



第1章 ワーク・シェアリングとは何か(不況と女性)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-06-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 久場, 嬉子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/9975

第 1 章

ワーク・シェアリングとは何か

久場 嬉子

ワーク・シェアリングとは、労働時間を短縮して社会全体としての雇用あるいは仕事の分かち合いを進めるということですが、その捉え方も、「ワーク」を既に仕事として形成されている有償労働と見て、その有償労働をどのように分かち合うのかというふうに捉える場合と、もう少し問題を広げて家庭内の子育て、介護、家事、地域のさまざまなコミュニティ・ワーク等の無償労働も視野に入れ、有償労働と無償労働のシェアをより公平にするという捉え方と、大きく分けて2つあるわけです。

この有償労働と無償労働のあいだのシェアは、日本だけでなく世界いずれにあってもたいへん大きなジェンダー・バイアスをもっています。ですから、そのジェンダー・バイアスをなくして有償労働と無償労働のより公平なシェアを進めることが必要であり、そしてそうすることが実は雇用の場における男女の格差をなくすことに結びついている、というふうに考える、そういうワーク・シェアリングについて丁寧にお話をしていきたいというのが、本日の私の話の要点です。

1. ワーク・シェアリングとジェンダー視点

日経連、厚生労働省、連合などで一般に述べられている議論を丁寧に読んでいただきますと、ワーク・シェアリングとは既に雇用されている人々の間の仕事のシェアであって、いま仕事についていない人がこれから入る

雇用のシェアの問題はあまり出てまいりませんし、ましてや有償労働と無償労働とのあいだのジェンダー・バイアスをなくし、それを雇用の場におけるジェンダーの平等と結びつける、という捉え方をすることは非常に少ないとお考えいただいたほうがいいのではないかと思います。

ワーク・シェアリングといえば、日本ではまず第1にオランダ・モデルが1つの成功した事例として語られています。このオランダ・モデルを紹介したり、推奨する人のおっしゃっていることをよく見ていきましたが、有償労働と無償労働のジェンダー・バイアスをなくすことによってこそ雇用の場における有償労働をめぐるジェンダー格差をなくすことができる、という考え方についてお話しになれる方は少ないのです。正確に言えば、こういう問題を提起したのはオランダのコンビネーション・シナリオの考え方ですが、オランダ・モデルのなかにコンビネーション・シナリオの考えが必ず入っているとは言えないのです。雇用の場におけるジェンダー問題の解決を考える場合にはもちろんいろいろな切り口が可能なのですが、コンビネーション・シナリオの考え方は、雇用の場における不平等ないしは有償労働をめぐる不平等を、有償労働と無償労働をめぐるジェンダー・バイアスの問題と結びつけて捉えようというものでして、その点がたいへんユニークであり、かつ重要だと思います。

ワーク・シェアリングといっても、国によってそのやり方が違うわけで、日本では日本の条件を踏まえて日本的ワーク・シェアリングを考えなければならぬわけです。私がコンビネーション・シナリオに関心をもつ最大の理由は、有償労働と無償労働をめぐるジェンダー・バイアスという点から見ますと、日本はスウェーデンよりもオランダに非常に近いと思うからです。日本は雇用の場において、賃金差別などさまざまな労働者条件で日本独自の女性労働問題を抱えているわけですが、もう1つ忘れてならないのは、アンペイド・ワークをめぐるジェンダー・バイアスが非常に大きいということです。生活時間調査等の国際比較では、日本の現状について、アンペイド・ワークをめぐるジェンダー・バイアスが「極端なばかりに大きい」、「際立って大きい」、「驚くべきほどである」など、最大級の言葉で言われています。男性は圧倒的に仕事人間であり、共働きの家庭であって

