

2010年4月12日

働き方改革と就業率の向上

佐藤博樹・東京大学社会科学研究所

1、 就業率向上の拡大が政策課題に

阿藤報告：持続する少子化と高齢化

年金制度の担い手の拡大が課題：就業率向上、女性と高齢者

2、 女性の就業率向上

未婚化による就業率の向上でなく、有配偶者の就業率向上を

いわゆる「就業調整」の解消

就業に中立的な税制や年金制度へ

例えば、訪問介護のヘルパー：就業時間拡大の可能性大

結婚・出産と就業継続の2者択一の解消（図表1）

WLB支援：両立支援制度の整備から働き方の改革（働き手の「時間制約」を前提とした仕事管理・時間管理）と職場風土改革（図表4、図表5）

男性の働き方改革と子育て参加が重要

均等施策の実質化：能力開発機会の均等化とキャリア展望が持てるように（図表2、図表3）

女性の50歳代後半以降における急激な就業率低下への対応（図表6）

理由は十分に分析されていない

不十分な均等化か？

パート就業が多いためか？

3、 高齢化と少子化を背景として介護と仕事の両立支援が課題

有配偶女性の就業継続にマイナスの影響

女性だけでなく、男性の仕事と介護の両立支援が課題に

中核人材（45歳以降）が介護と仕事の両立問題に直面

介護と仕事の両立支援では、子育てと仕事の両立と異なる対応が必要

休業ではなく、長期の介護と仕事の両立のためには、短期の介護休暇

（今回の育児介護休業法の改正）や柔軟な働き方が重要

未婚化と介護

介護の担い手が未婚者：仕事と介護の両立をより困難化

4、 非正規社員のキャリアの安定化

現状の正しい理解を：正社員比率の低下と非正規社員比率の増加

ただし臨時非正規雇用の増加でなく、常用非正規雇用の増加（図表7）

いわゆる「正社員化」のみでは解決にならない

長期の雇用関係を前提に企業が人的資源投資を行う正社員比率の低下の背景には、企業環境（製品市場、技術構造など）における不確実性の増大がある
既存の正社員を前提とした非正規社員の正社員化は、全体としての雇用機会を縮小する可能性が大

