

第3節 働き方の変化と勤労者生活

1980年代以降の生活時間の推移をみると、男性壮年層では仕事の時間が増加を続けており、特に、30歳台でその増加が大きい。一方、家事や育児などにかかる時間は、共働き世帯の増加に伴い緩やかに増加しているが、時間的には決して多くはない。我が国の労働者は男性壮年層を中心に、仕事中心の働き方が強まってきているが、多くの労働者は、このような働き方に満足している訳ではなく、できれば、仕事と同じぐらい生活も大切にしたいと考えている。仕事と生活の調和は、労働者の仕事に対する満足感や就業意欲に大いに貢献するものであり、優れた企業経営の構築にとって積極的に取り組むべき課題である。

一方、社会全体からの視点に立てば、人口が減少する我が国の今後の経済発展にとって、人々の意欲や能力の発揮による労働生産性の向上や就業率の向上が不可欠であり、特に、女性の就業率の向上は欠くことのできない要件となっている。育児期の女性の就業率を高めるために、長時間労働の抑制に取り組むなど、社会全体として、仕事と生活の調和を図る取組みを強化していくことが大切である。

さらに、我が国の少子化は、婚姻の減少によるところが大きく、正規雇用の機会を拡大し、若者の職業的自立を促していくとともに、働き過ぎの是正に取り組むことによって、若者が結婚し、家族を持つことができるよう、仕事も生活もともに充実する、バランスのとれた働き方を実現していくことが求められる。

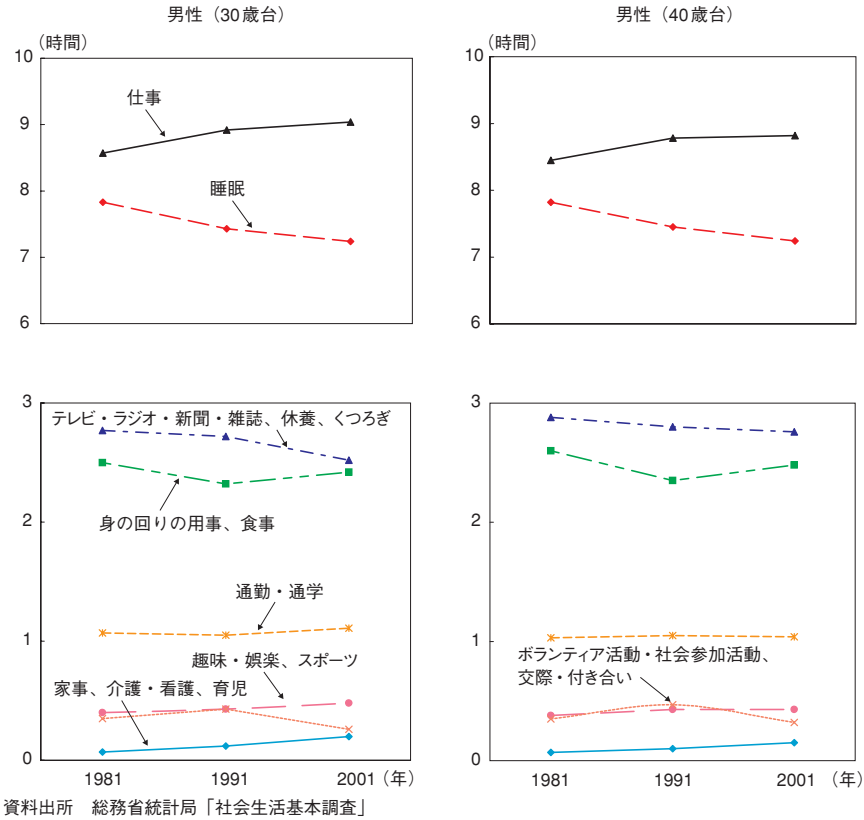
(生活時間の変化)

1980年代以降の生活時間の推移をみると、男性壮年層では仕事の時間が増加を続けており、特に、30歳台でその増加が大きい（第26図）。これに反して、睡眠や休養、くつろぎの時間は減少しており、日々の疲れをいやしながら健康な職業生活を送る上で、男性壮年層にみられる長時間労働の抑制は重要な課題である。また、生活時間のうち、趣味、娯楽、スポーツにかかる時間は緩やかに増加しているが、ボランティアなどの社会参加活動や友人などとの交際にかかる時間は減少しており、高度な判断や重い責任を担う壮年層の労働者にとって、仕事以外での社会経験が乏しくなっていることは、職業能力が様々な経験の中から高められていくものであることを考えると、憂慮すべき傾向にある。一方、家事や育児などにかかる時間は、共働き世帯の増加に伴い緩やかに増加しているが、時間的には決して多くはなく、男性壮年層にみられる長時間労働は、家庭における妻の支えに大きく依存しているものと考えられる。

