

三重短期大学・三重銀総研主催

第3回 小論文コンクール

これからの働き方を考える

|入|賞|作|品|集|

2009年12月

三重短期大学・三重銀総研

1. 第3回小論文コンクール～これからの働き方を考える～

(1) 実施概要

三重短期大学と三重銀総研では、産学連携事業の一環として、三重短期大学生を対象に「これからの働き方を考える」というテーマで懸賞小論文を募集し、25点の応募をいただきました（募集期間：2009年7月1日～10月9日）。

両者の選考委員を含む選考委員会による厳正な選考の結果、下記の通り、最優秀賞1作品、優秀賞3作品、佳作4作品が選出されました。入賞者の皆様にお祝い申し上げますとともに、ご応募いただきました学生の皆様に感謝申し上げます。

三重短期大学・三重銀総研主催
第3回 小論文コンクール
～これからの働き方を考える～

趣 旨 三重短期大学と三重銀総研の地域貢献を目的とする産学連携推進事業の一環として、学生の新鮮な知性・感性を活かした小論文コンクールを実施します。

名 称 三重短期大学・三重銀総研主催 第3回小論文コンクール～これからの働き方を考える～

テ ー マ これからの働き方を考える
【テーマ設定に関して、次のような切り口があります】
・[若年就業問題、フリーター・ニート、インターンシップ、キャリア形成、職業訓練の充実等]
・[日本企業用(経費削減・年功序列等)、成長産業、雇用の多様化・流動化、正統・非正規雇用等]
・[派遣切り、高齢者雇用、ワーキングプア、長時間サービス労働、宅飲み残業、メンタルヘルス、過労死等]
・[ディセントワーク、雇用、生活のセーフティネット、コンプライアンス、CSR等]
・[女性の社会参加、男性の家事参加、男女雇用機会均等、同一価値労働同一賃金、ワークライフバランス等]
・[高齢者労働問題、障がい者労働問題、外国人労働問題等]
・[労働による自己実現、ワークライフ、社会貢献、企業が社会人として働くにあたって等]

応募資格 三重短期大学在学生(科目等修習生も含む)、共同執筆による応募も可。

応募規定 ①応募は1人(共同執筆の場合は1グループ)1作品のみとします。
②日本語で書かれた未発表のものに限ります。
③文字数は4,000字程度とします。
【書き込みの注意】400字程度の原稿用紙で10枚程度とします。
【ワードの構成】A4は縦向きに書き込みし、1枚につき30行×30行(900字)で4～5枚程度とします。
なお、図表は本文にまとめて添付してください。図表は文字数にカウントしません。
④応募原稿には「表紙」をつけ、タイトル名、学科・学年・学籍番号、氏名(ふりがな)を記入してください。
グループ応募の場合は代表者の名前に「代表」と記入してください。また、ワードの場合はフロッピーディスク等の記録媒体も同時に提出してください(電子データで作成した図表も同様)。
⑤参照した文献がある場合は、本文末に「参考文献」として必ず明記してください。
⑥図表、文庫等を引用する場合は、出所を必ず明記してください。

募集期間 平成21年7月1日～平成21年10月9日(当日消印有効)

選 出 先 〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学事務局(三重短期大学) 第3回小論文コンクール係(持参、郵送とも可)

表彰賞金 最優秀賞……1名(または1グループ)以内 賞状及び副賞(賞金5万円)
優 秀 賞……3名(または3グループ) 賞状及び副賞(賞金3万円)
佳 作……4名(または4グループ) 賞状及び副賞(賞金2万円)
参 加 賞……入賞者を除く全員

**入賞発表
及び表彰式** 平成21年10月30日に入賞者を大学掲示欄に掲示によって発表し、11月7日開演予定の大学祭で表彰いたします。
また、入賞作品の一部を三重短期大学HP及び三重銀総研HPに掲載するほか、入賞作品を作品集として印刷配布します。

選考委員 下記の選考委員で構成する選考会で選考します。
委員長 三 重 短 期 大 学 長 上野 達彦
副委員長 三 重 銀 総 研 取 締 役 社 長 渡辺 浩次
委 員 三 重 短 期 大 学 地 域 連 携 セ ン タ ー 長 藤 岡 康雄
委 員 三 重 短 期 大 学 生 活 科 学 科 長 橋本 真樹子
委 員 三 重 銀 総 研 調 査 部 主 任 研 究 員 先 崎 宏紀 (敬称略)

そ の 他 ・応募作品は返却しません。
・入賞者の所属・氏名は公表します。
・応募にかかわる個人情報は三重短期大学・三重銀総研にて管理し、本コンテスト以外の目的には使用しません。
・入賞した応募作品の著作権は三重銀総研に帰属します。

主 催 三重短期大学、株式会社三重銀総研

協 賛 先 株式会社三重銀総研 調査部 [第3回小論文コンクール] 事務局 担当 高橋 基記
〒510-0037 三重県桑名市西新地7-9
TEL: 059-354-7102 FAX: 059-351-7066

学 内 協 賛 先 三重短期大学 [第3回小論文コンクール] 担当 島内 高太
TEL: 059-232-2341



2009年11月7日 三重短期大学・三重銀総研主催 第3回小論文コンクール表彰式
三重短期大学 41 番教室において

審査結果

各賞氏名(順不同)

最優秀賞(賞金5万円) 1作品

- ◎「高齢者の多様な働き方とワークシェアリング推進に向けて」
種田 恭子 さん(法経科第二部 2年)

優秀賞(賞金3万円) 3作品

- ◎「これからの高齢者雇用のあり方について」
森井 愛実 さん(法経科第一部 法律 2年)
- ◎「育児と仕事の両立」
中西 瑞貴 さん(法経科第一部 経商 2年)
- ◎「障がい者雇用問題」
村井 千穂 さん(生活科学科 福祉心理 2年)

佳作(賞金2万円) 4作品

- ◎「現代の働く女性」
杉本 綾香 さん(法経科第一部 経商 1年)
- ◎「生活と調和のとれた働き方」
澤山 ののか さん(法経科第一部 経商 2年)
- ◎「「貧困」と労働の現在・過去・未来」
梅田 真衣 さん(法経科第一部 経商 1年)
- ◎「フリーター問題」
長谷川 弓 さん(法経科第一部 経商 2年)

第3回小論文コンクール選考委員

- 上野 達彦 三重短期大学長
- 瀬古 清夫 (株)三重銀総研取締役社長
- 雨宮 照雄 三重短期大学地域連携センター長
- 梅澤 眞樹子 三重短期大学生活科学科長
- 先浦 宏紀 (株)三重銀総研調査部主任研究員

第3回小論文コンクール事務局

- 三重短期大学 法経科 准教授 島内 高太
- (株)三重銀総研 調査部 主任研究員 馬場 基記

(2) 入賞作品

最優秀賞：高年齢者の多様な働き方とワークシェアリング推進に向けて

法経科第二部 2年 種田 恭子

～はじめに～

少子高齢化が進み、日本の労働力人口は減少し続けている。2050年には約4,900万人となり、2007年と比較した場合、約40%の減少になると予測されている¹⁾。将来的には労働力不足により経済成長が阻害され、日本の経済社会に深刻な影響を与えることは必至であろう。そのため、いま労働市場における高年齢者²⁾の就労は重要な課題となっている。後述するように、日本の高年齢者は定年到達後も従来働いていた企業での就業を望む者が大半である。しかし勤務形態に関しては、希望と現実が必ずしも一致しないのが現状であり、このような理由のために労働市場から除外される高年齢者が増加すれば、日本の経済社会にとってまさに損失といえよう。

そこで本稿では、高年齢者の就労が日本社会に与える影響について述べた上で、高年齢者の希望する働き方に焦点を絞り、少子高齢化が進行する現在において「みんなで働き、支え合うことのできる社会」に必要な雇用システムの方策を考察していく。

1. 高年齢者の就労による経済成長への可能性

冒頭で述べたように、高齢社会での労働力不足が日本社会に与える影響は大きい。この問題を経済成長と関連づけて考えてみたい。

一般的に、経済成長の主な要因は、①労働生産性の上昇、②資本ストックの増大、③技術進歩といわれている³⁾。まず、①の労働生産性についてみると、将来的には高齢化に伴う労働力の減少により労働生産性が下降することは避けられない。次に②の資本ストックについては、「日本の個人金融資産は1400兆円と試算されており、その約6割を60歳以上の高年齢者が保有している」⁴⁾とされている。仮に高年齢者が年金所得のみで生活を維持できず、預金の取り崩しが一斉に行われれば、貯蓄率が低下し、資本ストックは減少する。資本ストックの減少により③の技術向上を図るための投資も抑制される。これらにより日本の経済成長は停滞し、一人当たりの国民所得も低下する。つまり、高年齢者の雇用が促進されなければ、現在の水準の国民生活は維持されないとはいえる。

では高年齢者雇用が促進され、就労する高年齢者が増加した場合はどうであろう。

このことについて、小川(2009)は「健康な高齢者がどの程度の経済的貢献ができるのかを、ベース・ケース(定年制が現状のまま維持した場合)とシミュレーション・ケース(定年制が無くなった場合)について計算した結果についてみると、もし定年制が廃止され、全ての健康な高齢者が労働参加した場合には2005年から2025年までの20年間で実質GDPはベース・ケースに比べて約28%大きくなり、一人当たり実質GDPでも約27%大きくなる」⁵⁾と述べている。(表1)

このように、高年齢者の就労による経済成長への可能性は非常に高く、高年齢者の就労促進の重要性が確認できる。

2. 高年齢者の就業状況

高年齢者の就労が日本の経済社会において重要な役割を担う、ということを理解した上で、現在の高年齢者が抱えている就業に対する意識や、実際の実業状況について詳しくみていきたい。

『欧州の高年齢者雇用対策と日本』（労働政策研究・研修機講）⁶⁾ で、男性55-64歳層の就業率を国際比較すると、EU計が53.1%、アメリカが67.0%であるのに対し、日本は78.9%となっている。欧米諸国と比べ、その差は歴然としており、日本の高年齢男性の「就業希望者の多さ」が顕著に現れているといえよう。この背景には、60歳定年制を定めている企業が多く⁷⁾、1994年厚生年金制度の大改正⁸⁾により、彼らの多くは60歳以降の所得確保を目的として就業を希望していると考えられる。

次に実際の実業状況について見てみると、「定年退職後の就業希望者 88.5%のうち現在と同じ会社での就業希望者が 70.6%であるが、同じ会社に引き続き就業している人は 36.3%に過ぎない。また定年以前と同じ職場で就業できたとしても、勤務時間の希望に関しては、フルタイム勤務が 51.1%、短時間勤務⁹⁾ 41.6%であるのに対し、実際の実業形態はフルタイム勤務 64.9%、短時間勤務 26.3%となる」¹⁰⁾ と、希望と現実との乖離が見られる。

以上のとおり、日本の高年齢者の就業意欲は高く、多くの人が定年到達後も退職以前の企業で働き続けたいと希望している。しかし勤務時間については、フルタイム勤務と短時間勤務の希望者がほぼ同率であるにもかかわらず、現時点ではフルタイム勤務での就業が主流となっている。また「引退するまでフルタイム勤務を希望している人の割合は 25.4%で、60歳以降または60歳代のある時点で短時間勤務に切り替えて、斬新的な引退を希望している人が 55.9%もいる」¹¹⁾ というように、徐々に短時間勤務に移行するような引退を希望している人も多い。このような状況を鑑みると、短時間勤務は高年齢者の雇用促進のため、一つの方法として検討されるべきである。

3. 企業の経営効率と高年齢者雇用

定年後の働き方に短時間勤務を希望する高年齢者が相当数いることを確認した上で、次に雇用側からの視点で高年齢者雇用についてみてみよう。

2006年の改正高年齢者雇用安定法¹²⁾の施行により、使用者は65歳までの高年齢者雇用確保措置を基本的に義務付けられ、継続雇用制度を導入する企業は着実に増えている¹²⁾。

継続雇用制度には、「勤務延長制度」と「再雇用制度」の二つの制度がある。

「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達したものを退職させることなく引き続き雇用する制度で、定年前の労働条件と同一の内容で継続雇用していくものである。

一方、「再雇用制度」は、雇用者を一旦退職させ、従来よりも低い賃金と新たな労働条件のもとに再雇用する制度であり、現在多くの企業が採用している¹³⁾。この理由は「勤務延長制度」を採用した場合、賃金を低下させるなど、定年以前の処遇を変更することが問題となることである。先に述べたように、多くの高年齢者が短時間勤務を望んでいるのであれば、再雇用したフルタイム社員の賃金水準を基に仕事を時間単位で分割し、複数の労働者で分かち合う「短時間勤務制度」の導入も一案であろう。これは企業にとって人件費の面でも相応の経済的合理性があるため、比較的容易に着手できるものと思われる。

しかし、現実には「労働生産性を低下させずに仕事を時間単位で分割し、個々に異なる労働条

件を適用することは難しい。さらに個々の労働条件を適用することで、個々人の各種保険制度の加入・非加入¹⁴⁾などを考慮しなければならず、必然的に管理の煩雑さが生じ管理コストが高まることになる¹⁵⁾など、非常に困難な問題を孕んでいることも事実である。そういった理由で多くの企業に経営上非効率であると判断され、このことが同制度の導入を阻害する要因になっている。

4. 何のためのワークシェアリングか

ひとつの仕事を、時間単位で分割し複数の労働者で分かち合う「短時間勤務制度」は、すなわちワークシェアリングを指す。そこで次にワークシェアリング全体へと視野を広げ、現在の情勢について見てみたい。

2002年3月に政府より「多様就業型」と「緊急対応型」の二方式を軸とする日本でのワークシェアリングの手法が提示され、政府、連合、日経連の三者が合意した。

当面「緊急対応型」導入企業に対し、政府による財政支援を検討することが盛り込まれ、一方「多様就業型」については、実施にあたっての留意事項に「正社員の短時間勤務の推進や、多様な働き方及び成果に見合った公正な処遇を図ること」が掲げられている¹⁶⁾。

ところが、企業が「多様就業型」として実際に行ったのは、安価な労働力としてのパートタイマーの増員であった。この背景には、派遣労働法の改正が大きく関わっている。本格的なワークシェアリングのための均等待遇の実現には正社員の賃金抑制が不可欠だが、労働組合の反対などにより不平等な雇用システムを改善できぬうちに派遣労働法が改正され、「多様就業型」はいつの間にか派遣労働に代替されてしまったのである¹⁷⁾。実際、『多様な働き方の導入状況』¹⁸⁾についてみても、所定労働時間をフルタイムの正社員より恒常的に短く設定する「短時間正社員制度」を導入している企業は、2006年時点で僅か6.5%にすぎない。

その理由として、欧州のように同一労働同一賃金が確立されていない日本社会において、大幅な人事や組織改革は企業にとって非常に困難であることが挙げられる。また、それによる複雑化した人事管理コストも大きく、導入に関して企業は消極的にならざるを得ない。しかも均等待遇の実現のためには、国による最低賃金の底上げや労使への助成、社会保障などの問題も絡んでくる。したがって、「多様就業型」の一部と考えられる高年齢者の短時間勤務制度はワークシェアリングが推進されなければ促進され得ない。

しかし、だからといって手をこまねいているだけでは、「多様就業型」の拡大は机上の空論に留まるだろう。国や企業は、“労働者のための雇用環境整備”というワークシェアリングの原点に立ち返り、これらの解決に向けて早急に対策を講じるべきである。

～おわりに～

以上のように、高年齢者の短時間勤務制度を促進していくためには、日本の雇用システムを根本的に見直す必要がある。しかし、その具体的な方策は本稿では明らかにできていない。ただ、同制度も含めワークシェアリングを実現する上で重要な事は、雇用側からの処遇改善だけでなく、労働者側からの積極的な取り組みにあることは間違いない。「派遣切り」に見られる企業の非情な手はずで正社員にも及び、社会はただならぬ様相を呈している。もはや一部の労働者だけの問題ではないことを我々は自覚しなければならない。

そこで不況の今、労働者が“支えあい”の意識を相互に図りワークシェアリングの推進に向けて

動き出せば、混迷した社会を変えることも不可能ではないだろう。その中で高年齢者の労働力が上手く活用され、日本経済が大きく成長していくことを期待したい。

加えて、政労使の三者間でも働き方を見直すための議論が活発になされるべきであり、その一助として、本稿で提起した高年齢者雇用やワークシェアリングについての考察が意味を持つことを望む。

参考文献

- 「高年齢者の働き方」清家 篤[編著] 2009年8月 (株ミネルヴァ書房)
- 第1章 人口高齢化と高齢者の所得・消費 小川直宏(執筆)
- 第2章 人口減少・高齢社会の進展と労働市場 阿倍正浩(執筆)
- 第7章 高年齢者の多様な働き方 高木朋代(執筆)
- 第10章 高齢者の雇用・就業促進に向けた政策 清家 篤(執筆)
- 「リストラとワークシェアリング」熊沢 誠 2003年4月 岩波新書
- 1) 国立社会保障人口問題研究所の将来人口中位推計(前掲 清家編著2009:阿倍 p28:13) 参考
 - 2) 本文において、「高齢者」65歳以上「高年齢者」60歳以上とし、定年退職者数の多い男性を中心に議論を進める。「(定年退職者数の推移(性別)) 高齢社会統計要覧2008 参考
<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/statistics/statistics01.html#sec03> 2009/9/30 閲覧)
 - 3) 前掲 清家編著2009:阿倍 p51 参考
 - 4) Financial Trends 第一生命経済研究所 経済調査部 p2 参考
http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/kuma/pdf/k_0507b.pdf (2009/9/30閲覧)
 - 5) 前掲 清家編著2009:小川 p22-24 引用
 - 6) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州の高年齢者雇用対策と日本」
図4 「1971-2005年の55-64歳の男性就業率の変化」 参考
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_11/world_01.htm (2009/9/30閲覧)
 - 7) 厚生労働省報道発表資料2009/8/20 -平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況-p3
参考 <http://www.mhlw.go.jp/za/0820/d02/d02.pdf> (2009/9/30 閲覧)
定年を一律に定めている事業所のうち、定年年齢が60歳の事業所割合は82.0%、定年年齢が65歳以上の事業所割合は14.8%となっている。
 - 8) 平成8年度版「厚生白書」第1編 第2部 第1節 3.1994年年金改正の概要 参考
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaz199601/b0065.html> (2009/9/30 閲覧)
1994年、雇用者の公的年金である厚生年金制度の大改正があり、厚生年金給付の定額部分の支給開始年齢がそれまで60歳であったものが、2001年度から3年おきに1歳ずつ引き上げられ、最終的には2013年度に65歳とすることが決まった。
 - 9) 本稿で述べる「短時間勤務」とは、退職以前の従来企業での雇用継続における「短時間勤務」に焦点を合わせて議論を進めることとする。
 - 10) 前掲 清家編著2009:高木 p160-162 引用
 - 11) 前掲 清家編著2009:高木 p160-162 引用
 - 12) 2004年には高齢者雇用安定法は抜本改訂され、2006年に施行された。これにより65歳未満の定年の定め

