

近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業

# 研究成果報告書

(一般普及版)

「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和: キャリア形成と家庭・  
地域・社会活動が可能な働き方の設計」

研究代表者: 永瀬 伸子

(お茶の水女子大学大学院

人間文化創成科学研究科 教授)

研究期間: 平成20年度～24年度

## 1. プロジェクト研究基本情報

研究領域（該当するものに○を付けてください。）	
<input type="checkbox"/> 研究領域1 豊かな経済活力を生む社会経済制度の設計 <input checked="" type="checkbox"/> 研究領域2 生活の豊かさを生む新しい雇用システムの設計	
研究課題名	「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計」
責任機関名	お茶の水女子大学
研究代表者（所属部署・役職・氏名）	大学院人間文化創成科学研究科・教授・永瀬伸子
研究期間	平成20年度～平成24年度
研究費	平成20年度 2,210万円
	平成21年度 2,925万円
	平成22年度 2,860万円
	平成23年度 2,730万円
	平成24年度 2,457万円

## 2. 本研究の社会的、政策的ニーズ

日本が直面する次のような近未来の課題をテーマにする。すなわち、雇用システムと家族の在り方である。第1に将来の労働力不足から、女性の継続雇用が望まれているにもかかわらず、現実には、変化は少なく、非婚や出産遅延の形で継続が増え、少子化がすすみ、将来の人的活力の低下が懸念される。第2に男女ともに非正規雇用が拡大し、低所得と将来不安、働く上での技能形成とモラルが低下している。第3に、子どもが幼い間、女性が仕事を持っていないことでストレスが生じ、育児や親子関係に緊張感をもたらしている。第4に、職場と家庭における性別役割分業に関する意識を改革し、ワーク・ライフ・バランスを計れるような雇用システム、採用、人材育成、昇進のあり方とこれを支える法体系が構築されていない。これらの喫緊の課題に対して、仕事と家庭の両立政策等が行われてきたのだが、その効果は薄かった。それは多くの政策や研究が、雇用慣行や労働の実態に注目するが、家庭生活への視点が薄かったことにあると考えられる。そのため、家庭生活を営む世帯にとっては現実には窮屈な働き方の選択肢しか提示されてこなかった。

つまりこの問題の解決には、仕事場での経験と家庭の経験の両方を視野に入れた研究が必要である。たとえば企業の雇用慣行について、女性のキャリアや男性の家庭生活に注目した研究は十分には行われていない。逆に家族や子ども発達の研究では労働の問題は十分には扱われていない。

そこで本研究では、若年男女や管理職層に聞き取り調査を行い、また企業の人事制度、昇進や採用にまつわる制度と、労働者の希望との齟齬を明るみに出し、聞き取りから得た知見をもとに量的分析調査で実証することを目的とする。

本研究の特徴は、子どものウェルビーイング、子どもの育ちにも注目する点である。子どもの育ちを保障しない制度であっては、日本が直面する近未来の課題には答えられない。そのために労働経済学、家族社会学、発達心理学、ジェンダー論と緊密に協力し、具体的な問題とこれを緩和する方法（たとえば職場環境、価値規範の醸成、ネットワーク、夫と妻の時間投資など）を実証的に明らかにする。さらに、海外にも同様の調査を行い、日本と比較すること、また法学・政治学研究者とともに法枠組みの在り方を検討することも視野に入れる。仕事中心の男性のライフスタイル及び家庭中心の女性のライフスタイルの格差を是正し、多様なライフステージに対応した職場環境作りと家庭生活環境作り、ロール・モデルづくりを提案する。

### 3. 研究の概要

仕事と生活の調和が重要視されてきているにもかかわらず、出産をはさんだ女性の常用雇用継続はまだきわめて難しい。それを阻害する要因を、企業・家族・個人への聞き取りとデータ分析を通じて探る。研究の特徴は、ジェンダー・格差センシティブな視点から企業活力と世代間をつなぐ家族に焦点化した調査を行い、それらの分析結果に基づき、ワーク・ライフ・バランス政策と労働法学の観点から必要な政策提言を行うところにある。

研究実施体制は、質的量的調査を含め企業と家族の相互作用を研究するグループと、自治体行政や法政策を研究するグループからなる。また、現場とのフィードバックが重要であることから、外部推進委員として、人事労務専門家（実務家・研究者）、労働組合、父親の育児に関する研究者等に委嘱し、初年度はブレインストーミング的な会合を月1回、分科会を適宜実施し、2年度目以降は、全体会合としては調査結果報告会を実施し、そこで研究成果について助言をもらった。また日米で同じアンケートに基づく調査を男女対象に2本づつ実施。最終年度は、米国の労働政策や労働法制度の専門家を招き特に日米に焦点化し比較研究を実施、さらに日本国内の非正規雇用や労働問題についての対立する意見を持つ専門家を招き、ディスカッションを行った。

