

## ワーク・ライフ・バランスの必要性について

(関係報告書からの抜粋)

### 1 ワーク・ライフ・バランスを必要とする背景

(1)「労働市場改革専門調査会第一次報告」(平成 19 年 4 月 6 日 労働市場改革専門調査会)

第 3 章 《ワークライフバランス憲章 働き方を変える、日本を変えるー》の策定

#### 2. ワークライフバランス実現への本格的取組み

(ワークライフバランスの実現)

我が国における労働者の働き方は、厳格な雇用保障がある一方で、無限定の働き方が求められる正社員と、雇用保障はないものの限定的な働き方が可能な非正社員とに二極化している。その結果、慢性的な長時間労働による生活の質の低下や、仕事と出産・子育てとの両立が困難であるという問題を抱えている。(後略)

(2)「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について(中間報告)。(平成 19 年 6 月 1 日 「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議)

#### 各分科会の議論の整理

働き方の改革分科会の議論の整理

#### 1 問題の所在

(ワーク・ライフ・コンフリクトの増大)

このような状況の中で、いわゆるワーク・ライフ・コンフリクト(労働者が仕事と生活の調和を図るにあたり、希望を満たすことができないという葛藤)が生じ、高まっている。

若年非正規労働者の増加の下で、仕事により経済的基盤を確保することが難しく、雇用やキャリアの将来を描きにくいことが、若年層の結婚・出生行動に影響を及ぼしている。

正規労働者においては、過密な労働が求められる中で、仕事以外でやりたいことややらなくてはならないことに十分に取組みえない状況が生じている。(後略)

こうした中で、子育てと仕事のどちらかをあきらめざるをえない状況も生じている。(後略)

上で見たように、わが国の企業における働き方はやや図式的に言えば、「過密な労働が求められる正規労働者の働き方」か「経済的基盤の確保が難しい非正規労働者の働き方」という二者択一であり、また相互の行き来の難しい構図になっているが、仕事と生活に関わるニーズが、人によっても、また個人のライフステージによっても多様化する中で、労働者にとっての希望と現実の乖離が大きくなっている。

こうした状況は、企業にとっても、人口減少社会で人材を確保し、有効に活用していく上で制約要因となっており、仕事の進め方や内容を見直し、時間当たり生産性を向上させていく必要性が高まっている。

(後略)

(ワーク・ライフ・コンフリクトの社会全体への影響)

このようにワーク・ライフ・コンフリクトは個人や家族の結婚・出生行動に大きな影響

を及ぼし、今後の少子化の加速や将来の労働力人口の一層の減少につながりかねない。(後略)

(3)「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」(平成19年7月 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意義・重要性

2. なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か

少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。働く側の価値観の多様化等も働き方の変化を促してきたが、特にバブル崩壊に続く経済の長期低迷や国内外の競争の激化等を背景として、非正規など不安定又は経済的基盤の確保が難しい雇用の増加や、正規雇用者に見られる長時間労働など、個人にとって働き方をめぐる様々な問題が生じている。個人、社会全体、個々の企業・組織それぞれにとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は極めて重要な課題となっている。

2 ワーク・ライフ・バランスの意義

(1)「労働市場改革専門調査会第一次報告」

はじめに一働き方を働き手の視点から見る一

(景気回復と働き方の多様化が必要)

(前略)

仮に、長期雇用保障と年功型賃金を組み合わせた現行の雇用システムに加え、転職の可能性が確保されたうえで、生産性に見合った賃金が形成される雇用システムも用意されれば、労働者は自らのニーズに合った多様な働き方を選択できるようになる。そうなれば、転職・中途採用等を通じたステップアップの機会も保障され、ライフスタイルやライフサイクルにあった働き方が可能になる。このことは労働参加率を引き上げるなど、マクロ経済的にも経済成長を持続可能なものにする原動力となるであろう。

(2)「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について(中間報告)

**重点戦略策定に向けての基本的考え方**

1 基本認識

(3)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現の重要性

上記二つの戦略的な対応(注;「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える、若者、女性、高齢者の就業参加促進を図る、という2つの要請に対して、これまでの制度・施策の効果を検証し、実効性のある戦略的な対応」)を並行して直ちに実施するためには、(中略)「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題である。

(中略)

(ワーク・ライフ・バランスの意義)

ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境整備のためには、企業は、労働者が仕事に投入できる時間に制約があることを前提とした業務管理や人材活用に切り替えていく必要がある。そして、その取組は、企業の生産性向上への貢献、労働者の仕事の意欲の向上や人材確保にもつながる。

労働者にとっても、仕事と生活の調和の実現により、子どもや家族と過ごす時間が増え、親が子育ての喜びを実感できるとともに、子どもの健全な育ちにつながる。

(後略)

(3) 「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」(平成19年7月 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意義・重要性

2. なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か

(1) 個人にとっての必要性：希望するバランスの実現

これまで、我が国における労働者の働き方において、働く時間の制約や家庭や地域等への責任はあまり考慮されてこなかったと言えよう。しかし、男女の仕事、家庭、地域等への関わり方は確実に変化しており、多くの人々が以下に見るように、自らの希望するバランスの選択が困難な状況に直面している。また、働く人々にとって、子育て、介護を始め、仕事以外の活動に責任を持ち時間を割く必要が増えており、仕事とそれ以外の活動で希望するバランスを実現することが切実な課題となっている。こうしたバランスの実現は、働く人々が心身ともに健康であるためにも必要である。

(後略)

(2) 社会全体にとっての必要性：経済社会の活力向上

人口減少時代を迎えた今、労働力の減少が本格化するとともに、内外の競争環境が激しさを増す中で、多様な人材の能力発揮や一人ひとりの生産性の高い働き方が求められている。少子化、高齢化、家族形態の変化、地域社会のつながりの希薄化などが進展する中で、子育て・介護・地域社会などへのかかわりの重要性が増している。男女一人ひとりが意欲と能力を生かして希望に沿った形で様々な活動に従事することは、社会の安定と活力にとって極めて重要であり、以下のような状況に陥らないためにワーク・ライフ・バランスの推進は不可欠である。

(後略)

(3) 個々の企業・組織にとっての必要性：多様な人材を生かし競争力を強化

ワーク・ライフ・バランスの取組の積極性は、個々の企業・組織の競争力を左右する。団塊世代の大量退職が始まった現在、人材の獲得をめぐる競争は今後激しさを増していく。特に、人口が減少する若年層人材の獲得や定着の重要性や、働く意欲や能力のある女性や高齢者の更なる活用の重要性が高まる。長時間労働等により従業員が健康を害することは本人のみならず企業にとっても深刻な問題である。多様な人材を生かして競争力を強化するためには、個人の様々なニーズ(希望や必要性)に対応し心身の健康が維持できる就業環境を提供するとともに、意欲や満足度を高めることで優秀な人材を確保し定着させることが求められており、ワーク・ライフ・バランスの推進が極めて重要となる。

(後略)