

ファミリー・フレンドリー施策の普及は少子化抑制のためだけにあるのではない

脇坂 明

いまから20年ほど前に『現代OLレポート』（パフォーマンス・ユキ編，日本能率協会）という本があり，現代OLを6つのタイプにわけている。腰かけ派，生活派，キャリア派をそれぞれ2つに分け，職業観，ライフプランを類型化している。腰かけ派はいままでもなく，生活派の「ルンルン型」「スタスタ型」，キャリア派の「ギンギン型」「バリバリ型」などという命名は，いまから思えば「ナツメロ」的にバブル期の未婚女性の状況と気分をあらわしている。

その“軽さ”は別にして案外，現代女性にでも，このステレオタイプ化した「働く女性観」はあてはまっている。とくに出産退職して育児をめざす「ルンルン型」は「たいへんそー」で，育児休業をとり復帰（本では再就職となっているところが育児休業法施行以前らしい）をめざす「スタスタ型」では「かっこいいけど子供がかわいそう」である。男性と同じ仕事をしたいが出産後のカベに不安をもつ「ギンギン型」や子供はもたずに一生働くつもり「バリバリ型」は，2006年の現在では，まわりのふつうの女性を例にあげながらリアリティをもって論ずることができる。

急速な出生率の低下の大きな要因は，「ギンギン型」が増えただけでなく，「ルンルン型」や「スタスタ型」（そして腰かけ派も）が，初期の理想を延期しているか考えを変えたことが影響している。企業にとって少子化は与件のようにみえるかもしれない。しかし社会全体としては，20年前から現在までの企業における女性活用のあり方が大きな原因となっている。20年ほど前に少子化の議論を正面から行うことは，左右双方から胡

散くさくみられていた。ところが，世の中が大きく逆転して，「少子化」が前面にでて，そのからみでワーク・ライフ・バランスや女性活用問題がとりあげられている。私のみるところ，振り子が振れすぎている。

企業が「少子化」に取り組むことが「善」のような雰囲気さえあるが，すこし本末転倒である。女性の活用をほんとうに進めていけば，それが結果的に少子化対策につながる，という形が望ましい。

たとえば少子化抑制という視点から，育児休業取得割合を男女別に数値目標を定めたとしても，ふつうは育児休業利用率の分母に産産者（男性の場合は配偶者が産産した者）をとる。それが，もっともとりやすい数値だからである。この数値は男性のケースではあまり問題ないが，女性のケースは意味のない数値になる可能性が大きい。

各種調査によると，7～8割の女性が出産前に辞めている。残った2割の女性のうちの，育児休業取得割合を何%か上げても，少子化の観点からも女性活用の観点からも，不十分な数値でしかない。辞めた女性が多く出産し残った女性が出産しない，という現実があれば，これでも少子化抑制にすこしの効果はある。しかし，専業主婦と働く既婚女性の出産数にそれほどの差はない。

一方，出産後も働こうという女性にとっては，育児休業がどれだけ取得できるかは，「ファミリー・フレンドリー」（ファミフレと略）な職場かどうか判断できる指標と思われるかもしれない。しかし，たとえ産産女性が育児休業を100%取得しても，その企業は必ずしもファミフレの職場とはいえない

い。育児休業を取得するかどうかのまえに大半の女性が「子供を産んで続けられる職場でないと判断して」辞めているかもしれないからである。ものすごく細かいことでマニアックなことにこだわっているかにみえるかもしれないが、これはファミフレ推進と少子化問題の関係にかかわるスタンスや認識の問題なので、もう少しデータを示してはつきりさせたい。

ニッセイ基礎研究所による2005年の「両立支援と企業業績に関する研究会」の調査結果（『会社四季報』から従業員301～2000人規模の上場・未上場企業3464社を対象に郵送調査し446社から有効回答）をみてみよう。

出産女性の育児休業取得割合と、その企業の一般的な女性の就業継続状況の関係がわかる。たしかに育児休業取得割合が高い企業ほど女性の継続就業は多い。しかし100%の育児休業取得率の企業でさえ、4割近くの企業が「結婚・出産で退職する女性が多」と回答している。逆に取得率「40～79%」の企業のうちの3分の1が、出産しても継続就業する女性が多。

