

る。職場の慣行を変えるには長期間の継続的な努力が必要だが、日本での第一歩としては、実績本位の雇用形態、年功序列型の昇給の割合の縮小、硬直的な雇用管理区分制度の縮小などが考えられる。使用者側でも労働者側でも、1つの企業ですっと働くという終身雇用の考え方に変化が現れている。給料についても、年功の果たす役割が少なくなっていることを示す証拠がある。しかし、これまでのところ、正規労働者と同じ仕事をする非正規労働者の雇用条件改善に関しては、労使間で合意に至っていない（第3章）。

#### 1.4.2 勤務時間の柔軟性

育児のための時間が多く取れることから、パートタイム雇用は、特に子供が小さい時期、働く親が労働力としての立場を維持しながら、十分に育児も行える方法として、有利なやり方と見られることが多い。アイルランドや、多少程度の違いはあるが、オーストリアでも、サービス部門の拡大によりパートタイム雇用が増加しており、1990年代以降、給料も、正規雇用と比例して支払われるようになってきた。これとは対照的に、日本では、パートタイムが比較的安上がりの労働力であることから、最近の景気後退がパートタイム（非正規）雇用の増加を助長している（第3章）。このように、パートタイム雇用が全て同じというわけではなく、（主に女性）労働者を低賃金で、将来性のない仕事に閉じ込める罠とならない限りにおいて、仕事と家庭を両立させる方法として有用となる。

オーストリアの制度は、子供の2歳の誕生日まで労働者の雇用は確保される。（さらに、そのような世帯に対しての所得援助も充実している。後記参照）しかし、その期間終了後も、ほぼ半数の母親は仕事に復帰せず、復帰した母親の中でも50%は、これまで働いていた職場ではパートタイム勤務の希望がかなえられないことが多いため、勤め先を変えている。休暇制度では、パートタイム勤務の権利も与えられているが（また、2002年以降は、最長13週間までフルタイムで働くことも許されている）、使用者側がパートタイム勤務を恒常的に認めることに消極的であることから、この制度はあまり利用されていない。そのため、母親の多くは一時的に労働市場から脱落するか、あるいは、いわゆる「周辺雇用」（オーストリアでは、これは、2002年の月給が284米ドルまでの雇用と定義されるが、これは平均月給の15%の額に当たる）（注3）に携わることになる。（一時的に）仕事を離れる割合が高いのは、親の希望を反映している部分も確かにある。しかし、パートタイム勤務の選択の幅が限られているために、仕事と家庭の間の最良のバランスを見つけないでいる親もいる。オーストリア政府が現在検討しているようなパートタイム勤務条項（オーストリア連邦政府、2003年）は、親の選択の幅を広げ、休暇中の労働者の就業意欲を高め（上記参照）、将来の労働力供給を増加させることにつながるだろう（後記参照）。

日本の育児・介護休業法は、1年間の休暇を規定している。使用者には、3歳未満の子供を持つ従業員に対し仕事と家庭の両立支援を義務づけており、一般的には勤務時間の短縮という形の支援が多い。(同法では、子供が6歳になるまで、同じような支援を行うことを使用者に奨励している)。法律では、短縮する時間までは具体的に決められてはいないが(指針は定められている)、勤務時間の短縮の制度を導入した使用者の多くは、1日1時間から4時間の短縮を認めている。2001年以後、法律の規定により、女性が正規雇用に留まることを奨励するようになり、休暇後、実際に仕事に復帰する女性には給付金を増額している。(休暇中は、それまでの給料の30%分が支払われるが、休暇中あるいは休暇終了後に仕事に復帰した女性に対しては、やはり雇用保険から追加給付があり、総額で以前の給料の40%が支払われることになる)。この法律の実際の行動への影響は、これまでのところ限定的なものである(法律の規定の中には、正規労働者に限られているものもある)。母親の70%は未だに、出産後労働力からは脱落していき、その大半が育児休業制度を利用していない。それでも、この政策モデルは、休暇終了後母親が労働力から脱落するのを防ぐ意味で役に立つもので、使用者が正規のパートタイム労働者に対処する助けになるものでもある。

アイルランドでは、育児休暇が短いことが、小さい子供がいる母親の多くが働くことにつながっている。1990年代後半の好景気時は、母親が勤務時間を選ぶのも簡単だった。だが、労働力需要は弱まっており、都合のいい時間に働く機会が少なくなり、家庭の事情の変化に合わせていくことも難しくなるかもしれない。