事業推進体制としては、本学教員を中心に、労働班、家族班、発達心理班、ロール・モデル班、法政策班の5班に分かれ、常勤研究員、PD研究員や大学院後期課程学生でこの分野を主領域とする者が研究している。それぞれの班は定期的な研究会を実施しており、さらに毎月1回、教員を中心とするコア会議、研究員を中心とする会議を実施し、横の連携を図っている。

#### ◇プロジェクト体制◇(所属・肩書は平成25年3月31日時点)

研究代表者	永瀬伸子(労働経済学)
研究分担者	石井クンツ昌子(家族社会学)、菅原ますみ(発達心理学)、館かおる(ジェンダー論)、戒能民江(ジェンダー法学)、神尾真知子(法学)、申キヨン(政治学)
常勤研究員	山谷真名
PD研究員	林葉子、佐野潤子、松本聡子、中川まり、佐々木卓代、蟹江教子
R A	キム・スヒョン、小檜山希、寺村絵里子、岡村利恵、柳原恵、鈴木亜矢子、尾崎恭子、大橋史恵、落合恵美、小川真理子、土野瑞穂、吉沢寿香、井原陽子、ユン・ジンヒ、岩下好美、富所涼子
事務局	市川詠子、板井宏明、鍋野知也 (HP 担当)
業務参加者	水落正明(三重大・計量経済学)、麻生裕子(連合総研)、後藤憲子(株ベネッセ次世代研究所)、加藤邦子(宇都宮共和大・家族社会学)、縄田和嵩(東大・計量経済学)
外部推進委員	
[人事労務専門家]	岩田克彦(職業能力開発総合大学校)、武石恵美子(法政大学)、山極清子(立教大大学院)
[父親の育児研究]	松田茂樹(株第一生命経済研究所)
[労働組合]	篠原淳子(連合)
[企業人事]	三橋明弘(旭化成アミダス株)、新沼真奈美(旭化成株)、呉本紀子(パナソニック株エコソリューションズ社)、図師利幸(旭化成クラレメディカル株)
[オブザーバー]	小林洋子(内閣府男女共同参画局)
◇海外の研究協力者、招聘者等◇	
	Susan Houseman(Senior Economist, Upjohn Institute of Employment Research, USA)
	Joan C. Williams(Professor, University of California, Hastings College of the law, USA)
	Jeanne Fagnani(Professor, Pantheon Sorbonne University, France)
	Elizabeth Miller(Assistant Professor, Northern Illinois University, USA)
	Uta Meier-Grawe(Professor, Justus-Liebig University Giessen, Germany)

#### ◇実施した研究◇

3-1 フォーカス・グループ・インタビュー：首都圏在住の14グループ(総合職・一般職、未婚・夫婦のみ世帯・夫婦と子世帯、中小企業、非正規男性など)に仕事と家庭の課題について実施(h. 20)。米国西・東海岸の女性3グループ(高学歴、低学歴)に実施(h. 23)。

#### 3-2 ヒアリング調査

ア. 個人ヒアリング：個人ヒアリング(女性62件、男性16件)(h. 21)。大企業女性管理職、労働組合員、共働きカップル、中小企業、派遣・契約社員等。

- イ. **企業ヒアリング**：企業ヒアリング(大手企業6社、人事担当者、育児休業者本人、その上司、同僚)(h. 21)。職場での運用に着目し、仕事の配分や配慮面での上司や同僚との関係を調査。男性育児休業取得者(8名)(h. 21)。日本企業(11社)(h. 20)、日本の外資企業(3社)(h. 20-23)、米国でも企業ヒアリング。転職を通じた昇進、女性の仕事に向かう厳しさが日本と異なる(大手2社、中規模2社。人事担当者、出産後継続女性、計18名)(h. 23)。
- ウ. **中小企業特有の結果**：中小企業の視点も取り入れるため、中小企業経営者、人事担当者(12社)に実施(h. 23, 24)。ワーク・ライフ・バランス推進には経営者の認識が殊に重要であり、各中小企業の特性に適した取り組みが必要。下記量的調査の分析からは、女性を男性の仕事に配置する重要性が明らかに。

