

1.2 仕事と家庭についての主要調査結果

2001年、女性の就業率はオーストリアで最も高かった(62.3%)が、3カ国とも同じようなレベルで、60%弱というOECD平均に近い数字だった。しかし、底流となる傾向は、大きな違いを見せている(第2章)。オーストリアでは、女性の就業率は、1985年から1994年の間に50%から60%へと急速に増加したが、その後増加率は落ち込んでいる。日本での女性の就業率は、1980年から2002年の間に徐々に増加している。アイルランドの女性労働市場は急激に変化し、これは、サービス業の急速な拡大と1990年代後半の活発な経済成長に密接に関係している。女性の就業率は1994年以降、パーセントで15ポイント増加、25歳から29歳の年齢層の女性の就業率(80%近く)は、他の2カ国より高く、20年前のアイルランド人女性の就業率の2倍である。3歳以下の子供を持つ母親の就業率はオーストリアでは約70%だが、実際に働いているのは32%(残りは育児休暇中)、日本では25%、アイルランドでは45%となっている。しかし、好景気にもかかわらず、アイルランドのシングルペアレントの就業率はおよそ40%強、シングルペアレントの80%以上が働いているオーストリアや日本の数字の半分強に過ぎない。

長時間労働は、3カ国に共通して見られる慣習である(第3章)。オーストリアとアイルランドの男性の約3分の1は、週43時間の労働時間で、オーストリア人男性の11%、アイルランド人男性の14%は、週60時間またはそれ以上働いている。これは、ヨーロッパでは、ほとんどの国より高い数字だが、日本の数字に比べれば大した数字ではない。日本では、男性の5分の3が週43時間以上働いており、5分の2は49時間以上働いている。さらに、5人に1人は週60時間以上働いている。これに長い通勤時間を加え、さらに、日本の労働者はお互いによく食事を一緒にすることを考慮に入れると、専業主婦である妻を持つ日本人男性は、家事や育児に毎日13分間しか費やしていないことになる。比較のために挙げておくと、オーストリアではこの数字は、1日2.5時間となっている。日本での長時間労働の習慣は、他のどの国にも増して、母親が無報酬の家事の大半をこなさなければならない状況を生み出している。

親になることは、男性の雇用状況に大きな影響を及ぼしていないが、出産は女性労働力の動向を決定する主要要因となっている。大抵の場合、これは、財政的に見て当然のことに思える。収入の低い配偶者(通常母親)が働く時間を減らす方が、世帯の収入にとってダメージが少ないからだ。しかし、それも一因となって、教育レベルでは男女間の差がなくなっているにもかかわらず、女性の方がキャリアを積む機会の少ない職種に「捕われの身となる」可能性が高い。仕事の内容での男女間の格差は就業率の差より大きく、労働市場の二重性という特徴を持つ日本では、特にこの傾向が強い。正規雇用で

ない仕事に就いている労働者の割合を見てみると、日本では他の2カ国（労働者全体の6%程）に比べてその割合が高い（27%）。

家族構成の変化も、3カ国共通の懸念材料となっている（第4章）。以前に比べて、結婚する人々が少なくなる一方で、離婚率は上昇している。子供を持つことは、完全にあきらめることはないまでも、親が長くなった自分自身の教育期間を終えるまで待つか、夫婦のどちらかがキャリアを確立するまで待つかして、遅れる傾向にある。過去20年間に急速に低下しつつあるものの、アイルランドの出産率は人口置き換え水準に近いレベルにあるが、オーストリアと日本では、合計特殊出生率が低い状況（女性1人当たり1.3人）がしばらく続いている。オーストリアでは、この問題についての懸念が政策論争に徐々に反映され、主に年金改革の面に表れているが、日本では、出生率の低下についての憂慮はさらに広範囲に渡っている。

1.3 政策の全体的な傾向

調査した3ヶ国すべてにおいて、（仕事と家庭の）両立政策（注2）の根本的な目的は、仕事と育児に関する決定に際して、親が本当の意味で選択することができるよう支援することだと明言している。この3ヶ国では、就職を目指す人間の大半は、仕事を得れば収入を得ることができる。OECD加盟諸国の多くに比べて、労働に対する税負担が低いからだ。しかし、子供のいる世帯に対する公的支出ではかなりの差がある。2001年、公的支出が最も高かったのはオーストリアでGDPの3.3%、アイルランドでは2.1%、日本では0.9%だった。国としての政策の構想も異なり、それに伴い、親が選択する両立の方法も違ってくる。

