

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年 11月 8日現在

機関番号：12101

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22510282

研究課題名（和文）ワーク・ライフ・バランス促進的な人事労務管理とジェンダーに関する研究

研究課題名（英文）Human Resources Management for Work-Life-Balance and Gender

研究代表者

清山 玲 (SEIYAMA Rei)

茨城大学・人文学部・教授

研究者番号：00236069

研究成果の概要（和文）：本研究の課題は、ワーク・ライフ・バランス社会を実現するために鍵となる職場での人事労務管理について、現行制度・運用の問題点や課題を明らかにし、先進的なワーク・ライフ・バランス可能な人事労務管理制度を紹介し、改善策を示すことである。また、この問題で見落とされがちな非正規雇用の働き方・賃金とワーク・ライフ・バランスについて研究することである。ジェンダー平等なワーク・ライフ・バランス社会実現のための方法や課題について考察する。

研究成果の概要（英文）：There has been a great discussion about work-life balance. It is necessary to realize the work-life balance society for gender equality in the workplace. However, there are many problems in the current human resources management system. This study takes up the issue and attempts to reveal the problems and suggest ways to improve the current human resources management system.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
2012年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：人事労務管理

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：ワーク・ライフ・バランス, ジェンダー, 女性労働, 人事労務管理, 労働時間

## 1. 研究開始当初の背景

近年の少子化をめぐる議論のなかで、①中期的課題として労働市場への女性と高齢者の参加を強めること、②長期的課題として次世代育成支援による少子化の克服という2点が一般に指摘されている。

日本では、働き方と子育てに関する負担のあり方についての変革が遅れたために、出産・子育ての回避や先延ばしに

よる少子化の急速な進行という事態に直面してきた。その結果、豊富で高い質の次世代の労働力再生産がうまくいかず、20世紀に構築した社会諸制度が維持できなくなってきた。

そこで、結婚・出産・子育てをしたいという希望をもつ人々をサポートし、実際に出産・子育てを選択する人々に対して、夢と希望をもって安心してそれを選択できる社会にするということが喫

緊の政策課題になり、政府サイドからワーク・ライフ・バランス論が急速に浮上してきた。

また、多様な人材の活用による産業や企業の競争力の確保という点でも他の先進資本主義各国に立ち後れてしまった。そこで、多様な人材の確保・活用が企業の競争力強化につながるとして、ワーク・ライフ・バランス施策を経営戦略の中に位置づける議論が経済界からも活発に展開されるようになった。その結果、働く人々のワーク・ライフ・バランスを促進するような人事労務管理の導入を強く推進しようとする動きが、企業の中にもでてきた。

ワーク・ライフ・バランス論は、このような状況を社会的背景にしてクローズ・アップされてきたのである。

こうした議論の方向は、①子どもを経済的に恵まれた人たちだけがもてる社会にしない、②出産・子育てを選択してもキャリアや所得をあきらめずにすみ仕事も子育ても楽しめる社会にする、③そのために子育て費用を社会的に分かち合う社会にする、という点で大きな社会変革の可能性をもつ。

本研究の主たる動機は、ワーク・ライフ・バランス促進的な人事労務管理が少子化の克服とジェンダー平等な職場の実現のためには必要不可欠であり、この研究を通じて危機に立つ福祉国家体制を21世紀の経済社会に適合するものに再構築するのに資することができることと考えたことである。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、①現行の職場が勤労者のワーク・ライフ・バランスを実現するうえでどのような問題を生じているのかを、人事労務管理制度およびその運用実態などから明らかにすること、②ワーク・ライフ・バランスを促進するような人事労務管理を推進している企業や自治体等の取り組みを紹介することなどを目的とする。

## 3. 研究の方法

- (1) 労働組合、政府、地方自治体の男女共同参画関連調査・計画、統計その他の関連資料などを収集・分析した。日本と比較するために、EU諸国の統計データなども収集・分析した。
- (2) 職場で働く人のワーク・ライフ・バランスの実態を明らかにするために、女性の公務労働者、研究者たちの労働時間の管理や働き方の実態、昇進・昇格とワーク・ライフ・バランスの実現の関係、職

