

# 女性の社会参画をめぐって

—男女の雇用から考える—

武井友希

# 目次

はじめに

1. 女性雇用の歴史
  1. 1 戦後の女性雇用の歴史
  1. 2 政策・支援の歴史
2. 雇用の現状
  2. 1 就職活動における男女の採用の違い、一般職・総合職
  2. 2 結婚・出産・育児と男女の労働の問題
3. 諸外国との比較
  3. 1 雇用の比較
  3. 2 仕事と家庭の両立の比較
4. 男性と女性が同等に働き活躍できる社会を構築するために
  4. 1 男女の雇用における問題点と改善策
  4. 2 男性と女性が同等に働き活躍できる社会を目指して
    4. 2. 1 社会はどう変わるべきか
    4. 2. 2 国はどう支えるべきか
    4. 2. 3 企業はどう変わるべきか

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

日本社会は世界のなかでも女性の社会参画が大幅に遅れている。現在、国が中心となって女性の社会参画に対して積極的な姿勢を示してしているのだが、他国との差は縮まってはいない。結婚して仕事を続けたいが、出産や育児の問題による離職率も依然として高いことから女性の採用が制限されているという事実もある。女性が男性と同等に働き活躍できる社会を構築するためにはどのようにすればよいのだろうか？女性の社会参画と結婚・出産・育児の問題については以前から興味をもっていたために、さらに詳しく研究したいと思いこのテーマを選ぶことにした。

「女性の社会参画」について学んでいくうちに、日本の「女性の社会参画」が遅れている理由として、「雇用における男女差別の問題」「法制度上の問題」「政治的・公的活動への女性参加の遅れ」など様々な問題点があることが分かった。そこで、そのなかでも今回は男女の雇用に焦点をあて、「女性の社会参画」をめぐる男女の雇用における問題点を調べ、改善策を研究することにした。具体的には女性が男性と同等に働き活躍できる社会を構築するにはどのようにすればよいのかを考察する。テーマを「男女の雇用」に限定した理由は、「雇用の問題」は女性の社会参画の第一歩であると思ったためである。

「男女賃金差別」や「女性管理職の登用の少なさ」など、日本の女性の地位・平等は国際的な基準からかけ離れていることはよく知られている。また、「出産を機に会社を辞める女性が6割」という先進国のなかでも最悪の状況が改善されていないなど、なぜそのようなことが起きているのかということをも明らかにし、文献、論文、OECDのデータを用いて改善策を考察することを試みる。

本論文は4章構成となっており、まず1章では女性雇用の歴史として戦後の女性雇用の歴史、また今までどのような政策・支援が行われてきたのかを紹介する。2章では、一般職・総合職に焦点を当て、就職活動における男女の採用の違いについて具体的に取り上げる。また、結婚・出産・育児と男女の労働の問題から考えられる日本の「女性の社会参画」の遅れにつながる問題点を見つけ出し、3章では、諸外国との雇用における比較・仕事と家庭の両立における比較を通して、そこから考えられる改善策の手立てを見つけ出すことを試みる。4章では男女の雇用における問題点と改善策を受け、女性が男性と同等に働き活躍できる社会を構築するには、社会・国・企業はどのように変わるべきか、またどのように支えるべきかをそれぞれの視点から考察する。

## 1. 女性雇用の歴史

### 1. 1 戦後の女性雇用の歴史

戦後、日本では社会や経済の改革が大幅に行われ、女性に関する制度も大きく改革が行われた。男女平等を定めた新憲法の制定、家制度の廃止、婦人参政権の実現など、日本は

民主主義国家として新たなスタートを切った。労働分野に関しても大幅に改革が行われ、「産前産後の休暇」「女性労働者の深夜・休日労働の禁止」など労働基準法ではさまざまな女子保護規定が定められ、女性の地位向上と社会進出の基本的な条件は整えられた。しかし、当時の女性の就業状態として1950年に行われた国勢調査では、女性就業者1376万人のうちのおよそ6割が家族従業者で、雇用者は女性就業者全体のおよそ4分の1の363万人に過ぎなかった。家族従業者の多くは農林業に従事しており、多くの女性は農家の嫁としての戦前からの厳しい労働形態を続けていた。非農林業の自営業主は82万人、家族従業者は110万人で、女子自営業主の半数近くは内職者で、劣悪な労働条件のなか健康を害する例もあった。(坂東 2009:27)

1960年代の高度経済成長期には第1次産業の家族従業者は減り、製造業や流通業のような第2次、第3次産業の雇用者が増加し、都市部のサラリーマン世帯が増大した。家庭と職場は分離され、仕事と家庭の両立は困難となった。そのため夫は妻に家庭を任せ雇用者として長時間家庭を離れて働いた。1960年代から1973年のオイルショックまで日本の経済成長は続き、男性を正規雇用者として長期安定的に抱え、企業内で実務を通じて訓練を施すオン・ザ・ジョブ・トレーニングを行い、人事異動や転勤などを繰り返して人材養成を図るという日本型雇用慣行が大企業を中心に広がっていった。男性社員には年功賃金と安定雇用を保障し、その一方で不況時の雇用の保障の代わりに好況時には長時間労働を要求し配置転換も広く行われた。(坂東 2009:42)

一方、女性雇用者は補助的労働力とされ、職場の差別は解消されないままであった。「女性の結婚退職、25歳退職、出産退職」などの慣行をもつ企業も多く、採用の条件とする企業もあった。育児をしながら男性と同じように残業や転勤をすることは当時の女性にとってはほぼ不可能に近く、多くの女性は早期退職という道を選ばざるを得なかった。そのため女性たちは補助的な仕事をするだけで訓練や人材養成の対象とされることは少なく、意欲を失い退職するという悪循環が定着していった。(坂東 2009:43)

女性雇用の差別は解消されないままであったが、その一方で日本の高度経済成長への歩みは労働市場の拡大と労働力不足による女性の労働市場への大量進出を促していった。1960年の女性雇用者数はおよそ700万人、就業者に占める割合は約4割で、1970年には1000万人を超え、就業者に占める割合も5割を超えた。(坂東 2009)

年齢階級別女性労働力率では1950年ならかなM字型を描いていたものが、1970年代にははっきりとしたM字型となった。女性たちは結婚や出産までは雇用者として就業し、出産・子育ての時期には家庭に入り、その後30代後半から再び就業した。しかし、多くは家庭を中心としたパートなどの低賃金単純労働で、非正規社員としての不安定就労であった。男性労働者を支え、育児、家事を行いながら低賃金労働者として活用されるM字型雇用は経済界から支持され広まっていった。(坂東 2009:42-43)

高度経済成長期は経済だけではなく国民の暮らしも女性の暮らしも大きく変化した。女性の教育水準は上がり家庭内での発言権は増した。また、家族就業者として働く機会は減り、いわゆる家事、育児に専念する専業主婦が増大した。1960年片働き世帯は「1114万」それに対して共働き世帯は片働き世帯のおよそ半分と少なく片働き世帯が主流となった。そのため、この時期に「男性が稼ぎ手で妻は専業主婦」という性的役割分担は強化され広く浸透していった。(坂東 2009:41)

