

# 先進諸国の動向

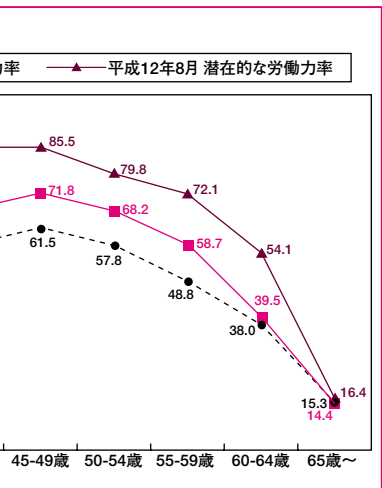
## 労働力率「M字型」と「逆U字型」

「育児と女性」の問題について国際比較を交えて論じるとき、現状認識の手がかりとしてしばしば組上に乗せられるのが、女性の労働力率を年齢層別

にとらえた労働力率グラフである。参考としてあげるグラフ(図1)、「仕事と子育ての両立」を取り上げた『平成一三年版働く女性の実情』よりの「昭和五〇年労働力率」

み取れる。このような現象に関する国際比較の論点として、『平成一五年度版男女共同参画白書』では、①性別の役割や平等感などに関する男女の意識②男女間の賃金格差③女性の勤続年数④パートタイム労働のあり方・制度(育児期のみパートタイム労働を選択できる仕組みなど)⑤育児休業制度⑥男女の家事分担⑦保育施設等子育て支援に係わる施策——などをあげている。これらは、出生率問題などにもつながる視点であり、それぞれが、日本および各国の実態を踏まえて詳しく論じる重要性をもっているといえよう。

批准のための条件整備を済ませている。内容は、「家族的責任それ自体は雇用の終了の妥当な理由とはならない」という前提条件の確認と、家族的責任を有する労働者が「差別を受けることなく」「できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることがなく職業に従事する権利を行使することができるようになる」という国家の政策目的の規定をベースとし、さらに地域社会の計画・サービスや情報の提供・教育の促進といった具体策のあり方などに言及している。この条約採択の一年から現在までのおよそ二十年間に、先進国においても、M字型(英国など)や若年層をピークとして加齢により労働力率が減っていくパターン(ドイツなど)が、逆U字型に変化していく傾向が読み取れる。



資料出所:労働力率は総務省統計局「労働力調査」  
潜在的な労働力率は総務省統計局「労働力調査特別調査」  
(平成12年8月 報告書非掲載分)

注) 潜在的な労働力率= $\frac{\text{労働力人口}}{\text{非労働力人口のうち就業希望者}}$   
15歳以上人口

これに対し、欧米先進諸国では、一般的にこの子育て層の数字が落ち込まない「台形型」または「逆U字型」と呼ばれるカーブを描いている(図2)。日本でも、「育児期間中の女性が就業継続可能な条件を整備すれば」M字型カーブから脱却できるという論旨も、参考例から容易に読

「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」という名のILO第一五六号条約は、一九八一年に採択され、八三年に発効した。日本は九五年に批准したが、その前年には育児・介護休業法が成立し、

EUの育児休業指令も、原案はすでに八三年にEC委員会(当時)から「育児休業と家庭責任による休業に関する理事会指令案」として提案されていた。しかし、八〇年代中盤の議論の過程で、主にサッチャー政権下の英国が強硬に反対し、採択に当たって全会一致の原則が取られていたため、何年も塩漬け状態にあった。そして、マーストリヒト条約(九二年調印)を経て労使団体による「協約」をEU指令へと転換する道筋がつくられ、それを活かして、九六年、ようやく指令として採択されることになる(英国への拡大適用は、九

七年のブレア政権誕生後に方向づけされ、九九年より施行)。

EUレベルの内容は、労働者からみて、①少なくとも三カ月の育児休業の権利(八歳に達するまでの間で各国または労使が定める範囲内で)②前項の権利は男女それぞれに与えられ、譲渡は不可能(たとえば母親が父親の分をもらい受け二倍の期間を取得することはできない)③育児休業の申請・取得を理由として解雇されないための措置が取られること④同一の職への復帰の権利——などとなっており、さらに社会保障(健康保険など)の受給等の継

## 欧州諸国における二つの方向性

育児と仕事の両立を考えるうえで二つの方向性がありうる。一つはキャリアを中断させることなく、仕事を続けながら育児も行うことができるようにする方向性。もう一つは一定の期間、育児に専念することを企業が認めその期間の職を保障する、しかもその間の経済的な支援を国が行うという方向性である。

