

職場におけるワーク・ライフ・バランスの必要性

遠藤, 雄二

九州大学大学院経済学研究院 産業・企業システム部門 経営システム講座 : 助教授

<https://doi.org/10.15017/10596>

出版情報 : 経済学研究. 72 (5/6), pp.125-142, 2006-05-30. 九州大学経済学会
バージョン :
権利関係 :



職場におけるワーク・ライフ・バランスの必要性

— Work-Life Balance in the Workplace —

遠 藤 雄 二

1 日本の少子化

2 少子化の克服のために

3 国際比較

(1)合計特殊出生率と女性労働力率

(2)出生率、女性労働力率と子育て社会環境

(3)女性労働力率、均等待遇、管理職女性比率

4 都道府県別比較

(1)女性の年齢階級別労働力率の確認

(2)有業率とM字の谷の深さ

(3)女性労働力率と合計特殊出生率

(4)出生率と正社員比率、長時間就業者割合

(5)出生率と男性長時間就業者割合

5 ワーク・ライフ・バランスの重要性

1 日本の少子化

少子化社会日本は2005年から人口減少社会に突入していることが明確になった。国立社会保障・人口問題研究所の2002年での将来人口推計によれば、中位推計（以下、中位推計とする）で2007年から人口減少社会に入ることになっていたが、2004年の人口（総務省統計局の2004年10月時点での推計）は前年比6万7千人の増加、同0.05%増で、増加数と伸び率ともに戦後最低であった。女性の人口は増加したものの、男性のそれは前年比マイナス0.05%で、戦後初めて減少することになった。

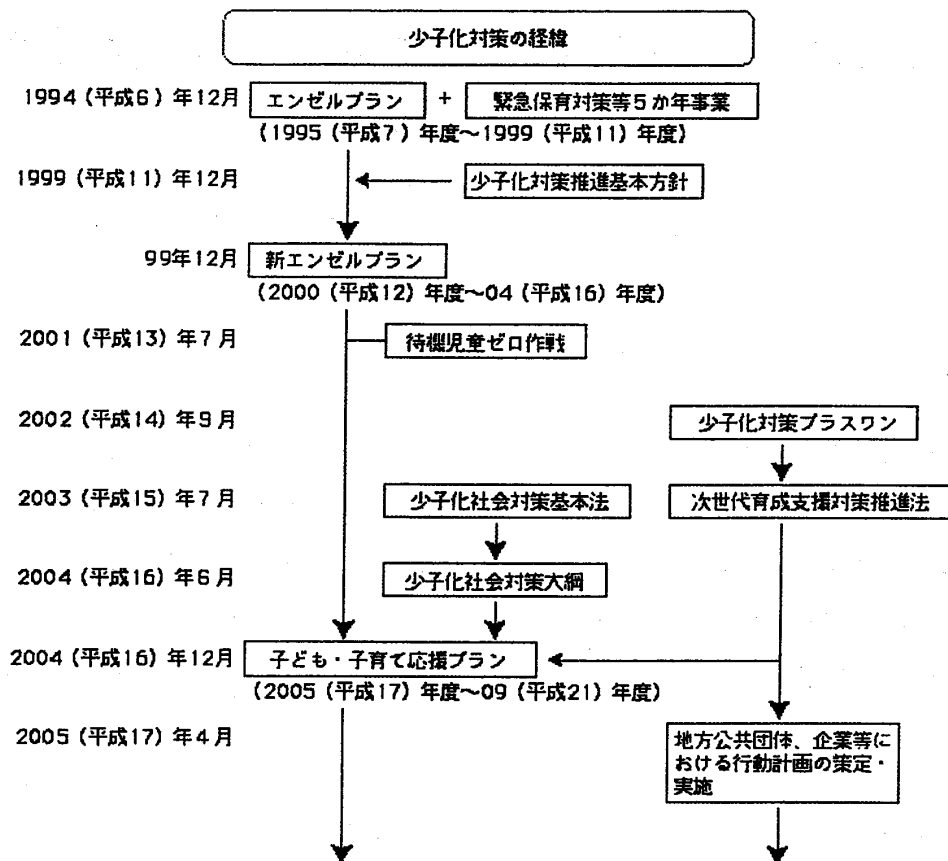
2005年1月から6月の半年でみると（速報値）、人口は3万1千人減少し、半年間の人口動態では初めて死亡数が出生数を上回ることになった。これを根拠に、『平成17年版少子化社会白書』は上記数値が速報値ベースであることわりながらも、2005年には「年単位で初めて人口の自然減（出生数より死亡数が多いこと）が起こる可能性もある」¹⁾とした。厚生労働省「平成17年人口動態統計月報年計（概数）の概況」（2006年6月発表）によれば、2005年の人口（日本における日本人）は21,408人減少し、この年に人口減少社会に入ったことが確定した。

予想より早く人口減少社会になったのは、出生率が中位推計を越えて低下し、少子化の進行に歯止めがかからなかったからである。合計特殊出生率は、2003年に1.2905、2004年には1.2886と、1.3を下回り、欧米先進諸国21か国の中で最低レベルとなった。²⁾

日本の出生率の減少傾向が問題視されるようになったのは、1990年の「1.57ショック」³⁾以降である。政府は少子化をくい止めるために、図表1に見られるように様々な対策を取ってきたが、少子化に歯止めをかけることはできなかった。

1) 内閣府『少子化社会白書』8頁。注で用いた文献資料は文献資料一覧に掲げているので、出版社と出版年を省く。

図表 1 政府の少子化対策の経緯



出所) 内閣府『平成17年版少子化社会白書』23頁。

合計特殊出生率低下の要因は、かつては晩婚化と非婚化が主たるものであったが、最近では夫婦の出生率の低下が大きく関係することになってきた。

2) この21か国中、2003年の合計特殊出生率が2.0を超えるのはアメリカ (2.04) のみ、2.0未満1.7以上がアイスランド (1.99)、アイルランド (1.98)、フランス (1.89)、ノルウェー (1.80)、デンマーク (1.76)、フィンランド (1.76)、オーストラリア (1.75)、オランダ (1.75)、スウェーデン (1.71)、イギリス (1.71) の10か国、1.7未満1.3以上がルクセンブルク (1.63)、ベルギー (1.61)、ポルトガル (1.44)、スイス (1.41)、オーストリア (1.39)、ドイツ (1.34) の6か国、1.3未満がスペイン (1.29)、イタリア (1.29)、日本、ギリシア (1.27) の4か国である。(注1の69頁、第1-4-2表1より)。

3) 1989年の合計特殊出生率が1.57となり、特殊要因ゆえ過去最低であった1966年 (ひのえうま) の合計特殊出生率1.58を下回ったことがこの年に判明し、衝撃をうけて使用されるようになった。

『平成17年版国民生活白書』は、少子化の原因は80年代と90年代では大きく異なっており、その原因の変化を次のように指摘している。すなわち、「80年代の合計特殊出生率の下落幅0.19のうち、0.17は結婚行動の変化、つまり結婚しない人が増えたことに起因するものであり、夫婦の出生行動の変化はほとんど影響していない。一方、90年代では下落幅0.20のうち、結婚行動の変化で説明される部分は0.08にとどまり、半分以上の0.12は夫婦の出生行動の変化によって説明される」。⁴⁾

『平成17年版労働経済白書』は合計特殊出生率の変動の要因を、女性の有配偶率の変化と女

4) 内閣府『国民生活白書』8頁。

図表 2 合計出生率の変動の要因分解

年	合計特殊 出生率 (期首)	合計特殊 出生率 (期末)	合計特殊 出生率の 差	有配偶出 生率変化 の影響	有配偶率 変化の影 響
1970～1975	2.13	1.91	-0.22	-0.19	-0.03
1975～1980	1.91	1.75	-0.16	0.06	-0.22
1980～1985	1.75	1.76	0.01	0.17	-0.16
1985～1990	1.76	1.54	-0.22	0.01	-0.23
1990～1995	1.54	1.42	-0.12	0.04	-0.17
1995～2000	1.42	1.36	-0.06	0.09	-0.16
2000～2003	1.36	1.29	-0.07	-0.06	-0.02

資料) 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」
「人口推計月報」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算。

注) 労働力調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計。

出所) 厚生労働省『平成17年版労働経済白書』83頁。

性の出生率の変化に分解して試算し、図表 2 を掲げている。この表は 5 年ごとの期首と期末の変動の要因を示しており、以下のことが読み取れる。①「有配偶率変化の影響」は、70年代から一貫してマイナスに寄与してきた。②しかし、そのマイナス幅は2000年から大きく減少し、団塊 2 世（71年から74年生れ）の出生を多く含んだ70～75年の時期と同レベルまで小さくなっている。結婚を先延ばしにしてきた団塊 2 世の女性が結婚し始めたことが影響していると思われる。③「有配偶出生率変化の影響」は70年～75年ではマイナスに寄与し、その後2000年まではプラスに寄与してきたが、2000年から03年にはマイナスに転じた。④2000年から2003年のマイナス幅が大きいいため、同時期の出生率低下の要因の大部分を「有配偶出生率変化の影響」が説明するものとなった。少子化の要因が変わってきたのである。

