

《卒業研究報告》

労働と家庭の両立支援

～現状と今後の展望～

須惠 菜摘 (鵜沢ゼミ)

序章 問題意識の所在と本論文の目的

現在は多くの企業で労働と家庭との両立支援対策が行われ、性別問わず育児休業（以下育児）をはじめとした支援を受けやすい環境になりつつあるといえる。だが、それらの支援は主に母親である女性の取得率が高く、男性の取得率は女性に比べいまだに低い。また、育児を担うのが女性、労働を担うのが男性といった性別役割分業意識が根強くあることにより、育児取得にも影響を及ぼしている。そして、男性は女性に比べ育児を取得しづらいという問題があり、その一方で女性は「昇進ややりがいは縁遠いキャリアコースに自動的に乗らされてしまったりするケースも生まれ始めた」（国保 2019:5）といったキャリア形成において問題を抱えている。

どのような対策を取ることが全ての社員に対し、等しく労働と家庭の支援が可能になるのだろうか。本論文では、まず、これまで施行された労働と育児に関する法律を取り上げ、労働と家庭の現状を明らかにする。そして、労働と家庭の両立支援策とインタビュー調査から得られた両立の実態から今後に向けた改善策について探求し、両立に最も必要な要点を示すことを目的とする。

1章 家庭責任と労働における両立支援策の歴史と現状

1章ではこれまで施行されてきた法律の内容や背景を振り返り、現在も問題視されている家庭内での性別役割分業意識の実態と育児取得率の男女

差に注目し考察していく。

1節 改正育児・介護休業法施行までの歴史とその背景

まず、1911年成立1916年に施行された工場法について取り上げる。この法律は、日本の労働保護立法が本格的に取り入れられた法律であり、1947年に施行された労働基準法の前身といえる。内容としては、工場労働について年少者と女子の保護を主要内容とし、当時の工場では通常現象であった女工の深夜業の停止をテーマとしていた（厚生労働省「工場法施行から100年今だから学びたい労働基準法の成り立ちとその意義」2022年10月22日アクセス）。

次に、労働基準法における母性保護規定として制定された産前産後休業について取り上げる。この法律は、「産前6週間、産後は8週間女性を就業させることはできない。」（厚生労働省「労働基準法における母性保護規定」2022年10月22日アクセス）という内容である。

続いて1972年に成立、施行された勤労婦人福祉法は、日本で初めて育児制度が法的に取り上げられた重要な法律である。内容は「乳幼児を養育する女性労働者について、育児等を実施する努力義務を事業主に課すものだった。」（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2022年6月11日アクセス）と述べられている。そのため、支援実施は事業主の努力義務とされており、企業によってばらつきがあったことが理解できる。

次に1985年成立、1986年に施行された男女雇用機会均等法ができた背景としては、高度経済成長期において女性の社会進出の機会が増加したにも関わらず、差別的な扱いを受けていた点が挙げられる。この法律が施行され3度の改正を経たことにより、社会全体で男女格差が問題視され性別関係なく等しく能力を発揮できる雇用環境の改善が漸進した。

続いて1991年に成立1992年に施行された育休法は、1歳に満たない子を養育するための休業を原則申し出た期間取得できるというものであった。法律施行の背景は以下のように述べられている。

