

CUC公開講座2024【第8回】

「労働観の表象と変遷に関する比較歴史社会学的研究」



WLBの労働観

— 「女性の社会進出」の視点から —

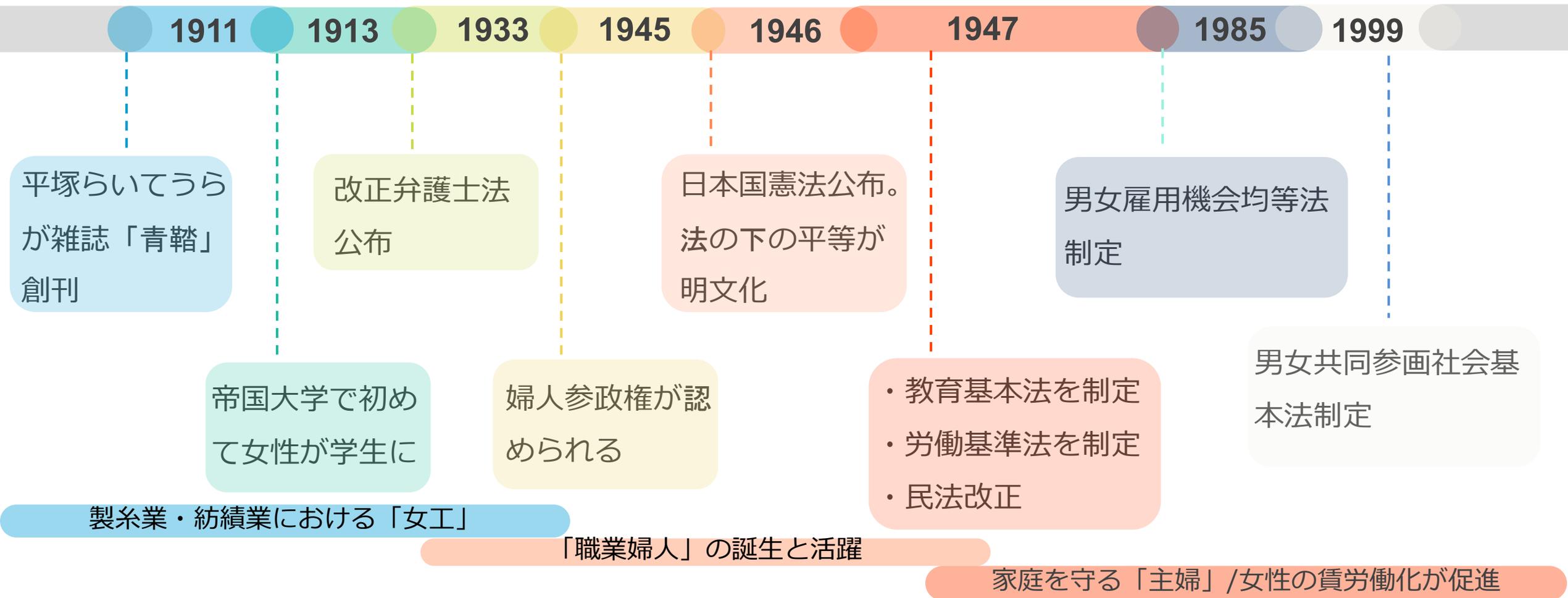
商経学部 教授 奥寺 葵

2024年12月20日

<http://www.free-powerpoint-templates-design.com>

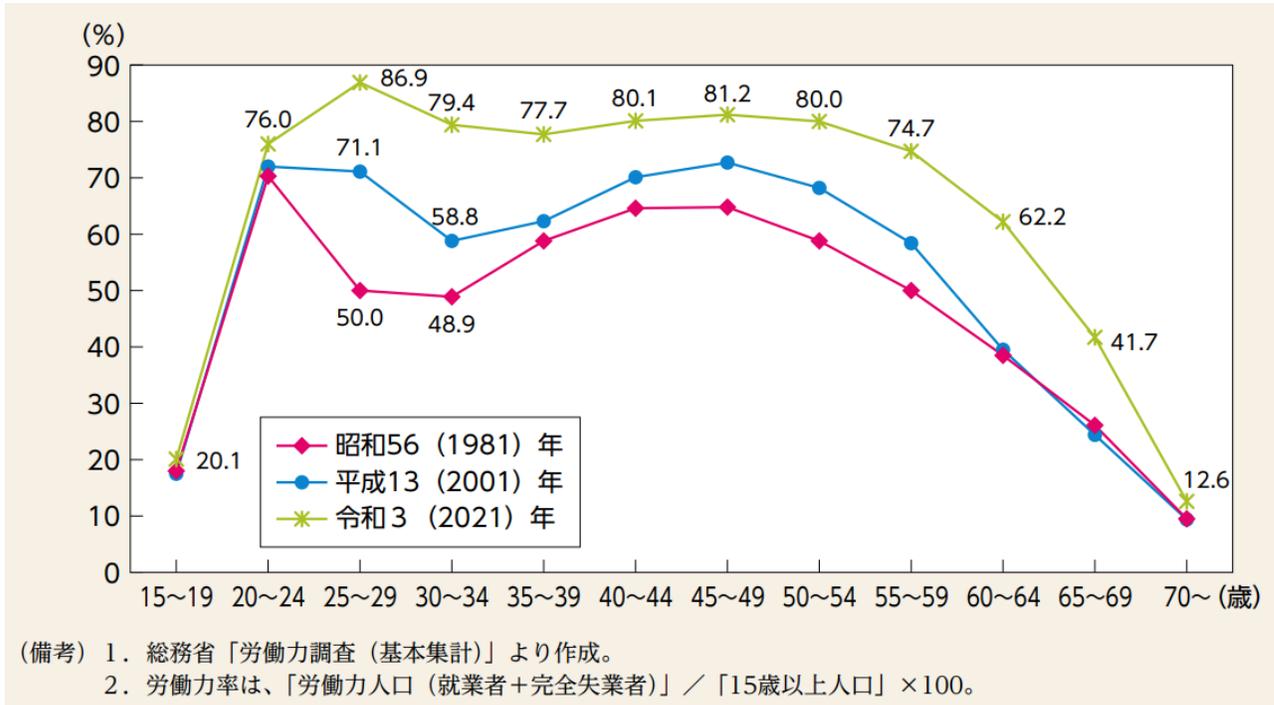