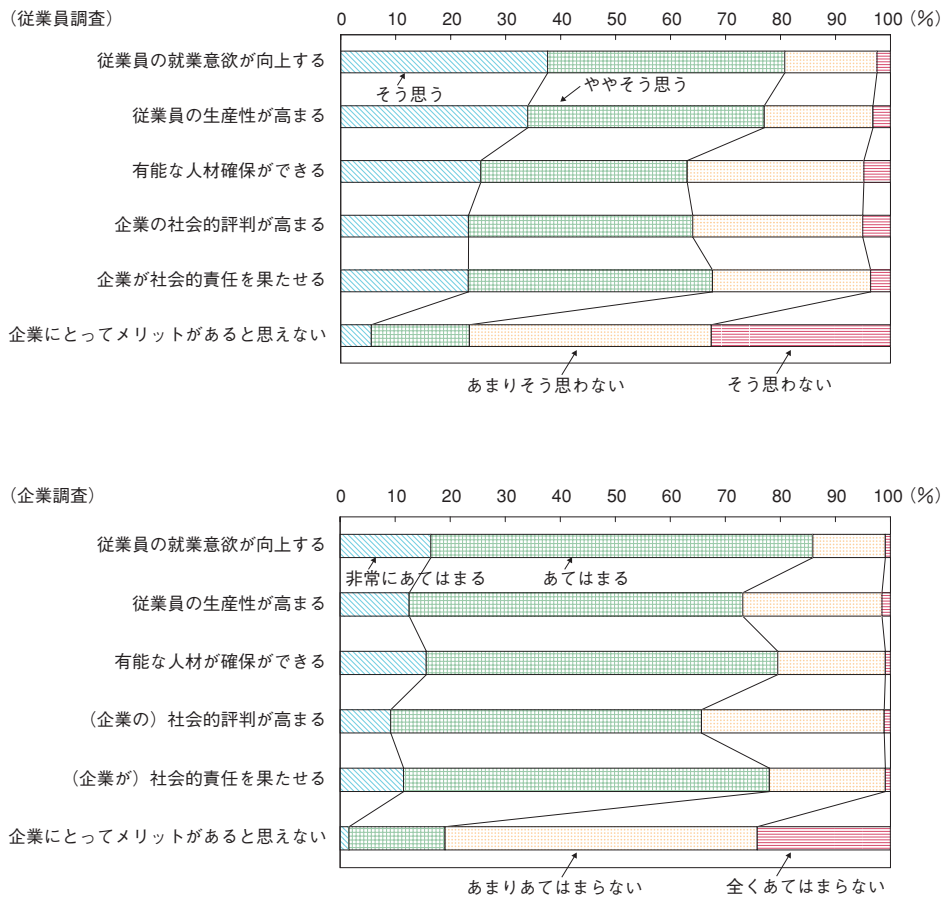
(企業と従業員では、制度整備に関する意識が異なる)

仕事と生活の調和を図るための制度を整備することに対し、従業員はどのように考えているのか、また、企業は制度を整備することによりどのような効果があると思っているのかをみると、従業員調査では、従業員の就業意欲の向上や従業員の生産性の高まりで、「そう思う」、「ややそう思う」の割合が高い。また、企業調査でも従業員調査の場合と比較するとその水準は低くなるものの、同じように従業員の就業意欲の向上、従業員の生産性の高まりで「あてはまる」とする割合が高く、また、これらに加え、有能な人材確保の割合も高くなっている（第27図）。

第26図 男性有業者・平日の活動別生活時間



第27図 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果



資料出所 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)
 (注) 1) 仕事と生活の調和を図るための制度とは、短時間正社員制度、在宅勤務制度、法定以上の育児休業制度等仕事と生活の調和に資する勤務時間制度や休暇制度等のことである。
 2) 無回答を除く。

(減少過程に入った労働力人口)

我が国の労働力人口は、景気回復の下で、2005年、2006年と増加したが、基調としては既に減少過程にある。性・年齢別の労働力人口が2004年の水準で推移する場合、2000年に6,766万人であった労働力人口は徐々に減少し、2010年には6,448万人と2000年の水準から約300万人減少し、さらに20年後の2030年には5,597万人と2000年の水準から1,169万人減少する（第28図）。

