

仕事と家庭の両立の推進に向けて ～北欧諸国の法制度や実情を交えて

2024年7月11日(木) 島根県民会館
両角道代(慶應義塾大学法科大学院)

はじめに

北欧に関心を持つ労働法研究者として
働く女性・働く母親の一人として

「子供の病気で休んだり、保育園のお迎えにフレックスを使ったとき、当時の上司に『家庭の都合を仕事に持ち込むな、結婚したことも子供を持ったことも君が決めて選んだことで会社には関係ないこと、仕事に支障が出ないように何とかするのが当たり前』と言われたこと。男の人は結婚しても子供をもっても、何も変わらずにいられるからそんなことが言えるんだ、と思いました。反面、言われたことにも一理あるかな?と思えるところもあり、子育て中だからと、その立場に甘えないようにしようと思いました」。

WMのためのウェブサイト・ムギ畑編『4000人に聞きました ハッピー・ワーキングマザーBOOK』(2006、講談社) 83頁

「…女性は、仕事での負担や労働時間をなるべく減らしながら、『仕事と生活の両立』を図っていたが、中核的参加となるもはや両立は不可能となる。なぜなら…雇用社会における仕事と生活は、性別役割分業を前提に、お互い『相容れないもの』として発展してきたからである。生活領域からの要請を、親族の助けを借りるか、市場で提供されるサービスに外部化して減らすかしないかぎり、仕事領域において中核的な役割を担うことは事実上不可能に近い。

この『相容れないもの』となってしまった仕事と生活の間の折り合いを、なんとかつけようと思えたのが、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)という発想である。…ここで『両立』という言葉が避けられ…『調和』という言葉が訳語として用いられているのには理由がある。両立という言葉が、『相容れないもの』の量的なやりくりを示唆するからである。…仕事も生活もひとりの人間が行うことを考えれば、そこでの経験が相互矛盾しないかたちで『自分らしさ』を形作ることに貢献すべきである」。

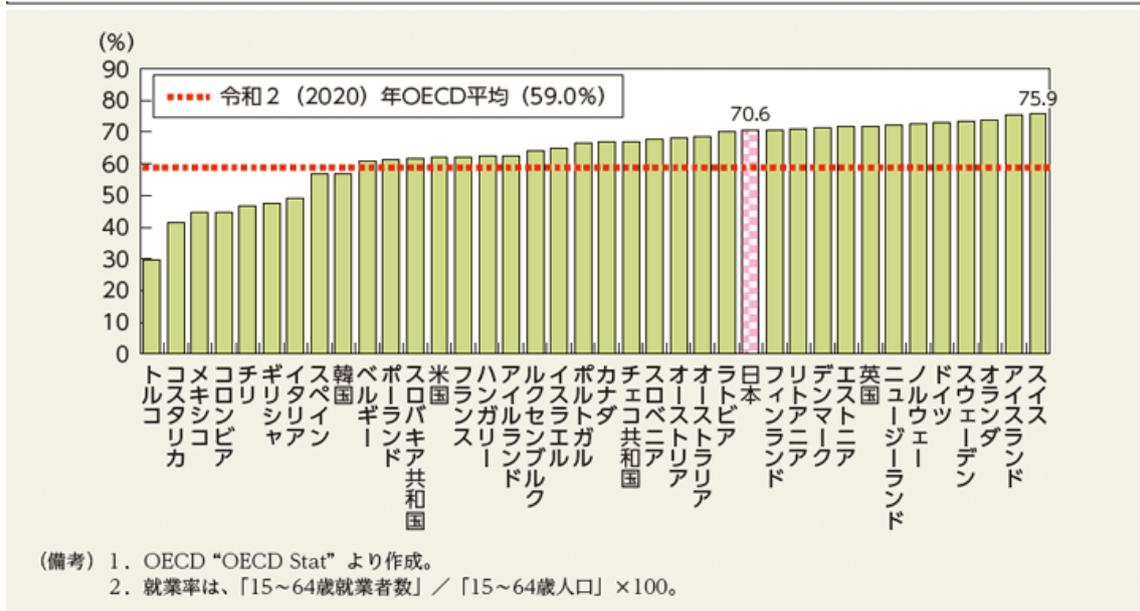
西川真規子『ケアワーク 支える力をどう育むか—スキル習得の仕組みとワークライフバランス』(2008、日本経済新聞出版社) 86頁

