

## ジェンダーと労働時間の編成

エレン・マクレート／鈴木 玲 監訳

---

はじめに——誰のための柔軟性か？

- 1 勤務スケジュールの不安定性の定義と測定
- 2 不安定な勤務スケジュールとジェンダー
- 3 予測不可能な勤務スケジュールのジェンダー別分布の国別の変動要因
- 4 相関係数と結論

はじめに——誰のための柔軟性か？

2014年8月、トレンドイナアメリカン・コーヒーショップで時給9ドルで働く、シングルマザーのパート労働者ジャネット・ナヴァロさんの不規則な勤務スケジュールについて紹介する記事が、『ニューヨーク・タイムズ』に掲載された。週当たりの合計労働時間は、週ごとにばらつきがあるため、安定した所得を期待することは無理で、1か月の手取り額が1,000ドルを超えることはめったにない。それに加えて、勤務スケジュールは頻繁に変更され、しかも各週の始まる3日以上前に変更が通知されることもめったになかった。おかげで彼女は大学を卒業することもできなかったし、慢性的な育児クライシスを抱え、多くの身近な近親者たちに土壇場になって子どもたちの面倒を見て欲しいと頼み込んで、近親者たちとの軋轢が絶えない状態だった。時間通りに出勤しても、今日は客の入りが見込んでいたよりも少ないので、家に帰るように言われたりすることもたびたびだった。それでも、勤務時間を減らされるのが怖くて、勤務スケジュールをもっと安定させてほしいと言い出せないでいた (Kantor, 2014)。

この種の「柔軟な勤務体制」は、1980年代以降、北米と西ヨーロッパで次第に一般化しており、いわゆる「標準的な週労働時間」、「標準的な1日の労働時間」と呼ばれてきた月曜から金曜までの午前8時から午後5時までの従来型の勤務体制の衰退を特徴づけている。ほとんどのアメリカ人とヨーロッパ人にとって、標準的な勤務体制は今なお標準的なものとしてとどまってはいるが、使

---

コンピューターのコーディングについて協力してくれたアラン・ハワード氏と、データを提供してくれた欧州生活労働条件改善財団 (Eurofound) に感謝したい。このペーパーに貴重なコメントをいただいた日本の社会政策学会第132回大会国際交流分科会への参加者各位、とりわけ水野谷武志氏にもお礼を申し上げたい。さらに法政大学大原社会問題研究所とお茶の水女子大学におけるセミナーの参加者にもお礼を申し上げたい。

用者側は、製品にたいする需要の変動に対応したり、供給面における物流問題に対処したりする手段として、労働時間の調整に次第に大きく依存するようになっていく。

広く流布しているコンピューター・ソフトウェアを用いて短時間間隔の勤務スケジュール設定が可能となったため、労働者が、自分たちの生み出すアウトプットの価値の方が、自分たちの雇用に要する費用よりも多いと見込まれる時間帯にしか仕事を与えられなくなる、という事態はもっと増えると予想される。例えば、店の場合であれば来店する客の数によって就労の有無が左右されることになる。パートタイムの労働時間と残業労働の時間はいずれも、生産にたいする労働者の貢献が企業にとって有利な時間帯にのみ労働者を投入するのを容易にするという意味で、企業の柔軟性向上にとって重要となる。

アメリカの研究者たちや活動家たちは、「ジャスト・イン・タイムの在庫管理」との類似性に注目して、こうしたスケジュール設定を「ジャスト・イン・タイムのスケジュール設定」(just-in-time scheduling)と呼ぶことが多い。こうしたパート労働や残業労働の利用は、アウトプットの備蓄が利かず、1日の中で、あるいは週の中で需要の変動が激しい業種（例えば、小売業や、人的サービスなど）で一般的である。また、思いがけない供給の落ち込みや需要の急増に対応するためのゆとりをもつために抱える在庫を、意図的、戦略的に削減することを目指してきた製造業の企業でも、一般的である。

アメリカとヨーロッパの使用者側は、現在、実際のスケジュール設定において労働者の「利用可能性」(availability)を、つまり、週ごと、日ごとに大きく変動する可能性のある特定の時間帯に就労するのを厭わない労働者の意欲を、重視している。この種の可変性は、労働者がスケジュールの管理権をもっていない場合、労働者にとって家族や友人たちと非市場時間 (nonmarket time) を調整するのを非常に難しくすることが多い。したがって、「利用可能性」というコンセプトは、研究者たちにたいして、労働力の需給を、1日当たり、週当たり、年当たりの労働時間の長さの面から考えるだけでなく、合計時間の「可変性」(variability)と、始業時間と終業時間の可変性の面から、そして誰がこの可変性を管理するのかという面からも考えはじめるべきだ、ということを示しているのである。

男女のどちらにとっても、不規則な労働時間の仕事に就けば、家庭生活や、仕事を離れた社会生活に一貫して参加することは非常に難しくなる。ヨーロッパにはこの問題を描写する「非社会的時間」(unsocial hours)というとても適切な表現がある。非社会的時間とは、歴史的に定着してきた「仕事の時間」と「私的な時間」の境界線をまたぎ横切る時間のことを指す。具体的には、夜、週末、休日は、アメリカと西ヨーロッパでは伝統的に、標準的な週労働時間とは別途のものとしてきた。標準的な週労働時間をもつ大きな利点は、この体制の下では労働者は自分の自由時間を、他の労働者たちの自由時間と同期化することができるので、誰もが家族揃って夕食を共にする、子どもの宿題を手伝う、宗教的な行事に参加する、地域の野球リーグでプレーする、等々の計画を立てやすいことである。労働者たちは、仕事から離れた自由時間を使うための計画を立てる必要がある。つまり、そのためには、通常、工場やオフィスに詰めている必要があるのはいつで、その必要のないのはいつなのか、ということがある程度確実に分かっていることが必要である。前述したナヴァロさんのような不安定な勤務スケジュールでは、社会生活に不可欠なプランニングとスケジュール

ル調整の多くは、不可能となってしまう。

企業の側が需要の変化に柔軟に対応できるように労働者の勤務スケジュールを設定する動きがますます強まっている一方で、女性、とりわけ母親の労働力参加率が高まるにもなって、労働者側のニーズ——保育サービスに支障が生じたり、家族の誰かに急性の健康問題が生じたりするなどの予期しない非常事態——に対応するための柔軟性の重要性も強まっている。また、女性の労働力参加率の高まりは、母親たちが家族のニーズに対応しやすいようにパートなど柔軟な働き方を望むケースが多いため、アメリカとヨーロッパにおける標準的な週労働時間の崩壊を促す一因ともなっている。これも、スケジュールの調整にかかわる問題である。すなわち、家事や育児の担い手が働くためには、家族と一緒に過ごす予定を立てられるように、労働時間についてある程度管理できるか、あるいは少なくともスケジュール設定がある程度規則的であることが必要となるのである。家事・育児の担い手は、家庭生活における予期しない非常事態が生じるなどによって、標準的な勤務時間体制から時折逸脱せざるを得なくなることもある。単なる時間数が問題なのではなく、労働者たちが特定の時間帯に家族と共に過ごせるかどうか、が問題なのである。

ヨーロッパの一部の研究者たちとアメリカの多くの活動家たちからは、柔軟な勤務スケジュールは労使双方に有益なはずだ、とする声が上がっている。「2009年ヨーロッパ企業サーヴェイ」の分析によると、従業員が10人以上の全企業のうち57%が、少なくとも従業員の一部に勤務スケジュールを調節することを認める、何らかの「フレックスタイム」制を採用しているという。スケジュール調節は、始業時間と終業時間を変更することから、労働者に残業時間を「貯蓄」しておいて将来に休暇として引き出すのを認める長期の労働時間勘定（working time accounts）に至るまで多様だった。フレックスタイム制を採用している企業の経営者の68%が、労働者に仕事と私生活的バランスをとりやすくさせる狙いからこの制度を導入した、と答えている。企業経営者の47%は、仕事量の変動に対応するために導入した、としている（Eurofound, 2012）。しかし、大半の企業では、労働者に仕事と私的な生活のバランスを取りやすくさせるための柔軟な勤務体制は、従業員の全員が利用できるわけではない。アメリカの場合、この種の柔軟性は、通常、専門職と管理職の労働者だけに認められていて、身分も給与も低い多くの労働者には認められていない。

労働者側の柔軟性への選好と、経営側の柔軟性への選好との折り合いをつけようという種々の試みがあるとはいえ、両者の選好はまったく別物で相容れないことが多い。一方における母親たちの側での労働力参加率の高まりと、家庭志向の柔軟性への選好の強まりと、他方、使用者側での需要主導型の柔軟性への選好の強まりとの対比が浮き彫りにしているのは、「誰のための柔軟性か？」という問いである。子どもの生活にもっと密接にかかわりたいと願っている男性たちも、同じ問いを提起している。労使の求める柔軟性は多くの場合種類が異なるため、豊かな国々のいたるところで労働時間の可変性をめぐって激しい対立が生じている。本稿の目的は、アメリカと西ヨーロッパにおける、労働者の管理が及ばない可変的でときには予測不可能な勤務スケジュールの発現率と、男女の労働者の間におけるそうしたスケジュールの分布について検討することにある。残業労働にたいする規制、労働組合、保育サービス、育児休暇などの制度が、不安定なスケジュールの性別分布にたいしてどのように影響を及ぼしているかについても、検討する。

