

時間分配のジェンダー平等

田中 洋子

(法政大学大原社会問題研究所客員研究員)

仕事の時間と子育てなどケアの時間をどのような形で男女の間で配分するか、その時間分配のやり方において、日本はとりわけ女性に不利になる仕組みをつくりあげることによって、ジェンダー平等を損なっているのではないかと懸念されている。社会的公正に反するのはもちろん、女性の力を十分に活かさないことで経済性も毀損しているにもかかわらず、多くの政策は時間分配の男女間不均衡に踏み込まず、日本的雇用における強固な男女別の時間分割を保持することで、女性だけに負担を負わせ続けてきたのではないかと懸念されている。こうした問題意識にもとづき、本稿では、日本がジェンダーギャップを改善できない問題の本質は、時間とその分配、調整の仕組みにあることを論じる。これを明らかにするため、ここでは第一に、日本と同じ男性稼ぎ主・主婦モデルから出発しながら、近年ジェンダーギャップを大きく縮小しているドイツを取り上げ、国際比較の視点から考察する。第二にさまざまなインタビュー調査等にもとづき、女性が働く際に実際に直面してきた時間調整問題を歴史的に検討する。時間を調整する仕組みが、女性の育児休業や短時間勤務から男性の育児休業や短時間勤務（主にドイツ）へと進んできた歴史的展開をたどる中で、ウルストンクラフト以来の近代家族のジレンマを解く鍵は、仕事時間とケア時間を調整して男女で分配する仕組みにあること、日本は女性の非正規雇用を通じて根本的にこれを損なっていることを論じる。

目次

- I ジェンダーギャップが悪化するのなぜか
- II 時間分配問題の意義
- III ドイツにおける時間コントロールの展開
- IV 日本における時間コントロールの不在
- V おわりに

I ジェンダーギャップが悪化するのなぜか

日本のジェンダー平等は国際的にきわめて低水準にある。世界男女格差報告書（WEF 2023）での日本の2023年のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位で、2022年の116位から9ラン

クダウンし、2006年の公表開始以来最低となった。ギャップ指数は2006年に0.645で当時80位、2023年は0.647で125位であり、日本の状況はこの十数年ほとんど変化・改善がなく、格差解消が進んだ他国に追い抜かれたことがわかる。

不思議なことに、この間日本では女性の活躍を進める政策が積極的に推進されていた。

2013年1月安倍首相は所信表明演説で「働く女性が自らのキャリアを築き、男女が共に仕事と子育てを容易に両立できる社会」を目指すと宣言した。2014年には「すべての女性が輝く社会づくり」が国の最重要課題として掲げられ、2015年には「仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実

現」を目指して「女性活躍推進法」が制定された。女性活躍加速重点方針では「家事・育児を家庭で女性だけが担うものではなく、男性や社会全体とも分かち合っていくような社会環境」が目指された。

このように女性活躍が積極的に謳われてきたにもかかわらず、ジェンダーギャップが改善しないのはなぜなのだろうか。政府の政策には、目標を実現するために変革すべき何か重要な点が欠けていたのではないだろうか。問題の本質に手がつけられていないために、状況は停滞を余儀なくされてきたのではないか。

ここでは、女性の活躍やジェンダー平等を日本で長く阻んできた本質は、「時間分配」の仕組みにあるのではないかと考える。仕事の時間や子育てなどケアの時間をどのような形で男女の間で配分するか、その時間分配のやり方において、日本はとりわけ女性に不利になる仕組みをつくりあげ、定着させ、人々の中に常識として内面化させてきた。ジェンダー公正に反するのはもちろん、女性の力を十全に活かさないことで経済性も損ねているにもかかわらず、多くの政策は時間的分業の男女間の不均等に踏み込んでこなかった。むしろ日本の雇用における強固な男女別の時間分担を護持することで、女性だけを不利な立場に追い込む状況をつくりだしているのではないか。

このことをここでは、日本と同じような強固な男性稼ぎ主・主婦モデルから出発しながら、近年ジェンダーギャップを大きく縮小しているドイツを取り上げ、国際比較の視点から考察する。

はじめに、時間分配がどのような意味でジェンダー平等にとって決定的であるかについて考察する。次にドイツと日本における時間分配をめぐる政策展開を比較しつつ、日本で行われたさまざまなインタビュー調査等にもとづき、女性が働く際に実際に直面してきた時間調整問題を歴史的に検討する中で、日本がジェンダー平等を実現する方法を論じる。

II 時間分配問題の意義

1 ウルストンクラフトのジレンマ

およそ一国の経済として、また家族・個人としても、生きることを支えあいながら、一人一人の力がよく発揮され、その中で次世代を育てることは、社会経済の持続可能性と人々の幸せの基盤であると考えられる。

これを実現するために誰がどのような役割を担うかは歴史的・地理的に大きな違いがあり、日本でも農村の直系同居家族での大人数の中での分業や、自営業での職住一致下での自己裁量による分業などが見られた。しかし18世紀末にブルジョア家族が誕生して社会に拡大して以来、20世紀半ば以降の多くの先進国では、男性が仕事を通じて収入を得て家族を養い、女性は家で子どもを育てるといった性別役割分業が一般化した。

男性なしでは生きられない女性は受動的に男性に従い、男性を喜ばせるべきだ、というルソーの主張に象徴されるように、18世紀末以降のブルジョア家族・近代家族では、人間の平等という建前とは裏腹に、男性は自分の時間を公的領域の仕事に使って収入や地位を獲得し、ケア責任を負わず、女性は私的領域で家族・子どもの世話に時間を使うという、男女の不均衡な時間分割が一般化した。女性の学歴向上とともに1960～70年代以降のフェミニズムは、「女らしさ」の呪縛からの解放を雇用労働の機会の拡大に求めた。しかしここでも、私的領域での男女の差異を認めると、仕事という公的領域で平等に扱われなくなり、逆に仕事という公的領域での平等を求めると、私的領域でのケア責任を負う女性が不利になるという、いわゆるウルストンクラフトのジレンマが続いている（ウルストンクラフト1792=1980；Pateman 1989）。

時間分配の中でも特に重要な意味をもつのが30歳代前後の男女である。20代後半から30代、40代にかけての時期は、仕事を担う中心的年代であり、仕事に集中する時間が求められる。その一方で、それは結婚・出産・育児を行う中心的年代でもあり、子どもを育てるためにケアの時間が

長く求められる時期である。仕事にもケアにも時間が求められる「人生のラッシュアワー」の中、誰がどこにどう時間をかけるのかが人々に問われる。これはきわめて個人的な選択であると同時に、夫婦・カップル内の関係、職場・企業の働き方、社会全体のジェンダー平等にかかわる。

女性の教育水準が男性と大きく変わらない場合、社会的公正から考えても、経済性から考えても、男女ともにその能力が十全に発揮されるべきなのは明らかである。にもかかわらず、仕事に時間をかけるべき時期と子育ての時期が30代前後で重なることで、女性だけがケア時間をとるために社会で力を発揮できない状況が起き、家庭内、企業内、社会全体で男女格差が続いてきた。

2 ゴールディンの「時間」論

この問題を男女賃金格差という観点から論じたのが、2023年にノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドインである。彼女は『なぜ男女の賃金に格差があるのか』において、「キャリアと家庭を圧迫するものの正体は明らかだ」とし、それは「時間的要求」だとしている（ゴールドイン 2023: 21, 250-266）。