既存の正社員の多元化と有期契約社員のキャリアの安定化を

例えば「特約付き」の無期雇用契約（図表8）

契約更新された有期契約の雇止めに関するルールの明確化など

定常状態では安定的で、能力開発や他の就業機会に転換できるキャリア形成を可能とする新しい雇用機会の創出を

5、 制度の整合化の必要性

育児休業取得中：使用者と社員の両者ともに社会保険料免除（子が3歳まで）

産前産後休業中：社会保険料免除なし。

使用者はノーワークにもかかわらず、保険料負担有り。

現状では結婚出産で退職する女性社員が多いが、今後、継続就業者が増加する可能性大。使用者の負担増に。

介護休業：社会保険料免除がない。育児休業と同様に社会保険料免除を。

6、 少子化と未婚化・非婚化

なぜ未婚化か？

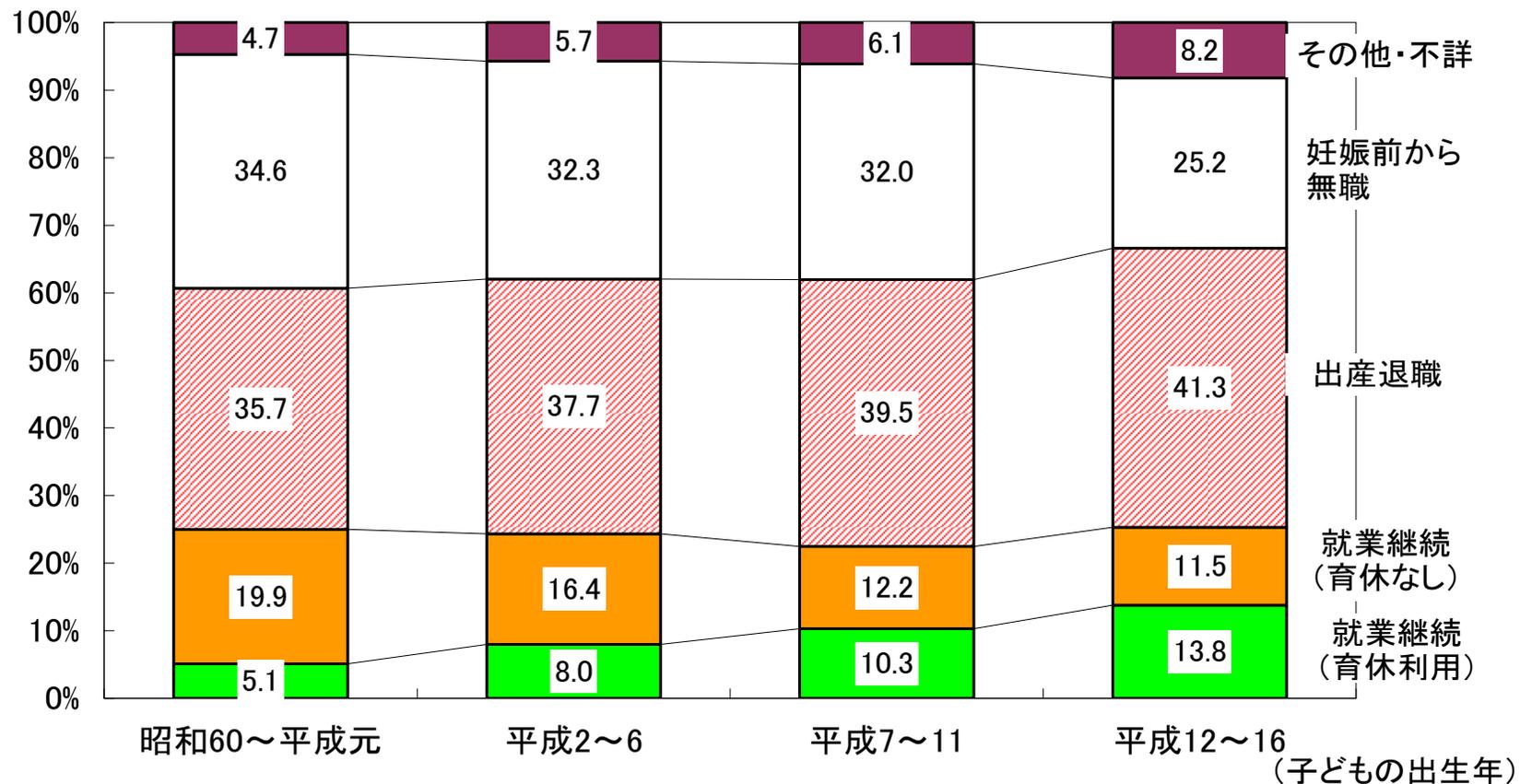
背景要因の分析は不十分

若年層の生活の不安定化、雇用者の長時間労働、職場や地域における社会関係の変化など

既婚者を対象とした少子化対策で十分か？

家族形成に関する希望を実現できる社会へ

図表 1 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



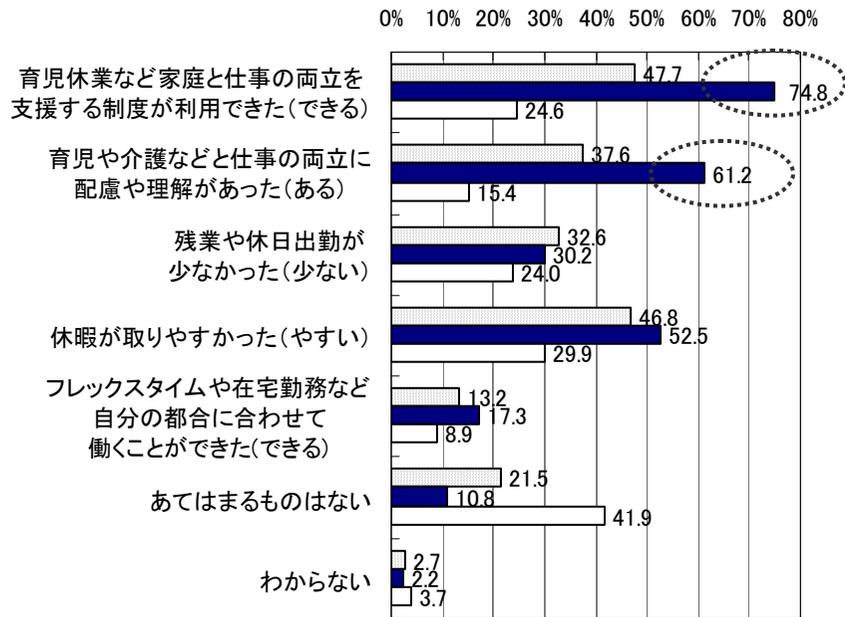
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