をしている事業主に、高齢者雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかを講じることを基本的に義務付けた。

前掲 清家 2009 : p255-258 参考

13) 前掲資料 7) p8 参考

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が60～64歳の事業所では、継続雇用制度がある事業所割合は89.1%となっている。このうち勤務延長制度がある事業所割合は27.3%、再雇用制度がある事業所割合は83.5%となっている。

14) 週労働が20時間以上であれば雇用保険に、30時間以上であれば厚生年金・健康保険に加入しなければならない。前掲 清家編著 2009 : 高木 p165: 7-8

15) 前掲 清家編著 2009 : 高木 p 164-165 引用

16) 「緊急対応型」は一時的な景況の悪化を乗り越えるために従業員一人当たりの労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持するものであり、「多様就業型」は正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、より多くの労働者に雇用機会を与えるものである。

厚生労働省 平成14年3月29日発表「ワークシェアリングに関する政労使合意書」参考

[http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/dl/h0329-1a.pdf#search=\(2009/10/3 閲覧\)](http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/dl/h0329-1a.pdf#search=(2009/10/3%20閲覧))

17) 前掲 熊沢著 2003 : p95-97 参考

18) 平成18年1月19日厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング制度実務検討会議報告書」p53

参考 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/dl/h0119-1c4.pdf> (2009/10/3 閲覧)

表1 (前掲 清家編著 2009 : 小川 p25) より転載

[表1]

表1-5 シュミレーション結果

年次	日大人口研推計モデルベース・ケース	シュミレーション・ケース (増加率)
潜在 GDP (兆円)		
2005	561.2	653.8 (16.5%)
2015	600.6	747.2 (24.4%)
2025	619.1	791.3 (27.8%)
一人当たり潜在 GDP (百万円)		
2005	4.4	5.1 (16.5%)
2015	4.8	5.9 (23.9%)
2025	5.1	6.5 (26.7%)

(出所) 日本大学人口研究所推計。

種田 恭子 「高齢者の多様な働き方とワークシェアリング推進に向けて」に対する講評

審査委員 先浦 宏紀

種田論文は、わが国における少子高齢化社会における雇用のあり方について、「高齢者の就労」

に焦点を当てて論述されました。

まず、高年齢者の就労とマクロ経済との関係性を皮切りに、高年齢者側の就業状況と、企業による雇用する側の実情について、自身の意見とともにそれぞれについて、比較的新しい参考文献から効果的に引用し、経済成長への可能性や、高齢者雇用の促進、特に「短時間勤務制度」による高年齢者雇用促進と、雇用者側からのその課題についての的確に指摘している点が、その内容も含めて論述展開の面で特に優れていました。

そして、最後の結論では、展開してきた論述をもとに、ワークシェアリングに結びつけて、近年の参考文献の事例などを挙げて高年齢者の短時間勤務制度の可能性と課題、それを実現していくためのハードルの高さを指摘しつつ、マクロ的な視点も踏まえて、高年齢者雇用についての建設的な意見を主張しています。「高年齢者の就労」というテーマは往々にして、細かいところで議論しがちですが、種田さんは常に全体を俯瞰して論述している点も評価されました。

全体を通してみれば、論理的、客観的にバランス良く論旨展開され、文章も分かりやすい表現で論述されており、小論文としての完成度は非常に高いもので、最優秀賞に相応しい作品であると評価されました。

優秀賞：これからの高齢者雇用のあり方について

法経科第一部 法律コース2年 森井 愛実

1. はじめに

近年、いろいろな場所で働く高齢者を見かける。数年前までは、60歳になったら定年で仕事を辞め、いわゆる“第2の人生”といわれる時間を過ごすものとされていたのが、60歳を過ぎた後も仕事を続けているのだ。私のアルバイト先にも、契約社員として働いている人が何人かいる。聞いてみたところ、そのほとんどの人が、元々は社員で働いており、定年を機に契約社員になったとのことだ。どうして契約社員として働くのか、また、働きたいと考える高齢者が働ける状況なのかを考えると共に、これからの高齢者雇用について考えたみたいと思う。

2. 高齢者雇用の現状

そもそも、どうして60歳を過ぎた後も働くのだろうか。これには社会的な理由と、労働者側の理由があると考えられる。社会的な理由としては、少子化に伴い、生産年齢人口が減少していることがあげられる。そこでどういう問題が出てくるかといえば、「労働力不足問題」よりも、労働供給のミスマッチの拡大を伴う失業問題が深刻化する可能性が強まる社会と見なければならぬ。人口減少社会はマクロ経済からみて、総消費需要が減少し、投資機会が縮小する、つまり有効需要そのものが縮小していくことは避けられない社会であるのだ¹。そのため政府は、昭和61年に、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）を制定し、55歳以上の人を「高齢者」とし、様々な措置を通じてその雇用の安定をはかるとともに、雇用促進のために、事業主に対して定年の廃止や、継続雇用制度の導入の義務化など諸施策を行っている。

では、労働者側の理由はどうか。昔に比べて長生きをする人が増え、健康だから働きたいと考える人などもいるだろうが、大きな理由としては、年金の支給開始年齢の引き上げなど、政府が行う政策による人も多いのではないだろうか。生活をしていくにはある程度の収入が必要である。高齢法では、高齢者の雇用で大きな問題となる定年制を、60歳を下回って定めることを禁じている。しかし、それだけでは年金の支給開始年齢である65歳との間に収入の空白期間が生じてくるため、65歳未満の定年の定めをしている事業主に対して、65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講ずる義務を課しているのだ。このことにより、働く機会を得やすくなった高齢者が60歳を過ぎた後も雇用契約を結んで働いているのである。

一見何も問題がないように感じるが、高齢者が引き続き働くのには様々な課題が残されている。第一に、希望者全員が65歳まで働ける企業は約4割（37.0%）に留まっている。さらに、雇用内容を、労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年10月1日現在の状況を、無作為抽出で全国の従業員300名以上の民間企業5,000社から聞いたもので、有効回収率は22.1%）でみると、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付けなどは大きく変化しているのだ。一律定年後に再雇用制度がある企業の73%は、再雇用した高齢労働者の賃金をカットしている。賃金カットを行う企業の36%（従業員数500人以上の大企業では63%）は、30%以上カットしている²。また一律定年後に再雇用制度がある企業において、高齢労働者を再雇用した場合、役職を変

更する企業は56%、職務内容を変更する企業は18%、労働日数および労働時間に変化がない企業は87%、正社員とする企業はわずか19%である³。

このことからわかるように、多くの会社では、労働者はまず定年退職をし、新たに期間契約社員として契約をするのだ。労働者に対して賃金の減少分を補うために、雇用保険法で、雇用継続給付の中に、高齢者雇用継続給付金の制度がもうけられているとはいえ、職務内容が変わらず、労働時間等も変わらないのであれば、定年退職をせずに同じ企業で同じ契約により雇用を継続する勤務延長制度を使い、正社員として変わらず雇用する必要があるのではないだろうか。

3. 新たな高齢者雇用

次に、定年後にも働きたいと考えているが、再雇用されなかった、もしくは違う会社や雇用形態で働きたいと考え、再雇用制度を利用しなかったという人もいる。しかし、新たに働き口を探しても、年齢が募集や採用のハードルになることが多い。そこで定年等で退職した高齢者に臨時的・短期的あるいは軽易な就業の機会を提供するのが自主的組織である「シルバー人材センター」である。シルバー人材センターについても高齢法で定められており、地域社会の日常生活に密着した臨時・短期的な仕事を組織的に把握し、提供しており、高齢者の就業機会の増大を図り、併せて活力のある地域社会づくりに寄与することを目的にしている団体である。原則として60歳以上の健康な高齢者を対象としており、仕事を家庭、民間事業所、官公庁などから有償で引き受け、これを会員に提供し、仕事内容と就業実績に応じて給料を支払うというものである。また、働きたいと考えている高齢者のために無料で職業紹介もしている。しかし、これらはすべて臨時・短期的な雇用であり、長く働きたいと考えている高齢者にとってはあまり向いていない。平成12年10月の高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、臨時的かつ短期的な就業に加えて、その他の軽易な業務に関わる就業も取り扱えるようになった⁴。60歳まで第一線で働いていたのに定年で会社を辞め、次の週からは臨時的軽易な仕事をする。極端な話であるが、実際にはこういうことなのではないだろうか。歳とともに能力やできることは体力の面などからも少なくなっていく。しかし1日や1週間で大きく変わることはない。むしろ続けることにより、できることも増えるのではないだろうか。

私が考える新たな高齢者の雇用は、地域が一体となり、地域の特性を生かした高齢者雇用だ。現在、地域に密着して成功した例に、徳島県上勝町の株式会社いろどりのケースがある。1999年に設立された株式会社いろどりは「つまもの」呼ばれる料理の飾りつけなどに利用される葉っぱや花の生産・販売に関連した仕事をしている会社である。葉っぱの生産は協力農家によって行われているため、会社の役割は主に、情報の分析と提供、営業活動などである。売上高の年々増加し続けているこの仕事に携わる労働者は、2006年7月1日現在で513人に及んでいる。町の人口が2000人程度であることを考えたら、この会社が地域の雇用・就業に与える影響は大きいことがわかる⁵。

またこの会社で注目したいのは高齢者や女性の人が多くいることだ。中には、年収1000万円を稼ぐおばあちゃんもいる。それを支えるのはPC（ブロードバンド・ネットワーク）であり、決まった数量を毎日出荷するのではなく、おばあちゃん達はPCを駆使し、全国の市場情報を収集して自らマーケティングを行い、葉っぱを全国に出荷しているのだ。PCでは自分が町で何番目の売上を上げているかの順位等も分かるようになっているため、こういったビジネスモデルの

全てが良い刺激になり、更なる発展へつながっている⁶。この町では「つまもの」だが、その地域によって様々な可能性がある。観光がメインとなる地域では、高齢者が観光の案内をしたりすることにより、長年住んでいないとわからない町の良さを伝えたりすることができるだろう。都心部では、長年の会社で培った技術やノウハウを、企業に出向き若い人たちに伝えていく。または、企業から仕事を引き受けて、労働者が得意な作業や、やりたいことを新たな仕事にする。労働者が以前勤めていた会社と、違う分野の会社でも応用できるところや、新たな発見などがあり、会社にとっても労働者にとっても良い刺激になるのではないだろうか。

その地域で必要とされており、これからさらなる発展や継続が必要な仕事を、高齢者が自分の得意分野などを生かして、高齢者本人が望むペースで仕事をする。それを地域はサポートし、情報の提供や管理をする。この管理なども長期的に働きたいと考えている高齢者がしていくのも良い。大切なのは地域全体の協力と理解である。

4. 最後に

ここで挙げたのは、1つの例である。実際に行うときには様々な問題がでてくるであろう。しかし定年を機に大きく働き方が変わってしまう高齢者がいる一方で、やりがいを見つけ自分の考えで働いている高齢者がいるのも事実なのだ。少子高齢化社会が急速に進んでいる日本では、高齢者の労働力はますます必要になってくるだろう。そのなかで、高齢者が働き続けることができる条件を整備し、高齢者が社会の活力を支える存在としてあり続けることが、これからは必要だと考える。

- 1 高梨昌 編『70歳雇用時代への展望と課題』、3頁
- 2 OECD 編著『高齢社会日本の雇用政策』、101頁
- 3 同上、102-103頁
- 4 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 編『高齢者雇用を考える』54頁
- 5 伊藤実 他 著『地域における雇用創造』、38頁
- 6 株式会社いろどりホームページ <http://www.irodori.co.jp/>

【参考文献】

- 高梨昌 編、高梨昌・岩田克己・北浦正行 著『70歳雇用時代への展望と課題』、財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2008年11月30日
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 編『高齢者雇用を考える』、社団法人雇用問題研究会、平成15年3月
- OECD 編著、清家篤 監訳、山田篤裕・金明中 訳『高齢社会日本の雇用政策』、株式会社明石書店、2005年6月25日
- 伊藤実・金明中・清水希容子・永久寿夫・西沢正樹 著『地域における雇用創設～未来を拓く地域再生のための処方箋～』、平成20年6月
- 中窪裕也・野田進・和田肇 著『労働法の世界（第7版）』、株式会社有斐閣、2008年7月5日

森井愛実 「これからの高齢者雇用のあり方について」に対する講評

審査委員 先浦 宏紀

森井論文は、種田論文と同じく「高齢者雇用」を切り口に、自身のアルバイト先の高齢者社員の実例、すなわち高齢者が正社員を定年になり、契約社員として働いている現状に問題意識を持ち、どのような条件があれば高齢者が引き続き望む働き方ができるのか、さらに高齢者が望む新しい雇用とはどのような形態が望ましいのだろうか、という視点で、小論文として簡明にまとめられている点が評価されました。

特に、第2節の「高齢者雇用の現状」では、マクロ的な視点を含めて、制度的な視点を中心に、参考文献の「高齢者の継続雇用に関するアンケート調査」結果を基に客観的に課題を抽出し、その課題を克服するための提言を行っている点が評価されました。

また、第3節の「新たな高齢者雇用」では、「徳島県上勝町の葉っぱビジネス」を引き合いに、地域が一体となり、地域の特性を生かした高齢者雇用に提案しており、その条件として高齢者が働きやすい環境を地域としてサポートしたり、地域で情報提供や管理が必要であるという提言も、今後の高齢化社会の進展を踏まえると、これからの高齢者の働き方として現実的な提言として評価されました。

優秀賞：育児と仕事の両立

法経科第一部 経商コース2年 中西 瑞貴

はじめに

男女雇用機会均等法の施行によって、働く女性が確実に増え、勤続年数も延び、また女性の従事する業務も多様化し、女性の社会進出は当たり前の中になっている。女性の社会進出とともに“ワーキングママ”といわれる育児と仕事を両立している母親たちが増えてきている。妊娠・出産・育児は、女性の人生にとって大きなイベントであり、エネルギーを注がなくてはならないものであるが、同時にやりがいのある仕事をし、自分なりのキャリアを築いていくことも、現代の女性にとって、大事な生き方であるともいえるだろう。

自分自身、女性として妊娠・出産・育児をこれから先、経験していくかもしれない。就職活動中にも育児休暇についてよく質問したが、そもそも育児休暇とは何か、女性を守っている法律や、制度の仕組み、私が子供を育てて働くことになったとき、どのような問題が起こるのか、そのような興味がわき、女性の生き方・働き方について考えてみることにした。

第1節 産休・育休制度

妊娠・出産、そして子育てをしながら仕事を続けていきたいという女性にとって、産休・育休の制度はとてありがたいものであるだろう。

労働基準法第65条に産休という制度が認められている。産休とは、産前6週間・産後8週間の間は、事業主は出産をした人を働かせてはいけないというものである。産前の休暇は、出産予定日の42日前（産前6週間）から、お産のための休暇をとってもいいことであり、本人の意思により決定される。それに対して、産後の休暇はいわゆる育休制度がととのっていない会社であっても、法律上お産をした日から56日間（産後8週間）は産後休業の取得が認められている。それは、本人の意思の有り無しに関係なく与えられなければならないものである。つまり、産後休暇は本人が就業を希望しても、与えなければならない強制休暇であるのだ。

育休制度とは、子どもが生まれてから1歳の誕生日の前日までの間で労働者（男女とも）が申し出た期間、連続して休みが取れる制度である。子ども1人につき1回とることができ、休業開始予定日の1ヶ月前までに申し出ることが必要である。職場によって1年または2年の育児休暇が認められているところもある。そうでなくても、育児・介護休業法によって、男女とも育児休業を事業主に請求できるようになっているのだ。

第2節 出産・育児の支援制度

ここで大きな問題がある。育児休暇中の“お金関係”の問題だ。出産や育児にはどうしてもお金がかかるものである。母親たちにかかわる、様々な支援制度があるのでここで紹介する。

まず、育児休業中の賃金の支払いは、育児休業法に定められていないため、会社によって異なる。休業期間中、賃金が支払われない、または賃金の一定以上が減額されるときには、雇用保険から原則、月額賃金の30%が支給される“育児休業給付金”というものがある。

また、会社勤めしている母親が、産休・育休で休業している間に、健康保険から支給されるお

金のことを“出産手当金”という。給料の約 60%が支給されるほか、妊娠中に退職した人でも、退職から 6 ヶ月以内に出産をしていれば同じように、支給を受けることができる。

妊娠・出産は病気ではないので、妊娠中の検診や、お産入院代などには基本的に健康保険が適用されない。そのかわり、産後の期限内に自治体に請求すると“出産育児一時金”（約 30 万～35 万円）が健康保険に加入していればもらえるのだ。

第 3 節 男性の育児社会進出

女性は家事、男性は仕事、という考えが以前までは一般的であった。しかし、近年ではその考えが変わりつつある。育児休暇は女性だけでなく、男性にも適用される。しかし、現実には育児休暇を取得する男性はまだ少ない。働く母親たちをここまでは見てきたが、これからは働く父親たちは育児をどう考えているのか見ていき、働く父親の育児休暇について考えていく。

女性の育児休暇取得率は 1999 年の 56.4%から 2008 年度は 90.6%と増加している。しかし、それに比べて男性の育児休暇取得率は、0.42%から 1.23%とわずかな増加率である。やはり多くの女性が育児休暇を取得し、育児に関わるが多く、多くの男性は仕事に従事していることが、データから読み取れる（厚生労働省「平成 20 年度雇用均等基本調査」より）。

男性が育児休暇を取得する率は、女性が取得する率に比べて圧倒的に低い。このような状況を改善するために、ノルウェーではすでに対策がとられている。

“パパ・クォーター制”という言葉は、聞いたことがあるだろうか。これは、育児休業の一定の期間を男性にも割り当てる制度のことである。給与は 100%保証され、42 週間（約 10 ヶ月）の育児休業を取得できるものと、給与が 80%保証され、52 週間（約 1 年間）の育児休業を取得できるものである。そのうち、6 週間が“パパ・クォーター制”によって父親にも割り当てられる。つまり、父親が育児休暇を取得しなかった場合、育児休暇期間が短くなる仕組みになっているのだ。ノルウェーでは、この制度が導入される前までは、育児休暇の男性の取得率が 5%程度であったが、現在では 80%以上が取得している（男女共同参画局『平成 17 年版男女共同参画白書』より）。

日本でも、このクォーター制を取り入れようとする動きがある。しかし、この制度が取り入れられたとしても、これを企業に義務づけることはない。企業がこの制度を取り入れやすくするためには、社会の雰囲気づくりが必要だろう。そのような制度を取り入れることが当たり前の、社会をつくるのが大事だと思った。また、職場での制度を活用しやすくするための、雰囲気の土台というのも必要になってくるだろう。

第 4 節 社会・職場での理解

男性の育児休暇の取得率はなぜ低いのだろうか。

それは、男性が育児休暇を取得することによって、昇進や昇格の不利益な扱いをされることや、賃金の保証が 4 割も低いことが挙げられる。また、男女の賃金格差があるために、男性が育児休暇を取得することで家計の収入が減少することや、男性の育児休暇取得に対する職場内や社会での理解の不十分さなどが想像される。

