

今こそワーク・ライフ・ バランス社会の基盤づくりを

やまぐち ようこ
山口 洋子

連合・副事務局長

4月15日の労働政策審議会均等分科会において育児・介護休業法の改正法案要綱がまとめられた。第一子の妊娠・出産を機に働く女性の7割が離職している現状や、子育て期と働き盛り期が重なり、子育てに関わりたくても長時間労働等のために諦めている父親たち、さらにはこのところ横行する経済環境の悪化を背景とした育児休業中の解雇や退職勧奨等の違反行為等、様々な問題解決に資する改正法案要綱であると思う。まだまだ我が国における子育ての環境整備が不十分な中で、大きなとは言えないがそれでも前進であると翌16日の朝刊各紙にも記事が取り上げられたが、この法律が施行されるとコストアップ要因となるため企業の女性採用にブレーキがかかるのではないかといった趣旨の記事には冷水をかけられた気がした。このコストアップという偏った見方が従来も企業におけるワーク・ライフ・バランス（以下WLB）推進の支障となっていた。コストのみの視点でリターンや企業革新の視点が欠けている。

今回の改正内容の多くは少子化対応にシフトしており、介護に関しては短期休暇の新設に限られているが、育児・介護は私たちの重要なライフイベントであって、多くの人々が直面している、あるいはいずれ直面する、いわば誰にとっても当たり前のイベントであり、至極当たり前であるからこそ、そのようなライフイベントと仕事の調和が可能な社会を実現しようという国民的意思の表れが、一昨年「WLB憲章」と「行動指針」の策定ではなかったのか。政労使の三者によって調印がされたが、そのうち政の調印者が交替したことが影響しているのか、

WLB社会実現の気運がトーンダウンしているように思えてならない。

改正育児・介護休業法の新聞記事に現れていた多くの企業の本音にこだわるが、「行動指針」には5年後、10年後を見定めて具体的な数値目標設定指標が確認されている。そのハードルの低さは否めないが、たとえば第一子出産前後の女性の継続就業率を現状38% 5年後45%に、男性の育児休業取得率を現状0.5% 5年後5%に、等。

現在の経済環境では雇用そのものが危ういのには、育児、介護、さらにはWLBに目を向ける余裕などないといった意見を聞く。WLB社会実現に向けた様々な議論の最中、コンセンサスの根底にあったのは、WLB推進は少子化対策のみが目的ではなく、長時間労働を是正する等の働き方の改革が車の両輪でなくてはならないこと、さらには雇用の安定と生活できる所得がそのベースであることである。今、雇用や様々な状況が不安定な方向に追いやられているからこそ、労使が困難な状況を乗り越え、企業のあり方、働き方等を再構築することが求められている。その取り組みなしで、先行き景気が持ち直したときに、また時間外労働を増やしたり、不安定雇用を増やしたりという対応であったら、何のための厳しい経験だったのかということになってしまう。

いまこそ、現在の状況だからこそ、WLB社会の基盤を強固にしよう。その結果、間違いなくコスト以上のリターンと活力ある社会が生まれることを確信して。