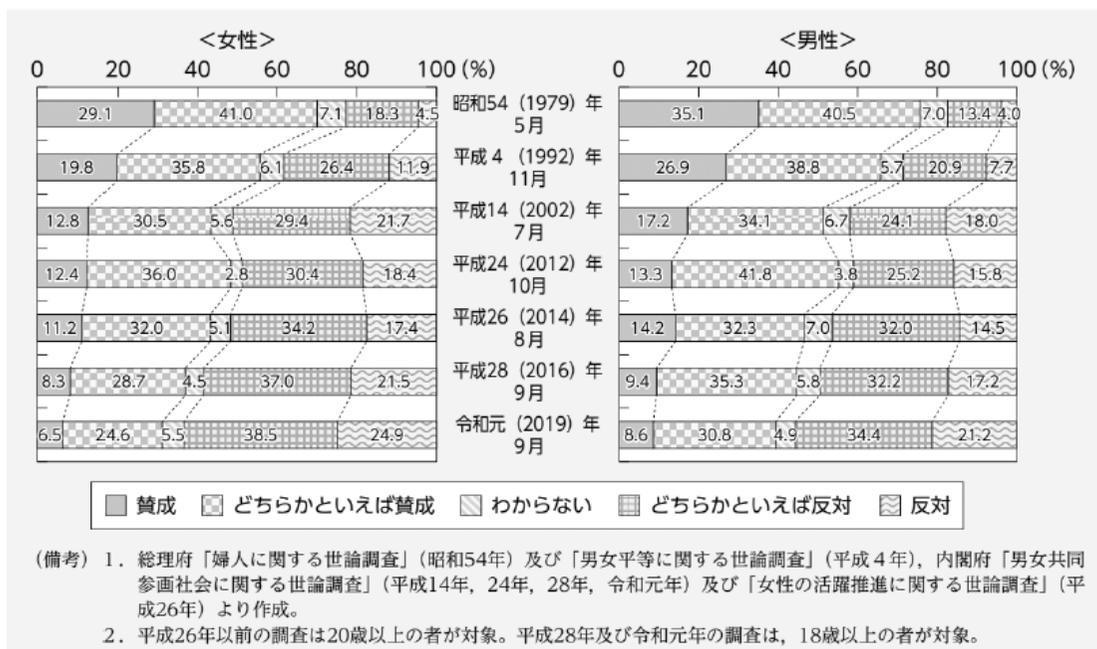
男女雇用機会均等法による女性の就業意識の多様化に伴う社会進出、1990年の1.57ショックによる少子化に伴う労働力不足などの問題から、労働者が能力と経験を活かしつつ仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境を作るためである(厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎え

て」2022年6月11日アクセス)。

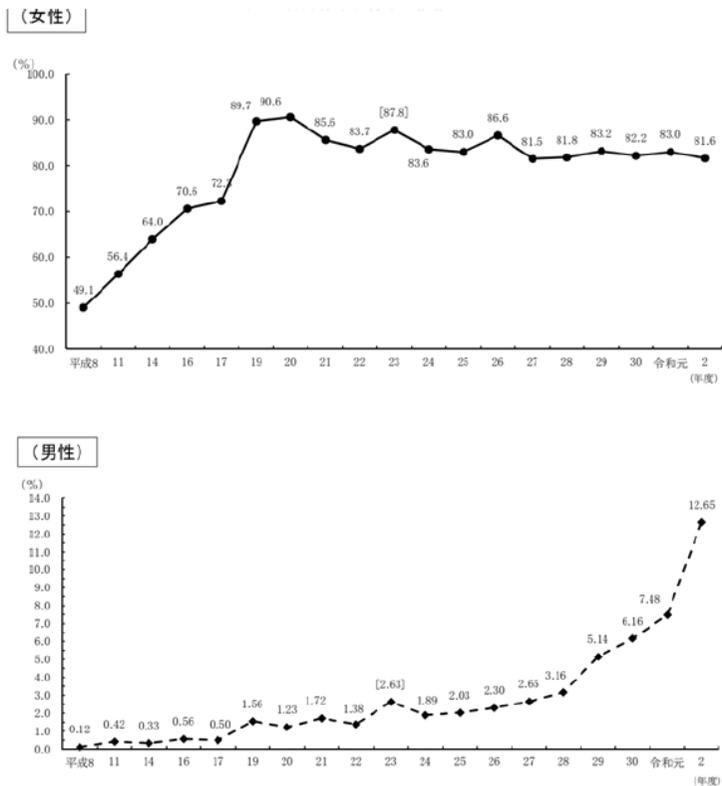
このように、努力義務として女性のみを対象に始まった産前産後休業が、性別問わず対象として認められ進展していったことや、労働現場における性差別、セクシャルハラスメントといった人々の感じた違和感が男女雇用機会均等法などの法律によって問題視され、時代と共に現れる新たな問題に向き合い改正され続けている。その結果、現在では育児支援制度が充実し取得者が増えるなど、前進しているといえるのではないだろうか。

2節 性別役割分業意識の推移

日本では1950年代半ば以降、高度経済成長を背景に男性の労働は活性化する一方で女性の社会進出は阻まれ、結果的に「男性は仕事を行い、女性が家庭を担う」という性別役割分業意識が形成されていった。現在でも育休を取得しづらいと感じている男性がいることや出産・育児によりキャリアを逃す女性が多いなど、性別役割分業意識に捉