「女性の社会進出」を進めた主な出来事

💡「女性の社会進出」：女性が家庭から社会へ出て、被雇用者となること。



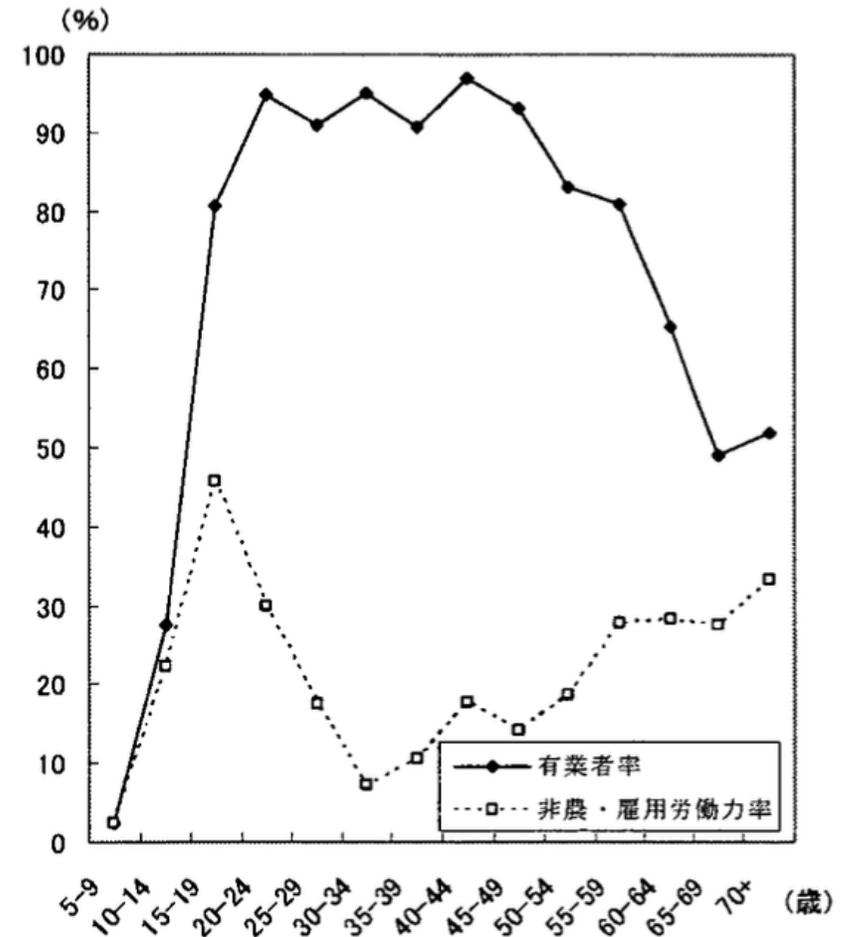
統計から見る「女性の社会進出」①

図1 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移



出所) 内閣府『令和4年版男女共同参画白書』

図2 山梨県下4ヶ村における女性労働（明治初年）



出所)湯澤 (2009)