## 1 勤務スケジュールの不安定性の定義と測定

柔軟性にたいする労使どちらの側の関心が、労働時間の設定方法を支配しているのか？ また、労働者の側では、男女が担う家事・育児の責任の違いは、どのようにして労働時間の設定の違いをもたらしているのか？ 私は、アメリカとヨーロッパの国レベルのデータセットを分析することによって、これらの設問への答えを見出そうと試みた。まず、表1に示すように、勤務スケジュールの柔軟性と不安定性を、可変性とスケジュール管理権の欠如という2つの面から定義づけすることから始める（アメリカについては広範な年齢層にまたがる最近のデータが得られないため、用いたデータは2004年のものである）。

表1 アメリカにおける勤務時間の分類とスケジュール形態の分布, 2004年

		可変性 (variability)	
		勤務時間は通常一定	勤務時間は通常可变的
管理権 (control)	従業員が勤務時間を変更できる	A (21.9%)	B (8.0%)
	従業員は勤務時間を変更できない	C (硬直的な勤務スケジュール) (58.6%)	D (不安定な勤務スケジュール) (11.5%)

注) 18～65歳の自営業者を除く労働者（軍人を除く）を対象とする2004年版Current Population Survey Work Schedule Supplementを用いて、ウェイト付けした推計値。 $n = 49,816$ 。

Source: McCrate, 2012. ©International Association for Feminist Economics. <http://www.feministeconomics.org>  
Taylor & Francisの許可により転載。

この表の右端の列、勤務スケジュールの可変性は、始業および終業時間の可変性として定義している。始業・終業時間の変更は、スケジュールの可変性を測定するためのいくつかの尺度の1つにすぎない。可変性は、週によって異なる勤務日、週によって異なる勤務時間数、予測不可能性、あるいはこれらの組合せを伴う。労働者が自分の勤務スケジュールの可変性について大幅な管理権をもっている場合には、その仕事は労働者にとって柔軟である（表1の1行目）。そのような仕事に就いている労働者は、必要に応じて自分の勤務時間帯を変更したり、自分の勤務時間帯を比較的安定した範囲内に保ったりすることができる。彼らは、前もって予定が分かっている行事（PTA活動など）や、予期しなかった非常事態（家族の病気など）に対応するために、勤務時間を変更できるはずである。アメリカの多くの管理職と専門職はこれに該当する。

しかし、始業時間と終業時間が通常一定で、労働者が簡単に変更できない場合は、勤務スケジュールは「硬直的」である（表1のセルC）。硬直なスケジュールは、教育、製造業、事務職など、労働者相互間で作業の密接な連携が必要な職種（例えば製造ライン）に一般的で、多くの場合、「標準的な週当たり労働時間」体制に対応している。こうした勤務体制は、家庭をもつ労働者にとって柔軟性に欠けるとして、特に、就業保障付きの有給の病気休暇や有給の家族休暇に関する法的な規定が非常に少ないアメリカでは、広範な、しかるべく批判を受けてきた（McCrate, 2012）。

とはいえ、スケジュールが硬直的な仕事に就いている労働者が、仕事を離れば自分の時間につ

いて計画を立てられるのも事実である。つまり、硬直的なスケジュールは、おそらく労働者にとって、不安定なスケジュール（表1のセルD）よりも、仕事と家庭生活を組み合わせやすいと思われる。もしも勤務時間が頻繁に変更され、労働者にその可変性にたいする管理権がほとんどない場合には、彼らの仕事は前述のナヴァロさんのケースと似たりよったりとなる。しかも、仕事を離れて他の人たちと活動を調整できる見込みがないため、安定的な保育サービスを利用したり、非市場時間の使い方について計画を立てたりするのが、非常に難しくなる。アメリカでこのような勤務スケジュールで働く18～65歳の軍人を除く労働者は、1997年には6.6%だったのにたいし、2004年には11.5%にのぼった（McCrate, 2012）。こうした不安定なスケジュールは、使用者側からのスケジュール変更の通知が直前までずれ込み、予想がつかないことがしばしばである。

すべてのアメリカ人労働者についての、より新しい横断的なデータはまだ利用可能となっていない。しかし、26～32歳の若年層のアメリカ人労働者についての、不安定なスケジュールの発現率に関する最近の情報は存在する。2011年にこの年齢層の労働者のうち38%が勤務スケジュールに関する通知を受け取ったのは、1週間以内だった（Lambert, Fugiel, & Henly, 2014）。スケジュールが不安定な仕事に就くのが難しい子持ちの労働者と違って、若年労働者はまだ子どもがいない場合が多いため、この数字は、18～65歳の労働者に占める割合よりも高い可能性がある。

ヨーロッパ諸国の場合は、アメリカよりも労働時間に関するもっと包括的で、新しいデータが利用可能である。2010年の欧州労働条件調査は、勤務時間の不安定性を測定するいくつかの尺度を提示しているが、本稿ではそのうちの1つ、極端な予測不可能性（unpredictability）を中心に取り上げる<sup>(1)</sup>。ここでは、予測不可能性を、①会社側が設定する勤務スケジュールで働いていて、②スケジュール変更について、変更の1日以内になって通知される、という意味に定義する。

用語法について一言触れておきたい。欧米の研究者たちは、月曜から金曜の午前8時から午後5時までという典型的な勤務形態から外れた勤務時間体制を、「非標準的」と呼ぶことが多い。「非標準的なスケジュール」には、上で定義したような、始業・終業時間が可変的でそれらの変更を労働者が管理できない「不安定な」スケジュールも含まれる。不安定なスケジュールには、予測不可能なスケジュール、すなわち、労働者にはスケジュールの管理権がなく、使用者側から直前になってスケジュール変更が通知される、という意味で予測不可能なものも含まれる。本稿では、不安定な始業・終業時間と、予測不可能性の推計値を提示する。

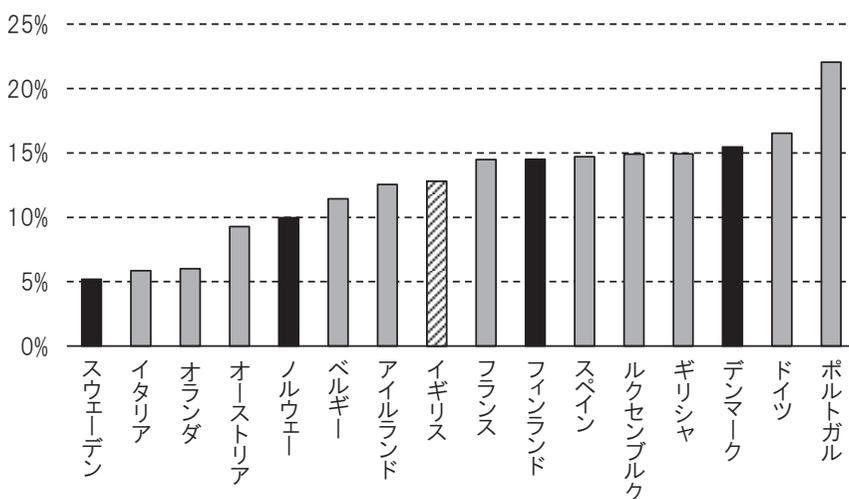
図1は、当初からEUに加盟している15か国（EU-15）とノルウェーについて2010年欧州労働条件調査のデータを用いて、勤務スケジュールが予測不可能な仕事の発現率の推計値を示したものである。これら諸国に住む18～65歳の年齢層で、データが完備している労働者のうち、自営業者や家族の事業の従事者を除く労働者（軍人を除く）について検討した。労働者が時間給労働者なのか、給与労働者なのか、それとも別の何らかの形の報酬を受ける労働者なのかを区別する変数は用いていないし、職種や稼得額についても一切制約を設けていない。つまり、このデータセットに含まれる予測不可能なスケジュールで働く労働者たちは、小売業の労働者や管理職の労働者を含み、非常に多様性に富んでいる可能性がある。

(1) 2010年当時、西ヨーロッパはユーロ危機のさなかにあったため、これらのデータは通常の状態を描いていない可能性が考えられる。

図1は、予測不可能な勤務スケジュールの発現率には、西ヨーロッパの豊かな国々の中で大きなばらつきが見られることを示している。私はここで、イギリスとスカンジナビア諸国（スウェーデン、ノルウェー、フィンランド、デンマーク）に注目したい。予測不可能な勤務スケジュールの発現率に関しては、これらの国々に特異なことは何一つ見られない。イギリスは、分布の中間に位置し、スカンジナビア諸国は分布の全域に分散している。しかしながら、以下で示すように、予測不可能なスケジュールのジェンダー別分布の国際比較パターンは、予測不可能なスケジュールの総数の発現率の国際比較パターンと大きく違っている。

図1 西ヨーロッパで予測不可能な勤務スケジュールはどの程度一般的か？

勤務スケジュールの管理権をもたず、スケジュール変更を当日か前日に通知される労働者の比率



注) 18～65歳の労働者（軍人を除く）に関するデータ。

Source : European Working Conditions Survey, 2010.