オーストリア型の「親に選択の幅を与える」政策は、育児休暇期間が長く、小さい子供がいる世帯への公的な所得支援も充実していることから、アイルランドや日本に比べて、片方の親が育児に専念することにした世帯に多大な支援を用意している。加えて、オーストリア社会では、育児に専念する母親を支援する必要性について、広くコンセンサスが確立している。子供が成長しても、幼稚園が数多くあり、税制/補助金の面でも、両親共働きの世帯を援助している。その結果、幼稚園や学校の開校時間がフルタイムの仕事に合ったものになっていないにもかかわらず、6歳から16歳までの年齢の子供を持つ母親の就業率は高く、75%近くに達している。シングルペアレントに対する雇用政策は、育児休暇終了後直ちに仕事に復帰させることを意図しており、そのため、この世帯の就業率は高くなっている。しかし、労働市場の動向を見ると、問題がないわけではない。特に、育児休暇後仕事に復帰した際、それまでと同じ職場に戻った母親の割合は4人に1人くらい、同じように仕事に復帰した母親の25%は、いわゆる「周辺雇用」（後

記参照) でパートタイムの仕事をするとか、勤務時間を限るなど、仕事を変えている。

アイルランドでは、急速に環境が変化し、女性労働市場の動向も若年層と高年齢層との間でかなり違ってきている中で、政策が形成されている。アイルランドの政策決定者は、雇用状況の違いにかかわらず、母親全体を公平に扱うことを念頭において、過去 10 年間の経済成長で得た膨大な利益を活用して、全般的な減税や労働対価の増加につなげようとしている。小さな子供のいる二親世帯に対する社会政策モデルの特徴は、長期間、政策による直接的な関与がないことだ。有給の出産休暇と無給の育児休暇を合わせても、母親は出産後 6 ヶ月間しか休みが取れない。(教育制度を見れば) 学齢前の児童の保育施設は、4 歳から 5 歳を超えてからでないとは簡単には見つからない。6 ヶ月から 4 歳までの間の育児手当は最小限だ。それでも、働く母親の数は急速に増えている。アイルランドの政策決定者にとって、今後の課題は、シングルペアレントに自立を促すことだろう。国の社会政策によれば、シングルペアレントの世帯には就職活動を行うとか、雇用などに関する条件なしに長期にわたる(子供が最長 18 歳から 22 歳に達するまで) 補助金が準備されている。これが大きな要因となって、シングルペアレントの就業率が比較的低くなっている。

女性の雇用に関する日本の社会政策は、非常に幅広い。1991 年に始まって、その後徐々に進んでいる改革に沿って、育児休暇期間は 1 年間(休暇以前の給料の 30% が雇用保険から支払われる)、さらに画期的なこととして、育児休暇後仕事に復帰して 6 ヶ月間継続して働くことを条件に、休暇前の給料の 10% が上乘せされて支払われる。仕事に復帰してからは、小さな子供を持つ親は、子供が 3 歳になるまで、勤務時間を削減することもできる(後記参照)。また、それより大きい子供に対しては、公的な保育施設や支援が用意されている。しかし、実際には、この制度は十分に利用されておらず、女性の多くが出産を機に仕事を辞めていく。さらに、所得控除制度のために、配偶者は年間 130 万円(平均的生産業従事者: APE の平均収入の 31%) 以上の収入を得るのを控える傾向にある。この額を超えると、配偶者も独自に保険料や年金を納めなければならなくなるからである。さらに、使用者が提供している配偶者手当もこうした傾向を助長している。配偶者手当制度を実施している使用者のおよそ半分は、「配偶者」が年間 103 万円(APE の平均収入の 24%) か 130 万円の収入を得るようになると、手当を支給しないとしている。また、特に東京圏においては、保育施設が十分になく、仕事と家庭を両立させる方法を見つけることが困難になっている。だが、母親の労働市場への完全参入を阻む最大の障害は、女性を安い給料の職種に閉じ込めるような、今でもしばしば見られる、女性に不利な職場の慣習である(後記参照)。社会政策がどれほど、働く母親の支援を目指しても、労働市場が大きく変化しない限り、効果はないだろう。

1.4 親の雇用に対する職場での障害の撤廃

1.4.1 雇用機会における男女平等

雇用機会における男女間の格差は、オーストリア（15%）が、アイルランド（22%）や日本（23%）より小さい。しかし、男女間の賃金格差は、アイルランド（19%）で最も小さく、日本（35%）で最も大きい。オーストリアでの格差は、20%から30%の範囲と推測される。管理職に女性が占める割合は、オーストリアとアイルランドでほぼ30%、日本では9%となっている。

