

「ワークライフバランス促進のための 政府の役割」

慶應義塾大学 樋口美雄

2. わが国におけるワークライフバランスの促進 とは

仕事と私的生活(生命)の調和

- (1) 個人が自分の働き方を見直し、仕事とともに私的生活を充実させる
- (2) 企業は仕事の内容や進め方を見直し、時間当たり生産性の向上を目指すとともに、多様な人材を活用し、企業の競争力を高める
- (3) 社会は個々人の価値観を尊重し、その実現のために支援・協力を



(4) 求められる社会の意識改革

(5) 最低生存費の所得保障

(6) 生命や健康の維持を脅かす働き方の見直し;
生活時間確保の保障

3. わが国の現状；

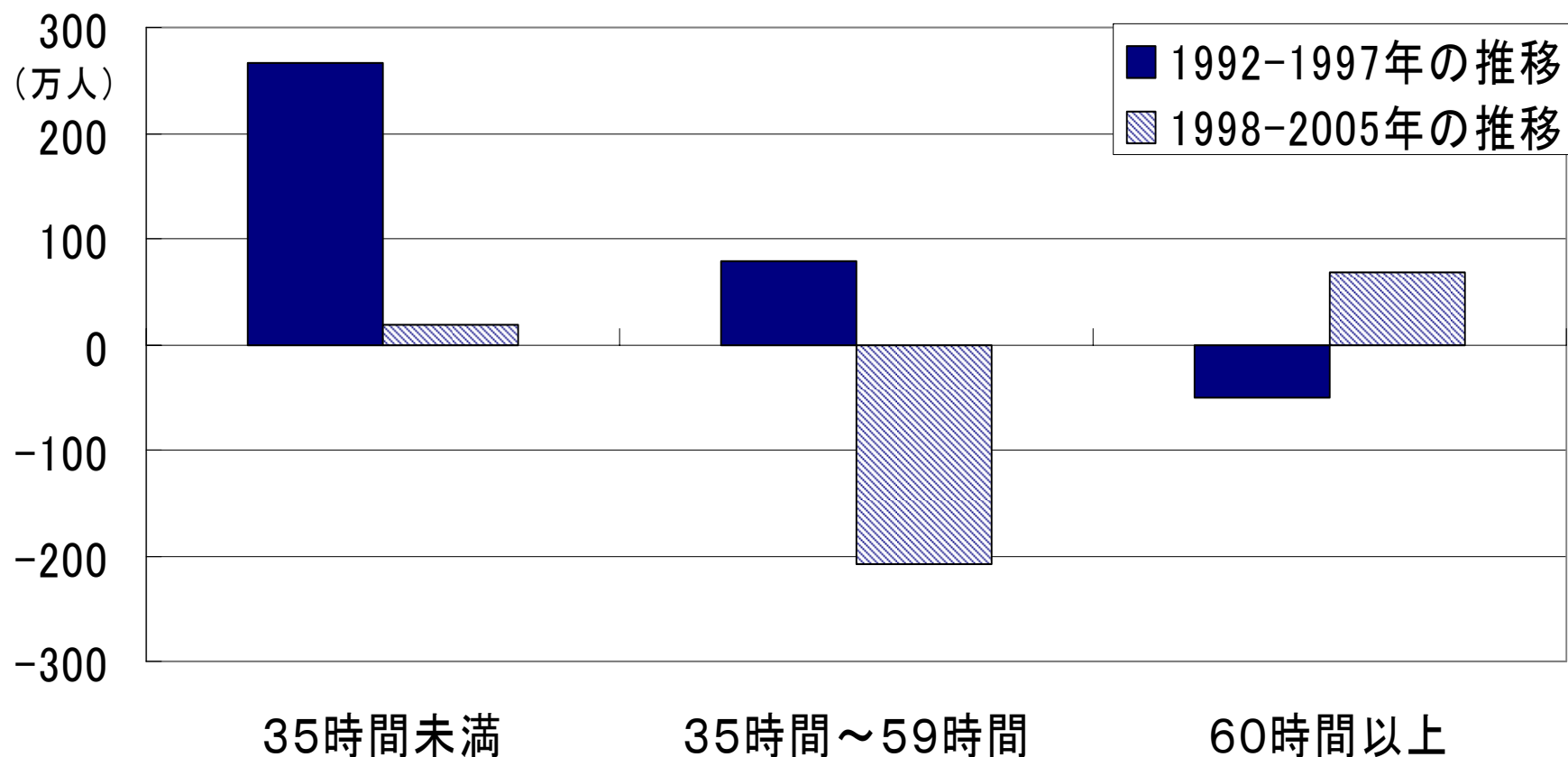
(1) 急激な少子高齢化をともなう人口の減少

- 育児・介護の必要性
- 女性就業率向上の必要性
- 夫の拘束時間短い世帯のほうが妻の就業率は高い
- 男性を含む働き方の見直し

(2) 労働時間の二極化

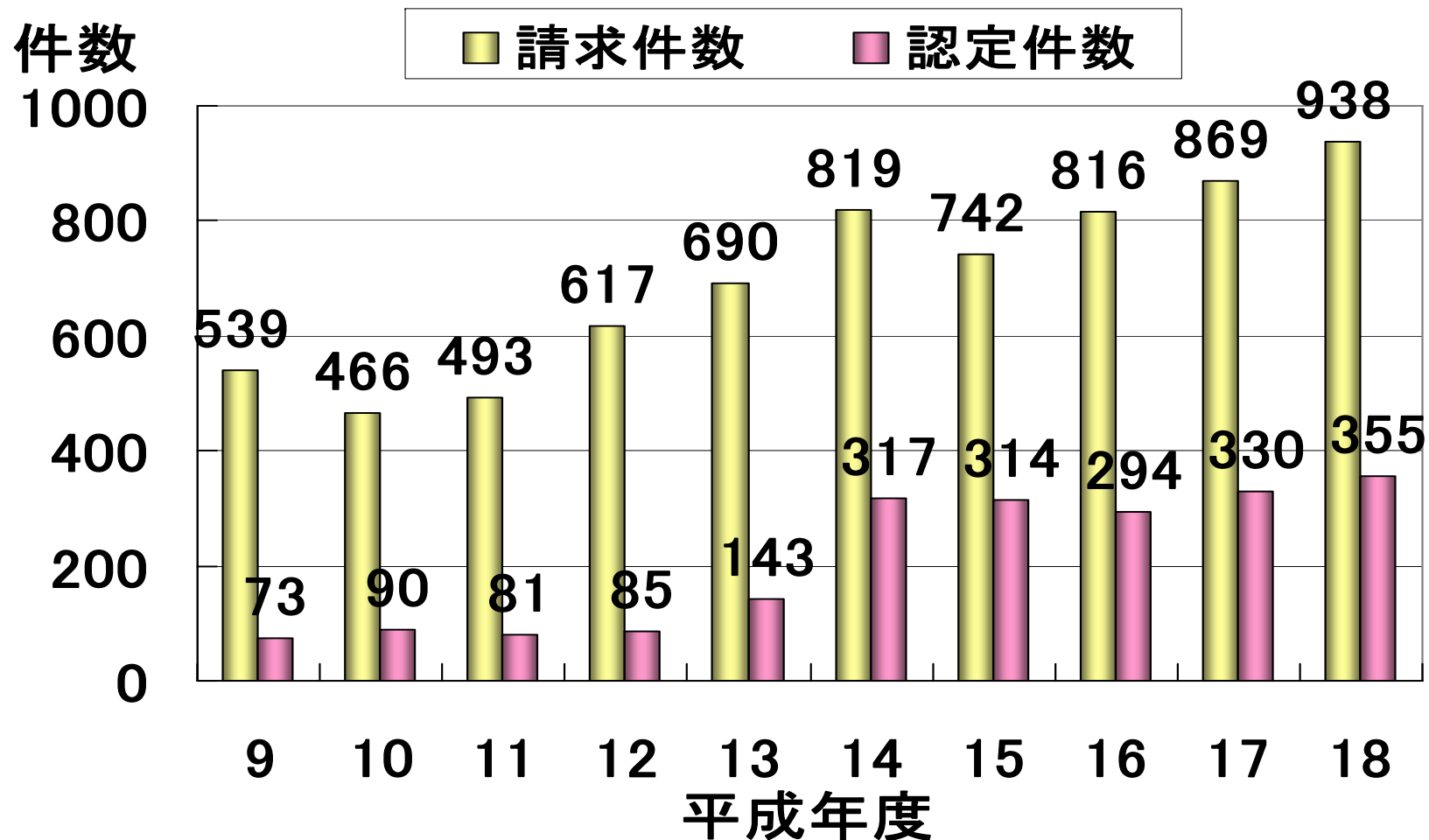
図表1 非農林雇用者における週当たり

労働時間別雇用者数の推移(全年齢・男女計)