I 統計から見るワークライフバランス

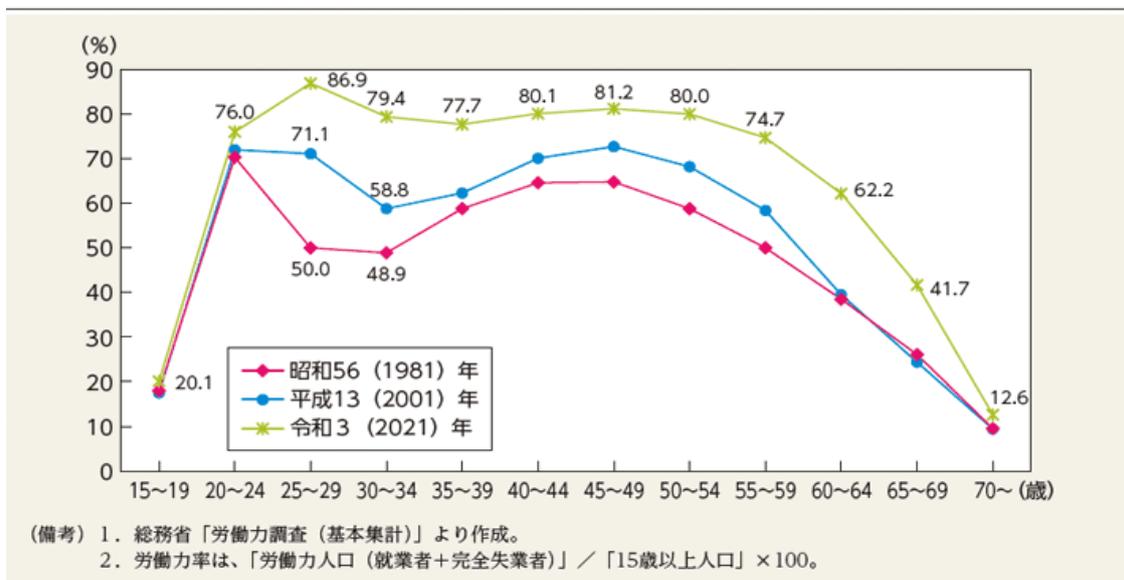
内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書（令和4年版）』より

第1節 就業 | 内閣府男女共同参画局 (gender.go.jp)