図表 1：内閣府男女共同参画局 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



注：平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表2：厚生労働省 令和2年度雇用均等基本調査 育休取得率の推移

われている側面があるといえるだろう。

この性別役割分業意識の推移を確認するため、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する内閣府の調査を見ていく（図表1）。1979年時点では男女ともこの考え方に「反対」「どちらかと言えば反対」という意識を持つ人が少数派であったが（女性22.8%、男性17.4%）、2019年では多数派となり（女性63.4%、男性55.6%）、男女ともに意識の変化が読み取れる。だが、その一方で「賛成」「どちらかといえば賛成」という意識を持つ人が2019年調査時点でも女性で約3割、男性で約4割おり、根強い性別役割分業意識の存在が確認される。

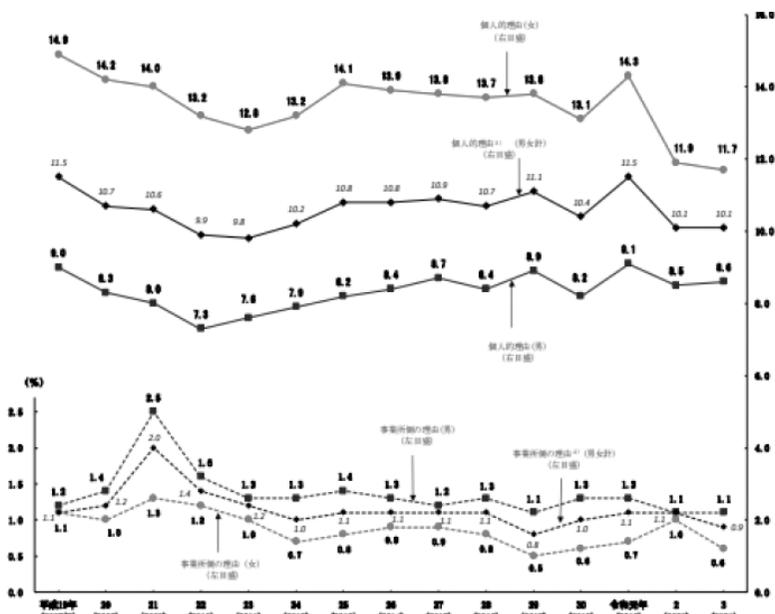
このことから、過去から現在に至るまで性別役割分業意識は根強く残っており、今後も男女格差

を拡大させる要因となることが推察される。また、意識の問題以上に家庭内で起こる性別役割分業の実態についても問題視していく必要があるため、2章で詳しく見ていく。

3節 育休取得率と離職率の関連性

近年、政府や企業独自の取組によって男性の育休取得率は上昇していると言える。だが、2021年7月に公表された育休取得率の推移を示した図表2をみると、近年女性の取得率は80%以上を維持しているのに対し、男性は2020年に初めて取得率が10%を超えており、女性の取得率と大幅に差があることがわかる。

では、なぜここまで男女で差があるのだろうか。厚生労働省の「男性の育休取得促進等に関する参



図表3：厚生労働省 令和3年版雇用動向調査結果の概要 離職理由別離職率の推移

考資料」より、出産や育児を目的として休暇、休業制度を利用しなかった理由をしてみると、23.4%が「会社で育休制度が整備されていなかった」と回答し、22.8%が「収入を減らしたくなかった」、21.8%が「職場が育休制度を取得しづらい雰囲気だった」という意見を挙げていた(厚生労働省「男性の育休取得促進等に関する参考資料」2022年9月10日アクセス)。このように、男性の取得率が低い背景には、周囲の理解の低さや取得する人が少ない職場環境、経済面での不安など多くの問題がある。

次に女性の離職問題について触れておきたい。図表3をみると、女性は男性に比べ、出産・育児などの個人的理由によって離職する人が多く、女性の就業継続は大きな課題となっている。実際に妊娠・出産を機に仕事を辞めた女性が挙げた離職理由としては、「子育てをしながら仕事を続ける