出所：総務省統計局『労働力調査』

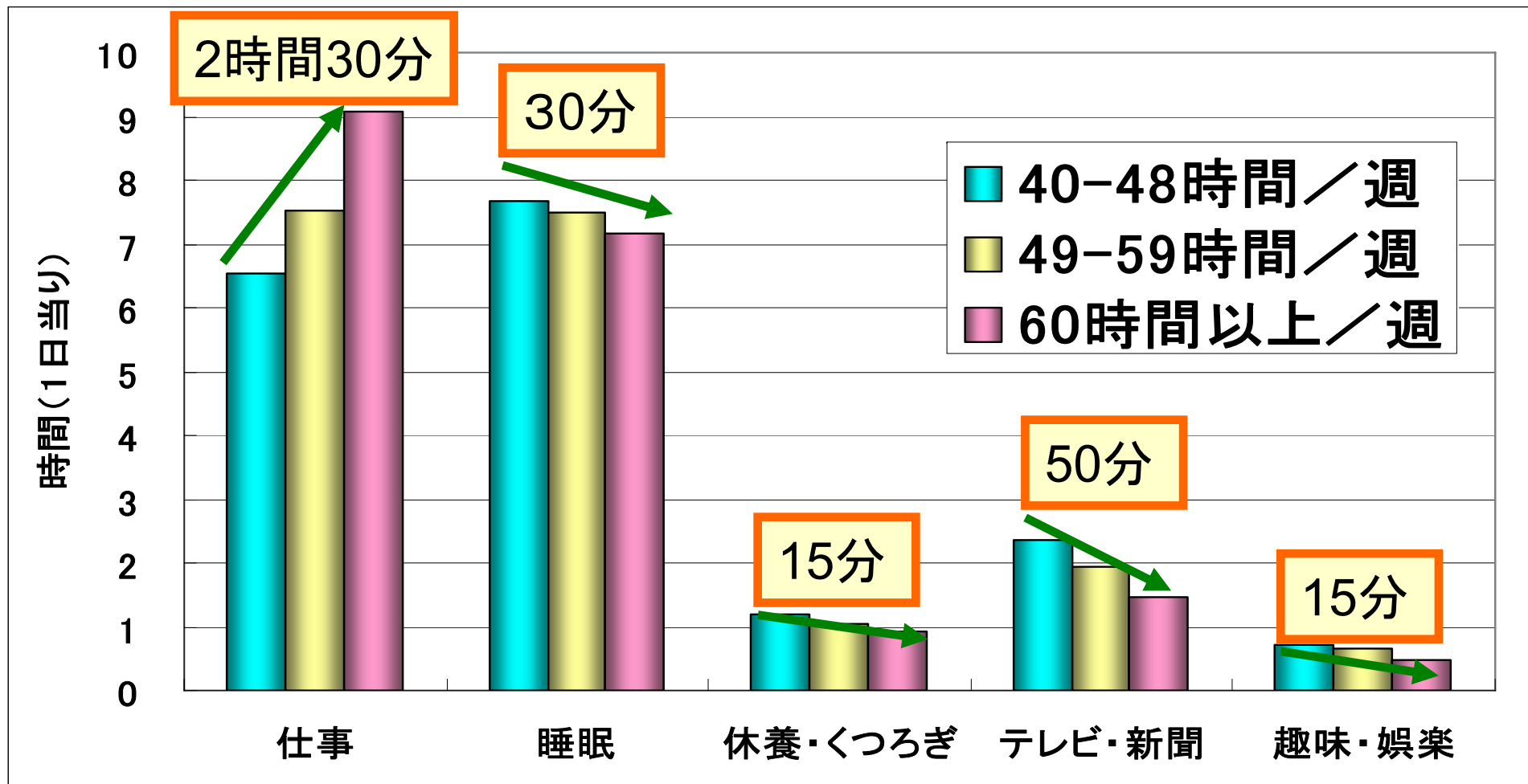
図表2 過労死(脳・心臓疾患)の労災補償状況



出所:労働安全衛生総合研究所 岩崎健二氏 