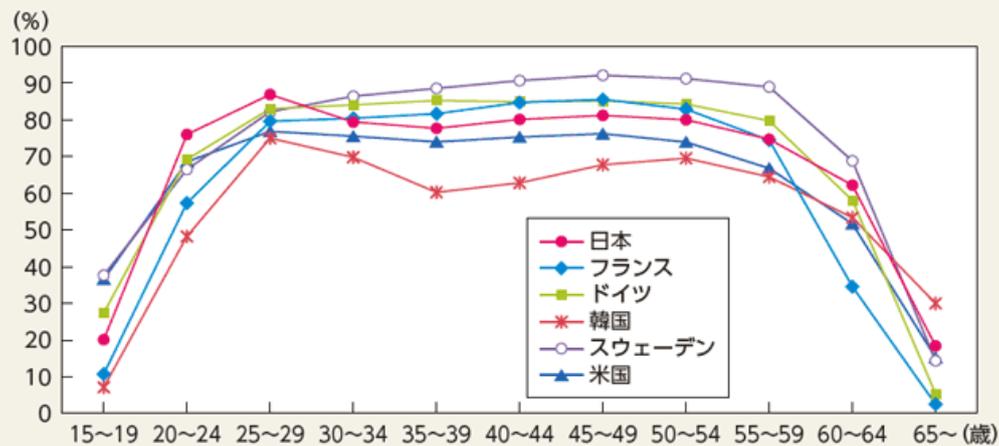
(1) 女性（15～64歳）の就業率の国際比較



(2) 女性の労働力率の推移（日本）

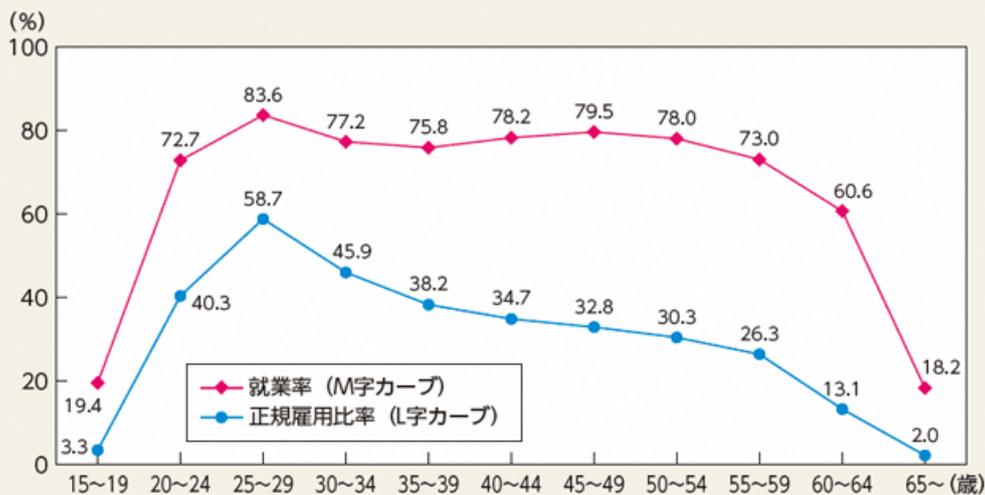


(3) 女性の年齢別労働力率の国際比較



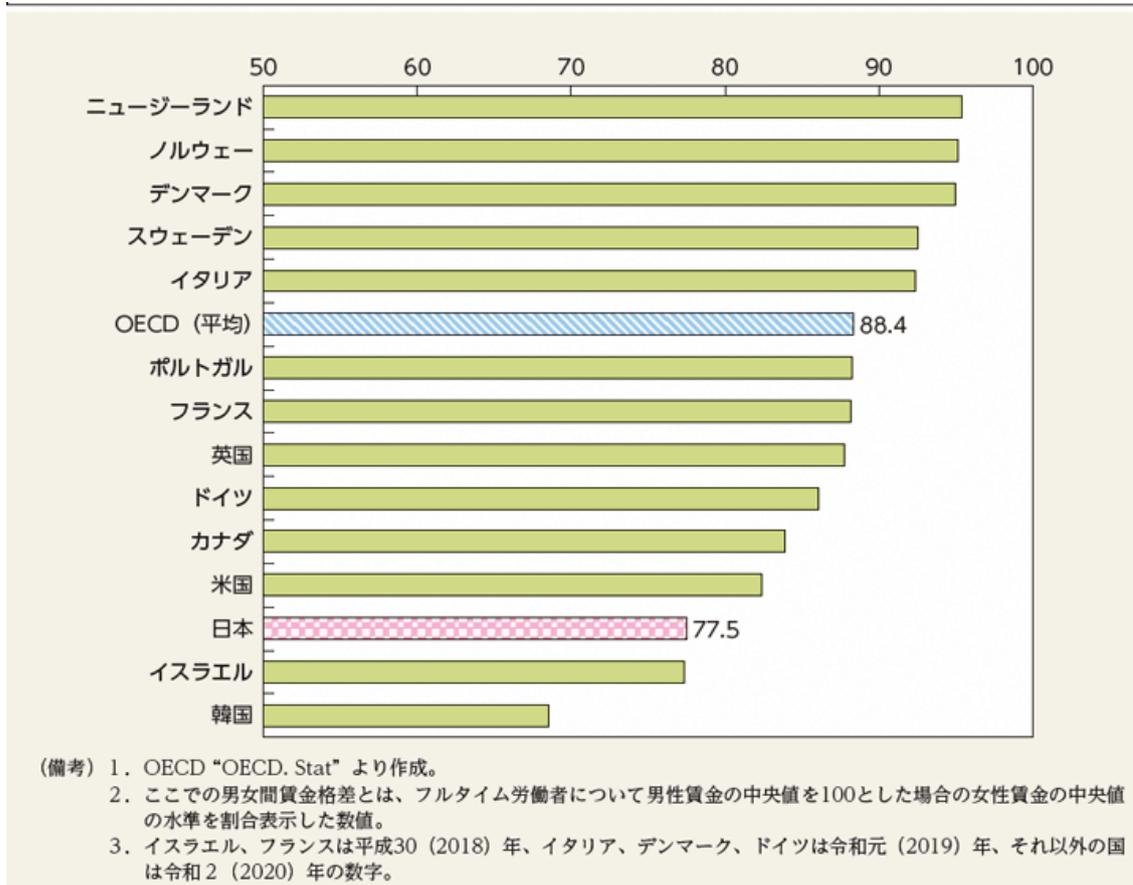
- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査 (基本集計)」(令和3 (2021) 年)、その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。韓国、米国は令和3 (2021) 年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは令和2 (2020) 年の値。
 2. 労働力率は、「労働力人口 (就業者+完全失業者)」 / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