のは大変だった」が52.3%、「職場の支援制度が不十分だった」が27.9%と、個人的理由だけでなく職場関係の外在的な理由で退職せざるを得ない人も多くいるのだ(内閣府男女共同参画局「第1子出産前後の女性の継続就業率」及び出産・育児と女性の就業状況について」2022年9月8日アクセス)。

そこで、これらの理由から離職した労働者の復職を支援する取組として「ジョブリターン制度」を取り上げる。この取組は、「結婚・出産・育児・介護などやむを得ない事情や転職・留学などのキャリアアップを理由に退職された社員の方に、培った知識や経験・スキルを活かして再び活躍していただくための制度」である(株式会社ニトリ「ジョブリターン制度とは」2022年11月11日アクセス)。実際に、コニカミノルタ株式会社へワーク・ライフ・バランス調査¹を行った際、2017年より

1.ゼミナールでの活動として、ワーク・ライフ・バランスの整った企業へのインタビュー調査を行った。

ジョブリターン制度の取組を行い出産後に復職した方がいるとの話があったため、出産などの事情でやむを得ず会社を退職した方を復帰させるこの制度は今後より活用していく必要があるのではないだろうか。

2章 育児と労働環境

この章では、男性の育休取得や女性のキャリアを阻害する要因を示したうえで、その対策として企業で行っている取組を具体的に提示し改善に向けた対策を考えていく。

1節 男性の育休へのハードル

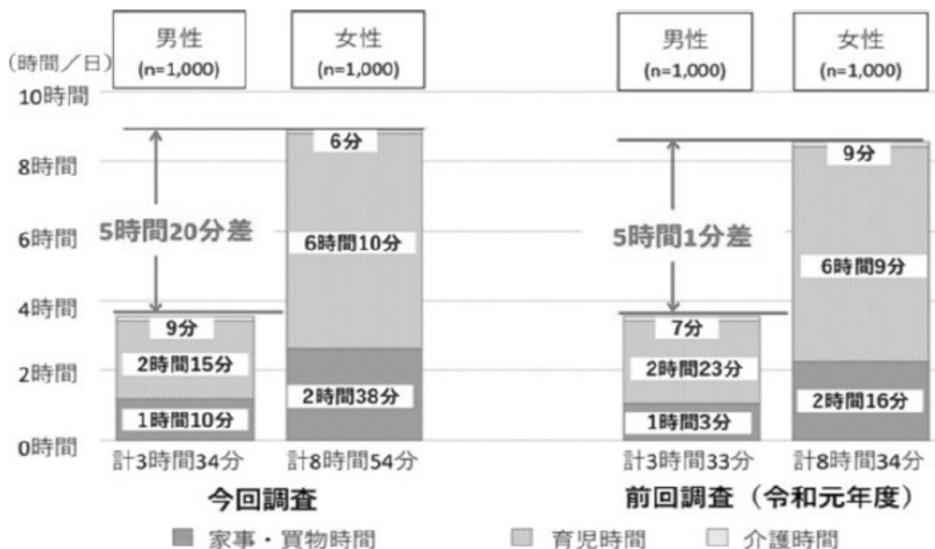
1章で見てきたように性別により育休取得率も性別役割分業意識によって担う役割も異なっていた。そのため、家庭での家事・育児を担う時間も男女差があるのではないかという疑問から、家事・育児参画状況の実態を示した図表4を見ていく。

まず、2019年の調査と2021年の調査どちらの結果を見ても家事・育児関連時間は女性が約8時間

に対し男性が約3時間程度であり、男性に比べ女性が圧倒的に長い。また、2019年と2021年の調査結果を比較すると家事・育児関連時間差は改善するどころか拡大している。この調査はコロナの感染拡大が始まる前に調査が行われた2019年とコロナ禍で調査が行われた2021年であるため状況は異なるが、家事育児関連時間に男女差があり続けていることは変わらないのである。1章2節で示した性別分業に対する意識と現実の乖離とも、根強い性別役割分業意識の表出ともみなしうる。

次に、男性の育休取得期間について言及していきたい。内閣府男女共同参画局の調査から2018年の民間企業での男女の育休取得期間を比較すると、女性の取得期間として1番多いのが10か月～12か月(31.3%)であるのに対し、男性は5日未満(36.3%)が1番多いという結果が出ており、男性の取得期間が短いことが分かる(内閣府男女共同参画局「令和2年版男女共同白書(概要)」2022年9月13日アクセス)。