キャリアを築くために求められる大きな時間的要求を満たすことは、子どもをもつ若い親には厳しく、家族の時間を大切にしたいと考える多くの女性は、男性ほど仕事に時間をかけなくなる。その結果、子どもができるまでは男女平等の賃金水準だった女性も、その後は賃金・昇進面で男性に及ばなくなる。そして仕事に多くの時間をかけて収入を増やす夫に家計を頼り、世帯収入の最大化を目指すようになる。「食欲に（がむしゃらに、猛烈に）(greedy)」働くことを求める職場であるほど、ケアに時間をかける人は不利な立場に置かれる。

米国のデータによると、同分野で同じような経験を積んだ男女の場合、キャリア開始時の賃金格差は小さく、むしろ女性の収入が男性を上回ることもある。その一方、MBAの卒業生のその後の16年間を分析すると、子どもを持った女性のMBA卒業生は男性卒業生よりも職歴が少なく、キャリアの中断が多く、収入も減少していた

(Bertrand, Goldin and Katz 2010)。つまり、子どもを持った女性は仕事時間を減らしてケア時間を増やした結果、キャリアと収入を失ったのである。母親になった女性に対して与えられるこうした罰、「母親ペナルティ」、またケア時間から解放される「父親プレミアム」により、女性はたとえ子どもが高校を卒業する頃から仕事時間を増やして挽回しようとしても、男性に追いつききれないとされた（Goldin, Kerr and Olivetti 2022）。

女性の学歴が上がって男性と同じ仕事ができるにもかかわらず、依然として男女の所得格差が存在する理由は、人生で仕事面・育児面で最も時間が求められる30代において、仕事とケアの「責任を男女で分割するという原始的な方法」が行われているからだとした。

逆に言うと、こうした男女の時間的分業のあり方を変えることができれば、男女格差は縮小に向かう。ゴールドインは変革の鍵は「時間のコントロール」にあるとする。仕事時間とケア時間の分配のし方を柔軟にコントロールでき、同レベルの別の労働者と仕事を交代しながら分け持つ仕組みがあれば、長時間残業や週末勤務をしなくてもキャリアと家庭を充実できる。これにより、カップル内の公正、職場における男女平等、そして社会全体の男女格差の是正が実現できるとした。

3 ドイツの就業-ケア共同モデル

ゴールドインが主張したような男女間の不均等な時間分配の是正を、国の方針として目指しているのがドイツである。

ドイツ統一前の西ドイツは、日本より保守的とも言えるほど、男性稼ぎ主と専業主婦を基盤とした家族モデルに堅固に立脚していた。しかし2000年代、特にアンゲラ・メルケル政権以降、次々と改革が行われ、社会がジェンダー平等へと進んでいる。ジェンダーギャップ指数も改善を続け、2023年に世界6位にまで上昇した。日本もドイツも同じ主婦モデルを前提に、政府が女性活躍のための政策を進めたが、結果的に一方は125位、他方は6位となったのである。

なぜこのような差がついたのか。それはドイツが、日本政府が踏み込まなかった「時間」、つま

り男女の時間分配に政策の焦点をあてたからだと考えられる。これは2017年に発表された政府の家族モデルに端的に表れている。

ドイツ政府は第二回男女平等報告書の中で、「就業-ケア共同モデル」を発表した（Bundesregierung 2017；田中2020a）。ここでは、戦後西ドイツで長く続いた男性稼ぎ主-専業主婦モデルを明確に放棄した。その代わりに提起されたのが、男女双方の経済的自立、ケア責任や給与における男女格差解消のため、「収入労働（Erwerbsarbeit）とケア労働（Sorgearbeit）を男女で共同して担う」就業-ケア共同モデルである。

報告書は、「私たちは人生途上のチャンスとリスクの可能性を、男女が等しく分かち持てる社会を目指す」とする。そのため単に女性が育児と就業を両立することを目指す「就業-ケア両立モデル」ではなく、育児中には男女が同じように就業と子育てを続けられる社会にすることが目指された。

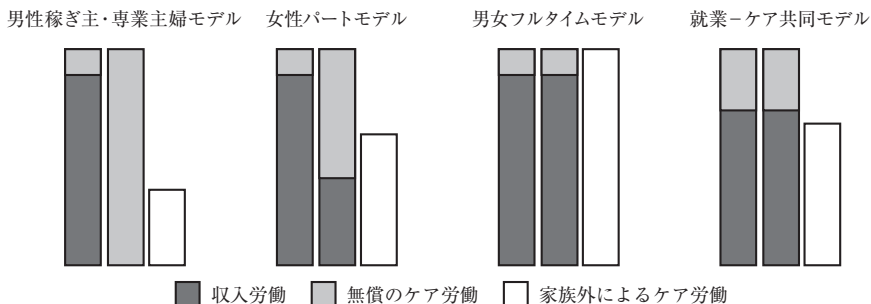
図1は政府報告書が示す家族モデルの類型である。一番左は、世帯主モデルである。男性がフルタイム正社員として稼ぎ、女性は専業主婦として育児や家事などケア労働を無償で行う、典型的な仕事とケアの分割モデルである。女性のキャリア形成や経済的自立はなく、働く夫に生活を依拠している。二番目は女性がパートで働く家計補助モデルである。女性は短く働き、外部サービスも利用しつつ仕事とケアのよりよいバランスをはかっているが、収入やキャリアは夫中心である。三番目はフェミニズムやリベラルな社会運動が目指してきた男女フルタイムモデル、総稼ぎ主モデルで

ある。外部サービスに依拠しつつ、男女は同じように働き、女性の経済的自立やキャリア形成が可能となるが、女性に仕事とケアの二重負担が大きくなる。男性の仕事領域は安定化するが、ケアワークに社会的価値は与えられない（Fraser 1994；Lewis 2001；Blossfeld and Drobnic 2002；Daly 2011）。

これらに対しドイツ政府が打ち出したのは一番右の「就業-ケア共同モデル」である。ここでは男女ともフルタイムより短く働き、その分男女ともケア時間をもつ。ケア責任に対し、性別に関係なく、就業もケアも同じように行う家族である。仕事を一定程度減らし、ケア時間を増やすことで、男女とも就業とケアをバランスできる社会をつくるという考え方である。これがドイツの目指すべき家族像とされた。

このようにドイツは2010年代に、男女の仕事時間の短縮とケア時間の拡大という時間的スキームを使って、長く続いてきた近代家族の男女の時間分割のジレンマを解消しようと試みている。ここで、ケア時間のために公的領域である仕事時間の短縮を行う、ということは、私的領域とされたケア責任について公的領域としてその価値を認めることを意味している。つまりケア責任が公的領域に引き上げられ、公的領域の中でケア時間と仕事時間の調整の仕組みがつくりだされている。女性が個人的に仕事とケアの二重負担の調整を強いられるのではなく、企業における男性の仕事時間そのものの短縮を含めて、ケア時間と調整する方向への変革に足を踏み出したのである。

図1 ドイツ政府による家族モデルの分類



出所：Bundesregierung (2017)

Ⅲ ドイツにおける時間コントロールの展開

日本と似た男性稼ぎ主－主婦モデルが支配的だったドイツ（統一前まで西ドイツ）は、どのように就業－ケア共同モデルへと進んできたのだろうか。時間コントロールの展開を歴史的に確認してみよう（Tanaka 2019；田中 2020a）。