(4) 女性の年齢別正規雇用比率 (日本)

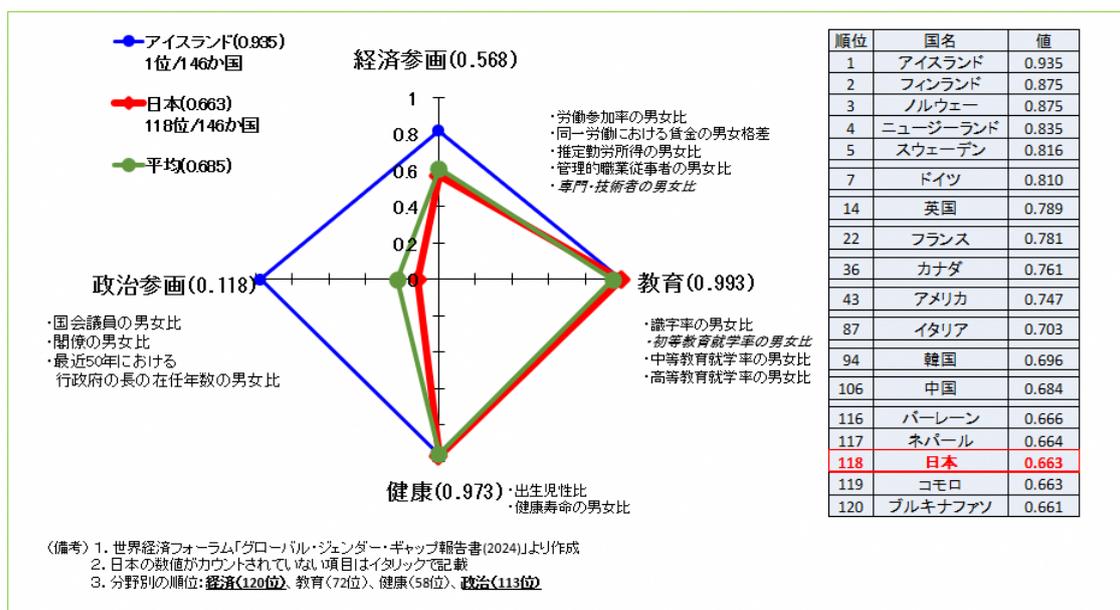


- (備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。
 2. 就業率は、「就業者」 / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」 / 「15歳以上人口」 × 100。

(5) 男女賃金格差の国際比較



(6) ジェンダーギャップ指数 (2024 年)



II 法制度から見るワークライフバランス

1 日本

(1) 概観

1990年代以降、少子化を契機として急速に発展
特に男性の育児休業は世界でもっとも寛大な制度と言われるまでに

(2) 仕事と育児の両立

①産前産後休業（労基法 65 条）

②育児休業（育児介護休業法）

- ・満1歳まで（最長2歳まで延長可能）
- ・子ども一人につき2回まで（分割取得可能）：2022年10月1日施行
- ・雇用保険から育児休業給付金の支給あり

③働き方の調整

<満3歳まで>

- ・短時間勤務制度（勤務時間短縮＋所定外労働免除）
- ・所定外労働の免除

<小学校入学まで>

- ・子の看護休暇（年5日、2人以上で10日、時間単位取得可）
- ・時間外労働の制限（月24時間、年150時間以内）
- ・深夜業の免除

④男性の育休取得促進

- ・産後パパ育休
子の出生後8週以内に4週間の休業（分割可、労使協定に基づく就労可）
- ・パパ・ママ育休プラス
両親ともに取得すると、育休取得可能期間が満1歳2か月に（休業は1年間）