1960年代後半には、女性雇用者の結婚退職制や若年退職制に対する訴訟が行われるようになった。しかし訴訟にまで至るケースは少なく、賃金の低い若い未婚女性と中高年の既婚女性の単純労働体制が続いた。

高度経済成長の後期、高校への進学率が上昇すると中卒女子の労働力が不足しはじめ、新しい労働力として子育て終了後の家庭の主婦の就業が奨励されるようになる。しかし、ほとんどがパートなどの低賃金の不安定就業者であった。男女間の賃金格差も大きく、家庭の家計は男性が支えるという家庭が大部分であった。そのため、高度経済成長が終わった時期からそれらを前提とする社会保険制度や税制度が構築されていき、性別役割分担型の職場と家庭のあり方はさらに強められていった。(坂東 2009:43)

1980年代以降になると、共働き世帯は増加し、1997年には共働き世帯は片働き世帯を上回り、2010年には共働き世帯がおおよそ1000万世帯、片働き世帯が約800万世帯と比率は5対4となった。2011年、女性の労働力人口は2632万人、労働力人口総数に占める女性の割合は42.0%となっている。しかし、女性就労者の正規雇用者は年々減少傾向にあり、一方派遣・パートなどの非正規雇用者は増加傾向にある。女性の35歳以上では非正規が5割を超え、短時間労働者全体の7割は女性が占めるという結果になっている。男女間の賃金にも大きな格差があり、女性一般労働者の賃金は男性一般労働者のおおよそ7割で、パートなどの女性短時間労働者はさらに低い4割台となっている。(広井 2013)

企業は「賃金の節約のため」に正社員以外の労働者を活用するわけだが、実際に非正規の女性労働者の賃金は200万円以下がおおよそ4割、300万円以下が約6割となっており、女性雇用者に対する職場の差別はいまだ解消されていないのが現状である。

## 1. 2 政策・支援の歴史

戦後の民主的改革は様々な分野で行われ、そのなかでも労働関係は大きな改革が行われたわけだが、それでは戦後、女性の雇用についてどのような対応がなされてきたのであろうか。

1947年制定された労働基準法では、女性保護の規定が設けられ、女性の労働環境の改善は大幅に行われた。しかし、労働基準法には「性別による差別待遇の禁止」が規定されていなかったため、労働市場に進出した女性たちは男女平等を主張する「法的根拠」を持つことはできなかった。それについて神崎(2009:103)は労働基準法は「戦後の劣悪な労働環境で働く女性の健康維持のためには資したが、長期的には雇用の場における男女平等の足かせ」となったと述べている。

1960年代、高度経済成長期の日本では多くの女性の社会進出が促進された。はじめは中等教育卒の女性、そして主婦層の就労が奨励された。しかし、女性の高学歴化や価値観の多様化が進むと、企業が望まない「四年制大学卒の女性と、結婚後も働き続ける女性、単純労働ではなく男性並みの仕事をしたいと望む女性」(神崎 2009: 185)が生み出されていた。そのため、企業はこれらの女性を排除するために採用から退職に至るまで性別による差別待遇を行ったのである。

1981年、採用の公募状況では、大卒女子に対して募集を行った企業は8.9%に過ぎず、その理由としては、「高卒、短大卒の女子で間に合うため、あるいは女子の大卒は勤続年数

が短いため」という理由があげられた。また、結婚後も退職しない女性が増えてくると、女性労働者の「結婚退職制や出産退職制」などを設ける企業が出てきた。大半は慣行によるもので、なかには就業規則に定めているものや、労働協約によるものもあった。<sup>1</sup>企業にとっては、一定レベルの能力を備えた未婚の女性が、短期間働き、結婚や出産によって退職することは、「低賃金労働力を新陳代謝しながら確保できるというメリットがあった。」(神崎 2009: 186-187) 男女の雇用差別に対して労働省(現:厚生労働省)は行政指導を行ってはいたものの、「性別による差別待遇の禁止」の規定を欠いていた労働基準法では法律上の限界があり、退職差別などを禁止することはできなかった。また 1972 年に制定された「勤労婦人福祉法」でも雇用における「均等待遇」は保障されないままであった。

そのようななか、日本が男女平等政策に目を向けるきっかけとなったのは、国際連合を中心とした女性の地位向上の取り組みであった。1979 年、国連の「女性差別撤廃条約」が国連総会で採択された。「女子差別撤廃条約」はあらゆる分野における男女差別の撤廃を目指す条約である。この条約を批准するためにはそれぞれの国は条約に抵触する法律の整備を行わなければならない、日本でも国内の法律の整備は大きな課題となった。なかでも男女の雇用平等に関する法律を 1985 年までに制定しなければならなかった。当時、労働省によって作成された法案は、雇用の場において女性保護優先から男女平等へと転換したものであったのだが、労使の対立は激しく、調整は困難を極めた。雇用の男女平等に大反対であった経済界からは「女を安く使って来たから日本経済は発展できたのだ。女の待遇を男並にしたら競争力をそがれる(中略)女性差別撤廃条約なんか批准しなくてもよい」という声まで出てきた。(藤原 2012: 56)

一方、労働側女性委員の反発は大きく、審議会ボイコット・法案不成立寸前の事態となった。けれども、最終的には「女性差別撤廃条約」の批准のためにと、労働側委員が折れるという形をとり「不十分な平等」であることを承知の上で法案を提出した。法案は男女差別の全面禁止ではなく、大部分は経営者側の努力義務とされ、差別禁止は退職のみで、その他はすべて使用者の努力義務とされた。また新たな法を制定するのではなく「勤労婦人福祉法」の改正で均等法を制定するという形をとった。1985 年の均等法は労働基準法に欠けていた「経済分野」における平等をやや改善しただけのものであったが、国会審議において一定の時期経過後に法の見直しを行うという規定を入れる修正が行われたため、将来に向かつての男女平等の糸口を開くものとなった。

1985 年 5 月、「男女雇用機会均等法」は成立し、「女性差別撤廃条約」は批准された。形だけの男女雇用機会均等法ではあったが、雇用における男女平等への道を一步踏み出すことができたことは確かなことであった。戦後 40 年を経て、やっと女性政策は動き、日本ではじめて雇用における男女差別を規制する「男女雇用機会均等法」が成立した。けれども、当時男女雇用機会均等法に対する評価はそれほど高くなかった。しかし、「女性たちは、この法律を、雇用における男女平等社会の到来をつげるシグナルと受け取り」(大沢 2015:

---

<sup>1</sup>労働組合は女性保護対策には力を入れたが、男女平等への取り組みには積極的ではなく、賃金についても男性の厚遇・生活給の保障を確保するために女性労働者の切り捨てを行い、定年に関しても男性の定年延長の代わりに結婚退職制に同意することも少なくなかった。