労働法学会ミニシンポ「労働時間問題への医学的(健康管理面からの)アプローチ」資料より

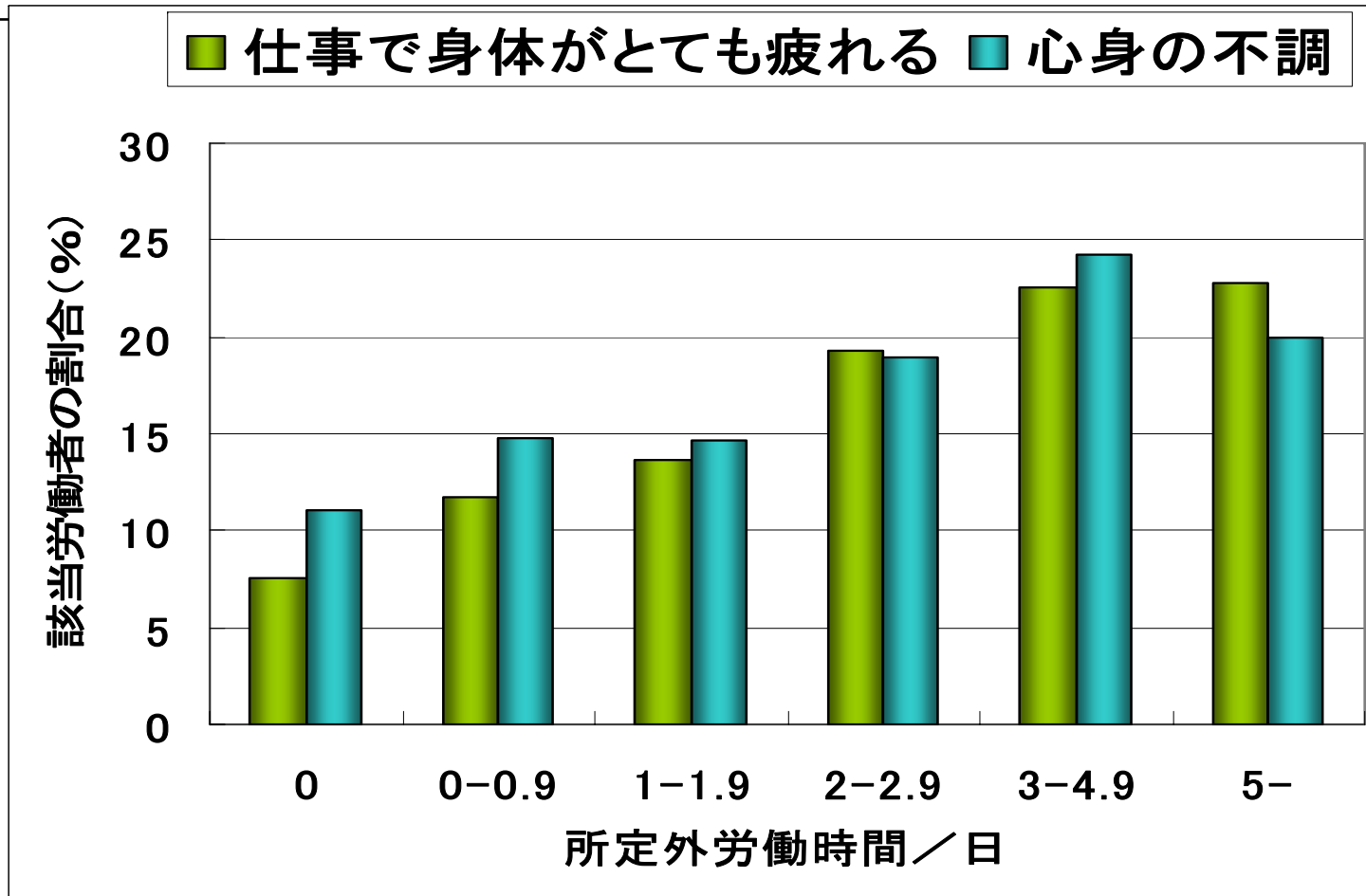
図表3 週労働時間と生活時間

(2001年社会生活基本調査、総務省、男性雇用者、週全体平均)