日本の人口は、2100年には中位推計で6414万人となり、現在の半分、すなわち「人口半減社会」をむかえると予想されている。実際には、この中位推計（合計特殊出生率が2000年の1.36から07年の1.31まで低下し、その後上昇して、2049年には1.39になると仮定）を越えて少子化

が進行し、2005年には1.25になった。今後、有効な少子化対策が取られない場合、国立社会保障・人口問題研究所の低位推計（2000年の1.36から低下し続け、2049年には1.10になると仮定）通り、2100年には約4650万人になるかもしれない。1990年の人口は4385万人であったので、200年前の人口に戻ることになる、というのである。⁵⁾

2 少子化の克服のために

日本の少子化克服のためには、何が必要であろうか。⁶⁾ さしあたり、根拠なしに述べると、①仕事と子育ての両立、②出産・育児・教育などの経済的負担の軽減、③婚姻率の上昇、をあげることができる。①からは、女性の仕事と子育ての両立だけでなく、男女が共に家族的責任を果たすことのできる仕事の構築が重要となる。これには、世界に特異な長時間労働の克服が不可欠であり、さらに、人間らしい労働が求められることになる。人間らしい労働を実現す

5) 注1の19～21頁、参照。

6) 合計特殊出生率と相関する17項目の社会指標（3節を参照されたし）を手がかりとした。

るためには、職場の男女差別をなくし、女性が働き続けることのできる環境が必要となる。保育所や学童保育などの子育て条件の完備も大切である。

②からは出産・育児と教育に関する国、自治体からの税控除、社会保障、手当などによる手厚い援助が望まれる。これに関わる企業内福利厚生も必要である。ここでも保育所や学童保育の完備が不可欠となる。さらに、国際人権条約の社会権規約（経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約）の第13条2項(b)、(c)は「中等・高等教育の漸進的無償化」を謳っており、経済的負担の少ない教育を追求しなければならない。⁷⁾

③には、ラディカル・フェミニストをはじめとした反論もある。「結婚するのは個人の自由だ」と。⁸⁾しかし、婚姻率の上昇は少子化克服のために避けて通れない課題である。反論に答えるために、根拠をあげながら述べよう。ここで問題にしているのは、結婚したくても何らかの理由で結婚できない人のことである。『平成17年版国民生活白書』は、総務省「家計調査」（2003年）を特別集計して、「妻年齢40-49歳における世帯収入層別子どもの数割合」を図示⁹⁾している。それによると、子どものいない世帯割合は年収400万円未満で20.7%、400-600万円未満で10.6%、600-800万円未満で10.1%、800

-1000万円未満で9.7%、1000万円以上で12.7%となっており、400万円未満世帯と400万円以上世帯との差が歴然としている。年収が低いと、子どもを持てない世帯が多くなるのである。

若い人の場合はどうであろうか。図表3は、25-34歳の男性の有配偶率を雇用形態別、年収別に示したものである。非正社員の有配偶率は25-29歳、30-34歳ともに正社員のその半分前後である。また、年収が少ないほどいずれの年齢階層でも有配偶率が低くなっている。男は非正社員ほど、また、年収が低いほど結婚していないのである。若年者の半分は非正社員であり、結婚したくてもできない状況が最近10年以上続いてきた。ここから、少子化克服のためには、若者に低賃金でない、安定した仕事を確保することが重要となる。派遣やパートの劣悪な労働条件を改善し、正社員との均等待遇を実現するという課題が出てくるのである。¹⁰⁾

筆者が問題としたいのは、企業が少子化克服のために何ができ、何をすべきか、ということである。したがって、以上の①②③のうちで課題となるのは、①「仕事と子育ての両立」と②「出産・育児・教育などの経済的負担の軽減」のうち企業内福利厚生を中心とした企業内で追求すべきこと、③については、若者に安定した仕事を確保し、非正社員の場合でも正社員との均等待遇を実現すること、である。問題とすべ

7) 『法学セミナー（国際人権規約特集）日本評論社、1979年5月臨時増刊、参照。日本はこの条項を批准してない。条約に加盟している151か国中、日本以外に批准してないのは民主主義国家とみなされていないマダガスカルとルワンダだけである。

8) 「パートナーはいるが、なぜ結婚しなければならないのか。法律婚でなく事実婚でよいのではないか」という異論もよく耳にしたが、この場合は少子化とは関係ない。この異論が問題としているのは、民法上の規定だからだ。

9) 『国民生活白書』、83頁。

10) 婚姻率上昇のために解決しなければならない問題は、ここにあげた低収入以外にも数多くある。職業上、地理上の問題、たとえば「嫁の来手がない」という農家の跡取り、拘束されることを嫌い結婚を避けたがる、あるいは「結婚願望はあるが、いい人がいない」という意識（未婚者のうち結婚意欲を持つ人の割合は低くない。30-34歳で70%、25-29歳でも58%に上る。『平成17年版厚生労働白書』90頁）の増加、そして、最近の「自己中」意識の蔓延、などである。これらについては、機会を得て触れることにしたい。

図表3 男性の雇用形態別・年収別有配偶率（在学者を除く、2002年調査）

	25-29歳	30-34歳
全体	30.2	54.4
雇用形態		
正社員	34.7	59.6
非正社員	14.8	30.2
年収 万円		
50-99	10.2	27.1
100-149	15.3	29.6
150-199	17.4	34.0
200-249	22.8	40.8
250-299	26.3	42.3
300-399	35.6	52.9
400-499	43.9	62.5
500-599	52.7	71.0
600-699	57.6	78.9
700-799	52.2	76.6
800-899	50.8	74.3
900-999	42.3	65.1
1000-1499	72.5	71.1
1500以上	73.9	90.0

出所) 労働政策研究・研修機構『若者就業支援の現状と課題ーイギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析からー』(労働政策研究報告書、No35) 2005年6月、91頁、から作成。

きことは多岐にわたるが、本稿では、「仕事と子育ての両立」のために企業は何ができるのか、何をなすべきか、という点に絞り、企業におけるワーク・ライフ・バランスの必要性を考えてみることにする。とはいえ、ワーク・ライフ・バランス¹¹⁾の必要性に触れる前に、なおいくつか確認しておくべきことがある。

3 国際比較

(1) 合計特殊出生率と女性労働力率

図表4を見られたい。OECD24か国¹²⁾におけ

る2000年の合計特殊出生率と女性労働力率を図示している。15-64歳の女性労働力率が高い国ほど合計特殊出生率も高い。日本は両方とも低い位置にある。女性労働力率も出生率も低いのである。