場の実態、職場の問題点などに関して、労働組合や勤労者からの聴き取り調査を行った。

## 4. 研究成果

- (1) 各種統計データから働き方と処遇のジェンダー間格差が縮小していないことを明らかにした。そのうえで、比較的制度が整い、ワーク・ライフ・バランス可能な職場として評価されることの多い地方自治体の公務職場ですら制度が運用によって形骸化する実態があり、ワーク・ライフ・バランスが困難になっていることを明らかにし、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて人事労務管理をどのように改善すべきかを考察した。
  - ① 均等法成立以後、ジェンダー平等化と不平等化が同時に進行した。日本では、ジェンダー平等の進展は小さく、スピードに欠けた。ジェンダー不平等化は、雇用のポートフォリオ論に基づく企業の雇用戦略の展開により、正規雇用との「身分」格差が大きい非正規雇用の仕事に就く女性が急増したことに顕著にあらわれている。

結果的に、労働市場において女性は男性に比べて不利な状況におかれたままであった。正規雇用では賃金の男女間格差が若干縮小したとはいえ、正規雇用よりはるかに賃金格差の大きい非正規雇用の女性がいまやマジョリティになった。

経済力や職場における地位という面でのジェンダーギャップの縮小は小幅なものにとどまっている。

どのように仕事と子育ての両立の実現についても、当初期待された水準には遠く及ばない。出産・育児が女性の働き方に及ぼす影響は今でも大きく、乳幼児のいる女性の労働力率は子どものいない女性に比べて著しく低い水準にとどまっている。

- ② ジェンダー間の働き方と処遇格差が縮小しにくかった理由は、同一労働・同一賃金原則や同一価値労働・同一賃金原則が法制度上も雇用慣行上も確立したとは言いがたい日本では、「働き方の多様化」という名の下に進行した非正規雇用の活用が女性により厳しい影響を及ぼしたからである。

そのうえ、長時間労働、不規則な労働時間、同意不要の転勤といった人事労務管理のもとでは、妊娠・出産・子育て期の正規雇用男女労働者がワーク・ライフ・バランスを実現することは非常に難しい。フルタイム正規雇用での共働きは、時間面で多くの困難な問題の解決を迫

られている。

- ③ 比較的処遇格差が小さく労働条件が安定しているとされてきた地方自治体の職場でも、近年は定員削減が進み、正規雇用が大幅に減らされている。

その結果、自治体職場では、本庁舎を中心に長時間労働職場が少なくない。

また、住民の要望に応じて住民サービスの時間を早朝から夜間まで実施するところも増大している。これにより、家族的責任を果たしにくい労働時間帯を含むシフト勤務職場が増大している。

子育て負担の大きな30歳代から40歳代女性の配偶者である同世代の男性は過労死水準の長時間労働職場で働くものが少なくない。そのため男性の家事育児負担のシェアにも限界がある。その状況で休日や夜間の労働時間帯を含む長時間の労働を行うことは容易ではない。昼休み時間に働くことで終業時刻を少しでも早めようと努力しているしているのが実態である。

女性の管理職登用が進まない背景には、このような職場の実態がある。「管理職になれば、これまで以上に長時間働かなければならず、ワーク・ライフ・バランスなどとても無理。働き続けることすらできなくなってしまう」という声が聴き取り調査でも少なくなかった。

代替職員なしの短時間勤務制度は、結局のところ、給料は下がるのに仕事が減らず、昼休みにも仕事をしたうえに残業せざるをえないなど有名無実化していることが少なくない。

女性を対象にした労働組合のアンケートでは平均すると残業がそれほどではないのに、自由記述欄には、持ち帰り残業など労働時間の問題を指摘するものが少なくない。

定員削減による人手不足を背景に、年次有給休暇や看護休暇、短時間勤務などのワーク・ライフ・バランスのために必要不可欠な休暇取得等の権利行使に対して、仲間である女性組合員の中から「職場がますます大変になる」という不満の声がでる。職場で連帯し助け合うことすら困難な状況が急速に広がっている。

実際、県庁その他自治体の管理職や一般職員に対する聴き取りからも、本庁舎の労働時間の実態がかなり厳しいことが裏付けられた。

ワーク・ライフ・バランス促進的な人事労務管理制度が導入されていても、十分な人の確保や働き方の見直しなどによる職場環境の整備がなければ機能しない。

- ④ また、公務職場でも正規雇用の非正規雇用での置き換えが急速に進行している。その結果、多くの女性が最低賃金に少し上乗せした程度の低い賃金水準で働いている。

若年未婚者や配偶者と離死別した女性など経済的自立が不可欠の人々も多い。彼女たちの中にはほとんどフルタイム並みの労働時間のもものも少なくないが経済的に困難な状況にある。そのために複数の仕事を掛け持ちせざるをえず、結果的に長時間労働で休日も少なくなるという状況が一部に生じている。