統計から見る「女性の社会進出」②

図3 農林業・非農林業の就業者数および就業者に占める割合（女性）

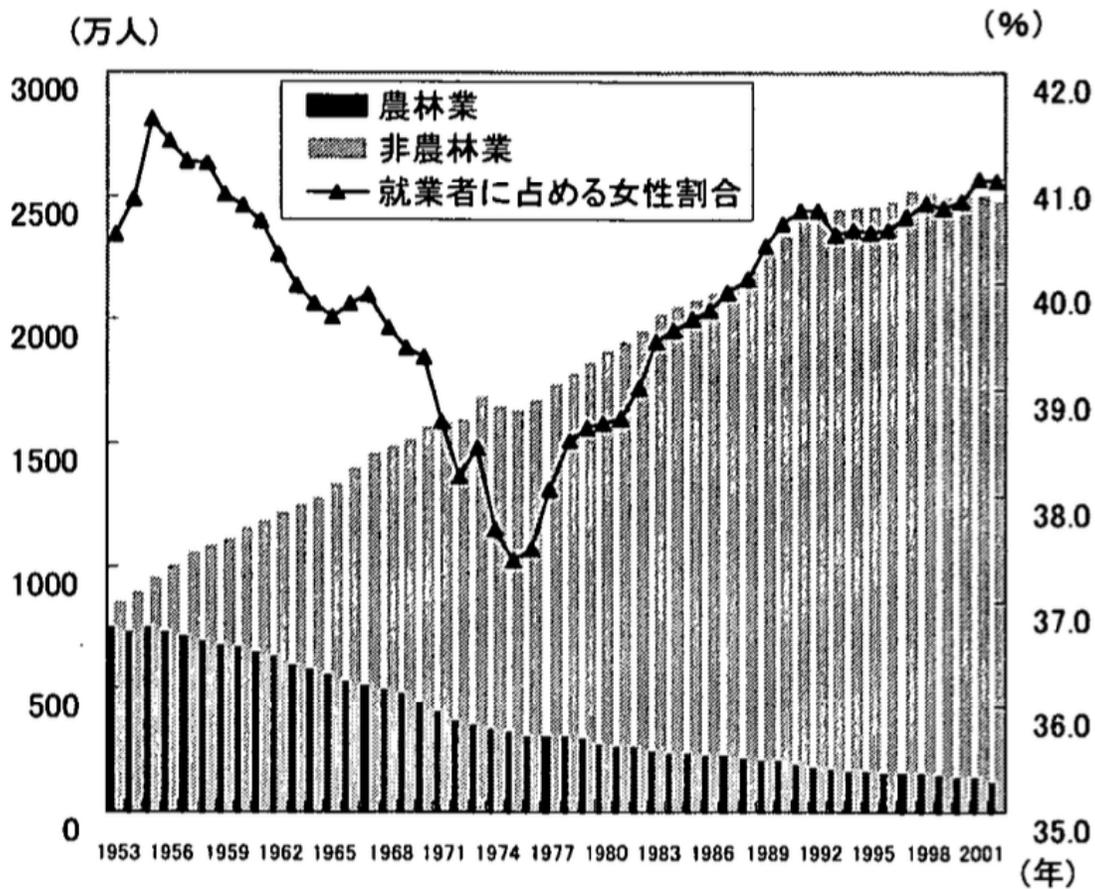
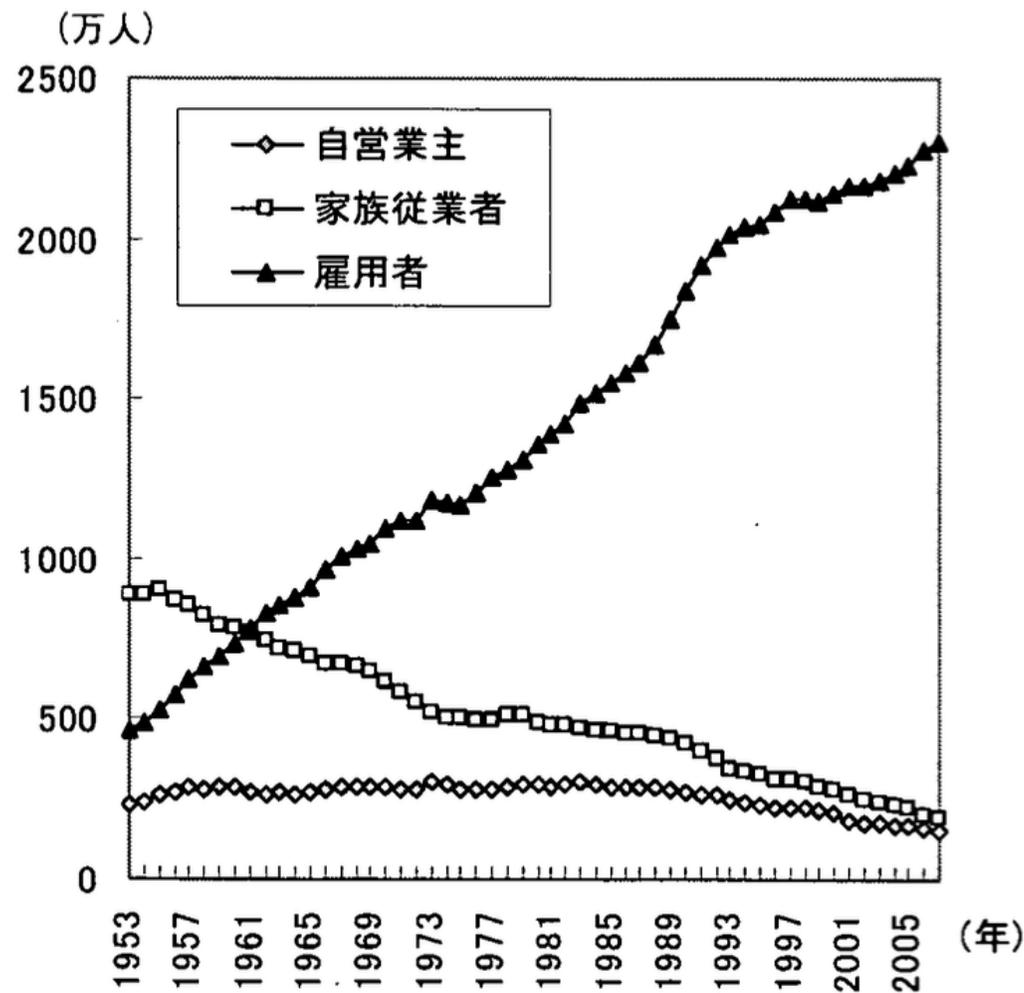
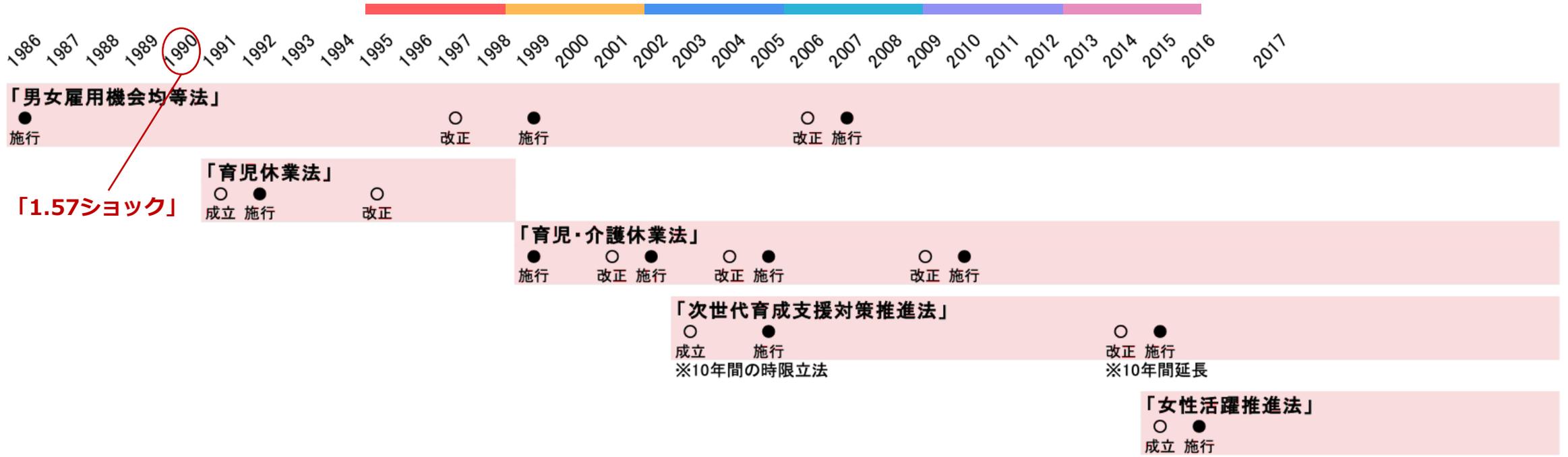


