

# 次世代法が企業にもたらした影響

- 勤務時間短縮等の措置を中心に -

保険研究部門 / 生活研究部門 村松 容子  
yoko@nli-research.co.jp

## 1. 次世代法・認定制度の概要

急速に進む少子化を背景に、企業による仕事と家庭の両立支援策への関心が高まっている。企業にとっても、育児期の従業員に柔軟な働き方を提供することは、従業員の退職の防止と優秀な人材確保につながる。

2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という）は、このような背景のもとで、従業員が仕事と育児の両立を図ることができる環境や多様な労働条件を、企業が整備することを目的としている。同法によって、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、両立しやすい職場づくりに向けた「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に提出することが義務付けられた。一方、労働者の数が300人以下の事業主には行動計画策定の努力義務が課せられた。

事業主の実際の行動が認定基準（図表 - 1）を満たせば、その企業は国から認定を受けることができる。認定は、企業のイメージアップにつながるほか、従業員の定着、モラルやモチベーションの向上とそれに伴う生産性の向上等に効果があると期待されている。

認定は2007年4月より始まり、厚生労働省の

発表（2007年10月）によると、9月末時点で366社が認定を受けている。認定企業を規模別でみると、ほとんどは行動計画の策定・提出が義務づけられている301人以上の企業であり、300人以下の企業は1割に満たない。

図表 - 1 認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
- 4 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと
- 6 次の(1)～(3)のいずれかを実施していること
  - (1) 所定外労働の削減のための措置
  - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - (3) その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 7 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

## 2. 勤務時間短縮等の措置の導入率の変化

次世代法・認定制度は、両立しやすい職場づくりに向けた企業の制度整備に、どの程度の影響を与えたのであろうか。

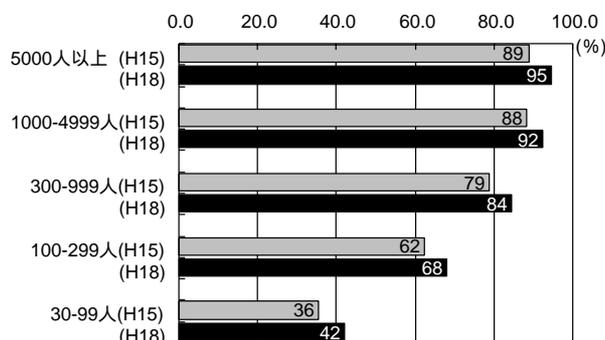
認定基準の1つに「『3歳から小学校就学始期に達するまで』の子をもつ労働者を対象とする育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置」の導入がある。「勤務時間短縮等の措置」の具体例としては、短時間勤務の制度、フレックスタイム制度、始業・就業時刻の繰上げ・繰

り下げ、所定外労働の免除、事業所内託児施設の設置運営等があげられる(注1)。

そこで、「勤務時間短縮等の措置」に注目して、その導入率が次世代法施行の前後でどの程度変化したかを、企業規模別にみていきたい。データは、平成15年と18年の「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)(注2)を使用する。

平成15年において既に導入率が高かった大規模企業では、平成18年に更に導入が進み、1000人以上では9割を超えている。中小規模の企業においても、導入率は増加しているが、平成18年時点でも半数の企業で制度がまだ導入されていない(図表-2)。

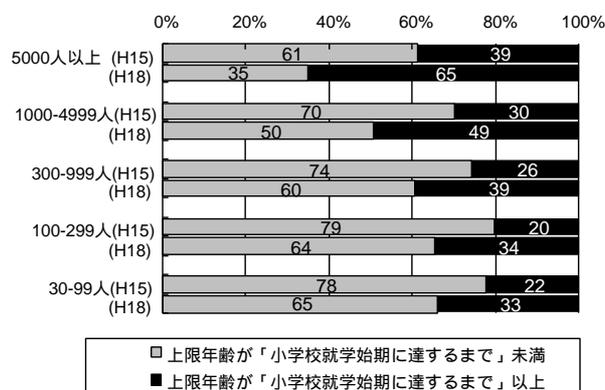
図表-2 勤務時間短縮等の措置の導入状況



(資料) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

さらに、特徴的なのは、対象となる子の上限年齢である。平成15年時点では、大規模企業においても、対象となる子の上限年齢は「小学校就学始期に達するまで」未満が主流であった。ところが平成18年にかけて対象となる子を拡大し、1000人以上では措置導入企業の約半数以上が認定基準である「小学校就学始期に達するまで」適用している。中小規模の企業においても、措置の適用対象を拡大する傾向がみられる。しかし、認定基準である「小学校就学始期に達するまで」を満たすのは平成18年時点でも措置導入企業の1/3程度にとどまっており、大規模企業ほどの増加はみられない(図表-3)。

図表-3 対象となる子の上限年齢



グラフ内数字は制度を持つ企業を100とした場合の割合

(資料) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

### 3. 次世代法がもたらした影響

次世代法による認定制度は、行動計画策定が義務付けられた301人以上の企業に「勤務時間短縮等の措置」の整備を進めさせただけでなく、300人以下の企業に対しても、措置の整備を一定程度後押ししたと考えられる。しかし、制度を導入していない企業も、中小規模では半数近くあり、「勤務時間短縮等の措置導入」に対する企業間の対応の差が広がったと捉えることもできる。

中小規模の企業の中には、従業員が育児期を過ぎている企業、柔軟な働き方になじまない業態の企業、人手が極端に不足している企業等、多様な企業が存在し、一律的に「勤務時間短縮等の措置」を導入することは難しい面もある。しかし一方で、柔軟な働き方を必要とする従業員を抱える企業も多いと考えられる。中小規模の企業においても、それぞれの多様な実態を踏まえながら、仕事と家庭の両立支援を整備していくことが、次世代法・認定制度の次の課題となっている。

(注1) 3歳までの子を養育する労働者を対象とした勤務時間短縮等の措置については、育児・介護休業法によって、企業に導入が義務付けられている。

(注2) ここでは、企業を対象として行っており、規模が300人で区分されている平成15年、18年のデータを比較する。なお、女性雇用管理基本調査では、企業規模区分を「300人以上」「299人以下」で区分しており、次世代法における「301人以上」「300人以下」の区分とは、ずれがある。