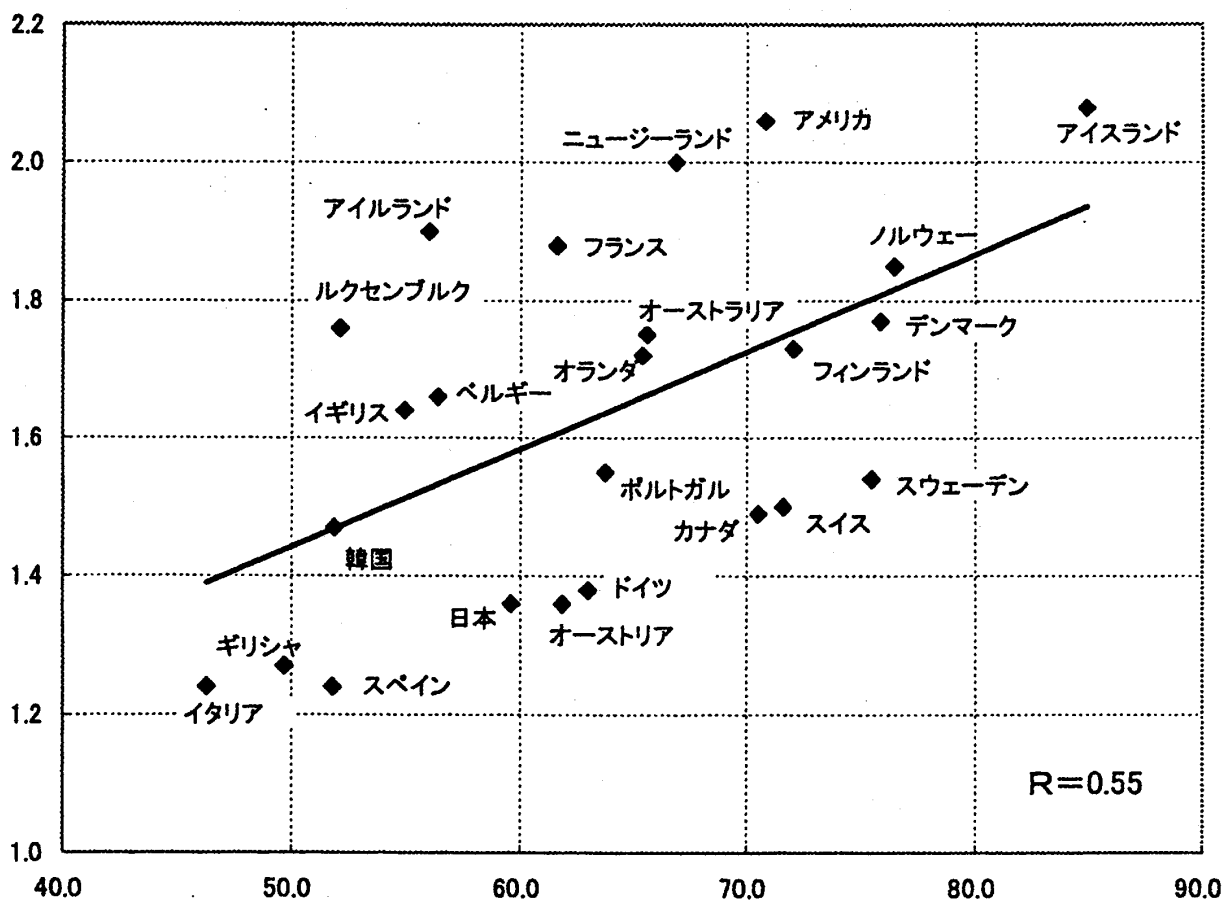
次に、図表5に移ろう。同じものを1970年と1985年を含めて図示している。1970年には合計特殊出生率と女性労働力率とは負の相関関係になっている。女性労働力率が高い国ほど合計特殊出生率が低いのである。1985年には、負の相関関係はなくなり、2000年の正の相関関係に向けての転換点となっている。実際その通りであるが、出生率と労働力率の高さに注目すると、85年が単純な転換点ではないことがわかる。30

11) パク・ジョアン・スックチャは、ワーク・ライフ・バランスを「働く人が、仕事でも私生活でも自分の人生を充実させることのできる、働きやすい環境を創出する」(パク『会社人間が会社をつぶすーワーク・ライフ・バランスの提案ー』7頁) ことだと定義している。筆者も同様に考えている。

12) 注2の21か国に、カナダ、ニュージーランドと韓国を加えたもの。

図表4 OECD加盟24か国における合計特殊出生率と女性労働力率（15～64歳）：2000年

合計特殊出生率



女性労働力率：15～64歳 (%)

資料) Recent Demographic Developments in Europe 2004、日本：人口動態統計、オーストラリア：Births, No.3301、カナダ：Statistics Canada、韓国：Annural report on the Vital Statistics、ニュージーランド：Demographic trends、U.S.：National Vital Statistics Report、ILO Year Book of Labour Statisticsより作成。

注) 女性労働力率：アイスランド、アメリカ、スウェーデン、スペイン、ノルウェーは、16歳～64歳。イギリスは16歳以上。

出所) 内閣府『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』4頁。

年間で合計特殊出生率は低下し、労働力率は上昇した。24か国平均の出生率は、1970年の2.5から1985年の1.7まで大きく低下し、1985年から2000年（1.6）までの減少はわずかである。労働力率の方は、平均で、1970年の40%弱から1985年の50%超、2000年の60%超まで上昇した。¹³⁾ 女性の労働力化、したがってまた、労働力の女性化が進行したのである。

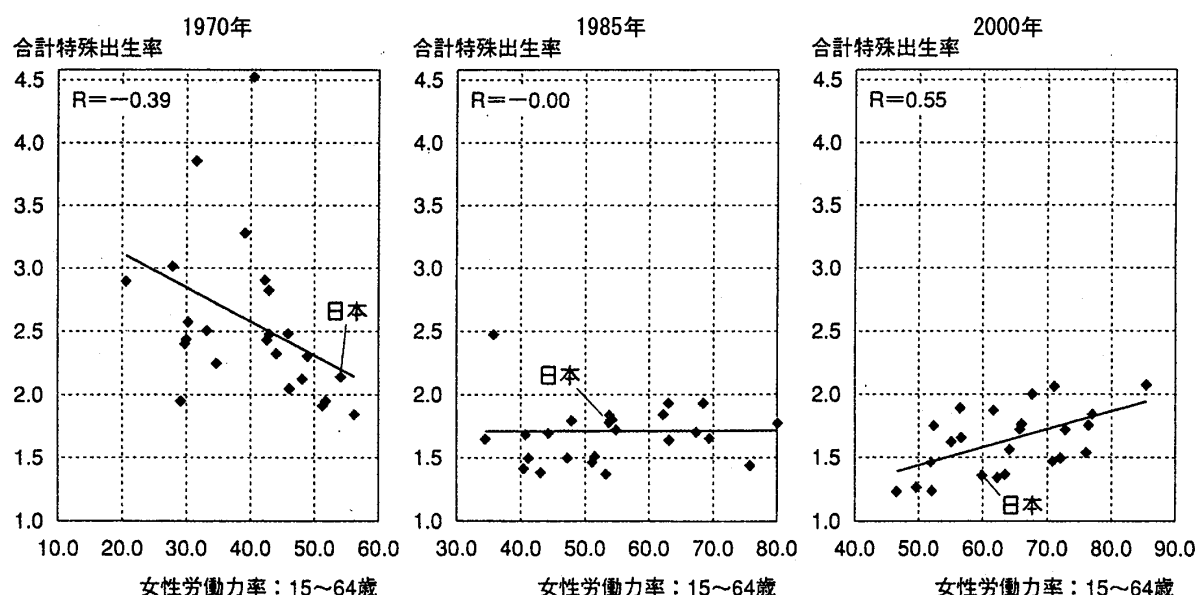
内閣府の報告書は、図表5を考察した上で次

のように指摘している。「女性の労働力率と合計特殊出生率との関係は、1970年から2000年までの変化を見る限り、どちらかが上れば他方も必然的に上がるというような固定的な関係にはない。」しかし、2000年には両者に相関関係がみられ、「こうした関係への変化を促したのは、女性が社会で活躍し、男女が子どもを産み育てやすい、いわば『仕事と子育ての両立を支える社会環境』が一部の国で整ってきたことを示すと考えられる。」¹⁴⁾

13) 図表4の出所の6頁、参照。

『平成17年版少子化社会白書』も、同じ図表5

図表5 OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率：1970年、1985年、2000年



資料) Recent Demographic Developments in Europe 2004、日本：人口動態統計、オーストラリア：Births, No3301、カナダ：Statistics Canada、韓国：Annual report on the Vital Statistics、ニュージーランド：Demographic trends、U.S.：National Vital Statistics Report、ILO Year Book of Labour Statisticsより内閣府男女共同参画局作成。

出所) 図表4の5頁。

を掲げた上で、次のように述べている。「2000年現在で、日本よりも女性労働力率及び出生率とも高いアメリカ、ノルウェー、デンマーク、オランダの4か国は、1970年には日本よりも女性労働力率が低い国であった。特に、ノルウェーとオランダは30%台と低く、男性の片働き社会であった。これらの国が、女性労働力率が高くなる一方で、高い出生率を維持しているのは、70年代以降、女性の社会進出が進む過程で、男性を含めた働き方の見直しや保育所整備、男性の家事・育児参加等の固定的性別役割分担の見直し、雇用機会均等など、女性が働くことと子どもを産み育てることを両立し得る環境を整備してきた結果と考えられる。」¹⁴⁾

日本以外の国は、女性労働力率を30年間で大きく伸ばしたが、日本の伸び率はわずかであ

り、24か国中で最も伸びが小さい。これが悪影響を与えていることが、以下から分る。

(2) 出生率、女性労働力率と子育て社会環境

この内閣府の報告書は、24か国における出生率、女性労働力率と「仕事と子育ての両立を支える社会環境」19項目との関係を調べて、24か国全体の傾向を明らかにしている。また、各国の19項目の指標をスコア化することにより、各国ごとの特徴を明らかにしながら、タイプ別に分類している。¹⁶⁾

高い出生率、高い女性労働力率に関係するのは、19項目の社会環境のうち次の16項目である。

- 2 男性の短時間就業者割合の高さ（男性の就業者に占める短時間就業者割合が高い）
- 3 転職の容易さ（「失業したとして、納得のい

14) 図表4の出所の1頁、参照。

15) 『少子化白書』77頁、強調は筆者による。

16) 図表4の報告書の27-35頁、参照。

く仕事が見つかる」と考える者の割合」が高い)