図4 従業形態別にみた女性労働の推移



出所)湯澤 (2009)

「女性の社会進出」とWLB政策



第一の時代 1986～1998年
男女労働者の機会均等を主目的とする法対応
として女性活用スタート

均等推進	・コース別雇用管理制度導入 ・特定の分野に特化して女性のみ戦力化
両立支援	・法定義務の範囲内での最低限度の対応

課題
法遵守のための最低限の制度整備により
女性社員の定着進まず

第二の時代 1999～2014年
女性活用よりも両立支援前進

均等推進	・ポジティブ・アクションへの取り組み ・先進的企業における女性のキャリア開発とリーダー育成
両立支援	・法定義務を上回る制度導入 ・女性の定着促進のための両立支援中心

課題
手厚い両立支援策により女性社員の定着は進んだ一方、
女性社員のキャリア形成を阻害

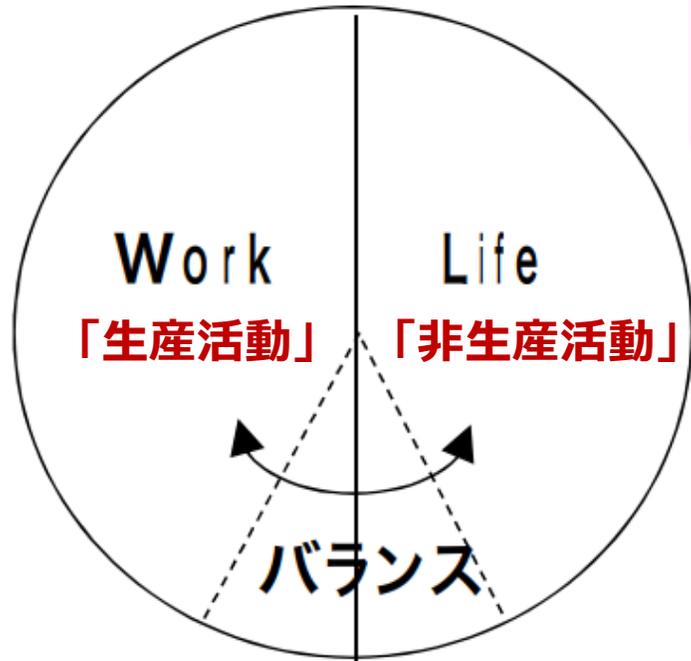
第三の時代 2015年～
均等施策と両立支援の連動による
女性活躍推進

均等推進	・女性のキャリア開発・戦力化 ・女性の積極的登用
両立支援	・ <u>働き方改革</u> (長時間労働是正など) ・社内風土の改革

課題
女性活躍推進と同時に、日本的雇用慣行や
職場風土、社会通念など、相互作用的な
女性活躍の阻害要因の是正が必要

WLBの通説

WLB



時間配分のバランス

- 問題設定：政府...**少子化対策**と男女共同参画の推進。
企業...**労働力不足**への危機感から積極的な人材活用。
- 視点：「ワーク」と「ライフ」を対立的に捉える視点。
- 概念：経営への従属性が高い雇用労働を想定。「ワーク」を基軸にして調和を図る。



労働の「現実」を映し出しているのではなく、何を問題にするかによって浮かび上がってくる「実態」が決まり、問題解決の方向性が規定。



- ①就労による経済的自立が可能な社会→就業形態の多様化
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会→労働時間関係法令の遵守
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会→賃金制度や評価制度の見直し