主要諸外国の育児休業制度を概観すると、表1のように比較することができ、類型化してみると、前者の方向性の例としてドイツを、後者の事例としてスウェーデンをあげることができ

### 独、英、スウェーデンの育児制度

各国の制度のなかで、ドイツの「親時間」という制度が興味深い。これは

続についても配慮が加えられている。加盟各国の国内法化の期限は九八年三月末とされた。

このような取り組みが、先進国を中心とするM字型カーブの解消の過程と、時間的に一致していることは注目に値する。このほか、国家的施策というよりは、主に企業の政策と従業員のニーズによって子育て環境が改善されてきた米国の事例も加え、これらの国の動きは、日本の政策を考えるうえで引き続き示唆を与えていくと思われる。

(国際研究部主任調査員 吉田和史)

子どもと過ごす時間を企業に請求する権利で、二〇〇〇年に連邦育児手当法が改正され両親が同時に休暇「親時間」を取得することが可能となった。親時間取得中には原則として解雇されない。週三〇時間までの就労も認められ一定の収入を得ることができ、キャリアを継続することも可能となった。子が二歳になるまで育児手当による所得保障と、二歳以降の「親時間」取得と短時間労働を組み合わせたドイツの制度は、仕事の状況に応じて仕事と育児を実質的に両立させる制度である。

一方、スウェーデンは政府の手厚い支援が特徴である。政府と個人の間に一定の距離をおこうとするアメリカとは正反対の位置にあるとも言える。表1に示すような休業中の所得保障がある他、幼児期の保育施設に加えて、児

童期に至るまで政府提供の施設が整備されている。例えば、就学前学校(一歳〜五歳)、家庭の保育(一歳〜二歳)、学童保育(六歳〜一二歳)などである。

そして、イギリスでは近年、就業形態を多様化することで対応する措置を盛り込んだ弾力勤務制度を取り入れた(二〇〇二年雇用法)。子を持つ従業員が使用者に対して申請する労働時間帯及び労働時間の長さの変更、労働場所の変更(仕事を在宅で行うか職場で行うか)、その他さまざまな労働条件の変更を請求する権利を与えるもの。イギリスの育児休業期間は一三週と短い。しかし、五年にわたって一週単位

で何回でも取れる。しかも、二六週の母性休業や生後八週間以内に最低でも二週間取得できる父性休暇等、各種の休暇制度を組み合わせて利用できるから、育児に関する権利がそれほど遅れているとは言えない。イギリスの場合むしろ課題とされるのは、育児休業申請期間は長いものの、その間の所得保障がないということである。

### 男性の役割

仕事と育児の両立を考える上で男性の果たす役割も欠かせない。育児が女性によって担われる役割であるという固定観念を考え直す必要がある。先進諸国を概観してみると、男性の育児休業取得率が低い

表1 主要欧州諸国の育児と仕事

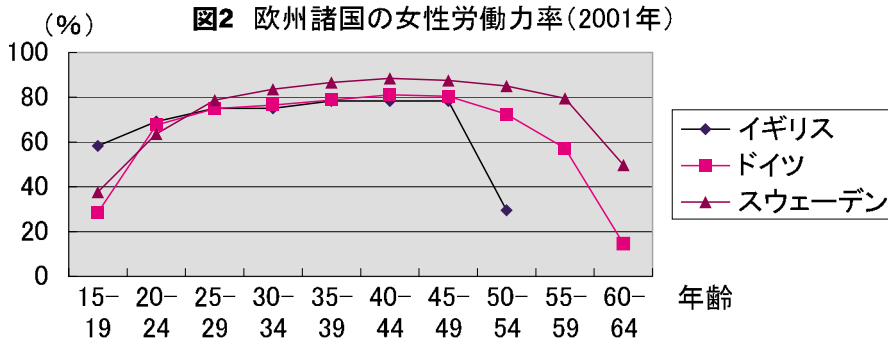
|        | イギリス  | スウェーデン  | ドイツ                                       |
|--------|---|---|---|
| 休業取得日数 | 子1人に当たり3週、母性休業1年、父性休暇2週間  | 夫婦で合計480日   | 最長3年(「親時間」取得権)ただし、育児手当の受給については、2年又は1年の選択  |
| 権利の発生  | 子が5歳未満  | 1歳半まで全日休暇、8歳まで労働時間を1/4短縮など各種                              |   |
| 所得保障   | 原則なし<br><br>産後の法定母性手当(28週)、最初の6週=賃金の90%と、その後20週=100ポンドずつの支給。2000年より生後8週間以内に2週間の父親有給休暇導入 | 両親保険による保障<br>390日分=前年の所得の8割<br>※上限あり<br><br>90日分=1日60クローナ | 家族給付 月額307ユーロ(従来方式・2年間)又は470ユーロ(給付方式・1年間) |
| 男性取得率  | 約12%  | 約36%  | 2~2.5%                                    |
| 取得資格   | 50人以上の企業に、1年以上継続して雇用され、直近の12か月間に1250時間以上勤務した被用者   | 親、養親、看護権者であり、同一使用者のもとで6ヶ月、或いは2年間に12ヶ月雇用されていたこと            | ドイツに住所があり、日常的にドイツに滞在                      |