## 2 不安定な勤務スケジュールとジェンダー

不安定な勤務スケジュール、とりわけ夜間や週末の時間帯にまたがるスケジュールで働く、子どもをもつ親にとって、良質で安定した保育サービスを確保する計画を立てるのは非常に難しい。勤務時間が変更される場合、しかも直前になって変更されることがしばしばであるが、そのような場合に、家族内に他の誰か、進んで子どもの面倒を見てくれる人がいなければ、不安定なスケジュールで働く子どもをもつ親（通常は母親である）は、しばしば複数の保育サービスを手配したり、スケジュールが変更されるたびにそれらのサービスを組み換えたりしなければならない。アメリカのプレスクールは、母親が予測不可能なスケジュールで働いている子どもを受け入れにくい状態にある。その理由としては、プレスクールは通常、終日ではなく限られた時間帯だけしか開かれていないこと、プレスクールもデイケアセンターも多くの場合標準的な労働時間以外の時間帯には利用できないこと、子どもの受け入れを突然依頼されてもすぐに対応できるキャパシティをもち合わせて

いるプレスクールはめったにないこと、があげられる。

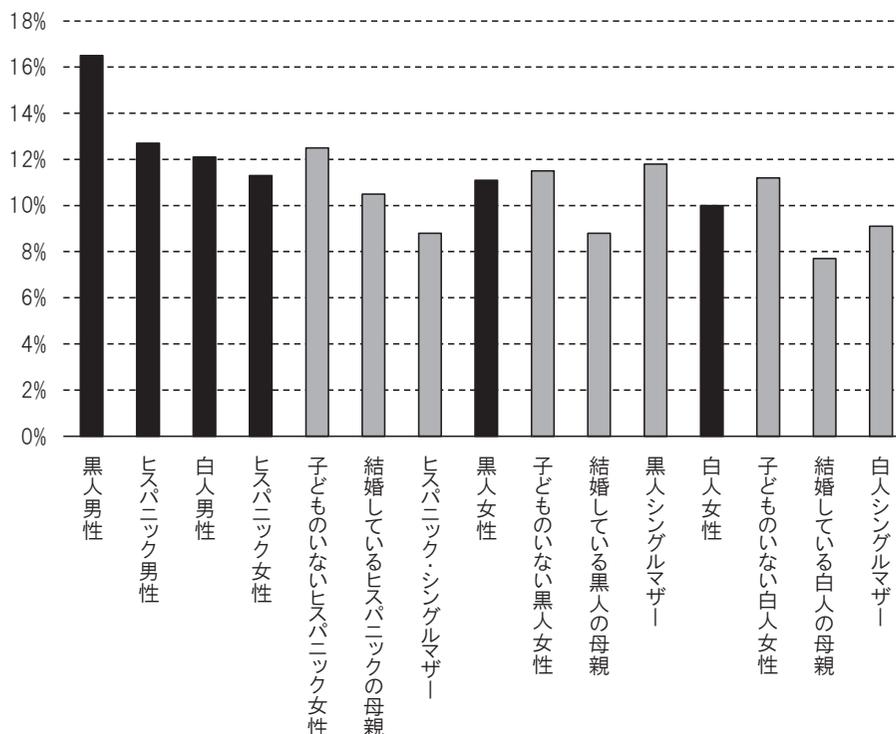
したがって、驚くほどのことではないが、アメリカにおける女性の労働力参加率の高まり、父親による育児への参加が低調なこと、そして保育サービスの不備といった状況の下で、不安定な勤務スケジュールはしばしば子どもの発達にさまざまな問題をもたらしている。例えば、Han (2005) は、可変的なスケジュールをはじめ、働く母親が抱えている広範な非標準的なスケジュールについて調べ、そうしたスケジュールが子どもたちの認知面の発達を阻害していることを突き止めている。このような問題は、アメリカで子どもがいる家庭の30%以上を占め、その多くが母子世帯であるひとり親世帯の場合に、特に深刻である (United States Census Bureau, 2016)。Johnson ほか (2010) は、不安定な勤務スケジュールが、低所得の母子家庭の子どもにたいして及ぼす影響を、他の変数を統制して計測し、母親たちが不安定な勤務スケジュールを割り当てられている場合には、いじめなどの外在化問題行動が顕著に増える、と結論づけている。

このように、不安定な勤務スケジュールは、以下の理由からジェンダーとの関連が深い。ヨーロッパや北米における仕事は、家庭内の誰か（通常は女性）が、基本的にいつでも家族のメンバーにパーソナル・ケアをおこなえる状態にあり、したがって、他の誰か（歴史的には男性）が、基本的にいつでも家族のメンバーのためのケアと関係なく使用者側に労働を提供できる状態にある——「家事・育児の責任から解放された労働者」(unencumbered worker) である——との想定に立って編成されている。しかし、アメリカの大多数の子どもたちと、西ヨーロッパ諸国の多くの子どもたちが住んでいる家庭は、もはや、父親が一家の唯一の稼ぎ手ではない、あるいは一家の主たる稼ぎ手ですらない、といった家庭である。アメリカでは、働く妻たちの家計収入への寄与率 (47%, 2012年) は、夫たちとほぼ同程度である (Smith & Schaefer, 2014)。ひとり親は、言うまでもなく、家計を支える上でも育児の面でも不可欠な役割を担っている。しかも、認可保育サービス (formal childcare) は通常、標準的な勤務スケジュールを想定して提供されているのにたいし、ひとり親が男女を問わず、非標準的な時間帯に勤務するケースは増える一方である。労働時間のあり方も、認可保育サービスの在り方も、現在の勤務スケジュールの現実に対応していない。この問題は、基本的に使用者側にたいしては労働を提供でき、かつ家族にたいしてはケアを提供できなければならない立場に置かれている労働者にとって深刻である。

もしも性別役割分業が家庭と仕事の間ではっきりと線引きされている状態が続いていたならば、勤務スケジュールの不安定性がこれほど子どもたちに深刻な影響を与えることは、おそらくなかっただろうと思われる。しかし、もはや性別役割分業は家庭と仕事の間で明確に線引きされていない。アメリカの母親たちと使用者たちが、不規則な勤務スケジュールと家族のケアとの間のこうした軋轢に対処するために従来とってきたのは、母親が不安定な勤務スケジュールで働くのを減らす、という方策だった。図2は、不安定な勤務スケジュールで働いている労働者 (表1のタイプDの労働者) の割合を、さまざまな人口集団別に示したものである。

図2 不安定な勤務スケジュールで働くのは誰か？

始業時間・終業時間が不安定なスケジュールで働く，ジェンダー別，人種・民族別，子どもの有無別の労働者の割合（アメリカ，2004年）



注) 推計値はウェイト付けされている。

Source : United States Current Population Survey Work Schedules and Work at Home Supplement File. McCrate (2012) の再録。©International Association for Feminist Economics, 2012. Taylor & Francis の許可により転載。

図2の棒グラフにおける濃い色は，ジェンダー別，人種（黒人，白人）別，民族（ヒスパニック，非ヒスパニック）別に見た，始業時間・終業時間が不安定な勤務スケジュールで働く確率の合計推計値を示したものである。これらの濃い色が示す棒に注目すると，アフリカ系アメリカ人男性の勤務スケジュールの不安定度は，ここで用いた尺度で見ると，このグラフに示された他の人口集団のそれを大きく上回っている。さらに，アフリカ系アメリカ人，ヒスパニック，白人の女性たちそれぞれの集団について合計した，勤務スケジュールの不安定性の数値は，いずれも，いかなる男性集団の値をも下回っており，中でも白人女性がこの種のスケジュールで働く見込みは最も少ない。

結婚と母親としての子育てを考えると，ジェンダーに関する話をもっと複雑になる。図2で淡い色の棒は，ヒスパニック，アフリカ系アメリカ人，白人の女性たちの勤務スケジュールの不安定性を，婚姻状況と子どもの有無によって細分化したものである。結婚している白人の母親たちが不安定な勤務スケジュールで働く頻度は，ここに示したどの人口集団よりも低い。不安定なスケジュールで働く子どものいない白人女性（と子どものいないヒスパニック女性）の比率は，不安定なスケ