「令和4年版男女共同参画白書」



「コロナ下において、我が国における男女共同参画が進んでいなかったことが改めて顕在化した」

↓問題の背景

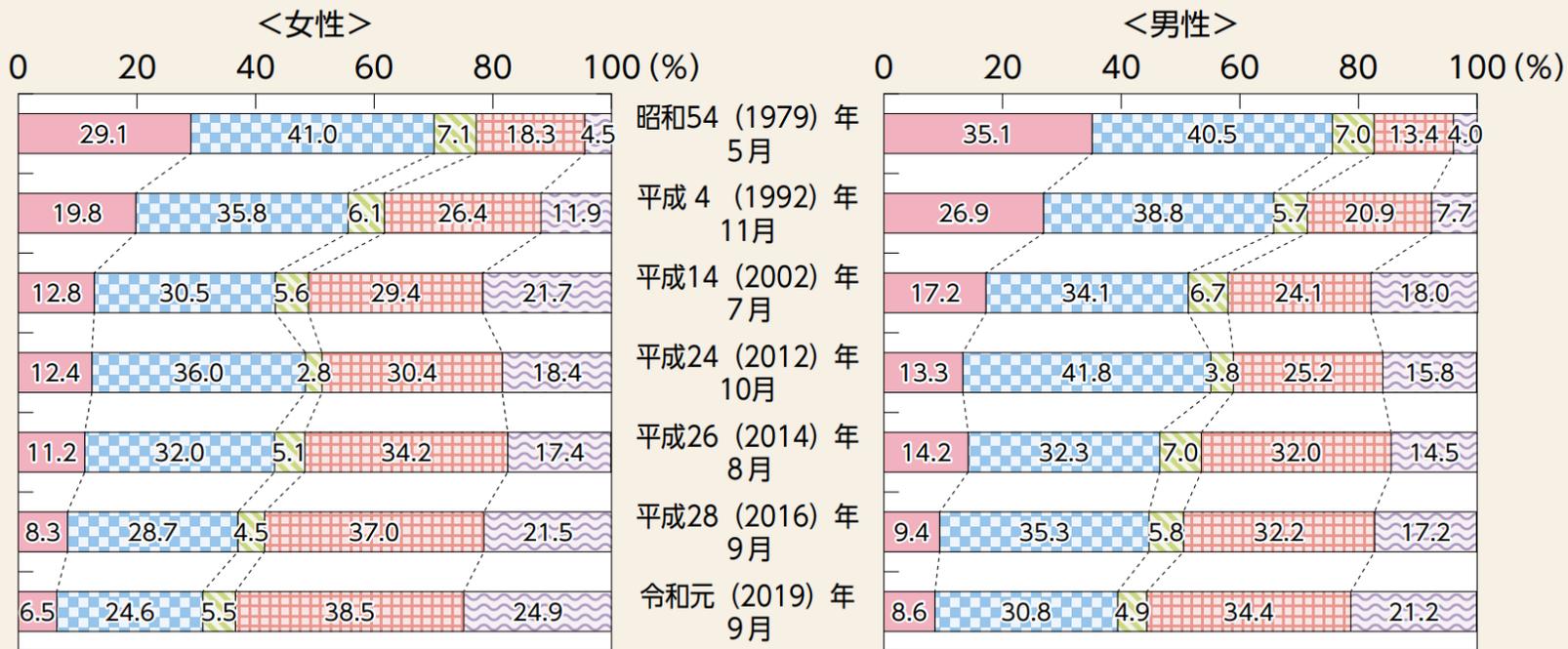
「家族の姿が変化しているにもかかわらず、男女間の賃金格差や**働き方等の慣行**、**人々の意識**、さまざまな**政策や制度**等が、依然として戦後高度成長期、昭和時代のままとなっている。」

↓

WLBの通説にバイアスが潜んでいるのでは？

性別役割分担意識の変化

- 性別役割分担意識に反対する者の割合は、男女ともに上昇傾向にある。
- 平成28（2016）年の調査から、反対する者の割合が賛成する者の割合を上回っている。

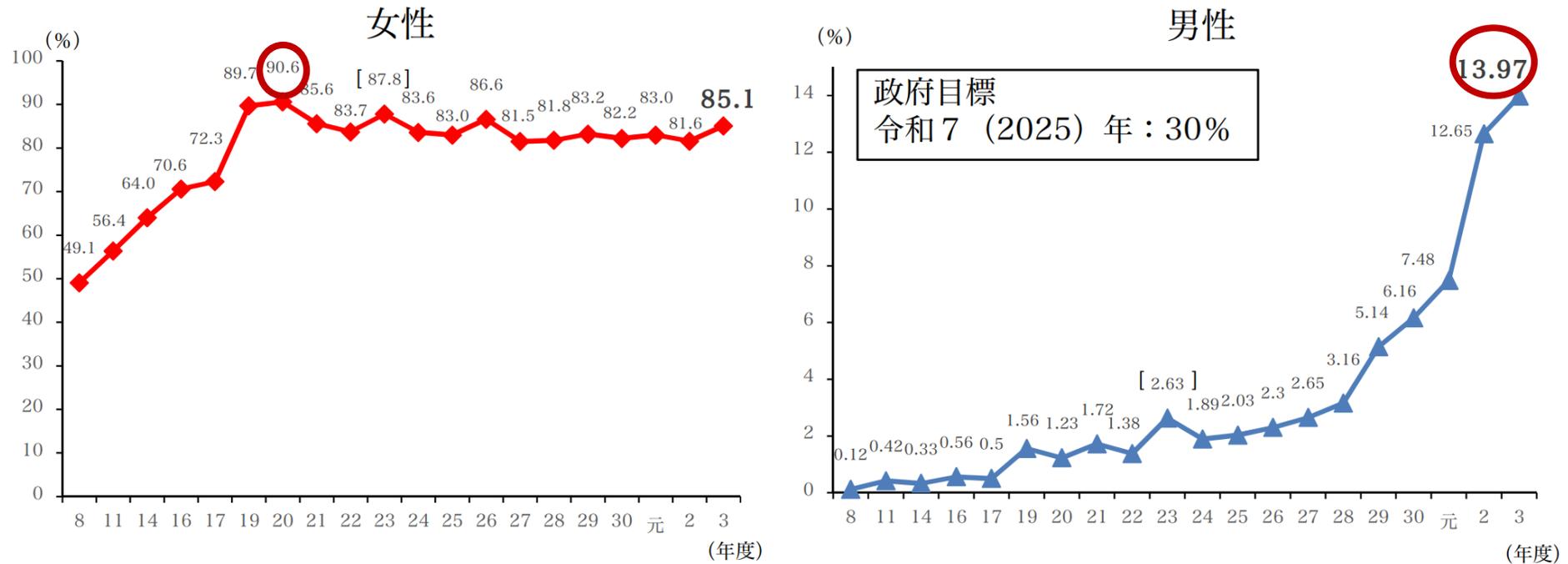


賛成
 どちらかといえば賛成
 わからない
 どちらかといえば反対
 反対

- (備考) 1. 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和54(1979)年)及び「男女平等に関する世論調査」(平成4(1992)年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14(2002)年、24(2012)年、28(2016)年、令和元(2019)年)及び「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26(2014)年)より作成。
2. 平成26(2014)年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28(2016)年及び令和元(2019)年の調査は、18歳以上の者が対象。