172)、均等法施行以降、女性の高学歴化は進んでいった。

男女雇用機会均等法が施行されてから 10 年後の 1995 年、法の見直しは始まり、99 年に施行された。改正法では「男女を対象とする」ものとされ、法律違反に対しては「勧告に従わなかった場合はその旨を公表することができる」とした。また雇用における紛争解決においては機会均等調停委員会が設けられた。募集、採用、配置、昇進における「努力義務」は「禁止規定」へと変更された。(藤原 2012: 59)

しかし、企業側の「努力義務」を「禁止規定」に強めたことにより、財界から「平等をいうなら、男性と同じ働きを」「女性に保護があるのは男女の平等に反する」(広井 2013: 72)と、労働基準法の改正が求められ、女性労働者に対する時間外労働・休日労働の規制はすべて廃止され「女子保護規定」は撤廃された。(藤原 2012: 56)

それにより企業側の言い分である女性の長時間労働は認められ、逆に女性労働者は男性並みの長時間過密労働を強いられることになった。<sup>2</sup>

2006 年、均等法は再び改正され、2007 年に施行された。男女双方に対する差別が禁止され、また男女に対するセクシュアル・ハラスメント対策も盛り込まれた。2006 年の改正法では、5 年後に必要ながあれば改正の措置を行うとされていたため、2012 年 10 月から見直しに関する議論は開始されたのだが、法改正にまでは至らなかった。

## 2. 雇用の現状

### 2. 1 就職活動における男女の採用の違い、一般職・総合職

1986 年、男女雇用機会均等法が施行され、募集・採用、配置など性別を理由とする差別の禁止の努力が義務付けられた。それを受けて企業は総合職・一般職などの採用時に選択させるコース別人事制度を導入。総合職は「企画的・管理的な基幹職務で転勤はあるが昇進に限度」はなく、一方、一般職は「補助的・定型的な職務で転勤がない代わりに昇進に限度」があるというコースによって配置や昇進が異なる雇用システムを取り入れたのだ。(井上 2008: 107)

男女雇用機会均等法が施行され「性別を理由とする差別の禁止」の努力が義務付けられたことに対する企業側の対処であった。

均等法施行にともない大企業を中心に導入されたコース別管理制度であるが、導入当初全体の 2.9%に過ぎなかった企業も平成 22 年には 11.6%と増加しており、従業員数 5000 人以上の大企業では約半数の企業がコース別雇用管理制度を導入している。<sup>3</sup>しかし、総合

<sup>2</sup> 「雇用におけるジェンダー平等」労働運動総合研究所

[http://www.yuiyuidori.net/soken/discussion/pdf/130520\\_01.pdf](http://www.yuiyuidori.net/soken/discussion/pdf/130520_01.pdf) (2016. 12. 09)

<sup>3</sup> 1000~4999 人の企業でも 45.9%の企業が、300~999 人の中企業でも 26.1%の企業がコース別雇用管理制度を導入している。

職・一般職などのコース別の採用において、男女採用比率<sup>4</sup>の違いからも分かるように、「均等法」が施行されているにもかかわらず、就職活動における男女の採用の違い（一般職、総合職）があることがうかがえる。

では、平成26年厚生労働省が行った「コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」<sup>5</sup>を参考にみていく。調査は平成26年4月から平成27年3月に実施されたものである。<sup>6</sup>まず、総合職・一般職の「採用者の男女比率」をみると、平成26年の総合職採用者の男女比率は女性が22.2%、男性が77.8%となっている。女性割合は年々増加しているもののやはり男女間で大きな隔りがあることが分かる。また「応募者に占める採用者割合」においても、総合職では女性2.3%（採用倍率44倍）、男性3.3%（採用倍率30倍）となっており、平成23年の女性63倍、男性17倍と比較すると改善はみられるものの、やはり女性にとって狭き門となっている。これに対して平成26年の一般職採用者の男女比率は女性が82.1%、男性が17.9%となっており、依然として一般職採用者の女性割合は8割前後を推移しており、男女間で大きな隔りがあることが分かる。このような状況に対し、国は企業に対して指導を行っているものの、9割以上の企業が助言を受けるという結果になっている。コース別雇用管理制度は、本来は労働者に十分に能力を発揮してもらうためのシステム<sup>7</sup>であるが、その運用に男女異なる取り扱いがなされているのが現状である。

例えば

- ・「男性を優先に採用する方針がある」
- ・「求人説明会において、女性にのみ営業の難しさ等を説明し、結果として女性が就職を辞退している」
- ・「支店等がなく転勤の実態もないのに、総合職の職務区分規定に転勤要件を設けている」
- ・「一般職の求人を女子短大にのみ出している」（平成26年厚労省調査）<sup>8</sup>
- ・「男性は全員総合職、女性は全員事務職という振り分け」
- ・「総合職については男女別の採用予定枠を設定し、総合職として内定を出した後であって

---

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11f-6.pdf>

(2016. 12. 09)

<sup>4</sup> 「平成26年コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (2016. 12. 09)

<sup>5</sup> 同上

<sup>6</sup>対象企業は、全国118社、労働者規模としては5000人以上が9社、1000人以上5000人未満が38社、300人以上1000人未満が51社、300人未満が20社となっている。また、業種としては建設業8社、製造業37社、卸売業、小売業28社、金融業、保険業31社、その他14社となっており、それらの企業から得た回答を基に作成

<sup>7</sup><http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (2016. 12. 09)

<sup>8</sup> 「平成26年コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (2016. 12. 09)

も女性枠を超えた場合は事務職として採用」(平成 22 年厚労省調査)<sup>9</sup>

している企業があると指摘している。これらの企業に対して厚労省は、応募者に対してコースごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報提供<sup>10</sup>するよう指導を行っている。また、今後は男女別枠を設けず、総合職、事務職別による採用<sup>11</sup>とするよう指導している。

しかし現実には、多くの企業は女性の活躍を推進するうえで問題があるとしており、およそ 7 割近くの企業が問題があると答えている。(平成 22 年厚労省調査)

女性の活躍を推進するうえでの問題点として最も多く寄せられた回答は「家庭責任を考慮する必要がある」(およそ 4 割)で、続いて「時間外労働、深夜労働をさせにくい」「女性の勤続年数が平均的に短い」となっている。<sup>12</sup>

また、2012 年、労働政策研究・研修機構が行った調査では、従業員 300 人以上の企業のおよそ 4 割の女性従業員が管理職の昇進を望んでおらず、その理由として「仕事と家庭の両立が困難になる」ことをあげている。(大沢 2015: 124)