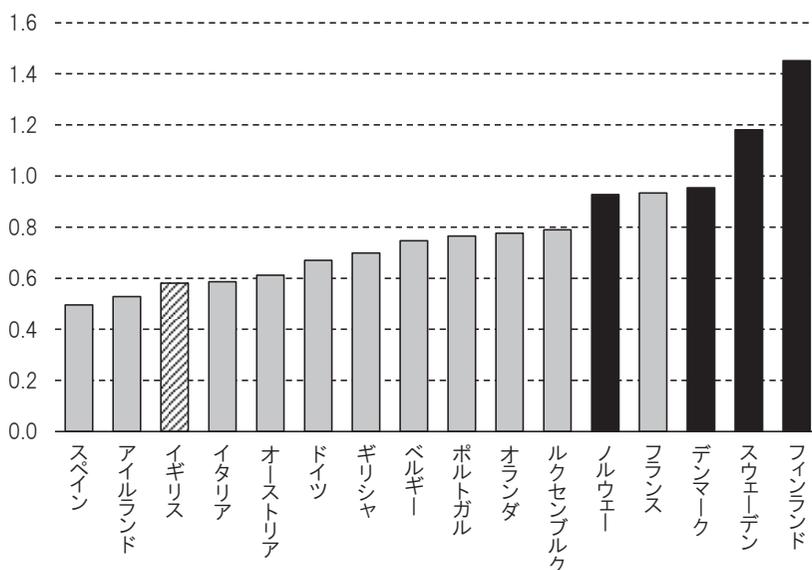
ジュールで働く他の白人（ヒスパニック）女性集団のどれよりも高い。

結婚していて子どもがいるアメリカ人女性は、おそらく勤務スケジュールが不安定な仕事に就こうとしないケースが多いし、雇用主の多くも、子どものいる母親の就職希望は少ないとの想定に立って、母親たちが不安定な勤務スケジュールの仕事に就くことを考慮に全く入れていない、と思われる。女性たちの比較的安定した勤務スケジュールが、彼女たち自身の判断の結果なのか、それとも雇用主の側の判断の結果なのかを判定するのは極めて難しい。とはいえ、アメリカでは、不安定な勤務スケジュールが、有償労働と無償労働の間の伝統的な性別役割分業を強化していることは確かである。性別役割分業の最も極端な形態では、男性たちが雇用主にたいして労働を完全に提供できる立場に、女性たちは家族の面倒を見るために完全に利用可能な立場に、それぞれ置かれる（McCrate, 2012）。

図3は、西ヨーロッパにおける予測不可能なスケジュール（つまり、企業側が設定し、変更がある場合には変更までに1日以下のゆとりをもたずに通告されるスケジュール）の発現率の、女性と男性の間の比率を示したものである。この比率は、スペイン、アイルランド、イギリスについてはほぼ0.5から0.6のレベルから、スウェーデンとフィンランドについては1.0以上と幅がある。予測不可能な勤務スケジュールは、イギリスの場合、男性中心となっている。しかし、スカンジナビアやフランスでは、女性も男性と同じか、それ以上に予測不可能な勤務スケジュールで働くケースが多い。このように、勤務スケジュールの予測不可能性は、ジェンダー化されているが、ジェンダー化のあり方は国によって差がある。次節では、その理由について検討する。

図3 西ヨーロッパの予測不可能な勤務スケジュールは女性化されているか？

予測不可能なスケジュールで働く労働者の男女比（女性の割合 [%] / 男性の割合 [%]）



### 3 予測不可能な勤務スケジュールのジェンダー別分布の国別の変動要因

本節は第一に、西ヨーロッパ諸国における労働時間の規制について検討する。すでに指摘したとおり、使用者は、パートタイム労働（国によって定義は異なるが、1週当たりほぼ40時間未満の労働）と、残業労働（通常は40時間を超える労働）を、柔軟性を実現する手段として重視している。アメリカについて、Lambert, Fugiel, & Henly (2014) は、通常、標準的な週当たり労働時間にほぼ匹敵する、週当たり35～44時間働いている者を除く、若年層のアメリカ人労働者（26～32歳）の通常の週労働時間の分布の全域にわたって、変動的な勤務スケジュールが遍在していることを見出した。女性の働く時間がパートタイム労働に集中し、男性の勤務時間帯が残業労働に集中している——まさに、不安定性が最も顕著な時間帯——という意味で、労働時間の長さはジェンダー化されている。つまり、残業労働とパートタイム労働に関する規制を検討することが、不安定な勤務スケジュールのジェンダー別分布を解明する重要な手がかりとなると思われる。

第二に、育児休暇と保育サービスについて検討する。母親はおそらく、育児の妨げとなる不安定な勤務スケジュールを受け入れることにとりわけ気が進まないため、国々によって不安定な勤務スケジュールのジェンダー別の分布の違いをもたらしていると思われるもう1つの理由として、母親が不規則なスケジュールで働けるようなオルタナティブな形態の保育サービスの供給の有無が考えられると思われる。

なお、本稿の結論部分（第4節）では、西ヨーロッパ諸国における労働時間、育児休暇、オルタナティブな保育サービスの有無と、不安定なスケジュールの女性化ないし男性化の程度の間の単純相関を示す。

#### 1 労働時間の規制

不安定な勤務スケジュールは、残業労働との関連性が強い。次頁表2は、EUに創立当初から加盟している15か国とノルウェーにおける通常の勤務時間と予測不可能性の間の単純相関を示したものである。週当たり労働時間が43時間を上回ると、勤務時間と予測不可能性の間には正の有意な相関が見られる。使用者たちは残業労働を柔軟性達成のための主要な方策の1つと見なしているが、その利用頻度は国によって違いがある (Schieff, 2010)。残業労働によって得られる柔軟性の高まりは、非常に大きなものとなるが、残業労働に従事する側の労働者の勤務スケジュールは、非常に不規則となる可能性がある。例えば、カナダでは、(利用可能なデータが得られる最新年である) 2003年にしばしば残業労働に従事した時間給労働者が、残業までにどの程度のゆとりをもって通知を受けたかを見ると、1日未満が60%、1週間以内が85%だった (Canadian Workplace and Employee Survey, 2003に基づいて筆者自身が計算した数値)。表2は、西ヨーロッパでも残業労働と予測不可能性の間には、同様な強い相関関係があることを示している。驚くことに、(アメリカの場合と違って) パートタイムの労働時間と予測不可能性の間には相関関係は見られないようである。

表2 西ヨーロッパにおける予測不可能性と通常の週当たり労働時間との単純相関係数

週当たり労働時間	回答者に占める%	予測不可能性との相関係数
1 ≤ 時間 < 13	3.6%	- 0.011
13 ≤ 時間 < 23	9.1%	- 0.027
23 ≤ 時間 < 33	12.3%	- 0.025***
33 ≤ 時間 < 38	18.0%	- 0.025***
38 ≤ 時間 < 43	41.6%	- 0.017**
43 ≤ 時間 < 48	5.8%	- 0.045***
48 ≤ 時間 < 53	5.6%	- 0.043***
53 ≤ 時間 < 63	2.6%	- 0.072***
63 ≤ 時間	0.7%	- 0.029***
時間数は分からない	0.8%	- 0.024***

注) \*\*\*1%以上の水準で有意, \*\*5%以上の水準で有意。

Source : European Working Conditions Survey, 2010. (n=17,917)

どこの国でも、男性の方が女性よりも残業労働に従事する傾向が強いし、女性の方が男性よりもパートタイム労働に従事する傾向が強い (Lee *et al.*, 2007)。したがって、1つの国における労働時間に関する規制を見れば、各国間の予測不可能性のジェンダー別分布の違いが、ある程度説明がつくかもしれない。そこで、まずアメリカについて、次いで西ヨーロッパについて、労働時間に関する規制状況を概観してみよう。

アメリカではパート労働に関する規制はまったくないし、残業労働に関する規制も西ヨーロッパと比較すると非常に軽微である。アメリカでは1938年公正労働基準法に、時間給労働者が週に40時間以上働いた場合には50%の割増給の支払い義務が規定されているものの、週当たり労働時間の上限に関する法令の規定はない。経営幹部や管理職・専門職の従業員は通常年俸制であり、仕事量に応じて可変的な勤務スケジュールで働くことを期待されていることが多い。これらの従業員の残業労働にたいする割増給は正式には支払われないが、その代わりに、これらの人たちの年俸は、自分たちの労働時間にたいする要求の有りようを反映していることが多い。これらの経営幹部や管理職・専門職の多くは、従業員公正労働基準法の適用から除外されていて、彼らの1日当たり労働時間の長さや可変性は、事実上無制限である<sup>(2)</sup>。

アメリカの場合と同様に、西ヨーロッパでのパートタイム労働に関する規制は非常に限定的である。1997年パートタイム労働指令(1997 Directive on Part-Time Work (97/81/EC))は、単に、パートタイム労働者は、比例按分ベースで正規労働者と同様に処遇されるべきだと規定しているに過ぎない。この指令は、加盟諸国にたいして拘束力をもっているが、パートタイム労働の可変性の規制という点では非常に限られた効力しかもっていない。

西ヨーロッパにおける残業労働に関する規制を要約するのは極めて難しい。EUは、加盟諸国にたいする拘束力をもつ1993年労働時間に関する指令(Directive on Working Time (93/104/

(2) 2016年5月に、オバマ政権は1938年の公正労働基準法の残業ルールの変更を打ち出したが、これによって今後より多くのアメリカ人労働者が残業労働にたいする割増給を受け取れるようになるだろう。

EC))を通じて残業労働を規制している。この指令は、残業労働時間を含む各7日間の平均労働時間は、4か月を上回らない算定基準期間において48時間を上回ってはならない、と規定している。アメリカの場合と同様に、残業労働に関するこの規定は、「管理職の経営幹部あるいは自律的な意思決定権をもつ他の者たち」には適用されない(第17条)。さらに、残業労働が広く利用されているイギリスの主張を受けて、この指令は、48時間という最大限度の規定の「適用除外を申し出る」労働者にたいしては、そうした申し出が「強制された」のでないかぎりこの規定は適用されない、と定めている。