も、夫が家事育児等に割く時間は非常に少ない。男女雇用機会均等法が施行されてからもう17年経ち、女性が当たり前前に労働市場に出て働くという歩みをずっと続けてきているにもかかわらず、基本的にジェンダー・バイアスがなくならないわけです。それはなぜなのかという問題がありますし、この問題を放置したままで雇用の場におけるジェンダー平等を考えることができるだろうかという疑問もあるわけです。

スウェーデンでは、1960年代に専業主婦がだんだんと少なくなっていった、やがて消えていくわけです。スウェーデンで専業主婦がだんだんなくなっていったというのは、税制や社会保障や雇用政策がそれにふさわしい対応をしていって、専業主婦と呼ばれる被扶養層が経済的自立を遂げてきているわけです。スウェーデンははるか先にいってしまっていますが、オランダは、いまなんとかジェンダー・バイアスを是正しようという試みの最中であって四苦八苦しているらしいのです。そういった点から見ましても、日本とオランダはたいへん近い感じがしまして、そのオランダの一番重要なプログラムであるコンビネーション・シナリオをまず学ぶことが必要だ、というふうに私は思っております。

ペイド・ワークとアンペイド・ワークのジェンダー・バイアスをなくすためのオランダの最大の国家的なプランが、コンビネーション・シナリオの作成です。それができたのが1996年ですから、まだいまから6、7年前の話です。このシナリオをつくった委員会では、オランダとしては敢えて即スウェーデン型を求めず、スウェーデンとは少し違った方向で進むのだということをはっきり言っています。それはスウェーデン型が悪いと言っているのではなくて、1つには、いまのオランダの状態から見ればすぐにスウェーデン型に行くわけにはいかないということです。オランダは性別分業が強く、イデオロギーとしてもやはり子育ては母親がという性別意識も非常に強いし、たとえば保育園の数もスウェーデンのように保育園に入りたいという子どもたちの40%を充足しているというのではなくて、10%ぐらいの充足率だと思います。つまり保育園が足りないわけです。そういう条件の遅れということに思いを馳せれば、即スウェーデンがモデルだというわけにはいかないという妥協的な意味があります。そしてもう1つ重

要な問題なのですが、中・長期的に見た場合に、実はスウェーデン型ではない方法をとるほうが、これからの21世紀の経済発展により適応するのではないかという判断もあるのです。

いまのこの2点は、私たちが日本の状況を変えることを考える場合にも、ものすごく重要な課題になると私は思っています。いままでのように右肩上がりの経済成長のなかで雇用のパイを広げて、そこに新しい労働力として女性が入っていくというやり方、21世紀はそのやり方でよいだろうか、それが可能だろうかと問い直しせざるをえないわけで、それを踏まえて問題を考えていかななくてはならないのです。スウェーデンも、もちろんいまそれを考えています。私たちも、21世紀に入ってしかも低経済成長という状況のなかで男女平等をどう進めるかという問題に直面しているわけです。

2. いま、なぜワーク・シェアリングか？

— 不況とワーク・シェアリング

ワーク・シェアリングという言葉じたいが、日本人にとっては新しいのですが、日本と違って70年代、80年代から不況や低経済成長を経験したヨーロッパなどでは、既に80年代、あるいは70年代後半くらいから、ワーク・シェアリングは失業を克服するための手だてとして考えられ、手がけられてきました。戦後の大量生産、大量消費の時代のいわゆる右肩上がりの経済発展が、グローバルイゼーション等国際的な経済環境の変化により、このまま右肩上がりにはいかないという問題を日本に先駆けて経験し、失業の問題に直面した国々では、ワーク・シェアリングは雇用の分かち合いの手だてとして既にいろいろなかたちで出てきているわけです。日本は90年代のバブル以降のいま、失業率への対処という脈絡のなかでワーク・シェアリングに関心をよせるようになってきているわけですが、ワーク・シェアリングとは、かなり古くからある失業克服のための手だてなんだということをおさえておく必要があると思います。