参考：[関連資料 | 育児休業特設サイト | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

(3) 仕事と介護の両立

①介護休業

- ・要介護状態の対象家族を介護する場合、家族一人につき93日まで
- ・3回まで分割取得可能
- ・雇用保険から介護休業給付金の支給あり

②働き方の調整

- ・介護休暇（年5日、2人以上で10日、時間単位取得可）

- ・短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護費用の助成等
- ・所定外労働の免除（介護終了まで）
- ・時間外労働の制限（介護終了まで）
- ・深夜業の免除（介護終了まで）

参考：[介護休業制度 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

(4) 問題点

育児介護休業関係は充実しているが、一般的な労働法制（労働時間規制、転勤に関するルール等）や税制、社会保障制度（保育施設や介護施設、各種サービス等）が追いついていないために、本来の機能を発揮できていないのではないか。

- ・制度が想定する標準＝男性稼ぎ手モデル（女性は専業主婦又は家計補助的就労）
- ・育児・介護の担い手＝家族が中心（公的サービスの役割は補助的）

⇒制度の想定と現実との乖離が拡大（制度の機能不全）

2. スウェーデン

(1) 概観

平等主義的家族モデル「男女が共に働き、共に育児をする」

1970年代以降、一貫した政策

- ・育児・介護に関する公的サービス（社会福祉）の充実
- ・世界で最も早く育児休業制度を法制化
- ・個人単位の税制度・社会保障制度
- ・標準的ライフスタイル＝共働き（現実にも専業主婦は稀）
女性の就業率 85%（12歳未満の子と同居する女性でも 83%）
- ・男女の職域分離、女性のパート就労多い、民間企業の管理職者は3割強と少なめ

(2) 仕事と育児の両立

①親休暇

すべての労働者（勤続期間や雇用形態を問わない）が対象となる。

- ・完全親休暇：子が満18か月になるまで休業する権利
- ・部分親休暇：子が満12歳になるまで労働時間を短縮する権利（短縮率は75%、50%、25%、12.5%から選択）
- ・臨時親休暇；年60日まで。父親の出産立会い（家事や上の子の世話を含む）、病児看護、学校行事への出席等のための休暇。
- ・親休暇取得を理由とする不利益取扱いの禁止

厳格な禁止（使用者の業務上の必要性による正当化は原則としてできない）

②親給付

労働者だけでなく、自営業者、学生、求職者なども支給対象となる。

（財源は使用者と自営業者が負担する社会保険料。労働者の負担なし）。

- ・親給付：母親と父親が240日分ずつ、計480日分の権利を有する（うち80%は子が満4歳になるまでに受給）。

390日分は休業前所得の約8割（上限あり）、90日は最低保証額（約2400円）。労働協約に基づき上乗せあり。

- ・臨時親給付：臨時親休暇を取得した場合に支給される。

③男性の取得促進～「パパの月」

- ・1995年に導入（配偶者に権利を譲渡できない）

2002年改正で60日間、2016年の法改正により90日間に拡大

（2016年には40%の父親が90日以上の子親休暇を取り、親給付を受給した。ただし、子が満1歳になるまでは父親の子親休暇取得は非常に少なく、その後は両親の差が縮小し、満3歳以降はほぼ差がなくなる。）

- ・男女格差の解消、父親が育児をする権利の保障

『父親休暇を全部取ろうと思うんだ、2か月間ね』と、二児の父であるラーシュは言った。彼の言葉は全然珍しいものではないが、親休暇法に関する根本的な誤解に基づいている。ラーシュは、その2か月間（パパの月）は父親が取らなければならない、それが『父親休暇の全部』だと考えている。しかし、父親休暇の全部とは、まったく異なるものだ。それは、両親が子供と家にいる権利を法的に保障された期間全体の半分なのである」。

Ylva Elvin-Nowak, *Världens Bästa Pappa?* (2005, Albert Bonniers Förlag, p.93)

