

平成 30 年 5 月 10 日現在

機関番号：34304

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380380

研究課題名(和文) 日本的雇用システムが夫婦の関係性、家族形成に与える影響 フランスとの比較において

研究課題名(英文) The impact of Japanese employment system on couple's relationship and family formation - in the comparison with France

研究代表者

藤野 敦子 (FUJINO, Atsuko)

京都産業大学・現代社会学部・教授

研究者番号：50387990

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、2013年以降に本研究者が日本とフランスで実施した4つのアンケート調査に基づき、日本とフランスの仕事と家庭生活の両立の実態を解明するとともに日本のカップルにおける夫の転勤(転居を伴う人事異動)が女性の就労やカップルの家庭生活にどのような影響があるのか等を分析した。分析結果から、夫に転勤のない女性が正規雇用を継続している傾向が高いが、一方で彼女達自身は転勤のある働き方をしている傾向が強いことが明らかになった。また夫の転勤によってライフステージを追うごとに家族が分離する傾向があり、そのため夫婦の性別役割分業が強化されていくことも明らかになった。

研究成果の概要(英文)：We clarified the actual situation of compatibility between work and family life in France and Japan. We also analysed the impact of 'tenkin', personnel transfer that requires the employees to move house, on their wives' work and their family life in Japan. These studies are based on four surveys that have been conducted in Japan and in France since 2013. We found that a woman whose husband is working for a company without the practice of tenkin tend to continue her work as regular employment, while she has a high possibility to be required to transfer as a career-track employee. We also showed that the gender division of work in couples will be strengthened through the tenkin system because women tend to live apart from their husband with their life-stage transitions.

研究分野：労働経済学、人口学、ジェンダー

キーワード：日本的雇用慣行 転勤 女性の就労 家族形成 少子化 同一労働同一賃金 育児休業 仕事と家庭の調和

1. 研究開始当初の背景

2008年以降、本研究者は日本とフランスの国際比較を可能とするアンケートを実施し、データを収集してきた。そのデータを利用し、フランスと日本の「雇用流動化(非正規化)」の進展が雇用者の家族形成にどのような影響を与えているかを調査分析してきた。これまでの調査結果から、「雇用流動化(非正規化)」が家族形成に与える影響はフランスと日本で異なっている可能性があり、フランスでは出生率に影響がないと思われるものの日本では若年の非正規化が少子化の要因となっている可能性が強いことが示された。他方で、日本の正規雇用における長時間労働・転勤等日本的雇用慣行が女性の就労や家族形成に与える影響については今後の課題となっていた。

2. 研究の目的

日本には正規雇用者の長期継続雇用を前提とした特有の雇用慣行が存在している。新規一括採用、頻繁な人事異動、年功賃金制度等である。その雇用慣行が社会保障・ジェンダー関係とも強く関連するとともに、少子化の要因になっている可能性が指摘されている。

本研究は、欧米社会との比較の視点から、正規雇用に強く関連している日本的雇用慣行がカップルの関係性を通じ、カップルの出生行動や女性の就労選択にどのような影響を与えているのかを分析する。その分析の結果、今後の日本の女性人材の積極的活用や仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のためにどのような政策的転換、改革が必要なかを検討する。

本研究では、日本的雇用慣行のうち特に、転居を伴う人事異動(転勤)が女性の就労選択及びカップル(夫婦)の家庭生活に与える影響に注目する。

3. 研究の方法

本研究者が2013年以降にフランスと日本で実施した次に挙げる4つのアンケート調査から得られたデータを主に分析することによって調査が進められた。

(1) 「母親のキャリア意識に関するアンケート」

対象者：30代日本人母親(日本全国より抽出) パートナー(配偶者)あり、一人以上の子供あり、学卒後、雇用者として働いた経験あり

調査方法：Web調査

調査期間：2013年1月26日～2月1日

調査人数：1500人

(2) 「Enquête sur la vie professionnelle et familiale des mères trentenaires vivant en couple (30代母親の仕事と家庭生活に関するアンケート)」