- 4 保育利用の容易さ
- 5 家族サービス給付の高さ (家族へのサービスに関する社会保障給付割合が高い)
- 6 地域活動への参加度
- 7 教育費の公的負担の高さ (教育への公的支出の対GDPの割合が高い)
- 9 家族と過ごす時間重視度 (「家族と一緒に過ごす時間を増やしたい」と考える者の割合」が高い)
- 10 性別役割分担意識の解消度 (『男は仕事、女は家庭』に同意するものの割合」が低い)
- 11 男性の家事・育児への参加度 (男女計の家事・育児時間に占める男性の時間の割合が高い)
- 12 ライフコース選択の自由度 (「自分の人生を自由に動かせると思うものの割合」が高い)
- 13 人権意識の浸透度 (「自国で個人の人権が尊重されていると思う者の割合」が高い)
- 15 女性管理職割合の高さ
- 16 若年の雇用不安の低さ (若年失業率が低い)
- 17 親からの独立度 (成人の子が親と同居している割合が低い)
- 18 幸福感の高さ (「全体的に言って、今幸せ」と考える者の割合が高い)
- 19 雇用不安の低さ (失業率全般が低い)

残り3項目の、1－労働時間の短さ、8－世帯人員の少なさ、14－男女賃金格差の解消度、は高い女性労働力率と関係しているが、出生率との相関は弱い、ほとんど見られない。

次に、各国の社会環境 (子育て社会環境) 19項目のスコア化から明らかになった日本の特徴は、以下の通りである。24か国の中で日本が最下位のものは、「転職の容易さ」、「家族と過ごす時間重視度」、「ライフコース選択の自由度」

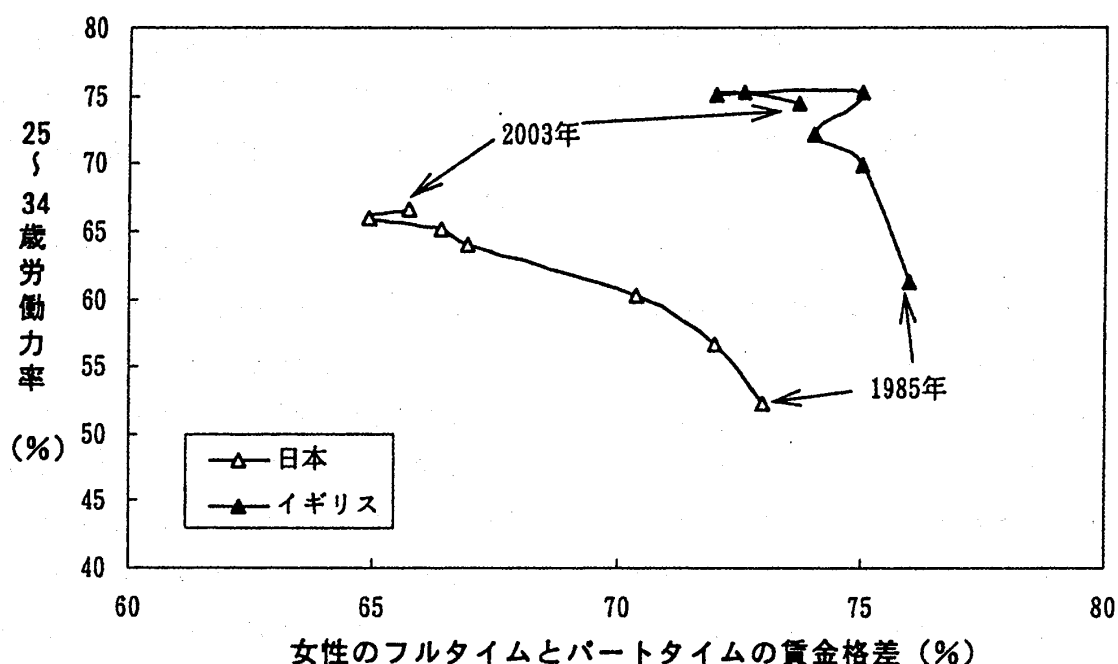
の3項目、下から2番目のものは「労働時間の短さ」(最下位、韓国)、「教育費の公的負担の高さ」(最下位、韓国)、「性別役割分担意識の解消度」(同、ポルトガル)、「男性の家事・育児への参加度」(同、韓国)、「人権意識の浸透度」(同、韓国)、「男女の賃金格差の解消度」(同、韓国)、「女性管理職割合の高さ」(同、韓国)の7項目で、日本は総得点では最下位になっている。こうして、日本は子育て社会環境指標で24か国中、もっとも遅れた国であることが明らかになった。少子化に歯止めがかからないはずである。

(3)女性労働力率、均等待遇、管理職女性比率

『平成16年版女性労働白書』は日本、イギリス、オランダの興味ある比較を行った図表をのせている。図表6を見られたい。1985年から2003年までに、①イギリスでは、25－34歳の女性労働力率が約60%から約75%まで上昇した。フルタイムとパートタイム間の賃金格差の縮小は進まず、75%前後で推移した。②日本では、労働力率が5割強から6割5分強まで上昇したが、賃金格差は拡大し、パートはフルタイムの65%まで落ち込んだ。③日本の賃金にはボーナスが含まれていないので、実際の賃金格差はこれよりもさらに大きくなる。パートタイムのフルタイムとの均等待遇がますます遠い存在になった、と図表6は警告している。

図表7は、女性労働力率 (25－34歳) と管理職女性比率との関係を見ている。①図表6より長いスパンを取っているため、労働力率は1974年時点で日英ほぼ同じであることが判明し、興味を引く。②管理職女性比率は、1974年時点で日本の方がイギリスをかなり上回っている。今では信じがたいほどである。イギリスでは、ま

図表6 女性労働力率（25～34歳）とフルタイムとパートタイムの賃金格差との関係（イギリスと日本）



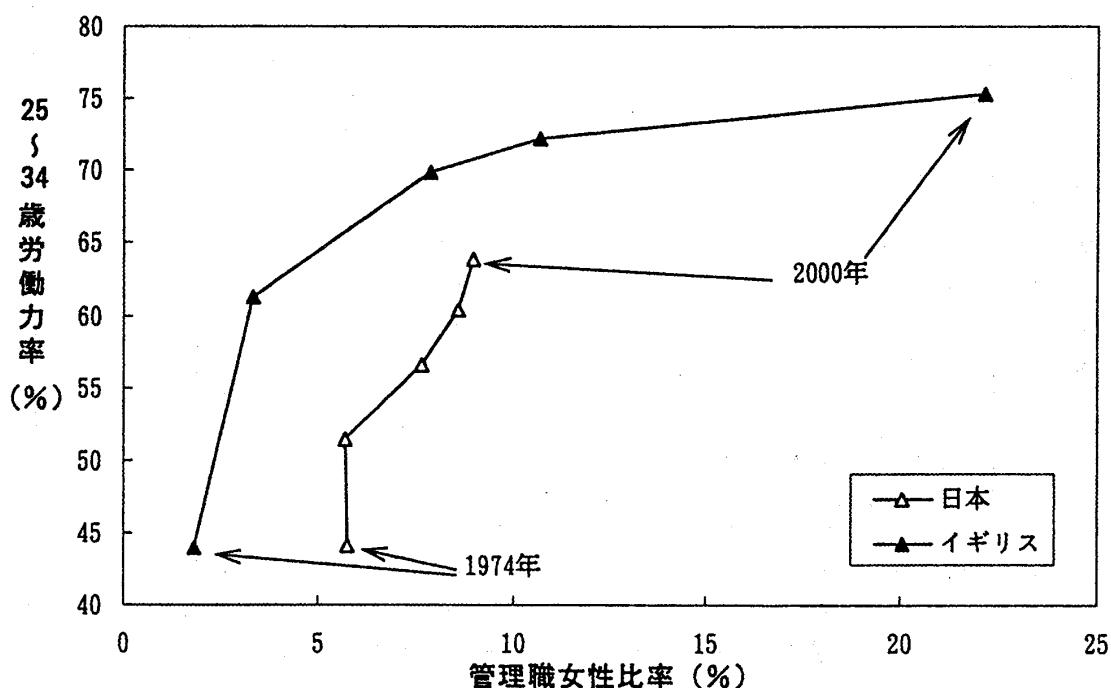
資料) 日本労働研究機構 諸外国のパートタイム労働の実態 (2003年)、ILO “LABORSTA”、ONS “annual survey of hours and earnings (1998-2003)”、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1985、1990、1995、2000、2001、2002、2003年の各年の労働力率と賃金格差の推移である。

