

人口縮小社会における問題解決のための検討委員会
2019.2.7

少子化の原因及び対応策としての 働き方改革の課題提起

法政大学 キャリアデザイン学部
武石恵美子

1.前提① 少子化と働き方の密接な関連性

少子化の背景にある働き方の問題

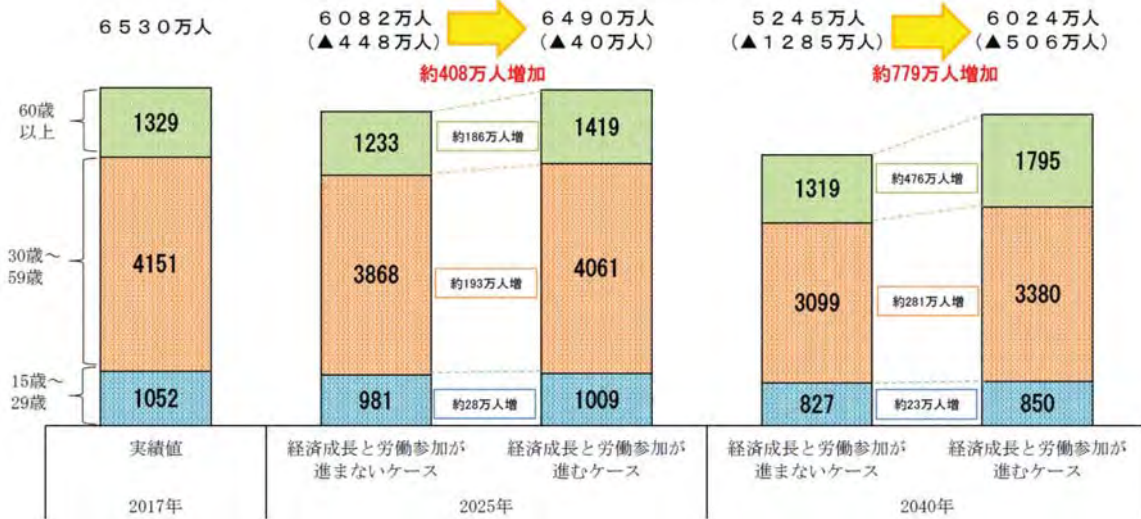
働き方と少子化の関係は実に多くの研究で言及されてきた問題

- 女性の就業・キャリア継続の難しさ
- 男性を含む恒常的な長時間労働など働き方の硬直性
- 非正規化の進行

.....

1.前提② 就業者数のシミュレーション

2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



出所:厚生労働省・雇用政策研究会報告書案(2019.1.15研究会資料)より

注:経済成長と労働参加が進む ケース:「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

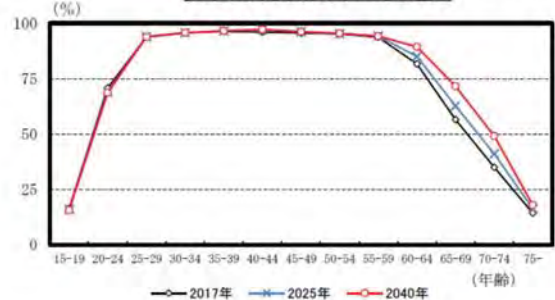
経済成長と労働参加 が進まない ケース:ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ労働 市場 への参加が進まないケース(2017201720172017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

就業者数のシミュレーション(男女別)

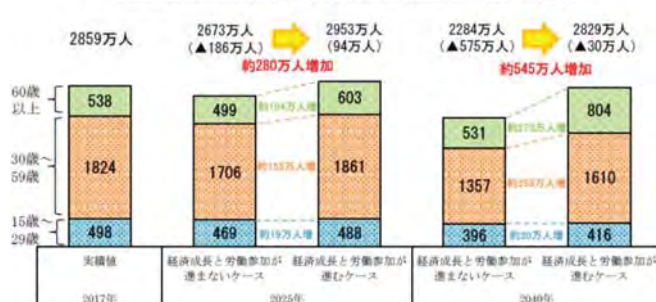
2040年までの就業者シミュレーション(男性)



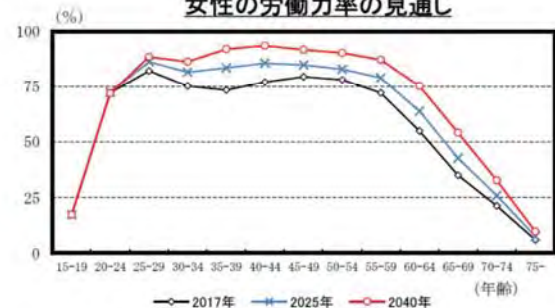
男性の労働力率の見通し



2040年までの就業者シミュレーション(女性)



女性の労働力率の見通し



出所:厚生労働省・雇用政策研究会報告書案(2019.1.15研究会資料)より

注:経済成長と労働参加が進む ケース:「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

経済成長と労働参加 が進まない ケース:ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ労働 市場 への参加が進まないケース(2017201720172017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