職場の環境によって違ってもよいかもしれないが、育児を体験した人や、結婚をして子どもがいる人であれば、ある程度理解をしてもらえるかもしれない。育児休暇に対して“自由な時間がとれる”と

認識する人もいるかもしれない。育児の重大さ、大変であるということが、経験したことのない人にはまだまだ認識されていないということは、事実であるだろう。

- ・子どもが生まれた→育児休暇を取得する。
- ・子どもが病気になった→早退する。

など、会社が家族のことを考える勤務体制になればいいと思った。しかし、現実問題それが困難な部分もある。子どもが病気になるということは、予想できないものである。急に早退や休んでも大丈夫のように、人員配置に余裕をもたせ、引き継ぎができるようメモを置いておくなど様々な工夫が必要だろう。

おわりに

出産・育児は母親だけの問題ではないということを、改めて実感した。父親、母親ともに、子どもを理解し、ワーク・ライフ・バランスの考え方を見つめるべきだと思った。

家庭よりも仕事を優先にするべきだと考える人もいれば、子どもと関わることも大事だと思う人もたくさんいるだろう。それぞれをバランスよく両立するために、様々な制度があるのだが、企業側もその制度を彼らに活用しやすくするための工夫が必要だ。たとえば、クォーター制を日本でも取り入れ、多くの企業が導入すれば、仕事と家庭生活をバランスよく取り入れる人が増えるだろう。育児や出産もさらなる補助や制度が実現すれば、晩婚化が進んでいる日本も改善していくかもしれない。それに伴い、少子化を防げる可能性もでてくるだろう。

父親・母親ともに、子どものことを考え、仕事と家庭生活を両立させるためには、企業側の協力の姿勢も必要である。そのためにも今広まりつつある“ワーク・ライフ・バランス”という考えを少しでも広め、定着させるためにはどうしたらよいか私たちは考えていかななくてはならないだろう。

《参考文献》

- ・ 村松邦彦『ワーキングママ応援ガイド』主婦の友社、2006年。
- ・ 込田晶代『女性をめぐる職場の法律』中央経済社、1997年。
- ・ 杉山明子・長坂寛・藤巻静代『新・働く女性の味方です！』ぎょうせい、1999年。
- ・ 小室淑恵『ワーク・ライフ・バランス』日本能率協会マネジメントセンター、2007年。

中西瑞貴 「育児と仕事の両立」に対する講評

審査委員 雨宮 照雄

女性の社会進出が進み、結婚、出産後も働き続けようとする女性が増えてきている。女性が働き続けるうえで最も切実な問題は、家庭生活、特に出産・育児と労働をどう両立させるかという問題であるが、中西論文はこの点を切り口にして、現代の働き方について考えたものです。

中西さんは、①産休・育休制度、②出産・育児支援制度（育児休業給付金、出産手当金、出産育児一時金）、③男性の育児参加、④社会・職場の理解などの観点から、制度や現状を調べて整理している。特に、日本の育児休暇取得率が女性では9割を超えているのに対して、男性では1%

台にとどまっている現状に対して、中西さんは、ノルウェーの「パパ・クォーター制」を紹介し、このような制度の導入が日本でも男性の育児参加を促進するのではないかと指摘している。また、出産・育児は女性だけの問題ではなく、パートナーたる男性をはじめ職場や社会の理解が重要であることを指摘しています。

審査の過程では、意見にオリジナリティがやや乏しいこと、また制度の紹介が多く考察が少ないという点では不満が残るものの、自分の平易な言葉を用いて論述されており、全体のバランスも取れている点が評価されました。

優秀賞：障がい者雇用問題

生活科学科 生活科学専攻 生活福祉・心理コース 2年 村井 千穂

1. はじめに

私の兄は視覚障がい者である。現在は大学院の博士課程において学び続けているが、卒業後の兄に仕事があるかは正直不明であり、難しいと考えられる。兄は障がいがあるというだけで、目の前に次々と立ち上がる厚い壁にぶち当たってはそのたびに乗り越えてきた。普通学校に通うことができ、現在に至るまでの進路を歩んでこられたのもそのお陰といえる。しかし、大学院の博士課程まで進んでもその後の職が難しい。これは現在、多くの企業がリストラを行いたくさんの人たちが仕事の間から排除されつつあるという、社会や経済活動が不安定であることが大きな原因であると考えられるが、障がい者雇用は企業にとってマイナスのみかのように考えがちな「常識」が問われている気がしてならない。

この論文では障がい者雇用について、今までの視点を変えて考えてみることはできないか、を論じていきたい。

2. 障がい雇用の現状

仕事を探している障がい者の数は、年々増加傾向にある。全国の場合は、全体で 155,180 人、内訳では身体障がい者が 110,807 人 (71%)、知的障がい者が 31,317 人 (20%)、精神障がい・その他の人が 13,056 人 (9%) となっている。また、身体障がい者のうち 42%、知的障がい者のうち 26%が、重度障がい者である。実際の就業率は 30.1%であり、一般の就業率 61.5%からみるとかなり低くなっているのが分かる。養護学校高等部からの進路の実態は、進学、教育訓練機関、就職、福祉施設などがあるが、身体障害養護学校からの就職率は低下している。知的障害養護学校での就職率も 4 人に 1 人の割合となっているものの、20 年ほど前に就職率 60%を誇っていたことが嘘のように、年々下がる傾向が強まっている。

このような現状は、厳しい経済状況に加え、障がいの重度化や重複障がいなどの障がいの重複化・多様化で思うように就職ができないということが大きく影響したり、就労に挑戦することを否定する声も根強くあるのが実情だからだといえる。長い期間にわたってのフォローアップ、職場との関係性、疎通性などに、長期間にわたる安定した障がい者就業のヒントが隠されているように思う。

3. 障害者雇用率制度と雇用納付金制度

国の対応はどうか。障害者雇用促進法によって企業の法的な責任が明確に規定されているのが、障害者雇用率制度である。障害者雇用率制度とは、一定割合以上の障がい者を雇用することを企業や役所に義務付ける制度である。従業員が 56 人以上いる民間企業の場合、従業員数の 1.8%、国・地方公共団体では 2.1%にあたる障がい者を雇うことが求められている。

この雇用率制度は、「障害者雇用納付金制度」と一体となっている。法定雇用率を満たさない場合、足りない人数あたり 1 か月 5 万円の納付金を高齢・障害者雇用支援機構に支払う。集めた納付金は、法定雇用率より多く障がい者を雇う企業に支給される。

日本の障がい者雇用は、雇用率制度と雇用納付金制度を柱に進められてきた。しかし、実際には雇用率未達成企業の割合は、約 50%と非常に高く、特に企業の規模が大きくなるほど未達成の割合が高い。障がい者の雇用が進まない背景には、雇う側の企業に障がい者を雇うことがマイナスになるという考えが根強く残っていることも考えられる。日本の企業は、効率優先の原理で動いており、少しでもその原理に反することは排除していこうとする志向が大変強く働いている。一方、障がい者を雇うことは、ある程度負担がかかることであり、それより納付金を納めて責任逃れをしたほうが経営上はプラスだとする考え方や、雇用義務を果たしていない企業は障害者雇用納付金を納めているから雇用義務が相殺されるという考え方が強い力を持っており、これが雇用率未達成を引き起こす原因の一つではないかといえる。

本来なら、企業の規模が大きいかほど障がい者雇用に積極的であるべきではないか。しかし現実には規模が大きな企業ほど雇用率が低い。障がい者が適切な職業に就きその職業能力を十分に発揮することができるならば、障がい者自身の幸福にとどまらず、雇用する企業の財産・利益につながり、ひいては社会全体の利益・活力につながっていくはずである。そのために、人に合わせて新しい業務を考えることがあってもいいのではないか。その考えから特例子会社を設立している例も多くある。

4. 特例子会社制度

特例子会社とは、障害者雇用促進法により設けられた制度で、規模の大きな民間企業における障がい者雇用を進めるためのものである。1977 年度に 2 社が認可され、その後の設立要件の緩和によって 114 社が設立され、約 2,800 人が雇用されている。

この制度は、特例として障がい者の雇用に特別に配慮した子会社をもつ場合、一定の要件のもとで子会社と親会社の労働者を合わせて雇用率を適用することを可能とした。

特例子会社の利点として、障がい者にとっては、職域が広がるとともに配慮された職場環境の中で能力を発揮しやすくなる等がある。一方、企業にとっても社会的責任を果たせることで社会的イメージや信頼度が増す。さらに障がい者に配慮した職場環境や障害特性に応じた業務の再編が行いやすくなる等がある。

企業が障がい者に幅広く働く場を提供し、社会参加の手伝いをすることは、社会から信頼され支持される尊い事業活動の 1 つであると考えられる。特例子会社の設立は今後の企業の社会貢献活動の新しい考え方であり、新しいビジネス・モデルの視点としてとらえられる。

5. 福祉会社

実際に全社員 75 人中 57 人が知的障がいをもち、そのうえ半数以上が重度の障がいをもっているという会社が存在する。国の制度に基づいて日本で最初の知的障がい者中心の「心身障害者多数雇用モデル工場」を川崎市内に設立した、「日本理化学工業株式会社」¹である。昭和 35 年以来約半世紀にわたり、知的障がいを持つ社員の雇用を続けているノーマライゼーション企業の糸口となった。ダストレス・チョークのメーカーとして、学校の先生方を結核から守り、北海道のホタテの貝殻の再利用でエコロジーにも貢献している。

現在、従業員の 7 割が知的障がい者を雇用しているこの会社だが、養護学校の先生が訪れ、はじめての受け入れをお願いされたときは門前払いをしていた。障がい者＝何もできないという考

えが強かったからであろう。養護学校の先生は2、3度訪れ、「就職ができなければ、親と離れ離れになり働くということを知らず、一生施設に入ることになる。せめて働く経験だけでもさせてほしい」と熱心に訴えた。日本理化学工業株式会社の大山会長は、その様子に心を動かされ養護学校生徒の2週間の実習を受け入れた。2人とも就業のチャイムが鳴っても手を休めず、従業員が声をかけるまで一心不乱に行っていた。2週間後に2人は就職した。会長は、知的障がい者の方を雇用して、「どんな人でも人のために一生懸命にやりたいと思っているはずですよ。だからこそ、こちら側が相手の理解力に合わせて準備してあげられれば、相手も仕事に集中できるはずなんです」と語っている。

知的障がい者はともすると、一つの仕事も落ち着いてできないと言われるが、「こうしなさい」と言われても、自分がその通りにできているかできていないか不安になるから集中してできない。だが、自分の理解力の中の作業であれば、必要以上の神経を使わず安心してできる。だから、彼らは真剣に飽きずに安心して取り組むことができるのである。つまり、段取りさえしっかりすればきちんと働くことができる。それと同時に、障がい者が利用できるような就労環境や設備を整えることが重要となる。障がい者をあたたかく受け入れるのは、地域社会でなくてはならないのである。知的障がいについてよく知らない人や障がい者＝何もできないという考え方の人は、やはり知的障がい者の作業レベルはそのくらい（簡単なチョークづくり作業ができるくらい）だと思ってしまうことは少なくないが、私は逆であると考えます。彼らの理解力の範囲で段取りを決めれば、彼らはむしろその中で集中して生産的に働く。その結果として、チョークのシェアでは北海道から沖縄まで20%を維持しているのだと思う。

大山社長が聞いたお寺のご住職の言葉に、人間の究極の幸せは、

人に愛されること

人にほめられること

人の役にたつこと

人から必要とされること

の4つである、というものがある。働くことによって愛以外の三つの幸せは得られる。施設で生活することでほめられたり役に立ったりしようとするであろうか。しかしそれらは、働くことで叶えられえるのである。働くことによって愛以外の三つの幸せは得られるのである。そして、その愛も一生懸命働くことによって得られるものである。企業が人間を幸せにするのである。

6. 障がい者は施設が当たり前？

健常者の視点からは、ハンディキャップがあり社会的に不利な障がい者は、企業のような厳しい環境ではなく、福祉施設などもっとあたたかく迎えてあげるほうが本人にとっても幸せではないか、と考えがちである。しかし、様々な施設機能で忘れられていることは、その対象となる障がい者自身の意見である。障がい者も、私達健常者と呼ばれている社会人と、何ら変わりはない。人のために役立ちたい、働きたいと思っている。また、働く事によって生きがいを見つけることもできるのである。さらに、20歳から定年60歳までのまるまる40年間ずっと施設にいと、40年で2億円かかり、一年で500万円かかることになる。本来なら施設に入る人を企業で活用できれば、少子高齢化の中、間違いなく労働力を確保でき、社会福祉費の節約もできるのである。実は、重度の障がい者を雇用するのは一石三鳥の社会貢献となるのである。

7. おわりに

社会的に不利であると考えられている障がい者などに対する自立支援法は、厚生労働省が罰則を強化することでは決して解決しない。まずは自分の目を見て、心眼を開いて、今一度『企業の社会的存在意義』を再確認するべきである。障がい者を雇用すれば企業業績が悪くなるという考え方には根拠はない。日本理化学工業株式会社のように積極的に障がい者を雇用し、同時に就労環境や設備を整えることによって業績を伸ばしている会社もある。障がい者が働きやすい企業は、障がいのない従業員にとっても働きやすいと思う。また、その環境は長期間にわたるフォローアップともなり、長期間にわたり安定して障がい者が就業できる。「会社」というのは給料以外にも働く甲斐や誇りなど、いくらでも素晴らしいものを社員に贈れるのだと思う。

「人材」とはこのような漢字を書くが、中には「人財」と書いているところもある。理由は、従業員は会社にとって財産だからである。障がい者に対するこれまでの先入観を改めることで企業にとって財産である従業員の雇用も大きく変わるのではないかと思った。

注1) 日本理化学工業株式会社 <http://www.rikagaku.co.jp/>

『日本でいちばん大切にしたい会社』坂本光司著、あさ出版、平成20年4月

参考文献

- ・『障害のある人の雇用・就労支援Q&A』
編集：特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
発行所：中央法規出版株式会社 平成16年7月
- ・『日本の障害者雇用－その歴史・現状・課題－』
著者：手塚直樹 発行所：株式会社光生官 平成12年9月
- ・『日本でいちばん大切にしたい会社』
著者：坂本光司 発行所：あさ出版 平成20年4月
- ・『就職を拒否される若者たち』
著者：小笠毅 発行所：株式会社岩波書店 平成4年1月
- ・『偏見の断層－福祉を考える友へ』
著者：忍博次 発行所：筒井書房 平成9年4月

村井千穂「障がい者雇用問題」に対する講評

審査委員 梅沢 眞樹子

今回の「これからの働き方を考える」というテーマの中で、優秀賞に選ばれた「障がい者雇用問題」の論文は、福祉・心理コースに在籍する村井さんが選択されたテーマとしてとてもふさわしいものであり、障がい者福祉の領域における雇用という重要な問題提起がなされていました。

本論文は、障がい者の雇用問題を考えるきっかけから始まり、現在の障がい者の雇用状況を調べ、その雇用率の低下傾向の要因のひとつとして、国の対策に対して企業の制度が十分に生かされていない現状が指摘されています。また、障がい者雇用を進めるための新しい制度である特例

子会社制度や障がい者雇用における今後の企業の新しい社会貢献活動を紹介することで、障がい者の職業能力に注目して十分な能力を認識すること、それを生かした良い人材の雇用や労働環境づくりへの期待が述べられています。

障がい者雇用問題を考えるうえでの問題意識が明確であり、雇用の現状から提言まで論述の流れが良く、理解しやすい文章がよいと思います。

佳作：現代の働く女性

法経科第一部 経商コース1年 杉本 綾香

1. はじめに

今の日本社会では、多くの女性が職に就き、活躍している。今となっては、女性が社会に出て働くのは、当たり前のように思えるが、今までの日本は男性が働きに出て、女性が家事をするのが当たり前という考え方があった。そのような男性が主に働いていたという環境に進出している女性は、女性ならではの様々な悩みを抱え、働く女性にとっての結婚、出産、育児などの悩みは、少子化という問題を引き起こすと考えられる。この論文では、女性の社会参加について述べていきたい。

2. 女性の労働力

日本では、男女雇用機会均等法の制定や女性の高学歴化に伴い、どんどん女性が社会で働くようになった。また、少子高齢化が進んでいる今の日本社会では女性の働く力が必要であり、より良い社会をつくっていくには男性だけでなく女性の力を活かしていく必要がある。しかし、他の先進国に比べて、日本の女性の労働力率は低く、女性の社会進出は遅れているようだ。女性の労働力率の高い欧米諸国と日本を比較すると、30歳代の労働力に違いがある。日本では、30歳代の結婚や出産、子育ての時期に退職する女性が多いが、欧米諸国では子育てをしながらも継続して働いている女性が多い。つまり、欧米諸国では、仕事と子育てが両立できるような環境が整っているといえる。

一方、女性の社会進出に遅れをとっている、日本の近年の女性の働き方の特徴は、子育てにより退職し、子育てが一段落すると、パートやアルバイトといった正社員よりも働きやすい雇用形態を選択し働く人が多いことである。例えば、空いた時間を有効に使いたいなど、パートを選択する理由は様々だが、家事との両立を考えて正社員ではなく、パートを選択している人も多いことなどもその理由の背景にある。やはり、女性が家事をするという考えが強い日本社会であるため、女性が家事をするというのが前提で、さらに正社員として長時間働くということになると女性の負担は大きい。

3. 働く女性の悩み

では、働く女性はどのような悩みを抱えているのだろうか。まず、職場での悩みについて述べていく。

現在の女性の働き方は様々であり、管理職に就く人もいれば、専門職に就き、キャリアを磨きたいという人もいて、女性の仕事イコールお茶だしやコピーとりという時代ではなくなった。働きたいという意欲はあるが、男性が主に働くという環境で仕事をしてきた男性の上司から、女性だからこの仕事は任せられないという扱いを受けることやセクハラ発言などに悩んでいる人がいる。男性の何気ない一言が、女性にとって差別に感じることもある。また、男性の上司には相談しにくいという人もいる。特に管理職に就いている女性は悩みが多い。女性で管理職に就いている人の割合は少ないので、同じ立場の相談相手も少なく、男性と比べられることにプレッシャー

を感じる人もいたり、「女性だから」と思われるのが嫌で、育児などによる休暇をとりづらいという人もいるようだ。このような悩みについては、職場によって様々だが、職場の雰囲気や女性の働きやすい環境にしていく必要がある。やはり、男女が同じ立場で仕事をできるように意識していく必要があり、特に、私たちの年代の若い人は男女の差別について勉強しており、差別に関する意識が強いので、これからの職場での男女の差別について積極的に改善していくことが大事である。

次に、家庭での悩みについて述べていく。働く女性の家庭での悩みといえばやはり、育児や介護その他の家事をこなしながら仕事と両立していくことである。最近では、夫婦共働きという家庭が増えているが、女性が家事も任されているというケースが多い。この問題については、男性の女性が家事をするのが当たり前だという考え方を改めて、男性が家事に参加するという意識を高めていくことが大事である。また、シングルマザーとして、一人で子育てをしながら働いている女性は、金銭的な問題もあり、長時間働きながら家事をしているため、体力的にも大変である。このような様々な悩みを抱えた働く女性のいる社会は今、次の章で見るように、少しずつ改善され始めているようだ。

