

女性活躍推進の真の課題

長時間労働是正と柔軟な勤務形態の普及を急げ

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

03-3591-1328

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 女性の就業・キャリア形成にはいまだ多くの壁が残されている。特に、職場の長時間労働と柔軟な勤務形態の普及の遅れは、様々な場面で女性の活躍を阻んでいる
- 安倍政権は女性の活躍推進に積極的に取り組んでいるものの、長時間労働是正や柔軟な勤務形態の普及に向けた実効性のある手段を十分打ち出していない点に大きな課題がある
- 国は労働時間短縮等に取り組む企業への支援強化、労働時間の量的上限規制導入、柔軟な勤務形態の普及推進により、働き方に対する労働者の多様な希望を生かせる社会への転換を急ぐべきだ

1. 女性の活躍推進に向けた安倍政権の取り組み

安倍政権は成長戦略の柱の一つに「女性の活躍推進」を掲げ、様々な取り組みを打ち出している（図表1）。2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」では、2017年度末までに40万人分の追加的な保育の受け皿を確保する「待機児童解消加速化プラン」が打ち出された。また、同戦略に基づき、女性の活躍に取り組む企業への支援の充実（育休中・復職後の能力形成を行う企業への助成金創設や、企業における女性活躍状況の情報開示促進）、再就職を目指す女性への就労支援の強化（トライアル雇用奨励金について、再就職を目指す女性を対象に組み入れ等）も行われている。

さらに2014年6月24日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」に基づき、女性の活躍を後押しする更なる取り組みが進められている。例えば、国は2019年度末までに放課後児童クラブの受け皿を30万人分拡大することを目指す「放課後子ども総合プラン」を2014年7月31日に策定しており、年度内に地方自治体に行動計画の策定を求める方針だ。また、国・地方自治体、民間企業に女性活躍推進に向けた行動計画の策定を求める新たな法的枠組みの構築に向け、今年8月より労働政策審議会で検討が開始されている。さらに、同月5日の男女共同参画推進本部（本部長：内閣総理大臣）は、男女共同参画・ワークライフバランス関連の公共調達で、事業者の男女共同参画への取り組み状況を考慮する方針等を盛り込んだ指針を決定した。

2. 女性就業を巡る環境をどうみるか

（1）女性の就業率は大きく上昇

15-64歳の女性の就業率は、1980年の51%から2013年の62%へと上昇している。これを年齢階級別・

時期別に見ると、25－39歳を中心に、主に2000年代以降に上昇している（図表2）。このように女性の就業率が上昇している最大の要因は、配偶者のいる女性（以下、有配偶女性）の就業率上昇である。例えば、2002年から2013年の期間における、25－34歳女性の就業率の変化（61％から71％へと上昇）のうち、有配偶女性の就業率上昇による寄与は約7割であったのに対し、配偶者のいない女性の就業率

図表 1 成長戦略に盛り込まれた安倍政権の女性活躍推進策

	「日本再興戦略 -JAPAN IS BACK-」	『日本再興戦略』改訂 2014
	○ 指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに少なくとも 30%程度へ (2013 年度課長相当職以上の管理職における女性比率の実績＝6.6%) ○ 2020 年に 25－44 歳女性の就業率を 73%まで引き上げ (2013 年実績＝69.5%)	
保育等 充実	● 「待機児童解消加速化プラン」 － 2017 年度末までに約 40 万人分の 保育受け皿を新規に確保 ● ベビーシッターの負担軽減策の検討	● 「保育士確保プラン」の策定 ● 「子育て支援員(仮称)」の創設 ● 安価で安心な家事支援サービスの推進に向けた 具体策の検討(2014 年度内に結論) ● 放課後子ども対策の強化 － 「放課後子ども総合プラン」の策定 － 次世代育成支援対策推進法の「行動計画策 定指針」改正に基づいた自治体の計画策定
企業に おける 取組推進	● 女性活躍に取り組む企業への支援 － 育休中・復職後の能力形成を行う企 業への助成金創設(「キャリア形成 促進助成金」の育休中・復職後等能 力アップコース) ● 女性登用促進(社外役員候補のデータ ベース化等) ● 企業における女性活躍状況の開示(行 政ウェブサイト上での情報開示) ● 次世代育成支援対策推進法の延長及 び強化	● 復職後の環境整備等を行う事業主への助成金 の拡充、次世代育成支援対策推進法に基づく特 例認定を受ける事業主へのインセンティブ検討 ● 女性活躍推進に向けた新法の整備 ● 女性活躍企業の公共調達等における優遇 ● 企業における女性登用状況の「見える化」 － 有価証券報告書における女性役員比率の記 載義務付け － コーポレートガバナンス報告書での女性の登 用状況や登用促進への取り組みの記載(金 融証券取引所に要請)
働き方の 見直し	● テレワーク普及に向けた実証 ● 労働時間法制見直しに向けた検討 ● 男性の育児・家事参加の促進(イクメン 企業アワードの創設、育児休業給付の 拡充)	● テレワーク推進に向けた導入ノウハウの提供等 ● フレックスタイム制の見直し(2015 年通常国会を 目途に法制上の措置) ● 男性の育児参加に取り組む企業への支援拡充 ● 朝方の働き方の普及
再就職 希望女性 への支援	● トライアル雇用助成金の拡充(再就職を 目指す女性も対象に組み入れ)	● 「女性活躍応援プラン(仮称)」策定 － マザーズハローワーク、トライアル雇用等 による女性活躍支援
税制・社会保 障制度見直し	● 女性の就業に中立的な税制・社会保障 への見直し検討(2014 年 3 月より政府 税制調査会で検討)	● 女性の就業に中立的な税制・社会保障への見 直し検討(経済財政諮問会議で年末まで検討)
キャリア教育		● キャリア教育プログラム情報の集約・発信