ただし、イギリスの賃金格差は1986、1990、1995、2000、2001、2002、2003年の数値である。

出所) 厚生労働省『平成16年版女性労働白書』110頁。

図表7 女性労働力率（25～34歳）と管理職女性比率との関係（イギリスと日本）



ず労働力率が上昇し、その後に管理職女性比率が急伸した。③2000年にかけての伸びが亀のごとき歩みであった日本と比べると、イギリスの急伸は驚異的ですが、この2割を超える管理職女性比率は欧州ではあたり前のことである。

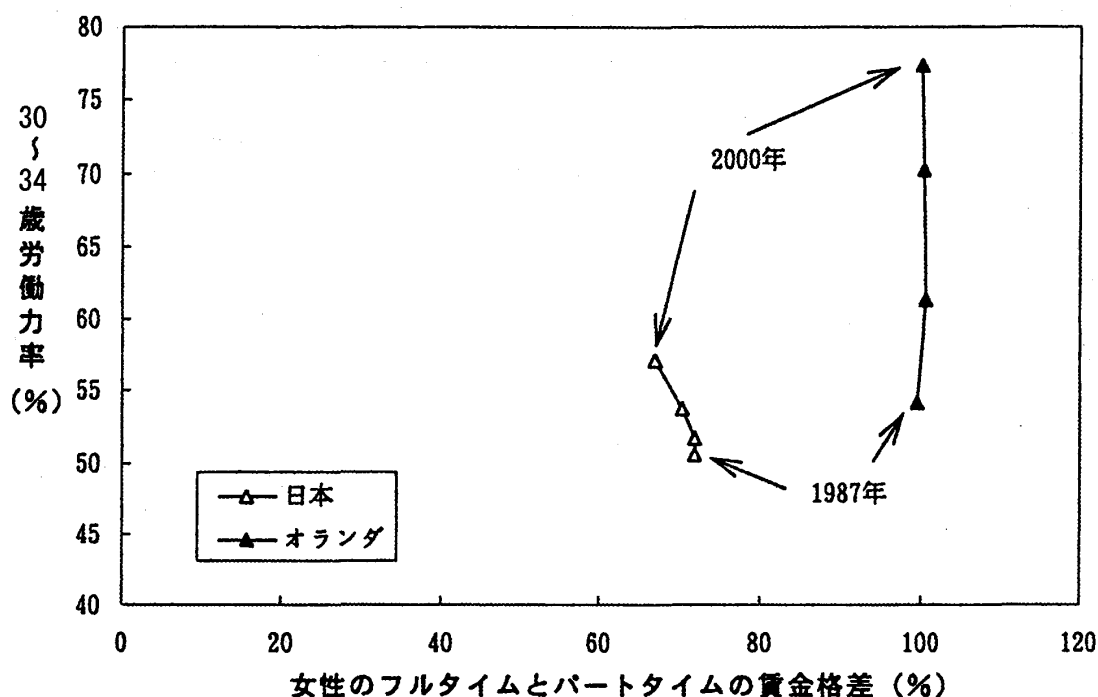
日蘭比較に移る。30-34歳の女性労働力率とパート対フルタイムの賃金格差との関係を見たものが、図表8である。タイムスパンは13年間で、さきほどより短い。①オランダでは労働力率が急上昇し、8割弱にまでなった。増加した女性労働者の大半はパートタイマーで、「その半数が週12時間から24時間の中パートという短い労働時間である。」¹⁷⁾ ②87年以降、女性のフルタイムとパートタイムの賃金格差はほぼない。③パートタイマーの増加とパート・フルタイム

の均等処遇は1982年の「ワッセナー合意」による。政労使の3者合意によって、労働組合は賃金抑制に協力し、経営者は労働時間を短縮して雇用確保に努め、政府は財政支出の抑制により減税することになった。¹⁸⁾

図表9は、オランダの管理職女性比率が急伸したことを物語っている。イギリスと同様の傾向であり、説明の追加はいらない。

以上の国際比較から、①先進国最悪の子育て社会環境、②均等処遇からますます遠のくパートの状況、③欧州諸国よりはるかに低い管理職女性比率、という日本の姿が浮き彫りになった。日本の近未来を展望すると、少子化の克服は絶望的ではないか、と思われる。しかし、絶望的ではないのである。節を改めて、絶望的でないことを確認しよう。

図表8 女性労働力率（30～34歳）とフルタイムとパートタイムの賃金格差との関係（オランダと日本）

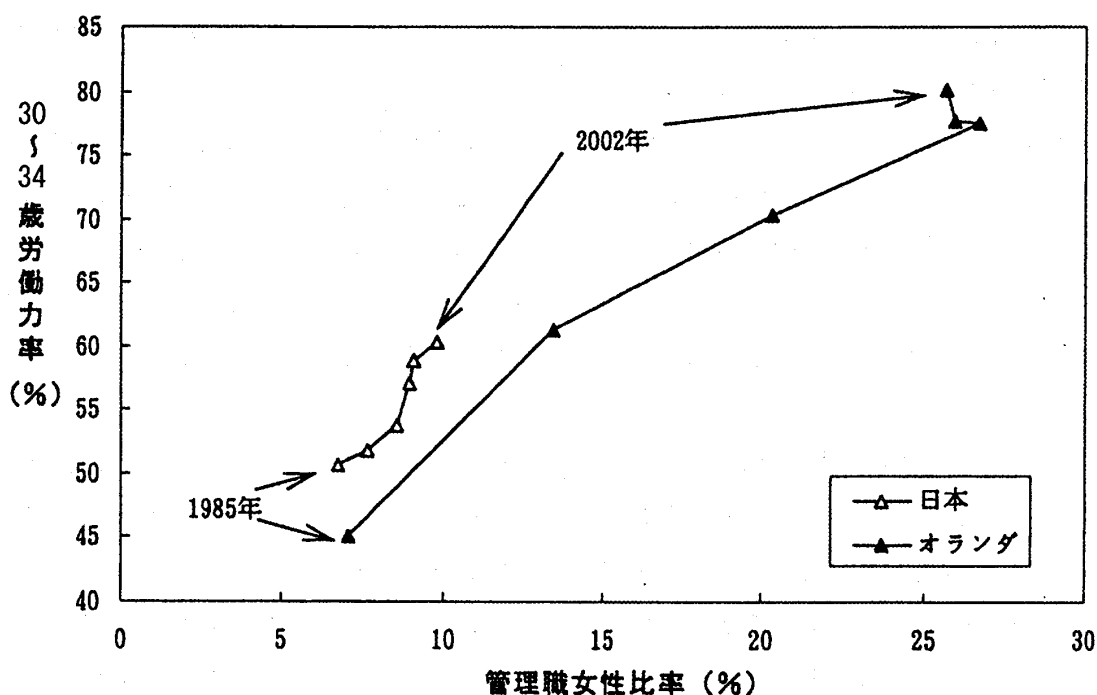


資料) ILO “LABORSTA”、CBS (1996、2002) 〈the European commission “The Gender Pay Gap in the Netherlands”より〉、総務省統計局「労働力調査」

注) 1987、1990、1995、2000年の各年の労働力率と賃金格差の推移である。

出所) 図表6の113頁。

図表9 女性労働力率（30～34歳）と管理職女性比率との関係（オランダと日本）



資料) ILO “LABORSTA”、総務省統計局「労働力調査」

注) 1985、1990、1995、2000、2001、2002年の各年の労働力率と管理職女性比率の推移である。ただし、オランダの労働力率は1985、1990、1995、2000、2001、2003年の数値である。

出所) 図表6の113頁。

4 都道府県別比較

(1) 女性の年齢階級別労働力率の確認

都道府県別比較に入る前に、女性の年齢階級別労働力率の各国別推移と、日本の年齢別労働力率のM字型状の変容を確認しておこう。

『平成16年女性労働白書』は、15歳から64歳までの女性年齢階級別労働力率の8か国比較（ア

メリカ、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデン、韓国、日本）を行っている。¹⁹⁾ 高齢化が労働力率に与える影響を考慮して、65歳以上を省いた労働力率比較である。労働力率の上位5か国は、スウェーデン76.2%、アメリカ69.7%、オランダ67.9%、ドイツ65.1%、フランス63.4%となっており、日本は60.2%で、フランスについて6位である。

その上で、イギリスも含めた9か国の年齢階級別労働力率の推移（1950年から2003年まで、15才以上）を図示している。²⁰⁾ 日本の年齢階級別労働力率は今でもM字型を描いているが、欧米諸国もかつてはM字型の様相を呈していた。いつの時期までそうであったのかを国別に列挙すると、フランスが1960年まで、アメリカ、ド