4. 働く環境の改善

近年日本では、育児や介護をしながら、男女が平等に働ける職場環境を作るために、会社によって様々な、育児、介護に関する制度がつけられている。例えば、男性も女性も育児による休業や勤務時間の短縮をすることができ、子供を持つ女性が働きやすいように保育施設を設けている会社もある。また、看護や介護による休暇制度もある。今の日本では高齢化が進むことにより、介護に関する休業制度をより充実させる必要がでてきた。そして、育児休業をとる労働者に関する法律を定めた育児休業法も育児介護休業法に改められた。長寿国である日本にとって介護の問題は深刻で、今、家庭で介護をしているという人が増えている。そして、やはり日本の伝統的な考えにより、介護をするのは女性が多い。日々介護に追われながら働いている人もいて、介護疲れによる自殺や離婚など様々なトラブルも起きている。

今の日本には育児や介護の休業制度も必要だが、保育施設や介護施設の充実、そして男性が育児や介護をしやすい環境も必要であると私は考える。やはり、少子高齢化となると保育所が減って介護施設が増えている気がするが、希望する保育所に入れず子供や介護施設に入れずという高齢者がいる状況である。働きながら家事を行う女性にとって保育施設や介護施設の有存在は、家事が軽減され、働きやすくなる。そして、男性が育児や介護など家事をしやすい環境とは、例えば女性用のトイレで見かける赤ちゃんのオムツを取り替える場所を男性用トイレにも作るなど、男性の利用する場所にも育児がしやすい設備を作っていくことである。また、男性が家事をするとなるとやはりここでも、女性が家事、男性が仕事という日本人の根強い感覚から、「男性なのに」という周りの目を気にする人がいる。そこで、男性も育児や介護に参加しやすくなるような社会的な施設整備も含めて、男性が家事のしやすい環境にしていくことで、男性が自然と家事に入り込みやすくなるのではないだろうか。

5. おわりに

今の日本では、過去に比べると確実に働く女性が増えている。そして、働く女性を支援するた

めに、様々な制度が作られ、年々それらは、よりよく改善されてきている。そして、男女が平等に仕事や家事を行える環境を整えるためには、女性が家事をして男性が仕事をするという感覚をなくしていくように人々が意識することも必要である。やはり、女性が働きやすい環境とは、男女の差別がない環境である。今の若い世代では、共働きで家事も平等に分担して行っているという家庭が増えつつある。これは男女共同参画社会の形成についての意識が高まっているということではないだろうか。今の社会に、仕事をする女性の支援や、家事をする男性の支援など制度を平等に充実させ、育児や介護をしやすいような設備の設置も男女平等にしていくことで、男性も女性も働きやすい環境をつくり上げることができる。今、少しずつ女性が働くことや男性が家事をすることが受け入れ始めている社会に、支援が充実することで、男女が平等に働ける環境を整える社会をつくり上げることは不可能ではないと私は考える。

参考文献

- ・植田寿乃『「女性を活かす」会社の法則』日本経済新聞社、2007年
- ・日本共産党女性委員：<http://www.jcp.or.jp/josei/index.html>
- ・厚生労働省：<http://www.mhlw.go.jp/>

佳作：生活と調和のとれた働き方

法経科第一部 経商コース2年 澤山 ののか

はじめに

長時間労働やサービス労働そういった働き方に続く過労死など、現在の労働現場は様々な問題を抱えている。労働災害の研究においても、長時間労働は健康被害の増大を引き起こすということが示されている。このような働きすぎの状態が続けば、不規則な生活を強いられ、過労やストレスにより身もこころも疲れ果ててしまう。働くことの比重ばかりが高くなり、心身のバランスが崩れ、働く意味を実感できなくなってしまうことも少なくないのではないだろうか。

そこで、こういった問題をふまえ、働くということについて「ワークライフバランス」という視点から考えてみたい。

1. 働くこと

これからの働き方を考える時、まず働くとはどういうことなのかを考えなくてはいけない。それは、生活のためにお金を稼ぐことかもしれないし、自分の特技や個性を活かすためかも知れない。また、社会や人々の役に立ちたいという気持ちもあると思う。誰もがこのような気持ちを持って仕事を探し、働いている。

尾高邦雄氏は、職業には「個性の発揮」「社会関係の実現」「生計の維持」という三つの要素があり、その三つのバランスがうまく取れている状態が良いと説明している。人それぞれ、どこに重きを置くかというバランスのとり方は違い、それも実際に働いてみなければわからないものである。

しかし、今日のように不況で失業率が高く有効求人倍率も低い時代に、職業を選び好みはできない。とりあえず生きていくために、見つかった仕事をこなしているという人も少なくないのではないだろうか。また、仕事が見つかる人はまだ幸運で、仕事が見つからず、フリーターや派遣社員など不安定な生活を余儀なくされている人も多い。このように、働くということ以前にもたくさん問題があるように思われる。

2. 労働時間の規制

長時間労働が大きな問題となったのは、産業革命がおこり、機械による工場生産が始まった時である。そのためイギリスでは、1802年に工場法という法律で、すべての労働者に対し10時間労働制が適用されるようになった。その後も8時間労働制を要求し、それを世界の労働運動の目標とした。ニュージーランドやオーストラリアでも、女性に限るが1860年代に8時間労働が法で定められ、ロシアでも1917年に8時間労働が公布された。フランスでは、1936年に週40時間の労働と、2週間の年次休暇を定めた「バカンス法」が成立した。

このように、1850年～70年頃には年間3,000時間を超えていた先進国の労働時間は、1980年～90年頃までに1,500～2,000時間まで減ったが、日本だけは例外だった。ヨーロッパの多くの国々では、法律によって一日の労働時間は残業を含め、10時間以内と制限している。しかし、日本では労働基準法で8時間労働制を導入しているが、残業時間に関しては何ら法律によって制

限されていないため、8時間労働制は全く守られていないのである。これがザル法といわれるゆえんである。

3. 「ワークライフバランス」のはじまり

最近では、携帯電話やパソコンの急激な進歩と普及によって簡単に仕事を家に持ち帰ることができ、移動中の電車や飛行機の中でも仕事ができるようになった。そんな中、働きすぎによる健康障害や、仕事の効率の低下が目立つようになってきた。この問題を少しでも解消するために考えられたのが「ワークライフバランス」である。

「ワークライフバランス」とは、「仕事と生活の調和」と訳される。この概念は、イギリスやアメリカで生まれた。イギリスでは、2000年3月に貿易産業省によって「ワークライフバランス・キャンペーン」が開始された。アメリカでは、企業の取り組みとして1980年代後半から、社員の福利厚生の一環として進んでいった。アメリカやイギリスでも、働き過ぎが原因で健康障害を引き起こしたり、女性の労働時間の延長により子育てが困難になるなど、日本とよく似た問題が発生している。

○アメリカ

ワークライフバランスの取り組みとして、アメリカでは勤務形態、子育て、介護、転勤、健康、カウンセリング、保険、休暇、教育など多くのサポートが用意されている。一番の柱はフレックスワーク（柔軟な働き方）で、コアタイムを挟んで勤務時間をずらす「フレックスタイム制」の導入や、総労働時間内で入社時刻・勤務時間を社員が自主的に決める「裁量労働制」「圧縮労働週」、「短縮勤務」など社員が勤務形態を自分で選択することができるようになっている。しかし、企業による取り組みであるために、働ける人は働けるだけ働き、そうでない人は勤務時間を短縮するため、労働時間の個人差は大きくなるが、働き過ぎを防止することにはならないと思われる。

○イギリス

これに対し、イギリスでは政府が関与しているので、アメリカとは異なるが、イギリスのキャンペーンでも中心はアメリカと同じ、フレキシブル・ワーキング（柔軟な働き方）である。具体例として「年間労働時間契約制」「圧縮労働時間制」「ジョブ・シェアリング」などがあるが、所得保障が十分ではないので、なかなか労働時間の短縮にはつながらない。また、EUの労働時間規制によって週48時間が上限とされているが、労働者がそれ以上に働きたい場合、同意があればその上限を外すことができる。そして、実に労働者の三分の一がその同意書を提出しているので、労働時間は制限されていないのである。

4. 日本における「ワークライフバランス」

このように、イギリスでもアメリカでも「ワークライフバランス」の取り組みは、労働者に支持されているが、実際にはなかなか労働時間の制限や短縮にはつながらず、働き過ぎは解消されていない。日本においても、2007年12月の「官民トップ会議」において「憲章」と「行動指針」でワークライフバランスの方向性が示されたが、アメリカやイギリスでの問題点を踏まえて、いかにしてこの「仕事と生活の調和」を実現していくか、よく考えていかなければいけないと思う。

本来、ワークライフバランスの取り組みによって、労働者は、働き過ぎを少しでも解消するこ

とにより、仕事と家庭において幸福感、充実感を持つことが期待できるというものであった。企業にとっても、健康で優秀なストレスの少ない労働力を確保することができ、生産性が向上するというメリットが期待できるはずである。ところが、企業の実情を考えると、これらの取り組みをすべて確実に実行するのは、大変困難なことだと思われる。そのためにも国には、ワークライフバランスを実現するための法をしっかりと整備することを求める必要がある。また、企業には、社員が望む働き方を支援する様々な施策を制度化していくことを求めているとはいえない。アメリカやイギリスの制度をみても、国と企業が一体となって取り組まなければ、働きすぎを解消することはできないと思う。そして、国や企業に頼るばかりではなく、労働者となる私達もできることを一つずつでも実行していかなくてはいけない。そのことが、国や企業を動かす大きな力となるのではないだろうか。

それでは、私達労働者は何をすればいいのだろうか。政府の「行動指針」では、①時間制約の中でメリハリのある働き方に努めること、②将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組むこと、③個々人の多様性を理解し、互いに尊敬しあうこと、④消費者の一人としてサービスを提供する労働者の働き方に配慮すること、などが挙げられている。また、関連する法律やしくみについてもっと詳しく知り、困った時には各種の相談窓口を訪れるという「行動」をとるということも大切である。

「ワークライフバランス」ということを考えるとき、人それぞれバランスのとり方には個人差があるので、「自分」についてよく知ることがとても重要である。「自分」が「自分」であろうとする精神的な努力なしに、バランスをうまくとることはできないように思う。自分にとって働くとはどういうことなのか、また自分は何が大切なのか、何をどのようにしたいのか、常に意識しながら働き、生活していくことが大事だと思う。

坂東眞理子さんや辰巳渚さんらは、著書『ワークライフバランス』の中で、自分を整えることが大事だと述べている。“整える”というのは“変える”のではなく、曖昧なところ、手をつけないうまま放置しておいたところを意識して整えることであり、ワークライフバランスの実践とは、自己改革ではなく自己発見である。「暮らし」「こころ」「からだ」「考え方」「働き方」を整理することで、かなり鮮明に自己発見ができると思う。

おわりに

この資本主義社会の中で、利益を上げることが一番の目的とされているため、望むような働き方はなかなかできないかもしれない。しかし、睡眠や食事也十分にとれないほどの働き過ぎは解消していかなくてはいけない。家族と食事をし、団らんの時間を持つ、地域の活動に参加する、家事労働を分担して行う、仕事以外にも生きがいを持つなど、人として当たり前のことができる時間があれば、自然に仕事と生活の調和をとっているのだと思う。そういった時間があってこそ人は、何事にも前向きに取り組んでいける。それは労働者にとってはもちろん、企業にとってもメリットになることである。

この日本を元気な明るい社会にするためにも、働き過ぎを是正し、健康的に働ける環境を整えていくことがとても大事だと思う。

参考文献

森岡孝二『働きすぎの時代』岩波新書 2005 年

坂東真理子・辰巳渚編『ワークライフバランス』朝日新書 2008 年

梅澤正・脇坂敦史『「働く」を考える』ペリかん社 2003 年

佳作：「貧困」と労働の現在・過去・未来

法経科第一部 経商コース1年 梅田 真衣

第1節 「格差」・「貧困」が拡大する

かつての日本は格差を埋め合わせるための制度を持っていた。法人税や所得税の累進課税制度による所得再分配という形で、1980年以降、独占資本の要求する新自由主義政策の下で、累進課税の最高税率を減らしたり、公共サービスを大幅に削ったり・・・、と既存の制度は次々と切り崩された。

また、2000年以降、大企業の多くは史上最高の利益を計上し潤った。他方、労働者の実質賃金は下がり、社会保障費も削減された。日本社会は「格差社会」と言われるようになった。

そして、何時からか「勝ち組・負け組」という言い方が社会に定着した。好業績を上げる企業を「勝ち組」、業績不振の企業を「負け組」というように分類する事に加え、個人にも用いられるようになった。ニート、路上の「青い家」の住民やネット難民等の社会的弱者は「負け組」と称されている。彼らは、就職の面接に行きたくても服を買うカネや交通費すらない、狭い風呂なしアパートに住んでいる、毎食コンビニ弁当、ネットカフェ・漫画喫茶やカラオケを転々としている、雇用保険すら支給されない、セーフティーネットからも零れ落ちてしまう、さらには生活保護さえ受けられない、といった状況にある¹⁾。また、非正規雇用者は、労働において正社員との「格差」を痛切に感じている。具体的には、賃金格差、向上心や意欲等の心理的格差、地位や処遇等の質的格差を感じるのである。

しかし、「負け組」だけが問題を抱えているとは限らない。「勝ち組」も住宅ローン・教育ローンや老後の不安等を抱えている。さらに、新自由主義の規制緩和により、一層競争が促進され、労働者の仕事量や労働時間が増えたり、サービス残業が横行したりして、「働きすぎ」や過労死・精神疾患等で少なからぬ「ホワイトカラー」が苦しんでいる。過度の労働の最大原因は、日本の労働に関する法律や雇用体系である。そして、「合理化」という名のリストラや雇用不安、さらには日本人の勤勉性や心性が相俟って、「勝ち組」を過度な「自主的」労働に駆り立てているのである。また、過度の労働は、労働者当人の生活危機を生むだけでなく、家族やコミュニティの崩壊をも招く。労働者は、休日を疲労回復のために費やすことで精一杯である。市民活動・政治参加等もままならない。欧米諸国の男性と比べ、日本人男性の家事や育児・介護の時間は些少である。PTAや自治会等の地域活動に参加する男性も少ない。また、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業観はGDIやGEMにも顕著に現れる²⁾。日本のGDIは13位、GEMは54位である。仕事を持つ女性にとって家事の負担は耐え難く大きい事が分かる。他方、子供はテレビやゲームソフトに興じ、そうでなければ、受験塾や習い事に行かされたり・・・と、家族の共同性は危殆に瀕している。さらに影響は地域にも及び、共同体の崩壊を招いている。

小泉元総理は「改革には痛みを伴う」と言っていた。その「痛み」は、貧困層を中心とした国民に降りかかったのである。精神的かつ物質的にも国民は「貧困」状態に陥っている³⁾。

第2節 「貧困」へのインセンティブ

何があるいは誰が国民を「貧困」に陥れたのだろうか。

それは、独占資本とそのカネに支えられた政党や官僚である。

55年体制以来、今日に至る迄、日本では事実上、自民党による一党「独裁」が続いた。自民党は、後ろ盾の独占資本を大きくするために、大企業に補助金を交付したり、公共投資をしてきた。最近、問題となっている八ツ場ダムのような不要なダム湖を次々に建設してきた。また、政府は、企業の生産性の向上や、企業活動の効率化のために、日本の津々浦々に交通網を張り巡らせた。

さらに、80年代、独占資本は、労働の「規制緩和」や産業構造の再編成を政府に要請した。「新しい成長産業をみだし、それを中心に現在の産業構造を再編成しない限り、経済摩擦と NICS の追い上げをかわして、その成長を持続させることは難しくなっている」からである⁴⁾。そのため、80年代以降、次々と法律が制定・改悪された。

まず第1に、小泉政権期に新自由主義的経済政策の1つとして、労働法が禁じていた「人買い業」を法制化した。それが即ち、労働者派遣法である。適用対象業務は、通訳・翻訳・速記、ソフトウェア開発等の16業務であった。1996年度の改正により、26業務に拡大された。1999年度の改正時には、職業安定法と共に大幅な規制緩和が実施された。そして、2003年度の改正で、製造業への派遣も可能になった。一連のこうした規制緩和により、失業率は大幅に改善されたが、非正規雇用者が急増しただけである。そして、非正規雇用は企業にとって都合の良い形態である。企業は、競争社会の中で、生産性を高め、利潤の最大化を図ろうとしている。そのため人材活用の効率化や労働コストの削減を図る必要がある。故に、雇用保険やボーナス等の付加給与の掛かる正社員よりも安い労働力、モノと同様に好きな時に使い、不要になれば廃棄できる非正規雇用者を選好みする。

第2に、労働基準法(以下、労基法)が挙げられる。労基法第35条1項は、「労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と規定している。さらに、同法32条2項で、労働者を「1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と定めている。しかし、同法第36条は、労使間で事前協定が締結されておれば、「上限」なく労働できると定めており、事実上、残業時間は「青天井」になったのである⁵⁾。労基法第36条は、未だに過労による自殺や死で苦しむ労働者が減らない主因の1つである。

つまり、日本政府は、国民に対する安定した雇用や「豊かな」生活の保障より、ごく一握りの「勝ち組」を対象とした「優遇」政策を行ってきたのである。

第3節 貧困社会と「優遇」政策にレッドカードを！

精神的かつ物質的に豊かである事が「本当の豊かさ」である。そして、誰もが自己のライフスタイルや価値判断をもとに、仕事と生活の両面で生きがいや人生の意味を見出せる社会こそが「本当に豊かな社会」である。

自民党の一党「独裁」政権時代に幕が閉じた現在、牛耳っている官僚・政党や独占資本、つまり「優遇」政策の共犯者以外の国民誰もが「貧困」から脱出し、「本当に豊か」になるチャンスが訪れたのだ。

仕事と生活の均衡を保障し、社会保障を充実させ、政府が国民を「衡平に」支援する必要がある⁶⁾。そして、すべての国民が「健康で文化的な最低限度の生活」を営み、人間らしく公正に働ける権利を保障しなければならない事は多言を要しない⁷⁾。そこで、これらを実現するためには、以下の諸施策が不可欠である。

第1に、時間外労働に関しての策である。労基法36条を改正し、残業時間の「上限」の制定を行ない、西欧諸国並みの労働時間の水準にまで低減させる。そして、監視機能を強化し、違反企業には罰則を与える。加えて、ILO1号条約等の労働時間に関する条約を批准し、そして、ILO憲章に適合した

労働法制を早急に整えるべきである⁸⁾。

第2に、商店等の営業時間に社会的規制を設ける。たとえばドイツには閉店法がある。閉店法は、長時間労働の防止、労働者の健全な生活を保障する事を目的としている。2006年11月以降、規制緩和されつつあるとはいえ、依然として日曜日は原則的に営業が禁止されている。日本もドイツのようなあり方を模索すべきである。

