



◎「結婚・出産・育児」を見据えた働く女性の活躍推進について



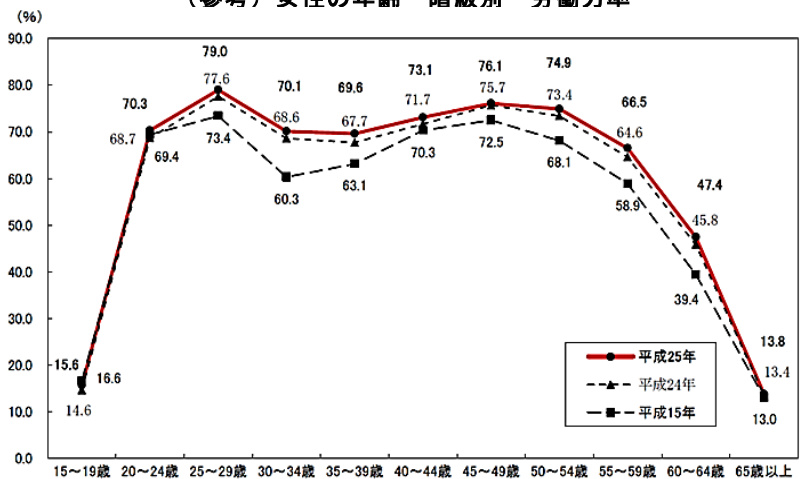
平成 25 年の女性の労働力人口は 2,804 万人と前年に比べ 38 万人増加し、男性は 3,773 万人と 16 万人減少しました。このことから女性の活躍の場が広がってきていることが見て取れます。今回は、厚生労働省から 12 月 17 日に公表されました平成 25 年版の『働く女性の実情』を取り上げて、女性が働くにあたって節目となる「結婚・出産・育児」にスポットをあててご案内いたします。

1. 平成 25 年の働く女性の状況

平成 25 年の労働力人口総数に占める女性の割合は 42.6%となりましたが、女性の労働力率を年齢階級別にみると、左右のピークがそれぞれ「25～29 歳」と「45～49 歳」、底を「35～39 歳」とする M 字カーブを描いており、10 年前と比べると多くの年齢階級で労働力率は上昇しています。

これは結婚・出産・子育てなどによって就業を中断し、子育てが一段落したら再就職するというサイクルの女性が多く、近年では M 字の底が上昇するとともに、年齢が 30～34 歳から 35～39 歳にシフトしてきています。その要因として、非婚、晩婚化による影響が考えられ、結婚・出産した女性が就業継続できる環境が整備されたとは必ずしも言えない状況にあると考えられます。

(参考) 女性の年齢 階級別 労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」(平成 15、24、25 年)

2. 働く女性に関する対策の概況

少子高齢化が進行する中で、減少する生産年齢人口を補うという観点だけでなく、経済成長の観点からも女性の活躍促進は重要な課題と言われています。しかし、前述のとおり年齢階級別で見ますと 30 代に労働力率が低くなる M 字カーブを描いており、結婚・出産・育児によって労働から離れる女性は 10 年前と比較して改善してはいるが未だ多いのが現状です。このため、厚生労働省では、介護離職の問題と合わせて、子育てや介護をしながらも働き続けやすい環境の整備、また仕事と生活の調和が取れた働き方を実現するために以下の取組を推進しています。

(1)	仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進として、短時間勤務制度の措置義務や所定外労働を免除する制度、パパ・ママ育休プラスなど男女ともに子育て等をしながら働き続ける環境の整備を推進。
(2)	次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」に対して税制上の優遇措置が取られることを周知して、認定の取得促進を図る

(3)	育児や介護をしながら働き続けやすい環境整備の推進として、企業における両立支援の取組周知や職場環境整備の促進、ファミリー・サポート・センター事業の推進、保育施策等の充実等などの推進。
(4)	雇用保険制度では、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給しています。また平成 26 年 4 月からは育児休業給付の充実を図り、男女ともに育児休業を取得することを促進。
(5)	マザーズハローワーク事業として、子育てをしながら就職を希望する女性に対しての就職支援、保育サービス関連情報の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行う。
(6)	全国の女性関連施設等における、女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣などの支援事業を実施。
(7)	母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、職業相談の実施や、職業訓練を受講する者で所得が一定額以下の方に対して訓練手当を支給。

労働力不足が騒がれている昨今、人材戦略として女性が継続就業できる環境整備を行う企業も増えてきています。上記のような行政サービスの活用に加え、「出産後の職場復帰」や「育児と仕事の両立」を支援する制度の導入や、それにより受給できる厚生労働省の助成金にご興味のある場合には弊所までお気軽にご相談ください。