### 3-3 量的調査

- ア. **日本インターネット調査**：25～45歳の有配偶有職女性及び12歳以下の子どもがいる25～45歳の共働き男性を対象に実施(h. 21)。女性の就業継続の為に、やりがいのある仕事、子育てしながら働きやすい職場、時間の融通性が必要(山谷・永瀬, 2010)。結婚出産時の男性の家事育児分担が必要。離職は賃金に大きく負となる。
- イ. **日米アンケート調査**：日本では住民基本台帳よりランダムサンプリングした量的調査(h. 22)。米国は同じ質問紙でインターネット調査(h. 23)。出産タイミングは、就業継続が難しいと遅延。米国に比べ日本の正社員の時間の融通性が低い。男性の育児参加の決定要因は、仕事に対する負担感を軽減し、職場環境の柔軟性を高め、仕事に対する満足感を高めることが有意な影響を持つ。日本よりも米国は要因が整い、男性の家事・育児頻度が多い。日本については協力者に追跡調査(h. 24)。

### 3-4 全国調査の二次分析

#### ア. ベネッセコーポレーション次世代研究所「妊娠・出産・子育て基本動向調査」(パネル調査)

子どものウェルビーイングの分析。母親早期就労群と専業主婦群で、子どもの発達にネガティブな影響を及ぼす差はない。母親のウェルビーイングは、就労時間の長さ、収入の多さ、職場の家庭理解、共働きをめぐる夫婦協力が影響し、子育ての質を高める。0歳時点での父親の就労時間の長さが、父子の関わり頻度の多さをもたらし、その後の父子の愛着形成や父親の子育てに対する積極的な意識形成の土台となる。

#### イ. 総務省『労働力調査』、『社会生活基礎調査』、厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』

2004年以後の景気回復期においても若年層の非正規化が進展し、その後の正社員移行が進んでいない。男性の失業が長期化。専業主婦世帯では、出産後父親の労働時間が長くなり、子育て時間が持ちにくい。男性賃金の下落傾向、女性は非正規化の進展。縦断調査の分析からは3歳未満児のいる就業者の短時間就業が企業に義務化された影響は正社員の女性の就業継続と出産に効果を挙げたこと、有業者については育児休業制度は出産を増やす効果をもたらしていること、育児休業制度があり利用しやすい雰囲気がある場合に、育児休業制度があるが利用しにくい雰囲気である場合に比べて、「出産している・就業している」選択の確率が高まる結果などが得られた。

- 3-5 **国際比較研究**：仏独米研究者のシンポジウム(h. 21)・米研究者のシンポジウム(h. 24)を実施し、ワーク・ライフ・バランスの現状と政策を比較。社会保障制度についてフランスの制度を研究。『少子化社会に関する国際意識調査』(2005)から日米仏スウェーデン韓を比較し、日本の高い母親役割を抽出。米国出張(米国労働組合、研究者、弁護士へのヒアリング)(h. 23)。

- 3-6 **法政策分析研究**：育児期の休業制度及び働き方に関する判例収集と、雇用均等室への相談事例を分析(h. 22)。男女賃金格差、正規・非正規賃金格差を縮小させるための雇用慣行、労働法制に関する対立する2つの立場の研究者による連続研究会を実施(h. 24)。

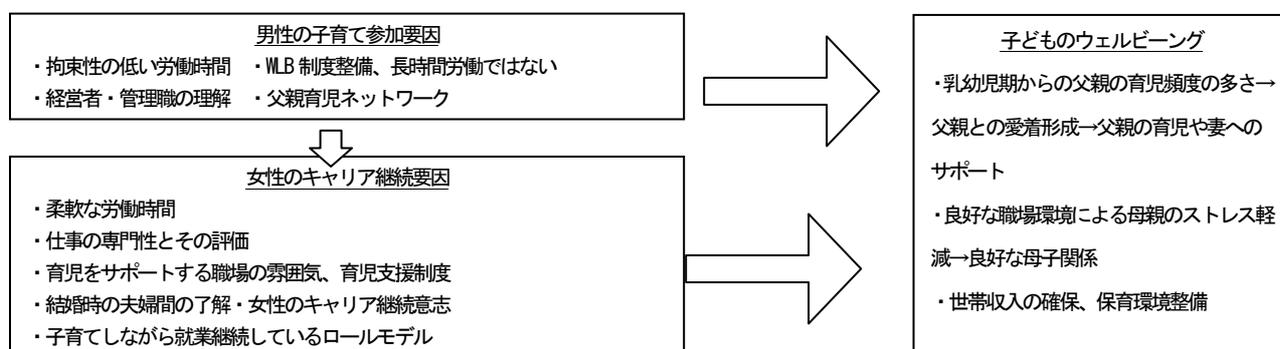
- 3-7 **ロールモデル研究**：共働き世帯の多い福井県を対象に地方ロールモデルを研究。自治体が女性活躍推進のきっかけづくりをした「ふくい女性ネット」の活動を調査(h. 20-24)。
- ①同県の出産後の女性労働力率が高いのは男女平等観よりは「ライフの中に当然ワークがある」という共働き観と世帯構成、中小企業経営が要因。
  - ②ロールモデルは身近にいる「職場で尊敬される働き方をする先輩」
  - ③「ふくい女性ネット」修了生の自主組織「ふくい女性ネットNEXT」が設立され、また「父親子育て応援企業表彰」により企業側の関心も高まり、行政が政策的に取り組むことの有効性が示された。

