時間を決めるからであると考えられる(またこれが正規雇用者の時間的拘束を生む)。このような状況でのホワイトカラー・エグゼンプションは時間当たりの生産性を高める働き方に結びつかず、サービス残業を多くするだけに終わると予想される。 8

わが国が高度成長期に発達させた雇用制度が日本社会を機能不全に陥れている

- 「労働需要」>「労働供給」の恒常性→強い雇用保障の合理性
→強い雇用保障のコストを軽減する制度の発達(戦略的合理性)
 - ①強い雇用保障は企業による雇用者への企業特殊な人的資本投資を可能にし、企業は退職金制度や年功賃金制度で雇用者に長期就業のインセンティブを与えた。
 - ②強い雇用保障のせいで採用と解雇による企業内分業の改変ができないため、組織内の分業について個人の専門を固定せず柔軟かつ臨機応変に対応する仕組みを作った。
 - ③強い雇用保障のもとでは労働需要の変化を雇用者数の調整で行うことができないため、雇用時間で調整する仕組みを作り、一定の残業を常態化させた。
 - ④雇用保障による「フリーライダー問題」の解決のために、「保障と拘束」の交換の仕組みを発展させ、雇用者に企業の都合を優先させる「滅私奉公的」な働き方をすることを旨とする規範を作りあげた。
 - ⑤このような働き方を女性雇用者に適用すると結婚・育児による離職率が高くなるため、女性には伝統的性別役割分業を前提として、その人件費を下げる総合職と一般職の区別などの制度を持つに至った。
- だが円高、空洞化、不況のため強い雇用保障が過剰雇用(人余り)を生むと、企業は非正規雇用を増やし、主として新規採用と中途採用にそれを割りあてはめたため、若者と女性に差別的雇用構造ができる一方、働き盛りの正規雇用者には過剰就業をより強いるようになった。結果としてわが国の人材活用の質は低下した。

OECD諸国の生活満足度：日本は中の下



一人当たりの実質国民所得(NNI)との相関 = 0.630
「仕事と家庭の両立度(第3章)」との相関 = 0.627
共に0.1%有意。

理念

- どのような社会を目指すべきか？
- 個人により自由と達成力 (capability) を与えられる社会が望ましい→個人のエンパワメントが図れる社会制度。
- いくつかの望ましい原則
 - ①社会的機会が多様な人々に長期に与えられること。
 - ②個人の個性と自主性を育成できる教育や社会の仕組みを促進すること。
 - ③個人が社会的に持つ障害を取り除くこと。
 - ④時間利用について個人の生活や生活プランに関する選好を企業の都合より優先させること。
 - ⑤異なるライフスタイルを選好する人々に中立的な制度を持つこと。
 - ⑥個人のエンパワメントを図れる制度と整合する新たな公平性の規範を確立すること。

WLBの達成できる社会の実現はこれらの原則と一致する。

少子化対策政策

- ①結婚機会の増大
- ②両立支援（育児の機会費用の軽減）
- ③出産・育児の家計負担の減少
- ④出産・育児について個人の持つ社会的障害の除去
- ⑤出産・育児の心理的負担の緩和や育児の喜びの促進
- ⑥「少子税」の導入批判
- ⑦婚外出産支援批判

雇用政策・時間政策

- ① 最大就業時間規制
- ② 就業時間選択
- ③ 柔軟な就業
- ④ 超過勤務手当・年休
- ⑤ ホワイトカラー・エグゼンプション
- ⑥ ワークシシェアリング
- ⑦ 女性の間接差別の法的禁止とポジティブアクション
- ⑧ 正規雇用者と非正規雇用者の待遇格差の縮小
- ⑨ フルタイム就業者とパートタイム就業者の均等待遇
- ⑩ 身体障害者雇用の質の向上