また、有期雇用であるため、職場を転々とせざるをえず、失業の不安も小さくない。

職場にとっては、非正規雇用で代替されても十分な補充とは言えないという状況が生じている点にも留意する必要がある。

- ⑤ ワーク・ライフ・バランスを実現するには、仕事と家族的責任をともに果たせる差別のない職場・社会環境の整備が重要である。少なくともフルタイム並に働けば経済的自立が可能な賃金水準、長時間労働を防ぐ残業規制と家族的責任を果たせる労働時間帯の保障が、人事労務管理上の最大の課題である。育休の取得促進も大切だが、復帰後の働き方、労働条件の確保が非常に重要である。

- ⑥ 民間企業で先進的な人事労務管理の主な特徴として下記の5点を指摘できる。

第1の特徴は、トップダウンで、ワーク・ライフ・バランス可能な職場の構築や女性の登用を経営計画に位置づけ、具体的な目標を策定し遂行状況をチェックしていることである。その際に、中間管理職層を取り込んで、運用上の実効性を確保している。

第2の特徴は、男性を含めて長時間労働慣行を見直していることである。仕事の仕方や設備その他技術的なものも含めて職場を見直し生産性を向上させつつ、長時間働かなければ昇格できないという企業文化を変革している。

第3の特徴は、妊娠・出産・育児が昇格・昇進および賃金面で不利に働かないような人事労務管理制度を構築していることである。いつでもどこにでも同意不要で転勤を命じそれに応じないと昇格・昇進・昇給できないという人事労務管理を変更し、各人のライフステージや労働・生活事情に応じて転勤する雇用管理区分と転勤のない雇用管理区分間を働く側が何度も双方向に移動できる仕組みを導入している。

第4の特徴は、職業生涯を通じてワー

ク・ライフ・バランスしていてもキャリアを形成できることを人事上の処遇で明確にし、そのことを広報誌などで周知していることである。

第5の特徴は、この人事労務管理制度の変革を通じて、キャリア志向の女性だけでなく、給料よりは労働時間、職場環境や職場風土に価値を置く人や共働き志向の人など多様な人々の目を惹きつけ優秀な人材の確保につなげようとしていることである。

- (2) 多くの女性研究者が、ワーク・ライフ・バランス実現困難な状況にあることとその要因を明らかにし、具体的な改善策について考察した。

- ① 研究者の場合、遠距離通勤や別居結婚など夫と妻の職場の地理的問題を抱えていることが少なくない。この問題の解消は転勤ではなく転職という方法に頼らざるえないことがほとんどであり、解消するには就職活動を行うしかない。このため同居できる職場への移動を求めて、やむをえず出産時期を先延ばしにしやすい。遠距離通勤の場合には、長い通勤時間のために子育て負担が過大になる。

有期契約や非常勤の研究職が増えたために、出産により仕事を失うリスクが高まっている。任期付き研究職の増大はライフ・スタイルの選択という点で、女性にとって不利益が大きい。

安定した研究職への就職年齢が遅くなるため、職場やキャリア形成の関係から出産時期をいつにするかで悩むことが多いからである。

結果的に出産年齢が遅くなりやすく、帝王切開などの妊娠・出産上の問題も生じやすい。子どもの数にも影響する。

- ② 人事労務管理上の課題は多い。産休や育休の取得などともなう教育・校務等仕事上の調整をする際に、学内ですら交渉ルートが一本化されていない。ワーク・ライフ・バランス上の配慮の申し入れをしても、組織としての慣行・ルールが未確立で交渉負担が時間やエネルギー面で非常に大きくなっている。

管理職に労働安全衛生法や育児介護休業法その他労働法に関する知識が欠如していることも少なくない。順番(含む年齢)だから、代わりの人がいないから、非常勤予算が削減されたから等々の理由を示しつつ、具体的な配慮措置を指示せず、負担が過大になり激務になっていることも少なくない。その背景には、子どものいる人への配慮は逆差別といった考え方を管理職層で