調査対象者：30代フランス人母親(フランス全土より抽出) パートナー(配偶者)が

いる、一人以上の子供がいる、学卒後、雇用者として働いた経験がある。

調査方法：Web調査

調査期間：2014年2月7日～14日

調査人数：1423人

(3) 「夫の転勤・単身赴任に関するアンケート」

調査対象者：首都圏・関西圏に在住する30-49歳の既婚女性(夫が民間企業の正社員・子供1人以上あり)

調査方法：Web調査

調査期間：2016年8月4日～10日

調査人数：3115人

(4) 「働き方と生活状況に関するアンケート」

調査対象者：首都圏・関西圏に在住する20-30代の正規雇用男女

調査方法：Web調査

調査期間：2018年2月8日～15日

調査人数：2908人

4. 研究成果

本研究の主たる成果は3つ挙げられる。一つ目は、日本とフランスの仕事と家庭生活の両立に関する比較研究である。二つ目は日本における夫の転勤等が既婚女性の就労や家庭生活に与える影響についてである。三つ目は、同一労働同一賃金に関する比較研究である。それぞれについての主な知見と考察を述べる。

(1) 日本とフランスの仕事と家庭生活の両立に関する比較

主に「母親のキャリア意識に関するアンケート」と「Enquête sur la vie professionnelle et familiale des mères trentenaires vivant en couple (30代母親の仕事と家庭生活に関するアンケート)」を比較分析することで、このようなことが明らかになった。

既婚女性の家庭と仕事の両立の比較

日本の30代母親1500人のうち85%が学卒後正規雇用者として就労を始めているが、現在66%が無業となっていることがわかった。他方フランスの30代母親1423人のうち50%が学卒後正規として、50%が非正規として就労を始めているが、現在は62%(うち正規は34%)が就労をしており、日本と対照的な状況であることがわかった。

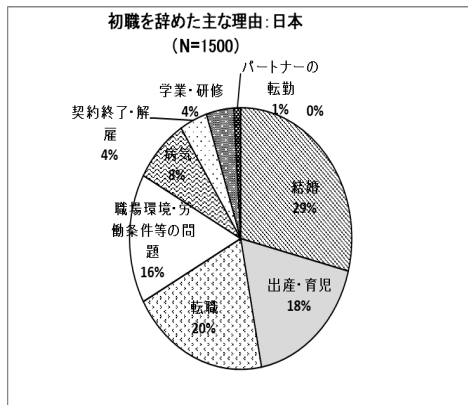
また、日本では学卒後の初職を平均4.5年で94.7%の者が辞めているのに対し、フランスでは、平均4.6年で73.9%が辞めている。日本は初職の辞職率が雇用の流動化が進むフランスよりも高く、日本型雇用の特徴として挙げられる長期継続雇用は、日本女性には当てはまっていないことがわかる。

さらに、初職を辞めた理由について、日本では、結婚や育児・出産が47%であるのに対し、フランスでは、10%に過ぎないことも示

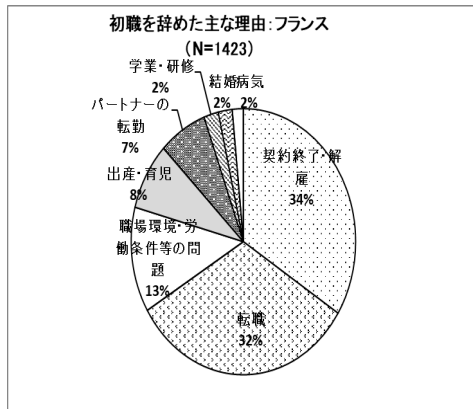
された（図1・図2参照）。

これら以外にもカップルの男女の家庭内での役割分担、男女の週の実労働時間の比較も分析した。その結果、男女の役割分担については、フランスでは平日は、女性の方が家事・育児負担が重い、休日は男性の方が女性以上に家事・育児を担っている傾向があることが示された。他方で、日本は平日のみならず休日においても女性の負担が重いことが明らかとなった。正規のフルタイム雇用の週の実労働時間については、フランスでは男女差がほとんどないのに対し、日本では男女差が非常に大きいことが示された。

（図1）



（図2）



出産と就業の選択に対する比較

同様のデータから第1子の妊娠の際に雇用者として働いていた日本人女性 1022 人、フランス人女性 942 人の育児休業の取得の有無と職場復帰の関係を見たところ、図3のようになった。

