

「『両立指標』を考える」

4月8日に開催された第10回男女共同参画会議に、厚生労働省から「『両立指標に関する指針』の策定について」という資料が提出されました。これは、以前のこの会議の決定や昨年7月に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」において、「企業の両立指標を開発・公表する」とされているのを受けて策定されたものということです。

「指針」ということですが、具体的な「採点表」も示されており、具体的には5つのカテゴリに分類された61の項目について、5点、10点、15点の3段階でウェイトづけしてあります。内容的になかなか興味深いだけでなく、今後の企業実務にも影響が出てくるものと思われるものです。今回はこれを材料に、仕事と子育ての両立支援について考えていきたいと思います。

企業にとっても必要な両立支援

さて、今回は男女共同参画会議で両立指標が提示されたわけですが、男女共同参画に限らず、少子化対策という面からも、両立支援は国家としてきわめて重要な政策課題であるといえるでしょう。企業に対する社会的要請も大きいと考えなければなりません。

さらに、中長期的に見れば、企業経営の観点からも両立支援に取り組む必要性は高いと思われます。労働力人口の減少に直面するわが国では、これまでのような「男は仕事・女は家庭」「夫婦二人の生計費賃金」といった画一的な発想を脱して、人口の半数を占める女性の潜在能力を存分に発揮させることが求められます。個別企業にとっても、充実した両立支援を提供することが、優れた人材の確保につながるわけです。加えて、多様な価値観のもとにさまざま

なライフスタイルの人たちがともに働く職場には、より創造的な風土が醸成されるに違いありません。両立支援は企業の存続のための大きなポイントの一つではないかと思います。

そこでこの指標ですが、企業における両立支援への取り組み方の方向性を示すという意味で、有益なものではないかと思います。一口に両立支援といってもその内容は多様であり、それぞれの企業の業種・業態や経営の実態に応じて、それぞれ適切な取り組み方があるものだろうと思います。そういう意味で、画一的な取り組み事項や取り組み手順を示したモデルケースではなく、多くの項目をウェイトづけして示すことで、その中から、自社の実情に応じて、優先順位をつけながら取り組み項目を選択していけるようにしてあるのでしょうか。

休業重視の両立指標

具体的な項目をみると、行政としてなにを重視しているかがわかります。たとえば、5つのカテゴリとそれぞれの項目数、配点は次のようになっています。

両立支援（休業）：育児や介護のために休業できる制度等	10項目	100点
両立支援（勤務時間短縮等）：仕事をしながら育児や介護ができる制度等	10項目	80点
利用状況： ・ の制度の利用状況	18項目	100点
制度を利用しやすい環境づくり	8項目	55点
人事労務管理：その他の仕事と家庭の両立がしやすい制度等	15項目	80点

満点は415点ですが、これを見ただけでも、行政が育児休業や介護休業などの「休業」をいかに重視しているかがわかります。これらはす

で法制化されているわけですから、行政がこれを重視するのは当然といえるでしょう。現実には、キャリアの継続を重視する人にとっては、休業制度の充実より、なるべく休業しなくてすむような両立支援が必要とされているわけですが、これについては託児・保育施設の整備など、企業より行政の役割が大きいことから、企業の指標としては休業を重視するのが妥当だろうと思います。

また、利用状況にあらためて100点を配分しているのは、「制度はあっても利用されていない」という批判をふまえたものでしょう。

「経営方針」に高い配点

次に、個別の項目をみていきたいと思います。前述のとおり個別項目は5点、10点、15点の3段階でウェイトづけされていますが、最高の15点がついているのは全体の1割弱の6項目しかありません。しかも、そのうちの2項目は、育児・介護のための「短時間勤務」「フレックスタイム」「始就業時刻の繰上げ・繰下げ」や「企業内託児施設」「育児・介護サービス費用補助」といったいくつかの制度の中で「2つ以上あれば15点、1つなら10点」という「あわせて一本」の最高点ですから、実質的には最高点は4項目しかありません。

育児休業制度が法定を相当上回る

介護休業制度が法定を相当上回る

小学校就学前の子の看護休暇がある

積極的な両立支援が経営や人事の方針に明文化されている

こうしてみると、行政は「看護休暇」と「経営方針」については法定を上回る育児休業や介護休業と同様に高い位置づけを与えていることがわかります。「経営方針」を重視しているのは、企業に自主的に取り組んでほしいという強い期待の現われでしょう。「看護休暇」がこれほど高