出所:労働安全衛生総合研究所 岩崎健二氏「労働時間問題への医学的
(健康管理面からの)アプローチ」労働法学会ミニシンポ資料より

図表4 所定外労働時間と身体の疲労、健康状態 (2002年労働者健康状況調査、厚生労働省、16,000人対象)



出所：労働安全衛生総合研究所 岩崎健二氏「労働時間問題への医学的 (健康管理面からの)アプローチ」労働法学会ミニシンポ資料より

4. わが国の現状； (2) 労働市場の二極化

図表5 非正規雇用者比率の推移

年齢計				15～24歳層			
	男女計	男性	女性		男女計	男性	女性
1993年	20.7	9.3	38.3	1993年	23.2	22.5	23.6
1997	23.1	10.4	41.6	1997	32.2	29.7	34.8
2001	27.1	12.5	47.7	2001	43.5	42.1	45.2
2005	32.1	17.7	51.6	2005	48.1	44.6	51.1
2006	33.2	18.4	52.9	2006	48.5	45.4	51.5

出所：2001年以前は、総務省統計局「労働力調査特別調査」、

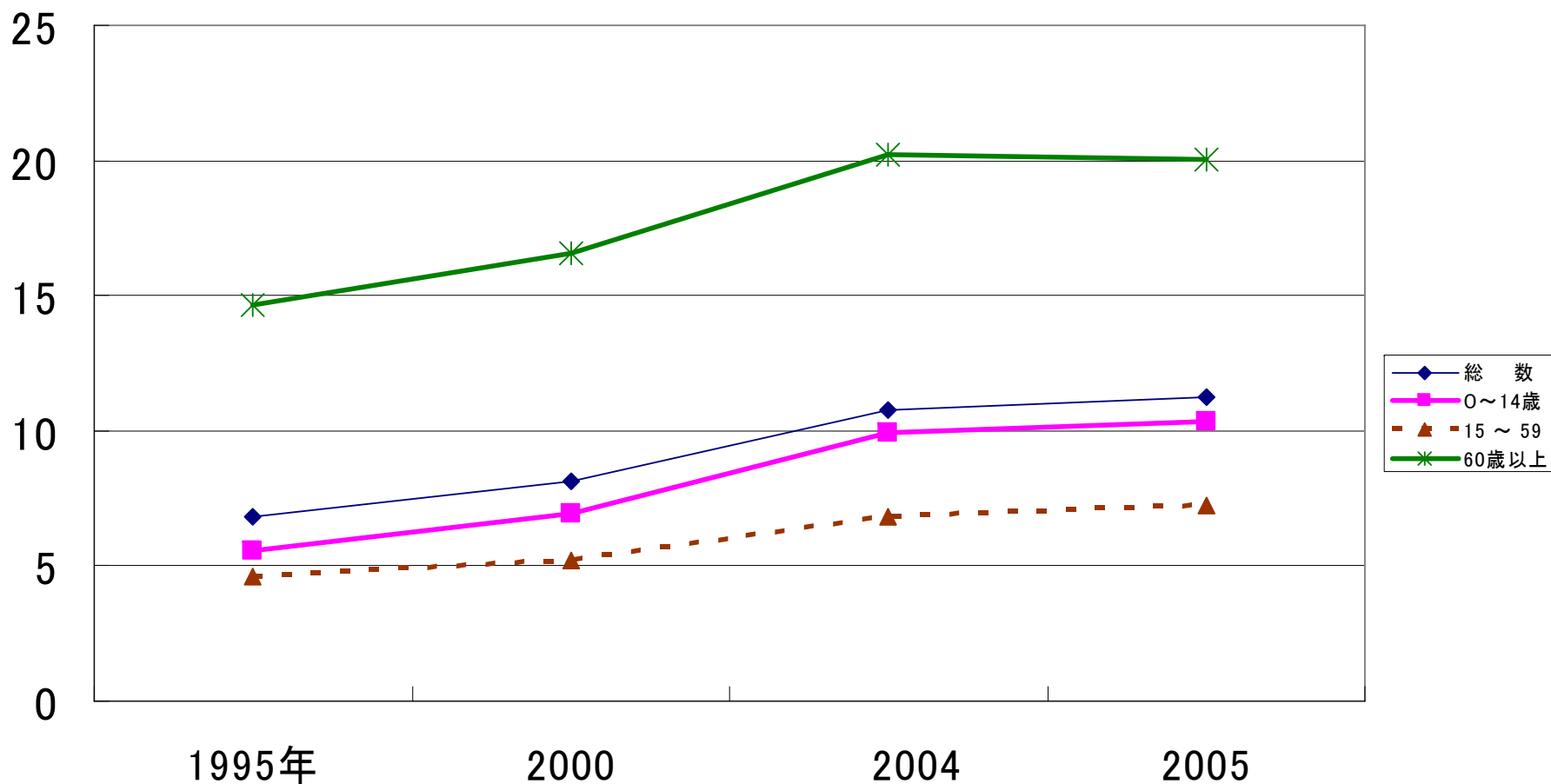
2002年以降は同局「労働力調査（詳細集計）」

注：1. 各年2月、2002年以降は1～3月平均。2002年以降調査項目が変更となっているため、