17) 竹信三恵子『ワークシェアリングの実像』201頁。

18) 同上、167～8頁。3者の合意が、ワッセナー町にあるオランダ産業使用者連盟の邸宅で行われたことから、この名称が使用されることになった。なお、パートが増加したのはワッセナー合意のためだけではないというユトレヒト大学ブレンテンガ教授の声を、竹信は紹介している（「オランダの保育政策の立ち遅れが女性をパート労働に向かわせ、これが労働の柔軟化を生んで経済に好影響をもたらした」、「パート経済はワッセナー合意に始まる新労働政策の結果というより、女性が社会進出するために選んだ苦肉の策による偶然の産物という面がある」。同、203頁）。

19) 『平成16年版女性労働白書』31頁、参照。

イツ（ただし、右の山が水平に近い）、スウェーデン（左の山が低い）が1970年まで、イギリスが1981年まで、オランダ（右の山が低い）が1982年までとなっている。これらの国は、それ以降、台形ないし、なだらかな丘を描いている。日本と韓国だけが、今では先進国で希少価値となったM字型を誇っている。

日本の年齢階級別労働力率は、確かにM字型を維持したままであるが、時代とともに型状が変化して来た。²⁰⁾ M字型のボトムは、かつて25－29歳層であったが、1980年から30－34歳層にシフトした。25－59歳までの全てで労働力率が上ったが、25－29歳層の上昇幅は際立ち（1975年の4割から2004年の7割強まで上昇、ただし1960年は75年より10ポイント以上高い）、2004年には20－24歳層を上回り、左側の山の頂点をなしている。かつてのボトムがサミットとなったのである。ボトムの強い押し上げにより、今では日本女性のふくよかなおっぱいを上から見たような形をしている。

(2)有業率とM字の谷の深さ

図表10を見られたい。都道府県別の女性有業率（25－54歳層）とM字の谷の深さ（ピークとボトムの差）とから交点を求め、それを分布させたものである。有業率が高い所はM字の谷も浅い。あたりまえと思われるが、面白いのは、左上の石川県から右下の奈良県まで幅広い分布を示していることである。日本も都道府県単位で見ると多様だ、と唸ってしまいたくなる。都市圏は有業率が低く、谷が深い。山形県、石川県、福井県、島根県は有業率が高く、谷が浅い。沖縄県は

谷が消えなかった状態であるが、有業率は高くない。この県の高失業率が影響していよう。

(3)女性労働力率と合計特殊出生率

図表11を見られたい。30歳代前半の女性労働力率と合計特殊出生率の関係を示したもので、3節(1)の日本版である。年齢別労働力率のカーブは都道府県により様々であり、「山形県や鳥取県のように20歳代から50歳代まで70－80%の労働力率で推移する地域もあれば、奈良県や神奈川県のように30歳代に50%程度にまで大幅に労働力率が落ちる地域もあり」、「これは、結婚・出産に伴いいったん仕事から離れて専業主婦になることが多い地域と、継続して仕事をする共働き世帯が多い地域があることを表している。」²²⁾

図表11から、30歳代前半の労働力率と合計特殊出生率との間に緩やかな正の相関があることが分る。図表5では、合計特殊出生率が15－64歳の労働力率と正の相関を示していたが、日本の場合でも30歳代前半の労働力率を取れば、正の相関を示すのである。日本の出生率を上げるためには、30歳代前半の労働力率をあげることが必要となり、労働力率増加の方策が重要となる。図表11はこのように語りかけている。

(4)出生率と正社員比率、長時間就業者割合

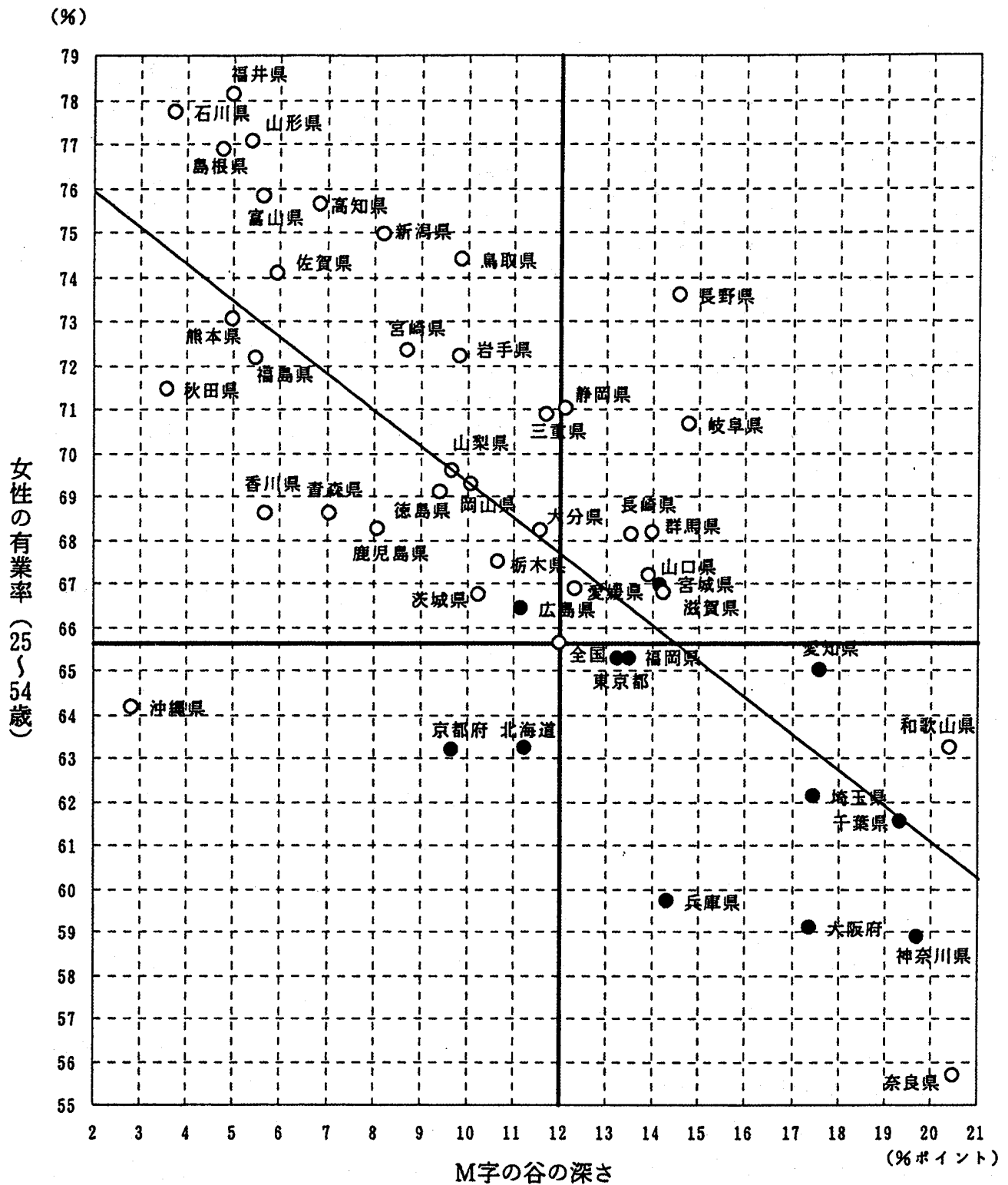
『厚生労働白書』は次に、25－39歳女性雇用者のうち正規の職員・従業員の占める割合を都道府県別に図示している。1位の富山県(64%超)と47位の大阪府(51%弱)とはかなりの開きがある。上位には北陸、山陰、東北、四国の県が並び、都市圏では軒並み正社員比率が低い。さらに、25－39歳の女性就業者のうち週労働時間

20) 同上、33－4頁、参照。

21) 同、40頁、参照。

22) 『平成17年版厚生労働白書』96頁。

図表10 都道府県別25～54歳層の女性の有業率とM字の谷の深さ

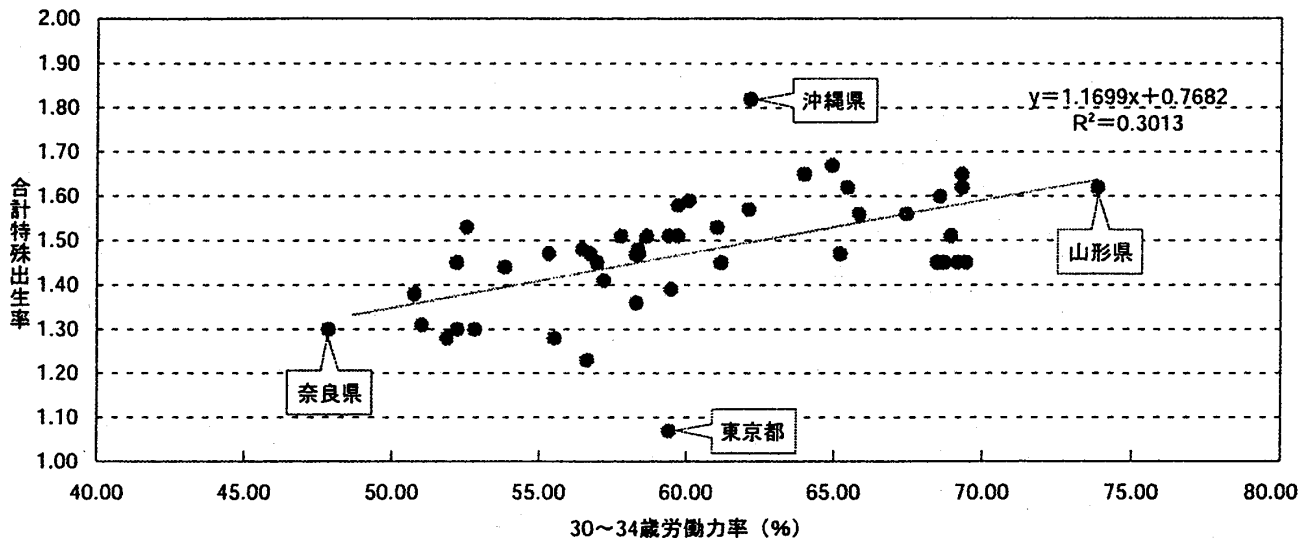


資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年度)