つまり雇用する企業側も雇用される女性労働者側も、それぞれ 4 割近くが「家庭」を問題点として挙げていることになる。

現在在籍している総合職の女性割合においても、10%以下の企業が 71.5%、女性割合が 30%以上の企業は、わずか 1.8%にとどまっており、採用(平成 17 年 4 月採用)10 年後の状況では 10 年前に総合職で採用された女性の 58.6%が離職している。<sup>13</sup>つまり、総合職で採用されても半数以上の女性が離職しているのが現状である。

## 2. 2 結婚・出産・育児と男女の労働の問題

1 節では雇用の現状として一般職・総合職に焦点を当て、就職活動における男女の採用の違いについて述べた。次は結婚・出産・育児と男女の労働の問題から考えられる「女性の社会参画」の遅れにつながる問題点を考えてみたい。

日本の女性年齢階級別労働力率(図 2-1)は現在も結婚・出産時期に労働力率が減少する「M 字カーブ」を描いている。しかし、その落ち込みは年々緩やかになっている。M 字の底

<sup>9</sup> 「平成 22 年コース別雇用管理制度の実施・指導状況」

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course\\_joukyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course_joukyou.pdf)  
(2016. 12. 09)

<sup>10</sup> <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000>

[Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf) (2016. 12. 09)

<sup>11</sup> [http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course\\_joukyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course_joukyou.pdf)  
(2016. 12. 09)

<sup>12</sup> 「付表 62 コース別雇用管理制度導入企業割合の推移-厚生労働省」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11f-6.pdf>  
(2016. 12. 09)

<sup>13</sup> <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (2016. 12. 09)

となる年齢階級においては、「25～29歳」から「35～39歳」へと移っており、このような変化は、「女性の晩婚化・晩産化が影響」<sup>14</sup>していると考えられる。

結婚・出産と就業の関係においては、結婚による退職と出産による退職はそれぞれ異なった動きをしており、結婚後も仕事を続ける女性の割合は6割前後で、結婚を機に退職する女性の割合は年々減少している。<sup>15</sup>一方、出産を機に退職する女性の割合は年々増加している。<sup>16</sup>しかし、出産前後も仕事を続けている女性の割合は、約30年間変化はなく（38～39%台で推移）<sup>17</sup>出産前に仕事をしてきた女性の「6割以上」<sup>18</sup>が出産を機に退職するという傾向が続いている。出産を機に退職した理由としては、退職した女性の約4分の1が、仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったからとしている。<sup>19</sup>両立が難しかった具体的な理由としては「勤務時間があいそうもなかった」、「職場に両立を支援する雰囲気なかった」「育児休業を取れそうもなかった」と就業条件や就業環境を理由とするものの割合が高くなっている。<sup>20</sup>これらのことから、依然として女性にとって「仕事と家庭(育児)の両立」が厳しいものとなっていることがうかがえる。

一方、男性の年齢階級別労働力率は、女性にみられるM字型の落ち込みはみられず、台形を描いており、女性の年齢階級別労働力率とは違い、ライフステージと連動した就業形態の変化はみられない。また家庭における男性のかかわりについてであるが、男性の育児休業の取得率は、女性の育児休業取得率（1996年度の49.1%から2012年度の83.6%と上昇）とは異なり、1996年度の0.12%から2012年度の1.89%と依然として非常に低い数値で推移している。<sup>21</sup>男性が「育児休業制度はあるが取得しなかった」理由としては、半数近くの男性が「職場の雰囲気や仕事の状況から」という理由を挙げおり、次に「妻が育児休業を取っているから」と続いている。<sup>22</sup>また6歳未満の子どもを持つ夫婦の日々の家事関連時間においても、共働き世帯の妻の家事関連時間はおよそ5時間半で、夫の家事関連時間はおよそ

---

<sup>14</sup> 「女性の就業状況の変化」国土交通省 2013年

<http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/html/n1213000.html>  
(2016.12.09)

<sup>15</sup> 同上

<sup>16</sup> 同上

<sup>17</sup> 同上

<sup>18</sup> 「平成26年男女協同参画社会の形成の状況」内閣府 第2節仕事と子育ての両立の状況  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1\\_s03\\_02.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1_s03_02.html) (2016.12.09)

<sup>19</sup> 「4結婚出産、子育てをめぐる状況 H24年版 子ども子育て白書」

[http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2012/24webhonpen/html/b1\\_s2\\_1\\_4.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2012/24webhonpen/html/b1_s2_1_4.html) (2016.12.09)

<sup>20</sup> 同上

<sup>21</sup> <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl131205.pdf>

<sup>22</sup> 検討される育児休業給付金の拡充—みずほ総合研究所2013

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl131205.pdf>  
(2016.12.09)

1時間となっている。片働きの場合も、夫の家事関連時間はおよそ1時間となっており<sup>23</sup> 共働き世帯も片働き世帯もどちらの世帯の場合も家事関連時間の多くは妻が担っており、夫の家事関連時間はどちらの世帯の場合もおよそ1時間となっている。

では男性の就業時間はどのようになっているのだろうか。男性の1週間の就業時間であるが、25～44歳の男性の週35時間未満の就業割合は約1割程度である。一方、25～44歳の男性の週60時間以上の就業割合は、およそ2割となっており、子育て期にある男性の約5人に1人が長時間就業となっている。一方、25～44歳の女性では、約3割から半数が週35時間未満の短時間就業となっている。<sup>24</sup>このように男女間で働き方に大きな違いがあることが分かる。

以上のことから、男性の多くは長時間労働や仕事上の問題から、家事や育児などの家庭責任を果たすことができない状況にあり、このような男性の就労状況から女性は家庭責任の大部分を担わなければならなくなっており、女性労働者にとっては働き続けるうえでの困難が生じている。

女性の年齢階級別就業率はいまだM字型カーブを描いており、妊娠前に就業していた女性の割合は高くなってはいるものの、出産前後に仕事を継続している女性の割合は、30年もの間ほとんど変わっていないのが現状である。女性にとって「仕事と家庭の両立」は依然として厳しいものとなっており、またこのような問題が女性の社会参画の遅れにもつながる要因の一つになっていると考えられる。

### 3. 諸外国との比較

#### 3. 1 雇用の比較

2章では日本の「女性の社会参画」の遅れにつながる問題点として、「仕事と家庭の両立」というキーワードを見出した。では、日本の女性が「仕事と家庭の両立」を可能にするにはどのような手立てが考えられるであろうか。諸外国との比較を通して、そこから考えられる改善策を見つけ出すことを試みたい。

まず、諸外国との雇用の比較として各国の就業率からみていきたい。2013年の日本の就業率（15～64歳）は71.7%で、イギリス（71.3%）、アメリカ（67.4%）、フランス（64.1%）を上回っている。<sup>25</sup>しかし、男女別では、日本男性の就業率は80.8%で、日本女性の就業率は62.4%となっており、男性の就業率は世界でもトップクラスであるものの、女性の就業率

---

<sup>23</sup>平成23年版 働く女性の実情（概要版）厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11gaiyou.pdf>  
(2016.12.09)