とくに90年代に入りましてから、日本の政府もワーク・シェアリングに関心をよせるようになりました。厚生労働省が2001年4月に出した『ワー

ク・シェアリングに関する調査研究報告書』では、ワーク・シェアリングをする予定があるのかとか、それに対してどう思うのかというような調査をいろいろな企業にしたうえで、日本で考えられる、これから手がけなければならないワーク・シェアリングを4つのタイプに整理しています。まず1番目は、いま働いている人の雇用を維持するための「緊急避難型」のワーク・シェアリングです。これは、いままでの働き方を大きく見直して雇用をつかっていこうというのではなく、いまある雇用をなるべく維持したいけれどもそれがなかなかできないから、場合によっては賃金を減らしてでも皆で仕事を分け合うというかたちで維持していこうというものです。それに対して2番目は、やはり雇用維持型なのですが、リスクな中高年の雇用に焦点をあてた「中高年対策型」の雇用維持としてのワーク・シェアリングです。それから3番目は、労働時間を短縮した新しい働き方を念頭に置きながら新たに雇用をつかっていくという「雇用創出型」です。そして4番目が、女性や高齢者対応の「多様就業対応型」です。私の感想では、どうもそれぞれのタイプの特徴が見えてこないと思っているのですが、この4つのタイプが日本のワーク・シェアリングを考える場合の、政府及び企業側の考えとして出てきたわけです。

この報告書の意義というのは、私はここがポイントではないかと思っていますが、このようにワーク・シェアリングを4つのタイプに分け、結局いま大切なワーク・シェアリングの論理は「緊急避難型」なのだと、「緊急避難型」重視のほうへシフトしている傾向が、この報告書がまとめられることによってより明確になったように思うのです。雇用をつくるにしても維持するにしても、ただ働き口をなんとか確保するという現状維持だけでは十分ではありません。産業構造の転換あるいは国際的な経済環境の大変動というなかにあって、そもそも日本の雇用のあり方そのものがいままでのようでもいいだろうかという捉え方をしながら、雇用を維持すること、新しく雇用をつかっていくことを考えなければならないわけです。でも、「緊急避難型」は言ってみれば本当に現状維持の対応です。それが無駄だとはもちろん言いませんが、長い間の効果という点から見ますと、非常に限定的なものなので、ワーク・シェアリングの論理がこの「緊急避難型」だけ

に留まってはならないと思うのです。ですが、その後の動きを見てみると、他にも3タイプあるけれども、この「緊急避難型」が大事ですというように対応が推移しているように思います。それからもう1つは、ワーク・シェアリングといえば賃下げのための口実のように私たちは受け取ってしまうのですが、〈賃下げ〉イコール〈ワーク・シェアリング〉といった図式ができてきてしまっているのです。

2002年3月末に厚生労働省、日経連、連合といういわゆる日本の政労使がワーク・シェアリングに関する合意をつくって発表しましたが、そこでもいま見ましたような考え方が濃厚に出されています。ワーク・シェアリングの取り組みに関する5原則といったものを提示したり、「多様就業型」の働き方として、いままでになかった「短時間正社員」を日本でつくっていくのはどうだろうかといった問題を示唆してはいますが、しかし実際は、まず政府としては、政府があまり関与するのは望ましくないとか、ルールづくりは労使でやってくれ、といったような内容になっているのです。この政労使の合意を読みますと、いま必要なのは「緊急避難型」、いま働いている人の雇用をどう守るかのための緊急対応であって、「多様就業型」の問題は中・長期的課題であると言われていています。つまり先送りです。そして「緊急対応型」には国費で数十億円の支援をすることに決定したわけです。

このように、あくまでもいまの実態をどうするかだけの視野で考えていこうというのが、現在のワーク・シェアリングに関して基本的に政府と使用者のスタンスになっていると思います。新しく雇用を創出することと、先送りされているパートタイマーの身分的差別をどうなくすかという問題とを結びつけることによってワーク・シェアリングへの対応が可能であり、それをしなければならないということがわかりきっているにもかかわらず、そうならないというのが現状だと思います。パートタイム労働とフルタイム労働の均等待遇の実現、これが日本のワーク・シェアリングの第1番目の問題だと私がレジユメの最後に書きましたことは、この問題にもつながるわけです。