「…男性は『父親』になり、女性は『親』になる。男性は親として関わる程度を選べるが、女性にとって親であることは交渉の余地のない責任である。親休暇を取るか否か、いつ取るか、どのくらい長くとるかといった選択は、将来の母親と父親に等しく開かれているわけではない。」

「多くの妊娠した女性や親休暇を取る女性が、ランクの低い職務に配転されたり、昇進や能力開発の機会を奪われたり、最悪の場合は整理解雇されるリスクにさらされている。」

「たとえ短期的にみれば母親が長期の親休暇をとることが経済的に合理性のある選択であっても、研究結果は、女性が職場を離れる期間が長いほど昇給やキャリア形成の機会を失うことを示している。長期的に見れば、それは彼女の稼働能力や年金制度で

考慮される生涯収入に影響を与える。こうして性別役割分業が固定化されるのだ。」
Jämställdhetsombudsman, “Föräldraskap. Kunskaps- Och Nulägesrapport” (2005) p. 6

(3) 仕事と介護の両立

基本的に長期にわたる日常的介護は家族の役割とされていない。

看護休暇（家族や親しい人の終末期を看取るための休暇）

III スウェーデンから得られる示唆

働きながら家族のケアをすることは、人間の基本的権利であるという認識

（ケア労働の重要性、仕事と家庭の「調和」の必要性）

(1) 「多様性」の視点

・両立支援の柔軟性

子が満 12 歳になるまで、様々なニーズに合わせた休業や勤務時間短縮が可能
（所得保障あり）。

・両立支援の普遍性

親休暇はすべての労働者、親給付は自営業者や学生も対象としている。

（低所得者に対する社会的連帯に基づく再配分としての機能も有する）

(2) 「男女平等」の視点

性別役割分業の克服という課題⇒どのような「男女平等」をめざすべきなのか？

「多くの社会において男女の一般的なライフコースは異なっている。特に女性が妊娠出産し育児の主たる担い手となることは、男女の働き方の違いにつながり、女性にとって様々な雇用上の不利益をもたらす。これらの不利益をどのように法的に救済するか（あるいはしないか）は、性差別と両立支援に関する法のあり方を決める重要な論点の一つである。」

「スウェーデン法は、男女のライフコースが現実に異なることを認識しつつも、法制度上は子の出生や育児を女性の問題ではなく、両性に共通する『親』の問題と捉え、男女を等しく両立支援の対象として、雇用上の不利益取扱いから保護している。このように性中立的なアプローチがとられているのは…スウェーデンの法政策が実質的な男女平等、すなわち『男女が共に働き、共に子の世話をする』という平等主義的家族モデルの実現をめざしているためである。この目標を真剣に達成しようとするなら…格差の根底にある男女のライフコースの違いや、中断のない働き方を標準とする雇用制度自体の変化を促す必要がある」。

両角道代「性差別禁止とライフコーススウェーデン法を中心とする比較法的検討」季

(3) 「子供の福祉」の視点

家族政策としての両立支援

子が幼少時に母親・父親の双方から世話を受けて親密な関係を築くことを重視

「仕事は家庭と補い合い、家庭をより良くするものであり得るが、ここ数十年は家庭と競争関係に立ち、家庭を打ち負かすことが多くなっている。」

「第一のシフト（職場での仕事）にかけられる時間は増え、第二のシフト（家庭での仕事）は前よりも慌ただしく合理化されたものとなった。私たちは、会社や工場で過ごす時間が長くなればなるほど、家庭では急き立てられるように感じ、残った貴重な家族の時間を延期し、作り出し、分け…整理しなければというプレッシャーを感じる。…時間の不足と、その解決策のように見えるもの（急ぐこと、分けること、整理すること）の両方が、働く親たちを第三のシフトに追い込んでいる。第三のシフトとは、圧縮された第二のシフトがもたらす感情的な帰結に注意を向け、理解し、対処することである。」

「子供たちはぐずぐずする。時間になっても帰りがらなかったり、まだ時間ではないのに帰ってしまったりする。たしかに子供時代とはそういうものである。しかし、それは家族の時間がコントロールされていくことへの抗議でもあるのではないだろうか。」

アーリー・ホックシールド『タイムバインド 不機嫌な家庭、居心地が良い職場』
(2022、ちくま文庫) 365 頁、383 頁

おわりに