

はじめに

一昔前の日本では、「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識が深く根付いていた。平成 24 年に内閣男女共同参画局が行った「男性にとっての男女共同参画シンポジウム in とっとり」にて提示された平成 21 年 10 月の調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛成と答えたのは男性 45.9%、女性 37.3%、反対と答えたのは男性 51.1%、女性 58.6%であり、男女間での差はあるが、おおよそ半数はこういった考えから脱却しつつあることが分かる。

まだまだ女性の社会進出については国際社会に後れをとっている日本ではあるが、人口減少が進み働き手の減りつつある今、今後更に女性の労働力が必要とされ、社会への進出が進んでいくことであろう。

しかし、今まで女性が家庭に留まっていたからこそ成り立っていた仕組みが崩れ、様々な問題が発生しつつある。

よって本稿では、男女共同参画社会に生きる女性に着目し、諸外国と日本の取り組みを比較しながら記していくものとする。

本論

1. ワークライフバランスとは

ワークライフバランスとは仕事と生活の調和を意味し、内閣府の『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』において、「仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。」¹と定義しており、また「（1）就労による経済的自立が可能な社会、（2）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、（3）多様な働き方・生き方が選択できる社会」²と 3 つの目指すべき社会の具体例を挙げている。

¹ 内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』2014年10月7日
http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

²同上

このようにワークライフバランスとは、仕事と私生活を天秤にかけて優先度を決めたり、時間配分を工夫したりすることではなく、仕事と私生活のどちらか一方に偏ることなく調和し相乗効果を生み出すことにより、より良い生活を送っていくことを指すのである。

2. 日本における女性の社会進出の経緯

そもそも、女性が家庭に留まらず、社会に働き手として進出していった経緯はどのようなものであったのだろうか。

それは 1985 年に成立した男女雇用機会均等法に遡る。この頃、国際社会では女性差別撤廃の機運が高まっていた。1979 年の国連総会にて女性差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）が採択され、日本では 1985 年にこれが締結された。それに伴い同年に男女雇用機会均等法が制定され、女性が社会で活躍するための基盤が形成された。1997 年には改正が行われ、より日本社会の実態に即した内容となり、更に女性の働きやすさが確立され、家庭に留まらず働き手として社会に女性が羽ばたいていく足掛かりとなった。

しかしそれと同時に、今まで家庭での役割を大きく担っていた女性が社会に進出したことにより、いくつかの問題も生じていくこととなった。

3. 女性の就業率と少子化

数ある問題のうち一つ取り上げるとすれば、女性の就業率上昇に伴い現れた少子化の問題が挙げられる。「女性の就業率が上がると生まれる子どもの数が減る」というのが、1970 年頃までの先進国の常識³であり、その言葉通り、この時期先進諸国で女性の就業率の高い国は生まれてくる子どもの数、つまり合計特殊出生率の低い状態が続いていた。日本も例に漏れず、1975 年には人口置換水準といわれる合計特殊出生率 2.0 を切り、今や 1.43（2013 年現在）にまで落ち込んでいる。

しかし近年諸外国において、女性の就業率が高くとも合計特殊出生率の回復する国々が登場した。例を挙げるなら、アメリカ、スウェーデン、オランダ等である。なぜ以前は日本と同じように出生率が低下していたにも関わらず、改善することができたのであろうか。勿論各国複数の要因が折り重なり改善されたわけであるが、ここではワークライフ balan

³ 丸尾直美・川野辺裕幸・的場康子『出生率の回復とワークライフバランス—少子化社会の支援策—』中央法規出版株式会社、2007 年、1 項

スに関係する取り組みに絞り挙げていくこととする。

4.1. 諸外国の取り組み –アメリカ–

アメリカにおいてのワークライフバランス支援は、国（政府）による取り組みは十分とは言えない。しかし1980年代後半以降、従業員の生活をより良いものとするだけでなく企業にも好影響を与えるものとして注目を集め、自主的にワークライフバランスを支援する取り組みを行う企業が増え始めた。