男女の育休取得格差①—取得率の推移—

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

- (※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。
- (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。

男女の育休取得格差②—取得期間の状況—

○育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
6月以上が95.3%

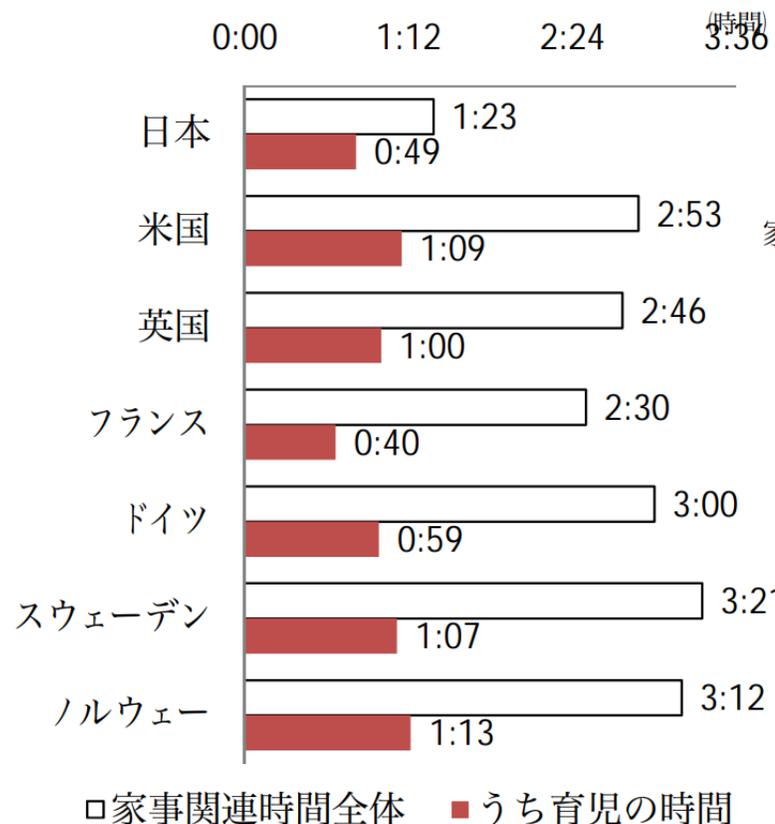
↑
2週間未満が51.5%

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

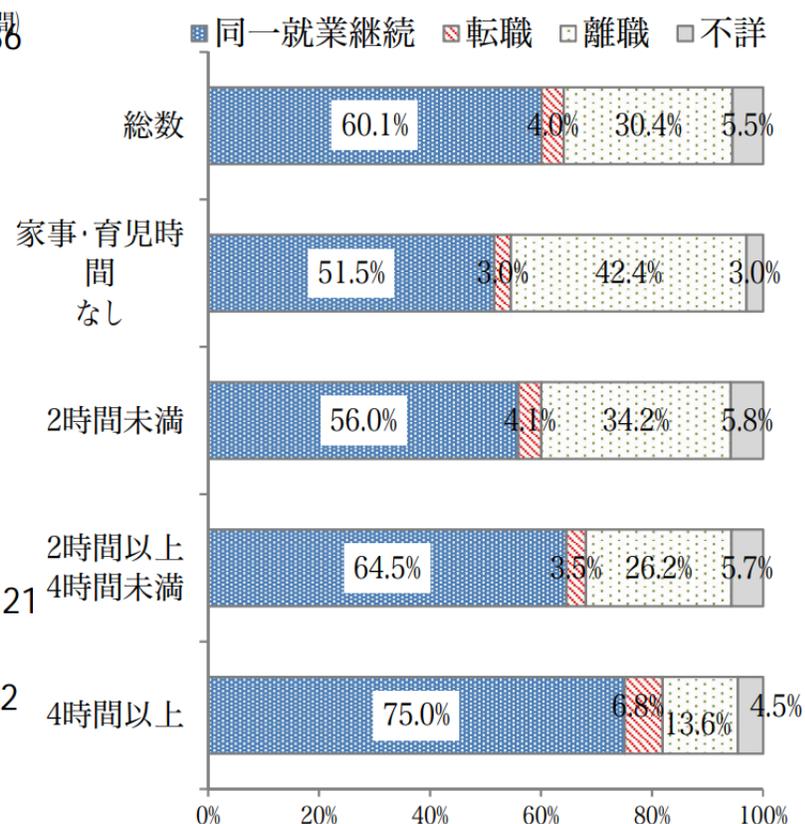
女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