図表2 女性が結婚・出産・育児を経て就業継続するには、仕事と家庭の両立に加え、自分自身の将来像がイメージできる環境や、中長期的な目標を持てる環境も重要

配偶者・子有りの初職継続者で、仕事と家庭の両立支援に加え、「処遇に男女差がなかった」「女性の先輩や管理職が多くいた」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった」とする割合が、初職継続者全体と比べて高くなっている

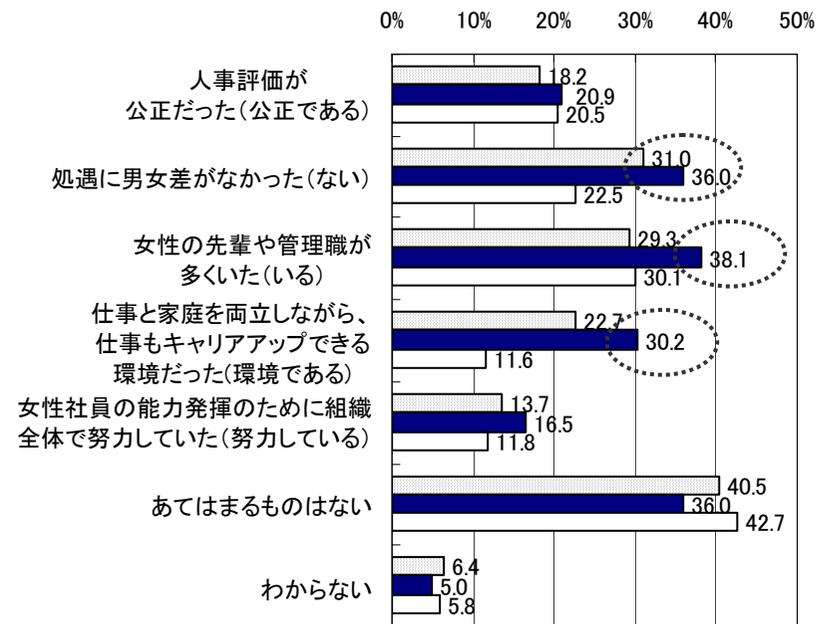
○初職からの離職状況別の初職の勤め先の状況（複数回答） [25歳以上の女性 初職が正社員・正職員]

【仕事以外の時間のとりやすさについて】



□ 初職継続計(n=622)
 ■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)
 □ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