第3に、中小企業への支援の充実、社会保障や社会福祉の拡充である。中小企業は大企業と比較して生産性・生産額・資本金・従業員数等での格差が大きい。そして、中小企業の多くは、子会社や孫会社として、大企業と従属・支配関係にある⁹⁾。最近では産業の「空洞化」が進み、大企業の海外進出に伴い、債務にあえぐ赤字経営、もしくは倒産寸前状態にまで追い詰められた零細な中小企業が増加している。

第4に、雇用の維持・創出が期待されるワークシェアリングの法制化を提唱する。ワークシェアリングは、仕事と生活の均衡を図る事ができ、国民が自由にライフスタイルを選択したり、男性の家事・育児・地域活動等への参加にも繋がるという点において非常に有益である。確かに、正社員にとっては賃金が減ることになりかねないので非常に迷惑な話である。しかし、社会福祉や「衡平な」支援等が充実しており、医療費・教育費等が低負担になれば、考えは変わるのではなかろうか¹⁰⁾。

第5に、育児介護休業法の改正と育児・介護のための短時間勤務を可能にさせる法律の制定である。1992年に「育児休業等に関する法律」が、1996年に介護休業法が制定され、現在の育児介護休業法¹¹⁾となった。しかし、育児休暇や介護休暇を利用する男性が依然として少ないのが現状である。男性も気兼ねなく育児介護休業を取得できる体制を作る必要がある。

第6に、正社員と非正規雇用者との賃金格差を是正するためにも、日本も欧州諸国のように「同一労働・同一賃金」の制度を導入する事が決定的に大切である。オランダでは、1980年代前半のオランダ病と呼ばれた大不況の克服のため、1982年に政労使間でワッセナー合意が行なわれた。1996年の労働法改正では、正社員と非正規雇用者との間の賃金、待遇等の格差が是正された。2000年の労働時間調整法の制定で、労働者が自発的に週当たりの労働時間を決められる権利が保障され、ワークシェアリングの促進にも繋がった。実は日本も1970年代に雇用維持型のワークシェアリングを経験している。「個々の企業・労働者が進んで超過勤務の時間とボーナスのカットを行い、その企業で雇用を守ったのである」¹²⁾。このような日本の経験も考慮すると、日本でのワークシェアリングの実現が期待できる。

[注]

1) : 「わが国で失業になる人の約4割しか、失業保険給付を受けていない」のが現状である。橘木俊昭『安心の経済学 ライフサイクルのリスクにどう対処するか』(岩波書店)、2002年、53頁。

2) : GDI=ジェンダー開発指数。

GEM=ジェンダー・エンパワーメント指数。

3) : 日本は欧州諸国に比べ、教育費・地価・医療費・交通機関の運賃等が非常に高い。一方で、日本の国立大学では授業料が52万円・入学料が28万円程掛かる。他方、多くの欧州諸国では学費は殆ど掛からない。また日本の地価はドイツの地価の約20倍である。同じカネで、ドイツ人は日本人より20倍も広い土地が買えるのである。故に物質的にも「貧困」である、と筆者は考える。

4) : 渡辺治『現代日本の支配構造分析－基軸と周辺－』(花伝社)、1990年、22頁。

- 5) : 36[サブロク]協定は、時間外労働の協定である。労働時間の延長の限度に関する基準は、1週間で15時間、2週間で27時間、4週間で43時間・・・となっている。「上限」ではなく、あくまでも「基準」であり、長時間労働の実効的な歯止めにはなっていない。
- 6) : 個々人の経済状況や家庭事情等に見合った支援を講じたり、所得再分配を行うべきである。そして、高所得者には高率の税を課し、低所得者には低率の税を課し、さらに手厚い社会保障を行うべきである。と筆者は考える。
- 7) : 日本国憲法第25条1項、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」(傍点筆者)。
 日本国憲法第14条1項、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」(傍点筆者)。
 日本国憲法第27条1項、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」(傍点筆者)。
 上記に加えて、労働基準法第3条、等を参照。
- 8) : ILO=International Labour Organization (国際労働機関)
 IL01号条約=「工業的企業における労働時間を1日8時間且週48時間に制限する条約」。日本は依然として1号条約を批准していない。
- 9) : いわゆる「二重構造」である。
- 10) : 日本は社会保障等が不十分なので、日本国民の生活は、労働賃金に依存している。働かなくては生活できないのが現状である。
- 11) : 育児介護休業法=「育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。
- 12) : 橋木俊昭『失業克服の経済学』(岩波書店)、2002年、110頁。

主要参考文献

- 大竹文雄『日本の不平等 格差社会の幻想と未来』(日本経済新聞社)、2005年。
 奥田碩『人間を幸福にする経済 豊かさの革命』(PHP研究所)、2003年。
 社会政策学会『経済格差と社会変動』(法律文化社)、2002年。
 総合労働研究所『季刊 労働法 198号』、2002年。
 竹中平蔵『竹中平蔵の「日本が生きる」経済学』(ぎょうせい)、2001年。
 橋木俊昭『安心の経済学 ライフスタイルのリスクにどう対処するか』(岩波書店)、2002年。
 橋木俊昭『失業克服の経済学』(岩波書店)、2002年。
 戸木田嘉久・三好正巳『規制緩和と労働・生活』(法律文化社)、1997年。
 文春新書編集部『論争 格差社会 文春新書 552』(文藝春秋)、2006年。
 湯浅誠・福島みずほ『反貧困と派遣切り—派遣村がめざすもの』(七つ森書館)、2009年。
 渡辺治『現代日本の支配構造分析—基軸と周辺—』(花伝社)、1990年。

佳作：フリーター問題

法経科第一部 経商コース2年 長谷川 弓

はじめに

フリーターとは、「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」と『国民生活白書（平成15年版）』で定義している¹。また同白書によればフリーター数が、417万人にのぼる。現代はフリーターが増加し、正社員との格差が広がる傾向にある。その結果働く環境が悪化し、「こつこつ働いたところで何になる」という諦念が蔓延しつつある。お金のため、自己実現するまでの間アルバイトで生活を維持するためというように、仕事を手段化する感覚が広がるなか「働く意味」を多くの人が実感できなくなっていることが多い。またもしもフリーターになったとしても親がいるから大丈夫という安易な考えを多くの人が持っている。

私は今短大2年目で今年卒業をしてこの先の進路、将来の大きな分岐点に立っている。今年就職率を見たり聞いたりすると、過去最低の就職率だと言われている。今まで就職活動の経験がないので過去最低と言われていても実感が出てこないが、周りの就職率、テレビの情報などから厳しさが深々と伝わってくる。このようなことから私は、フリーターという言葉に耳をふさぐことはできない。今自分が立っている状況や周りの就職状況から「フリーター」とはとても身近な存在のように感じられる。

フリーターという言葉から思う若者像は、人によりずいぶん違うものだと捉えられている。その若者像は、「無責任、いい加減」などというネガティブなものもあれば、「やりたいことをやろうとしている」というポジティブなものだという考えもある。しかし多くの人は誰もがフリーターとは、正社員に比べるとメリットが少なく安定もない、将来は？と思うとそれとはっきりしたものがない、だからこそ正社員になろうとするし、よい会社に入社したいと思うのではないだろうか。そこでフリーター増加の原因やフリーターの未来、今フリーターとはどういう状況なのかを考えたい。

第1節 フリーターの類型

小杉氏の著書によれば、フリーターとは3類型に分けることができる。

第1の類型は「モラトリアム型」である。職業的選択を先延ばしするために、フリーターになったタイプである。「やりたいことが見つからないから」とか「とりあえず進学するよりじっくり考えたかった」などの理由で、就職や進学よりフリーターを選んでいる。いったんは就職して、数ヶ月後に辞めてフリーターになった者もいる。次の正規のステップまで、一時的なあり方としてフリーターを選んだ心理が共通している。

第2の類型は「夢追い型」である。「やりたいこと」が見えていて、それが正社員として雇用される仕事でないために、アルバイトを選んだタイプである。夢のための準備をしながら生活していくために全く別種のアバイトをしている場合もあるし、就きたい仕事の入り口がアルバイトであったからという場合もある。

第3の類型は「やむを得ず型」である。文字通り、本人の希望とは裏腹に周囲の事情でフリー

ターになったタイプである。就職試験を受けたが受からなかったためという者が少なくないが、その後、アルバイトをしながら正社員への応募を続けている場合もあるし、あきらめて、気持ちを切り替えた場合もある。あるいは、進学を望んでいたが家計が許さないため、入学に必要な学費を自分で稼ごうとアルバイト生活に入った者もいるということがある。

第2節 フリーターの現状

フリーターの現状は、内閣府の統計によると1992年から2009年までに2倍強に増えている²。景気低迷に伴い、人数が増えているだけではなく、最近ではフリーターでいる期間の長期化や職業意欲の低下が見られる。またフリーターになる人の学歴を見ると高卒や中卒、高校中退が一番多いと見られている³。2002年のデータによると、男性より女性の比率が高く、年齢では10代が多く、若いほどフリーターになっている人が多い傾向にある。ここから見られるのは、学歴が低く年齢が低いと就職は困難だという現状である。また地域によっても異なる。同じく、2002年のデータによると、沖縄（男性15.4%、女性25.5%）や東京（男性10.1%、女性19.0%）、京都（男性7.3%、女性20.5%）などの地域でフリーター率が高く、石川（男性2.6%、女性12.4%）や福井（男性3.4%、女性10.5%）、富山（男性3.4%、女性10.8%）などの地域は低くなっている。フリーターは都市に集中する傾向があり、フリーターの地域構成の形で見れば、京浜大都市圏に3~4割、京阪神に2割程度とこの大都市圏に半数のフリーターが集中している。こうした大都市では、まずフリーターとして働く場、アルバイト・パートの機会が多いことがひとつの要素として考えられる⁴。

フリーター増加の背景は、2つ考えられる。第1に、景気の悪化による就業環境の悪化により、雇用構造が変化していることがあげられる。具体的には、不景気のために企業側が人件費削減策をとるようになり、企業が自分の会社で育成する人材を厳選するようになってきているということである。新規学卒採用の減少、とりわけ高卒者労働市場に変化がある。中高年の雇用が保護されると引き換えに、若年者の新規学卒採用が抑えられているようだ。そして、正社員の選考にもれてしまった学生の一部がフリーターになっていく。正社員の雇用が減少して、パートやアルバイトや派遣社員といった非正規社員が増加しているのである。政府による派遣社員に対するアンケートでも、「正社員になれなかったから派遣社員になった」人が約半分にもものぼる。企業にとってパート・アルバイト雇用や派遣スタッフは人件費を低く抑えることができ、雇用調整が容易であるため、魅力的な雇用手段となっている。

第2には、労働供給側の意識の変化として、若者の就業意識の低下という要因がある。フリーターのメリットを挙げるとすれば、自由な時間が多く、さまざまな経験ができる、休みがとりやすい、などがある。そしてその背景には、世間が「会社員」をネガティブに捉えすぎることや、自営業率の低下などにより、「働いている人」を身近で見る機会が少ない、高卒で就職できる企業が少ないということが挙げられる。これらの理由により、結果としてフリーターを選ぶ人も少なくない。

しかし、フリーターは時間的な制約を受けない反面、経済的な制約を受けるという大きなデメリットがある。フリーター増加の原因には、企業が社員採用の方針を即戦力優先に転換したことなども挙げられるが、若者もフリーターという生き方を選択するリスクへの認識が極めて甘いとの指摘がある。今後問題となってくるのは「親に頼っていればなんとか生きていけるから就職し

ないで…」という若者が増えることである。国民生活白書によると、こうしたパラサイトシングルはフリーターの3分の2を占めているという。親の過保護もフリーター増加に拍車をかけている。安定した収入が得られないフリーターが増えるのには、親の経済力の支えがあるからではないかということである。卒業後すぐに若者が安定した収入を得る仕事に就かなければ生活出来ないほどの時代ではないのだろう。フリーターは必死になって就職口を見つけなくても何とか生きていける時代の象徴なのかもしれない。しかし「いつまでもあると思うな、親の金」とも言うように、現在は親に住居や生活費を依存できていても、親が高齢になると、そうもいなくなるだろう。親の病気の治療費や介護代が必要となった時、フリーターのままではその負担に潰れてしまうだろう。

第3節 今後のフリーター対策

フリーターの今後について考えてみると、フリーターはやはり安定性や、老後の生活を考えると不安が大きいと思う。フリーターと近似した労働者を定義している法律としては、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」があり、その法律では、「ずっとフリーターの状態から抜け出せないと、一生低収入、やりがいのない仕事が続く、将来への希望が持てない状態が続くことになる。」と指摘している。

フリーターには3類型に分けることができるとあったように、問題を考えるのも類型別に考えた方がいいと思う。

第1類型の「モラトリアム型」のフリーターを選んだ人々に対しては、自分自身が本当にやりたいことが見つからないと動き出せないのだと思うのでフリーター脱出は、一番困難なのかもしれない。しかしやりたいことが見つかるように、インターンシップのような職業体験をより強化し、やりたいことが見つかりやすい環境を増やすことが重要であろう。

第2類型の「夢追い型」は、夢が叶えばフリーターから脱出できるが、夢が叶いお金を稼げるようになるのは一握りであり、フリーターのまま夢を追いかけるのではなく、働きながら夢を追うやり方もありだと思う。しかしそのためには、社会の支えや会社の協力も必要だ。何年までと区切りをつけ、賃金や出世に多少不利があったとしても正規雇用で働きながら夢を追いかけることが許されれば、就職する人数が増えると思う。周りが応援していてくれるとフリーターにならず正社員で夢を追い成功させることも可能になるだろう。

第3類型の「やむを得ず型」は、働きたくても働く場所がない、しかしやる気がある人なのだからもっと円滑にスピーディーに職探しができ、また政府による雇用対策などで正規雇用が増えれば、フリーターではなく正規雇用で働くようになると思う。

昔はフリーターというと自由な生き方をしているというイメージがあり、社会問題として捉えられてこなかったように思うが、今後はフリーター問題も社会問題として目を向けていくべきだと思う。

注

1 フリーターのとらえ方については、厚生労働省の定義は、フリーターという立場を選択している人（正社員になりたくない人）、内閣府の定義は、フリーターにならざるを得ない立場の人（正社員になれない人）を含むという違いがある。現在無職の人のうち前者はパート・アルバイトを希望する人のみカウントし、後者では、正社員を希望する人を含めてカウントしている点に違いがあらわれている。

る。後者は、正社員になりたくない人となれない人を両方含んでいるので、当然、数は多くなるのである。なお、内閣府定義のフリーターには就業者としてパート・アルバイトばかりでなく最近増えている派遣・契約等も含めているのでなおさら数が多くなっている。

- 2 社会実情データ図録のフリーター数の推計 (<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3450.html>)
- 3 小杉 (2003) 8 ページ参照
- 4 小杉 (2003) 11-12 ページ参照

参考文献

- ・小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房、2003年3月。
- ・内閣府『国民生活白書 平成15年版』ぎょうせい、2003年6月。
- ・社会実情データ図録 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3450.html>

2. 三重短期大学 地域連携「高山」講座 パネルディスカッション

(1) 実施概要

三重短期大学地域連携センターは2009年度の地域連携「高山」講座において、第3回小論文コンクールの募集テーマと連動した「これからの働き方を考える～仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」と題するパネルディスカッションを実施しましたので、その概要をご紹介します。

日時：2009年11月7日（土） 13：30～15：00

場所：三重短期大学 41番教室

パネルディスカッション：

○コーディネーター

三重短期大学 教授 雨宮 照雄 氏

○パネリスト

三重県生活・文化部 勤労・雇用支援室

副室長 藤森 久次 氏

(株)三重銀総研 調査部 研究員 片岡 篤志 氏

三重短期大学 法経科 准教授 山川 和義 氏



2009年11月7日 三重短期大学 地域連携「高山」講座 パネルディスカッション

三重短期大学 41番教室において

(2) パネルディスカッション (発表要旨)

第1部 ワーク・ライフ・バランスとは何か (コーディネーター：雨宮 照雄)

(1) ワーク・ライフ・バランス憲章の意義

従来からわが国では、少子化対策や男女均等政策との関連で、仕事と育児・介護の両立の意味でワーク・ライフ・バランスという言葉が使われることが多かった。これに対し、平成19年に制定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じ手多様な生き方が選択・実現できる」社会と定義し、具体的には①就労により経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方、生き方が選択できる社会をめざすものと定義している。ここでは、育児・家庭生活ばかりでなく学習や地域参加などライフサイクルに応じた多様な働き方にまでライフ(生活)の意味が拡大されていること、また非正規労働の増大への対応(就労による経済的自立)が重要な構成要素として追加されていることが特徴である。

ワーク・ライフ・バランスが提唱される背景には、①共稼ぎ世帯の増加により育児・介護・看護などと労働を両立させることがますます重要な課題となってきたこと、②会社における昇進よりも、家族、社会参加、余暇などを重視する若者層が増加してきたこと、③少子高齢化により労働力の構造的不足の中で、人材、特に女性の就業継続や再就職を可能にすることが求められるようになってきたこと、などをあげることができる。

(2) 伝統的な労働モデルの見直しが求められている

憲章が示すワーク・ライフ・バランスの実現とは、極言すれば、男性正規社員(中核的労働者)―専業主婦パート(縁辺労働者/補完的)の組み合わせをベースに、賃金・人事制度、雇用・社会保障システムをくみ上げてきた伝統的な労働、社会システムを変革していくことを意味している。このような伝統的な労働モデルでは男性世帯主中心の正規労働者は、会社の将来を担う中核労働者として、長期的な視野から人材育成がなされる労働者であり、家族が養える賃金が支給され、強い雇用の保障がある代わりに、残業や転勤や配置転換などの会社からの命令に従う義務を負っている。他方、非正規労働者(パートタイマー・請負・派遣)は、正社員のように会社からの拘束性はないことから、個人や家族の生活を優先させた働き方ができるよう配慮されている反面、報酬は低く雇用の保障も薄い。従来この層は、家計補助的な専業主婦によって占められていたために問題は顕在化しなかったが、近年、企業の雇用政策の変化の中で、生計を支える若者が大きな割合を占めるようになってきている。

(3) ワーク・ライフ・バランスを実現するためには

日本の現状は、非正規雇用が増大しており、宗労働時間60時間以上の雇用者は10%をこえ、育児休業取得率は女性では7割を超えるものの男性では1%以下にとどまっているなど、理想からはほど遠い状況にある。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには何が必要か。

第一に、それぞれの個人が自分のライフサイクルに応じた多様な働き方・生き方が実現されるためには、フルタイム労働とパートタイム労働の均等処遇（同一労働・同一賃金／福利厚生など）とともに労働法制・社会保障制度・税制面での格差の縮小（働き方に中立的な制度）が確立されなければならない。特に、①労働者の労働時間の選択が可能であり、フルタイム労働とパートタイム労働の間の往還が可能であること、②企業にとって人件費節約のためにパートタイム労働を増加させる誘因を生じさせないが重要である。