<sup>24</sup> 同上

<sup>25</sup> 「データブック国際労働比較 2015」

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/documents/Databook2015.pdf>  
f (2016.12.09)

は国際的にみて低い水準となっている。<sup>26</sup> また、管理職における日本の女性の割合は、11.2%で、アメリカ（43.4%）、フランス（36.1%）、スウェーデン（35.4%）、イギリス（33.8%）などの欧米諸国や フィリピン（47.1%）、シンガポール（33.7%）、マレーシア（22.0%）などのアジア諸国と比べても低い水準となっている。<sup>27</sup> 長時間労働者の割合においては、日本は国際的にみて高くなっており、特に男性雇用者の長時間労働者の割合は高く、女性雇用者の長時間労働者の割合もアメリカ、イギリス、フランスなどの欧米諸国の男性よりも高くなっている。<sup>28</sup>(図3-1)このように日本の雇用環境は国際的にみても優れているとは言い難い状況である。

それでは、このような日本の雇用環境等を踏まえ、諸外国の雇用に対する取り組みをみていきたい。まず、いわゆる女性のM字型の労働力率が1980年までにほぼ消滅したアメリカの取り組みである。

## アメリカ

アメリカの女性の労働力率は1960年代に上昇をはじめ、70年代から80年代半ばにかけて急増した。その間、特に小さな子供をもつ女性の労働力率の上昇は顕著であった。そのため、アメリカの女性のM字型の労働力率は「80年までにほぼ消滅」していった。(武石2012:185)

また、この時期女性の社会進出は急速に進み、それに伴って管理職に占める女性割合も急増し、1985年にはすでに管理職の「35.6%」が女性となっており、アメリカでは早くから女性の責任あるポストへの進出がなされていたことがわかる。(武石2012:188)

男女間の賃金格差も急速に縮小し、男女共同参画は急速に進展した。女性の社会進出により、共働き世帯は増加し、仕事と家庭生活の両立は多くの家庭にとって困難なものとなった。そのため、アメリカにおいても家事や育児を理由に離職する女性は少なくなかった。日本と同様、家事や育児などの家庭の負担は女性に偏り、アメリカの女性にとっても仕事と家庭の両立は厳しいものであった。アメリカはヨーロッパ諸国とは違い労働時間や育児休暇などについての規制が最低限で、公的な子育て支援も手薄である。そこで、企業は優秀な女性が家事や育児を理由に離職しないよう、「フレックス・スケジュールをはじめとする仕事と個人の生活(ワーク・ライフ)との調和(バランス)を図りやすくする働き方」を自ら提供し始めた。(武石2012:185)

短時間勤務やフレキシブルワークなどの導入を進め、女性の就業支援に取り組むケースは1980年代以降増加した。初めはスキルの高い女性を確保しておくための施策として取り組

---

<sup>26</sup>同上 p54

<sup>27</sup>同上p89

<sup>28</sup>「女性の活躍推進が求められる日本社会の背景資料」 p36

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshit-su\\_Roudouseisakutantou/0000056002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshit-su_Roudouseisakutantou/0000056002.pdf) (2016. 12. 09)資料出所：JILPT「データブック 国際労働比較 2014」(雇用者、2011年)注：長時間とは、週50時間以上を指す

まれたが、その後は女性だけでなく広く人材活用の施策につながると考えられるようになり、「より広い対象を包み込んで展開されるようになってきた。」(武石2012:7)

アメリカでは企業がワーク・ライフ・バランス支援に取り組むことは経営的に意義があると認識しているため、企業自らワーク・ライフ・バランス支援に積極的に取り組んでおり、おもに民間ベースの取り組みとして進められている。また最近ではアメリカの男性によるワーク・ライフ・バランス支援の活用も増えており、そのため1992年から2008年にかけての男性の家事労働負担や子供と過ごす時間は長くなったという。また、育児時間に占める男性の分担割合も、現在では北欧諸国に引けを取らないほどの水準になっている。(武石2012:205)

次に、世界唯一の「パートタイム経済」あるいは「パートタイム社会」(武石2012:253)とも呼ばれ、パートタイム労働者の割合が先進国のなかでも非常に高く、労働時間の長さによって時間当たりの賃金やほかの労働条件について差別されることがなく、労働時間を短縮・延長する権利までも認められているオランダの取り組みをみていきたい。

## オランダ

オランダは、80年代ワークシェアリング政策により就業時間の選択肢が広がり、「1996年にはパートタイム労働者・フルタイム労働者の均等待遇が法制化された。2000年には労働時間調整法により、時間当たり賃金水準を維持したまま労働者は労働時間を選択する権利」<sup>29</sup>までも認められた。また2001年には「仕事と育児に関する法」により幼児のいる夫婦はそれぞれが4分の3の勤務が可能となり、短時間勤務を軸とした働き方の促進も行われている。(武石2012)

このような政策により、80年代以降女性の労働力率は高まり、パートタイム就業者の割合においては、女性だけでなく男性も高い水準を維持している。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たやすいため、自ら進んでパートタイムでの労働を選択している人が多い。ワーク・ライフ・バランスが保ちやすい労働形態であるため、パートタイムで働く就業者の数は全体の就業者の36.7%(2009年)と多く、柔軟な労働市場として注目されている。それに加えて、「最近では就業場所に関する選択の自由を高めること」にも取り組んでいる。(武石2012: 254-255)

また、出産の際の労働時間の短縮、子どもの成長後には再び労働時間の延長も可能であるため、出生率の低下にも歯止めがかかっている。このようなオランダの取り組みにより女性の労働力率は過去30年間で2倍となっている。

日本においても「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が2007年に定められ、現在、日本のワーク・ライフ・バランス政策は仕事と生活の両立を図るための制度だけにとどまらず、「働き方の改革」に向けた取り組みとして位置づけられ、長時間労働の是正や正規・非正規労働者の均等処遇など日本の雇用問題、さらには少子化対策など総

---

<sup>29</sup> 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」  
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/11p004.pdf> (2016.12.09)

合的な政策として展開されている。2010年に改定された憲章では、ワーク・ライフ・バランス政策による「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現も期待され(中略)多様な政策課題の解決策の一つのキーワードとなっている。」(武石2012:1)

このような日本のワーク・ライフ・バランス政策の取り組みのきっかけは、1990年代の終わりに出生率の低下を背景に、仕事と家庭生活の両立のための政策の重要性が指摘され、仕事と子育ての両立を進めることが女性の就業環境の整備につながり、出生率の上昇にもつながるのではないかと考えられたためである。また女性の労働力率上昇と出生率回復の両立を果たしたほかのOECD諸国のように仕事と家庭の両立支援が重要であるとの認識も高まったからである。しかし仕事と子育ての両立支援のための制度や施策を整備しても女性の労働力率や出生率の上昇には結びついてはいかなかった。