【処遇の公正さや女性の活用について】

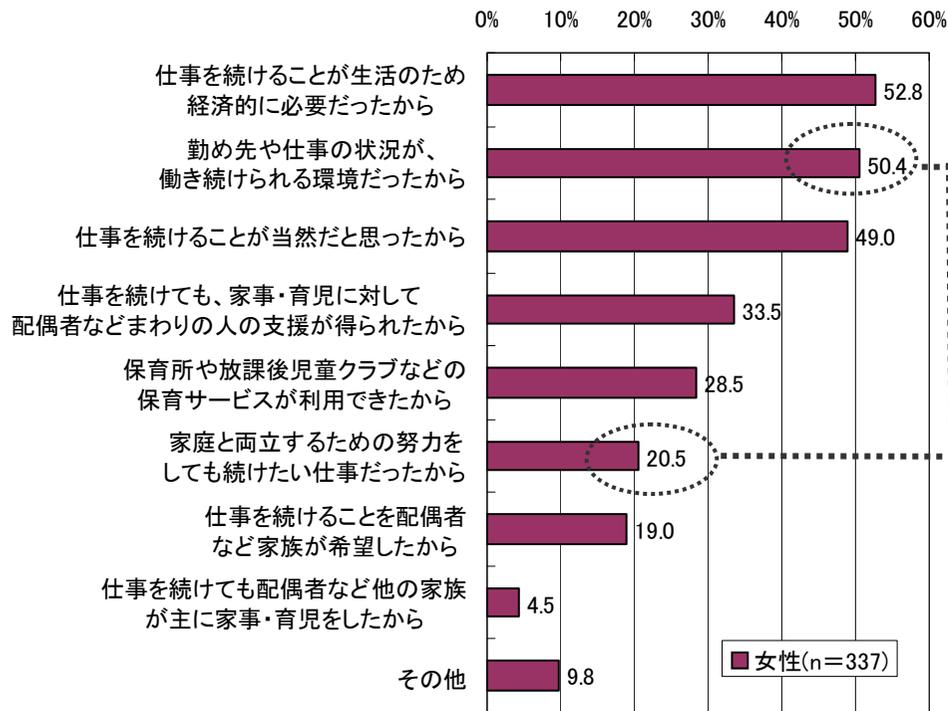


□ 初職継続計(n=622)
 ■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)
 □ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

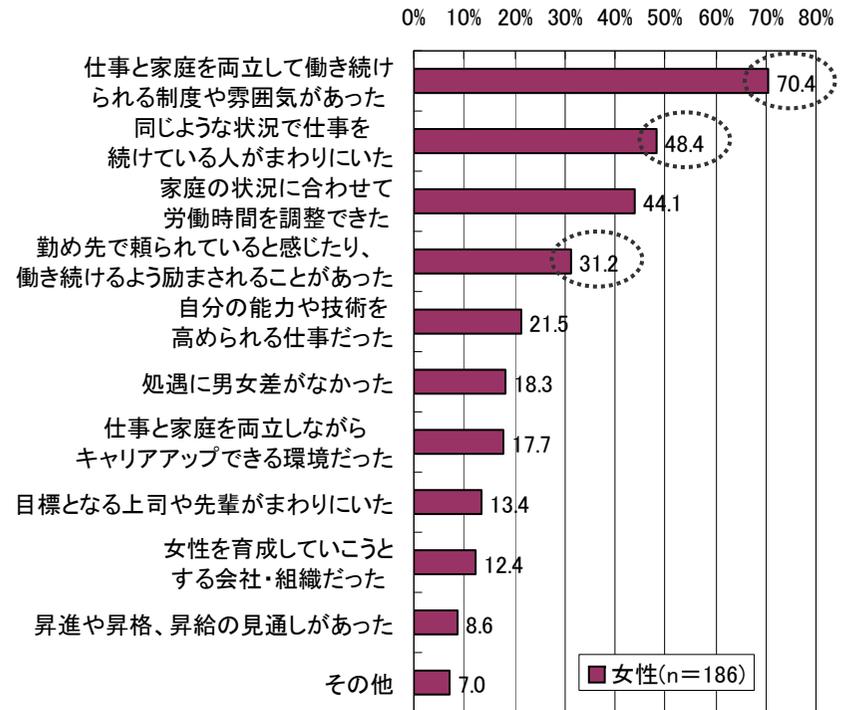
図表3 女性の就業継続には仕事と家庭の両立に加え、女性が活躍できる職場環境も重要

妊娠・出産・子育ての際に勤め先をやめなかった理由(仕事に関するもの)としては、「仕事と家庭を両立できる制度・雰囲気」の他に、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいた」「勤め先で頼られていると感じたり働き続けるよう励まされることがあった」といった職場環境も重要

○妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由(一般)
[複数回答]



○妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由(仕事に関連するもの)[複数回答]