3. 地方自治体の実践例

—「兵庫型ワーク・シェアリングについての合意=兵庫合意」について

皆さんも地方自治体の実践例に関心がおありかと思しますので、オランダ・モデルのワッセナー合意をもじって名づけられた「兵庫合意」についてお話したいと思います。これは、兵庫県と連合兵庫と兵庫県経営者協会という政労使で合意を形成し、それに基づいて具体的な施策が兵庫県庁によって進められているという事例です。企業でも地方自治体でもいろいろなワーク・シェアリングの試みがありますが、この兵庫合意は、取り組みも早く、政労使で対応しているという意味では、たいへん興味深い事例だと思います。

さまざまなワーク・シェアリングの可能性を具体的に示唆しながら、1つの具体的な雇用創出策として「キャリアアップ・プログラム」を2000年から実施していますが、その中身は、県で働いている公務員の人たちが残業をしないようにして、その残業手当を貸すという方策で1年単位、2年単位の非常勤の県職員をつくるという、とくに若い人たちを対象として雇用を拡大する方策です。このワーク・シェアリングの実践例をめぐるには、評価する人もあり、いや、いろいろ問題を抱え込んでいるのではないかという議論もあります。パートタイムの職員をつくっていくという非常に限定したかたちで、雇用期間も限定していますし、年齢も若い人が対象とされているということで、たいへん反響が大きかったらしいのですが、一番大きな問題としましては、たくさんいる従来型の非常勤職員の職を奪うことにならないかという批判が出てきました。こういうワーク・シェアリングの対応は極めて問題が多いという批判も根強くあります。しかし、現実には定員の10倍近い応募があり、学校を出たばかりのまだキャリア・アップできない人たちに、限定したかたちであれ、とりあえずチャンスを与えることには積極的な意味があるのだという評価もあります。また、従来型の非常勤職員の職を奪わないかという点でも、従来職員の人員削減を行なうわけではないので、実際には雇用そのものを広げることになるという評価も可能なわけです。実際、世界のいろいろなワーク・シェアリングの方

法を見ましても、たとえばスウェーデンでも、失業率7%、8%というときに、やはりこういう方法を取り入れているのです。だからこれはいろいろな選択肢があるなかの1つであって、これがすべてということではないのです。限定したかたちであれ、実質的には雇用を広げることになるのであれば、それはそれで評価できると私は思います。

4. もう1つのワーク・シェアリング —コンビネーション・シナリオの意義

(1) オランダ・モデルとコンビネーション・シナリオ

男女平等を考えるときに、家庭の問題は私的なことなのでさておき、労働市場に入った後の問題にもっぱら焦点をあてて男女平等、ジェンダー平等を考えるということがありまして、いったいにそういう考えがたいへん根強いのです。とりわけ日本では、家庭の問題は後回しにして仕事の問題を考えるというのが基本です。ところがオランダでは、労働市場のなかだけの問題を考えていたのでは雇用をめぐる男女不平等をなくすことができないと、雇用の場における男女平等の問題を家庭における男女平等の問題と結びつけて考えていくという問題提起を、コンビネーション・シナリオでしたわけです。

1982年に最初の政労使の合意（ワッセナー合意）が成立しますが、その中身は、賃金の抑制を図り、仕事の時間を減らし、そして仕事の時間を減らすことによってできた仕事の分かち合いをし、それと同時に、賃金が減っても労働者に負担を与えないように政府は減税を行なう、というかたちで消費力を守りながらワーク・シェアリングを進めていくというものです。このワッセナー合意以降、現在に至るまでワーク・シェアリングをめぐる熱心な取り組みが続いているわけですが、1995年にコンビネーション・シナリオ委員会をつくらうということが政府で決定されて、その委員会が調査研究を経たうえで、1996年に、オランダの取り組むべきワーク・シェアリングのためのシナリオとしてコンビネーション・シナリオが望ましいと考える、という提起をするのです。そして、政府はコンビネーション・