これらの原因としては、労働時間の多様化を進め、始業時間や就業時間を分散化し、これにより育児責任のある労働者の就業を促進してきたOECD加盟国とは異なり、日本では「長時間労働や働き方の画一化からの変革が進んでいない」(武石2012: 3)ことが両立支援策の導入効果を妨げているのではないかと考えられる。つまり仕事と家庭の両立支援だけにとどまらず長時間労働の是正や働き方の構造改革も行わなければ、これらの問題解決には結びついていかないであろう。

### 3. 2 仕事と家庭の両立の比較

では、日本の女性が「仕事と家庭の両立」を可能にするにはどのようにしたらよいのであろうか。

仕事と家庭の両立支援策として、2007年「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が定められたわけだが、日本の女性の労働力率は10年前と比較すると、「M字」カーブの底は緩やかになっているものの、子どもをもつ女性の労働力率は長期にわたって上昇していないのが現状である。一方、先進国ではこのM字の底は現在ほとんどの国でみられなくなっており台形型を描いている。日本の女性の労働力率の「M字」カーブは出産・育児による離職によるもので、女性の能力発揮を制限する原因ともなっており、それにより女性の継続就業が増えないという状況が続いている。また、欧米の先進国の6歳未満児がいる夫の1日あたりの家事・育児等の時間は3時間前後であるが、日本の夫はその3分の1のわずか1時間に過ぎない。(社会生活基本調査、2006年)<sup>30</sup>日本の男性の家事・育児関連時間は国際的にみても低い水準となっており、日本の女性の「仕事と家庭の両立」を阻む原因の1つにもなっている。1節では日本の女性が「仕事と家庭の両立」を可能にするには、両立支援だけにとどまらず長時間労働の是正や働き方の構造改革の必要性を述べたわけだが、諸外国では仕事と家庭の両立を可能にするためにどのような取り組みを行っているのだろうか。

まず、EUの中でも労働時間が長いというイギリスの取り組みをみていきたい。イギリス

---

<sup>30</sup> 「雇用におけるジェンダー平等」労働運動総合研究所

[http://www.yuiyuidori.net/soken/discussion/pdf/130520\\_01.pdf](http://www.yuiyuidori.net/soken/discussion/pdf/130520_01.pdf) (2016. 12. 09)

は労働時間が長いだけでなく、家庭においては女性の役割が強調されてきた国であったことなどから、なかなか「両立支援」が進まず、そのような柔軟な働き方を可能とするワーク・ライフ・バランスに活路を見出し、2000年から推進してきた。日本と状況が似ているため参考になる点が多いと思われる。

## イギリス

1990年代まで労働条件の決定を労使に委ねる傾向が強かったイギリスでは、長時間労働という課題を抱え、育児サービスなどの福祉も十分といえる状況ではなかった。しかし、90年代後半にワーク・ライフ・バランス政策が積極的に推進され、それに伴う労働市場政策や労働条件改革により労働条件の高い国に位置づけられている。M字型カーブの底も1990年代には解消されており、管理職に占める女性割合も2008年には「34.6%」まで前進している。(広井2013:116)

イギリスのワーク・ライフ・バランス政策は、1990年代後半以降、企業の自主的な取組支援から始められている。イギリスでは、労働時間が長いにもかかわらず生産性が低いという問題を抱えていた。また女性の就業率の上昇や共働き世帯の増加などにもとない、人材の確保や定着のためには、働く人に対して柔軟な雇用制度を提供することが必要であると考えられるようになった。このような企業の経営的な問題からワーク・ライフ・バランス政策に注目が集まるようになっていった。

まず、イギリスでは「EU労働時間指令」によって1998年労働時間規制が行われ、「労働時間の上限を週48時間とすること、労働時間6時間当たりの休憩時間の設定、最低4週間の年次有給休暇の付与、深夜(22時から7時まで)労働時間の制限」<sup>31</sup>などが定められた。また2002年の雇用法では、父親休暇の新設により、父親が子供の誕生後8週以内に1～2週間連続して有給休暇を取得することが可能となった。さらに、「柔軟な働き方を要求する権利」も新設され、勤続年数などの一定の要件を満たした労働者が6歳未満(障がいがある場合には18歳未満)の子の養育のために、企業に対して労働条件の変更が申請できるようになっている。

申請できる労働条件の変更としては、「①労働時間の変更、②労働時間帯の変更、③就業場所(自宅と会社間)の変更、④その他規則で定める労働条件」<sup>32</sup>と規定されており、政府のガイドには、「短時間勤務、フレックスタイム、年間労働時間制、圧縮労働時間制(週の総労働時間は変えずに労働日を減らす)、時差勤務、ジョブ・シェアリング、在宅勤務が例示されている。」<sup>33</sup>また、働き方の柔軟性に関わる制度導入や運用の状況については政府による調査が実施されており、事業主、雇用者それぞれを対象に詳細な調査及び結果報

<sup>31</sup> 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/11p004.pdf> (2016.12.09)

ただし例外規定として、労働者は個別に合意すれば、週48時間を超えて働くことは可能であった。

<sup>32</sup> 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/11p004.pdf> (2016.12.09)

<sup>33</sup> 同上

告がなされている。ワーク・ライフ・バランス施策に対して、企業側、労働者側ともに仕事に対する意欲への肯定的な影響を認識しており、労働者の働き方に対する満足度も「非常に満足」が28%、「満足」が59%と高い水準になっている。<sup>34</sup>

ワーク・ライフ・バランス取組以降のイギリスの変化として、2010年の政策評価レポートにおいては「3歳未満の子供をもつ女性の就労率が上昇していることが指摘されている。」(武石2012:230)

次に、世界でも育児休業制度の充実した国として挙げられるスウェーデンの取り組みをみていくことにする。

## スウェーデン

スウェーデンは、「男性も女性も、仕事、家庭、社会における活動に関して、平等の権利と義務および可能性をもつ」(武石2012:295)との理念に基づき、性別にかかわらず家庭と仕事が両立できるようにと、早くから労働環境の整備が行われてきた。

1950年代後半には女性の社会進出についての議論が起こり、60年代には女性解放・男女平等に関する論調は高まり、70年代には男性に育児休業法(親休業法)を適用させ、世界に先駆けての父親の育児休業を導入している。育児休業法の制度の利用も盛んに行われており、社会保険機構の調査によると、「1995~1996年生まれの子どもをもつ親のうち、子どもが8歳に達するまで(休業対象期間)に育児休業を取得したことがある者は父親全体の89%、母親の97%」(武石2012:295)にも及んでいる。

スウェーデンの育児休業法は、「子ども1人につき480日、うち390日は所得の80%保障、父母への割当期間<各60日>以外は、原則として父母で2分割するものという考え方が基本」(武石2012:300)であり、分割が均等であるほど子どもへの手当てが加算されるようになっている。また、子育て世代の柔軟な働き方を支援する制度として、子どもが8歳になるまで労働時間をフルタイムの75%に短縮できる労働時間短縮制度や、12歳未満の子ども1人あたりに年間60日までの休業が認められる一時看護休業制度もあり、利用できるようになっている。