2. 働き方に関連する主要政策

➤ 育児・介護休業法：1992年施行

男女共通の休業制度、短時間勤務制度等柔軟な働き方の制度導入等の義務付け

課題：男女の取得状況の差

女性のみで育児対応できる制度設計

➤ 次世代育成支援対策推進法（2005年に10年の時限立法で施行、2015年に延長）

国、自治体や民間企業（101人以上）の両立支援策の充実化を推進

課題：両立は可能になりつつも、育児期の女性のキャリア形成に課題

4

➤ 女性活躍推進法（2016年に10年の時限立法で施行）

国、自治体や民間企業（301人以上）の女性活躍を推進

課題：数値目標などが短期的視点になりがちで、長期的な育成の観点が不十分。女性の非正規化には対応困難。

➤ 働き方改革関連法（2019年4月以降施行）

✓ 長時間労働の是正：残業時間の上限規制、年休取得の義務付け（年5日）、勤務間インターバル制度

✓ 裁量性のある働き方：高プロ制度

✓ 雇用形態にかかわらず公正な待遇確保：同一労働同一賃金

5

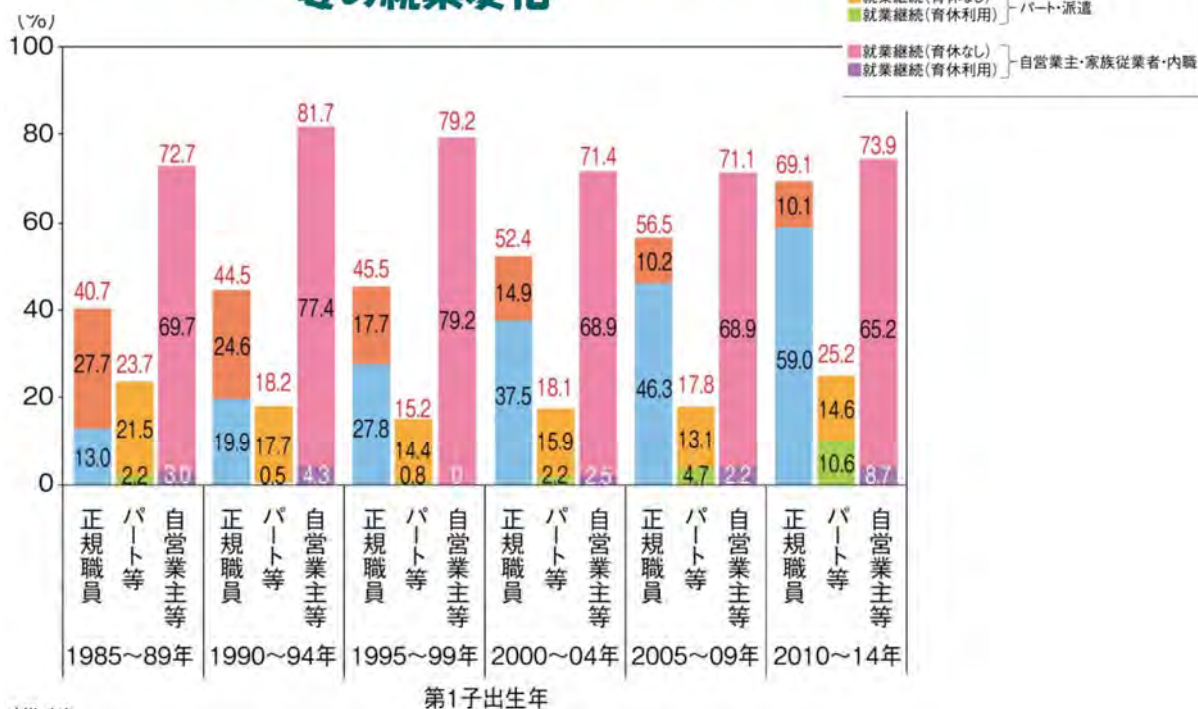
3. 課題

① 育児と仕事の両立から一歩進んだ育児とキャリアの両立の必要性

育児休業法の目的(第1条)

「この法律は、(中略)子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

第1子出生年別にみた第1子出産前後の妻の就業変化



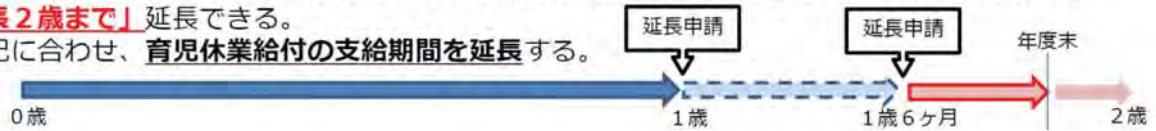
出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より厚労省作成
注: 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