今後の経済成長率の鈍化を一定の幅に抑え、我が国経済の成長力を確保していくためにも、労働力供給の減少を可能な限り抑えていくことが求められる。そうした観点からも、人々が意欲を持って生き生きと働くことができる就業環境を整備していくことは、今後、我が国が取り組んでいくべき重要な課題であるといえる。

(仕事への満足感と就業意欲を高める仕事と生活の調和)

仕事と生活の調和がとれているかどうかの違いにより、仕事への満足感や就業意欲にどのような違いが生じているかをみると、「調和がとれている」と考えている従業員の仕事への満足感や就業意欲が高いことがうかがえる（第29図）。仕事と生活の調和がとれた働き方を推進していくことは、労働者の仕事への満足感を高め、就業意欲を高めていくことに大きく寄与することがうかがえる。

それぞれの労使関係の中でさらなる検討を深め、企業と従業員の利害を一致させることのできる働き方を真剣に考えていくことが望まれる。

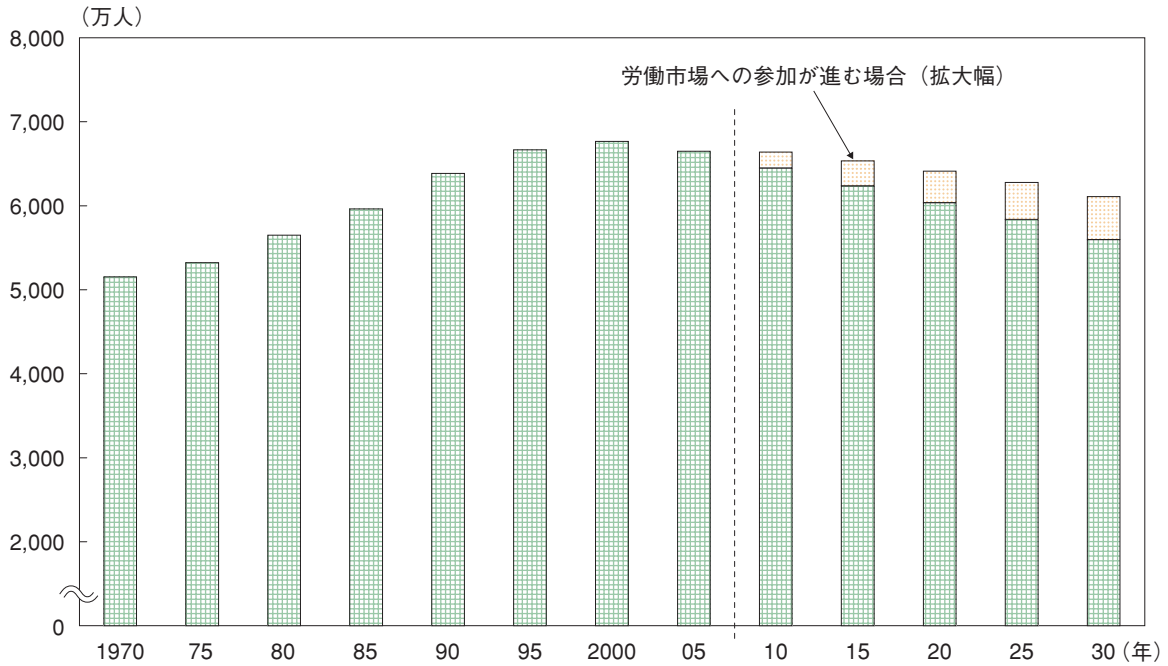
(仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムに向けて)

現在の雇用管理の仕組みの中で、正規雇用者は長時間労働や年休取得率の低下などに現れているように、仕事と生活の調和を図ることが困難であり、一方、非正規雇用を続ける者の所得は相対的に低く、職業能力を高めていく機会にも恵まれていない。このような状況が継続すれば、正規雇用者の生産性は低下し、非正規雇用者が職業的自立を図ることはますます困難となる。

現在進行している少子化の動きは、有配偶率の低下が主因となっている。経済的困難の克服や長時間労働の抑制によって、結婚を阻んでいる要因を少なくしていくことが望まれる。さらに、就業率を高めていく上では、就業を通じた女性の社会参加を促していくことが重要である。しかしながら、長時間労働に代表される男性正社員の拘束性の強い雇用管理は、妻が家庭責任の多くを負担することを暗黙の前提としており、女性が就業を継続したり、再就職することを困難なものとしている。長時間労働を抑制し、夫婦で家事・育児をともに担うことが無理なくできる雇用管理への転換により、家族内での家庭責任を適切に分担し合うことが可能となり、女性の就業率の向上が促されていくことも期待できよう。