1 主婦モデルから育児休暇へ——1990年代まで

1990年以前の西ドイツでは、出産・育児を期に仕事を辞めて主婦になった女性は、その後仕事に復帰しない人が多く、日本のようなM字カーブにすらならなかった。主婦が前提だったので、西ドイツでは保育園もほとんど存在しなかった。子どもは母親が育てるため、幼稚園への通園も1970年代で4～5割程度にすぎなかった。学校も半日制で、子どもが家に帰って昼食を食べるので、母親はずっと家にいた。妻が働くときには夫に認めてもらうことが必要で、多くは午前中だけパートで働いた。フルタイムで働き続けたい少数派の女性は、個人的に子どもの面倒をみてもらう人を自分で探してお金を支払った。保守的な西ドイツ社会では仕事とケアの男女分業は強固で、働く母親を支える制度の必要は長く認識されなかったと言える。

他方で、女性の教育水準は上昇を続けた。大学・短期専門大学の進学者数の男女差は1980年代に縮小し、ついに1994～95年には男女逆転が起きた。女子の大学進学者が男子を上回り、それは現在まで続いている。女性が働かず、子育てのために主婦になることの社会的矛盾は拡大していた。

世帯数で専業主婦世帯を共働き世帯が上回った1980年代半ばに、西ドイツでははじめて働く父母のための育児休暇制度ができた。1985年の連邦育児手当法により、働く親は子供の誕生後10カ月、1992年以降には最長3年間、職を失わずに育児休暇（Erziehungsurlaub）を取れるようになった。これに対し育児手当（Erziehungsgeld）として連邦（国）から月300ユーロが出産後1・2

年目24カ月間、または月450ユーロが年間支給された。

2 親時間、親手当、パートナー月への展開 ——2000年代

2001年、ドイツではこの育児休暇制度のコンセプトが大きく変わる。

育児は休暇ではなく、親として子どもを育てる社会的責任を果たすための大切な時間であるとの議論が行われるようになった。そのため「休暇」という言葉を削除し、代わりに名称が親時間（Elternzeit）に変更された。ここで、育児が私的な休暇から、親としての責任を果たす社会的時間、として位置づけ直されたのである（田中 2006）。

親時間の取得は、各家族の都合に合わせて柔軟にできるようになった。子供が3歳になるまで3年間の親時間を要求でき、両親が同時に親時間をとる、父親と母親が交代してとる、さまざまな4つの時期に分けて父母が各々とする、子供が3歳から8歳の間に親時間を1年分まるまる移動させてとる、などさまざまなとり方が可能となった。ケア時間をどのように男女で分け合うか、各自の仕事との関係で決めやすくなった。

2007年には育児手当制度も大きく改革された。2005年から2009年まで連邦家族大臣をつとめたウルズラ・フォン・デア・ライエン現・欧州委員会委員長の主導下で、それまで定額制だった育児手当は、子どもの出生前1年間の平均月額所得の67%を補填する「親手当（Elterngeld）」制度に変わった。2007年にドイツでは、ケア時間を増やした者が不利益をこうむる「罰」が縮小・緩和された。

さらに、ケア時間の男女分担を変えた「パートナー月 Partnermonate」も導入された。

法律上男女とも親時間をとれたが、ドイツの父親の育児取得率は長く2～3%のまま低迷していた。この状況を打破するために導入されたのが「パートナー月」である。「父親ボーナス」とも呼ばれる、親時間を取得していないもう一方の親（父親を想定）が少なくとも2カ月間親時間を取得した場合、親手当が2カ月間延長されて支払われる制度である。その結果、それまで約3%だった

父親の親手当取得率は、2年後の2009年には24%、四人に一人まで急増した。また親時間を取得した父親の約8割がこれを利用して2カ月間の親時間を取得した。

2007年のパートナー月制度を機に、ドイツでは若い父親が2カ月間は子育てにかかわることが一般化しはじめ、男女によるケア分担の一步が踏み出された。

3 親手当プラスを通じた男性ケア時間の延長 ——2010年代

父親によるケア時間を伸ばしたのが2015年の「親手当プラス (ElterngeldPlus)」制度である。パートナー月制度による2カ月間の親時間中にパートとして短く仕事をした場合、親手当の支給期間が二倍になる制度である。

確認しておく、ドイツのパートは日本のパートとは全く異なる。日本のパートは正社員から区別された別の雇用区分で、低時給で多くは有期雇用であり、昇給や賞与、キャリア形成のほほない非正規雇用であるが、ドイツのパートは無期雇用の正社員であり、ただ働く時間だけが短い働き方である。日本で言う短時間勤務、時短勤務にあたる (田中 2023)。

2001年のパートタイム・有期労働法により、どんな人でもフルタイムからパートタイムに移動できるようになった。どれくらい仕事を短縮するかは、本人の希望が尊重され、仕事時間の短縮は処遇には影響しない。給与や賞与の計算は、働いた時間の割合をかけた比例計算で行われる。パートから正社員への身分異動が難しい日本と異なり、ドイツでは自分の希望で働く時間の長短を変えられるため、ケア責任に対応しやすい。

親手当プラスの場合、短時間働いた分の給与に加え、働かないときにもらえる親手当額の半分にあたる分まで受け取れるため、収入の減少を抑えられる。週に数日だけ午前中だけ働くといった形で少しずつ仕事をしながら、親手当を倍の期間受け取るのである。その結果、親手当取得期間は最大14カ月から28カ月(2年4カ月)まで延長された。

この制度ができて、多くの若い父親は2カ月の

「パートナー月」の2倍である4カ月間の親時間をとりはじめた。男女とも親時間の間、短く仕事をしながら子育てをするという新しい生活スタイルが定着するきっかけとなった。2016年には父親の親手当取得者が36%となり、州により男性の半数近くまで増加した。親手当プラス制度の利用者も年々増え、2016年には親手当プラスを母親の20.1%、父親の8.2%が受け取ったが、2022年には母親の38.7%、父親の16.1%に増加した。ドイツの父親が取得した平均の親時間は2016年に3.1カ月で、ベルリンで3.8カ月、ブレーメンで4カ月だった。2022年には平均で3.6カ月とさらに長くなっている。若い男性の育児生活はすでに日常化している。

ドイツ政府はその後父親の親手当取得率の統計の代わりに、親手当取得者の中の男性比率を公表するようになった。これが50%のときに父親・母親が同数親手当を受け取ることになる。2015年には20.9%だったが、2022年には140万人の女性と48.2万人の男性が親手当を受け取り、父親割合は26.1%となった。州により父親が3割以上となっており、母親・父親の親時間・親手当取得は平等化に向かっている。

このようにドイツでは、子育てと短時間勤務を組み合わせる仕組みの普及により、仕事もケアも男女が同様に担うという方向を進めている。若い父親の多くは子どもの出産を機に数カ月単位の育児時間を過ごしており、この新しい実践は仕事時間とケア時間の伝統的な性別分担の考え方を根本的に変えつつある。