スウェーデンの労働環境においても、労働者の性別や家族構成にかかわらず「人として尊厳ある生活ができるよう」(武石2012:299)整備されており、労働時間法(所定労働時間は週40時間以下)、有給休暇法(年間最低5週間、国家公務員は6週間)は徹底化されている。また2006年には親休業法を一部改正して、育児休業取得に対する職場での差別が禁止されている。スウェーデンでは育児や介護における社会化を進め、社会全体でケア役割を支援する仕組みを築いており、そのため女性労働力率も高い水準を維持している。

日本においても育児休業の女性の取得率は上昇傾向にある。しかし、男性の取得率は依然として非常に低い水準である。女性の労働力率の高い国では男性が育児休業を取りやすくするための政策が行われている。例えば育児休業の充実や数年間の短時間勤務、家事を家族で分担する体制などである。日本でも男性の家庭、育児の参画が重要であるという認

---

<sup>34</sup> 同上

識は深まっており、家庭と仕事のバランスを考えた働き方(ワーク・ライフ・バランス)は普及しつつあるが、諸外国と比べると十分といえる状況ではない。制度内容・知識・理解、においても十分とはいえない。欧米諸国は、すでに働き方において日本と大きく異なっており、残業は少なく、労働時間の多様化も進んでいる。全般に、欧米諸国におけるワーク・ライフ・バランス推進の目的は、柔軟な働き方を推進することにより、仕事と生活の両立を図ることで、「とりわけ女性の労働市場での地位を高めることに主眼がおかれてきた。」(武石2012:3)企業においても多様な人材活用として、経営と密接にかかわりながら施策が展開されている。

このような諸外国の取り組みから日本における「仕事と家庭の両立」を可能にする手立てを考えたならば「これまでの働き方を微修正することで対応できるものではなく、働き方の基本に立ち返った構造的な改革が必要となる」(武石2012:i)。つまり、企業の経営にも社会の持続を高めるためにも不可欠なものとしての、社会的な変化に対応した働き方改革につながる「ワーク・ライフ・バランス」の推進である。これからの社会のありようや個人のライフスタイルに合わせた働くことをめぐる様々な問題に対して、多角的に接近し構造的な改革に取り組んでいくものでなければ解決の方向は見えてこない。そのためにも、社会的な変化に対応した働き方改革につながる「ワーク・ライフ・バランス」の推進が日本社会にとって必要なものとなってくるはずである。また、そのような「ワーク・ライフ・バランス」の推進が「仕事と家庭の両立」を可能にする手立てにもなるはずである。

## 4. 男性と女性が同等に働き活躍できる社会を構築するために

### 4. 1 男女の雇用における問題点と改善策

1章では女性雇用の歴史として戦後の女性雇用の歴史、また今までどのような政策・支援が行われてきたのかを確認した。2章では、一般職・総合職に焦点を当て、就職活動における男女の採用の違いについて具体的に引き上げ、また、結婚・出産・育児と男女の労働の問題から考えられる日本の「女性の社会参画」の遅れにつながる問題点として、「仕事と家庭の両立」というキーワードを見出した。そして3章では、諸外国の雇用における取り組み・仕事と家庭の両立における取り組みを通して、日本社会において「仕事と家庭の両立」を可能にするにはどのような手立てがあるのかを考え、それに対して仕事と家庭の両立支援だけにとどまらず長時間労働の是正や働き方の構造改革の必要性を述べ、諸外国の「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みから、「社会的な変化に対応した働き方改革につながるワーク・ライフ・バランスの推進」という考え方を提唱した。そして、これからの社会のありようや個人のライフスタイルに合わせた働くことをめぐる様々な問題に対して、多角的に接近し、構造的な改革に取り組んでいくものでなければ解決の方向は見えてこないとした。

最後に、「社会的な変化に対応した働き方改革につながるワーク・ライフ・バランスの

推進」を行うには社会・国・企業がどのように対応していくべきかをそれぞれの視点から考察する。

## 4. 2 男性と女性が同等に働き活躍できる社会を目指して

### 4. 2. 1 社会はどう変わるべきか

日本では「男性は外ではたらき、女性は家庭を守るべきである」という男女の役割分担に対する意識は今もなお根強く残っている。かりに、「社会的な変化に対応した働き方改革につながるワーク・ライフ・バランスの推進」が積極的に行われたとしても、このような社会の価値観が変わらなければ、女性の社会参画は進めることはできない。男女差が先行する世の中の傾向や、「個人」である前に「会社人間」や「主婦」であると考えられる傾向を変えていかなければ、男女が対等のパートナーとして協力して働くことは難しい。そのためにも、社会全体での意識改革が求められるといえる。

### 4. 2. 2 国はどう支えるべきか

今の働き方に満足している人の数は決して多くはないはずである。どちらかといえば、働き方の現状に疑問をもっている人の方が多いのではないだろうか。1985年に「男女雇用機会均等法」制定され、2007年の法改正では男女双方に適用されるものとなったのだが、採用・昇進の問題、賃金格差など、依然として多くの性差別も残されている。性別役割分業に対する意識も根強く、家庭責任が重い女性労働者は、出産を機に職場を去るものが後を絶たない。このようななか、2007年の「仕事と生活の調和憲章」に期待し、日本におけるワーク・ライフ・バランスの実現が可能になるのでは、という思いもあったのだが現実にはあまり動いていないという印象をもつ。家庭と仕事のバランスを考えた働き方(ワーク・ライフ・バランス)は普及しつつあるが、諸外国と比べると制度内容・知識・理解、においてもやはり十分とはいえない。国の主導による労働時間の短縮や仕事と生活の両立を可能とする社会的な変化に対応した働き方改革につながる「ワーク・ライフ・バランス」の積極的な推進、対策が急務である。また雇用におけるすべての差別を是正する実効ある「雇用平等法」も求められている。今後国がどれだけワーク・ライフ・バランスを重要視し、推進・支援していくかで、わたしたちの生活は大きく変化していくと考えられる。国が中心となって、多様で柔軟な就業機会をより広く提供し、長時間労働の是正、男性の家事・育児時間の増加など、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備することが必要であり、またそうすることによって女性が出産・育児によって仕事を中断するのではなく、制度を利用しバランスよく働くことのできる社会を提供していくことができるのではないだろうか。