(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」により作成。

図表4 3つの取り組みからなる WLB支援

【2階部分】

WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる職場作り

【1階部分】

社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現

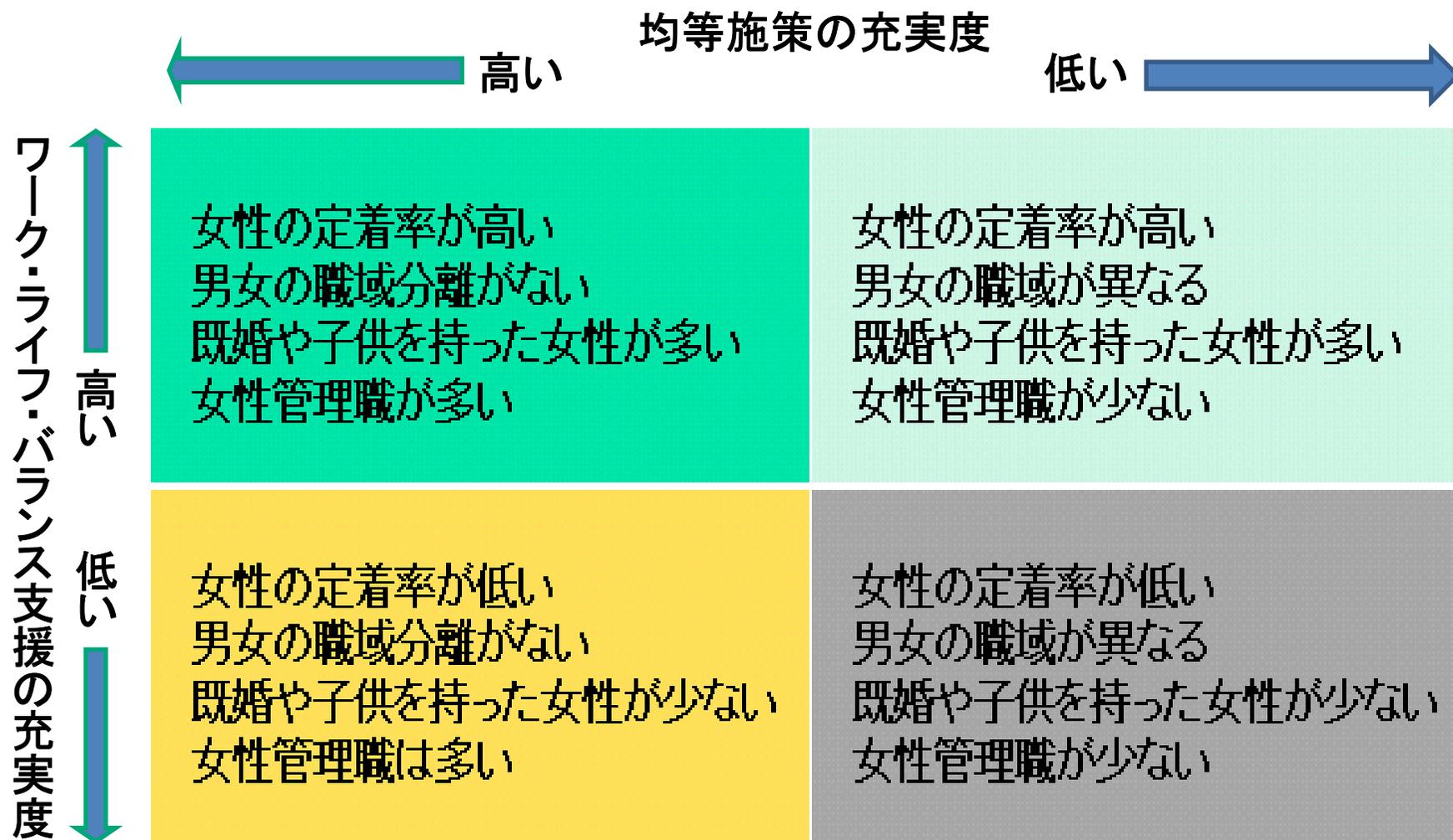
- ➡ 仕事に投入できる時間に制約のある社員の増加
- ➡ 恒常的な長時間労働を前提とした職場ではWLB支援は実現できない