#### 1.4.3 家庭にやさしい職場作り

家庭にやさしい職場作りに必要なのは、主に時間に関すること(パートタイム勤務、日・週・月単位のフレックスタイム勤務、通信手段による遠隔勤務、学校の休みに合わせた勤務時間を選べる学期休暇制度)だが、その他にも、育児支援や、家庭相談サービスなどもあり、オーストリアでは、長期の育児休暇後の職場復帰を支援する措置も実施されている。使用者側にとっては、そのような措置を提供する十分な理由がある。そうした措置により、既存の労働力に意欲を与え、生産性を高めることができるし、ピーク時の需要に対応する柔軟な労働力を維持し、有能な従業員を確保することもできるからである。

特に、女性労働者の多くが出産後それまでと同じ職場に復帰しないオーストリアと日本で、家庭にやさしい職場作りの政策がアイルランドほど一般的でないことの方が不思議である。その一因としては、家庭にやさしい職場作り政策の効用を考える際、使用者にとって最も金のかかる(熟練)従業員の穴埋めをすることが最重要事項となるため、タ

一ゲットとする従業員が限定されることもあるだろう。また、企業の側に家庭にやさしい職場作り政策のメリットについての理解が不足しており、理解はあったとしても、管理職（通常男性）はそうした政策の実行に熱心でなく、組合（男性が優勢）は別の問題を優先している。こうした先導者不在の状況では、家庭にやさしい制度を導入し、活用することを広く職場に周知徹底するには限界がある。従業員は、そうした制度を利用しても、職場での自分の立場が不利にならないと確信できなければ、利用しようとはしない。

どの国でも、家庭にやさしい既存の制度を利用しているのは、圧倒的に女性である。育児休暇を取る権利のある男性で、実際に制度を利用しているのは、アイルランドで5%、オーストリアで2%、日本ではわずか0.4%である。休暇を取らない理由として、父親が最も多く上げる理由は、職場での雰囲気である。性の役割についての伝統的な考え方を変えるのは難しいようである。

政府は、労使交渉に直接介入したがる。介入したとしても、公的な指示だけでは、職場の慣習は簡単には変わらない。しかし、政策の中には、労働市場での典型的な男女の役割分担の考え方を強化するものもあり、これらは税制／補助金制度改革などを通じて改革すべきである（後記参照）。一般的に言って、職場の慣行を変えようとする政策は奨励策で、家庭にやさしい政策の意義を訴えたり、この問題に関する意識を高めようとするものである。例えば、「繁栄と公平を目指す社会パートナーシップ計画」の一部として、アイルランド当局は「全国枠組」委員会を設立、家庭にやさしい政策についての意識を高め、広い範囲での政策の採用を促進している。日本では、関係当局が、休暇取得率の目標を定め（女性の80%、男性の10%）、職場でのそうした制度利用の拡大につながる（政府、使用者、組合を含めた）社会の態度変化を促進している。

しかし、職場をより家庭にやさしいところにするために、奨励の枠組みを広げ、実際的で状況に応じたアドバイスを実施することにより、政策展開は一步前進しよう。オーストリアと日本では、個々の企業の必要に応じたアプローチを実施している。オーストリアでは「仕事と家庭についての聴聞イニシアティブ」があり、日本では、2001年の「育児・介護休業法」によって、柔軟な職場慣行が実施されていることを監督するための「職業家庭両立推進者」を置くことを、企業に奨励している。こうした活動の長所は、個々の職場に最適の方法を探ることが可能になり、後に、フィードバックや評価を行うことで、さらに長期的な努力を促進することができる。これまでのところ、このようなイニシアティブに応えた企業は比較的少ないが（第3章）、「聴聞」や「促進担当」といった方法は、オーストリアと日本で今後広く採用されていいであろう。最近合意された「社会パートナーシップ計画」で、実際的な措置の導入が提案されていることを考えると、ア

イルランドも同様の活動を考慮すべきである。

### 1.5 税制／補助金制度と仕事と家庭の両立についての選択

3カ国共通して、税負担率は低く、ほとんどの人は働けば収入を得られるようになっている。また、世帯内の2人目の働き手に対する税率が実質的に低く、働くことへの強い財政的インセンティブとなっている(第6章)。しかし、どの国でも、既存の政策の中に、母親は規則的な仕事に就くより育児に専念することを奨励するような要素が見られる。アイルランドには、例えば「家事担当者控除」制度があるが、これが労働意欲に及ぼす影響は小さい。一方、オーストリアと日本の補助金制度は、仕事と家庭の両立についての選択に大きな影響を及ぼしている。