4 ジョブシェアリングによる女性の管理職キャリア形成——2010年代

ドイツでは女性のキャリア形成にもパートの短時間勤務が役立っている。日本のパートがキャリア形成や管理職と分断されているのとは対照的である。

やりがいのある仕事を続けてキャリアをつなげたいという希望と、家族のために短時間のみ働きたいという希望を同時に叶えるために、2010年代半ば以降拡大しているのがタンデムという働き方である (田中 2020b)。これは責任ある管理職ポ

ストを、短時間パートの2人で担うというジョブシェアリングである。2人乗り自転車を意味するこのタンデム方式では、2人のパートが同一の管理職ポストに就くことで、2人で協力・交代しながら1つの管理職業務を執行する。

2つの例をあげよう。ドイツの大手VR銀行のエリア人事責任者の仕事を分け合っているのは、親時間取得後に復帰した2人の母親である。Sさんは人事部で短時間勤務していたが、仕事の範囲が多様で仕事量が多いことに苦勞していた。Cさんはやりがいのある仕事を短い時間だけやりたいと希望していた。この2人は自己紹介の面接で「ミニチーム」として一緒にやっていると確信し、タンデムをはじめた。Sさんは月～木曜、Cさんは火～金曜まで各々週4日、勤務時間は1日5時間で午後3時前後まで、5時間×4日の週20時間だけ働く。Sさんは人事管理の数値化、Cさんは長期的キャリア管理が得意分野である。

Sさんは「ジョブシェアリングは非常に効率的な働き方だ。仕事量の多さに追われることがなくなり、すべての仕事を完全にやり切っている実感を持てる。家族との生活も充実している。時間の余裕ができて創造的になった。また2人の能力が混ざることで、1人では考えつかなかった多くの新しいアイデアを得ることもできた」と語る。

また田中(2020b)にもとづいてドイツ取材が行われた元旦NHKスペシャル「2024 私たちの選択」では、化学メーカーにおける管理職のタンデム方式が映像として紹介された。

ここでは化学研究所の監督責任者という1つの職を、Gさん(44歳)とMさん(39歳)が2人でシェアする。航空機機体の合成樹脂開発という重要な仕事を担うが、Gさんは11歳・8歳の娘がおり、週24時間だけ働く。Mさんは娘が5歳と4歳で、週32時間働く。デジタルツールで業務の進捗状況を共有し、綿密な引き継ぎをオンラインか対面で行う。互いに客観的に見ながら作業の効率化をはかれるため、非常に効果的な働き方だという。Gさんは製造工程の最適化に必要な化学工学の専門家、Mさんは製品開発が得意分野で、2人が連携することで1つのプロジェクトにかかる時間は半分になったという。

Gさんは「本当にたくさんのメリットがある働き方のモデルだ。いつでも意見交換ができ、教え合いながらプロジェクトをつくりあげられる」と評価し、同社の人事担当も「この制度のおかげで、これまで育児や家庭のために管理職をためらっていた専門的知識をもつ女性が次々と集まるようになった。優秀な女性管理職が増えることで会社が強くなり、今後の成功につながる」と話している(NHK 2024)。

これは女性管理職のみにとどまらず、バイヤースドルフ社のように男性の人事執行役員が医薬品マーケティング・ディレクターの女性とジョブ・シェアリングを行う例もある(田中 2020b, 2024)。つまり、男女にかかわらず、大きな責任ある管理職の仕事を2人でシェアできれば、仕事を減らし、それ以外に費やす時間を増やせるのである。ゴールディンの指摘どおり、仕事を同レベルの人と交代できる仕組みは、人々に時間のコントロール力を与える。

以上のように、ドイツは2000年代以降大きく変わった。

変化を促したのは、第一に男性の育児時間を一気に2カ月に増やした2007年の親手当とパートナー月制度、そこにさらにパート勤務を組み合わせさせて親時間を二倍化した2015年の親手当プラス制度である。これによって若い世代の父親の育児時間は普通に3~4カ月に及ぶようになった。

第二に、1つの職を2人のパートでミニチームとして引き受ける、ジェブシェアリングの広がりである。同レベルの仲間との仕事の交替で時間を調整することにより、やりがいのある仕事と家族との時間のどちらも充実できるようになった。

これらはいずれも、仕事という公的領域において仕事時間とケア時間を公式に調整する仕組みであり、それはケア時間の価値を社会的に認める方向を促した。

ドイツは仕事時間とケア時間のチームでの調整、男女共同での分配という2つの時間コントロールを通じて、ウルストンクラフト以来のジレンマを縮小する方向に向かっていると考えることができる。

IV 日本における時間コントロールの不在

1 「猛烈」な仕事時間が生み出した女性の主婦化・非正規化

これに対して日本では、仕事時間が短く調整されることがなかった。高度成長期以降 1970～80 年代の日本では、会社人間、働き蜂、猛烈サラリーマンとも呼ばれる、会社に自分のすべての時間を捧げるような全人的な働き方が男性で一般化した。企業が求める時間的要求は高く、長時間労働、残業、休日出勤は当然の、ゴールデンのいう「貪欲な・猛烈な (greedy)」働き方が前提となり、最近に至るまでそれが疑われる契機さえなかった。

企業は、男性がケア責任から解放されて会社に十全に貢献できるよう、女性には家事・育児を家で担う「内助の功」を促した。トヨタ自動車が 1957 年に、労使で既婚女性に退職を迫って結婚退職制度を確立し、中卒・高卒女子の事務員だけを「職場の花」(花嫁候補)として採用したことはこれを象徴する (Tanaka 2023)。男性は仕事時間、女性はケア時間という明瞭な男女別時間分割は、日本企業に広く深く定着していった。

男性の実質無制限な仕事時間が、正社員として働く前提条件とされたことにより、日本の女性は次の 3 つの形で力の発揮や経済的自立を妨げられることになった。

第一に、会社のために全ての時間を捧げると子どもを育てられないため、出産・育児を考える女性は仕事を辞めて主婦になるしかなくなった。雇用された夫のもとで専業主婦が主流化していった。

第二に、子どもをもつ主婦が、ケア時間の確保のために短い時間だけ働こうとすると、パートなど低賃金の非正規雇用で働く道しかなかった。女性は仕事と家庭を個人的に調整するために、低時給で不安定、キャリアや昇給の展望のない非正規雇用で働いた。

第三に、女性が正社員を続けるときは「男性なみ」に働くことが求められた。働き続けられるの

は独身か、結婚しても子どもがいない女性か、周りの育児支援環境に運よく恵まれている女性に限られた。

つまり、長時間労働を厭わない仕事人間で構成され、ケア時間が徹底的に私的領域の女性に外部化された企業においては、子どもを前提にした時、女性はよい周辺環境に恵まれない限り、専業主婦になるか、パートなど非正規になってキャリアや収入を断念せざるを得ず、自分の力を公的領域で発揮する機会を奪われた。日本企業で、男性の長い仕事時間がキャリア、収入、昇進の人事評価の前提とされる限り、ケア時間を担う女性は外部化・周縁化され、男性優位社会は揺るがず、ジレンマは解消されない。

2 1990 年代までの日本

「猛烈サラリーマン」が隆盛を誇った 1970～80 年代の日本では、出産後に多くの女性が主婦になった。1970～80 年代の年齢別就業率をみると、20～24 歳で就業率が最高になったあと結婚・出産・育児で激減し、40 歳前後からパートなどで働きだす深い M 字カーブを描く (Tanaka 2019)。「第 16 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」によると、この傾向は 1985 年から 1999 年まで一貫して続いており、出産後の主婦割合は優に 7 割を超える「出産後主婦モデル」である (田中 2020a)。専業主婦世帯割合も 1990 年代を通じて約半数にとどまっている。