また、男性と女性とで差があることに対し御手



図表4：生活文化局 令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査について

洗は「夫婦間の家事代替弾力性が及ぼす影響の大きさは限定的であることから、このことが女性自身の市場労働の抑制、不利な職業選択といった、『ガラスの天井』を招いている」と指摘する(御手洗 2022:77)。この指摘に対し、家庭内で家事・育児労働時間に差がある状況に対し、男性が家事育児に参画しようと試みるが、有償労働時間が長いために週末のみ参画する男性も多く、女性に比べ短期的な参画であるのだ。男性の育休期間や無償労働時間は限定的であることにより、家事育児の責任が女性だけにのしかかってしまうのだと考える。

以上のことから、1章でも取り上げた性別役割分業意識が根強く残っているという現状、男性の育休取得率が上がってもその期間が短ければ状況は変わらないと言えるのではないだろうか。そして家庭内で極端に家事・育児時間差があるままでは、女性が抱えている出産後の就業継続問題は改善していかないであろう。

上記で述べた男女差を少しでも軽減し男性の家事育児への参画を促す取り組みとしてコニカミノルタ株式会社の「ストック休暇制度」を取りあげる。この制度は、有効期間に使い切らなかった年次有給休暇を最大40日まで積み立て、長期の入院治療やボランティア等の事由に限って有給で利用することができる休暇制度であり、育児休職にも使うことができる(コニカミノルタ株式会社「人事制度 出産・育児支援」2022年11月3日アクセス)。このような制度を利用することで、男性が育休取得を躊躇する要因である取得中の給料減少の問題が解消されると同時に育休期間の男女差が少しでも軽減されるのではないかと。

2節 女性のキャリア形成を阻む障害

この節では女性が抱える育休復帰後の問題や子育てにおける問題について取り上げていく。

職場復帰後に起こる問題として「マミートラッ

ク」が挙げられる。マミートラックとは、「出産後の女性社員の配属される職域が限定されていたり、昇進・昇格にはあまり縁のないキャリアコースに固定されたりすることである」(中野 2014:86)。この問題により、出産後のキャリア形成の道が閉ざされてしまうために就業継続意欲がなくなり離職に繋がる状況や、職場からの過剰な配慮によって仕事を減らされ、仕事のやりがい奪われる状況があるのだ。その一方で、「育休前と育休後で仕事量が全く変わらず、仕事を減らしてくれとも言えず持ち帰って仕事をしていた。」(中野2014:93)といった、職場からの配慮が全くなく苦しんだ人もいるため、就業者のやりがいを搾取するほどの過剰な配慮はなくしつつも、応分の配慮は必要である。その配慮の程度については個人により異なるため、復帰後に配慮の程度を話し合うなどの機会を設けることが必要である。

3節 会社独自の両立支援策

この節では、実際に会社独自で行われている両立支援策を取り上げ、今後の支援策の鍵となる方策を見つけていく。

まず、ZOZOTOWNの「ろくじろう」6時間労働制を取りあげる。この取組は「8時間労働の縛りを撤廃し、1日の労働時間は6時間でも良いとする制度であり、朝9時から15時までの勤務で8時間働いた場合と給与は変わらない」という制度である(RELLO総務人事タイムズ「ユニークで独特な福利厚生を取り入れている企業10選」2022年9月13日アクセス)。この取組により期待できる効果は、長時間労働の改善や家庭時間増加の可能性、趣味に時間を費やすことが可能などの点が挙げられる。

他にも多くの企業でワーク・ライフ・バランス(以下WLB)の観点を重要視した取組が行われ、家庭と労働の両立支援が整ってきているため、その取組をどう活用していくかが今後の課題になっ

てくるのではないだろうか。

3章 家庭と職場の実態

ーインタビュー調査からー

この章では、1章2章で両立支援施策および先行研究を検討して見てきた家庭・労働の場での男女差について、子育てをしながら働く労働者と職場の実態をインタビュー調査から考察していく。