(資料)「日本再興戦略 -JAPAN IS BACK-」(2013 年 6 月 14 日閣議決定)、『日本再興戦略』改訂 2014」(2014 年 6 月 24 日閣議決定)、内閣府・総務省・厚生労働省・経済産業省・文部科学省「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す - 日本再興戦略における女性の活躍推進 【H25 補正・H26 予算】」2014 年 2 月等より、みずほ総合研究所作成

上昇と同女性が人口に占める割合上昇による寄与は3割程度に止まった。

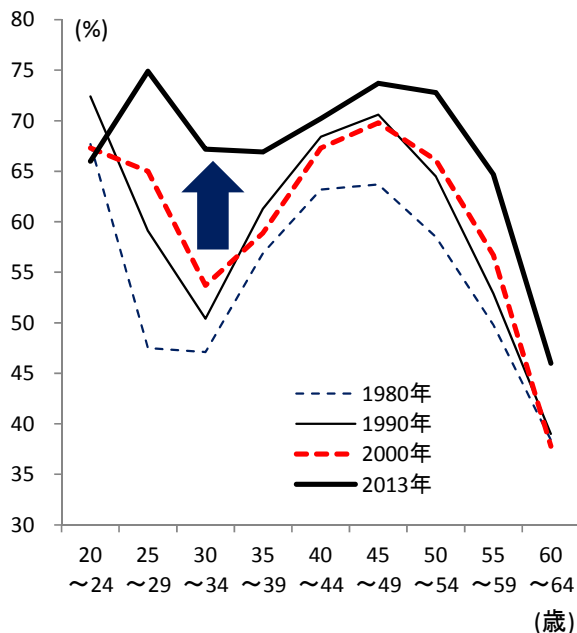
（２）小さな子どものいる女性の就業やキャリア形成は依然困難

しかし、小さな子どものいる女性の就業やキャリア形成が難しい状況は変わっていない。図表3は、夫婦と子どもからなる核家族で妻が45歳未満の世帯（合計727万世帯）について、末子の年齢別に妻の就業状態を整理している。これによると、末子が6歳未満の412万世帯のうち66％（273万世帯）で妻は働いていないが、その約6割（166万世帯）で妻は就業希望を持っている。また、同じ家族構成で妻が雇用者として働く120万世帯のうち、半数以上は妻がパート等の非正社員として働いている。

同じ図表からは、子どもが大きくなると妻の就業率は上昇するが、多くがパート等の非正社員である様子も見て取れる。夫婦と子どもで構成される末子が6歳以上の世帯（315万世帯）のうち、妻が働いていない世帯の割合は36％（114万世帯、うち73万世帯で妻に就業希望あり）に止まる。同じ家族構成で妻が雇用者として働く世帯は179万世帯であるが、その約4分の3（132万世帯）で妻が非正社員として働いている。

このように、育児をしながら非正社員として働く妻の中には、育児と仕事の両立が容易であれば、正社員等、キャリアの展望を持ちやすい雇用形態を希望する人が含まれると考えられる。総務省「労働力調査」（2013年）によれば、配偶者のいる非正社員女性（子どもがいる人、いない人双方を含む）のうち、非正社員を選んだ理由（最大または二番目の理由）として「育児・家事・介護と両立しやすいこと」を挙げた人は45％に上る。子どもがいる人に限定すれば、より多くの人が育児や家事等との両立を理由に非正社員を選択していると推察される。

