

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と 「男女雇用機会均等」

序 本特集の趣旨と概要

特集は、東北大学 GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」の連携拠点である東京大学社会科学研究所のプロジェクト「企業の人材活用におけるワーク・ライフ・バランス支援(WLB)と男女雇用機会均等施策の効果に関する実証的研究」への参加メンバーによる論文(5本)と特集テーマへの投稿論文(3本)からなる。下記の(*)が投稿論文である。別に自由投稿論文1本が掲載されている。2次分析のために多様なデータをご提供いただいた調査実施機関やSSJDAなどのデータアーカイブに感謝したい。

GCOEのプロジェクトでは、女性の活躍の場の拡大のためには、ワーク・ライフ・バランスと男女雇用機会均等(均等)の2つの取り組みが車の両輪として進展することが不可欠との問題関心から、それぞれの進展状況や両者の関係などに関して、既存調査データの2次分析の手法を中心として、実証的に研究を行った。

「ワーク・ライフ・バランス」は、出産や育児や介護などのライフイベントに直面しても仕事を続けることができる企業・職場であるかどうかを、「男女雇用機会均等」は、性別にかかわらず、意欲や能力に応じて活躍できる企業・職場であるかどうかを意味する。企業・職場の人材活用や働き方の現状を「均等」と「ワーク・ライフ・バランス」のそれぞれの実現度で測定すると、「均等」と「ワーク・ライフ・バランス」の両者が実現できている企業・職場、両者のいずれか片方しか実現できていない企業・職場、両者のいずれも実現できていない企業・職場の各類型に分けることができる。こうした類型毎の課題はつぎのようになる。

男女雇用機会均等法が成立した当初は、男性と同じように意欲や能力のある女性が、男性と同じキャリアを歩めるようにすることに「均等」施策の主たる目的があった。しかし

特集「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

女性の活躍の場を拡大していくためには、「均等」の取り組みと同時に、「ワーク・ライフ・バランス」を充実することが不可欠となる。同時に、「均等」が実現していても、「ワーク・ライフ・バランス」が不十分な企業・職場では、男女役割分業を前提とした男性の働き方を前提とするのではなく、それを変えて行くことが不可欠となる。「ワーク・ライフ・バランス」を実現するためには、実は、男性の働き方を見直すということが鍵となり、そのためには、仕事や管理の仕方を変える取り組みが求められる。こうした問題関心から本特集では、「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」のそれぞれの現状と課題、および両者の関係を実証的に明らかにする論文を中心に編集した。

本特集に収録した論文によって明らかにされた論点のいくつかを紹介すると以下のようになる。

第 1 に、次世代育成支援対策推進法や育児介護休業法は、女性の就業継続に貢献しているものの、保育サービスの充実や、小規模企業では働く女性への両立支援制度に関する情報提供などの課題がある(水落論文, 池田論文)。第 2 に、女性の就業継続のためには、両立支援制度の充実だけでなく、通常のフルタイム勤務の働き方の改革(つまり男性の働き方の見直し)と男性の家事や育児への参加促進が不可欠となる(中村論文, 高見論文, 坂元論文)。第 3 に、女性の活躍の場の拡大のためには、就業継続支援だけでなく、女性が仕事にやりがいを持って、昇進機会が開かれるなど、雇用機会の均等が必要となる(不破論文)。そのためには、管理職キャリアだけでなく専門職キャリアを用意し複線型の昇進ルールとしたり、管理職による女性部下に対するマネジメントの改革が求められる(安田論文)。第 4 に、国際比較によると、民間セクターよりも公的セクターの方が、女性が就業継続しやすいものの、雇用機会の質をストレスや仕事の自律性で測定すると、マイナスの面も少なくない。就業継続だけでなく、仕事の質の改善が課題となる。