注目すべき点は、日本では育児休業を取得しなかった者の9割が退職している一方でフランスでは、育児休業を取得しなかった者の7割近くが職場復帰をしている点である。

フランスと日本では育児休業制度に違いが存在する。フランスの場合、産後から子供が3歳までの間、育児を理由としてフルタイム契約からパートタイム契約に切り替えることができる。この制度があるため、日本のように完全なる育児休業を取得せずとも職場復帰することが可能となるのである。

また、育児休業を取得した者においても日本の場合平均 11.75 か月であったのに対し、フランスでは 6.09 か月と短かった。

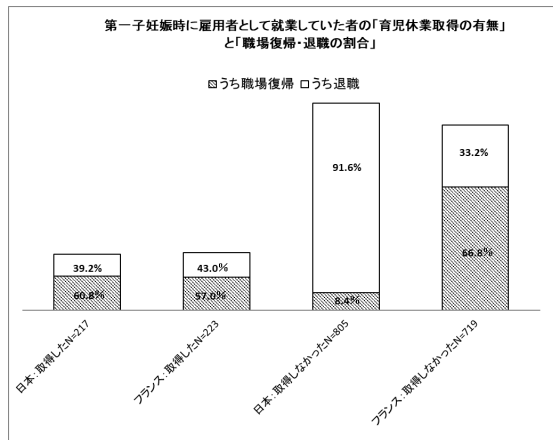
さらにどのような属性の女性が育児休業を取得しているかを日本・フランスで比較したところ、日本では高学歴、専門職で性別平等意識を持った女性が育児休業を取得しているのに対し、フランスでは、低学歴で非専門職、性別役割分担意識を持った女性が育児休業を取得しており全く対照的な結果となった。

分析の結果からフランスの方が明らかに子供のいる母親が労働市場で活躍しているが、その背後には労働市場での男女格差が少なく、それが家庭生活における男女の分担を平等的にしていること等が挙げられる。

また女性が育児休業を長い期間取得することなく、早期に職場復帰できる環境を整備していることは、労働市場での男女格差をさらに縮小することに貢献していると考えられる (Aisenbery et al, 2009)。

これらの国際比較における分析結果を踏まえ、今後、日本においてどのような部分において育児休業制度・両立支援制度を改革していく必要があるのかなどを検討していくことが課題となる。

（図3）



(2) 日本における夫の転勤等が既婚女性の就労や家庭生活に与える影響

「夫の転勤・単身赴任に関するアンケート」を分析したところ、主に、 のようなことが明らかになった。

夫の転勤の経験の有無と既婚女性の就労状況

既婚女性のサンプル 3041 人（自営業等除く）うち、正規雇用者（N=569）は、非正規雇用者（N=857）、無業（N=1615）に比べ夫の転勤経験なしとする割合が有意に高いことが明らかになった。またこの正規雇用者のうち学卒後の初職をなお継続している者は 44.6% を占めている。つまり、夫の転勤のないことが既婚女性の就労継続につながっている可能性が示された。

他方で初職を継続している女性自身は、転勤と言われれば転勤しなければならない働

き方であるとする者が31.5%を占め、キャリアを追求型の働き方をしている可能性がある。

夫の転勤等と家庭生活の状況

本アンケートの回答者3115人のうち、結婚後に夫に転勤経験があると回答した人は33.7%であった。そのうち、単身赴任の経験があるとしたのは39.4%(現在単身赴任中含む)であった。家族帯同で転勤したと回答している者は6割以上を占めるが、うち40.2%が今後夫に単身赴任があると思うとし、その理由は子供の教育問題が8割近くを占めていた。

結婚当初のカップルの同居状況を聞くと、別居婚は1%に過ぎず、99%が結婚後同居を開始している。しかし現在の状況を聞くと、現在まで常に同居してきたとする割合が70%となる。

また、夫と離れて住んでいる女性は「まるで一人で育児をしているようだ」と育児の孤独感を強く持つことも明らかになった。

これらの知見等より、本研究では、「転勤」というシステムがあることにより、既婚女性が継続就業することは難しいばかりか、無業の女性においても、夫の転勤と子供の成長によって「家族分離」を経験せざるを得ず、ライフステージが進むにつれ、カップルの性別役割分業が強化されていく可能性が示された。