西ヨーロッパのいくつかの国々(イギリスとデンマークを含む)では法律によって、週当たり労働時間の上限を、EUの労働時間に関する指令が定める上限と同じ48時間と定めている。これら以外の西ヨーロッパ諸国の大半は、週労働時間の上限を40時間と設定している。また大半の国々は、残業労働にたいする割増賃金の支払い、残業労働についての通告ないし正当な理由説明を義務付ける法令、団体協約などを通じて、労働時間を規制している。大半の西ヨーロッパ諸国は、48時間よりもはるかに短い時間を週労働時間のしきい値として設定し、それを超える残業労働にたいする割増賃金の支払いを義務づけたり、あるいは代休を認めることを義務付けたりしている。例えば、フランスは現在、労働時間が週当たり35時間を超えたら、割増賃金を受け取る資格のある労働者にたいする割増賃金の支払いを義務付けている。しかも、割増賃金のレートは、残業労働時間が長くなるにつれて増加するように設定されている。アメリカの場合と同様に、ヨーロッパの専門職や管理職の労働者は、通常割増賃金を受け取る資格がない(Eurofound, 2003)。

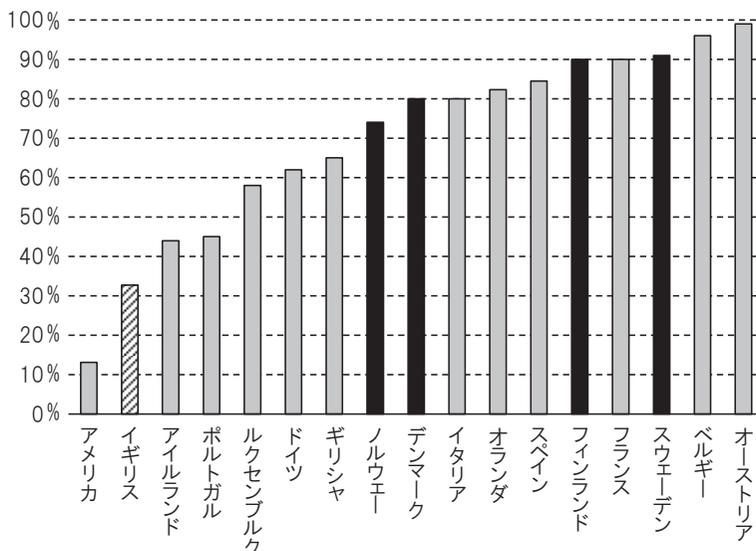
最後に、団体協約が労働時間をどの程度規制するかは、ヨーロッパの国ごとに、そして産業ごとにばらつきがある。労働組合が強い場合には、組合が残業労働に関するルールにたいして大きなインパクトをもつことが多い(これはアメリカの場合とは大きく異なる)。次頁図4は、団体協約の適用を受ける労働者の比率を比較したものである。イギリスはアメリカと並んで、豊かな国々の中では団体協約の適用率では最下位に位置している。スカンジナビア諸国は、図に示した17か国の平均値(69.8%)を大きく上回っている。

団体協約は、残業労働にたいする割増賃金の支払い(あるいは代休取得権の付与)義務が発生するしきい値である所定労働時間数を引き上げたり、引き下げたりすることがあるし、残業労働にたいする割増賃金を決定づけることが多い。例えば、スウェーデンの金属加工業で2010年に労働協約で合意を見た週当たり労働時間数は、スウェーデン経済全体の平均時間数よりも2.8時間長かったのにたいして、ドイツの金属加工業における週当たり労働時間は、ドイツ経済全体の平均時間数よりも2.7時間短かった。金融と地方自治体の場合も、国ごとに、また、分野ごとに、大きなばらつきが見られた(Eurofound, 2011)。

ヨーロッパの団体協約では、数種類の柔軟な勤務時間体制についての合意が一般的である。第一は、労働者の一部に始業時間と終業時間を一定限度内で変更するのを認める「フレックスタイム」制である。第二は、労働者が残業労働時間を貯めておいて、後に、休暇や早期退職なども含めたさまざまな目的のために引き出せる、非常に柔軟な「労働時間勘定」制度である。第三のタイプの柔軟な勤務時間制は、年間総労働時間制である。これは特にドイツ、イタリア、デンマークで広く用いられているもので、需要の変動に応じて週労働時間が通常の労働時間を上回ることを認める代わ

りに、労働者には残業時間数を「貯蓄」しておき、1年以内に貯まった時間を引き出して代休として使うのを認める、という制度である（Eurofound, 2008）。

図4 団体協約の適用率、2010年前後



Source : Organisation for Economic Cooperation and Development.

これらの措置は、労働者にとっての一定の柔軟性の組み合わせと、企業にとっての柔軟性をもたらすことが多い。ヨーロッパで2008年の不況の際によく見られた（アメリカではまだめったに見られない）もう1つの形のフレキシビリティは、ワークシェアリングである。これは、需要が落ち込んだ時に、企業が比較的少数の労働者を解雇する代わりに多くの労働者の勤務時間を減らして雇用を守る、というもので通常は所得の減少分の一部を相殺するために政府の補助金が支給される<sup>(3)</sup>。

一般に、残業労働に関する団体交渉は伝統的に部門レベルでおこなわれてきたが、西ヨーロッパでは近年、全国レベルないし産業レベルでの交渉よりも、職場レベルで使用者側と（該当する場合には）組合との間で交渉されることが増え、交渉が分散化される傾向が目立っている（Eurofound, 2003）。特に、組合が比較的弱いイギリスでは、労働時間についての決定は、職能レベルや産業レベルでおこなわれるよりも、企業ないし職場レベルでおこなわれることが多いように見受けられる。イギリスの労働者がそれを超えて働いたら割増賃金を受け取れるはずの、残業労働のしきい値でさえも、企業レベルの協約で決定されている。組合がない場合には、EUの年労働時間に関する指令の非常に大まかな制約の下で、企業が残業労働に関する方針を一方的に決定する。団体協約の適用対象の労働者の比率で見ると、イギリスはEUの平均値を大幅に下回っている（32.7%対65.0%）ため、ほとんどのイギリス人労働者は、残業労働から——その長さに関しても、その可変

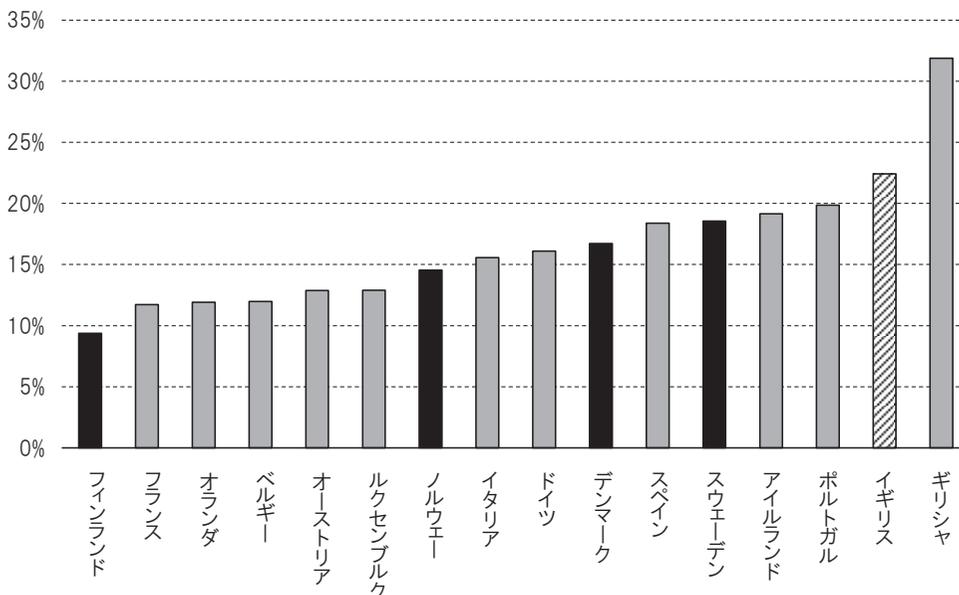
(3) ユーロ危機の際に、ドイツの企業はレイオフを回避するためにワークシェアリングと年間総労働時間制を積極的に用いた（Burda & Hunt, 2011）。

性に関しても——ほとんど保護されていない。イギリスの使用者たちによる適用除外条項の利用は、広範囲に及んでいる。

残業労働の長さは可变的で、多くの場合は予測不可能であり、男性の方が女性よりも残業労働をおこなう傾向がより大きい。そのため、残業労働に関する規制がなければ男性が不安定な勤務スケジュールで働く可能性はより高くなりやすい。西ヨーロッパにおける残業労働の規制は、組合の力と強い相関関係がある。同時に、組合の側では、転職率が高く女性比率が圧倒的に高いパートタイム従業員の組織化に非常に苦勞してきた。そのため、ヨーロッパの組合は、使用者がパート労働者たちにますます求めているような柔軟な勤務体制への対処では、まださしたる成果を上げるまでに至っていない。

図5は、2010年に西ヨーロッパ諸国の労働者が、通常、週当たり40時間以上勤務した頻度を比較したものである（ユーロ危機の影響を考えると、この分布は通常の分布とは違っている可能性が考えられる）。驚くことではないが、残業労働はイギリスでは極めて一般的である。ところが、スカンジナビア諸国の場合の残業労働は、フィンランドでは稀であるのに対して、スウェーデンは比較的一般的であるというように、分布の範囲にまたがってばらつきがある。スカンジナビア諸国の場合、組合が強く、残業労働を管理する上で他の国々におけるよりも、労働者が有利な立場にあるものと思われる。残業労働は、予測不可能な勤務スケジュールの男性化と関連している可能性が考えられるが、にもかかわらず、それ以外の要素も関わっているに違いないと考えられる。そこで、次に、親以外の人による保育サービス（non-parental childcare arrangements）の利用可能性について検討する。

図5 通常、週当たり40時間以上働いている労働者の比率



Source : European Working Conditions Survey, 2010.