第二に、ワーク・ライフ・バランスに向けて、先進的な企業では、短時間正社員制度、フレックスタイム制度、テレワーク（在宅勤務）、休職・復職や退職・再就職制度の創設などの取り組みが行われている。これらの取り組みは、当然コスト上昇要因となるが、それにより生産性向上に寄与するかどうかについては合意ができていないわけではないこと、また、要員配置や人事評価管理制度の再編を伴うことなどのデメリットが指摘されている。逆に、これらの取り組みは、従業員のモラル、職場の雰囲気や従業員満足度が向上する、生活にメリハリがつき、時間効率が上がる、貴重な人材が確保できるなどのメリットが指摘されている。特に、推進派からは人材確保のメリットは大きいと主張されている。いずれにせよ、ワーク・ライフ・バランスの推進にとっては、それが企業にとってメリットがあることを示すことが実現可能性の条件であろう。

第三に、労働法制・社会保障制度・税制の見直しを行い、働き方に中立的な制度（フルタイム・パートタイムの間の格差の縮小）を実現することである。近年、労働時間規制、パート労働法（均等待遇）、派遣労働法制、育児・介護休業法、最低賃金、雇用保険・労災保険・健康保険・年金、配偶者控除・配偶者手当などの分野での制度改正の経緯は、配付資料に示すとおりである。格差是正の声に押されて改善は進んでいるとはいえ、まだ不十分な点も多い。また保育所の整備、事業所内保育所など育児環境の整備、老人介護施設、居宅サービスなどの福祉環境の整備もワーク・ライフ・バランスの実現には欠かせない。

（４）ワーク・ライフ・バランス施策の優先順位

社会保障や税制が労働システムを基礎にして構築されることを考えれば、憲章が示したワーク・ライフ・バランスの実現された社会像は、日本の労働・社会保障システム全体を評価する際の基軸的な概念となるものである。しかし、それは同時に、この概念が育児・介護との両立から非正規労働の見直しまで含んだ非常に多義的な概念であり、どの施策から実現していくか、その優先順位（戦略）が明確になりにくいことを意味している。

今後の展開を予想すれば、おそらくは、正社員を対象にした仕事と育児・介護・看護との両立が最優先の課題として、追求されていくと思われる。逆に、近年、オランダなど取り組みが開始されたような、フルタイムとパートタイムの均等処遇の実現、労働者の選択によってフルタイムとパートタイムの往還が可能な労働システムの実現は、わが国ではまだかなり時間がかかる課題となろう。この点では、社会保障や税制などの面でフルタイムとパートタイムの格差を縮小することがまず先決課題となろう。

<第1部 参考資料>

第1部 ワーク・ライフ・バランスとは何か

(1) 背景

- 労働者の働くニーズの変化／共稼ぎ世帯の増加
- 家庭への配慮
- 社会的序列における上昇よりも、家族、社会参加、余暇などの価値
- 会社（組織）においてキャリア形成をはかるよりも、自分の能力を磨いて自ら雇用保障を確保していく傾向／組織に属していれば身分が保障されるという正社員神話からの解放
- 少子高齢化による労働力の構造的不足／人材の有効活用（特に女性の就業継続、再就職）

(2) 経緯

- 1980年代にアメリカで使われ始める
- ❖80年代 働く女性を対象とした保育サポート（ワーク・ファミリー・バランス／ファミリー・フレンドリー・プログラム）
- ❖90年代 独身や子供のいない女性あるいは男性社員についての仕事と生活の調和に関するニーズに対応する→「ワーク・ライフ・バランス」
- ❖96年 フォード財団「どのように仕事のやり方を変えれば期待する効果が出せ、同時に私生活を充実させることができるか」→労働生産性／企業と労働者の「win-win 関係」
- 日本の場合
- ❖少子化対策／男女均等政策
1975 女性教師や看護婦の育児休業制度／1989 「1.57ショック」／1994 エンゼルプラン／1999 新エンゼルプラン／2001 育児・介護休業法の改正／2003 次世代育成支援対策推進法／2004 育児・介護休業法の改正／2009 育児・介護休業法改正
- ❖ワークシェアリング（特に多様就業型）
ワークシェアリングに関する政労使合意（2002）：多様就業型ワークシェアリング／緊急対応型ワークシェアリング

(3) ワーク・ライフ・バランス憲章および行動指針(2007)

- 育児・家庭生活ばかりでなくライフサイクルに応じた多様な働き方
- 非正規労働の増大への対応（就労による経済的自立）

仕事と生活の調和が実現した社会

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方が選択・実現できる

①就労による経済的自立が可能な社会

⇒若者・女性・高齢者の就労支援

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

⇒長時間労働の緩和、有給休暇の取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

⇒育児・介護休業、男性の育児・家事への参加／学習・能力開発／地域社会への貢献

№0,1

(4) 伝統的な労働モデルの見直しが求められている。

伝統的労働モデル

正規労働者：会社の将来を担う中核労働者として、長期的な視野から人材育成がなされる労働者である。家族が養える賃金が支給され、強い雇用の保障がある代わりに、残業や転勤や配置転換などの会社からの命令に従う義務を負っている（男性中心）。

非正規労働者（パートタイマー・請負・派遣）：正社員のように会社からの拘束性はない。個人や家族の生活を優先させた働き方ができるよう配慮されている反面、報酬は低く雇用の保障も薄い（専業主婦のパート中心）

男性正規社員（中核的労働者）－専業主婦パート（縁辺労働者／補完的）雇用・社会保障システムはこの構造を前提に形成されている

•非正規労働者の増大

- ①バブル崩壊後、新規採用の対象である若者、就業をいったん中断した後再度労働市場に戻る中年層（主として主婦層）、定年退職後の高齢者を中心に非正規労働が増大
- ②男性正社員のリストラ（日本企業の終身雇用の揺らぎ）
- ③共稼ぎ世帯の増加

(5) ワーク・ライフ・バランスを実現するためには

- それぞれの個人が自分のライフサイクルに応じた多様な働き方・生き方が実現されることが目標
→そのためには、フルタイム労働とパートタイム労働の均等処遇（同一労働・同一賃金／福利厚生など）／労働法制・社会保障制度・税制面での格差の縮小（働き方に中立的な制度）
 - ①労働者の労働時間の選択が可能であり、フルタイム労働とパートタイム労働の間の往還が可能であること
 - ②企業にとって人件費節約のためにパートタイム労働を増加させる誘因を生じさせない
- 企業の対応
 - ❖正規労働者の長時間労働・拘束度の強い労働→労働者の労働時間の選択・ライフサイクルに応じた労働配置／フルタイム労働とパートタイム労働の均等処遇
 - ❖企業にメリットがあることが実現可能性の条件
短時間正社員制度／フレックスタイム制度／テレワーク（在宅勤務）／休職・復職／退職・再就職制度 これらは要員配置・評価管理制度の再編を伴う（メリット）従業員のモラル、職場の雰囲気、従業員満足度／生活にメリハリがつき、時間効率が上がる／貴重な人材を確保できる（デメリット）生産性向上に寄与するという合意ができていないわけではない。／コスト上昇要因／仕事の管理から人事管理まで管理システムを大幅に変更する必

№0,2

労働法制・社会保障制度の近年の改正

派遣法制

- 1986 労働者派遣法施行
 - ◆16業務のポジティブリスト方式（常用代替の防止に重点）
- 1996年改正
 - ◆専門26業務に拡大
- 1999年改正
 - ◆ネガティブリスト方式に変更・原則自由化（適用除外業務は港湾運送、建設、警備、医療関連業務、製造）
- 2003年改正
 - ◆製造業解禁
 - ◆専門26業務の派遣期間制限（3年）の撤廃
 - ◆専門26業務以外の業務の派遣期間を1年から3年に延長
- 2008年「今後の労働者派遣制度のあり方に関する研究会」規制強化の報告書
- 2008年秋 労働者派遣法改正案上程
 - ◆日雇派遣禁止／グループ企業内派遣の8割規制／登録型派遣労働者の常用化を努力義務／マージンなどの情報公開／偽装請負など違法派遣に対する迅速・的確な対応
- 2009年6月 3野党合意
 - ◆登録型派遣、製造業派遣の原則禁止（専門職種をのぞく）／2ヶ月以下の派遣禁止／派遣先の違法行為の場合、派遣労働者を雇用させる「みなし雇用」／正社員と非正社員の均等待遇規定

パート労働法改正(2008年4月施行)

- パートタイム労働者の定義：1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- 通常の労働者とパートタイム労働者の均衡な処遇：職務の内容、人材活用の仕組み・運用など、労働契約期間が無期かどうかなど就業の実態を示す要素の違いに応じて処遇
 - ◆職務の内容：職種、仕事している業務のうち核的業務で比較、責任の程度で比較
 - ◆人材活用の仕組みや運用：転勤の有無・範囲、職務内容・配置の変更の有無・範囲で比較
- 通常の労働者と職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが同じであり、契約期間が無期契約（実質無期を含む）であるパート労働者の差別的取扱いの禁止

最低賃金法改正(2008年7月施行)

- 生活保護に係わる施策との整合性に配慮

改正労働基準法(2010年4月施行)

- 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し：時間外労働に対する割増賃金率を引き上げるよう努力

- 月60時間を超える時間外労働に対して50%の割増賃金／代替休暇／中小企業に対する猶予措置
- 時間単位年休

雇用保険改正(2009年3月施行)

- 非正規労働者に対するセーフティネット機能強化
 - ◆雇い止めの有期労働者について受給資格要件を緩和（12ヶ月→6ヶ月）
 - ◆給付日数を解雇等による離職者並みに充実
- 再就職が困難な場合、給付日数を60日分延長
- 早期再就職の際の「再就職手当」の支給要件緩和・給付率引き上げ
- 就職困難者が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」の拡充
- 育児休業給付の暫定措置の延長

育児・介護休業法改正

- パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止
- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働時間の免除を制度化
- 子の看護休暇制度の拡充（小学校就学前の子が1人であれば年5日〔現行どおり〕、2人以上であれば年10日）
- 介護のための短期の休暇制度（要介護の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）

厚生年金法改正案〔継続審議〕

- パート労働者への厚生年金適用
 - ◆週労働時間 20時間以上
 - ◆月収98,000円以上
 - ◆就業期間1年以上
 - ◆学生をのぞく
 - ◆当面従業員300人以下の企業に勤めるパート労働者を除外
- 対象者は10万人～20万人と見込まれている

第2部 国・地方自治体の取り組み（パネリスト：藤森 久次）

- ・ 国の機関である三重労働局は、平成20年6月に労働団体と経営者団体の代表、三重県、学識経験者で構成する「仕事と生活の調和推進会議みえ会議」を発足させ、本年21年2月には県内でのワーク・ライフ・バランスを推進するための提言として「働き方改革！みえ～ワーク・ライフ・バランスのすすめ～」をとりまとめ公表しました。
- ・ 同提言には、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、県内の企業や労働者に対して①職場内での話し合いを持つ、②所定外労働時間の削減を進める、③年次有給休暇の取得を促進する、④休日を効果的に活用する、⑤育児・介護休業等を取得しやすい環境を整備する、⑥家庭（家族）で過ごす時間を持つ、の6点を提言しました。さらに、そのための具体的な取組事例として、労使会議の開催、ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入、年次有給休暇取得予定表の作成、地域の行事やボランティア活動への参加、育児休業を取得しやすい環境づくり等が挙げられています。
- ・ また、企業等が6つの提言に取り組むことを支援するため、国、関係機関が補助金等の支給やアドバイザーの派遣等による診断サービスなどを実施しています。
- ・ 三重県では、中小企業の労使の話し合い等を促進するための仕組みである「社内労使コミュニケーション診断」の受診の推進、働き続けられる快適な職場環境づくりに取り組んでいる企業を表彰する「男女がいきいきと働いている企業表彰制度」と優良事例の他企業等への普及、育児・介護休業制度の普及と休業中の労働者の生活を支援する低利の融資制度などを行っています。さらに、三重県経営者協会、連合三重、三重県等で構成する「みえ雇用創出会議」ではこれまで仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス等の普及啓発に向けたシンポジウムなども開催しています。

働き方改革! みえ

～ワーク・ライフ・バランスのすすめ～



三重県は、南北に長く観光資源に恵まれているとともに、東海・近畿の高経済圏に囲まれ、経済活動は全国平均と比較しても高い水準を維持していました。

しかし平成20年の秋以降経済動向は急速に落ち込み、有効求人倍率の低下等雇用状況は悪化しています。

また、労働時間については、三重県の所定外労働時間数が全国平均値よりも長いこと、年次有給休暇の取得率については全国平均と同水準となっていることから、長時間労働による健康障害が懸念されるとともに、全国同様、三重県においても定期健康診断の結果では、有所見者の割合が高く、職場で精神的ストレスを感じている労働者の割合も少なくありません。

さらに、三重県の女性の年齢別労働力率は、出産、育児期に低下するM字型カーブを描いており、M字の底は全国の数値に比べれば若干高いものの、女性の就業継続は困難であること、少子高齢化に伴う本格的な人口減少社会の到来による労働者不足が避けられない状況もみられます。

これらの状況を踏まえ、仕事と生活の調和推進会議みえ会議では、労働時間、休日及び休暇等が個々の労働者の健康や生活に配慮されたものとなるようするための企業の取組等について議論を行い、今後、労働者の「仕事と生活の調和」を図るための提言を取りまとめました。

職場風土の改革を進め、仕事と生活の調和がとれた働き方を実現するためには、企業のトップがリーダーシップを発揮することや、企業のトップが意識改革を行うことが大切ですが、労働者についても企業のトップと同様に意識を改革することが必要です。

「働き方改革! みえ」と題したこの提言をきっかけにして、「働き方の改革」について労使間で協議・協力し、仕事と生活の調和に向けて取り組みましょう。

仕事と生活の調和推進会議みえ会議

1.現状					
1.労使の協力体制が確立できない。	2.労働時間が長い。	3.年次有給休暇が取りづらい。	4.自由な時間が少ない。	5.育児・介護休業等が取りづらい。	6.家族で過ごす時間が少ない。
2.「働き方改革! みえ」～ワーク・ライフ・バランスのすすめ～					
1.職場内で話し合いの場を持ちましょう。	2.所定外労働時間の削減を進めましょう。	3.年次有給休暇の取得を促進しましょう。	4.休日を効果的に活用しましょう。	5.育児・介護休業等取得しやすい環境を整備しましょう。	6.家庭(家族)で過ごす時間を大切にしましょう。
①トップの取組姿勢表明。 ②労働者の意見等を把握する仕組みの導入。 ③労使会議の開催。	①ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入。 ②強力的な労働時間削減の導入。 ③所定外労働削減を目的としたワークシェアリングの推進。	①年次有給休暇取得予定表作成。 ②取得しやすい環境整備。 ③計画的な年次有給休暇の付与。 ④時間単位年次有給休暇の活用。 ⑤その他の休日設定。	①技能向上や自己投資の時間を持つこと。 ②地域社会の行事やボランティア活動への参加。 ③長期休暇の取得促進。	①育児・介護休業等取得の促進。 ②育児休業を取得しやすい環境づくり。	①日頃から家族で過ごす時間を大切にしましょう。
①事業場のワークライフバランスに対する取組が後戻りにならないよう、トップの姿勢表明が大切です。 ②労働者が意見を言いやすい雰囲気大切です。	①就業規則に明記する等、会社全体又は部署ごとに明確なルール作りが効果的です。	①カレンダー等を作成し、周知することが効果的です。 ②労働者の多様化等が考えられます。 ③平成22年4月改正労働基準法が施行され、年次有給休暇の時間単位の取得が、要件を満たすことで可能になります。	①年次有給休暇の取得理由は、原則自由にしなければなりません。	①育児・介護休業等制度を就業規則等に明記・周知することが効果的です。 ②男性が育児等に参加しやすい環境づくりも大切です。	①内閣府では毎年11月第3日曜日を「家族の日」、前後1週間を「家族の週間」としています。また、三重県では毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、健全な家庭環境づくりを進めています。
3.仕事と生活の調和を進めると考えられる効果					
①社内実態を適正に把握でき、より有効かつ効果的な対策を実施できる。	①労働者の体質と健康の確保を維持できる。 ②生産性へのモチベーション向上。 ③多様な働き方の実現。	①心身ともにリフレッシュできる。 ②労働者の健康障害リスク等の低減。	①個人の生活の充実により、生産性の向上が期待できる。 ②地域との交流による、暮らしやすい環境づくり。	①優秀な人材を確保できる。 ②従業員や、対外的にイメージアップにつながる。	①安心して子どもを育てられる。 ②家族のきずなや地域の力を再構築できる。

【事業】 若者の雇用促進に向けた様々な支援・補助・助成金等

三重労働局
(平成21年3月現在、平成21年4月以降の状況は担当部署へご確認ください)

取組名	概要
●労働時間等法定改善補助事業 担当部署名：労働基準監督署 ☎059-226-2106	中小企業等に対して、労働時間、テキスト代等の費用を補助するとともに、労働時間法定改善アドバイザーが、その実施や関係機関の連携にめじた仕事と生活の両立ワークライフバランスの推進のために指導・指導等を行っている。
●職場環境改善補助助成金の支給 担当部署名：労働基準監督署 ☎059-226-2106	職場環境改善に資する対策の計画を作成し、この計画に基づき改善を実施的に実施した中小企業の事業主に對して、1年度終了時に50万円、2年度終了時に50万円、及び事業主が改善を上げた場合に50万円の合計で最高150万円を助成している。
●中小企業子育て支援助成金の支給 担当部署名：雇用の増進 ☎059-226-2318	従業員100人以下の中小企業事業主に對して、育児休業取得者が初めて出た場合に、1人目については100万円、2～5人目については80万円、又は経理情報システムの導入が初めて出た場合に1～5人目について利用開始に前し40万円から100万円支給している。
●事業所内保育施設設置・運営等助成金の支給 担当部署名：雇用の増進 ☎059-226-2318	労働者のための託児施設を事業所内に設置、運営、運営又は従業員を納入した事業主、事業主型等に、その費用の一部助成している。
●育児休業取得促進助成金 1. 育児休業取得促進助成金 担当部署名：職業安定所職業安定課 ☎059-226-2306	育児休業の取得を積極的に促進するために、労働者に育児休業等を利用させ、また労働者の育児休業期間中、独自に一定期間以上経済的な支障をきたした事業主に助成金を支給している。
2. 短時間勤務促進助成金 担当部署名：職業安定所職業安定課 ☎059-226-2306	子育てでしっかりと力と時間をなくすることができるようにするために、雇用する労働者に対して、短時間勤務の制度を利用させ、一定期間以上の経済的な支障をきたした事業主に助成金を支給している。
●育児休業給付の支給 担当部署名：職業安定所職業安定課 ☎059-226-2306	公共職業安定所(ハローワーク)において、一定の要件を満たした雇用保険被保険者が、1歳一放の場合(1歳6ヶ月)未満の子の養育のため育児休業を取得した場合は、給付開始に對して支給している。
●介護休業給付の支給 担当部署名：職業安定所職業安定課 ☎059-226-2306	公共職業安定所(ハローワーク)において、一定の要件を満たした雇用保険被保険者が、支給対象となる事業の介護のために介護休業を取得した場合、被保険者に対して支給している。