図表 2 年齢階級別にみた女性就業率の変化



(注) 就業率＝就業者数/人口。
(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

図表 3 核家族世帯の妻の就業状況

	夫婦と子の世帯			
	末子6歳未満		末子6歳以上	
	世帯数 (万世帯)	構成比 (%)	世帯数 (万世帯)	構成比 (%)
総数	412	100	315	100
有業者	139	34	201	64
自営業	19	5	22	7
雇用者	120	29	179	57
正社員	55	13	47	15
非正社員	65	16	132	42
無業者	273	66	114	36
就業希望者	166	40	73	23
非就業希望者	107	26	41	13

(注) 妻の年齢は 45 歳未満。構成比 (%) はそれぞれの世帯総数に占める割合であり、本文中で言及する割合と異なる場合がある。
(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012 年) より、みずほ総合研究所作成

（３）正社員として働く場合もキャリア形成は困難

さらに、正社員として働く場合も女性が昇進等の形でキャリアを形成していくことは簡単ではない。厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、常用雇用者10人以上の企業の管理職（課長相当職以上、役員を含む）に占める女性の割合は低水準で推移しており、2013年度は6.6%（前年度対比で▲0.2%ポイント）となった。

同じ調査で女性管理職が1割未満あるいは女性管理職が1人もいない役職がある企業にその理由を尋ねた結果を見ると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」（58%）、「女性が希望しない」（21%）等の回答が多い。この調査からは、管理職への昇進機会が開かれたコース（いわゆる「総合職」等）の新卒採用が男性中心であった影響や出産前後で離職する女性の多さ、企業による女性社員の育成の遅れによって管理職候補の女性が少ない現状や、管理職になることで家事・育児と仕事の両立が難しくなることへの女性の懸念の大きさがうかがえる。

3. 女性の就業を阻む壁

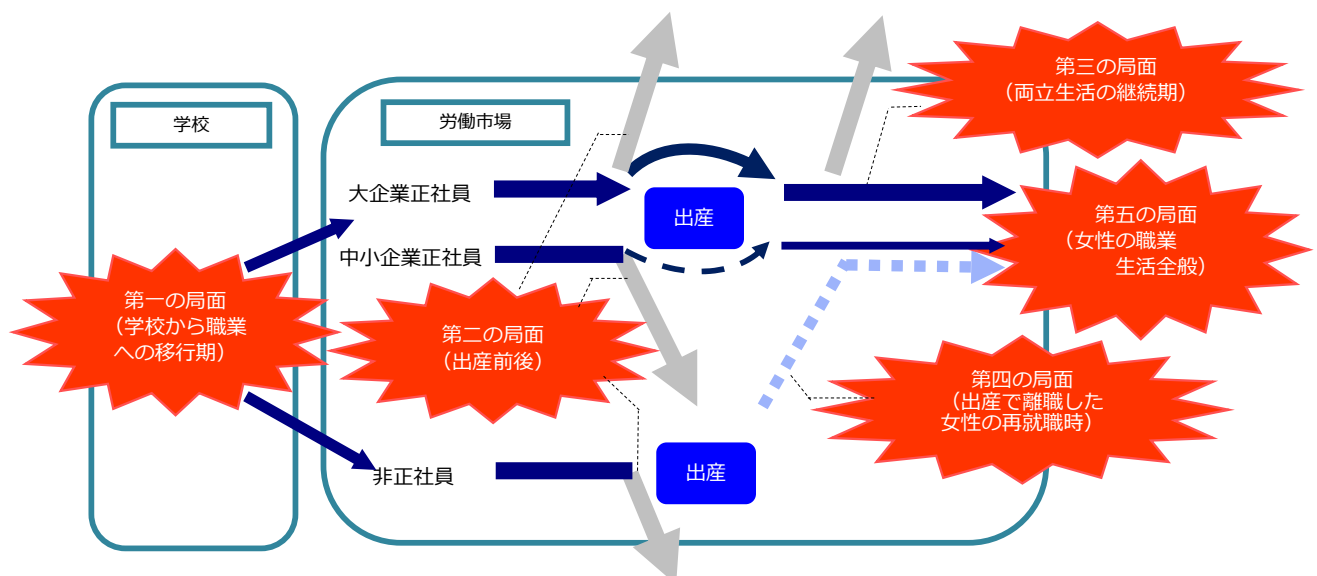
（１）女性の置かれる状況の多様性

それでは、どのような要因が女性の就業やキャリア形成を阻んでいるのだろうか。これを考えるため、女性の勤め先の規模や初職の雇用形態、出産前後に就業継続しているかどうか等、女性の多様な選択を考慮しつつ、女性の職業生活の様々な局面で生じている壁を整理したものが**図表4**である。

a. 第一の局面：学校から職業への移行期

女性の就業やキャリア形成を阻む最初の壁が現れるのは、学校から職業への移行期である。1990年代後半以降、学校卒業後に正社員として就職することがより難しくなっている。雇用者として働く未