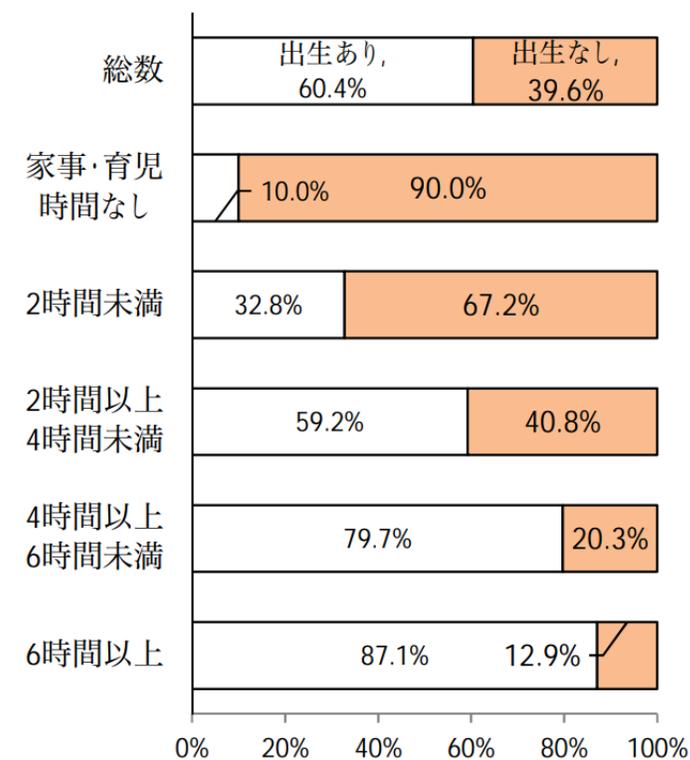
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



WLBの通説に潜むバイアス①



近代社会における男女の領域分離（性別役割分担）

- 男女の役割、居場所、行動などは厳密に区別され、男女それぞれに異なる規範が適用。
- 男性には公領域、女性には私領域が割り当てられた。
- 「公」は優位に、「私」は従属的に位置付けられた。



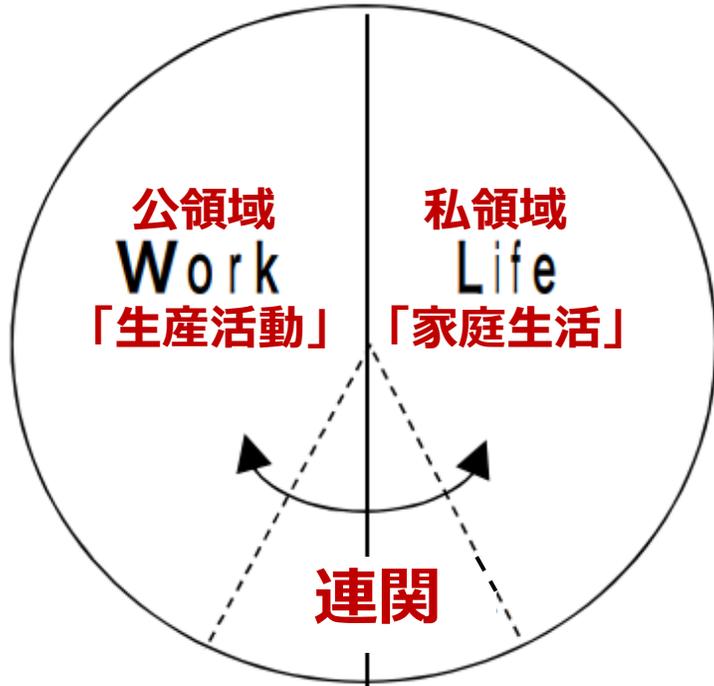
男性が女性を支配するヒエラルキー的な公私二元的ジェンダー秩序が確立。
労働過程そのものが性別役割規範を維持、強化し、その再生産に寄与。

WLBの通説に潜むバイアス②



労働概念に潜む男性的バイアス

WLB



「生きる営み」

- 従来の歴史解釈では、私領域と公領域、家庭生活と生産活動は対立的なもの。



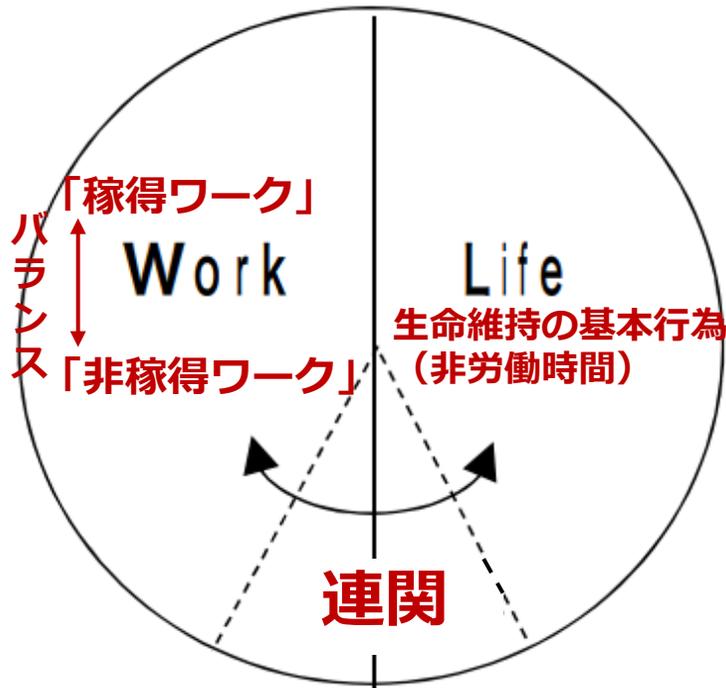
- 女性を可視化し、男性的基準によることなく考察するためには、女性の居場所に注目し、そこでの女性の営為がもっていた歴史的意味や役割を問わなければならない。
- 女性の就労は家族に規定される側面が大きい。
- 公領域での女性の活動は、私領域を視野に入れない限り正しい把握は不可能。両者は連関。