## 4. 研究成果及びそれがもたらす効果

労働だけでなく家族や子どもを視点に入れた実証研究により以下の点が明らかになった。

### 4-1 女性の就業継続の際にネックとなっている要因をより具体的に解明

結婚、出産前後における労働時間の柔軟性を高め、職場で子育てをサポートする雰囲気が醸成されれば、女性の就業継続が進み(永瀬他)、男性の育児頻度が高くなり(石井他)、これが父子の愛着を深めることが統計的に実証された(菅原他)。しかし、労働時間の拘束性の受け入れが昇進・将来賃金に深く関わる人材育成及び評価制度(無制約社員の原則)により、結婚・出産を機に妻の半数程度が満勤職を選択し、この際、夫の労働時間は増え家族と関わる時間が減っている。また女性が出産に躊躇し、出産を先延ばしにしている実態も明らかになった。また日本は正社員労働市場の参入が硬直的で、他企業での就業経験が評価されにくく、就業意欲につながらないことが、海外との比較で明らかにされた。(新しい人事制度については4-6に記述。)



### 4-2 新たなロールモデル形成のイメージの明確化

「普通の人」にはできないような努力と苦勞を重ねて、出産後も就業してきた女性たちは、ロールモデルにはなっていなかった(フォーカス・グループ・インタビュー)。「仕事と家庭生活のバランスを取りながら仕事をしている女性」をロールモデルとしていた(日本全国アンケート調査)。一方、共働き率が全国一の福井県を調査した結果、「職場で尊敬される働き方をする先輩」という身近なロールモデル像が形成されており、さらに自治体やNPO 団体の協力により、女性ネットの活動が展開されていることが明らかとなった。行政と大学の提携による女性のスキルアップの試みも開始され、行政の政策の有効性が示されている。

### 4-3 働き方と育児支援の多様性を保障する政策・制度形成に資する研究

就労・通勤時間が短い、フレックスタイムや育児休業制度などに対して職場が柔軟な対応を取っている、仕事ストレスが低い、仕事の自主性が尊重されていることなどが、男性の育児参加を促進していることを実証した。また、父親の子育て参加は父子の愛着形成につながり、夫婦関係満足度を高め、母親の養育態度にプラスの影響を与えていることを明らかにした。

### 4-4 ジェンダー・格差センシティブな新たな労働法モデルの提示に資する研究

長時間労働は、女性が子育てしながら就業を継続することを困難にし、男性が家事・育児参加することも抑制していると実証され、労働時間規制の必要性が再確認された。均等法の指針を改正し、転勤の有無による雇用管理区分を間接差別とすることにより、雇用形態及び勤務地の範囲に関わりなく均等処遇を保障すること、及び育児休業の権利の取得要件を緩和するなど、非正規労働者も実質的にワーク・ライフ・バランスが保障されるような労働法に転換する必要性が明らかになった。

#### 4-5 国際比較を通じて、子育てへの税・財政上の措置や社会的保護の提示に資する研究

日本において、いったん離職した有配偶女性の大多数が年収103万、130万円を超えられない就業状態は、米仏と比べ際立っている。仏では、水平的連帯と垂直的連帯という二つの考え方から、子育てへの税・財政上の措置が取られ、保育方法の選択の自由が保障されているが、日本では保障されていない。

#### 4-6 政策提言

##### 子どものウェルビーイング向上のために

研究により、0歳児からの父親の育児頻度が父子の愛着の形成を進めるが、出産時は専業主婦世帯になる家庭も多く、賃金を稼得するためむしろ男性の労働時間が伸びる傾向もあると分かった。そこで父親の0歳児との関わりが父子関係の出発として重要であると企業社会に発信する一方で、保健師が、出産した家庭を回り、出産後も両親教室を開く等、男性を含めて育児参加の具体的方法を指導する機会を設けることを提言する。また子どものいる低年収世帯(4-5百万円階級未満)群は、母親のQOL低下を通じ子どもの問題行動の萌芽が見られると示された。母親の就業は子どもに悪影響という社会的誤解を解き、母親のみの育児ではなく、幅広いサポートのある育児が子どものウェルビーイングを上げることを社会に発信する。また保育の質的量的供給を拡大することが求められ、0-2歳児の少人数クラスの供給増が必要であり、4・5歳児クラスの人数基準を減らすことを提言する。