三重県
(平成21年3月現在、平成21年4月以降の状況は担当部署へご確認ください)

取組名	概要
●NRCs 【社内コミュニケーション研修】 担当部署名：生活文化課 総合推進課 ☎059-224-2454	中小企業の経営・労務的改善のため、社員の働きを40時間制の短時間と自由雇用により刷新し、客観的にデータ管理を促している。
●育児休業者及び介護休業者生活資金貸付制度 担当部署名：生活文化課 総合推進課 ☎059-224-2454	県内に居住または県内の事業所に勤務し、同一事業所に一年以上勤務している方を対象に、育児休業及び介護休業中の生活資金の貸し付けを行っている。
●子育て支援資金融資制度 担当部署名：農水林工務 金融経営課 ☎059-224-2447	県内の中小企業者で、0歳未満の子を養育、託児所、保育園等を設置し、子育てしやすい職場環境の整備に取り組み又は次期事業所内に児童発達センターや児童発達センターの設置等子育てバリエーションに取り組む方に対し、融資を行っている。
●企業の次世代育成支援促進事業 1. コンサルティング事業 担当部署名：経済推進課 ことばこども課 ☎059-224-2269 2. 企業の次世代育成支援研修事業 担当部署名：経済推進課 ことばこども課 ☎059-224-2269	県内の中小企業の中から、次世代育成支援に関心のある企業を対象に取り組みの促進に向けたコンサルティング等を行う専門家を派遣している。県内の中小企業等に対する経済支援や中小企業の事業主が中心となって、次世代育成支援に関わるテーマで研修する研修会等に対して、講師の派遣を行っている。
●次世代育成支援のための環境整備事業 担当部署名：経済推進課 ことばこども課 ☎059-224-2269	県内300人以下の事業所に對し、社会保険労務士が駐在し、各種助成金制度等の申請・包括や行動計画策定の支援を行っている。

●その他各団体 (平成21年3月現在、平成21年4月以降の状況は担当部署へご確認ください)

団体名	取組名	概要
(社)全国労働基準関係団体連合会 ☎059-224-2269	(1)仕事生活の調和と健康増進サービスマネジメント (2)各種シンポジウム・セミナー活動	県内各所の企業に対し、労働アドバイザーが労働現場に赴き、労働時間等労働管理上の問題や就業環境の改善を促し、健康増進事業を実施する。県内においてシンポジウムやセミナーを開催し、仕事と生活の両立の促進に資する情報の提供、普及に努める。
(財)21世紀職業財団三重事務所 ☎059-226-2300	(1)育児・介護離職安定支援助成金 ①中小企業子育て支援助成金 ②育児支援レベルアップ助成金	一定の要件を満たした育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主に、就業環境改善費用が初めて出た場合に助成金を支給する。育児休業取得者に対するための研修コース(非正規労働者や介護職員の研修等)を刷新し、拡充した事業主に提供する。
(独)労働者福祉推進センター 産業保健推進センター ☎059-213-0711	(1)心のケア・メンタルケアに関する研修 (2)産業医共同研修事業	労働者、経営者、雇い主等に対する心理的支援、メンタルヘルスケア等について、研修が提供されている。労働者50人以上の事業主が共同して産業医を確保し、産業保健活動を行う場合、その職場の一部を構成。

関係団体

名称	所在地・電話番号
三重労働局 http://www.mie.plb.go.jp	〒514-8524 津市島崎町 327-2 ☎059-226-2106
三重県生活・文化部 http://www.pref.mie.jp	〒514-8570 津市広明町 13 ☎059-224-2454
三重県健康福祉部 ことども局	〒514-8570 津市広明町 13 ☎059-224-2269
(社) 三重労働基準協会連合会 http://www.mierouki.or.jp	〒514-0008 津市上浜町 1-293-4 三重私学青少年会館 ☎059-227-1051
(社) 全国労働基準関係団体連合会 三重県支部 http://www.zenkiren.com	〒514-0008 津市上浜町 1-293-4 三重私学青少年会館 ☎059-227-1051
(財) 21世紀職業財団 三重事務所 http://www.jiwe.or.jp	〒514-0004 津市栄町 2-380 HOWAビル 5階 ☎059-228-2300
三重県男女共同参画センター フレンテみえ http://www3.center.mie.or.jp/center/frente/index.shtml	〒514-0061 津市一身田上津部田 1234 ☎059-233-1130
みえ次世代育成支援ネットワーク (事務局：三重県健康福祉部 ことども局) http://www.jisedai.pref.mie.jp	〒514-8570 津市広明町 13 ☎059-224-2269
三重労使会議 (事務局：三重県経営者協会・連合三重)	(三重県経営者協会) 〒514-8691 津市丸之内養生町 4-1 森永ビル 3階 ☎059-228-3557 (連合三重) 〒514-0004 津市栄町 1-891 三重県労働者福祉会館内 ☎059-224-6152
三重県労使支援機構 (事務局：三重県経営者協会)	〒514-8691 津市丸之内養生町 4-1 森永ビル 3階 ☎059-228-3557
みえ雇用創出会議 (事務局：三重県経営者協会) http://www.mie-kinfukukyo.or.jp/miekoyou	〒514-8691 津市丸之内養生町 4-1 森永ビル 3階 ☎059-228-3557
(独) 労働者福祉機構 三重産業保健推進センター http://www.miesanpo.jp	〒514-0003 津市桜橋 2-191-4 三重県医師会ビル 5階 ☎059-213-0711
三重県社会保険労務士会 http://www.mie-sharoushi.or.jp	〒514-0002 津市島崎町 255 ☎059-228-4994

第3部 企業の取り組み（パネリスト：片岡 篤志）

○本日、私に与えられた課題は、日本企業がWLBに一体どの程度取組んでいるのか、そしてWLBが日本企業において普及しない課題について明らかにすること。

○日本でWLBが正面から議論されたのは今から5年前の「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告。それ以降、国や地方自治体を中心となって法律や助成金制度の整備、知識の啓蒙など様々な形でWLB施策を推進しているものの、個々の企業が具体的にどのような形で従業員の仕事と家庭の両立に対して支援を行うのかを定める計画である一般事業主行動計画の策定および届出率をみると、非常に低い水準にとどまっており、WLBは日本企業においてあまり浸透していない状況。

○日本企業の育児・介護休業制度の導入率は年々上昇する傾向。もっとも、育児休業や介護休業については労働者が請求すれば必ず付与しなければならない点を踏まえれば、制度として導入している率は低い。加えて、最近義務化された子供の看護に関する休暇については非常に低い水準。

○労働者についてもWLBに関する認知度は低い。つまり、WLBの言葉も内容も知っているとして解答した割合は、全規模ベースで13.4%。1週間の労働時間が49時間以上のいわゆる長時間労働者の占める割合についても、日本は29.3%となっており、両立支援策が進んでいるフランス（14.7%）やノルウェー（5.3%）を大幅に上回る状況。

○WLBがわが国で浸透しない背景には、現時点では企業、労働者ともにWLBに関する認知度が低いことやその取り組み姿勢が積極的でないことが主因。もっとも、WLBに対する認識が徐々に高まっていくことが予想されるなか、WLBが実際に取組まれるかどうかは、以下の5点が今後の課題になる見込み。すなわち、（1）WLB導入のコストとメリットの比較、（2）経営者や管理者の意識改革・職場風土の改革、（3）人事評価制度の確立、（4）男女均等施策の実施、（5）外部労働市場の整備。この5点のうち、特に重要と考えられる（2）経営者や管理者の意識改革・職場風土の改革について詳しくみると、仕事に投入できる時間に制約があることを前提とした人材活用へと変化させることが必要。具体的に、マネジメント層には社員の多様な価値観やライフスタイルを受入れることが期待されるのと同時に、時間制約のある社員を効率的に活用していくほか、職場全体で助け合いの意識を築かせて、その職場が難易度の高い仕事をしつつも、働きやすく明るい職場へ変えていく難しいマネジメントに挑戦していく必要。特にお互い様意識の醸成は重要で、WLB支援の範囲を育児や介護以外にも、自己啓発や社会貢献活動などにも広げて、公平性を保つことがカギ。さらに、WLB支援策を利用した従業員の仕事をカバーした同僚に対しても、その貢献度合に応じて報酬に反映させるといった仕組みも用意する必要。

○こうしたなか、一部の企業ではそれぞれの目的を持ちながら積極的にWLBに取り組んでいます。目的別の取り組みをみると以下の通り。すなわち、（1）人材の確保、（2）従業員の意欲向上、（3）生産性の向上、（4）職場意識の醸成、の4点。

○以上のように、日本企業のWLBへの取り組みははじまったばかり。ただし、一部の企業では様々な目的をもとにWLBに積極的に取り組んでいる状況。今後は、こうした先進事例をふまえながら、上記で述べた5つの課題をいかにクリアしていくかが日本企業においてWLBが根付いていくためのポイントになる見込み。

<第3部 参考資料>

三重短期大学 地域連携「高山」講座 パネルディスカッション

MIR 株式会社三重銀総研

これからの働き方を考える
～仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)～

第3部 企業の取り組み

2009年11月7日
株式会社 三重銀総研 調査部
研究員 片岡 篤志

1. 企業及び労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

(1) 企業におけるワーク・ライフ・バランスの実態

① 次世代育成支援対策推進法に関する取組み状況

MIR 株式会社三重銀総研

(図表1) わが国企業の一般事業主行動計画の届出状況について(2009年6月末)

(資料)厚生労働省「一般事業主行動計画策定届出」、総務省「事業所・企業統計調査」

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 1

1. 企業及び労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

(1) 企業におけるワーク・ライフ・バランスの実態

② 育児・介護休業などに関する制度の施行状況

MIR 株式会社三重銀総研

(図表2) わが国企業における育児介護休業等に関する制度の整備状況

(資料)厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 2

1. 企業及び労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

(2) 労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

① ワーク・ライフ・バランスに関する認知度

MIR 株式会社三重銀総研

(図表3) 勤務先の企業規模別にみたワーク・ライフ・バランスに関する認知度

(資料)内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と働き方に関する意識調査について」

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 3

1. 企業及び労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

(2) 労働者のワーク・ライフ・バランスの実態

② 長時間労働者の占める割合(国際比較)

MIR 株式会社三重銀総研

(図表4) 長時間労働者の割合(国際比較:2004年)

(資料)独立行政法人労働政策研究・研修機構「データバンク国際労働比較2009」
(注)長時間労働者とは1週間の労働時間が40時間以上の労働者をいう。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 4

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と課題

(総論1) ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景

MIR 株式会社三重銀総研

現時点では、企業及び労働者共にワーク・ライフ・バランスに関する認知度の低いことがワーク・ライフ・バランスが普及しない主な要因

将来的には、国や地方公共団体の取組みを通じてワーク・ライフ・バランスに対する認識は高まっていく可能性が大

今後は次の点がワーク・ライフ・バランス普及にあたって課題になる公算

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 5

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論2) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

ワーク・ライフ・バランスを浸透させていくための5つの課題

- (1) 企業のワーク・ライフ・バランス導入のメリットとコストの比較
- (2) 経営者や管理者の意識改革・職場風土の改革
- (3) 人事評価制度の確立
- (4) 男女均等施策の実施
- (5) 外部労働市場の整備

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 6

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論1) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

(1) 企業のワーク・ライフ・バランス導入のメリットとコストの比較

- ◆ワーク・ライフ・バランスは投資の側面が大。投資に見合った効果があるのか。
- ◆ワーク・ライフ・バランスが企業業績向上につながるという合意は出来ていない。
- ◆もっとも、ワーク・ライフ・バランスには以下の効果が得られるとの報告。

①優秀な人材の定着、②生産性の向上、③女性を中心とした採用応募者の増加など

↓

ドイツ政府のようにワーク・ライフ・バランスに取り組むことは企業及び社会にとってメリットがあることを、具体的なデータを基に分析し明確化することで、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは意義があるとのコンセンサスを社会全体で共有する必要。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 7

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論2) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

(2) 経営者や管理者の意識改革・職場風土の改革

- ◆仕事に投入できる時間に制約があることを前提とした人材活用への変化。
- ◆難易度の高い仕事をしつつ、働きやすく明るい職場へ変えていく高度なマネジメント。
- ◆ワーク・ライフ・バランス普及のカギは職場全体の意識・風土改革。

↓

ワーク・ライフ・バランスが実現出来る理想の職場は、①お互い様意識が醸成されていること、②情報が共有出来ること、③仕事を効率化していること、④学びがあり成長も得られること、⑤感動や共感が得られること、⑥一人の人間として尊重されていると感じられること、など。そのためには、経営者や管理者、職場の同僚などの意識改革が必須。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 8

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論3) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

(3) 人事評価制度の確立

- ◆働いた時間で評価する従来の人事考課からの脱却。
- ◆短時間勤務や育児休業を取得したことが人事評価、昇進・昇給に不利になる制度はワーク・ライフ・バランスの普及に大きな障害。

↓

人事評価権限の現場への委譲、徹底した評価者訓練の実施、人事部門のモニタリング機能の強化によって、労働者がどういった仕事のやり方でのような結果を出したのかで評価する人事制度を確立する必要。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 9

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論4) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

(4) 男女均等施策の実施

- ◆女性を補助的な業務に従事させるだけのワーク・ライフ・バランスは容易な反面、性別役割分業を前提とする従来からの構図からは脱却出来ず。
- ◆単なるワーク・ライフ・バランスは、真の意味でのワーク・ライフ・バランスではない。

↓

ダイバーシティマネジメントを通じて企業業績の向上を図ることがワーク・ライフ・バランスの真の目的。能力のある女性を基幹業務に就かせる、つまり、男女均等施策の実施とワーク・ライフ・バランスの支援が両輪となってはじめて、その真の目的が達成可能。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 10

2. ワーク・ライフ・バランスが浸透しない背景と今後の課題

(各論5) ワーク・ライフ・バランスの今後の課題

MIR 株式会社 三重銀総研

(5) 外部労働市場の整備

- ◆わが国の正社員は雇用が保障されている代わりに、拘束性の高い働き方が必要。
- ◆雇用が保障されている分、転職市場は未整備。
- ◆企業が倒産すると労働者は路頭に迷うことから、企業の利益が最優先に。

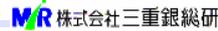
↓

企業の利益を最優先して、自分の生活を犠牲にするというのが現状でありワーク・ライフ・バランスの目指す方向とは大きく乖離。こうした点を踏まえると、外部労働市場や職種別の労働市場を可能な限り整備し、労働市場全体で働ける仕組みが出来れば、労働者の働き方の選択肢が拡大する可能性。

Copyright(C) Miegin Institute of Research, Ltd. 2009 All Rights Reserved. 11

3. ワーク・ライフ・バランスに取組む先進企業の事例

(1) 人材の確保を目的としたワーク・ライフ・バランス



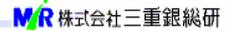
(図表5) 人材の確保を目的としたワーク・ライフ・バランスの事例

企業名	取組内容
日本IBM	在宅勤務制度を大幅に拡充してオフィスへの出勤をほぼ不用とする「ホームオフィス制度」を導入。主任以上の人がVPCで社内ネットワークに接続して内線電話と併用して業務を実施。両立に悩む女性社員が多いことに目をつけて、人材を活用するために在宅勤務を実施。
新日鉄化学	育児休業取得者が休業期間中に職場復帰に向けた短期間の在宅勤務が出来る仕組みを設立。これにより、育児休業取得者が職場復帰に際しての不安を解消出来、円滑な職場復帰が可能に。今後は研究職なども含めた幅広い職種的女性に適用させていく方針。
住友商事	社内に保育所を設立し、月額3万円～6万円で利用可能にしたほか、短時間勤務制度の導入、配偶者の海外転勤時の休職制度の導入を通じて女性社員の離職を抑える施策を導入。
カワチ薬品	2005年3月にドラッグストアの店長や育児休業を取得した経験を持つ女性社員にアンケートを実施。アンケート調査の結果を受けて、勤務時間のパターンを増やした従来より柔軟なシフト勤務を導入。短時間勤務や小学校就学まで残業時間が免除される制度についても導入。
京都銀行	2007年度に「女性キャリアサポートプロジェクト」を発足して、「孤立支援」、「能力開発」、「再雇用」の3つの施策を総合的に推進。具体的取組みとしては、育児休業期間を最長で子供が4歳になるまで延長。Eラーニングサポートによる職場復帰支援や保育料金の補助なども実施。

(資料) 各社ホームページ、新聞報道、聞き取り調査などを基に三重銀総研作成

3. ワーク・ライフ・バランスに取組む先進企業の事例

(2) 従業員の意欲向上を目的としたワーク・ライフ・バランス



(図表6) 従業員の意欲向上を目的としたワーク・ライフ・バランスの事例

企業名	取組内容
大和証券グループ本社	高いモチベーションを持って仕事にチャレンジできる環境・体制を整備するという目標を掲げて、19時前退社の前倒しや、子どもの遠足・授業参観のために取得するファミリー・タイムを実施。さらに、結婚準備休暇、第3子以降の出産祝い金200万円の支給、保育施設費用補助金制度などを創設。
富士重工業	従業員が個々の能力を存分に発揮することを目的として、仕事と家庭の両立を支援。子供が3歳の誕生日を迎えるまで延長できる育児休業制度の創設や、子供が小学校に入学するまでの間、短時間勤務が出来る制度を導入。2008年度には「産休・育児ハンドブック」を作成。
本田技研工業	従業員一人ひとりの意欲や能力を高めることが出来る職場環境づくりを目的に、両立支援を実施。子供が3歳に達した直後の4月末まで、休職もしくは短時間勤務が出来るほか、小学校就学前までの子供を養育する場合、時間外勤務の免除が可能に、マネジメント層への啓発のために、仕事と育児の両立支援ハンドブックを作成。

(資料) 各社ホームページ、新聞報道、聞き取り調査などを基に三重銀総研作成

3. ワーク・ライフ・バランスに取組む先進企業の事例

(3) 業務の見直しによる生産性の向上を目的としたワーク・ライフ・バランス



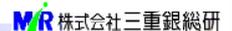
(図表7) 生産性の向上を目的としたワーク・ライフ・バランスの事例

企業名	取組内容
六花亭製菓	「社員が心身ともに健康でなければ、おいしいお菓子をつくれない」との理念の下、社長がトッパダグンで有給休暇の完全取得を指示。作業動線の見直しに加えて、機械化出来る工程については、積極的に設備投資を行い作業効率を高めるなど業務の見直しを絶えず実施し、効率よく仕事を進めることで休暇の取得を可能に。
富士ゼロックス	育児休業制度(1988年)や家族介護休業制度(1990年)の創設など仕事と家庭の両立を以前から積極的に推進。現在でも、時間外勤務の制限を小学校就学前に延長したり、再雇用制度の対象を拡大するなど制度の拡充に取り組んでいる状況。今後は特定の従業員の両立支援だけでなく、全ての従業員を含めた働き方の見直しを行うために、従業員の意識改革を行うほか、富士ゼロックスにとってのワーク・ライフ・バランスのあるべき姿を追求中。
帝人	在宅勤務制度を拡充させて、子育てや介護といった特別な理由がなくても在宅勤務制度を気兼ねなく利用できるようにする。具体的には、利用可能日数の引上げやグループ企業への拡充、働く場所についても自由に設定せず、実家や喫茶店などの勤務先も認めるなど多様な働き方を整頓して、業務効率の向上につなげる。
パナソニック電工	仕事の自身をゼロから見直すことで重要な低い仕事を中心に社員1人当たり年間50時間の労働時間を削減し、その労働時間の半分を自己啓発や家庭などのために、残りの半分を新しい仕事に振り分ける「シフトダイエツ」を実施。2011年までの3年間で合計150時間削減する目標を掲げる。

