

## 第4回こども未来戦略会議

高橋祥子

## 少子化対策への協力に応じて企業にも段階的負担を

この国の少子化問題を、国と企業が手を携えて解決していくべきだと思いますので、今後、少子化対策の財源確保のために企業にも一部負担を求めることに、私は経営者としても賛成です。

企業の従業員は必ずしも育児をしている人ばかりではないので恩恵を受けるのは一部の人だという意見もありますが、私はそうではないと思います。少子化になれば、日本全体の社会保障が成り立たなくなり、そのあおりを受けるのは、子育てしている人もしていない人も同じです。日本の少子化を克服していくというのは、同じ目的に向かって、全員が対象である取組であるにも関わらず、短期的に給付金を受け取る人のためだけ、と誤解されるような理論を展開するべきではないと考えます。

一方で、企業にも負担を求める際には、一律な負担ではなく、

- ・労働時間が短い
- ・有給取得率が高い
- ・男性育休取得率、取得日数が多い
- ・勤務間インターバルを導入している

など少子化対策に協力的な企業にはぜひ負担率において優遇をしてください。

逆に、

- ・慢性的な長時間労働
- ・有給取得率、男性育休取得率・取得日数が低い

といった、この国が少子化を克服していくことに協力的でない企業には負担率を重くしていただきたいです。

日本の労働基準法は他国と比べると異常です。労働時間の上限管理において、他国の約2倍も許容していることや、時間外割増賃金率は他国の半分で済んでしまい、長時間労働をさせたほうが企業が得するしくみ。これが少子化の原因です。長時間労働社会のままの女性活躍・夫婦で育児家事の分担など、疲弊する夫婦を増やしてしまうばかりです。いくら育児者本人の働き方を支援してもらっても、使いにくい人材扱いになるばかりです。本人支援だけでは限界なのです。ですから、次世代を育む働き方をしている企業が得をする仕組みのために負担率に差をつけていただきたい。それにより、強い推進力を持って社会環境をまるごと子育てしやすい国に変えていくことを提案します。