アメリカの男女共同参画は日本と比べかなり進展しており、1960年代頃からすでに女性の就業率は上昇し始めていた。特に就業率の急増した1980年代半ばには、管理職における女性の比率は35%にまで達しており、早くから女性の重要なポストへの登用が進んでいたことが分かる。また、フルタイムで働く女性の賃金は1980年代に急上昇し、80年は男性と比べ64.2%だった女性の賃金が、93年には77%にまで上昇した。この数値は「国際的にみれば、北米諸国やフランスよりも格差は依然として大きい、そもそも労働市場全体における所得格差の大きい国であることを考えれば、アメリカの男女間賃金格差はそれほど大きいとはいえない。」⁴

こうして女性は企業にとっても重要なポストの担い手となったのであるが、やはりアメリカにおいても結婚・育児を理由に離職する女性は少なくはなかった。社会での男女共同参画意識が進んでもなお、家庭での家事や育児の負担は女性の方が重く、仕事と家庭の両立が難しかったのだ。そこで企業は、優秀な働き手である女性が家事や育児を理由に離職してしまうことのないよう、始業・就業時間を自らのライフスタイルに合わせて選ぶことのできるフレックスタイムの導入や、在宅勤務を可能にするなどといった、女性の働きやすい環境づくりという観点に着目した取り組みを導入した。しかしこういった制度が適応されているのは管理・専門職、高学歴等といった条件を満たす者に限定されていることが多く、まだまだ実際のニーズに即して広く取り組みが行われているとは言い難い。

4.2. 諸外国の取り組み –オランダ–

⁴ 武石恵美子『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える－働き方改革の実現と政策課題－』ミネルヴァ書房、2012年、188項

オランダの労働環境は、「パートタイム社会」と呼ばれる独特の形態をとっている。他の先進国と比べ、パートタイムで働く就業者の数が全体の就業者の実に 36.7% (2009 年) と、圧倒的にパートタイムで働く労働者が多く、更に「労働者は労働時間を短縮・延長する権利までも認められており、男女ともに仕事と仕事以外の生活のバランスがとりやすくなっている。これに加えて、最近では、テレワークの推進によって、就業場所に関する選択の自由度を高めることにも積極的に取り組んでいる。」⁵ また彼らの多くはフルタイムの就業先を見つけることができずに仕方なくパートタイムの仕事に就いているのではなく、自発的にパートタイムでの労働を選択している。パートタイム労働はフルタイム労働に比べ仕事以外の時間の確保が容易で、ワークライフバランスが保ちやすい労働形態であると言える。

しかしパートタイム労働と聞いて心配に思えるのが金銭面に関してであるが、この側面においては 1990 年代より法整備が進められてきた。1993 年には最低賃金法が改正され、それまで適応外であった週 12 時間未満労働に対しても適応されるようになり、1996 年には労働時間による差別が禁止され、フルタイム労働者同様の労働条件がパートタイム労働者にも認められることとなった。また 2000 年には労働時間調整法により上記で述べたように労働者は、賃金はそのままに、自らの労働時間を自由に短縮・延長する権利が与えられた。

こうして法で労働の自由度が高まったことにより、子どもが生まれた際には労働時間を短縮・家庭での時間を確保し、子どもが大きくなったら再び労働時間を延長するなど、自らの生活に即した労働のスタイルを確保することが可能になったのである。

4.3. 諸外国の取り組み — スウェーデン —

スウェーデンは、先進国の中においても特にワークライフバランスが浸透している国として知られている。1950 年代後半には早くも男女間の賃金格差の問題や女性の社会進出に関する議論が進められ、1970 年代には男女の性別関わらずワークライフバランスが保てるような労働環境の整備に着手された。

⁵武石恵美子『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える—働き方改革の実現と政策課題—』ミネルヴァ書房、2012 年、254 項

「1974年に育児休業法（Föräldradighetslagen：親休業法）を男性に適応させ、世界に先駆けて父親が育児休業（父親休業）を取得できる制度を導入した。」⁶ またこういった制度が敷かれただけでなく、制度の定める休業対象期間である子どもが8歳に達するまでに制度を利用したことがある者が、父親は全体の89%、母親は97%にも及び、その利用率は高い。

