

◆ ◇ 仕事と家庭 ◇ ◆ ◆ ◇ (Work and family) ◇ ◆

働く人々にとって、企業や社会の義務を果たしながら、家族の世話をし、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を追求することは挑戦的な課題です。働く人々は男女の別なく、仕事上の責任と家族的責任の衝突と認識されるものに係わる差別を受けることなく働くことができるべきです。経済活動への参加においては、その準備や参入段階を含み、家族的責任に基づく制約から自由であるべきです。

仕事と家庭の衝突に取り組む効果的な政策・方針がないと、社会、企業、家族、個人に様々な問題が生じる可能性があることを示す証拠が途上国からも先進国からも数多く寄せられています。例えば、多くの国で、仕事と家庭の調和が図られていないことが出生率の低下に寄与しており、保育サービスが不十分な国では年長の子に幼い弟妹の面倒を見させたり、子どもを仕事に連れて行くことによって就学が阻まれ、児童労働の原因となっている場合があります。女性が出産や育児のために労働市場を去ることまたはパートタイムの仕事を探すことを余儀なくされ、収入、技能開発、発言権、社会的保護における不利益を被っている場合があります。

* 国際労働基準

仕事上の責任と家族的責任の問題は創立以来のILOの関心事項であり、早くも1919年の第1回ILO総会で産前産後の休暇などを規定した母性保護条約(第3号)が採択されています。その後、1965年には家庭責任を有する女性が差別を受けないことなどを謳う雇用(家庭責任をもつ婦人)勧告(第123号)が採択されましたが、この勧告が提案する措置の多くが家庭責任を女性のもつと決めつけ、女性は男性ほど仕事に専念していないとの概念を強め、女性に対して非生産的であることが直に明らかになり、家庭における男性の役割も認める必要性が唱えられました。この結果、1981年に家族的責任を有する労働者条約(第156号)と同名の勧告(第165号)が採択され、第123号勧告は第165号勧告によって置き換えられました。

第156号条約は、「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、各加盟国は、家族的責任を有する者であって職業に従事している者又は職業に従事することを希望する者が、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする」(第3条1項)よう求めています。そして、1)家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること、2)雇用条件及び社会保障並びに地域社会の計画において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること、3)公的なものであるか私的なものであるかを問わず、保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービスを発展させ又は促進すること、4)職業指導及び職業訓練を通じて、家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員として留まること、そして家族的責任によって就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにすること、を目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとることを求めています。また、男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとることや、家族的責任それ自体は、雇用の終了の妥当な理由とはならないことを規定しています。

第165号勧告は、家族的責任を有する労働者に対する差別を回避し、これらの者が仕

事上の責任と家族的責任を組み合わせることができるよう、第156号条約が求める国の政策の枠組みの中に組み込むことが提案される具体的な措置を、訓練及び雇用、雇用条件、保育及び家族に係るサービス及び施設、社会保障、家族的責任の遂行に係る援助の諸分野にわたり、列挙しています。第156号条約と第165号勧告は家族的責任を有する労働者を支援し、仕事と家庭の衝突を減らすために必要な政策・方針及び方策について具体的な手引きを多数示しています。

1981年に第156号条約と第165号勧告が採択されて以来、職業上の責任と家族的責任の抵触とそれが労働市場における機会平等にとってもつ意味といった、この基準が取り上げている問題はますます顕著になってきました。労働市場における男女不平等の解消が重要な目的となり、その達成には明らかに家族的責任とそれが女性に与える影響に係わる方策が要請されるようになっていきます。

* 家族的責任を有する労働者の特別の課題

◆ 家族的責任とは

第156号条約では家族的責任を、「被扶養者である子」と「介護又は援助(ケア)が明らかに必要な他の近親の家族」に係わる責任とし、この責任によって経済活動への準備、参入もしくは参加の可能性または経済活動における向上の可能性が制約される人々について、適用するとしています。「家族」や「家族の義務」の概念は社会や状況によって多様であるため、家族的責任を有する者の具体的な定義は各国に委ねられています。

◆ 問題の根源

職業上の責任と家族的責任の抵触は、20世紀後半から多くの国で問題視されるようになってきました。これには複数の歴史的な要因が絡んでいます。

1. 自宅と職場の分離

伝統的な農業社会では、男女は共に自宅の近辺で働いていましたが、19世紀の産業革命と共に工場や鉱山に働きに出るようになりました。最初は男女が共に雇われていましたが、「家族給」に向けた闘争の過程と女性は外で働くべきではないとの観念が広まり、女性は労働市場から次第に撤退していきました。一家の稼ぎ手は男性で、女性は無償の家事労働に専念することが期待されました。実際には家計を支えるために多くの女性が働いていたものの、それは内職のように目に見えない形を取る傾向がありました。女性が家事を担うこの分業モデルでは、男性の稼ぎ手は家庭責任に妨げられずに長時間働くことができ、家庭の問題で仕事を休むこともほとんど発生しませんでした。