注) M字の深さとは、有業率の左肩のピークの値とボトムとの差である。また、「●」は、政令指定都市及び特別区を有する都道府県である。

出所) 図表6の49頁。

図表11 30歳代前半の女性の労働力率と合計特殊出生率の相関（2000年）



資料) 総務省統計局「国勢調査」及び厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」を用いて厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成。

出所)『平成17年版厚生労働白書』97頁。

が60時間以上の者の割合を都道府県別に図示している。それによると、1位の東京都で8%、47位の島根県で3%で、両者は2倍以上の開きとなっている。ここでも、都市圏で割合が高く、過疎を抱える県で低くなっている。以上から、白書は指摘している。「比較的出生率の高い地域では、正規の職員・従業員が多い一方、長時間労働をしている者が少ないといえ、逆に、出生率の低い都市部では、非正規化が進んでいる一方、正規雇用者においては長時間労働をしている者が多い傾向がある」。²³⁾

(5)出生率と男性長時間就業者割合

家事・育児における父親の役割は大切である。出生率と男性の長時間就業者割合との関係を見たものが図表12である。25-39歳の男性就業者で週60時間以上の者の割合は、大阪府、東京都などの都市部で高く、山陰や東北で比較的

低い。この割合と合計特殊出生率との関係は緩やかな負の相関を示している。これを根拠に、白書は「父親の家事・育児参加のためにも長時間労働は見直すべき」²⁴⁾だと強調している。

5 ワーク・ライフ・バランスの重要性

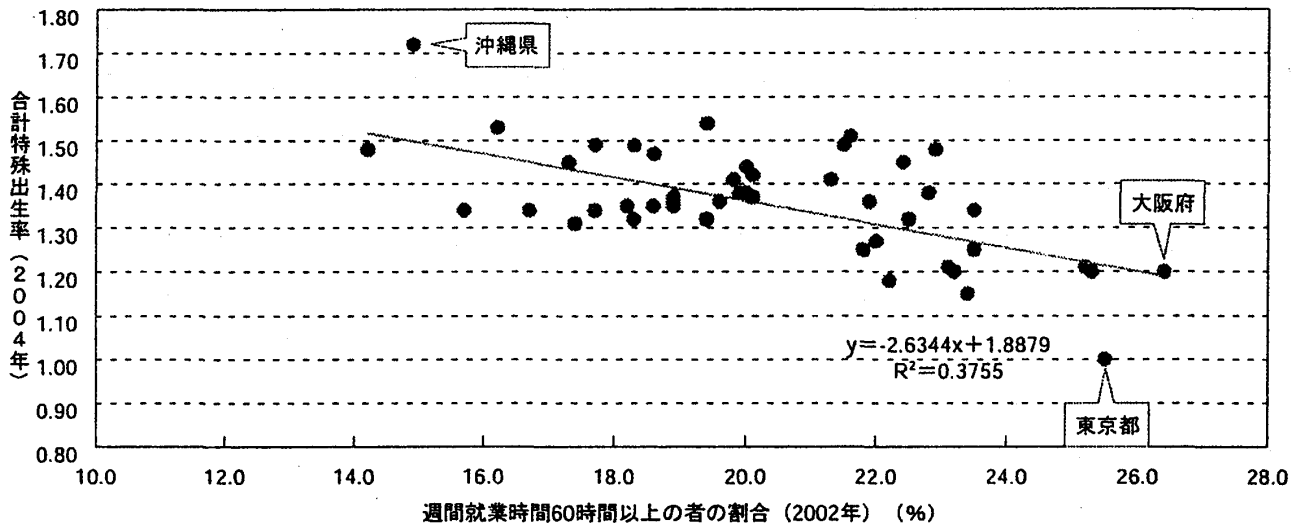
以上の国際比較と都道府県別比較から、日本の少子化を克服するためには、①女性の労働力率をあげる、②子育て環境を整備・充実させる、③職場の男女の均等待遇と正規・非正規の均等待遇を進める、④男性の長時間労働の見直し、が重要であることが明確となった。

図表13は、継続就業のために必要なこと、会社に希望することを女性正社員に聞いたものである。「今の会社で働き続ける上で必要なこと」には、仕事と家庭の両立支援に関する項目として、「子育てしながらでも働き続けられる制度

23) 以上、『平成17年版厚生労働白書』、96-98頁。

24) 同上、100頁。

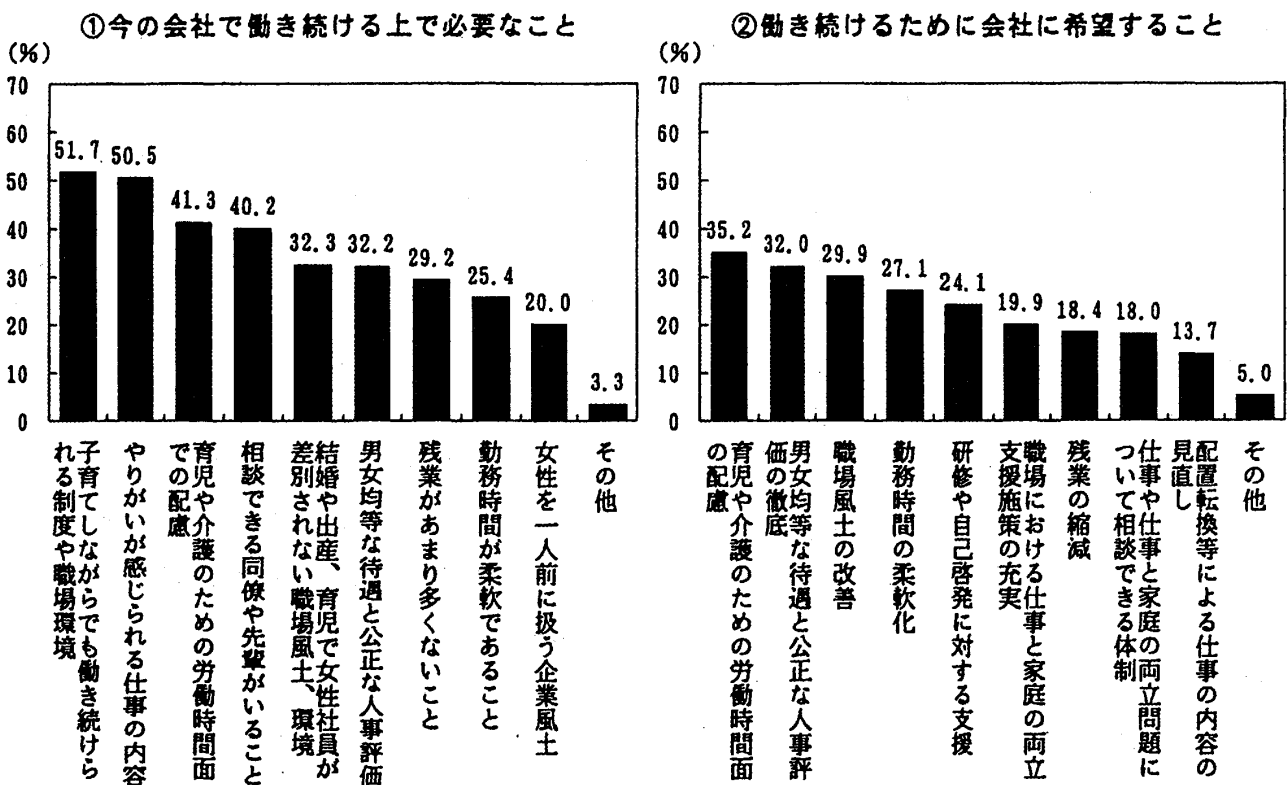
図表12 25～39歳男性就労者の週間就労時間60時間以上の者の割合と合計特殊出生率