WLBの通説に潜むバイアス③



WWB論としてのWLB

WLB



「生きる営み」

- WLBは一般には「仕事と生活の両立」とされている。

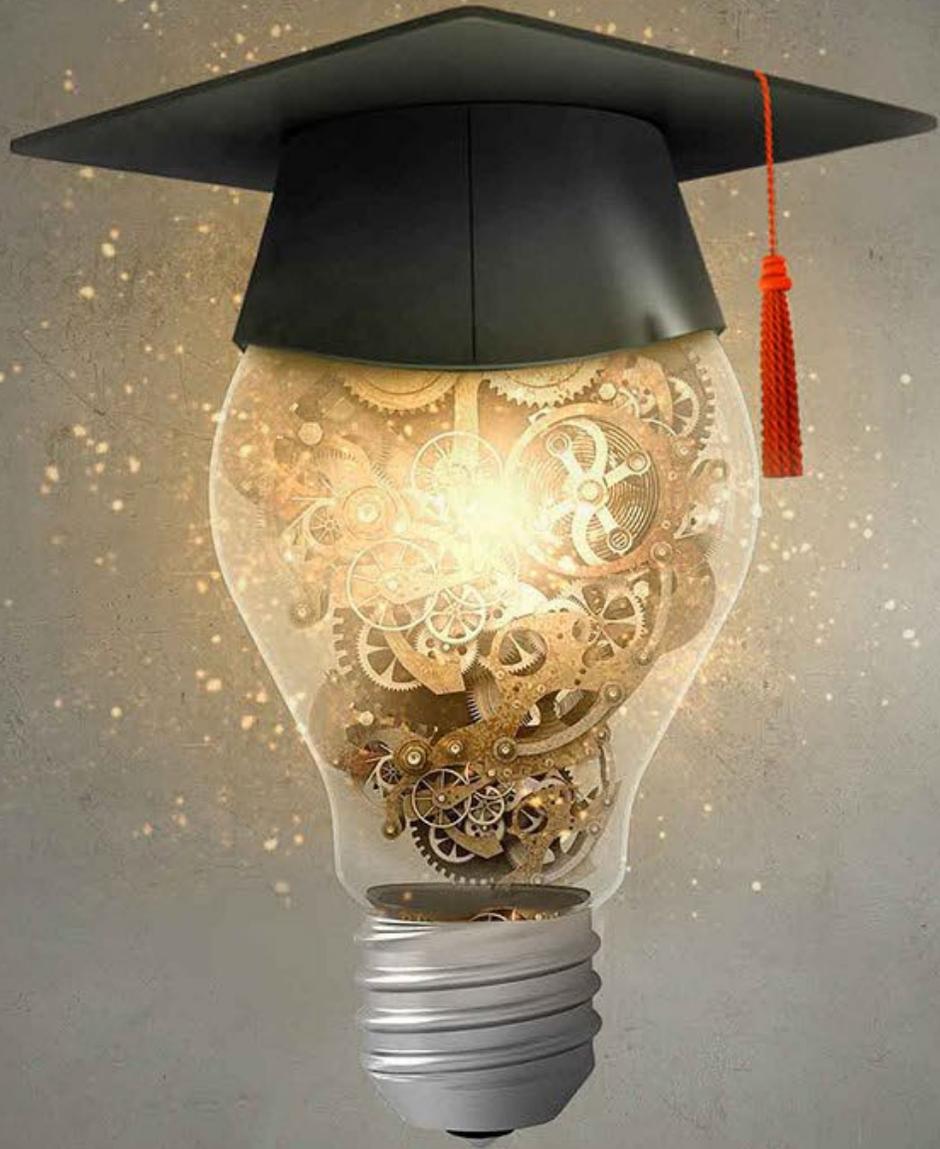
↓しかし

- 家事や子育ても「ワーク」。「稼得ワーク」か「非稼得ワーク」の区別に過ぎない。
- 日本のWLB論は、多くの場合、「稼得ワーク」と家事・子育てなどの「非稼得ワーク」のバランスを論じるものが大半。実際には、「稼得ワーク」と「非稼得ワーク」のバランス論。= WWB論。余暇としての「ライフ」がない。

参考文献



- 薄葉祐子（2020）『女性が活躍できる『職場』—職場の多様化が女性の昇進意欲に及ぼす影響—』博士論文
- 榎一江（2022）「日本資本主義と女性労働：富岡製糸場の事例から」『経済志林』法政大学経済学部学会
- 厚生労働省（2021）『育児・介護休業法の改正について』
- 寺井基博（2024）「ワーク・ライフ・バランス実現の本質的課題」『評論・社会科学』149号、同志社大学人文学会
- 内閣府男女共同参画局（2022）『令和4年版男女共同参画白書』
- 中村艶子・平澤克彦編著（2021）『ワークライフ・インテグレーション』ミネルヴァ書房
- 林果林・前田隆光・松田由美江・海保知宏・松崎淳人・小山文彦・桂川修一（2023）「働く女性のワークライフバランスとライフサイクル」『産業精神保健』第31巻第1号、日本産業精神保健学会
- 久本憲夫（2017）「労働とは—社会政策・労使関係の観点から」『日本労働研究雑誌』680号、労働政策研究・研修機構
- 姫岡とし子（2002）「社会経済史とジェンダー」『社会経済史学の課題と展望』有斐閣
- 姫岡とし子（2024）『ジェンダー史10講』岩波新書
- 広田寿子（1979）『現代女性労働の研究』労働研究センター
- 湯浅規子（2009）「日本における家族経営の特徴およびその歴史的変動過程に関する地理学的研究—女性労働に関する考察を中心として」『明治大学人文科学研究紀要』第65冊



THANK YOU