(資料) 各社ホームページ、新聞報道、聞き取り調査などを基に三重銀総研作成

3. ワーク・ライフ・バランスに取組む先進企業の事例

(4) ワーク・ライフ・バランスに対する職場意識の醸成に取組む事例



(図表8) ワーク・ライフ・バランスに対する職場意識の醸成に取組む事例

企業名	取組内容
JUKI	従来から短時間勤務が取得しやすいなど、子育て中の女性が働きやすい職場。2007年からは女性の職場復帰を支援する「W@V」を導入。インターネット経由で育児休業中上司との連絡を密にすることが可能に。会社として両立支援を前面にみせて職場全体の意識を向上。
ワコール	1992年から両立支援策を導入したものの、利用率は低迷。制度の活用を促すために、仕事と家庭の両立についての相談を年4回行われる人事研修の際に実施するなど、職場内のコミュニケーションを促進。さらに、育児休業などの取得により負担が増える競争者にもトリングを実施するなど、不公平感を解消する取組みを実施。加えて、労働組合に寄せられる意見についても吸収。育児休業を取得したい人は大規模店舗への異動も検討するなど働きやすい職場環境づくりに注力。
カワチ薬品	店長や育児休業を取得した社員へのアンケート調査の結果を基に、柔軟なシフト勤務制度や短時間勤務制度の導入で仕事と家庭の両立を支援。今後は、両立支援を行うために、会社員向けのフリーフレットを作成して制度を周知するほか、社員やパートが妊娠中であることを示す「マタニティバッジ」も作成して、他の社員や客が妊娠中の社員に負担のかかる仕事を任せまいようにする取組みも検討。
東京トヨペット	担当職種、所属店舗に関係なく高い頻度で交流会を開き、男女共に働きやすい職場について議論。人事部門にもポジティブアクションプログラムを実施。具体的な制度としては、小学校4年生まで短時間勤務が可能であるほか、女性活用マニュアルを全職種の管理職に配布し、両立支援に対する職場意識を醸成。
富士電機	職場コミュニケーションの活性化を通じて、職員全体で話し合いを創設。管理職を対象とした研修で両立支援の重要性への理解を促したり、男女問わず参加できるワーク・ライフ・バランスをテーマとした講演会を開催するなど、多様な働き方を考える機会を提供。ワーク・ライフ・バランスに関する制度の利用しやすさが大幅に改善。

(資料) 各社ホームページ、新聞報道、聞き取り調査などを基に三重銀総研作成

第4部 労働法の立場から（パネリスト：山川 和義）

はじめに

- ・仕事の充実と生活の充実のバランスをとるためにどうしたらよいか。
- ・そもそもワーク・ライフ・バランスという概念自体が多様であるが、仕事と育児等家庭生活・私生活の充実というものとイメージできる。
- ・労働法→仕事のあり方、仕事と生活が密接に関連する部分を検討対象。私生活の充実は別問題。
- ・ここでは、ワーク・ライフ・バランスと労働法規制の関係を整理し、その方向性について紹介したい。

1 これまでの労働法規制とワーク・ライフ・バランス

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現の議論が最近のものであっても、労働法規制には古くからこれに関係するものがあり、またWLBを意識した法規制もある。
- ・大きく性格わけをすると、古くからある規制—伝統的規制—としての、労働者の健康確保に関するものと、近年、といってもすでに20年近くたっているものもありますが、現代的規制—多様な就労形態・ニーズへの対応や男性の家庭責任を考慮した規制—があります。

（1）伝統的規制—健康確保

- ・労働時間の上限規制（労基法32条。1週40時間、1日8時間が、罰則付きで強制）、休日・時間外労働に対する割増賃金支払義務（37条、3割5分、2割5分）、法定休日（35条、原則、週1日の休日）
- ・年次有給休暇制度（6ヶ月継続勤務・全労働日の8割以上出勤で、10日。最大20日（6.5年以上））
⇒労働者の健康を確保することを目的とした法規制が中心。画一的な規制。

（2）現代的規制—多様な就労形態・ニーズへの対応、男性の家庭責任への配慮

- ・労働時間規制の弾力化（フレックス・タイム制（労基法32条の3、労働者が始業時刻を決定できる、その日の労働時間を決定できる）、変形労働時間制度（32条の2は1ヵ月単位。たとえば1ヵ月の変形労働時間制であれば、その間はあらかじめ忙しい日は長い労働時間、忙しくない日は短い労働時間を設定して、ムダを省く一方で労働時間の短縮をも図る。））
- ・計画年休制度の導入（39条4項。年休のうち最低5日分は個人で使えるようにして、残り年休の取得日を労使協定であらかじめ決めておくもの。完全消化。年休は休息と多様な私生活のあり方を保障する）、年次有給休暇の半日取得（判例上、容認。）
- ・育児・介護休業法
（育児休業：1歳に満たない子の養育のための育児休業の請求（勤続1年未満や配偶者が常態として育児をしている場合には、与えなくてよい、6条1項但し書き）。使用者は拒否できない（2条、5条、6条）。無給だが、雇用保険から育児休業給付。50%（暫定的）。不利益取り扱いの禁止（10条）、休業中の待遇や休業後の労働条件等をあらかじめ労働者に周知するよう努めなければならない（23条1項）。1歳から3歳までの子を養育する労働者には、育児休業制度に準ずる措置、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない（23条1項）し、さらに3歳から小学校就学時期までの子については、努力義務（24条）。介護休業：要介護状態の家族介護のために通算93日を上限として取得できる（15条）、使用者は拒めない（12条）。無給、ただし雇用保険から「介

護休業給付」。

- ・看護休暇（小学校未就学児に1年度に5日までの休暇（16条の2）事業主はこれを拒めない（16条の3。）（その他、妊産婦への禁止（請求があったとき）、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働の拒否を請求できる（小学校就学の始期まで、要介護）
 - ・差別禁止、同権化に関する法制（男女雇用機会均等法、労基法の女子保護規定撤廃、パートタイム労働法）
⇒多様な就労形態・ニーズへの対応、男性の家庭責任への配慮
- ※ **最近の動向** 2009年労基法改正→割増賃金率の引上げ（月60時間以上の時間外労働のとき、その超過分は50パーセントの割増に）、年次有給休暇の時間単位での取得

（3）労働契約におけるワーク・ライフ・バランスの尊重（労働契約法3条3項）

「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」（この規定に実際にどのような効果があるかはまだ明らかではない。）

（4）まとめ

- ・健康確保から少しずつWLBへの考慮。
育児・介護休業法のように正面からWLBへ寄与する目的を持っているものの他、労働時間の短縮、男女差別禁止、パートの均等待遇の推進など、ほかの社会経済政策上の目的を有したのも多く、十分に労働法規制がWLBに対応していたわけではない。
- ・法規制の概要をみただけだが、これでも分かるのは、これまでの労働法規制のWLBのメインテーマは、男性に家庭責任をきちんと負わせる、逆に言うと、女性が働くことのできるようになることである。

2 これからの労働法規制とワーク・ライフ・バランス

→仕事と「家庭生活」との調和、仕事と自己の時間の確保の調和（？）の実現のために

⇒まずは時間外労働の削減、育児や介護をすることが常のことであるような環境整備、余暇を楽しむことが組み込まれた労働法制が実現されるべきである。そのためには、現状をさらにこの方向へ進めていかなければならない。

⇒方法は労働法規制の強化と判例法理によって行われている解決におけるWLBの観点からの修正

⇒以下のものの充実は、ワークとライフのバランスをとるために必要であるが、また、健康確保（肉体、精神）にも寄与する。

- ・労働時間の総量規制の必要→時間外労働の上限規制（残業命令の範囲を狭くする）
- ・労働時間の弾力的規制の必要→育児・介護の必要な人に対する短時間労働制度の充実（復帰後の不利益取り扱いの禁止も重要だが、そもそもこれらが組みこまれた労働の世界の構築が必要。少し話は逸れるが、このためには労働法だけでなく、社会保障・社会政策上の育児サポートが必要なのは、いうまでもない。）
- ・年休の取得促進→計画年休制度の普及、充実による自己の時間の確保
⇒これらの実現には、権利の明確化（立法化など）、重要な法理念としての論証が必要。

「これからの働き方を考える—仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
—労働法の立場からのコメント」

三重短期大学法経科 山川和義

はじめに

1 これまでの労働法規制とワーク・ライフ・バランス

(1) 伝統的規制—健康確保

- ・労働時間の上限規制、休日・時間外労働に対する割増賃金支払義務、法定休日
 - ・年次有給休暇制度
- ⇒労働者の健康を確保することを目的とした法規制が中心。画一的な規制。

(2) 現代的規制—多様な就労形態・ニーズへの対応、男性の家庭責任への配慮

- ・労働時間規制の弾力化(フレックス・タイム制、変形労働時間制度)
- ・計画年休制度の導入、年次有給休暇の半日取得
- ・育児・介護休業法、看護休暇
- ・差別禁止、同権化に関する法制(男女雇用機会均等法、労基法の子子保護規定撤廃、パートタイム労働法)

⇒多様な就労形態・ニーズへの対応、男性の家庭責任への配慮

※ 最近の動向

- ・2009年労基法改正→割増賃金率の引上げ、年次有給休暇の時間単位での取得

(3) 労働契約におけるワーク・ライフ・バランスの尊重(労働契約法3条3項)

「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」

(4) まとめ

2 これからの労働法規制とワーク・ライフ・バランス

→仕事と「家庭生活」との調和、仕事と自己の時間の確保の調和(?)の実現のために

- ・労働時間の総量規制の必要→時間外労働の上限規制
 - ・労働時間の弾力的規制の必要→育児・介護の必要な人に対する短時間労働制度の充実
 - ・年休の取得促進→計画年休制度の普及、充実による自己の時間の確保
- ⇒これらの実現には、権利の明確化(立法化による明確化)、重要な法理念としての論証が必要。

※ 労働法規制の限界—司法救済

※ 労働市場政策の観点—移行が可能な労働市場へ

参 考 資 料

[小論文コンクール募集要項]

[小論文コンクール表彰式次第]

[三重短期大学 地域連携「高山」講座]

三重短期大学・三重銀総研主催

第3回 小論文コンクール

～これからの働き方を考える～

趣 旨

三重短期大学と三重銀総研の地域貢献を目的とする産学連携推進事業の一環として、学生の新鮮な知性・感性を活かした小論文コンクールを実施します。

名 称

三重短期大学・三重銀総研主催 第3回小論文コンクール～これからの働き方を考える～

テ ー マ

これからの働き方を考える

[テーマ設定に関して、次のような切り口があります]

- ・[若年就労問題、フリーター・ニート、インターンシップ、キャリア形成、職業訓練の実施等]
- ・[日本型雇用(終身雇用・年功序列等)、成果主義、雇用の多様化・流動化、正規・非正規雇用等]
- ・[派遣切り、偽装請負、ワーキング・プア、長時間・サービス労働、名ばかり管理職、メンタルヘルス、過労死等]
- ・[ディーセント・ワーク、雇用・生活のセーフティネット、コンプライアンス、CSR等]
- ・[女性の社会参加、男性の家事参加、男女雇用機会均等、同一価値労働・同一賃金、ワークライフバランス等]
- ・[高齢者労働問題、障がい者労働問題、外国人労働問題等]
- ・[労働による自己実現、ボランティア、社会活動、自身が社会人として働くにあたって等]

応募資格

三重短期大学在学学生(科目等履修生も含む)。共同執筆による応募も可。

応募規定

- ①応募は1人(共同執筆の場合は1グループ)1作品のみとします。
- ②日本語で書かれた未発表のものに限ります。
- ③文字数は4,000字程度とします。
[手書きの場合] 400字詰め原稿用紙で10枚程度とします。
[ワープロの場合] A4縦用紙に横書きとし、1枚につき30字×30行(900字)で4～5枚程度とします。
なお、図表は本文末にまとめて添付してください。図表は文字数にカウントしません。
- ④応募原稿には「表紙」を付け、タイトル名、学科・学年・学籍番号、氏名(ふりがな)を記入してください。
グループ応募の場合は代表者名の後に「代表」と記入してください。また、ワープロの場合はフロッピーディスク等の記録媒体も同時に提出してください(電子データで作成した図表も同様)。
- ⑤参照した文献がある場合には、本文末尾に「参考文献」として必ず明記してください。
- ⑥図表、文章等を引用する場合には、出所を必ず明記してください。

募集期間

平成21年7月1日～平成21年10月9日(当日消印有効)

提出先

〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学事務局大学総務担当「第3回小論文コンクール」係(持参、郵送とも可)

表彰賞金

最優秀賞……1名(または1グループ)以内 賞状及び副賞(賞金5万円)
優 秀 賞……3名(または3グループ) 賞状及び副賞(賞金3万円)
佳 作……4名(または4グループ) 賞状及び副賞(賞金2万円)
参 加 賞……入賞者を除く全員

**入賞発表
及び表彰式**

平成21年10月30日に入賞者を大学掲示板に掲示によって発表し、11月7日開催予定の大学祭で表彰いたします。
また、入賞作品の一部を三重短期大学HP及び三重銀総研HPに掲載するほか、入賞全作品を作品集として印刷配布します。

選考委員

下記の選考委員で構成する選考会で選考します。

委員長	三重短期大学長	上野 達彦
副委員長	(株)三重銀総研取締役社長	瀬古 清夫
委員	三重短期大学地域連携センター長	雨宮 照雄
委員	三重短期大学生活科学科長	梅澤 眞樹子
委員	(株)三重銀総研調査部主任研究員	先浦 宏紀

(敬称略)

そ の 他

- ・応募作品は返却しません。
- ・入賞者の所属・氏名は公表します。
- ・応募にかかわる個人情報は三重短期大学、三重銀総研にて管理し、本コンテスト以外の目的には使用しません。
- ・入賞した応募作品の著作権は(株)三重銀総研に帰属します。

主 催

三重短期大学、株式会社三重銀総研

**事務局
(照会先)**

株式会社三重銀総研 調査部「第3回小論文コンクール」事務局 担当 馬場 基記
〒510-0087 三重県四日市市西新地7-8
TEL: 059-354-7102 FAX: 059-351-7066

(学内照会先)

三重短期大学「第3回小論文コンクール」担当 島内 高太
TEL: 059-232-2341

式 次 第

司会：馬場基記（株式会社三重銀総研調査部主任研究員）

一、 開式

一、 主催者挨拶

コンクール選考会委員長 上野達彦（三重短期大学 学長）

一、 入賞者表彰

一、 受賞者挨拶及び審査委員講評

最優秀賞 種田恭子（法経科第二部2年）

講評 先浦宏紀（審査委員：株式会社三重銀総研調査部主任研究員）

優秀賞 森井愛実（法経科第一部法律コース2年）

講評 先浦宏紀（審査委員：株式会社三重銀総研調査部主任研究員）

優秀賞 中西瑞貴（法経科第一部経商コース2年）

講評 雨宮照雄（審査委員：三重短期大学地域連携センター長）

優秀賞 村井千穂（生活科学科生活科学専攻生活福祉・心理コース2年）

講評 梅澤眞樹子（審査委員：三重短期大学生活科学科長）

一、 共同主催者挨拶

コンクール選考会副委員長 瀬古清夫（株式会社三重銀総研 代表取締役 社長）

一、 閉式

表彰式終了後、コンクール応募者全員に参加賞を贈呈いたします

三重短期大学では、三重銀総研との連携事業で、「これからの働き方を考える」をテーマに小論文コンクールを実施しています。

「これからの働き方を考える ～仕事と生活の調和～」 (ワーク・ライフ・バランス)



2007年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が政労使による調印のうえ決定しました。いま、なぜ仕事と生活の調和が必要か、また、それが実現した社会の姿、企業や国、地方自治体などが果たすべき役割についてパネルディスカッションを通じて明らかにし、これからの働き方を考えていきたいと思えます。

日 時

2009年 **11**月**7**日(土)
13:30～15:00
(三重短期大学祭と同日開催)

場 所

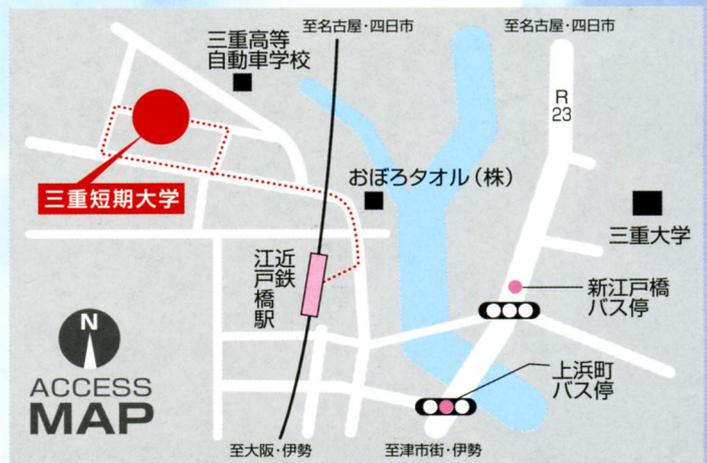
三重短期大学 41番教室
津市一身田中野157

募集人員等

- 募集人員 100名 (先着申込順)
- 参加料 無料
- 申込方法
 - ①郵送、②電話、③FAX、④E-mail
 - 必須事項 名前(ふりがな)、住所、電話番号
- 申込・問合せ先
三重短期大学地域連携センター
 〒514-0112 津市一身田中野157
 TEL059-232-2341 FAX059-232-9647
 E-mail 232-2341@city.tsu.lg.jp

パネルディスカッション

- コーディネーター
三重短期大学 法経科 教授 雨宮 照雄
- パネリスト
三重県生活・文化部 勤労・雇用支援室 副室長 藤森 久次
 (株)三重銀総研 調査部 研究員 片岡 篤志
 三重短期大学 法経科 准教授 山川 和義



この日は三重短期大学の大学祭です!!
11:00～17:00 三重短期大学キャンパス

地域連携講座に引き続き、小論文コンクール表彰式を行います。このほか食物栄養学専攻の「健康展」やゼミ・クラブによる模擬店、発表会、多彩なステージイベントなど、趣向をこらした催し物が多数実施されます。

