

企業の両立支援策の価値増大を

樋口 美雄

10年ほど前、米国スタンフォード大学に滞在していたことがある。周知の通り、この大学はカリフォルニア州のシリコン・バレイのど真ん中にある。ビジネス競争の激しいこの地で、8割近くの女性が働いている。はたして子どもの養育はどのように行われているのか、関心を持って見ていた。

たとえば小学校への送り迎え。私の子どもが通っている小学校にはスクールバスがない。しかもカリフォルニアでは州法により、子どもだけにすることは禁止されている。多くの家庭では、親が朝の8時半に送って行き、午後2時には迎えに行かなければならない。私のような自由業であれば、この時間に迎えに行くのも可能だが、会社勤めの夫婦はどうしているのか。周りを見回すと、やはり迎えに来ているのは母親が多い。しかし父親も2~3割はいる。子どもを待っている間に話してみると、彼らの職業はシステム・エンジニアあり、建築士ありと、さまざまである。その一人は、「うちでは妻が送って行って、そのまま仕事に向かう。他方、私は朝の5時から働いて、1時半には仕事を終え、ここに迎えに来る。まさに育児を夫婦でシェアしている」というのである。

そんなに柔軟な働き方を認めて、雇用管理に問題はないのか。近所に住む経営者の人に尋ねてみると、「優秀な人材を確保するには柔軟な働き方を認めざるをえない。ましてや指定された時間、机に張り付いて指示を待っている人間よりも、仕事の進め方に工夫を凝らそうとしている人のほうが生産性の高いのは明らかだ」という。そして最後に彼は「競争の激しいこのシリコン・バレイで勝ち抜くには、社員の自己選択を認め、支援していくしかない」と付け加えた。

わが国で企業の両立支援というと、女性の働き方や継続就業に注目しがちである。日本の現状を見ると、こうした施策が必要であることは間違いないが、同時に男性の働き方や暮らしも見直す必要があるのではないか。少子化の主因の一つは子育ての負担が女性に集中しすぎていることにある。対策の成否は保育サービスなど公的支援の充実とともに、ワーク・ライフ・バランスが男性にとっても価値あるものと受け止められるようになるか

にかかっている。

こう指摘する私も、日本とアメリカにいるときは、子どもに関わる時間がまったく異なる。アメリカで息子が生まれたときには分娩室に立ち会ったのに、日本で娘が生まれたときはゴルフ場で連絡を受けた。意思の弱い人間の行動は、取り巻く環境に大きく左右される。それだけ男性の育児参加を社会がどう評価するかが重要である。

わが国でも、調査結果によると、両立支援策を企業が導入する目的として、「優秀な人材の確保」や「従業員の労働意欲の向上」「仕事の進め方を工夫することによる業務効率の向上」が挙げられる。近年、若者を中心に、企業の両立支援に高い価値を見出す男性も増えている。両立支援策が優秀な女性だけではなく、優秀な男性社員をも確保する上で効果的になれば、もっとこの対策に本腰を入れようとする企業が増えてこよう。

経済学では、自らの私的便益と私的費用を天秤にかけ、企業は制度を導入するかどうか決定すると説明される。もし外部効果が無いのなら、これに政府が口出しするのは越権行為ということになる。両立支援策は上述した私的便益のほかに、少子化にストップがかかるといった効果を持つと期待できよう。しかし社員の子どもの数が増えたからといって、その子供たちが将来その会社に勤めてくれることは期待できない。子どもが増えることは私的便益とはいえず、むしろ外部効果として位置づけられる。もしも若者の増加が新技術の開発や社会の活性化につながり、労働力の増加と財政赤字の緩和をもたらすのであれば、政府が企業の両立支援策推進に関与することも正当化されよう。

次世代育成法は301人以上の労働者を雇用する事業主に行動計画を策定し、届け出ることを求めているが、公表の義務はなく、支援策の内容を公開している企業はわずかにとどまっている。今後、政府はこの情報公開を求め、人材確保競争の基盤整備を進めていくべきではないか。また好事例を広く社会に紹介するとともに、そうした企業を政府が税や助成金、入札の際に有利に扱うなどの工夫がもっとあってよいかもしれない。

(ひぐち・よしお 慶應義塾大学商学部教授)