育児休業を利用せずに育児短時間勤務や在宅勤務を利用して、出産後も継続就業する女性が存在する職場も十分ファミフレな職場である。ゆえに、育児休業取得の有無にかかわらず就業継続できる雰囲気、仕組み、慣行こそが、女性本人のキャリアにもよく、企業にとっても女性活用の重要な点である。

この調査では、ほかに興味ぶかいこともわかっている。企業ごとに男女の均等度、ファミフレ度を作成して、それらが企業業績に及ぼす効果を調べた。その結果、均等度が業績に及ぼす効果が一部にみられるとともに、均等度もファミフレ度も高い企業で経常利益が高いという関係がみられた。ファミフレ度が高く均等度が低い企業では業績は良くない。

ファミフレに関する制度をどんどんつくって少子化対策を行っても、均等とセットでなければ企業業績にはつながらない。イメージとしては、子供のいる女性用に、あまり重要でない仕事をつくるような企業である。長期的な利益につながるの、男女ほぼ変わらない仕事を与えながら、出産

などの節目では「最小限」の配慮をすることによって、有能な女性の活躍を業績につなげていく企業である。また男女の均等だけ進んでいてもファミフレが不十分な企業は業績が良くない。

では均等度とファミフレ度を高めるには、具体的にどのように進めればよいのか。均等に関しては、男女雇用機会均等法が施行されてから20年がすぎ、さまざまな方策がなされたり啓蒙されているので、いまさら屋上屋を重ねるまでもない。ただ、これがまだまだ不十分な企業や職場が多いことは指摘しておかねばならない。

いま足りないのは、具体的なファミフレ普及の施策である。育児休業制度はいうまでもなく、大きな企業では育児短時間勤務制度も整備されるなど、法律や制度は普及してきた。ところが制度普及の進んでいる大企業のほうが、出産後継続就業する女性の割合が格段に低い。規模の小さい企業ほど、当該割合は高い。

ゆえに、とくに大企業で、均等かつファミフレの進んだ企業のそれぞれの職場では、どのような工夫がされているかが重要である。

焦点は、代替要員の問題と人事考課の問題である。育児休業および育児短時間勤務の利用者がもっとも多く、他のファミフレ施策にも影響が大きいので、この点にしぼった議論を職場、企業労使で行うことが大切である。代替要員は、休業者において深刻だが、短時間勤務者のいる職場でも、短時間の度合いが大きければ、同じ問題に直面する。秘訣は、こういった利用があるときを契機に業務や仕事（分担）を見直すことである。休業者のやっていた業務のどの部分を残りの者で分担したり、どの部分を社内外からきた者にまかせるかを考える。この作業は、休業利用者がいるときだけでなく、ふだんの仕事の配分（従業員のキャリアや能力開発を考慮にいれた）の効率性、公平性にも資することになる。職場における初めての利用者のときがポイントである。このときが最も難しく、あとは職場のめいめいが認識するので日常茶飯事のこととして受け入れていく。

人事考課は利用者の昇進やキャリアの問題につながる。休業期間中の査定をどうするか、短時間

勤務中の査定をどうするか、これにつきる。男性の育児休業や育児短時間勤務利用が進まない理由も、つきつめれば、これになる。休業中は働いていないから、そのときの業績評価は当然ゼロだが、この評価が次期評価に響くかどうか、である。能力評価についても、同じような課題がある。短時間勤務の場合は、仕事内容や量がどのように変わり、その評価をどうするかになる。純粋な業績主義ならば、勤務時間の長短は関係ない。しかし、

それができる職場は大企業ではほとんどないから、「時間」の面が混入してくる。それをも目標面接する上司・部下がきちんと認識してできるかどうかポイントである。

わきさか・あきら 学習院大学経済学部教授。最近の主な著作に『日本型ワークシェアリング』（PHP 研究所，2002年）。労働経済，女性労働専攻。