◎「出産後の職場復帰」や「育児と仕事の両立」を支援する制度の導入により受給できる助成金は？

<p>●両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）</p> <p>子を養育する労働者に就業規則等で「短時間勤務制度」を設けた事業主に対して助成されます。</p>
<p>●中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）</p> <p>育児休業を取得する有期契約労働者に、通常の労働者と同じ要件で育児休業を取得させ育児休業終了後に原職復帰させて、職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修を実施した事業主に対して助成されます。</p>
<p>●中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）</p> <p>育児休業を取得する労働者の代替要員を確保し、かつ育児休業終了後、対象労働者を原職または原職に相当する職に復帰させた事業主に対して助成されます。</p>

※他にもワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者から短時間正社員に転換する場合や、育児休業中や復職後の能力アップのための訓練を行う事業主に対して助成される助成金もあります

◎経済人から見るこれからの労働政策の在り方について

政権交代から 2 年余りが経ち、経済の状況も変わりつつあります。そのような中、経済同友会より『「攻め」の労働政策へ 5 つの大転換を —労働政策見直しに関する提言—』が発表されました。経済人から見る労働政策の在り方として興味深いところがありますので、以下に 5 つの提言について、それぞれ背景と概要をご案内いたします。

提言 1	最低賃金引き上げのための最低賃金決定要素の見直し
<p>最低賃金の決定要素の一つとして、「常用労働者数が 30 人未満の企業」という一般的に生産性が低いとされる企業をベンチマークしてきたと考えられます。しかし、これからは労働者数ではなく、生産性の高い企業など様々な企業の賃金支払い能力も加味していくこと、労働生産性において日本よりも高いレベルにある国、地域の最低賃金や、それに相当する基準賃金水準を参考にして、最低賃金を徐々に引き上げていくべきであると提言されています。</p>	

提言 2	サービス産業における労働基準監督の強化
<p>旧来、製造現場における労働基準監督を軸に基準設定や監督執行が行われてきた傾向があります。</p> <p>しかし、非製造業、中でも対面型サービス産業は労働集約的な産業が多く、従業員を酷使してコストを下げるという傾向が強いところです。また、サービス産業は非正規雇用が多い上に、技能レベルも低い労働者が多く、不安定な雇用であったり、問題を改善する交渉力、情報力の両面において弱い立場であったりする労働者が多くとされています。このような状況を勘案すると、サービス産業においてこそ、「厳格な労働基準監督を行う必要性はより高まっている」といった背景に基づき、以下の点を提示しています。</p> <p>労働基準監督署等に対する<u>通報制度の周知徹底や機能強化を図ること</u>、地方自治体に労働基準監督権限を与える、弁護士や社会保険労務士などの民間に労働基準監督行政を委託する等により、<u>監督業務の効率性を高めること</u>、企業の自発的なコンプライアンス意識を高めるために、<u>労働基準法違反の司法処分の対象事件を拡大すること</u></p>	

提言 3	雇用流動性の高いサービス産業における人材育成の充実と労働者保護
<p>サービス産業では、非正規雇用の比率が高く、正規雇用についても比較的雇用流動性が高く、それゆえ個別企業による職業能力開発投資が行われにくいという問題が挙げられています。そのような観点から、人材育成と労働者保護のために、以下の点を提示しています。</p> <p>現代の社会や企業の求める人材の育成に貢献できる職業能力開発を積極的に実施すること、バウチャー制度をさらに積極導入すること、解雇紛争における補償金制度（金銭救済制度）などを導入すること</p>	

提言 4	労働条件規制の企業規模による格差の解消
<p>これまでの労働政策は、大企業における日本的雇用慣行を前提に策定されていたため、中小企業の事務対応能力の低さ、経済的負担能力の低さなどを理由に、企業規模に配慮し、中小企業に寛容な制度が是とされてきました。しかし、労働者保護の要請は中小企業の方が強い場合が多いという観点や、労働力が経済全体の大きな供給制約になっている現在、生産性を高めることが重要な政策目的であるため、「雇用に関するルールは生産性に対して中立的であるべき」という観点から、<u>中小企業への「月 60 時間超の時間外労働に関する割増賃金率」の適用猶予の撤廃</u>が提言されています。</p>	

提言 5	行政庁における労働政策の位置づけの見直し
<p>これまでの労働政策においては、厚生労働省は労働者の社会政策上の保護を担い、他方で、経済政策・産業政策は経済産業省、およびその他の省庁の所管であるという役割意識が強かったため、政策が交錯する部分における空白地帯が発生していました。これからは、<u>労働者保護の視点だけでなく、経済成長の視点も踏まえて</u>、積極的に各省庁が<u>労働政策・経済政策・産業政策において連携</u>を深めていくべきと提言されています。</p>	

今回、サービス産業に代表される過酷な労働環境の是正と経済成長の観点からの労働政策の適正化を主として労働政策が提言されています。多くの企業の業績が改善傾向にある今こそ、中長期的な視野を持って、労働生産性の向上と雇用の質の改善を実現しようとする「各々企業の努力」と、各企業の施策の域を超えた「政府の政策」の枠組みにより、より良く公平な労働政策が実現されることを期待したいところです。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は2月27日に配信いたします。（石田久男）