最後に各論文の概要を紹介しておこう。

水落正明「次世代育成支援対策推進法が産後および女性の就業継続に与える影響」は、2005 年 4 月に施行された次世代法の政策効果を分析する。次世代法は、企業に対して従業員が産後・子育てと仕事を両立しやすい環境を整えることを求めており、それは従業員の産後および女性の就業継続を促進すると考えられる。次世代法は、施行時点で大企業(常用雇用者 301 人以上)は義務化する一方、中小企業(常用雇用者 300 人以下)は努力義務にとどめていたため、次世代法の導入によって企業規模間で従業員に対するサポートの程度に差が生じたと考えられる。2002 年と 2007 年の「就業構造基本調査」を使用した DID 推定による分析結果によると、次世代法は女性が産後して就業継続する確率を 1% 程度上昇させたこと

が明らかとなった。同時に、次世代法の導入は出産して就業を中断する確率も増加させているという問題点も明らかになった。これは、保育施設の不足や男性の家事・育児への協力の少なさが引き起こしている可能性がある。

池田心豪(*)「小企業企業の出産退職と育児休業取得：勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」は、小規模企業において妊娠・出産期の退職を回避できる女性が増えることで、出産・育児期の就業継続に新しい課題があることを示す。分析によれば、100人未満の小規模企業では勤務先の外で両立支援制度について知る機会があった労働者ほど、第1子妊娠・出産期の退職確率が低いことが明らかにされた。この傾向は、300人以上の大企業にはみられない。つまり、小規模企業に関しては両立支援制度に関する情報を労働者に提供する機会を充実することが、就業継続にとってきわめて重要となる。両立支援に関して個別対応という小規模企業の特徴に関して、企業の取組みとしてではなく、企業と労働者の交渉の問題としてとらえなおす必要がある。労働者の企業に対する交渉力を高める観点から両立支援制度の情報を個人に提供する機会を増やすことで、出産退職を回避できる労働者が増えることを分析は示している。

中村真由美「女性医師の労働時間の実態とその決定要因：非常勤勤務と家族構成の影響について」は、「就業構造基本調査」の2次分析を通じて、日本の女性医師の労働時間の現状と、勤務形態や家族形態の労働時間への影響を明らかにする。分析によると、女性医師の労働時間は、家族構成など他の条件を統制しても、非常勤では常勤に比べ平均で週20時間前後も労働時間が短い。育児支援の有無など計測されていない要因が関わっていることも考えられるが、非常勤勤務の労働環境そのものが原因になっている可能性がある。医師不足問題の解消を検討する上では、女性医師の非常勤化とその労働時間への影響にも注目する必要がある。もちろん非常勤勤務を希望する女性医師についてはその意志が尊重されるべきであるが、常勤職勤務を希望しながらも仕事と家庭の両立の困難さのために常勤職を離れざるを得ない女性医師については、常勤職を離職しないで済むようにフルタイム勤務の医師の労働環境を見直し、フルタイム勤務での就業継続を支援することが重要となる。この点は男性医師にも該当する。

高見具広(*)「出産・育児期の就業継続における就業時間帯の問題：復職後の同一就業継続に焦点を当てて」は、出産・育児期の就業継続に対して就業時間帯が影響すること、特に第1子出産後に勤め先に復職して以降に、夕方以降の勤務が就業継続の阻害要因となることを明らかにする。分析では、保育所送迎に対する家族のサポートが得られる場合に、

夕方以降の勤務がある女性でも同じ勤め先で就業継続しやすいことが示された。保育所の送り迎えは、従来は同居の親に頼る部分が大きかったが、親との同居率は低下傾向にあるため、配偶者(夫)による送り迎えのサポートの重要性が増している。特に就業時間が夕方以降にかかる女性にとって有効なのは保育所からの「お迎え」サポートである。保育所への「送り」については配偶者のサポートが比較的得られやすいが、男性が「お迎え」をサポートすることは容易ではない。その背景には男性の働き方における恒常的な残業がある。男性の育児参加と働き方の見直しが政策的な課題とされているが、女性の就業継続促進という観点からも、必要の際には配偶者が保育所からのお迎えを代替できること、そのために男性の働き方を見直すことをさらに推進していくことが必要となる。