本研究では、このような結果を踏まえ、転勤など頻繁な人事異動がカップルの出生行動にどのような影響をもたらしているかを分析することが大きな目的であったが、これは次年度以降の研究につなげる。特に2018年2月に本研究が実施した「働き方と生活状況に関するアンケート」では、正規雇用で働く未婚の男女に関して結婚意欲を聞き取っている。そこでカップルの出生行動のみならず、未婚の男女のカップル形成への影響についても分析することが今後の課題となる。

(3) 政策的検討 同一労働同一賃金に関する比較研究

本研究の結果よりフランスでは、男女格差が少ないこと、また管理職ではない正規雇用に関して転勤・長時間労働等が頻繁にないことが女性の労働市場での活躍を支えていると考えられる。その背後には「同一労働同一賃金原則」に対する日本・フランスの考え方に違いがあると思われる。そこで本研究では、政策的検討の一部として、フランスの同一労働同一賃金原則が整備される歴史的過程、今後の課題を考察し、日本の政策に関して示唆できる点を探った。

フランスではそもそも男女の賃金格差を解消し、男女差別を是正することなど主に人権問題を解決する目的で「同一(価値)労働同一賃金原則」が推進されてきた。しかしフランスでは、アメリカ等とは異なり、性に中立的で客観的な職務分析・職務評価の方法の研

究開発が遅れ、異なる職務間でのいわゆる「同一価値労働同一賃金」の実現が進んでいないとされ課題となっている。

さらにフランスでは「同一(価値)労働同一賃金」原則の実現のみでは労働市場における男女不平等解消はきわめて困難だと考え、実質的な男女平等実現の観点からは「同一(価値)労働同一賃金原則」のみならず間接差別解消への取り組み、家庭責任が果たせる環境整備、役職者に対する女性に対するポジティブアクションの実施など幅広い平等政策を推進しなければならないとされている。

Miller(2016)も男女賃金格差は、教育水準、労働時間、経験年数、産業や職務等をコントロールすると、あたかも解消され、同一労働同一賃金が達成されたかのようになるが、これを持って本当に男女が平等と言えるか懐疑的だとする。

日本においては「同一労働同一賃金」実現の目的が非正規・正規間の格差の解消を目的だとされている。日本における正規・非正規間の格差の問題の背景には、男女の性別役割分業がある。正規は稼ぎ手である男性の働き方が反映している一方で、非正規は家計補助的な働き方をする女性の働き方を反映したものであった。実はこれはフランス同様に大きな男女賃金格差の問題であり、正規・非正規格差の是正は、フランスが取り組む男女不平等の是正と本質的には同じことと捉えることも可能である。

そこで日本においてもフランス同様に「同一(価値)労働同一賃金原則」のみならず間接差別解消への取り組み、家庭責任が果たせる環境整備等の幅広い男女平等政策が促進されることが示唆されると考えられる。

引用文献

Aisenberry, Silke, Marie, Evertsson, et al(2009) "Is there a career penalty for mother's time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States." ,Social Forces, Vol. 88, No2, pp. 573-606.
Miller, John (2016) "Equal Pay Is Not So Equal" ,Dollars & Sense, September/October, pp. 7-9

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3件)

(1) 藤野敦子「男女雇用機会均等法の転勤要件にかかる課題 - 『夫の転勤・単身赴任アンケート』による女性の就労・家庭生活の実態を通して」, 査読有、日本ジェンダー学会誌『日本ジェンダー研究』No. 20, pp. 1-14, 2017年

(2) 藤野敦子「フランスで『同一価値労働同一賃金』原則は実現しているのか? - フランスの実態と課題 -」, 査読無、『京都産業大学

経済学レビュー』No.4, pp.75-94, 2017年
https://ksu.repo.nii.ac.jp/

(1) 藤野敦子「学卒後、就職した女性は働き続けているのか? - 仕事と家庭の両立に関する日仏比較」, 査読無、『地域ケアリング』Vol.18, No12, pp.86-92, 2016年

〔学会発表〕(計3件)

(1) 藤野敦子「男女雇用機会均等法施行30年を振り返って-間接差別《転勤要件》を通して考える-」日本ジェンダー学会第20回大会(於:大阪女学院大学), 2016年9月