時系列比較は注意を要する。

2. 非正規雇用者比率は役員を除く雇用者に占める非正規雇用者数の割合
3. 非正規雇用者は役員を除く雇用者から正規の職員・従業員を除いた者

図表6 生活保護被保護世帯人員 保護率の増加



出所：厚生労働省『厚生統計要覧』第3編、第1章生活保護

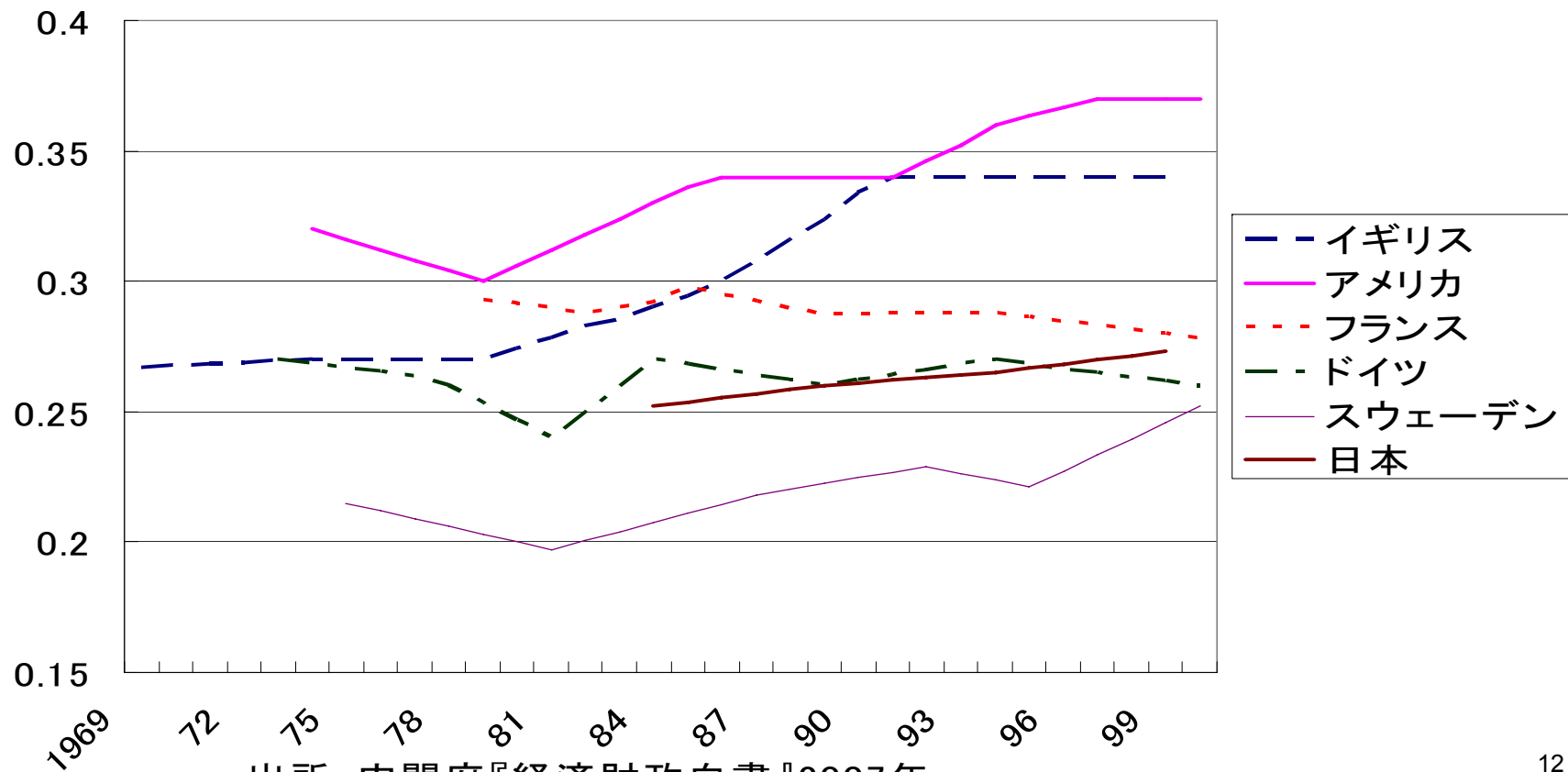


5. 労働市場二極化の世界的トレンド

(1) 所得格差の拡大と階層の固定化
(景気回復の中の貧困問題)

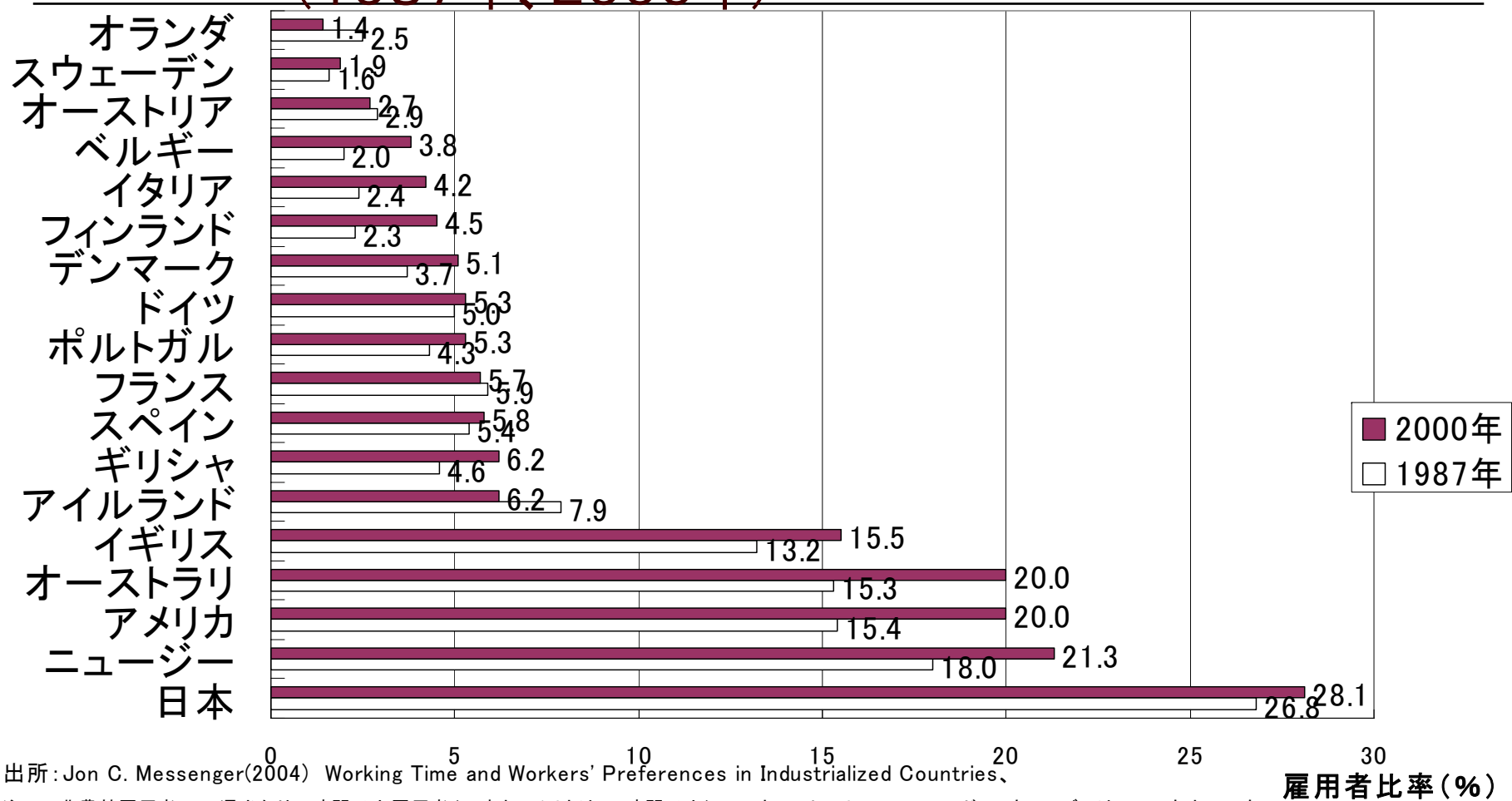
(1) 所得格差の拡大と階層の固定化 (景気回復の中の貧困問題)