坂本有芳「出産離職のイベントヒストリ分析：均等施策とワーク・ライフ・バランス施策への示唆」は、均等施策とワーク・ライフ・バランス施策の効果と今後の課題への示唆を得ることを目的とし、イベントヒストリ分析によって近年における女性の出産離職要因を明らかにする。家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」(2000-2005年)の2次分析によると、均等施策によるなど就労所得が高い女性は出産離職しにくい傾向が認められ、育児休業の利用可能性、親の住居の近さ、夫の家事時間の長さなども出産離職を抑制する効果がみられた。他方で、育児休業などの施策の恩恵を受けられるのは、常用雇用者や一般事務職に限定されている可能性も示唆された。以上によると、夫の家事育児への参加促進、非正規雇用者への就業継続支援、さらにキャリア向上を目指す女性への継続就業支援の充実が課題となる。

不破麻紀子「就業環境の地域差と高学歴女性の就業」では、日本の女性にとって魅力ある職場整備が進んでいないことが、高学歴女性の就業が進まない背景にあるとの仮説に基づいて分析を行う。人的資本論によると、大学卒等の高い学歴を持つ者は、市場関連資本が高くなるため就業している確率が高くなると予想されるが、日本では四大卒以上の学歴を持つ女性の就業率は、四大卒未満の学歴を持つ女性の就業率とほとんど変わらない。そこで分析では、都道府県レベルの就業環境の男女格差(女性管理職率、女性専門・技術職率、男女賃金比率)に着目し、こうした地域差が女性の学歴と就業との関係にするかを検討した。分析結果によると、女性管理職率と女性専門技術職率の高い都道府県では、女性の個人・世帯属性の影響を考慮しても、高学歴女性が就業している確率が高いことが明らかになった。この結果は、高学歴女性の就業の促進のためには、女性にとって仕事にやりがいを持って、昇進等の機会が均等に与えられる就業環境の整備が鍵となることを示唆する。

安田宏樹(*)「管理職への昇進希望に関する男女間差異」は、20歳代の正社員を対象に管理職への昇進希望に影響を与える要因の男女間差異について実証分析を行った。分析の結果、男性よりも女性の昇進希望はかなり弱いことが明らかになった。「課長クラス以上への昇進希望」は個人属性や企業属性などさまざまな要因をコントロールしてもなお女性よりも男性の方が約34ポイント強い。また、昇進希望を規定する要因は男女で大きく異なり、女性の場合、自身がスペシャリストタイプの社員であると認識している女性は管理職希望が弱く、面倒見の良い上司の下で働く女性は管理職希望が強いことが分かった。こうした結果によると、専門職志向の強いスペシャリストタイプの社員でも管理職に就けるような人事制度の見直しが女性管理職の増加に寄与しよう。また、面倒見の良い上司を管理職候補の女性に就けることや、研修や教育などによって女性部下の面倒を良くみるように管理職に働きかけることも女性の管理職希望を強める効果が期待できよう。

筒井淳也「公的セクター雇用における女性労働とワーク・ライフ・バランス」は、ワーク・ライフ・バランスに関連する働き方が公的セクターと民間セクターによってどのように異なるのかについて、マイクロデータを使った国際比較により実証分析を行った。多くのOECD諸国では、公的雇用に占める女性の割合が男性のそれを上回っており、そのことは主に公的セクターにおける雇用によって女性就業率の上昇が促されてきたことが確認できる。他方、公的セクターにおける女性の雇用については、賃金や職域分離の面で女性の地位向上にとって必ずしもメリットをもたらしていない可能性も指摘されている。分析によると、性別や職業その他の属性を統制した上でも、公的セクターでの雇用は、民間セクターでの雇用に比べ、ストレスを感じたり、自律性の無さを感じている者が多いということが確認された。女性の公的セクターでの雇用割合が高いということを考慮すると、女性が公的セクターで雇用されることは、女性の就業率を高めることに貢献するものの、働き方の面ではデメリットがある可能性が示唆された。

特集 編集担当 佐藤博樹