優れた人材育成基盤の下で、労働力の供給制約を乗り越え、持続的な経済の成長を図るとともに、公正な分配を実現していくことが求められる。そのためにも、我が国に働く全ての人々が所得を生み出すための職業基盤を確固たるものとし、その下で安心して生活を送れるよう、仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムを目指していくことが重要である。

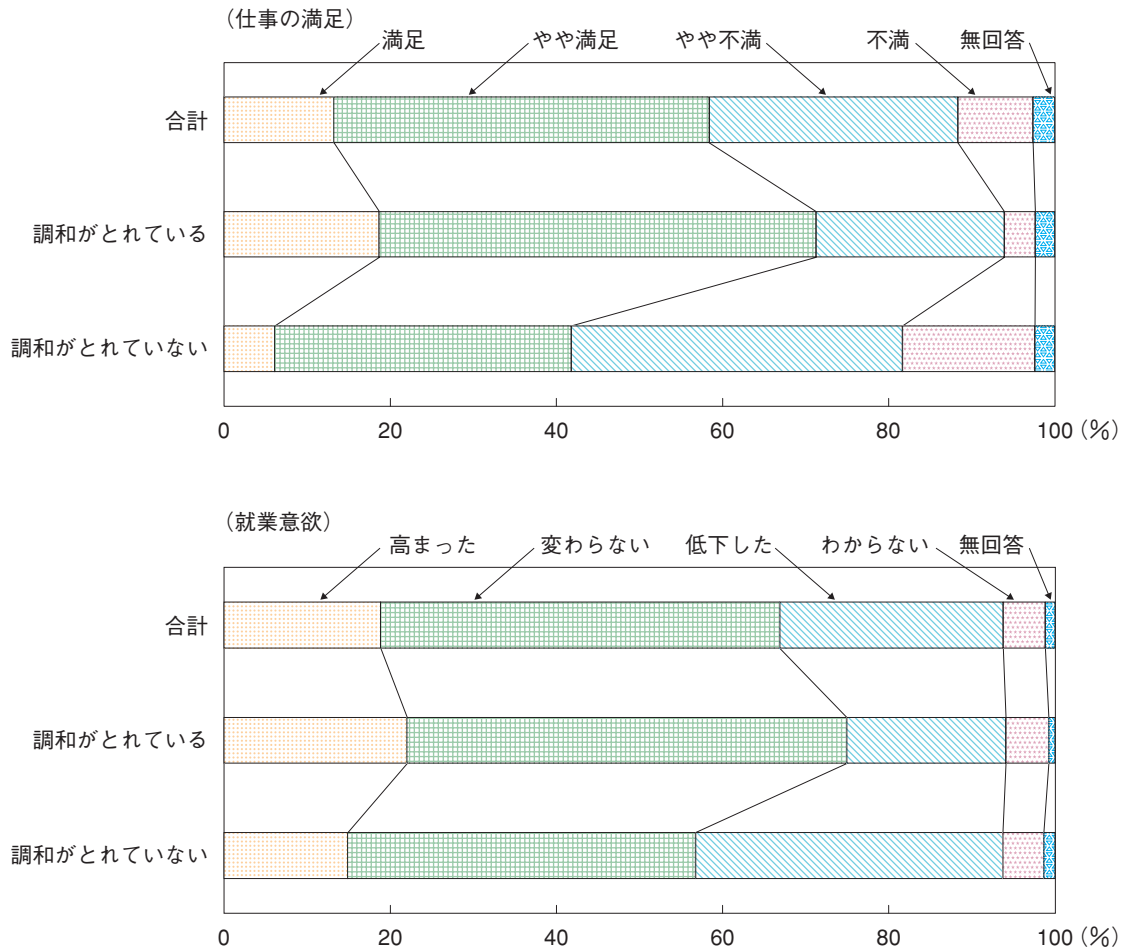
第28図 労働力人口の推移と見通し



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2005年まで)、「雇用政策研究会推計(2005年7月)」(2010年以降)

- (注) 1) 経済成長率(人口1人当たり)は、労働市場への参加が進まない場合を1%、労働市場への参加が進む場合を2%としている。
 2) 性、年齢別の労働力人口比率が2004年と同じ水準で推移すると仮定。

第29図 仕事と生活の調和の状況別仕事の満足・就業意欲の状況



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)