##### 男性の育児・家事参加のために

男性の育児家事参加は、労働時間が短いこと、職場環境が柔軟で、仕事ストレスが低く、仕事の自主性が尊重される環境で促進される。具体的な実践には、育児参加が昇進に影響しないという上司の承認が必要である。また家庭役割に対する妻の意識改革や、男性の意識教育も必要である。何よりも労働時間の削減が必要である。そのためには、労働時間規制を強化し、年休の制度を、労働者の権利ではなく使用者の義務とし、毎年各労働者に取らせるといった法律改正が考えられる。また次世代法の一般事業主行動計画の策定を100人以下の企業にも義務付け、企業の認知を高めるとともに、中小企業への配慮として、多様な育児休業期間に対して柔軟な補助金制度とすること、中小企業を含め男性が育児休業をとりやすくするよう、2週間は賃金の100%を給付し半日単位で取ることを提言する。

##### 女性のキャリア形成と出産の両立のために

均等法の対象は「雇用区分内」での均等とされているが、現状、家庭生活を営みにくくする条件(転勤等)が大企業のコース分け基準として採用される場合が多く、入職段階で男女差がついている。こうした条件は女性の就業継続を困難にする一方で男性の育児参加も難しくする。遠い将来に転勤を受け入れるかどうかでコースを組むことは間接差別とするよう厚生労働省令を変更することを提言する。また責任の幅が広く昇進が早い総合職、定型的な一般職というコース選択は、雇用者の希望で、雇用期間中に複数回、両方向に応募できるよう柔軟な人事制度とする。また結婚・出産後も就業継続する女性がいることが雇用慣行を変える力となる。総合職、一般職、非正規職の女性の採用割合、有子女性の雇用割合、管理職の女性割合の公表を企業に義務づけ、ポジティブ・アクションを奨励する。103万、130万円の壁は、有配偶女性の就業を大きく抑制するため廃止、代わりに育児や介護によるキャリア中断期間には基準を設け、被保険者資格を維持し、税金から社会保険料を支払給付に反映させる制度変更を提言する。また企業横断的に職を賃金評価する職能的でない人事制度を広げるよう企業に働きかける。地域社会の産業や文化風土の配慮したロールモデル形成政策を実施する。

##### 非正規社員も含めた雇用と社会保障の見直し

非正規若年層は親が低所得の世帯が多い。一定の雇用経験後に雇用保険からの補助付きで専門学校等の学資を貸付けることを提言する。出産年齢の非正規女性が多いことから、出産を容易にする為にも、育児休業給付は、雇用形態に連動させずに与えることを提言する。上述第3号被保険者の改革とともに、労働時間の制約なしに、雇用者は雇用者の年金制度、健康保険制度に加入し労使折半の保険料負担とする一方で、低賃金の雇用者に対しては、年金等、雇用者内での再配分を拡大する。均衡待遇の原則を浸透させ不合理な賃金差別については、相談し改善を求め

られる簡便な救済機関を作る。

#### ジェンダー格差センシティブな法政策の方向性

女性のキャリア形成、男性の育児参加のためには、一家の稼ぎ手である男性正社員を前提とした法政策を大きく構造転換する必要がある。そのためには、以下のような方向性に基づくことが必要である。正社員を前提とした非正規雇用労働者を排除する制度設計を転換し、非正規雇用労働者にも、出来る限り法政策が適用されるようにする。女性の就労を制約し、低賃金労働者にとどめる法制度は廃止する。男性正社員の育児参加や女性の就労継続に負の影響を与えている長時間労働を規制する。雇用形態や性別に基づく不合理な差別を禁止する。中小企業の労働者も家族的責任を果たせるようにする。家族的責任を有する労働者に、多様な選択肢を用意する。どのような雇用形態であっても、家族的責任を保障される制度設計にする。保育サービスと育児休業の組み合わせについては、労働者の選択を尊重する。男性の家族的責任を促進する効果的で現実的な制度を設ける。教育を含む、行政の所管を横断した総合的な視点を持った制度設計を行う。学際的な研究結果を反映した制度設計を行う。法の実効性を確保する。