1節 インタビュー概要

今回の調査では、育休制度を利用し復職した労働者を対象に、取得経緯や職場、家庭環境などを振り返り、今後必要な取組について考察していくため、半構造化インタビューを実施した。調査対象としては、大学職員として勤務しているAさん(女性)、一般企業に勤めているCさん(女性)、市役所に勤めているEさん(男性)の計3名に行った。インタビューの目的は、個別具体的な事例から性別によって家庭・労働時間に差が出てしまう原因を探り、性別関係なく育休を取得しやすく、労働と家庭の両立を実現していくために必要なことについて考察していくことである。以下に、調査対象者の概要を記したのち、特に注目する内容を抽出し考察のデータとする。

インタビュー内容・考察

①Aさん(大学職員、女性)

Aさんへの調査は、2021年6月9日(水)にB大学で行った。Aさんは、大学を卒業し2004年4月に従業員466名(Aさんが育休取得した2015年時データ)のB大学へ入職し、2021年時で入職18年目。入職して1年目に結婚、2年目の終わりに1人目出産を経験。その後1年間育休を取得し、復職して4か月で2人目を出産するために半年育休を取得。

Q：仕事をしながらの育児で大変だったことは何

ですか？

A：定時で帰れなかったこと。人事に「早く帰りたければ派遣になれば」と言われた。

【考察】

Aさんが育休支援を取得した時期は2005年から2006年であり、短時間勤務制度の法的義務付けは2010年からであったため、B大学における制度の有無は不明である。他方、就業継続の意志をくじくような厳しい言葉であるとも受け取れ、ともすれば退職につながった可能性が考えられるだろう。

②Cさん(一般企業職員、女性)

Cさんへの調査は、ゼミナールのWLB調査の一環で、2021年10月13日(水)にCさんの勤務するD会社で行った。D会社の従業員数は単体で4,554名、連結子会社の従業員は39,121名である。Cさんは、2012年に入社してから調査時点まで人事部所属。Cさんの子どもは1人で2018年に産休を取得後2年間の育休を取得し、復職した。

Q：育休を2年取得する際周りの反応は何かありましたか？

C：ない。社員それぞれ「自分の好きな長さで育休取得」している。自分のタイミングで復職できる環境。

Q：今はどういった勤務形態ですか？

C：短時間勤務で、私の場合2週間に1回か2回出社であと「リモート」って感じです。

【考察】

育休取得期間は社員それぞれ2年3か月まで自由であるという点、短時間勤務制度に加えリモート勤務が可能である点から、会社として制度が柔軟に活用されており、労働と家庭を両立しやすい環境が整っていることが示唆される。

③Eさん(市役所職員、男性)

Eさんへの調査はゼミナールのWLB調査の一環で、2021年10月6日(水)にZOOMで行った。Eさんは従業員数1449名(Eさんが育休取得した2020年時)のF市役所に入職して7年目。前職は民間企業で3年ほど勤めていた。2018年の12月に子供が生まれたが、男性の先輩の育休取得を参考に育休を取得したのは2020年の1月から3月で取得時子供は1歳1か月。また、F市役所では市長自ら「イクボス宣言」を行っており、「育児参加休暇」という制度があった。

Q：育休などの取得について教えてください。

E：育児参加休暇を5日間取りました。それとは別に育休も3か月取りました。

【考察】

「育児参加休暇」は2022年10月に始まった「育児参加のための休暇」の先行制度であるため、インタビューを行った2021年より前にこの取組を活用していたF市役所は、支援が充実していると同時に支援の活用ができていく職場環境であるということがいえるのではないだろうか。

終章 労働と家庭の両立における課題と今後の展望

ここまで論じてきたことから、労働と家庭の両立に向けて重要な対策を4点挙げる。

まず、1点目は「制度の充実と運用の工夫」である。3章のインタビュー調査において、制度の多さや手厚さが企業ごとに異なることが実態として表れていた。そのため、職場規模に関わらず制度を充実させると同時に、支援があっても活用できないという状況にならないよう、制度を運用する工夫が必要になってくる。

2点目は、「職場の雰囲気」である。1章で、

男性の育休取得率が低い要因の1つとして取得しづらい職場の雰囲気挙げたが、3章で身近な先例などで育休を3か月取得したEさんの事例を示した。また、2章で示したように女性の育休復帰後の職場の対応により、就業継続が難しくなるという問題から、コミュニケーションを密にし、育休取得者の意思を把握することが重要である。