オーストリアでは、出産後長い期間仕事に就いていないことが、女性のキャリア促進の障害となっている。女性の多くが、子供の2歳の誕生日までという育児休暇を期間一杯取る。休暇期間終了後は、およそ半分の女性が仕事に戻らず、子供が大きくなるまで、一時的に労働力から脱落することになる。仕事に復帰した女性の中では、約40%が、収入が限定される、いわゆる周辺雇用（後記参照）の状態にある。「公共職業紹介所」が運営する「復帰者プログラム」は特に、長く仕事から離れていた人々の労働市場再参入を支援している（第6章）。

アイルランドでは、定められた休暇期間も、また実際に取られる休暇期間もオーストリアより短いため、小さな子供のいる女性が働く割合が高い。オーストリア、日本に比較すると、アイルランドで女性の就業率が増加してきたのは最近のことで、そのため、管理職へと昇進していく時間がまだない女性が多い。それでも既に、女性のキャリア促進を阻む構造、制度、態度が足かせとなって、女性にとっては「ガラスの天井」が存在することを示す証拠が見られる。

しかし、雇用機会での男女格差が最も顕著なのは日本で、正規雇用の場合でもそうだが、正規雇用と非正規（「非典型」あるいは「短期」）雇用の条件が大幅に異なるため、その格差が目立っている。男性は85%以上が「正規」雇用だが、女性では正規雇用の割合は55%となっている。キャリアの形態は、働き始めた早い段階で決定されてしまう。従業員5,000人以上の企業の約半数は、「コース別雇用管理制度」を採用して、正規雇用の従業員を2つのキャリア形態に分けている。昇進の速い「総合職」（社員は管理職候補として教育され、勤務時間は長く、使用者が望むときはいつでも転勤させられる）と、通常業務の「一般職」である。「総合職」に占める女性の割合はわずか3.5%、半数以上の企業で、総合職にいるのは男性のみという状況である。

正規雇用の労働者は社内教育を受け、配偶者や扶養家族への手当などの恩恵もある。給与は基本的に年功序列式で、技能、年齢、勤続年数など、会社への忠誠度に大きく関係

している。その見返りに、社員は労働条件の修正に「柔軟に」対応し、サービス（無給）残業をしたり、規定以下の休暇しか取らないようにしたりして、長時間労働に応じ、使用者やキャリアへの忠誠を表すことになる。このような状況では、育児に時間を割くことは始めから不可能である。

日本では、非正規雇用の労働者（週35時間以下の労働時間という場合が多い）の70%以上が女性であるということから、2つの形態の労働者間の平等の問題が、男女間の平等の問題に密接に絡んでくる。非正規労働者は時給で支払われることが多く、地方自治体の定める最低賃金レベルに呼応することも多い。その賃金格差は驚くべきもので、女性の非正規労働者は平均して、正規雇用の女性より収入が33%も少ない。それにもかかわらず、非正規従業員を抱える企業の60%で、少なくとも非正規従業員の一部は、正規従業員と同じような仕事を与えられており、23%の企業では、正規従業員と同じような仕事をしている非正規従業員が多数いる。非正規従業員がいる企業のほぼ半数で、10年以上働いている非正規従業員がおり、15%の企業では、かなりの数の非正規従業員が10年以上働いている。さらに、正規、非正規双方の従業員がいる企業の20%では、非正規従業員も、正規従業員と同じだけの時間勤務しており、残業、配置換えにも同じように応じている。10%の企業では、多数の非正規従業員がそうした勤務形態にある。このように、非正規労働者のかなりの数が、正規労働者と同じように仕事をしているのである。育児のために休暇を取得した後に仕事に復帰した母親は、非正規の雇用となる場合が多い。一度非正規の雇用になってしまうと、正規雇用の流れに乗ることは非常に難しい。職種の中には、正規雇用に際して、年齢に基づいた制限を課するものもある。例えば、地方自治体の中には、保育関係の公務員となるためには、申請時に28歳以下（具体的な年齢は自治体によって差がある）という条件を課しているところもあり、それに合わなければ、公的な保育機関で働くには、非正規雇用になるしかないということになる。

調査した残り2ヶ国では、雇用契約の差はそれほど大きいものではなかったが、使用者の中には、女性は男性ほどキャリアに熱心ではないと考え、女性のキャリア促進の機会を整えようとしないう人間がいるのは確かである。ある意味で、これは悪循環を引き起こしている。女性労働者から見れば、昇進の機会が男性より限られているとすれば、キャリアを目指す意欲を削がれることになり、労働力から脱落するのも容易になる。もし仕事に復帰するにしても、自身の潜在的能力に比べれば、物足りない内容の仕事に戻るようになるのである。

その結果、使用者は労働力を有効に活用していないことになり、特に日本では、教育レベルの高い母親や女性を全体として締め出すことで、大いに不利な状況を作り出してい