親休業法の内容としては、子ども一人につき480日の休業が認められ、そのうちの390日は日割り所得の80%の補償が受けられる。またこの休業日数は父母の二人に与えられたものであり、それぞれに割り当てられている各60日を除く360日は二人で共有して（基本的には二分割）利用する。また面白いのが、この共有日数の分割が均等であるほど子ども一人当たり年間最高13500クローナ（日本円にして約20万円）の手当てが加算される平等ボーナス制度だ。育児を女性のものとする性別役割にとらわれることなく、親として男女の性別役割分担意識関係なく、平等に家庭参画の機会を国自体が作り上げた、珍しい例である。

その他にも、子どもが8歳に達するまでフルタイムの75%の時間に労働時間を短縮できる労働時間短縮制度や、12歳の子ども一人に対し原則として年間60日の休業が認められる一時看護休業制度がある。またこうした制度を利用し子どもが成長した後は当然のように職場に戻ることができ、スウェーデンでは制度・職場環境ともに利用しやすい体制が整っていることが、その利用率の高さから窺い知ることができる。

5. 諸外国の制度と日本の取り組みの比較

上記のように各国は、自国の抱える問題や特徴によってワークタイムバランスを保つための対策を行ってきたが、日本においてそれらはどのような現状を抱えているのであろうか。

5.1. フレックスタイム

日本にもアメリカと同じように、フレックスタイムを制度として導入している企業は存在するが、まだまだ導入率は低い。導入が進まない要因はいくつかあるが、その一つとして、フレックスタイムが企業に与える好影響が感じづらいということが挙げられる。

⁶武石恵美子『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える－働き方改革の実現と政策課題－』ミネルヴァ書房、2012年、295項

フレックスタイムを一度導入してしまえば、育児・介護休業といった特定の労働者しか利用できない諸制度とは違い、多くの労働者が利用することが見込まれ、企業規模が大きければ大きいほど企業に与える影響は大きいものとなる。一般的に従業員は企業ごとに定められた時間に出勤し、従業員同士が職場で時間を共有しながら仕事に取り組んでいる現状が、フレックスタイムを導入することによりそれぞれの勤務時間が異なることとなり、意思の疎通が困難になるなどといった業務上の不利益が生じることが考えられる。また、現在の統計からは生産性に関して必ずしも好影響が得られるとは言い難く、寧ろ規模の大きい企業や女性が重要なポストで活躍する企業においては、生産性が低下する傾向がみられる。

こうしたフレックスタイムが与える企業への好影響の実績不足により、導入を躊躇う企業が多く、なかなか企業に浸透していかないのが現状である。しかし日本における企業・労働者双方の求めるニーズに合わせた制度内容を確立できれば、企業側にかかるコストは最小限に、生産性が良く、労働者の選択肢も広がる新たなワークスタイルが完成されるのではないかと期待する声もある。

5.2. パートタイム労働

次に、パートタイム労働についてオランダと日本を比較する。

日本におけるパートタイム労働者（労働時間が週 30 時間未満の者）の割合は、労働者全体の 20.3%（2009 年、以下全て同年の数値）であり、アメリカ 14.1%、スウェーデン 14.6%、「パートタイム社会」と呼ばれるオランダでも 36.7%であることと比べると、比較的高い数値であると言える。しかし、当てはまる労働者の割合だけ見れば自由度の高いパートタイム労働で働き、ワークライフバランスの保ちやすい労働環境を手に入れているように思えるが、非自発的パートタイム労働者の割合はオランダ 4.4%に対し日本は 23.8%ととても多く、自ら望んでパートタイム労働を選択しているわけではないということが分かる。

日本のパートタイム労働者に対する保障は、フルタイム労働者と比べると給与、各種手当、契約期間等といった様々な点において劣る場合が大多数であり、パートタイム労働で生計を立てていくことは難しく、将来的な不安も大きい。また人々の意識としても、フルタイム労働者よりも劣るといった考え方が現在は一般的だ。こうした要因により、労働の自由度が大きいという利点を持ちながらも、パートタイム労働は日本では未だ好まれる労

働形態には至ってはならず、23.8%の非自発的パートタイム労働者は、ワークライフバランスが保てているとは言い難い。

5.3. 育児休業制度

日本にもスウェーデンで紹介したような育児休業制度が存在する。しかし日本の育児休業は、期間は一人につき一回、原則として子どもが1歳に達するまでであり、保育所への入所を希望しているが入所先が見つからない等といった一定の理由がある場合のみ、1歳6ヶ月まで認められる。