図表 4 女性の就業を阻む壁が現れる局面



（資料）みずほ総合研究所作成

婚女性（学生を除く）のうち非正社員の割合を1997年と2012年で比較すると、高卒女性で23%から36%へ、短大・高専卒女性で17%から32%へ、大卒・大学院卒女性で17%から20%へ上昇した。背景には、1990年代後半以降、①女性の主な正社員就職先であった職業（事務職、製造作業職、販売職）で正社員から非正社員への置き換えが進んできたこと、②雇用が拡大している職業（専門・技術職やサービス職）でその中身が非正社員中心だったことがある¹。

学校卒業直後から非正社員として働く場合、その後に職業能力を高め、キャリア形成を行う可能性は大きく制約される。正社員と比べて非正社員に訓練を行う企業が少ないことに加え、女性であることが正社員への移行に不利に影響することが、複数の研究で明らかにされている²。

b. 第二の局面：出産前後

第二の局面は、出産前後である。この局面では、育児休業からの復職後に仕事と育児を両立する見通しの立ちにくさ、育児休業の取得しづらさ、両立を歓迎しない職場の雰囲気、大都市圏を中心とした保育所確保の難しさが、女性の不本意な離職の原因となっている。厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（2008年）によれば、妊娠・出産前後に離職した正社員女性の約3割は「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答している。その理由を複数回答で尋ねた結果によれば、「勤務時間が合いそうもなかった」（65%）、「体力がもたなそうだった」（46%）等の問題に加え、「職場に両立支援の雰囲気がなかった」（50%）、「育児休業をとれそうもなかった」（25%）等、時間的制約のある社員を受け入れない職場の慣行や雰囲気が指摘された。

なお、先に述べたような非正社員として働く未婚女性の増加は、女性が出産前後に仕事を続けにくい一因となっている。育児・介護休業法の改正により、2005年4月以降、一定の要件を満たす有期社員も育児休業を取得可能である。しかし、2013年度の育児休業取得率をみると、正社員女性の83%に対し、有期社員の女性は70%と格差がある。こうした背景には、有期社員でより育児休業を取得しづらい職場の状況があると考えられる。

c. 第三の局面：両立生活の継続期

第三の局面は、育児休業から仕事に復帰して一定期間が過ぎた、両立生活の継続期だ。育児・介護休業法の改正により、2010年6月以降は、3歳未満の子どもを育てる従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を導入することが企業に義務付けられており、同制度を導入済みの企業（62%）の約6割は法定以上の制度を整備している（厚生労働省「雇用均等基本調査」2013年度）。こうしたなか、大企業の正社員女性を中心に短時間勤務制度の利用者が増えているものの、そうした女性がフルタイムへの復帰を先延ばしにする傾向や、これが女性のキャリア形成を難しくする問題が浮上している。

女性がフルタイム復帰を先延ばしにする背景には、残業を前提とした職場で、短時間勤務をやめた途端に長時間労働をせざるを得なくなることへの懸念や、配偶者である男性が長時間労働をしているために夫婦で家事・育児を分担できず、女性が短時間勤務を選択せざるを得ない問題がある。実際、厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（2008年）によれば、配偶者男性の労働時間が長いほど、有業の妻のうち短時間勤務を希望する人の割合が高まる傾向がある（図表5）。

一方、短時間勤務の延長は、女性のキャリア形成にマイナスに作用しやすい。背景には、武石（2013）

が指摘するような、短時間勤務者に配分される仕事の質が必ずしも高いものでなく、経験する仕事の幅や深さが限定される傾向や、そうした仕事を配分される結果として、短時間勤務者は職場への貢献が少ないと評価される状況がある³。