オーストリアの税制／補助金制度では、育児に専念することを奨励する要素が大きいかどうかは、子供の年齢によって違ってくる。アイルランドと日本に比べて、オーストリアの税制／補助金制度は、子供が3歳以上の共働きの世帯に最も有利になっている。しかし、もっと小さい子供がいる世帯に対しても、オーストリアの政策は、一方の親が育児に専念することにした場合、アイルランドや日本より充実した支援を行っている。働き手が1人で、子供が小さい世帯に対する現金給付額は、オーストリアでは平均的生産業従事者の収入の38.1%相当という高いレベルで、アイルランド(同11.1%)、日本(2.8%)ではかなり低い(第6章)。

オーストリアでは最近の改革で、雇用確保の権利と育児休暇手当とを切り離した。2002年以降の「育児手当」(育児休暇手当に代わるもので、ほぼ家族全員が対象になる)制度では、(さまざまな児童手当として1ヶ月147米ドルが給付されるのに加えて)最長2年半から3年の間、1ヶ月410米ドルが支払われる。明言された政策目標に合わせ、給付率、期間、範囲が増えたことは、確かに、親にとっての選択の幅を広げている。世帯の財政状況が良くなり、その結果、一方の親が育児に専念するという選択を取りやすくなった。同時に改革によって、共働きの親のそれぞれの収入の相対的重要性にも変化が生じている。2番目の働き手の得る収入による世帯全体の収入の増加は、「育児手当」をもらわなければ低く抑えられることになり、これによって、一方の親が育児に専念するという選択を取る世帯が増えることが予想される。

しかし、この手当の労働者に対する影響を測るのは難しい。手当の規定が、他の育児関連法の規定ともかかわってくるからだ。収入／所得限度額が2つの制度で異なっていることからくる実際的な困難もあるが(第5章)、最大の問題は、非常に小さい子供のいる世帯への給付期間が最低でも2年半に延長されたことで、これは、育児休暇期間より

も長くなっている。増額された財政援助を最大限利用するために最長期間給付を受けると、雇用確保期間を越えてしまうという結果になることに、親が気づかないという危険をはらんでいることになる。

日本での最近の改革では、扶養家族に対する逆累進的な控除に代えて、6歳未満の子供（これまでは3歳未満）を対象にした現金給付へと向かっており、この年齢層の子供がいる世帯のおよそ85%が、給付の対象となる。だが、オーストリアやアイルランドに比べると、その給付額（第1子、第2子に対して月額40米ドル）は低い。日本の所得税制では、配偶者控除が認められているが、配偶者が収入を得た場合は世帯全体の収入に加算されるようになっている。健康保険や年金に関する規定と、収入に高い割合を占める、使用者提供の配偶者手当が対応しておらず、配偶者控除や手当が受けられなくなる収入限度額が統一されていない。双方とも、配偶者の収入増加が常に世帯の総収入の増加につながるようにはなっていない（第6章）。こうした特徴から、扶養家族となっている配偶者は財政的に見て、自分の収入の額を制限した方がいいと考えるようになる。厚生年金制度で扶養家族たる配偶者に支払われる年金についての関心が高まる中、配偶者年金保険料改革を2004年に行うことが考慮されており、所得税控除改革など、扶養家族である配偶者を優遇している制度を改善することになっている。

全般的に、日本とオーストリアの税制／補助金制度や公的職業紹介サービスは、シングルペアレントの就職斡旋に積極的に対応している。しかし、日本では、シングルペアレントの50%近くが低賃金の不定期の仕事に就いており、貧困率が比較的高い。アイルランドの税制／補助金制度では、シングルペアレントは長期間給付を受けることができ、公的職業斡旋機関の果たす役割は、「積極的な情報提供」に留まっている。この戦略では、シングルペアレントの間で満足できる就業率を達成することはできない。アイルランドは、この10年ほど前例のない高い雇用の伸びを示しているにもかかわらず、シングルペアレントの就業率は、オーストリアや日本より低い。「シングルペアレント世帯給付金」制度は、労働市場への素早い復帰を奨励するよう、さらに整備されなければならない。収入を無視した既存の制度では、シングルペアレントは、低収入を給付金で補うようになり、定期的な職業に復帰する助けになっていない。「家族所得補足（FIS）」制度（子供のいる世帯全てを対象にした労働規定付きの給付金）も、（週最低19時間の労働を受給資格とするだけでなく）、シングルペアレントが就職することを促すような財政的インセンティブとして、もっと活用されるべきである。資格のある世帯がこの制度（FIS）を確実に利用できるようにするためには、広報面、利用面で対処すべき問題が幾つか残されている。

アイルランドでは、シングルペアレントの就職を奨励するためには、「シングルペアレ