シナリオを2010年を目途とする政策形成のガイドラインとすることを決めるのです。先ほど、オランダ・モデルとコンビネーション・シナリオは無関係ではないけれど全く同じというわけでもないということを申しました。オランダ・モデルはワッセナー合意で語られますが、そのワッセナー合意のずっと後の取り組みのなかでコンビネーション・シナリオが出てきたということなのです。

2、3点ここでまとめておきますと、とくにオランダで労働法の改正というのが1993年にありますが、ここでパートタイムとフルタイムの同一労働同一賃金が決定しています。オランダのパートタイム労働というのは、フルタイム労働と身分的な差別がある不平等な働き方を意味するのではなく、フルタイム労働と同一労働同一賃金条件を確立した正規短時間労働なのです。それから、後先になりますけれど、私は1987年の年金制度の個人単位化、1990年の所得税の個人単位化はいずれもたいへん重要だと思っております。つまり、年金制度の個人単位化、所得税の個人単位化、これは別の言葉で言いますと世帯主義を克服していくということです。世帯主義というのは性別分業の制度で、典型的にブレッド・ウィナー（パンの稼ぎ手）である夫は世帯の所得を稼ぎ、女性は専業主婦として家庭の仕事を担うというブレッド・ウィナー・モデルです。このブレッド・ウィナー・モデルの見直しと、ワーク・シェアリングへの対応とがドッキングしているのです。これが重要な問題だと思います。つまり、雇用を維持するにしても創出するにしても、世帯主義を前提にして、その働き方を維持する、その働き方と似たものを新たにつくるということと、その世帯主義そのものを見直して雇用を維持、創出するというのとは違います。オランダは82年のワッセナー合意の時にすぐにそれを立ち上げたわけではないのですが、87年の年金制度の個人単位化、90年の所得税の個人単位化、93年の労働法改正と続く過程を見ていただいたらわかりますように、世帯主義というあり方そのものを見直していくなかでワーク・シェアリングの問題を考えていこうということなのです。その基本線がずっと一貫して貫かれていて、1995年、労働時間法ができたのと同じ年にコンビネーション・シナリオの委員会をつくることが決められるのです。

ですから、より視野を拡大させて、労働の場だけでなく家庭責任の男女平等分担ということを考えながら世帯主義の克服を図る、というのがコンビネーション・シナリオなのです。だから、ここでジェンダー視点がきっちり出てくるわけです。コンビネーション・シナリオ以前は、たとえば短時間労働差別の問題をとりましても、女性のほうが圧倒的に多くパートタイム労働についているわけですが、短時間労働差別をしないということは女性だけの問題ではなく、短時間労働についている男性も差別しないということであって、ジェンダー視点というよりも、言ってみれば労働の差別をしないという労働者視点であったわけです。ジェンダーの視点が猛烈にはっきり出てくるのは、やはりコンビネーション・シナリオではないかと思えます。1995年の北京世界女性会議の影響、あるいは90年代以降のオランダにおける女性政策の展開、EU（欧州連合）の雇用労働女性政策の展開などを背景にしながら、女性政策の視点をワーク・シェアリング論議のなかにしっかりと位置づける、これがコンビネーション・シナリオなのです。これはたいへん重要な問題で、大きな分岐点です。ジェンダー視点を入れずに、性別分業で圧倒的に男性が雇用の場に入っていることを前提にしたワーク・シェアリングの捉え方も十分ありうるわけで、日本ではこういう捉え方のほうが強いのです。コンビネーション・シナリオに見られるようなワーク・シェアリングとジェンダー視点というのは、女性側が相当はっきりと意識的に言わない限り、常に後回しにされるわけです。