(2) 藤野敦子「ジェンダーの視点から育児休業制度を再考:日本・フランスの女性の育児休業取得者の比較を通して」日本人口学会大会67回(於:椋山女学園大学), 2015年6月

(3) 藤野敦子「ジェンダーの視点から産児・育児休業制度を再考:30代母親の日仏アンケート結果に基づいて」日本ジェンダー学会第18回大会(於:京都大学), 2014年9月

〔その他〕

(1) 書評

藤野敦子 新刊短評「井上たか子編著『フランス女性はなぜ結婚しないで子供を産むのか』」『人口学研究』Vol.37, No.50, pp.125-126, 2014年6月

(2) エッセイ

藤野敦子「『飾り壺』からの脱却:70年代前後のフランス女性史」株式会社NLTプロデュース舞台『しあわせの雨傘~potiche 飾り壺』パンフレット, pp.20-21, 2016年5月

藤野敦子「リベルテ・エガリテ・セクシュアリテ(自由・平等・性愛)の国フランスから学ぶこと」渋沢栄一記念財団『青淵』No.798, pp.10-12, 2015年9月

(3) 報告書

藤野敦子「海の向こうから 女性の活躍推進 海外事情報告」『東京都女性活躍推進白書』第1部, 2016年3月

「キャリア女性の躍進が顕著なスペイン」pp.15-17

「多様な両立支援で出生率を回復したフランス」pp.59-61

「男性の育児休業を推進するスウェーデン」pp.123-125

「ケアラーの支援に力を入れるオーストラリア」pp.137-139

「女性高齢者の就労意欲高まるアメリカ」pp.150-152

(4) 講演

藤野敦子「フランスに見る共生的な社会とは」(2017年6月23日:鳥取看護大学・鳥取短期大学公開講座、於:倉吉交流プラザ)

藤野敦子「日本の賃金の歴史と同一価値労働・同一賃金の概念」(2017年1月23日:ひょうご労働図書館主催 第3回労働問題研究会、於:兵庫県中央労働センター)

藤野敦子「女性活躍は誰のため?何のため?地域を元気にする仕事づくり・人づくり」(2016年6月23日:KPIセミナー、於:京都府立大学京都政策研究センター)

藤野敦子「女性が輝く時代~貧困は自己責任か~」(2016年6月11日:男女共同参画セミナー、於:奈良県女性センター)

藤野敦子「どうすれば日本でワーク・ライフ・バランスが実現するのか? ヴァカンス大国フランスとの比較から」(2015年12月14日:京都市主催人権啓発講座、於:京都市私学会館)

藤野敦子「同一価値労働・同一賃金原則の構築のため-日本の課題」(2015年11月20日:兵庫県産業労働部「経済雇用戦略研究会」、於:ひょうご女性交流館)

藤野敦子「日本のWorkとLifeを問い直す フランスから学ぶゆとり生活のヒント」(2015年9月20日:京都産業大学同窓会主催セミナー、於:浜名湖弁天リゾート・ジオ・オーシャン)

藤野敦子「日本の少子化対策を再検討する-子どもさんの国フランスとの比較-」(2015年8月4日:神戸市職員研修セミナー、於:神戸市役所)

藤野敦子「日本の男女格差はなぜ解消されないのか? - 均等法制定30年を振り返って -」(2015年6月27日:連合兵庫女性委員会男女共同参画研修会、於:神戸三宮センタープラザ西館6階会議室9号)

藤野敦子「なぜ、日本では女性の社会参画が遅れているのか? - 文化・歴史・制度の国際比較から日本の課題に迫る -」(2015年3月14日:兵庫県民主党兵庫県総支部連合会主催セミナー、於:神戸市教育会館)

藤野敦子「人口減少社会における政策課題 - 欧州との比較及び人口学の見地から -」(2014年11月14日:京都市大都市企画主管会議、於:京都ロイヤル&スパ)

藤野敦子「どうすれば日本でワーク・ライフ・バランスが実現するのか? - ヴァカンス大国・恋愛大国フランスとのおもしろ比較から -」(2014年7月19日:京都産業大学主催 京都産業大学 Days、於:広島ガーデンパレス)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤野 敦子 (FUJINO, Atsuko)

京都産業大学・現代社会学部・教授

研究者番号:50387990