こうした状況の下で、時間的制約のある女性が働く意欲を低下させる問題もある。厚生労働省「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（2011年度）によれば、正社員女性のうち昇進希望者の割合は第一子出産後に低下する傾向にある。同じ調査で、出産後に昇進希望を低下させた女性（「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」以外から、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」へとキャリア意識が変化した女性）にその理由を尋ねた結果によれば、子育てに直接かかわる理由を除くと、「育児中の社員はやりがいのある仕事ができない」、「残業など長時間働くことができないと評価を得られない」、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度の利用者の仕事の評価が低い」ことを指摘する人が多かった。

d. 第四の局面：出産前後に離職した女性が再就職を検討するタイミング

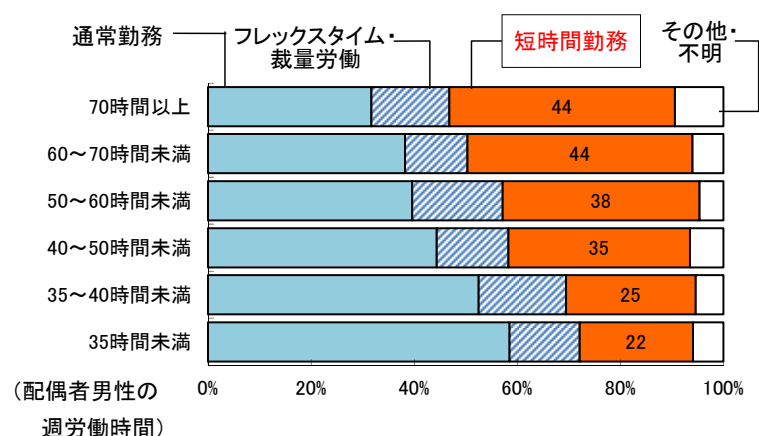
第四の局面は、出産前後に離職した女性が再就職を検討するタイミングだ。夫婦と子どもからなる核家族世帯の場合、夫婦ともに週35時間以上の共働きであっても、平日の家事・育児時間は男性で1日27分、女性で同3時間29分と女性に負担が集中している（総務省「社会生活基本調査」2011年）。一方、正社員の仕事は残業を前提としたものが多いため、再就職を希望する女性の選択肢はパート等に限定されやすい。さらに正社員を希望する場合も、女性の希望が多い事務職等での求人の少なさ、仕事の中断による技能や知識の低下、子どもの病気で休む可能性や残業への対応の難しさを採用側が敬遠する傾向等から就職先を見つけることが難しい。このような状況から、再就職を希望する専業主婦の女性は、仕事と育児を両立できるか、自分に働くための知識や技術があるか、就職・再就職活動を上手くできるのか等の様々な不安を抱える状況にある（日本女子大学 現代女性キャリア研究所「女性とキャリアに関する調査」2012年）。

e. 第五の局面：女性の職業生活全般

最後に、女性の職業生活全般に係る問題として、育成の機会が男女で平等に配分されていない傾向や、女性が昇進の機会を得るためには、長時間労働等により男性同様の働き方ができることをアピールしなければならない状況がある。

これに関し、ホワイトカラー正社員の昇進における男女間格差を取り上げた山口（2013）は、課長職以上の役職者割合における男女間格差のうち、教育や年齢、勤続年数、就業時間の差で説明でき

図表 5 配偶者男性の労働時間と有業の妻の希望する働き方



（注）配偶者男性の週労働時間別に、有業の妻について希望する勤務形態別の構成比（%）を示したもの。

（資料）厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」2008年より、みずほ総合研究所作成

る部分は4割程度に止まることを明らかにしている⁴。また、製造業企業の人事データを用いた加藤・川口・大湾（2013）では、年間労働時間と昇進率の間には、女性についてのみ統計的に有意な正の関係が観測できることが指摘されている⁵。これらの分析結果は、固定的な性別役割分業意識や育児の負担への必要以上の配慮から、女性に仕事を通じた育成の機会が十分に配分されていない可能性や、女性が昇進等につながる機会を確保するためには長時間労働等により男性並みの働き方ができることをアピールする必要がある状況を示唆していると考えられる。

（2）女性就業の壁からみた、女性活躍推進策の優先課題

以上にみてきたように、女性の就業やキャリア形成には様々な壁が残されており、女性の活躍を実現するための政策的な課題は多い。例えば、学校から職業への移行期には、女子学生に対するキャリア教育やリーダーシップ育成の機会を充実させ、中長期的なキャリアを視野に入れた職業選択をサポートしていく必要がある。一方、出産前後の不本意な離職の防止には、保育所の拡充、育児休業を利用しやすい職場の雰囲気醸成、仕事と育児を両立できる働き方の推進等が必要である。

仕事と育児の両立生活の継続期には、短時間勤務者が意欲を高め、早期にフルタイムに復帰できるような職場の環境整備が課題となる。具体的には、管理職と短時間勤務者のコミュニケーションの強化や短時間勤務者への仕事の配分方法の見直しを推進するほか、長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の普及に取り組む企業を、先進事例の紹介や助成金の支給等の形で支援していくことが考えられる。