(2) コンビネーション・シナリオの特徴

次に、コンビネーション・シナリオのポイントとしまして何点か見ていきたいと思えます。

基本となる正社員短時間労働は、男性であれ女性であれ短時間労働というものを労働条件において差別された働き方と見ないことを前提にしています。そのメリットは、男女がともにキャリアと家庭での子育て等を平等に担い合える条件ができるということです。これは、仕事と家庭を両立させるモデル、積極的な働き方として短時間労働を捉えなおす、という考え方なのです。そうすると、子育てや介護を男女が家庭で担え、というこ

とかというと、そうではなくて、適当な社会的インフラストラクチャー、たとえば保育園やベビーシッターの制度や税制控除などを整備し、労働時間差差別禁止を行ないながら、正社員短時間労働を不利にしない方法を確立するということなのです。

この正社員短時間労働の1つのモデルが大パートです。大パートというのは、1週の労働時間が29時間から32時間くらいで、週休3日で週4日働くという働き方です。つまり、正社員短時間労働で働きすぎをなくして週休3日という働き方にもっていく。それから、20時間以下、場合によっては12時間以下、10時間以下しか働かなかった人たちを25時間から30時間くらいまで働けるような大パートへと近づける。つまり、労働時間の多いほうは少なくし、少ないほうは多くするというかたちで、週3日休むという大パートの働き方を男性にも女性にも1つのモデルとして設定しようということなのです。たとえば保育園に子どもを預けるとしたら、週2日から3日保育園に入れて、あとは父親と母親が交互に休む。だから当然保育園も必要なわけです。その保育園の数も足りないから、コンビネーション・シナリオでは保育園も頑張ってくろうということも言っています。社会的インフラストラクチャーや法制度に守られて、雇用の場におけるジェンダー平等とアンペイド・ワークをめぐるジェンダー平等をドッキングさせていこうというアイデアが、正社員短時間労働なのです。そこで1.5モデルが出てくるわけです。

いままでフェミニズムは、男性モデルを典型にした1.0モデルを目標として、そこに女性が新たに加わって2.0モデルにもっていこうと頑張ってきたわけです。それに対しコンビネーション・シナリオは、女性0.75と男性0.75の働き方を行ない、2人合わせて1.5という1.5モデルが望ましいとしています。そして、それが大パートの働き方なのです。オランダの男女雇用機会均等委員会の人たちが述べている文書などを読みますと、相当ラディカルな考えを出してしまっていて、フェミニズムのなかでも一番ラディカルな考え方を出したと私は思っています。それは、自分たちは雇用の労働者モデルとして0.75モデルが望ましいと考えていて、0.75というのは1人の個人が働きもすればケアもして、そして余暇も取るという、シングルペアレントの