図表7 各国のジニ係数の推移



(2) 長時間労働者の増加

図表8 先進各国における長時間労働者比率の推移
(1987年、2000年)



出所: Jon C. Messenger(2004) Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries、

注: 1. 非農林雇用者 2. 週当たり50時間以上雇用者(日本とアメリカは49時間以上) 3. オーストラリア、フィンランド、スウェーデンは、1995年と2000年のデータ。4. アメリカは1979年と1998年のデータ。アメリカのデータは、調査方法の変更により厳密な比較ではない。5. オーストラリアは、1979年と2000年のデータ。6. 日本は、1993年と2000年のデータ。7. ニュージーランドは、1990年と2000年のデータ。

雇用者比率 (%)

6. 労働市場二極化の背景

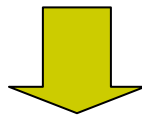
□ 景気要因

(1) 長期景気低迷による労働需給の緩み

□ 構造要因(経済が成長すれば、二極化は解消されるか?)

(2) グローバル化

(3) 産業構造の変化と技術革新



生産性格差が拡大

7. OECDの新雇用戦略（「雇用の量の拡大と質の向上を目指して」）

- (1) 雇用の量の拡大には、規制緩和と小さな政府が寄与

- (2) 雇用の質の向上には、唯一の王道はなし

- (3) ただし、やってはいけないことはある;「殻の保護から翼の補強へ」

(4) 個別政策の限界と一体化された政策パッケージの重要性

- 税社会保障制度改革
- 最低賃金と生活保護のバランス
- 最低賃金の引上げと企業の生産性向上支援
- 能力開発支援・地域の雇用創出策
- 外部労働市場の整備
(転職コストの引下げによるホールド・アップ状態の解消)
- バランスの取れた労働市場改革
規制緩和と均衡処遇の強化



(5) 雇用戦略(手順とプレイヤーの役割)の重要性

現在の日本社会が抱える問題

- 「保障と拘束の関係」の対象となる正社員
- 拘束に耐えられないと判断される非正社員は保障の対象とならず
- 大きな壁はこれまでも存在したが、景気低迷や構造変化で非正社員が増大



(5) 雇用戦略(手順とプレイヤーの役割)の重要性

これを解決するためには

- 外部労働市場の整備
- 均衡の実現
- 規制を壊すことが先か、市場を整備することが先か

人々の不安と改革への抵抗感



□ 労使の役割

働き方改革の主役は労使

個別企業目標値の達成責任

実情に適した仕組み・工夫



□ 政府の役割

- 外部効果を考慮した政府の支援と土俵作り
- 国民の意識改革
- 国民・管理職・同僚の理解促進
- 下請け関係の適正化

□ 地域の役割

- 「暮らしの場」を支える地域の支援
- 地域の実情に応じた好事例の開発と啓発
- 保育支援



ご静聴、ありがとうございました。