このほか、出産を機に離職した女性の再就職に向けては、再就職を希望する女性の多様な不安に多面的に対応していく必要がある。そのためには、国や地方自治体が、キャリアや就職に役立つスキル、就業後の仕事と生活の両立に関するカウンセリングやアドバイスの充実、求人企業とのマッチングの強化を行っていくことが重要であろう。

なかでも今後の最優先課題は、長時間労働の是正と柔軟な勤務形態の普及であろう。本稿の**2.**でみたとおり、長時間労働が前提の職場や育児以外の理由で柔軟な働き方を選択する人がいない職場では、短時間勤務者がフルタイムへの復帰を先延ばしする問題や、短時間勤務者のキャリア形成の可能性が制約される問題が発生しやすい。さらにこうした状況が先に見えている限り、いくら国が保育所等の整備を行い、企業が女性社員を幹部候補として育成しようとしても、女性がキャリアの展望のある仕事を選択しない問題や出産を機に離職する問題、管理職を希望しにくい問題を克服することは難しい。長時間労働や柔軟な勤務形態の普及の遅れは、女性の就業に立ちはだかる最大の壁と言える。

4. 女性活躍に向けた今後の最優先課題は何か

（1）安倍政権の女性活躍推進策に残された課題

1. で見たように、安倍政権は女性の活躍推進に向けて様々な取り組みを行っている。保育所や放課後児童クラブの拡充、再就職を目指す女性への支援に加え、国や地方自治体、民間企業に女性活躍推進に向けた行動計画の策定を求める新法の制定や、女性が活躍する企業を優遇する方針は、出産後も働き続けやすい職場づくりや、女性社員の育成に向けた企業の努力を後押しするだろう。一方で、安倍政権の女性活躍推進策には、長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の普及に向けた取り組みが十分

盛り込まれていない点に大きな問題がある⁶。そこで以下では、これらの実現に向けて、今後求められる政策的な課題を考えたい。

（２）長時間労働是正と柔軟な勤務形態の普及に向けた国の課題

a. 長時間労働是正に取り組む企業への支援拡充

1980年代後半以降の時短政策にもかかわらず、日本のフルタイム労働者の労働時間は過去20年間、ほとんど変わっていない（黒田（2011））⁷。その結果、日本は先進国の中で労働時間が長く、フレックスタイト等の柔軟な働き方を選択している人が少ない状況にある（小倉（2008）、武石（2011））⁸。

日本で長時間労働の是正が遅れる大きな理由として、これが日本型の雇用慣行と深く結びついてきたことがある。例えば、長期雇用が標準的で転職が難しい労働市場は、労働者の発言力を弱め、長時間労働を拒否しにくくしている。また、正社員の仕事の範囲が不明瞭で自分だけ仕事を終えて帰宅しにくい雰囲気や、組織内の情報共有・伝達や意見調整を重視しこれに時間を費やす傾向、不況期の人員調整を避けるために平時にバッファーとしての残業を織り込む慣行、チームワークの作業が多く個人の成果や能力を評価しにくいためにインプットとしての労働時間を重視する傾向も、非自発的な長時間労働をもたらす要因となってきたとされる⁹。さらに、入社から10～15年程度は昇進に差を設けず、誰を選抜するかを情報を開示しない慣行（「遅い昇進」と呼ばれる）が、多くの男性社員に長時間労働等で過剰な努力を行わせる原因となっているとの指摘もある¹⁰。

このような状況を踏まえれば、長時間労働の是正には正社員の職務や評価・昇進のあり方、社内の情報共有のあり方にまで立ち入った企業レベルの改革が重要となる。より具体的には、個々人の業務の明確化、労働時間の長さではなく成果に応じた評価への転換、社内会議の効率化、幹部候補の早期選抜による過当競争の抑制、管理職の評価項目の見直し（職場全体の労働時間削減やワークライフバランス満足度を評価軸に導入）等の改革を、個々の企業が抱える問題に即して実施する必要がある。

さらに、このような改革の成否は職場での運用が鍵を握るため、管理職の役割が大きなものとなる。そのため、部下以上に多忙になりやすい管理職のワークライフバランスに目配りすることも重要である。武石（2011）によれば、管理職が部下の業務配分や業務の進捗、育成、家庭生活に配慮したマネジメントを行うことは部下のワークライフバランス満足度の向上と職場のパフォーマンス改善にプラスに寄与するものの、労働時間規制が適用除外される管理監督者が多忙を極めており、そうしたマネジメントが難しくなっている¹¹。こうした状況を放置したまま「部下の労働時間削減目標」だけを掲げた場合、かえってマネジメントの質や職場のワークライフバランス満足度が低下しかねない。