他方、女性の教育水準は上がりつづけた。大学・短期大学の進学率では男女差が縮小し、1988～89 年に女子の進学率が男子を逆転した。女子には短大進学者が多く、四年制大学だけだと 2023 年でも男子より 6% 少ないが、1990 年までにはほぼ男女平等の教育機会、同等の教育投資が行われ、同レベルの学歴水準となっている。

次世代をこのように教育してきた社会として、教育を受けた全ての男女の能力を活かすことは社会的に公正であると同時に最も経済性に叶うが、日本では男性の長時間仕事の企業内慣行のため、女性の能力を発揮する機会が長く奪われ続けるという状況が続いた。

その中でケア時間のために公式に仕事時間を減

らすことを制度的に可能にしたのが育児休業制度である。日本では1960年代から働く女性たちが育児休業を求めており、この点で西ドイツより先進的であった(萩原 2008)。電電公社と全電通による1965年育児休職協約や、日教組婦人部による育児休業要求運動があり、1972年の勤労婦人福祉法では事業所は育児休業の供与に努めることになった。1975年には教員、看護婦、保母等の女性公務員を対象に子どもが1歳までの育児休業が規定された。

ただしそれが民間企業に拡大するのは1992年の育児休業法の施行による。ドイツの1985年の育児休暇法から少し遅れ、日本の企業でも子どもが1歳になるまで男女の正社員に休業が認められ、1995年には育児休業給付(給付率25%)も創設された。

とはいえその後も、民間企業ではなお、結婚したら仕事を辞める状況が続く。1991~92年に行われた働く女性へのアンケート調査(『仕事と子育て』調査報告書)(満菌 2022: 238)によると、夫からも、また親からも「出産後も仕事をつづけることには反対」され、「女性は当然家に入るべき」と説得されていた。

1960~80年代まで日本企業で例外的に女性管理職として働きつづけた3人の事例は象徴的である(満菌 2022)。東京ガスの著名なホームエコノミストとなった篠崎悦子の場合、独身で、「大卒女性を採用した前例がない」ため生涯嘱託職だった。ソニー初の女性課長・女性部長になった落合良は結婚していたが子どもがなかった。資生堂で初の女性役員となった山内志津子は、結婚して子どもを3人育てたが、夫の兄・姉家族と夫の生家に同居しており、18人の大家族の中で義母・義姉が子どもを育てるといった特殊な環境条件があった。

育児休業制度以前、多くの女性は産休後すぐに仕事に復帰している。しかしそうした働く母親の割合はこの調査で全体の23%にとどまる。これらの人々は「子どもがいなければもっと仕事ができたのに」「自分だけだったらこんなに職場の人に迷惑をかけずにすんだのに」「自分の自由時間がもてたのに」と子どものいない人を羨ましく思

い、「私ばかり苦勞して」「これは男女差別」と夫に当たり、社会を嘆いていた。

育児休業法施行後も社内でも制度が整備されず、使いづらく、子どもが1歳以降は保育園の送迎ができなくなるなど、職場での交渉がその都度求められた。夫も多忙で家事・育児への協力は得られず、けんかも多く、実家近くに引越したり両親に転居してもらうなど実母・義母の協力でなんとか対応していた。

「21世紀出生児縦断調査(平成13年出生児)」によると、2000年時点でも、日本では育児休業を利用して仕事に復帰した女性は16.1%にとどまる。ほかにはパートが3.4%、自営が5.3%、そして74.2%は専業主婦であった。

3 2000年代——仕事とケアの時間的調整の困難

2000年代の日本は、「仕事と家庭の両立」「ワークライフバランス」に向かう政策的流れがつけられた。1999年の男女共同参画社会基本法、均等法改正による男女差別禁止やセクハラ防止、2003年の少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法は、仕事と家庭を両立できる行動計画の策定を進めた。2007年の均等法改正では妊娠・出産を理由とする不利益取扱が禁止された。ワークライフバランス憲章が策定され、女性の活用と家庭生活の充実の両輪が必要という観点が広まった。

この時期、育児休業制度も改革された。育児休業中の経済的損失のカバーのため、2001年から育児休業給付30%と育児休業職場復帰給付金10%、2007年からは後者が20%となり、計50%の支給率となった。2002年には小学校入学前の子どもの看護休暇(努力義務)や時間外労働の制限(月24時間以上残業の禁止)が創設され、2005年には保育所に入れられない場合の育児休業が1歳6カ月まで延長された。2002年には短時間勤務措置の対象年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられ、短時間勤務、フレックス、始業・終業時刻の変更から1つが企業に求められたことは、働く時間の短縮と柔軟化を進める1つの契機となった。

ところが2000年代初頭の母親へのインタビュー(萩原 2006: 19-22, 32-36, 51, 54-56, 59)を

みると、育児休業を使った女性は、なお男性並みの仕事時間と子どものケア時間という二重の要求で苦しんでいた。

育休から「順調に復帰」した後も、一方で職場でのやり残し感や先送りがあり、他方で生活のほこりびや子どもに負担をかけるなど「なにもかも中途半端」で「仕事も家庭のこともただあくせくと通りすぎる」疲労感が表明されている。また、「子どもに対する責任から、自由な環境で働ける人たちと同じ条件で、成果をめぐって競争できるわけ」はなく、同期の男性がはつらつと仕事をしているのを見て「もう取り戻せない」と感じる一方、増える作業量、残業や異動、昇進への長い競争をみて「あそこまでしたくない」「私にはできない」「やめるなら、いま」と感じている。

家では家事・育児に奔走し、時間に追われて将来も描けないのに、夫は何も引き受けてくれない。しかし「夫よ、家庭に帰れ」とは言えず、夫も職場をふりきれない。夫が本当に育児に参加してキャリアを断念したら、キャリア上・所得上の代償は大きいと悩んだ。

育休が定着した2000年代以降に就職・出産した世代に2012~13年にインタビューした中野(2014: 51, 59, 84, 96-97, 238, 255, 263-274, 281-296)からも同様に、ケア責任による仕事領域での不利さに多くの女性が苦しんでいることがわかる。この世代は自己実現につながる仕事と十全な育児の両方をやるべきという2つの価値観(「産め働け育てるプレッシャー」)の板挟みになっているとする。

「何時まででも働ける人と同じように競争して評価されるまで頑張るのは、すごくきつい」「仕事に割ける時間が、子どもの面倒を見なくていい人に比べたら少ない。だからその分、成果として出せるものに差が出てしまって、口惜しいけれど、競争で勝てないなと思う」「営業部長で女性ってなると、やっぱり独身かDINKSの方だと思います。実際無理ですね。朝8時からとか夜9時から会議なんで、普通に。無理です」「時短申請すると、結局やれる仕事限られて、裁量がある仕事は全然できなくて。大した仕事できなくて自分が嫌」「(育休復帰後)誰もやらなくてもいい