②男性の育児の低調さへの対応

- 女性のみで対応できる休業制度の制度上の問題
- 全般的な男性の育児に低調さだけでなく、育児時間「0」への集中的な対応の必要性

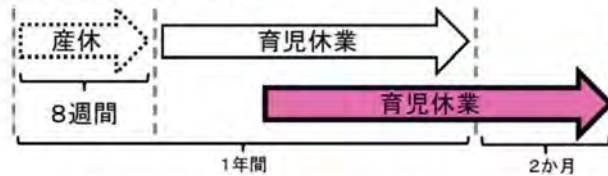
育児休業の延長制度の仕組み

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



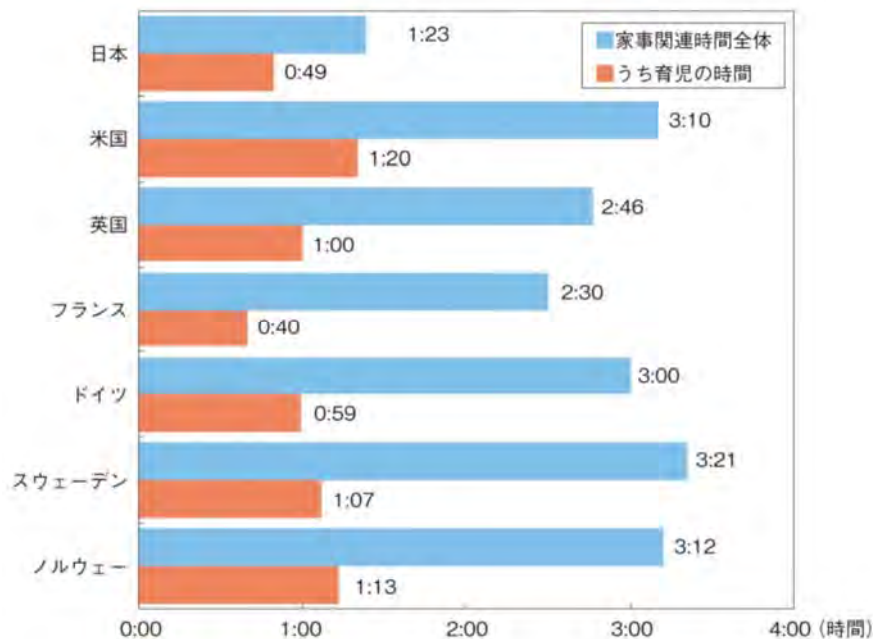
パパ・ママ育休プラスの仕組み

母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度を設けた



8

6歳未満児を持つ夫の家事・育児時間

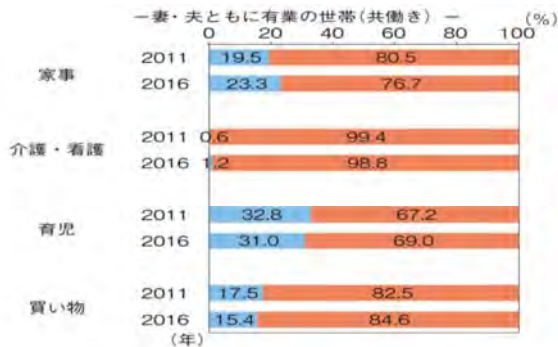


出所: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016) 及び
 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
 注: 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

9

6歳未満児をもつ夫の家事関連

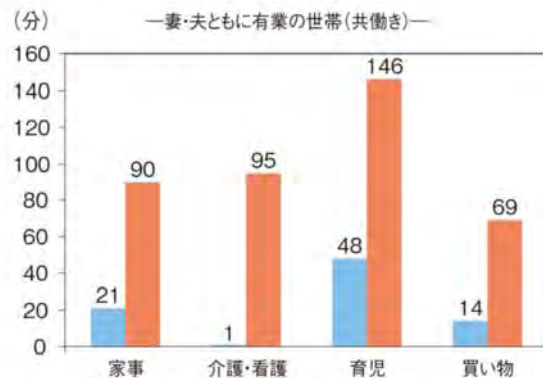
行動者率



■ 行動者率 ■ 非行動者率

※総務省「社会生活基本調査」より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※行動者率.....該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率.....(100%-行動者率)で算出

時間



■ 総平均時間 ■ 行動者平均時間

※総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体平均)。
 ※総平均時間...該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
 ※行動者平均時間...該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

10

③働き方改革で不十分な点

➤ 労働時間の柔軟化

欧米のワーク・ライフ・バランスのポイントは、フレキシブル・ワーク

恒常的な長時間労働を是正しつつ柔軟性を高める

➤ 勤務場所の柔軟化とそれに伴う課題

IT技術を活用した働き方の柔軟化

同時に、on-offが不明確になりがちな働き方への歯止め(「バウンダリー・マネジメント」「つながらない権利 The right to disconnect」)

➤ 勤務地の課題(転勤問題)

「育成」目的の転勤政策への歯止め

11

④労働力供給不足への対応

- 高齢者雇用の促進
- 外国人材
- 就労を阻害する税・社会保険制度の見直し
- 成長産業への労働移動