こうしたなかで国に求められるのは、女性の活躍と成長戦略の実現には、長時間労働の是正等の働き方の見直しが不可欠との認識を明らかにした上で、労働時間削減に取り組む企業を強く後押ししていくことである。前述のように、国は女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築を予定しているが、これに向けた労働政策審議会の議論では、事業主による行動計画策定時の参考となる指針に「長時間労働是正に向けた取り組み」を盛り込むことが検討されている。しかし、働き方の見直しをより効果的に進めるためには、同指針に「長時間労働是正に向けた取り組み」だけでなく、「全社員に対する柔軟な勤務形態の導入状況」を盛り込むことが有益であろう。また、国は女性が活躍する企業を

公共調達等で優遇する方針であるが、これに加え、働き方の見直しに取り組む企業への優遇策も検討すべきである。

b. 労働時間の量的上限の導入

このように企業の取り組みを後押しする以外にも、長時間労働の是正に向けて、国が取り組むべき課題が存在する。その一つが労働時間の量的上限規制の導入だ。現行ルールでは労働基準法に定められたルール（時間外労働に関する労使協定の締結、協定の労働基準監督署への提出、協定の範囲内での時間外労働、時間外労働・休日労働・深夜労働への割増賃金の支払い等）を守れば、企業は従業員に際限のない長時間労働をさせることが可能である¹²。こうしたなか、時間外労働等に対する割増賃金の支払いが実質的な長時間労働の歯止めとなっているが、割増賃金は労働者が残業時間を延ばすインセンティブとしても機能するため、有効な長時間労働の抑止力となっていない。

このような状況により、労使双方が労働時間を有限の資源とみなし、仕事の取捨選択や効率化を図るという意識が育ちにくくなっている。国の過労死認定基準（月の時間外・休日労働が100時間以内、または半年間で平均月80時間以内等）を参考に、時間外・休日労働の上限を設けることは、長時間労働の是正に向けた最初の一步となろう。

c. 多様な勤務形態の普及推進

育児以外の理由でも柔軟な勤務形態（フレックスタイム制、在宅勤務、育児・介護以外の短時間勤務）を利用しやすい職場では、育児のための短時間勤務がマイナスに評価されにくく、短時間勤務からフルタイムへの復帰も選択しやすいと考えられる。しかし、企業は育児・介護以外を理由とした柔軟な勤務形態の導入に必ずしも積極的ではない（黒田・山本（2013））¹³。こうした状況を大きく変えるためには、柔軟な勤務形態の普及に係る思い切った施策（例えば、フレックスタイム制等の柔軟な勤務形態の導入の原則義務化、労働者が労働時間の変更を請求できる権利の導入¹⁴、労働時間による不合理な差別禁止のルール化）の検討も課題となろう。また、残業時間を仮想の口座に貯め、後日休日として使用できる「労働時間貯蓄制度」の導入も、残業代が長時間労働を誘発する問題の克服や休暇の取得促進に有効であろう。

5. おわりに

本稿では安倍政権の女性活躍推進策を取り上げ、今後の課題を検討した。女性の就業・キャリア形成には、長時間労働が可能な人だけが活躍できる社会から、残業はしないがフルタイムで効率的に成果を出す働き方、育児や介護、資格取得等のために一時的に短時間勤務を取り入れる働き方等、労働者の働き方に対する多様な希望を生かせる社会への転換が必要である。そのためには、最優先課題として、長時間労働の是正と多様な勤務形態の普及を実現する必要がある。これらに向けてどれだけ実効的な手段を提示できるかは、安倍政権の女性活躍推進に向けた「本気度」を測る試金石といえよう。

¹ 詳しくは、大嶋寧子（2011）『不安家族 働けない転落社会を克服せよ』（日本経済新聞出版社）参照。

² 例えば、山本（2011）は初職が非正社員の人を対象にその後の正社員への移行を規定する要因を分析し、年齢、中学3年次の成績、離学前の最高学歴、結婚・離婚・出産に加え、性別（女性は男性に比べて正社員移行確率が58%低い）が正社員への移行