資料) 厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」と総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて厚生労働省政策統括官付政策評価官室が作成。

出所) 図表11の102頁。

図表13 継続就業のために必要なこと、会社に希望すること（複数回答）



資料) (財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成16年)。

出所) 『平成16年版女性労働白書』79頁。

や職場環境」、「育児や介護のための労働時間面での配慮」、「残業があまり多くないこと」、「労働時間が柔軟であること」があげられている。

均等な機会・待遇や男女差別の克服に関する事項として、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」、「男女均等な待遇

と公正な人事評価」、「女性を一人前に扱う企業風土」が上げられている。さらに、やりがいのある仕事や良好な職場のコミュニケーションに関することも取り上げられている。

図表13の右側の「働き続けるために会社に希望すること」でも、(左側と選択項目が違うものもあるが、内容は同じものである)、数値はかなり低いものの同様の項目が上っている。ここで問題になるのは、「必要であること」と「希望すること」の数値にかなりの差が出ていることである。女性正社員は、左側に示されている様々な項目を「必要なこと」と思いつつも、職場の現況を顧みて、「会社に希望すること」という質問には遠慮するのであろうか。熊沢誠が描く日本の女性労働の厳しい職場状況を想起するなら、「どうせ要望しても、今の職場では無理よ」と諦めているのであろうか。

図表14から、これに関してもう少し考えてみよう。回答者は都内のOLで、総合職と一般職の回答の違いも分るようになってきている。「働き続けるために必要なこと」(図表の左の図)の上位5つには、「キャリアアップのための研修制度」、「子育てしながらでも働きやすい制度や社風」、「育児や介護のための労働時間の短縮」、「男女平等な待遇と人事評価」、「結婚や出産で女性が差別されない社風」が上げられている。総合職と一般職の違いは大きくない。

図表の真中の図は、現在勤務している会社にある制度(あてはまるものも)を聞いたものである。左図の数値から中図の数値を引くと右図になる。この図から、会社に働き続けるために

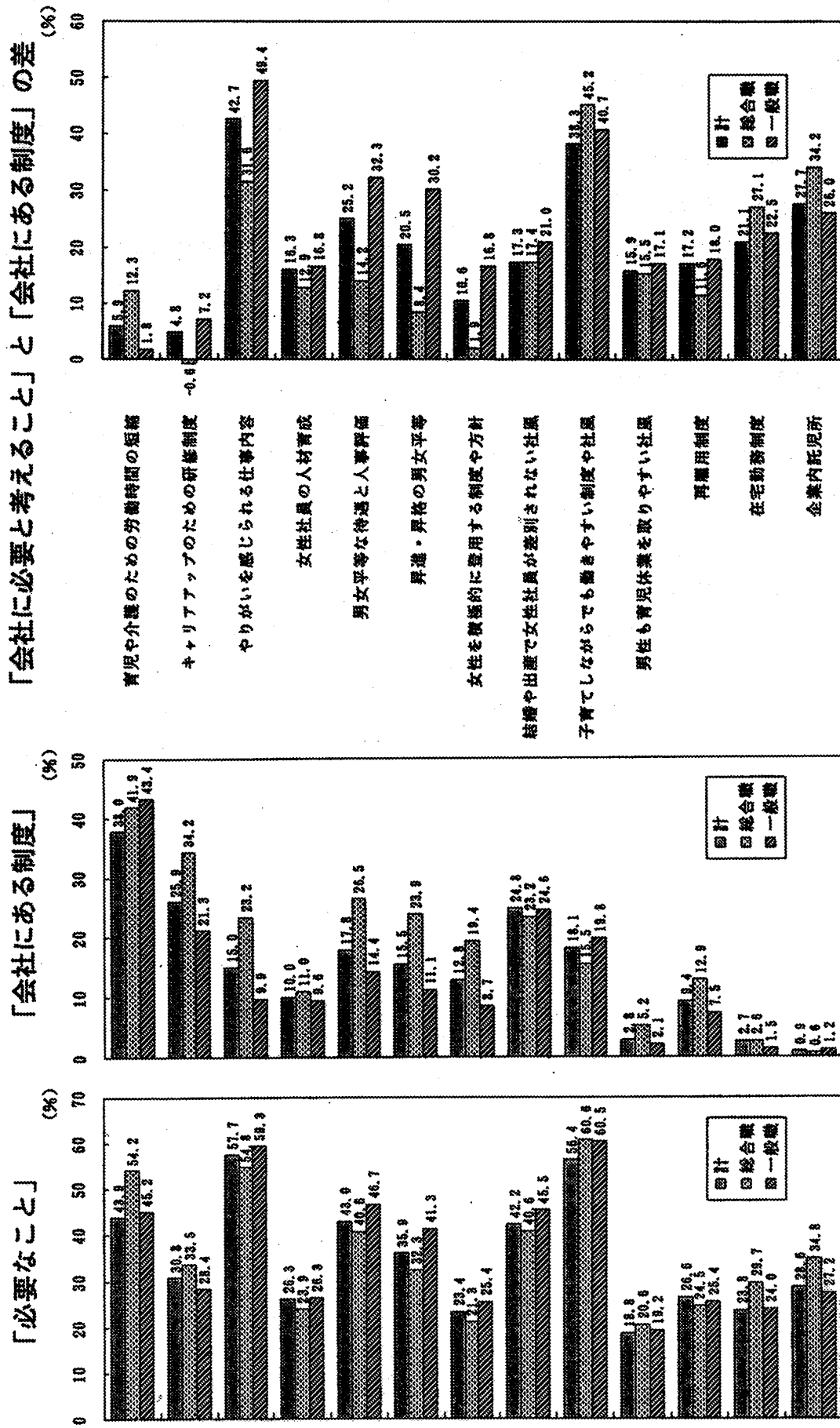
「必要なこと」と考えている制度が、どれだけの重要度をもっているのかが分る。数値が高い項目ほど、女性社員が必要だが会社になくて残念だと思うか、あるいは諦めずに要望していくべきものであり、企業にとっては、社員の要望を真摯に受け止めて、対策に取り組むべきものである。最も実現できていない項目の上位5位は、「やりがいの感じられる仕事内容」、「子育てしながらも働きやすい制度や社風」、「企業内託児所」、「男女平等な待遇と人事評価」、「在宅勤務制度」の順となっている。

この右図では、左図や中図とちがいで、一般職と総合職の差が大きい。一般職と総合職の差の大きいものの順に、「昇進・昇格の男女平等」(差、21.8ポイント)、「男女平等な待遇と人事評価」(同、18.1ポイント)、「やりがいを感ぜられる仕事内容」(同、17.8ポイント)、「女性を積極的に登用する制度や方針」(同、14.9ポイント)となっており、一般職ほど仕事にやりがいを感ぜられず、男女差別を受けていることがよく分る。

以上から、女性の就業継続のためには、仕事と子育ての両立支援策だけでなく、男女の均等処遇、やりがいのある仕事、働きやすい職場が必要であることを確認できる。ワーク・ライフ・バランスが望まれる所以である。

企業でのワーク・ライフ・バランスの取組状況はどのようなになっているのか。その普及のためには何が必要なのか。稿を改めて展開することにしよう。

図表14 働き続けるために必要なこと及び現在勤務している会社にある制度（複数回答）



資料) シティリビング「働く女性の意識等に関するアンケート」(平成16年)

注) 1.シティリビング及びシティウエーブ(インターネット)で実施し、回答数は640(うち男性2人)。このうち、総合職は24.2%、一般職は52.2%であった。

2.厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

出所) 図表13の80-1頁。

参考文献・資料

- 熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年。
- 労働省雇用均等・児童家庭局編『平成16年版 女性労働白書』21世紀職業財団、2005年5月。
- 厚生労働省編『平成17年版 労働経済白書—人口減少社会の労働政策の課題—』国立印刷局、2005年7月。
- 『平成17年版 厚生労働白書』ぎょうせい、2005年8月。
- 「第3回21世紀成年者縦断調査—（国民の生活に関する継続調査）結果の概況」2006年3月。
- 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成17年人口動態統計月報年計（概数）の概況」2006年6月。
- 竹信三恵子『ワークシェアリングの実像—雇用の分配か、分断か—』岩波書店、2002年。
- 内閣府『平成17年版 国民生活白書—子育て世代の意識と生活—』国立印刷局、2005年8月。
- 『平成17年版 少子化社会白書—少子化対策の現状と課題—』ぎょうせい、2005年12月。
- 内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年12月。
- パク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶす—ワーク・ライフ・バランスの提案—』朝日新聞社、2002年。
- 労働政策研究・研修機構『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』（労働政策研究報告書、No. 35）2005年6月。

〔九州大学大学院経済学研究院 助教授〕