## 2 オルタナティブな保育サービス

長期の育児休暇や認可保育サービスの広がり、母親たちを不安定なスケジュールで働きやすくするのだろうか？ また、このことは、不安定な勤務スケジュールの女性化における国ごとの何らかのばらつきをもたらす原因となっているのだろうか？ 少なくともアメリカでは、子どものいない未婚女性は、男性と同程度に不安定な勤務スケジュールで働く可能性があるが、子どものいる既婚女性がその種の仕事に就く可能性は（とりわけ、それらの女性が白人である場合には）、はるかに小さい。つまり、女性たちは、個人的に育児の責任を負っているがゆえに（自らの選択によるか、それとも差別のゆえに）、比較的安定的な勤務スケジュールで働き続けているように思われる。したがって、各国間で不安定なスケジュールの女性化の程度の差異をもたらしている1つの理由は、幼児を抱える母親たちにたいして、育児休暇を保障することによって母親たちを育児から解放している程度の違いにある、と言える。もう1つの理由と思われるのは、さまざまな国々がオルタナティブな形態の保育サービスの提供を通じて、女性たちに不安定な勤務スケジュールで働くのを、どの程度可能にしているか、という点にある。

### (1) 育児休暇

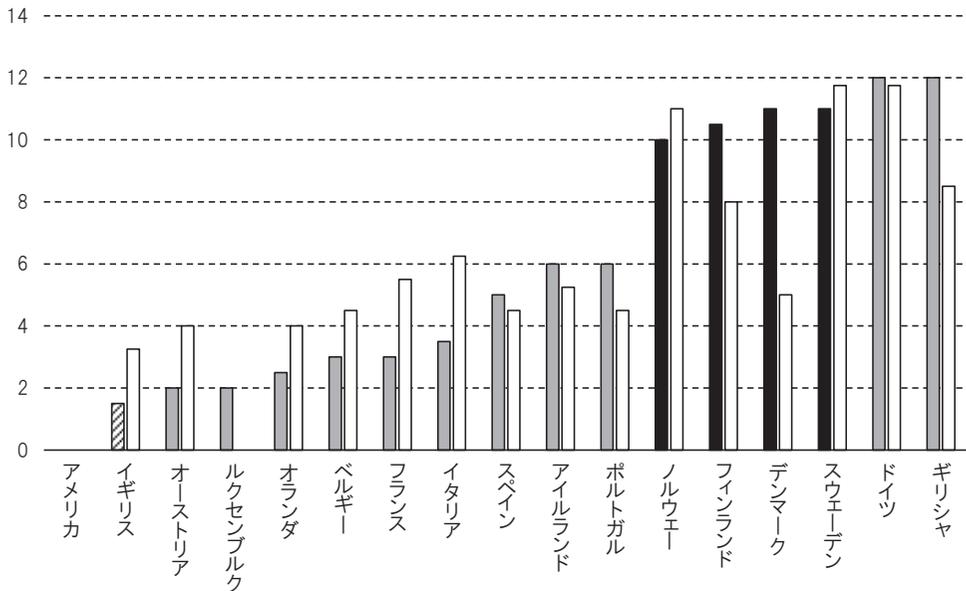
まず、アメリカにおける育児休暇に関する政策について簡単に触れておく。1993年の育児介護休業法（Family and Medical Leave Act of 1993；略称FMLA）は、豊かな国のどこと比べても、働く親にたいするサポートについて、ごくわずかしか規定していない。この法律は、乳幼児ないし病気の家族の介護のために、12週間の無償ではあるが、就労保障付きの休暇の付与を義務付けているだけに過ぎない。伝統的な性別役割分業があることに加えて、家族は通常、女性の収入よりも男性の収入がなくなった方が金銭的に失うものが大きいという事情があるため、男性が育児休暇をとることは少ない。また、男女を問わず、低収入の労働者の多くは、FMLAが定める無償の育児休暇を取得する金銭的な余裕がない。さらに、小規模の企業で働く、勤続年数が短かったり、パートタイム勤務をしたりしている多くの労働者は、FMLAが定める育児休暇を取得する資格がない（United States Department of Labor, 2016）。

アメリカ国内で有償の育児休暇を規定しているのは、たった4州（カリフォルニア、ニュージャージー、メリーランド、ニューヨーク）でしかないが、これら4州は、親が育児休暇を取る6～8週間に失った所得のほぼ55～60%を補填している。これらの州は、新生児を抱える母親たちが、短期間、一時的に仕事を離れるのをより容易にしている。しかし、不安定な勤務スケジュールで働く、新生児を抱える大半のアメリカの母親たちは、自分たちの勤務スケジュールにたいする管理権をほとんどもたない状況下で乳幼児の子育てをするか、別の仕事を見つけるか、それとも労働市場から完全に撤退するか、という選択肢に直面し続けている。

西ヨーロッパでは、有償で、通常は就労保障付きの育児休暇は、勤務スケジュールが不規則な仕事に就いている親たちが、子どもがとても幼い間は仕事を休むことをできるようにする。そのため、親たちは仕事を辞めずにいることが容易となる。産休や育休は、多くの場合極めて長期に及び、所得補填率も高い。図6（Moss, 2010に基づく）の棒グラフで各国の左側の棒は、（国によ

て異なるが、最大限度の範囲内で）少なくとも所得の3分の2が補填される期間を示している。筆者は、不安定なスケジュールの女性化に関心があるので、母親だけが取得できる休暇部分、あるいは原則的には両親のいずれも取得できる（とはいえ、ほぼ全面的に取得するのは母親である）休暇部分だけしか数えていない。父親だけが取得を認められている休暇部分、あるいは父親が休暇を取るときにボーナスとして取得が認められる休暇部分は、考慮の対象に含めていない。すべてのスカンジナビア諸国と、ドイツ、ギリシャは、母親にたいし（あるいは母親、父親のいずれにたいしても）少なくとも10か月間の、所得補償率がかなり高い休暇を与えている（Plantenga & Remery, 2009）。この休暇のほとんどは、就労保障付きである。図6の各国の右側の棒は、両親に与えられる就労保障付きの、フルタイム当量（full-time equivalent）の休暇の月数を示したものである。

図6 休暇の長さ



左側の棒：66%以上の所得補償付きの母親向け休暇の月数

右側の棒：父親と母親向けの、有償、就労保障付き、フルタイム当量の休暇の月数

Source : Moss, 2010 ; Ray *et al.*, 2008.

長期の休暇は、女性のキャリア形成を遅らせる可能性がある（Jaumotte, 2003 ; Ruhm, 1998）。とはいえ、ここで強調したいのは、そうした休暇が幼い子どもを抱えた母親たちに、たとえ仕事不安定な勤務スケジュールを特徴とするものであっても、そうした仕事とのつながりを維持するのを可能にしている、という点にある。スカンジナビア諸国は、極めて寛大な、就労保障付きの産休と育休を付与しており、これらの国々では他のヨーロッパ諸国以上に不安定な勤務スケジュールの女性化の程度が高い。

他のヨーロッパ諸国では、乳幼児を抱える母親たちにとって長期の休暇を取るの、もっと困難なことが多い。フランスは36か月の産休・育休を付与しているものの、通常の所得の3分の2以

上の所得補償を3.5か月分しか与えていない。乳幼児向けの認可保育サービスの供給が不十分なため、これら家族の多くは、友人や親類によるインフォーマルなケアなどの他の解決策に頼ろうとする。母親の収入が非常に少ない場合、母親たちは、子どもが2歳になって無料のナーサリー・スクールに入所できるようになるまで、労働市場から離脱するケースが多い(Plantenga & Remery, 2009)。

## (2) 保育サービスとプレスクール

保育サービスとプレスクールは、親権者による子どもの監督に代わる正規の代替策である。多くのアメリカの親たちは、コストが壁となって保育施設(childcare center)を利用できない。平均すると保育サービスはアメリカの家庭所得の8%にのぼるが、これには低コストの認可外保育も含まれる。認可保育サービスの費用は、はるかに高額である(Laughlin, 2013)。一部の低所得層の家庭は、育児手当を受給できるが、この手当は、受給資格のある仕事をもつ低所得層のすべての親たちに行き渡るには程遠い。また、認可保育サービスは、標準的な週労働時間の間しか開かれておらず、非標準的なスケジュールで働くアメリカの親たちとしては利用できない。子どもがプレスクールに入れる年齢に達しても、費用が高い、一日の限られた時間、年間の一定期間しか開かれていない、といった同じような理由から、多くの親たちはプレスクールを利用できない。