- 確率に影響することを指摘している（山本雄三（2011）「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か―継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ（2011）『非正規雇用のキャリア形成 職業能力評価社会をめざして』（勁草書房））。
- ³ 武石恵美子（2013）「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学キャリアデザイン学会 Vol. 10 による。具体的には、短時間勤務者に配分される仕事が、外部との接点が少なく社内や部門内で完結する業務、ある程度決められた手順で単独で進められる業務という特徴を持つほか、プロジェクト案件に参加する場合も調整先が少ない小型案件に配置される傾向があること等が指摘されている。
- ⁴ 山口一男（2013）「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因―女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 13-J-069 による。
- ⁵ 加藤隆夫・川口大司・大湾秀雄（2013）「ノンテクニカルサマリー 職場における男女間格差の動学的研究：日本大企業の計量分析的ケーススタディ」経済産業研究所による。
- ⁶ 『日本再興戦略』改訂 2014 には、長時間労働の是正策として「労働基準監督署による監督指導の強化」が挙げられている。しかし、現行ルールでは労働時間の絶対的な上限が存在しない。そのため、労働基準監督署が長時間労働そのものについて監督指導を行う法的根拠が欠ける状況にある。
- ⁷ 黒田（2010）は週法定労働時間が 48 時間から 40 時間に短縮される以前の 1986 年と、2006 年の週平均労働時間（有業者、雇用者、フルタイム雇用者、フルタイム男性雇用者）が統計的に有意に変化していないことを明らかにしている（黒田祥子（2010）「日本人の労働時間 - 時短政策導入前とその 20 年後の比較を中心に」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社）。
- ⁸ 小倉（2008）は先進国の中で日本の長時間労働者の割合が高く、途上国と比較してもその割合は低いことを指摘している（小倉一哉（2008）「日本の長時間労働 - 国際比較と研究課題」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 575）。また、武石（2011）は、日本の働き方を英国、ドイツ等と比べ、日本の働き方の特徴として労働時間の長さに加え、勤務形態が画一的である点を指摘している（武石恵美子（2011）「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 11-J-029）。
- ⁹ ここでの記述は鶴光太郎（2010）「労働時間改革 鳥瞰図としての視点」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社による。
- ¹⁰ 加藤・大湾（2013）は、日本型雇用の一環である「遅い昇進（入社後長期間昇進に差をつけず、誰を幹部として選抜するかを開示しない慣行）」の下、多くの男性がコミットメント（会社を辞めない意志や会社のために自分の余暇を犠牲にする用意）を会社に情報伝達するための過剰な努力を続ける「ラットレース(rat race)均衡」に陥っていると、これが昇進を希望する女性が長時間労働等を行ってコミットメントを企業に伝える背景になっていると指摘している（加藤隆夫・大湾秀雄（2013）「国際シンポジウム 日本の人事を「科学」する―グローバル化時代における雇用システムを考える」プレゼンテーション資料）。
- ¹¹ 武石恵美子（2011）「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 11-J-029 による。
- ¹² 労働基準法は週 40 時間、1 日 8 時間を超える労働時間を違法と定めている（労働基準法 32 条）。しかし、企業が労使協定（いわゆる「36 協定」）や特別協定を労働者代表と結んで労働基準監督署に提出すれば、労働時間の延長が可能である（同法 36 条）。時間外労働に対する割増賃金を支払っている場合、時間外労働に関する協定の範囲内であれば、厚生労働省が定める時間外労働の基準（1 カ月に 45 時間等）や労災保険で過労死との関連性が高いと認定される時間外労働の基準（発症前 1 カ月に 100 時間等）を超えて従業員を働かせてもただちに違法とはならない。
- ¹³ 黒田・山本（2013）は、仮に柔軟な勤務形態等が導入された場合に、いくらの賃下げ（負の賃金プレミアム）が必要かという仮想質問への回答を利用した分析を行い、従業員側は「賃下げは受け入れられない」あるいは「10～20%程度の賃下げなら受け入れる」という回答が多かったが、企業側は「導入は一切考えられない（マイナス 100%の賃金プレミアム）」という回答が圧倒的に多いことを明らかにしている（黒田祥子・山本勲（2013）「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 13-J-004）。
- ¹⁴ オランダでは、第一次石油危機後の深刻な経済不況を克服するために 1982 年に政労使が結んだ「ワッセナー合意」で、政府が財政再建への取り組みに、労働者が賃金伸び率の抑制に、使用者が短時間で柔軟な就業時間の導入に合意して以降、女性のパートタイム（短時間正社員）就業が拡大している。さらに 1996 年の「労働時間差別禁止法」で労働時間に基づく差別が禁止されたのに続き、2000 年の「労働時間調整法」で同じ企業に 1 年以上勤続する労働者が使用者に労働時間数の変更を請求する「パートタイム労働の権利」が認められたこともあり、同国では 15-64 歳の女性の就業率が 1980 年の 36%から 2013 年の 75%へと急上昇している。2013 年時点で 15-64 歳の女性雇用者の 58%、男性雇用者の 16%がこの働き方を選択している。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。