スウェーデンと日本の制度内容を比較すると、スウェーデンでは休業期間は子どもが8歳に達するまで、また期間中決められた日数内であれば分割して利用可能であり、短期間に一度しか利用できない日本の制度は自由度が低い。また休業中の金銭的補償においても、スウェーデンは休業日数480日のうち390日間は日割り賃金の80%の補償が受けられるのに対し、日本は日割り賃金の50%の補償と、割合が低い。制度化されていながらもこうした使い勝手の悪さから、育児休業の利用率はスウェーデンの男性89%、女性97%に対し日本は男性2.6%、女性88%と低い。また利用率の低さの原因は制度内容の問題だけでなく、休業期間中の会社への業務負担や、期間終了後の職場復帰へのサポート不足も大きな要因と言える。

結論

本稿では、女性の社会進出の経緯、また女性が社会進出することによって発生した問題—少子化問題—を取り上げ、日本と同様の問題を抱えながらも改善に成功した諸外国がどのような取り組みをしてきたのかを、ワークライフバランスに関する内容に絞り例を挙げ、日本で行われている対策との比較を行った。そして分かったのは、日本におけるワークライフバランス支援は、諸外国と比べてもまだまだ劣っており、十分とは言えないレベルであるということだ。

業務体系、制度内容、ワークライフバランスに対する知識・理解、男女の性別差別、どれをとっても発展の最中にあり、今後国・企業がどれだけワークライフバランスの重要性に着目し推進していくかで、男女共に労働者の働き方・生き方の選択肢は広がり、大きく変わっていくだろう。

就職活動を目前に控え、今後社会に進出せんとする女性である筆者の視点から今の制度を見ても、この先の不安は大きく、現状の支援策だけでは仕事と結婚・出産・子育てといった私生活の調和は容易ではないと思われる。

今後日本は更なる人口減少・少子高齢化を迎え、男女問わず働き手の確保が必要となり、仕事の効率化が求められるようになる。各方面で成功を収めた諸外国に学びながらも、自国民が求めるニーズに即したワークライフバランスの推進を図り、更に男女の固定的性別分担意識の脱却も同時に推し進め、男女共に選択肢の多い、より良い仕事と生活の調和が保てるような社会の仕組みを作り上げていく必要があるだろう。

【参考文献】

- ・内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』2014年10月7日
http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html
- ・内閣府男女共同参画局『「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」 in とっとり』
2014年10月7日 http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/sympo/tottori.html
- ・丸尾直美・川野辺裕幸・的場康子『出生率の回復とワークライフバランスー少子化社会の支援策ー』中央法規出版株式会社、2007年
- ・武石恵美子『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考えるー働き方改革の実現と政策課題ー』ミネルヴァ書房、2012年
- ・安章治・新谷浩史『変動期の公共政策』学陽書房、2014年
- ・小室淑恵『改訂版ワークライフバランス 考え方と導入法』日本能率協会マネジメントセンター、2010

【要約】

ワークタイムバランスとは、仕事と生活を調和させ、互いに相乗効果を生み出しより良い生活を送っていくことである。

近年女性の社会進出が進むと同時に、出生率の低下が各国で起きた。日本も例に漏れず、人口置換水準を大きく下回る数値を叩き出している。そんな中アメリカ、オランダ、スウェーデンといった国々はワークライフバランスに着目し、出生率の改善を成功させてきた。主な政策の例を挙げるなら、アメリカの企業によるフレックスタイムの導入、オランダの国主体のパートタイム労働の整備、スウェーデンの世界に先駆けて行われた固定的性別分担意識を廃した育児休業の制度化であり、これらと似た政策は日本においても行われている。

しかし諸外国の制度の中身と見比べてみると、業務体系、制度内容、ワークライフバランスに対する知識・理解、男女の性別差別等、どれもまだまだ劣っており、労働者が仕事と生活を一方に偏らせることなく調和させながら暮らしていくことは困難であり、今後自国の求めるニーズに合った支援制度となるよう、更なる研究・模索が必要である。

【キーワード】

- ・ 固定的性別分担意識
- ・ 男女共同参画社会
- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
- ・ 女性の就業率
- ・ 少子化
- ・ フレックスタイム
- ・ パートタイム労働
- ・ 育児休業