姿であるというのです。このシングルペアレントが一番生きにくい社会が世帯主義の社会です。なぜかといえば、1人の人間が働いて、家庭責任も負い、子育てもしてということは世帯主義の社会には出てこないからです。だから、コンビネーション・シナリオの0.75モデルというのはシングルペアレントをモデルにしているのだというのです。働くのは0.75で週休3日、そして普通に食べていける賃金を確保する。保育園は必要なだけつくる。男女の差別はしない。こういうシステムをつくるのが新しい雇用モデルではないかという話なのです。ですから、1.5モデルを新性別分業というふうを受け取られると、これは完全な誤解です。女性は家計補助的に働いているから0.5、男性の働き方が1.0、合わせて1.5の新性別分業とどこが違うのですかと言われることもありますが、全然違うのです。いままでフェミニズムは女性も男性並みの自立を達成しようと2人合わせて2.0モデルを目指してやってきたのに、それが1.5というのでは賃下げのモデルではないですかと言われることもありますが、そうではないのです。1.5モデルは1プラス0.5でも0.5プラス1でもいいと説明される向きもありますが、そうではなく、シングルペアレントがモデルですから0.75プラス0.75です。残りの0.25の部分は有給休暇を取れるようにするとか、介護休暇を取れるようにするとか、時間で保証し、この時間をとっても食べていける賃金をシェアするということになるわけです。オランダでは、介護はともかく、子育ては母親の役割だという考えが根強くあり、一方保育園も十分ではない。このような意識や制度、社会の状況から見ても、さまざまな条件、制約のなかで、女性が家庭責任、子育て責任を負ったまま労働市場に入ろうとすると、企業はそういう働き手はリスクだからいらぬということになり、労働の場における差別にいきつく。そうならないためには、女性を男性に近づけることばかりを考えないで、いま雇用の場にいる男性の働き方を女性のほうに近づけることが必要だというのです。つまり、男性も子育て責任を負っているというふうに捉えなおすことが必要ではないかということなのです。男性のあり方を女性のほうに近づける、これは結局男性も女性も家庭責任を負っている1人の個人であるという考え方なのです。ただし、それは私たちの働き方、生き方の選択という問題だけではありません。やはり、育

児休暇制度が整わなければいけないし、最低賃金はもらわなくてはならない、年金で差別されてはいけない、そういう制度を整えながら、家庭責任を担うことと労働のキャリアを積むということ、男女ともに同じ条件で両立していくという方向へもっていこうということなのです。これはスウェーデンのあり方から見ますと確かに妥協的にとれると思います。スウェーデンの場合は、ご存知のように60年代から70年代に政治の力で保育園をたくさんつくり、足かせになっている子育て責任の部分を男女ともにかぶらなくてもいいように社会的公共サービスに変えて、労働の場における男女平等を進めようとなりました。スウェーデンは、来るべき少子高齢社会の社会保障の財源の担い手を、いままで経済的な力を発揮していない女性に求めるのがまず筋であると決めて、それを国の政策として確立してきたわけです。スウェーデンは賢明にも先見のある選択をして、しかも幸いにも高度経済成長で財源があるときにその仕組みをつくったわけです。オランダは性別分業もまだ根強く、低経済成長を考えなくてはならないときで、これからも財源の問題は当然出てくる、ということを考えたうえで、いまの政策をとるわけです。

働いて税金を払って、国家の政策によって公共サービスを整えて、男女ともに子育て等の心配をとりあえずしないようなかたちで2人ともが働く姿、それは私もいまでも1つのモデルだと思っています。けれども福祉国家の抱えているさまざまな問題を見ましたら、右肩上がりに広げていくというのが不可能だということがはっきりしているわけです。ですから、スウェーデンでもいまは公共サービスだけに頼っているわけではなく、NPOの力を頼ってそれを評価し、税金の再分配だけで行なう公共サービスだけでいいというふうにはしていません。そういうふうにと考えると、スウェーデン型とオランダ型というのはいつか一緒になるのか、それとも出発点が違うから違った選択をしていくのか、私はなかなか興味深いと思っております。

5 日本のワーク・シェアリングの2つの課題

さて日本ですが、日本はいまどういう状況にあるのか。私は、1985年に

男女雇用機会均等法ができたときに世帯主義の仕組みを変えるべきだったと思っています。しかしあのときに特別扶養控除が設定されて、むしろ世帯主義を強めるような施策がずっととられ、今日に至るわけです。この矛盾をどうやって直していけばいいのか。これはオランダよりも困難な問題を私たちは抱えているのではないのでしょうか。いまはっきりしているのはレジュメの最後に書きました2点で、私は日本的ワーク・シェアリングの課題はここにあるのではないかと考えています。1つは、パートタイム労働とフルタイム労働との均等待遇の実現によって、働き方を選ぶ権利を確立すること。2つ目は、仕事と家庭との両立を進める新しい「社会的保護」政策の展開によって男性型の働き方を変えるということです。