【土台部分】

多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場作り

- ➡ ライフスタイル・フレンドリーな職場に

図表5 ワーク・ライフ・バランスと雇用機会均等の関係

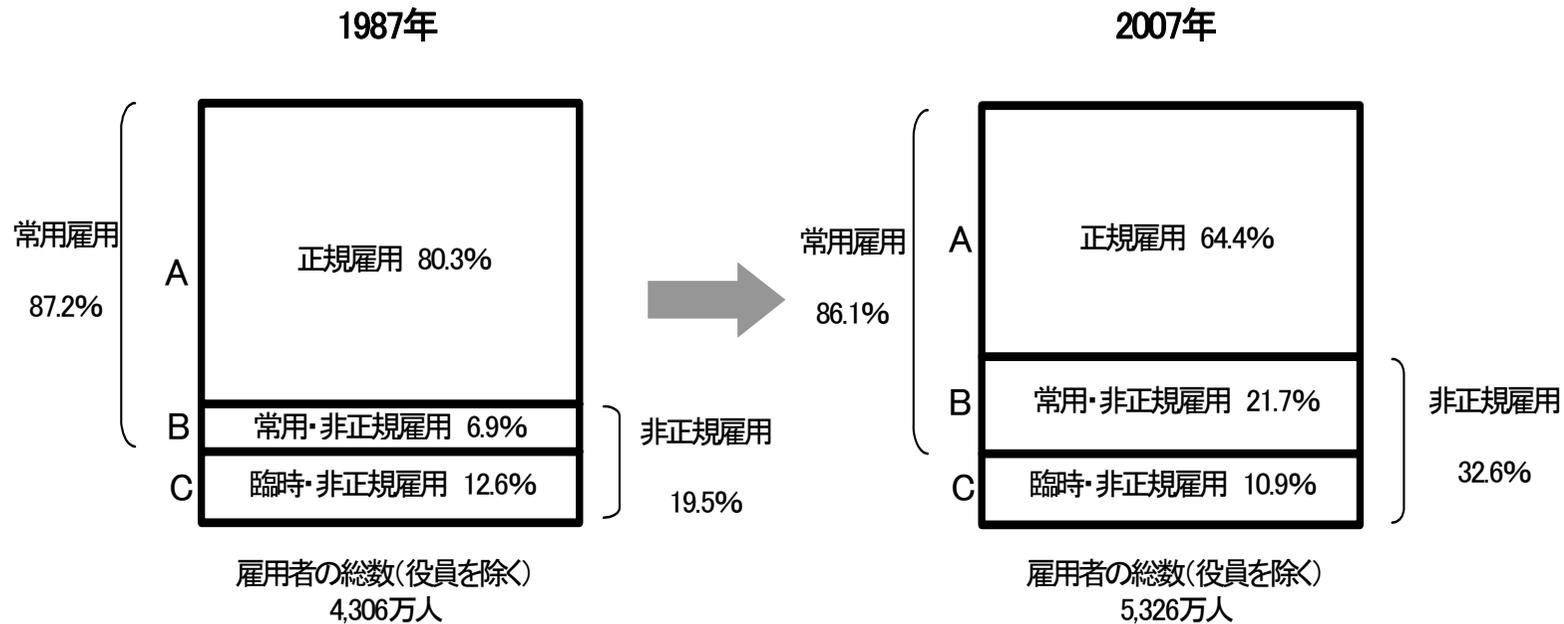


図表6 男女年齢別就業率

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
完全失業率 (男女計)	5.1	9.1	6.4	4.6	3.9	4.2	5.4	2.6
完全失業率 (男)	5.3	10.1	6.5	4.4	3.9	4.7	6.3	3.3
完全失業率 (女)	4.8	8.4	6.3	5.0	3.8	3.1	3.8	1.4
就業率 (男女計)	56.9	39.9	78.4	78.8	81.7	74.2	57.0	19.6
就業率 (男)	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4	28.4
就業率 (女)	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9	13.0

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表7 雇用構造の3層化



注1) 上記の数字は役員を除く雇用者に対する比率を表す。正規雇用とは、勤め先で正社員(調査では「正規の職員・従業員」と呼ばれている者を指す。常用雇用とは、雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上の者を指す。常用・非正規雇用は、雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上の非正規雇用者(正規の職員・従業員以外と回答した者)、臨時・非正規雇用は雇用契約期間が1年未満の非正規雇用者(同上、雇用契約期間が1カ月未満の日雇を含む)である。正規雇用と回答しかつ雇用契約期間が1年未満の「臨時」あるいは「日雇」と回答した者(2007年では0.3%)は、正規雇用に含まれている。

(注2) 構造を把握しやすくするため、上記の図は、正規雇用、常用・非正規雇用、臨時・非正規雇用にまたがる派遣労働者(調査では「労働者派遣事業所の派遣社員」)を除いている。1987年の派遣労働者は9万人、役員を除く雇用者4,306万人に対する割合は0.2%、2007年の派遣労働者は161万人、役員を除く雇用者5,326万人に対する割合は3.0%(常用の派遣労働者1.9%、臨時の派遣労働者1.1%)である。

出所: 総務省統計局『就業構造基本調査』

図表 8 新たな正規社員モデル の構築を

「特約のついた期間の定めのない労働契約」

特約：勤務地や職種等に対する合理的な限定が付されている場合において、その勤務先や職種等での仕事の継続ができなくなった場合は、解雇できるとするもの。