そのため、多くのアメリカの親たちは、不規則なスケジュールで働いている場合にはとりわけ、保育プランを立てるのに非常に苦勞する。多くの場合、彼らは補助的な認可外保育も含めた複数の保育サービスに頼らざるをえないが、そうした認可外保育は、質的に劣っていたり、認可保育のようには安定的でなかったりする可能性が高い(Laughlin, 2013)。したがって、幼い子どもをもつアメリカの母親たちには、不安定な勤務スケジュールを避けようとする強い動機がある一方、使用者側でも、母親たちがどこまで仕事にコミットする覚悟があるのか、を疑ってかかることが多い。

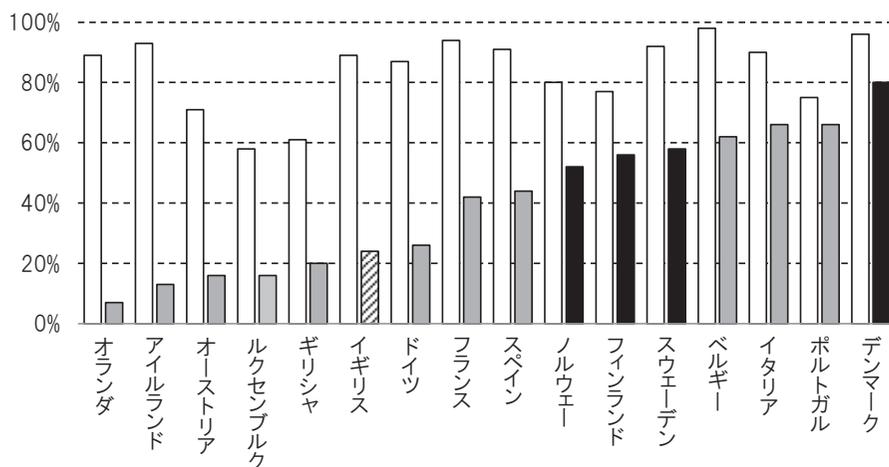
これと対照的に、西ヨーロッパではどこでも、子どもは2～3歳になると、認可されたセンターでの保育(formal center-based childcare)を受け始める(あるいは受け続ける)ことができるか、あるいはプレスクールへと移行することができる。西ヨーロッパの多くの国々では、どちらの選択肢も、手厚い補助金が支給され、保育の質も非常に高い。予測不可能な勤務スケジュールで働く親たちにとって、フルタイムの保育を利用できることは特に重要であるが、フルタイムの保育は、スカンジナビアではもっとも一般的である。次頁図7を参照されたい。

デンマーク、スウェーデン、アイスランド<sup>(4)</sup>では、保育サービスは社会的な権利として、また、民主的な市民として子どもが発達するための支援策として見なされている。デンマークの場合、すべての地方自治体は子どもが生後6か月になったら、保育を保障することを義務付けられており、保育サービスは多くの場合、週当たり30時間以上提供される。フィンランドの就学前の子どもたちには、(在宅育児補助金制度を補完する)自治体運営の保育サービスへの入所を保障されている。アイスランド<sup>(5)</sup>では、子どもの個人的な権利としてのプレスクールへの入所の権利と、保育サービスの教育的な価値が、強く重視されている。保育サービス施設は午前6時半から午後4時半ないし5時半まで開かれているため、フルタイムの利用率は高い。例えば、2006年現在、アイスラン

(4) (5) 訳注：アイスランドは、西ヨーロッパ諸国をカバーした図には含まれていない。ここでのアイスランドの事例は、スカンジナビア型保育サービスを示す事例の1つとして挙げられている。

ドの3～5歳児の97%が認可保育サービスに入所しており、それらサービスのほぼすべてがフルタイムだった。ノルウェーの場合は、他のスカンジナビア諸国と違って、保育サービスは社会的権利ではない。しかし、保育施設の数、特に2005年以降、増加しているため、デイケアの適用率は他のスカンジナビア諸国並みとなっている。このように、アイスランド、デンマーク、ノルウェー、スウェーデン、フィンランドでは、認可保育サービスは、標準的な就業日の日中は安定的であり、認可サービスと認可外サービスを組み合わせて利用することは一般的ではない（Plantenga & Remery, 2009）。

図7 3歳から義務教育の開始までの子どもたちのための認可保育サービス



左側の棒：認可保育サービスを受けている割合(%)

右側の棒：週30時間以上の認可保育サービスを受けている割合(%)

Source : Plantenga & Remery, 2009.

また、スカンジナビア諸国は、保育サービス・システムを、不安定な勤務スケジュールを含む非標準的な就労形態に適応させるための努力もしている。スウェーデンの場合、半数以上の地方自治体が、夜間シフトで勤務する親たちのために、夜間の保育サービスを提供している。フィンランドの場合、チャイルド・デイケア法には、可変的なスケジュールで働く多くの労働者たちが、夜間や週末に働かざるを得なくなった場合など、親たちが必要とする時間帯に保育サービスを提供することを、自治体に義務付ける規定がある。この種の保育サービスへの需要が、完全に、あるいはほぼ完全に満たされている自治体は、62%にのぼる（しかしながら、フィンランドは、親たちの勤務スケジュールが変動的で、保育サービスのニーズが不規則なため、子どもとスタッフの比率を安定的に維持する上で、多少の困難を抱えている）。デンマークとノルウェーは、保育サービスを利用して家庭向けに、フレックスタイム・ベースの雇用契約を増やそうと努力している。デンマークの比較的規模の大きな町のいくつかには、夕刻から夜間も保育サービスをおこなう少数の保育所や幼稚園がある。しかし、大半の国々では、非定型的な時間帯に開いている保育サービス施設は、極

めてわずかである。フランスの場合、午後9時半まで開いている託児所がいくつかある。

オランダ、イギリス、ドイツ、オーストリアなど、他の国々では、プレスクールは通常一日の限られた時間しか開いていないし、プレスクールも保育サービス施設も、標準的な業務時間帯にしか開いていないことが多い（それに加えて、フランスでは保育園は水曜日には休園となっている）。多少の例外を除けば、夕刻と夜間に利用可能な認可保育サービスはわずかである。したがって、これらの国々では、親たちは、親類や、有料で子どもを預かるチャイルドマインダー（子守り役）など、通常、よりインフォーマルな度合の強い、追加的な認可外保育サービスを探すことになる。例えば、イギリスの場合、仕事をもっている母親たちはパートタイムで働くのが典型的であるため、子どもたちを一日のうちの一定の時間だけ保育サービスにあずけることが多い。3～4歳児の全員と一部の2歳児は、無料でプレスクールにパートタイム・ベースで入所する権利をもっているが、プレスクールは通常の学期中に週当たり12.5時間しか開かれていない（Plantenga & Remery, 2009）。したがって、イギリスとフランスでは、認可保育サービスは、親権者以外による他のタイプの保育と組み合わせられるのが一般的である。

このようにスカンジナビア諸国は、3～5歳の年齢層の子ども向けに、親以外の人による最も包括的な保育サービスを提供し、女性たちが不安定な勤務スケジュールの仕事に就けるためのより多くのオプションを提供する。育児休暇と比較すると、保育サービスは、女性の雇用にとってさまざまな利点と欠点をもっている。利点は、こうした認可保育サービスは、非常に信頼性が高く、大抵は十分な資格を備えた幼児教育の専門家を雇っているため、女性たちとしては、自分の子どもたちが、子どもの発達にとって鍵を握る年頃のときに、きちんと面倒を見てもらい、しっかりと教育してもらえると確信しながら自分のキャリアも維持することが可能となる点である。欠点は、多くの場合、保育サービスが利用可能な時間が限られていることに関係する。利用可能な時間は、多くの場合、標準的な勤務時間に限定されており、プレスクールは通常、夏季には閉鎖されてしまう。これは多くの母親たち、とりわけ不安定な勤務スケジュールで働く母親たちにとって、深刻な限界である。

#### 4 相関係数と結論

次頁表3は、本稿で私が提示した数々の仮説についての暫定的な証拠を要約したものである。具体的には、国レベルでの予測不可能性の女性化と、EUの創設時からの加盟国EU-15とノルウェーについて2010年の状況について本稿で指摘した制度的な諸特徴との間の単純相関係数を示したものである。「予測不可能性の女性化」の定義は、図3と同じである。つまり、正の相関係数は、当該の制度が、予測不可能性の女性化の程度が高いことに関連していることを示す。相関係数の後ろの括弧内の数値は、有意水準である。

諸制度のうち、団体協約、育児休暇、認可保育サービスの3つの相関は、検討対象の国の数が少ないことを考えると、有意水準（約10%あるいはそれ以下）は妥当な高さである。これらの相関係数から、以下のような暫定的な結論が導き出せる。

表3 予測不可能性の女性化と、国内の諸制度の間の国レベルの相関係数

労働時間が非常に短い(週当たり15時間未満)労働者(%)	週当たり労働時間40時間を上回る労働者(%)	団体協約の適用対象の労働者(%)	賃金の66%以上を補償されて母親がとることのできる育児休暇の長さ(週の数)	3歳から就学年齢までの子どものうち、少なくとも週当たり30時間以上の認可保育サービスを受けている者(%)
- 0.190 (0.480)	- 0.373 (0.16)	0.455 (0.077)	0.471 (0.066)	0.420 (0.105)