ような仕事を作り出して私に与えられてる感が嫌」「子ども産んだ女なんて使えねーって思っている人も上の方にいる」

企業は、ケア責任を抱えないで何時まででも働ける労働者を求める。企業の評価制度も「企業にフルコミットできる人」しか想定していない。そこでケア責任を抱えていることはハンディにしかない。こうした男性中心主義的な企業論理を内面化した女性の場合、ケア責任のため「男並み」に働けなくなると、「自縄自縛」的に退職に追い込まれると論じられた。「ケア責任を抱えない男」との競争は、ケア責任のない女性のみが可能のため、現状で女性管理職のほとんどは子どもがいない。

ただし、著者は強調していないが、調査対象者15人中、就業継続者が7人いる点は見逃ごせない。2000年代の両立支援政策の成果がそこには表れているように見える。

「5人チームで4人結婚していて3人ママだった。こんなに楽しそうに、両方叶うんだっていうのを目の前で見せてくれた」「(忙しいプロジェクトでも)15時になると早く帰るよ帰るよってなる」「体制に恵まれて、時短でも仕事できて、かつ活躍してるぞっていうのをやれる状態が作れた」などの例がそれにあたる。

これらの女性は、子どもの喘息悪化のときに週4日勤務にさせてもらったり、試験的に在宅勤務制度を使ったり、フレックスタイムや4時間以上時短できる制度を職場で利用している。また朝の保育園の送りや子どもが病気のときに対応してくれる夫がおり、第二子の出産希望も複数あった。つまり、仕事とケアの時間的調整が職場内・カップル間でできたとき、仕事と子育ての両立ができている。時間コントロールによる変化の兆しである。

仕事と家事・育児の二重負担のもとで、ケア責任のない男性には絶対に勝てないと感じた女性は「うまくやっていけない自分の努力不足を恥じて」いた。しかし問題は個人的な努力不足ではなく、2000年代の両立支援政策が日本企業における男性の長労働労働の変革、育児休業の男女による分担に踏み込まなかった所にある。とはいえワーク

ライフバランス政策が残業規制や時間の調整を話題にのせたことは、企業の変革を促す一歩だった。

その一方で、公務員の領域では、2007年の国家公務員・地方公務員育児休業法改正により、育児のための時間のコントロール政策が進んでいた。子どもの小学校入学まで育児短時間勤務制度ができ、ドイツほど自由ではないが、1日4時間、5時間、週3日、週2日半から選択できるようになった。

ここで重要な点は、こうした短時間勤務がドイツのパートとほぼ同じコンセプトで設計されたことである。給与は、俸給月額・調整額・地域手当などが「勤務時間数に応じた額」とされ、住居手当等の生活関連手当は全額支払われた。期末手当・勤勉手当も時間短縮分にに応じて計算され、昇給・昇格もフルタイム勤務と同じ扱いとされた。

また、同一の官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用できる「並立任用」制度が運用されるようになった。ドイツのジョブシェアリングにやや近い。さらに、それまで「部分休業」と呼ばれた1日6時間勤務制度は「育児時間」と名前を変えたが、期末手当にも退職手当にも減額がなく、昇格にも影響しないとされた。

公務員において拡大された時間のコントロールは、2年後の2009年の育児・介護休業法改正の中に限定された形で導入され、子どもが3歳までの1日6時間の短時間勤務制度の義務化につながった。子どもの看護休暇や時間外・所定外労働の制限も義務化され、フレックスタイム、時差出勤、企業内保育所のうち1つの両立支援措置が努力義務とされた。

4 2010年代半ば以降の日本の変化と展望

(1) 男性によるケア時間拡大

2000年代は、男性の育児取得率1.56%（「雇用均等基本調査」2008年）、第一子出産後の女性離職率6割（「第6回21世紀成年者縦断調査」2009）という、大きな変化のない状況で終わった。これに対し2010年代、特に半ば以降は、育児休業制度や育児短時間勤務がようやく男性にも及び、ケア時間のための仕事時間が公的に調整されはじめる。

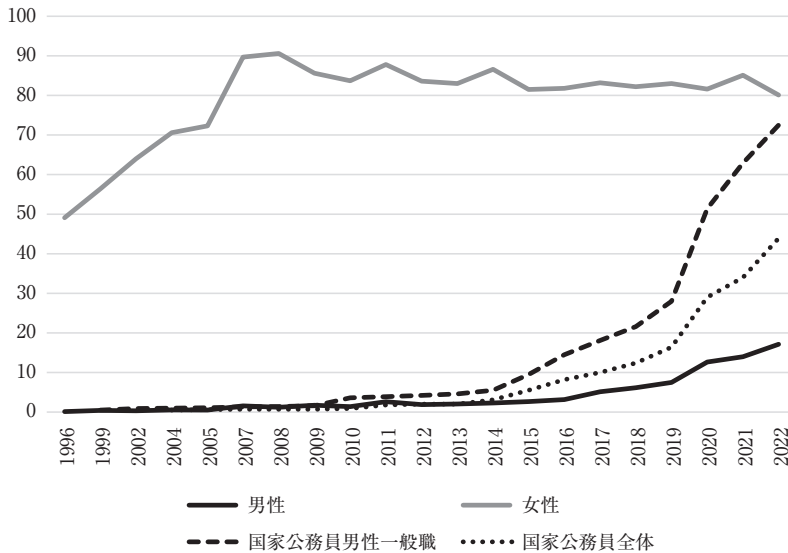
ドイツの2007年のパートナー月制度に少し遅れ、日本でも2010年に「パパ・ママ育休プラス」制度が導入された。両親が育児休業を取る場合、子どもが1歳2カ月になるまで延長できる制度である。厚生労働省は2010年から育児を積極的にする男性（イクメン）を応援する「イクメンプロジェクト」を実施し、NPOと協働して働く男性の育児参加を唱導した。

それでもなお、ドイツでの急速な変化とは対照的に、制度導入2年後の男性育児取得率は1.89%と変わらず低かった。2014年、雇用保険法改正を通じて育児手当支給率を50%からドイツと同じ67%に引き上げた（ただし日本では67%は最初の6カ月間のみで、それ以降は50%）が、それでも男性育児は増えなかった。収入面だけでなく、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気」「会社や上司、職場の育児休業取得への理解がない」「会社で育児休業制度が整備されていない」など、男性のケア時間取得に対して仕事時間を優先する根強い企業内慣行・意識が継続していたためである（厚労省「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」2020）。

こうした停滞状況は、男女共同参画基本計画での男性育児取得率30%という目標を達成したい政府が、自らの足元の男性国家公務員に働きかけたことで変化しはじめる。2014年、子どもが生まれた全ての男性公務員に1カ月以上の育児休業を取るよう政府が方針を定めた結果、育児取得率は劇的に上昇した。図2が示すように、国家公務員一般職の場合、2022年の取得率は72.5%まで上がった（人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和4年度）の結果について」2023）。女性の平均取得率と並ぶ勢いである。一般職以外の全国家公務員でも44%となった（内閣人事局）。新たに育児休業を取得した国家公務員は男性5030人、女性2836人で、2004年に調査をはじめて最も高くなった。平均取得日数も2週間から1カ月が約半数、1カ月以上が39%、3カ月以上も16%となっている。