※『男女共同参画白書』(平成15年)、『労働法律旬刊』(1558号)より作成  
※11月27日現在 1ポンド=197.91円 1スウェーデンクローナ=16.79円  
1ユーロ136.54円

現象は日本も欧州諸国もさほど変わりはない。とはいえ、北欧諸国が突出して高い。スウェーデンの三六%、ノルウェーの八〇%という数値が際立っている。その背景には一九六〇年代から問題化した少子化と、それに付随して懸念された労働力不足があり、その対策として女性の労働市場参入を促進した政策があるという。二つ

の国では「パパ・クオータ制」といって一定の時間、父親として子供と過ごすことが法律で半ば強制されていることが男性の育児参加率を高めている。男性が育児に参加できるような環境づくりは、原則として自主的に行わなければならないものだが、制定法上の枠組みによって支えられる側面もある。

## 日本への示唆



※ILO Yearbook of Labour Statistics 2002より作成  
※イギリスに関しては25歳から34歳、35歳から49歳の大きな範囲でのデータが公表されているため単純に比較できない

男性の育児参加と並んで、パート労働の処遇改善の検討が必要だ。諸外国では、正規職員とパート職員の処遇格差が日本ほど見られない。正規社員とパートの相互乗り入れがしやすいといえる。

イギリスの女性労働力率はかつて日本と同じようなM字型を描いていた。この十数年で逆U字型へと変化を遂げた(図2)。例えば、一九八一年の三〇〜三四歳の女性労働力率は五三・四%であったが、八六年には六二・六%となり、九三年の六九・七%、〇一年の七五・一%へと上昇していったのである。近年の上昇の背景には九七年、労働党が政権に返り咲いた以降、進められてきた「家族に優しい諸政策」があるといわれている。先述の弾力勤務制度も今後、効果があらわれてくることになるだろう。

これらの国々の制度・実情と日本を比べると、男性の育児参加率にしても、

# 米は「ファミリー」から「ワーキング」

アメリカでは一九六〇年代以降、女性の社会進出が急速に進んだ。その背景には、公民権法の制定やファミリー・アクション施策の実施など、人種や性による差別禁止への国家的取り組みがある。これに伴い、女性のライフスタイルの選択肢は、それまでの「結婚・育児か、それとも仕事か」という二者択一型から、「結婚・育児も、そして仕事も」という両立型へと変化した。女性の年齢別就業パターンも、

パート労働の均等待遇にしても、改善の余地は大きい。これらの事例から映し出されるのは、母親とキャリアウーマンの二重性にさいなまれる姿ではなく、二つの立場が有機的に結合しつつある姿だ。

### 参考文献

- 『労働法律労報』一五五八号、二〇〇三年八月下旬号、「特集 育児休業制度の国際比較」
- 『諸外国における育児・介護休業制度』日本労働研究機構、資料シリーズNo.105、二〇〇〇年
- 朝日新聞、二〇〇二年一〇月四日付け
- 『諸外国における男性の育児参加に関する調査研究』日本労働研究機構、資料シリーズNo.81、一九九八年
- 『男女共同参画白書』平成十五年版
- バーバラ・バーグ「働く母親たちが危ない」晶文社
- ゲルダ・ネイヤー「西欧諸国における家族政策と低出生率」海外社会保障研究 Summer 2003 No. 143

(国際研究部 北澤謙)