すらもっていることがある。

- ③ 女性研究者のワーク・ライフ・バランスを可能にするために下記の措置が有効である。

管理職には、労働関連法規等について最低限の研修を実施する。ワーク・ライフ・バランス上の観点から、講義負担を減らし集中講義での開講を認めるなど開講形式の弾力的運用を可能にする。校務については、育休明け半年から1年間の免除や軽減をルール化する。また、入学・卒業など子どもの学校行事と大学の行事が重なるときにも配慮が必要である。とくに、子どもの卒業、入学、受験時期には、教務・学生・入試関係等の校務ではなく、人事・予算・編集等の比較的休暇の取りやすい業務を担当させる。センター入試の業務も妊娠時や受験生の子がいる場合には配慮が必要である。介護休暇については、看護休暇のように時間単位の取得を可能なように弾力的な制度にする。現行制度では、講義や校務への影響が大きすぎて非常に取得しにくくなっている。

- (3) 日英の各種労働統計や OECD 統計を使って、ワーク・ライフ・バランスの実現の仕方や程度の違いについて、イギリスと日本の働き方や賃金面での男女間格差から明らかにした。

- ① イギリスは EU 諸国の中では相対的に労働時間が長い国であるにもかかわらず、労働力率や就業率においては日本より高い。しかし、1970年代には、イギリスでも出産育児期の女性の労働力率は大きく下がっていたのである。女性の年齢別労働力率は日本とほとんど同じM字カーブを描いていた。その後、出産育児期の女性の職場進出という点で日本が大きく立ち後れたのである。

- ② イギリスでは出産育児期の女性の労働参加率が高いが、その時期の働き方は男性と女性で大きく異なる。男性の短時間雇用者(週30時間以下)の割合が13%であるのに女性は43%と働き方の男女間格差が顕著であった。

- ③ 男女間の賃金格差は、イギリスでも存在するが、日本よりはかなり小さい。2012年の全雇用労働者の男女間賃金格差は平均18%、公務労働者の場合にも14%程度である。日本では正社員に限定しても男女間格差が28%になる。短時間労働者を含めればその差はさらに大きく広がる。

- ④ 日英両国とも、子どもの有無が短時間就業かフルタイム就業かという働き

方の選択に影響している点では同じだが、それが賃金に及ぼす影響は日本の方がはるかに大きい。

OECDの報告書によれば、16歳未満の子どもの有無別男女間賃金格差は、イギリスでは、子どもがいない場合には7%であるが、子どもがいる場合には21%と大きくなっている。

これに対して、日本では、子どもがいない場合でも格差が24%であるが、子どもがいる場合にはそれが61%とさらに大きく開いている。

- ⑤ イギリスの場合には、日本とは異なっていて、EUの男女同一賃金指令や男女均等待遇統合指令のもとで男女均等待遇政策が確立している。これに加えて、雇用形態差別を禁止するパートタイム労働指令、有期労働指令や派遣労働指令などの法規制が重層的に張り巡らされて、男女間の賃金格差を縮小する仕組みが作り上げられている。短時間労働者が女性に多いイギリスで、パートタイム労働者の賃金に対して同一（価値）労働であれば時間比例で均等待遇を保障しなければならないというEUのパートタイム労働指令の果たす役割は大きい。

日本でもパートタイム労働法の改正などが必要である。加えて、最低賃金の水準を、一般労働者の所得中央値の50%弱というEU平均並みの水準にまで引き上げることができれば、経済的自立という点でのワーク・ライフ・バランス上の問題やジェンダー間の経済力格差縮小という点でかなりの改善効果を期待できる。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

- ① 清山玲、『ワーク・ライフ・バランス問題の現状とジェンダー平等』、自治と分権誌、52号、2013、105-111、査読無

[学会発表] (計2件)

- ① 清山玲、「女性研究者の仕事と家庭の両立」、社会政策関連学会協議会、2013.7.8、東京大学  
② 清山玲、「雇用におけるジェンダー平等と政策課題」、社会政策学会122回大会、2011.5.21 明治学院大学

[図書] (計1件)

- ① 伍賀一道、西谷敏、鷺見賢一郎、後藤道夫、清山玲 (他8名、6番目)、旬報社、

『ディーセント・ワークと新福祉国家構想』、2011、229頁

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

○取得状況 (計0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

[その他]

ホームページ等

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

清山 玲 (SEIYAMA REI)  
茨城大学・人文学部・教授  
研究者番号：00236069

(2) 研究分担者

( )

研究者番号：

(3) 連携研究者

( )

研究者番号：