育児休業以外のケア時間取得も少しずつ広がった。「配偶者出産休暇」（妻の出産に伴う入退院の付添で2日）や「育児参加のための休暇」（妻の産

図2 日本における育児休業取得率の推移（女性、男性、国家公務員、国家公務員一般職）1996～2022年



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」

前産後期間に5日)を利用した男性職員の割合は2017年に90%、2022年に96%に達した。育児短時間勤務(小学校入学まで①1日当たり3時間55分(週19時間35分)、②1日当たり4時間55分(週24時間35分)、③週3日(週23時間15分)、④週2日半(週19時間25分)から選択)では女性300人に対し男性38人、また育児時間(小学校入学まで1日2時間まで時短)取得者は女性3654に対し男性388人(2022年)となり、男性取得者は増加傾向にある。

(2) 2020年の産休パパ育児

妻の出産に伴う入院付添や産前産後期間に特別休暇を取る男性職員が国家公務員ではほぼ全員となる状況のもと、2020年10月に施行されたのが、産休パパ育児である。「育児の入り口となる子の出生直後の時期の休業の取得を……柔軟で取得しやすい枠組を設けて促進」する制度である(令和3年1月18日労働政策審議会建議)。実際には子どもの出生後8週間以内に、4週間まで「出生育児休業」(産休パパ育児)を取る権利を通常の育児休業と別に保障し、給与の67%の育児休業給付金が支払われる。

興味深いのは、これまで日本は数年遅れてドイ

ツの制度を導入してきたが、ドイツの親手当プラス制度だけは取り入れなかった点である。というのも、親手当プラス制度は、男性が短時間パートとして長期に働きながら親手当を受け取る制度であり、男性の仕事時間のあり方を時短勤務へと根本的に変える性格をもつからである。女性だけでなく、男性の短時間勤務を当たり前にするこの制度は、会社人間的な仕事時間を前提としてきた日本企業には適合的でないと見送られた可能性がある。その代わりに日本独自の制度として産休パパ育児が導入された。

育児短時間勤務制度は硬直的で取得者もなお限られるが、一方で育休の2回の分割や2歳までの延長、事業主への育休の制度周知や意向確認、1000人以上企業に男性育休の取得状況の公表の義務づけといった進展も見られる。働き方改革法による労働時間の上限規制や2020年以降のコロナ下での労働時間短縮や出退勤の柔軟化・在宅化の影響もあった。企業における仕事時間の考え方は根強く、これが大きく変わるには経営者の世代交代が必要である可能性がある。しかし、2020年以降の国家公務員の男性育児休業取得の伸びをみる限り、日本社会でも男性が仕事時間をケア時間のために削減し、ケア時間を男女で分担すると

いう新しい段階に、若い父親世代の一部から入りはじめているのは事実である。

(3) 女性管理職

その一方、女性のキャリアという点では女性活躍推進法後も停滞が続く。管理職に占める女性の割合は2022年に12.7%にとどまり、低水準のまま上昇は見られない（「雇用均等基本調査」2022）。

2010年代末に働く男女にインタビューした奥田（2018：3, 30-34, 188-192）は、『産め』『働け』『活躍しろ』って無茶な三重の役割を押しつけられて冗談じゃないと「女性活躍」をうっとうしいと感じる女性がいることを指摘する。また、女性登用といっても「そもそも社内から自発的に沸き上がった方針というよりは、国が女性の積極登用の方針を掲げたという外的要因に促された」もので、「見切り発車的に計画づくりをスタート」している。管理職候補の40代の女性は小学生の子育て中で、「家庭と両立しながら管理・監督業務を担う自信がない、先輩女性で子どもがいて管理職に就いている女性がいないので不安」と昇進に乗り気ではない。

日本企業ではドイツのような管理職のジョブシェアリング制度がまだ広がっていない。そのため、一方で男性管理職は、「子育て中の女性に育休や時短勤務などの配慮をしながら、同時に積極的に管理職に登用しようというのは、どこか矛盾する……」と述べ、他方で女性側からは「残業一切なしの管理職なんてものまで許されるようになったら、引き受けてもいいかなあ。あっ、ちょっとふざけすぎたかも」という発言がある。どちらに関してもタンデム方式の採用で問題が解消することはもっと知られてよい。

管理職への高い時間的要求が続いているため、管理職（30人以上企業）の女性は未婚が42%、結婚しても子どもがいない女性が15%と、5〜6割は子どもがいない（JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」2013）。2023年に企業内でリーダーシップをとる女性にインタビューを行ったwiwiw（2024）をみても、20人中、9人は独身、2人は結婚しているが子どもなし、9人だけ子どもがいる状況である。子どもをもつ女性管

理職は両親の協力を受ける人が多く、夫が商社勤めで海外出張が多く二世帯住宅で母に手伝ってもらった、子どもが小学校に入るタイミングで自営業を営む実家近くに転勤した、実家に住んで両親が保育園の送り迎えをしたなどの支援があった。

他方、夫と時間の調整を通じてキャリアを進めたケースもある。「無理と思った葛藤を乗り越えるべき同志は夫でしかない。常にカレンダーを共有し、夜の予定や出張の予定が入ったら埋めていく、保育園に迎えに行ったほうが食事を用意しお風呂にいれ寝かしつける、両方に動かせない予定が重なったら地域のファミリーサポートに頼る」（UFJ銀行人事部部長・上場氏）、「育休からの復帰時点で家事・育児のタスクを全て洗い出し、1日のスケジュールを作って、お互いにこんな状況にあって、これを乗り越えるために私たちは何ができるのか、できないことは周りにどう協力してもらうか、と現状を見える化して認識を揃えた」（キリンホールディングス研究所主査・森下氏）といった例もあった。

パートナーと時間調整を行ってキャリアを継続した事例は30代から40代前半の女性管理職であった。この世代以降、仕事時間とケア時間の男女の公正な分配が広がることが期待される。

(4) 働く女性の二極化

日本でも、ケア時間のために仕事時間を減らす育児休業や育児短時間勤務が、女性だけでなく男性でも少しずつ増え、男女が共同して仕事とケアを担う方向に進んでいるように見える。しかし、日本では、こうした状況があてはまるのが正社員だけであるという根本的な問題が残っている。

2022年において女性の非正規雇用割合は53.2%であり、正社員女性はなお少数派である。

正社員における育児休業や育児短時間勤務は法律にもとづく企業内制度であり、仕事時間を公式に減らす価値がケア時間にあることを認めている。それはケア時間の価値を私的領域から公的領域へと引き上げることを意味しており、それを男女で平等に担うことにより、ウルストンクラフトのジレンマを解消する就業-ケア共同モデルにつながる。

ところが、日本の女性の多数派を占めるパートなどの非正規雇用の場合、女性は個人的な私的領域で、低処遇を受け入れながらケアと仕事の両立をはかっている。子育てのために非正規として短い時間、残業なしで働くことを選ぶことにより、女性は受けた教育水準と関係なく低賃金仕事に長く固定化される。

確かにこれによって仕事と育児の調整は可能になるが、それは男性の仕事時間領域に一切手をつけず、男性の長時間労働をそのまま保持することを可能にする。女性だけが私的領域での個人的選択という形でケア時間を確保するため、女性のケア時間は公的に評価されることがない。

このように女性の非正規雇用は、男性の長時間仕事を温存し、ケア時間を女性だけの私的領域にとどめ、女性が自らの力に見合った収入やキャリアを築けなくする。いくら正社員領域で法制度上の進展があったとしても、女性労働力の半数以上を占める非正規雇用がなくならない限り、近代家族のジレンマは日本で解消しないのである。