八〇年代には既にM字カーブを解消し、逆U字カーブを示している。伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強く、国や自治体レベルの保育制度を欠くアメリカで、働く女性たちの「家庭と仕事の両立」を支援してきたとされる「ファミリー・フレンドリー」という企業の取り組み。その特徴と方向性を探る。

「ファミリー・フレンドリー」という概念は、アメリカでは企業の「育児

支援」に端を発する。八〇年代以降、働く女性の増加、家族形態の多様化、男女労働者の意識の変化、そして人口の少子高齢化を背景として、優秀な人員確保のために、アメリカの企業は、「育児支援」を中心に従業員の家生活に配慮した「就業環境の整備に着手」始めた。「ワーキング・マザー (Working Mother)」誌は、こうした企業による女性の登用や支援策、特に育児サポートに焦点を当てて、八五年から「ワーキング・マザーのための職場ベスト100」として、働く母親にとっての優良企業評価を毎年発表している。

「WM100」に選ばれる企業は、①給与水準②女性の昇進のチャンス③育児サポート④勤務形態の柔軟性⑤ファミリー・フレンドリーな福利厚生――などの基準を満たしていなければならない。二〇〇三年は特に、②、③、④に重きを置いたランキングとなったようだ。特に最近では、育児サポートのなかでも、七歳から一二歳くらいまでの子供たちのケアサポート体制の充実度が注目されている。この年齢の子供たちは、デイケアの対象としては成長しすぎており、かといって放課後、両親が仕事を終えて帰宅するまでの時間をずっと一人で過ごすには幼すぎる。働く親たちは、子供の放課後の過ごし方を常に心配し、その心配を解消してくれるサポートシステムを切望しているのだ。

トップ10(表2)をみると、このランキングの常連でもある、ジョンソン・エンド・ジョンソン社のほか、アボット社、イーライリリー社、プリズトル・マイヤーズスクイブ社など医薬



品メーカーの多いことが分かる。全体では、医薬品メーカーや、金融・保険サービス業が多い中で、ハーバード大学、レゴシステム社、マイクロソフト社など一七の企業が初のベスト一〇〇入りを果たした。こうした企業は、まさに従業員の生活全般へのサポートシステムを整えている。そのサポートシステムとは、フレックスタイム、ジョ



ファミリー・フレンドリー企業では「子連れビジネスマン」の姿も珍しくはない

味活動の支援、健康促進プログラム・出産前後プログラム・健康に関するセミナーの実施などである。九〇年代後半からアメリカでは、「ファミリー・フレンドリー」に代わって「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が使われるようになった。その背景には、一部の企業の新しい動きがある。その新しい動きとは、多様な人種

ブシェアリング、在宅勤務などの柔軟な勤務制度や、事業所内の託児施設、夏休みなどに就学時の子供を預かるといった育児サポートの充実はもちろんのこと、コンシエルジュエサービス（ホテルやデパートでみられるような顧客の問い合わせ・要望に答えてくれる「満足提供サービス」）、従業員自身やその家族の将来を考えた資金計画に関する情報の提供、社内サークル・スポーツ・趣味活動の支援、健康促進プログラム・出産前後プログラム・健康に関するセミナーの実施などである。

表2 Top 10 for Working Mothers in 2003

1. Abbott Laboratories (総合医薬品メーカー)
2. Booz Allen Hamilton (経営コンサルティング)
3. Bristol-Myers Squibb Co. (医薬品メーカー)
4. Eli Lilly and Company (医薬品メーカー)
5. Fannie Mae (“連邦住宅抵当公庫”)
6. General Mills (パッケージ食品会社)
7. IBM Corporation (コンピューターメーカー)
8. Prudential Financial Inc. (金融サービス)
9. S. C. Johnson & Son, Inc. (総合医薬品メーカー)
10. Wachovia Corporation (“ワコビア銀行”)



出所：Working Mother Media Inc. ホームページ

や年齢層の人々が、個々の能力や適性に応じて、性別に関係なく、「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活」を調和させ、バランスよく発展させるサポート体制を整えることである。こうした整備を通じて、より優秀な人材を確保し定着させ、生産性や業績、顧客の満足度、さらには社員のモラルを向上させようとする企業の意識が鮮明である。「家庭と仕事の両立」から「仕事と生活の両立」に向けて、企業側の環境整備は進んでいる。残る課題は、働く側の意識改革だ。企業と個人が、性、人種、年齢、国籍に関係なく、「Win-Win」(お互いに得るものがあり、共に向上できる) 関係を構築するカギはそこにある。

(国際研究部 町田敦子)