### 4. 2. 3 企業はどう変わるべきか

現在、日本においてもライフステージに応じたバランスのある働き方が望まれつつある。

しかし、働き方の選択肢が少ないために能力のある女性たちが職場を去っているのが現状である。企業にとって、働き方を見直すことは、有能な人材の確保につながるとともに、労働者がその能力を十分に発揮できるような働き方の選択肢を増やしていくものとなる。勤務形態の多様化を通じて労働時間を短縮し、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を提供することが求められている。育児休業、育児期の労働時間の短縮等を普及させるとともに、女性労働者だけでなく男性労働者もその制度を利用しやすい環境づくりに努めることが必要である。これらのことが可能となれば、労働者にとっては働き方の選択肢が増えることとなり、それによって働く意欲は増大し、会社にとっても優秀な人材の確保へとつながっていくはずである。だれもが十分に能力を発揮し活躍できる労働環境にするには、男女ともに従来の働き方を変えていかななくてはならない。会社全体のシステム変革が求められている今こそ、あらゆる意識、制度、慣習を変えていくことが企業にとって必要なことであり、また新しい活力の一つとなると考えられる。

## おわりに

本論では、女性が男性と同等に働き活躍できる社会を構築するためにはどのようにすればよいのだろうか、という問いに対して、「仕事と家庭の両立」というキーワードを見出し、諸外国との比較により「社会的な変化に対応した働き方改革につながる『ワーク・ライフ・バランス』の推進」というひとつの改善策を導き出した。それは、女性の労働力率上昇と出生率回復の両立を果たしたほかのOECD諸国のように、女性の社会参画を進めるうえで、日本においてもこれからの社会のありようや個人のライフスタイルに合わせた働くことをめぐる様々な問題に対して、多角的に接近し構造的な改革に取り組んでいくものでなければ解決の方向は見えてこないからである。しかし今後、日本が積極的に「ワーク・ライフ・バランス」の推進を図り、浸透させていくには、かなりの時間を要するのではないかという懸念がある。国・企業・労働者間における労働時間・労働環境に対する意見の食い違いなどにより多くの時間が費やされるのではないかと考えられるからだ。しかし、そういうものの、現実には仕事と家庭の間で問題を抱えている人は多く、早急にこのような問題を解消しなければ、誰もが安心して働くことはできない。そこで今後の課題として、まず仕事と家庭の間で問題を抱えている人が多いことをいかに国や企業が自覚して「ワーク・ライフ・バランス」の推進を急務と考え広めていくかであろう。男女ともに仕事と家庭の両立が可能なワーク・ライフ・バランス社会の実現は労働者共通の願いであるとともに国や企業の課題でもある。

男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な施策の一つとなってくるはずである。そして、ワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、働く場における男女共同参画の推進、女性の就業支援など、働く男女の就労環境の整備の検討や、中立的な税制・社会保障制度のあり方など、さまざまな課題解決に向けて、総合的に考察し多角的に取り組んでいくこともさらに望まれてくるであろう。

## 参考・引用文献

- 井上雅雄, 2008, 『講義 仕事と人生』新曜社
- 大沢真知子, 2015, 『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社
- 神崎智子, 2009, 『戦後日本女性政策史—戦後民主化政策から男女共同参画基本法まで』  
明石書店
- 武石恵美子, 2012, 『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
- 坂東眞理子, 2009, 『日本の女性政策—男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ』ミネル  
ヴァ書房
- 広井暢子, 2013, 『男女平等の社会へ—世界のいまと日本の女性』新日本出版社
- 藤原千賀, 2012, 『男女共同参画社会と市民』武蔵野大学出版会
- 横山文野, 2002, 『戦後日本の女性政策』勁草書房

## 図表

図 2-1 女性の年齢階級別労働力率の推移<sup>35</sup>

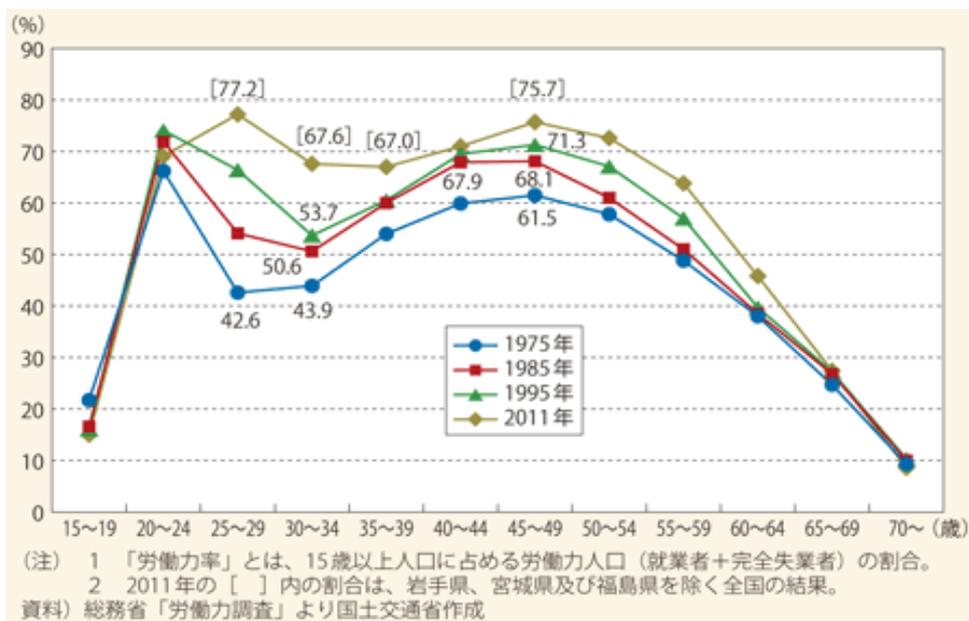
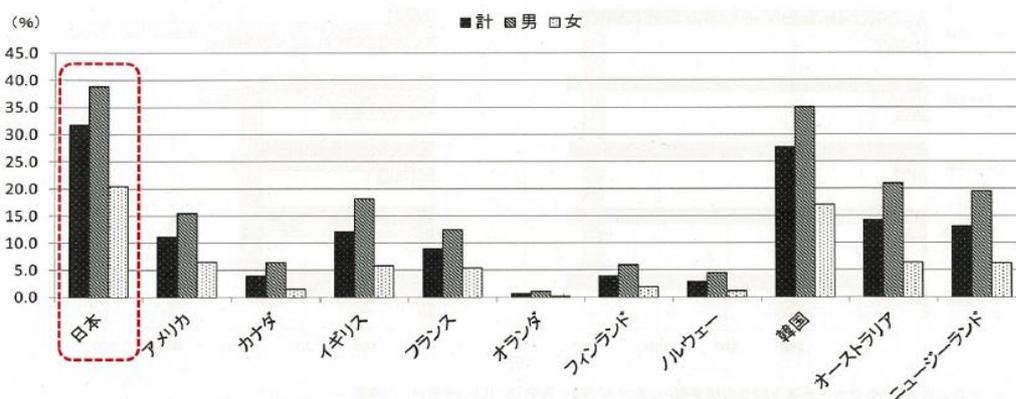


図 3-1<sup>36</sup>

図: 長時間労働者の割合(雇用者、2011年)



36

<sup>35</sup> <http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/html/n1213000.html>  
(2016. 12. 09)

<sup>36</sup> [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000056002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000056002.pdf) (2016. 12. 09)