Source: 表2と図3~7を参照。(n = 16)

第一に、団体協約の適用を受ける労働者が多いほど、予測不可能性が女性化される程度が高い。女性は男性よりもパートタイムで働く可能性が大きいし、転職率も高いし、組織化することがより難しい。そのため西ヨーロッパでは、組合は女性労働者よりも男性労働者の利益を守る傾向にある。そのため、多くの労働者が組合によって代表されていない状態にあるアメリカやイギリスなどの国々では、組合がある場合に男性労働者が得られるはずの残業労働に関する保護あるいは保障が弱体化される可能性がある。他方で組合は、予測不可能な勤務スケジュールを女性たちが受け入れやすくするために、もっといろいろなことをおこなう余地をもっている。労働協約を細かく検討することが、これを調べるための最善の道となるだろう。例えば、Crocker & Clawson (2012) は、アメリカの看護師（ほとんどが女性である）と消防士（ほとんどが男性である）の労働協約を比較検討した結果、看護師の協約の主要関心事が、残業労働を制限し、休暇時間を公正に配分することなのにたいして、消防士の協約は、残業労働に就く機会の平等化と残業労働賃金に、より大きな関心を払っていることを見出している。看護師たちと消防士たちが獲得を目指して交渉した、残業労働の配分に関する協約の条項は、男女別の優先事項の違いを反映して、大きく内容が異なっていたのである。女性たちが望んで獲得したのは、より家庭に優しい勤務スケジュールだったのでないし、男性たちが望んで獲得したのは、より良い稼ぎ手となるための機会の公平な配分だったのである。

第二に、所得補填率が高い育児休暇の期間が長いほど、予測不可能性が女性化される程度は高い。このことは、育児休暇が、女性たちにとって、子どもが幼い時期に、予測不可能な仕事を辞めてしまうのではなく、一時的に休業することを可能にする、という仮説を支持している（ただし、休暇が長期化することは、労働力の内部での女性たちの昇進にとっては、よいことではないかもしれない）。

第三に、フルタイムで開設されている、料金が高くて、質の高い認可保育サービスの利用可能性が高いほど、自分の子どもがちゃんと面倒を見てもらっていると確信して、予測不可能な勤務スケジュールを受け入れることのできる女性たちは、より多くなるはずである。しかしながら、認可保育サービスとプレスクールは、多くの場合、フルタイムで開かれていない上に、夕刻と週末も利用できない。しかし、いくつかのスカンジナビア諸国は、認可保育サービスの開設時間を延長して、夕刻と週末にもサービスを提供することに向けて取り組み中である。

言うまでもないが、相関関係が存在することは、必ずしも因果関係の存在を意味するわけではない。ある国における安定的な勤務スケジュールと不安定な勤務スケジュールの仕事の割合や、それぞれの女性化の程度も、産業構造、労働者政党の強さ、移民など恵まれない立場にいる労働者が労

働力人口に占める割合、等々の要因によって左右されるはずである。また、2つの変数の間に相関関係がないからといって、必ずしも2つの変数が無関係だということにもならない。例えば、私は、パートタイムの労働時間が、予測不可能なスケジュールと関連がない（表2）とか、予測不可能なスケジュールの女性化の程度と関連がない（表3）、ということを含めていない。しかし、これらの相関関係やまだ解明されていない課題は、さまざまな手法を用いてさらに検討してみる価値がありそうな領域があることを示唆している。

時間はジェンダー化しているが、常にはっきりと見て取れる形でジェンダー化しているわけではない。とりわけ、女性が予測不可能なスケジュールの仕事に就くのは、女性が軽んじられ、恵まれない立場に置かれているからだ、という命題は、常に正しいわけではない。アメリカとイギリスで多くの女性たちが不安定なスケジュールの仕事に就かないのは、彼女たちの保育のニーズへの対応があまりにも杜撰だったためである、と言った方が、より正確なように思われる。同時に、アフリカ系アメリカ人と、アメリカに来て間もない移民たち、とりわけ男性たちは、アメリカ国内で不安定な勤務スケジュールで働く傾向がはるかに大きい、このことは、労働市場で彼らが不利な立場に置かれていることを示唆するものに他ならない。

さまざまな制度は、時間がジェンダー化されるそのされ方を、大きく変える可能性がある。アメリカとイギリスでは、不安定な勤務スケジュールは、家庭と労働市場の間の性別役割分業を増強する。それと対照的に、スカンジナビアの保育サービス・システムは、広範な利用可能性を使用者に提供する仕事（管理職としての仕事を含む）に母親たちに就くための、より多くのチャンスを提供するかもしれない。

(Elaine McCrate バーモント大学准教授)

(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所所長／教授)

#### 【参考文献】

- Burda, Michael C., & Jennifer Hunt. 2011. "What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?" National Bureau of Economic Research Working Paper 17187. <http://www.nber.org/papers/w17187>
- Crocker, J., & Clawson, D. 2012. "Buying time : Gendered patterns in union contracts." *Social Problems*, 59, 459-80.
- Eurofound, 2003. *Overtime in Europe*. Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/overtime-in-europe>
- Eurofound, 2008. *Working Time in the EU and other global economies - Industrial relations in the EU and other global economies, 2006-2007*. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-time-in-the-eu-and-other-global-economies-industrial-relations-in-the-eu-and-other-global>
- Eurofound, 2011. *Working Time Developments - 2010*. Dublin. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn1106010s/tn1106010s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1106010s/tn1106010s.pdf)
- Eurofound, 2012. *Foundation Findings : Working Time in the EU*. Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-finding/2012/other/foundation-findings-working-time-in-the-eu>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *European Working Conditions Survey*, 2010 [computer file]. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], May 2007. SN: 5639, <http://dx.doi.org/>

- Han, Wen-Jui. 2005. "Maternal Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes." *Child Development* 76(1): 137-154.
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation : past trends and main determinants in OECD countries*. OECD, Paris.
- Johnson, R.C., Kalil, A., & Dunifon, R.E., with Ray, B. 2010. *Mothers' work and children's lives : Low-income families after welfare reform*. Kalamazoo : W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kantor, Jodi. 2014. "Working anything but 9 to 5." *New York Times*, August 13, 2014. [http://www.nytimes.com/interactive/2014/08/13/us/starbucks-workers-scheduling-hours.html?hp&action=click&pgtype=Homepage&version=HpSumSmallMediaHigh&module=second-column-region&region=top-news&WT.nav=top-news&\\_r=0](http://www.nytimes.com/interactive/2014/08/13/us/starbucks-workers-scheduling-hours.html?hp&action=click&pgtype=Homepage&version=HpSumSmallMediaHigh&module=second-column-region&region=top-news&WT.nav=top-news&_r=0) Accessed May 9, 2016.
- Lambert, S.J., Fugiel, P.J., & Henly, J.R. 2014. *Precarious work schedules among early-career employees in the US : A national snapshot*. Chicago : Employment Instability, Family Well-being, and Social Policy Network, University of Chicago.
- Laughlin, Lynda. 2013. *Who's Minding the Kids? Childcare Arrangements : Spring 2011*. Current Population Reports, P70-135, U.S. Census Bureau, Washington, DC. <http://www.census.gov/prod/2013pubs/p70-135.pdf> (accessed May 19 2016)
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann & Jon C. Messenger. 2007. *Working Time Around the World : Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, London and New York : Palgrave.
- McCrate, E. 2012. "Flexibility for whom? Control over work schedule variability in the US." *Feminist Economics*, 18(1), 1-34.
- Moss, Peter, ed. 2010. *International Review of Leave Policies and Related Research 2010*. London : Employment Market Analysis and Research, Department for Business, Innovation and Skills. [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2010\\_annual\\_review.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2010_annual_review.pdf)
- Organisation for Economic Cooperation and Development. No date. *National Accounts Statistics*. Accessed May 19, 2016.
- Organisation for Economic Cooperation and Development. 2012. *Economic Policy Reforms 2012 – Going for Growth*. <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates-growth-2012-graph64-en#page1>
- Plantenga, Janneke & Chantal Remery. 2009. *The Provision of Childcare Services : A Comparative Review of 30 European Countries*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Ray, Rebecca, Janet C. Gornick, & John Schmitt. 2008. *Parental Leave Policies in 21 Countries : Assessing Generosity and Gender Equality*. <http://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-report1.pdf>
- Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates : Lessons from Europe." *Quarterly Journal of Economics*, February, 285-317.
- Schief, Sebastian. 2010. 'Does location matter? An empirical investigation of flexibility patterns in foreign and domestic companies in five European countries,' *International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 1-16.
- Smith, K., & Schaefer, A. 2014. *Families continue to rely on wives as breadwinners post-recession : An analysis by state and place type*. National Issue Brief #75, Carsey School of Public Policy, University of New Hampshire. <http://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=carsey>
- United States Census Bureau. 2016. *Families and living arrangements*. <http://www.census.gov/hhes/families/data/cps2015F.html> Accessed May 9, 2016.
- United States Department of Labor, Wage and Hour Division. 2016. *Family and Medical Leave Overview*. <https://www.dol.gov/whd/fmla/> Accessed May 23, 2016.