く評価されるのは意外という感もありますが、すでに法律に努力義務が定められていることもあり、行政としてはやはり強い期待があるでしょう。

10点の項目は、前述の「2つなら15点、1つなら10点」の各制度のほかに11項目あります。うち8項目は育児・介護休業に関するもので、ここにも休業を重視する姿勢が見られます（具体的には、育児・介護の双方について「法定を上回る休業制度」「原職復帰」「休業中の情報提供」「休業中の教育訓練」があげられています）。残りの3つのうち2つは育児休業の取得率で、「少子化対策プラスワン」で示された「女性80%・男性10%」の目標を達成すれば10点となっています（平均を上回れば5点とされています）。本当なら15点にしたいところだったかもしれませんが、現状に配慮したのでしょうか。もう一つは妊娠、出産、育児、介護で退職した人の再雇用制度で、これも行政としては重視しているでしょう。

こうしてみると、この指標は、行政としてのニーズ、企業の役割、あるいは現時点での実態などにバランスよく目配りされた、よく考えられたものではないかと思います。

両立指標をどう使う

さて、この指標ですが、前述したとおり、各企業が自社の実態を点検、把握したうえで、経営の実情に応じて、進捗状況とカテゴリごとのバランスを確認しながら、できることから取り組んでいくための道具として有益だろうと思います。行政としても、まずはこうした用途を第一として、今後広く周知・広報を行い、活用を呼びかけるとしています。今国会に提出されている次世代育成支援法案では、一定規模以上の企業に行動計画の作成が義務付けられることになっていますが、その目標としても活用できる

のではないのでしょうか（なぜか、指針には記載されていませんが）。

そこまではいいのですが、行政としてはさらに、多くの企業のデータを集積することで、同業種、同規模、同地域等の企業の中での位置づけが把握できるようにしていく意向のようです。さらに、この指標結果を企業が対外的な企業アピールに利用したり、あるいは厚生労働省が実施している「ファミリー・フレンドリー企業表彰」の選考に活用したりすることも念頭におかれているようです。こうした使い方もされるとなると、にわかに怪しい雰囲気が出てきます。

他社との比較はむずかしい

問題は、この指標は同一企業を時系列で評価するためには有用であるとしても、異なる企業の比較に使うのには限界があるのではないかと、いう点にあります。行政がいうように、企業がこれを企業アピールに使うとすると、「わが社は両立指標 380 点です」「わが社は 350 点です」といった広告が世間に広く行き渡ることになります。当然、見る人は 380 点の企業のほうが 350 点の企業より両立支援に優れていると判断するでしょう。これは企業にとってはかなり重大な問題ですが、その重大さに見合うだけの精度がこの指標にあるとは思えません。

たとえば、この指標では看護休暇制度があれば 15 点が加算されることになっていますが、その期間は考慮されていません。極論すれば、1 週間、あるいは 1 日でもいいということになります。しかし、1 週間の看護休暇を与えている企業と、看護休暇はないが年次有給休暇の付与・取得が世間より 10 日以上多い企業とでは、どちらが両立支援に優れているのでしょうか。

もうひとつ看護休暇についていえば、連合が 2000 年に実施した調査によれば、1 年間に子どもが病気で保育園に預けられなかった日数は平

均 16.3 日となっているそうです。これは若干実感にあいにくい結果ですが、少数の長期間休む子どもが平均値を押し上げているのでしょう。

であれば、看護休暇も一定以上の期間がなければ使いにくいということになるでしょう。しかし、この指標では、看護休暇の期間が 1 年でも 1 週間でも同じ 15 点になります。

あるいは、前述したようにこの指標が休業を重視していることも問題になります。どれほど優れた企業内託児所を整備したとしても、この指標では最大で 10 点にしかありません。いっぽう、育児休業が最大 1 年 1 か月取得できれば同じ 10 点になります。しかし、両立支援の効果の大きさには大差があるはずで

こうしたことが積み重なれば、40 点か 50 点くらいは違ってきてしまってもおかしくはないように思われます。

適切な活用を

もちろん、ある程度おおまかな傾向の比較にはそれなりに役立つでしょうし、業界平均に達していないことを数値で示せば、人事担当者が両立支援策導入のために経営トップを説得する有効な手段になるかもしれません。しかし、この指標はその程度の活用にとどめるべきであり、行政としてこれを企業アピールに利用することを奨励し、結果としてこれにお墨付きを与えるようなことはすべきでないでしょう。

また、今後さらにエスカレートして、この指標で目標を設定して行政指導を行なうとか、政府調達要件にするといったようなことも考えられるかもしれませんが、決して行なうべきではないと思います。（本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません。また、「指針」の内容紹介は、指針の文章そのままの引用ではありません）