3点目は、「職場内や家庭内での男女平等」である。1章で述べた性別役割分業意識により、女性に比べ男性は育休を取得しづらく取得日数が短いという問題が浮き彫りになった。このことから、職場や家庭での性別役割分業の意識や実態の変容を促進し、両立支援の利用を誰もが平等に行うことが強く求められる。

そして、4点目は、「DXの推進」である。DXに関してCさんのインタビュー調査で「短時間勤務で2週間に1回か2回出社でそれ以外はリモートワーク」という話があった。その話から、育児をしながら労働を行う人には、通勤時間がないことは最大のメリットであり、労働と家庭のバランスをとる鍵になるのではないかと強く実感した。また、「就業時間の差を解消すれば子供を持つ女性が昇進しにくいマミートラックや賃金格差の回避が期待できる」(『日本経済新聞』2022年10月23日朝刊)といった効果も見込め、性別問わず等しく労働を行える環境が整うのではないだろうか。

このことから、「DXの推進」は今後労働と家庭を両立するために必要不可欠なものであることがうかがえる。だが、その一方で「リモートワークが進むことでコミュニケーションが減って仕事が滞り、自宅で深夜残業が増えてしまうケースが少なくない」(『日本経済新聞』同上)といった課題もあるため、DXを進めていくうえで労働時間の管理を徹底して行う必要がある。そして、「各々のライフスタイルに合わせて働きやすい時間が選べることでテレワークには本来重要である。」(柳

原 2019:10)ため、社員それぞれの家庭の状況を把握したうえで進めていくことが重要である。

上記の4点をもって、本論文の最大の目的である労働と家庭の両立問題を改善する要点とする。

本論の引用文献

株式会社ニトリ、「ジョブリターン制度とは」、(2022年11月11日取得、<https://www.nitori.co.jp/recruit/jobreturn/>)。

厚生労働省、「工場法施行から100年今だから学びたい労働基準法の成り立ちとその意義」、(2022年10月22日取得、

https://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/2016/08_01.html)。

厚生労働省、「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」、(2022年6月11日取得、<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>)。

厚生労働省、「男性の育休取得促進等に関する参考資料集」、(2022年9月10日取得、<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000727936.pdf>)。

厚生労働省、「令和3年度雇用動向調査結果の概要 離職理由別離職率の推移」、(2022年9月8日取得、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/22-2/dl/gaikyou.pdf>)。

厚生労働省、「令和2年度雇用均等基本調査 育休取得率の推移」、(2022年6月19日取得、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/07.pdf>)。

厚生労働省、「労働基準法における母性保護規定」、(2022年10月22日取得、<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/pdf/01d01.pdf>)。

国保祥子、2019、「育休中のワーキングマザーを対象にした復職支援施策の副次的効果」、『経営と情報』、32(1):1-15、(2022年6月11日取得、https://u-shizuoka-ken.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=4800&file_id=22&file_no=1)。

コニカミノルタ株式会社、「人事制度 出産・育児支援」(2022年11月3日取得、<https://www.konicaminolta.com/jp-ja/recruit/stu/info/personnel.html>)。

生活文化局、「令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査について」、(2022年9月12日取得、<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2021/09/24/13.html>)。

内閣府男女共同参画局、「「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化」、(2022年6月8日取得、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-05.html)。

内閣府男女共同参画局、「「第1子出産前後の女性の継続就業率」及び出産・育児と女性の就業状況について」、(2022年9月8日取得、https://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf)。

内閣府男女共同参画局、「令和2年版男女共同白書(概要)」、(2022年9月13日取得、

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02_gaiyou.pdf)。

中野円佳、2014、『育休世代のジレンマ』、光文社。

御手洗由佳、2022、「女性たちは家庭においてガラスの天井に直面しているのか。共働き夫婦における家事労働分担」、『日本労働研究雑誌』、(740):76-77、(2022年10月21日取得、<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2022/02-03/pdf/076-077.pdf>)。

柳原佐智子、2019、「日本におけるテレワークも現状と今後—人間とICTとの共存はどうあるべきか」、『日本労働研究雑誌』、(709):16-27、(2022年12月2日取得、<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/08/pdf/016-027.pdf>)。

RELLO総務人事タイムズ、「ユニークで独特な福利厚生を取り入れている企業10選」、(2022年9月13日取得、<https://www.reloclub.jp/relotimes/article/11570>)。