図3に見られるように、育児休業を利用して就業継続をする女性は増え続けており、近年は4割を越えている。しかし、減ったとはいえ仕事をやめて主婦になる人もまだ4割を越えている。就業継続者と主婦層はなお拮抗している。そして表1が示すとおり、主婦になった女性の多くは子どもが大きくなった後、低処遇でキャリア展望のない非正規パートで働いているのである（田中 2023）。

表1 日本における出産後女性の経年別就業状態 (2010年出生児) 2011～2022年

子年齢	常勤	自営	パート
1歳半	24	5	12
3歳半	24	7	20
8歳半	26	7	39
12歳半	31	7	44

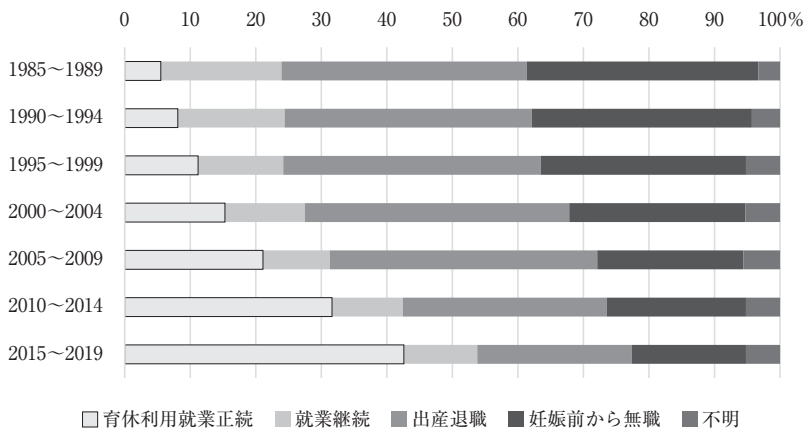
正社員の中で進みつつある変化を社会的に広げていくためには、日本は今後非正規パートを短時間正社員としてのパートによって置き換えていく方向に進む必要がある。女性が非正規雇用を通じて、私的領域で仕事とケアを個人的に調整するという方法が残る限り、日本における近代家族のジレンマは解消されないからである。

V おわりに

ここでは、18世紀のウルストンクラフト以来の近代家族のジレンマを解く鍵は、仕事時間とケア時間を調整して男女で分配する仕組みにあると論じてきた。

男性は仕事、女性は家庭という典型的な男性稼ぎ主－主婦モデルを長く維持してきた日本とドイツでも、21世紀に入って時間分配をめぐる改革が進んだ。それは女性による育児休業からはじまり、給与比例方式にもとづく女性の短時間勤務、男性の育児休業、男性の短時間勤務制度（主にドイツ）へと進んできた。

図3 日本における出産後の女性の就業状態の歴史的推移 1985～2019年



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（令和3（2021）年6月）夫婦調査

これらの進展の中で、公的領域である仕事を、私的領域とされてきたケア時間のために減らすことが法制度として認められ、それによってケア時間の価値が社会的に高められた。こうして配分されたケア時間を女性だけでなく男性も同じように担うことにより、ウルストンクラフトのジレンマは解消される。ドイツだけでなく日本でも公務員を中心にこの方向が進みつつある。

しかし日本には、女性が主婦や非正規として個人的に私的領域の中で仕事とケアの時間を調整することがなほ一般化している。結果的に、女性だけが収入もキャリアも得られない不利な状況、さらに仕事時間の改革を押しとどめる効果もたらされている。

日本がジェンダー平等を実現しようと思うならば、男女正社員の時間分配の公平化を進めるだけでなく、非正規雇用の短時間正社員化を押し進めていかなければならないだろう。

参考文献

- wiiw (2024) 『企業ではたらく 20 人の女性リーダー——自分らしい最高のキャリアの作り方』経団連出版。
- メアリ・ウルストンクラフト／白井堯子訳 (1792=1980) 『女性の権利の擁護——政治および道徳問題の批判をこめて』未来社。
- NHK (2024) 「NHK スペシャル 2024 私たちの選択」(2024 年 1 月 4 日放送)。
- 奥田祥子 (2018) 『「女性活躍」に翻弄される人びと』光文社。
- クラウディア・ゴールディン／鹿田昌美翻訳 (2023) 『なぜ男女の賃金に格差があるのか——女性の生き方の経済学』慶應義塾大学出版会。
- 田中洋子 (2006) 「労働と時間を再構成する——ドイツにおける雇用労働の相対化の試み」『思想』983 号, pp. 100-116。
- (2020a) 「主婦モデルから就業-ケア共同モデルへ? ——出産後の就業継続をめぐる日独の比較」『社会政策』第 12 巻第 1 号, pp. 71-85。
- (2020b) 「ドイツ企業の管理職における短時間パート勤務とジョブシェアリング——企業調査からみる働き方改革の実態」『筑波大学地域研究』41 号, pp. 9-29。
- (2024) 「ドイツにおける女性トップマネジャーの拡大」『大原社会問題研究所雑誌』7 月号 (予定)。
- 田中洋子編 (2023) 『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社。
- 中野円佳 (2014) 『「育休世代」のジレンマ——女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社。
- 萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援——いま、子どもをもつ

- て働くということ』太田次郎社エディタス。
- 萩原久美子 (2008) 『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房。
- 満園勇 (2022) 『消費者をケアする女性たち——「ヒープ」たちと「女らしさ」の戦後史』青土社。
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin and Lawrence F. Katz (2010) “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors,” *American Economic Journal*, Vol. 2, No. 3, pp. 228-255.
- Blossfeld, Hans-Peter and Sonja Drobnic (eds.) (2002) *Careers of Couples in Contemporary Society. From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*, Oxford: Oxford University Press.
- Bundesregierung (2017) *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Themenblatt 1.
- Daly, Mary (2011) “What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective,” *Social Politics*, Vol. 18, No. 1, pp. 1-23.
- Fraser, Nancy (1994) “After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State,” *Political Theory*, Vol. 22, No. 4, pp. 591-618.
- Goldin, Claudia, Sari Pekkala Kerr and Claudia Olivetti (2022) “When the Kids Grow Up: Women’s Employment and Earnings Across the Family Cycle,” NBER Working Paper, No. 30323.
- Lewis, Jane (2001) “The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care,” *Social Politics*, Vol. 8, No. 2, pp. 152-169.
- Pateman, Carole (1989) *The Disorder of Women*, Stanford University Press.
- Tanaka, Yoko (2019) “End of the Housewife Paradigm? The Comparative Development of Work-Family Models in Germany and Japan,” In Uta Meier-Gräwe, Miyoko Motozawa and Annette Schad-Seifert (eds.) *Family Life in Japan and Germany. Challenges for a Gender-Sensitive Family Policy*, Springer, pp. 219-265.
- (2023) “Tumbling Down the Standard Life Course: The Ice Age Generation of the Turn of the Twentieth Century and the Origins of Polarisation in Japan,” In Josef Ehmer and Carola Lentz (eds.) *Life Course, Work, and Labour in Global History*, De Gruyter, pp. 95-132.
- World Economic Forum (WEF) (2023) *Global Gender Gap Report 2023*.
- Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) (2007) *Bundeserziehungsgeldgesetz*.

たなか・ようこ 法政大学大原社会問題研究所客員研究員、前筑波大学人文社会系教授。主著に『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』(編著、旬報社、2023 年) など。企業史・労働史、日独労働政策専攻。