2. 女性の労働力率の上昇

第二次世界大戦後、ほとんどすべての国で女性はますます顕著に外で収入を得る活動に従事するようになりました。例えば、カナダでは1960年に31%だった女性の労働力率が2000年には約72%に達するといったように女性の進出は飛躍的で、今では世界の労働力の4割を女性が占めるようになっていきます。これには、女性が独立した収入源を欲するようになってきたことや生活水準を保つために世帯収入を引き上げる必要が生じたことといった供給側の要因と、女性の労働が伝統的に評価されてきた産業部門(被服、保健、宿泊・飲食業など)の成長や全般的な経済成長による女性の雇用機会の拡大といった需要側の要因の二つが挙げられます。

3.家族から得られる支援の低下

伝統的に片親世帯や共稼ぎ世帯は、家事や子ども・高齢者などの世話について、就労していない女性の身内の助けを借りることができました。しかし、都市化、女性の労働力率の上昇、国内・国際移住の増大といった生活の変化により、このような手助けを得ることはますます難しくなっています。例えば、2000年に発表されたある調査では、アメリカの働く親が子育てに祖父母の支援を受けている割合は10人に1人に留まっています。一方で多くの国が保健や公共サービス関連の支出を切り下げ、無償のケア労働を担う責任はますます家族に移行してきています。

4.高齢者の介護ニーズの増大

高齢化と長寿化は家族的責任の中における高齢者介護の重要性を高めてきています。地球全体では2047年に60歳以上の高齢者の数が15歳未満の子どもの数を初めて上回るようになっており、日本では2010年までに60歳超の高齢者が人口に占める割合が3割に達すると予測されています。施設介護、地域や自宅における専門サービスの提供といった正規の長期的なケアサービスの発展は特にのろく、いまだに長期介護の大半を家族が担っています。例えば、2002年時点でフィリピンには障害者、高齢者、特別のグループに社会的サービスを提供する公営センターは全国でわずか13カ所しか存在しませんでした。

5.仕事のプレッシャーの増大と長時間労働

企業もまたプレッシャーにさらされており、しばしばグローバルな市場においてますます熾烈化する競争環境に身を置いています。品質、経費、納期厳守の点で、管理者に課されるプレッシャーはますます高くなっており、これはスピード、生産性、労働時間の面で労働者に対する要求度を引き上げる場合があり、雇用の安定性も低下してきています。長時間労働は良質のケアを提供する労働者の能力を損なうことになります。ILOの推計では世界の労働力の約5人に1人に相当する6億1,420万人が週48時間超働いており、この割合はエチオピア、ホンジュラス、インドネシア、韓国、パキスタンといった国では雇用者の3割以上に達しています。長時間労働は男性に多い傾向があり、これは男女の固定的なイメージの結果でも原因でもあり、現在見られる分業体制を強めることになっています。長い労働時間、低い不平等な賃金や収入は、働くか否か、どこで働くか、そしてどんな雇用形態を取るかといった女性の選択肢をしばしば狭めています。また、不安定な労働取り決め、低賃金、生産的でない時間をほとんど許さないような密度の濃い勤務時間、予見不能な残業要請といった、労働条件における今日の現実の仕事上の責任と家族的責任を満足できるような形で調和させることをますます難しくしています。

6.通勤時間の増加

長い通勤時間は仕事と家庭の調和を一層難しくします。公共交通体系が発達していない途上国の大都市では特に、交通渋滞も激しく、しばしば快適とは言えない状態で長い通勤時間を過ごさなくてはならなくなっています。

7. HIV(エイズウイルス)／エイズが増す圧力

HIV／エイズのような流行病はケアを必要とする人の数を増大させました。家族にHIV感染者やエイズ患者が発生すると、医療費を賄うためや感染者・患者の損失収入分を補填するために追加収入が必要になると同時に家族の看護・介護の負担も増大します。多くのアフリカ諸国ではHIV／エイズの影響を受けた家族の社会的負担は今後相当重くなることが予測されています。

◆家族的責任を有する労働者の特別の課題

作業環境や家族形態に今日見られる動向は多くの国で労働者がケアの責任を仕事の要

求と両立させることをますます困難にさせています。家族的責任を有する労働者が最も一般的に直面する困難には以下のようなものがあります。

1. スケジュール調整の困難

通常の勤務時間に合わせて、家族的責任のスケジュールを組むことは難しく、過密なスケジュールは労働者を疲弊させることとなります。依然として育児・家事責任を主に担っている女性労働者の場合には、交替勤務のシフトを2度働くようなものとなり、ストレスは特に大きくなります。

2. 緊急事態への対処

病気の子どもの看護や勤務時間中に近親者を病院に連れて行く必要性が生じた場合などといった家族の非常事態への対処は遅刻や欠勤の増加による収入減や、極端な場合には解雇につながる場合さえあります。

3. 長い育児・介護期間への対処

出産休暇の権利がない女性労働者の場合、出産は収入の喪失のみならず仕事を失う危険にもなります。親や病気の配偶者の介護のために仕事を辞める必要が生じる可能性もあります。

4. 職場における差別

家族的責任が仕事の要求と相当衝突するように社会が組織されている場合、この責任は労働市場において不利に働きます。ほとんどの社会で女性は依然として家族的責任の多くを担い、したがって仕事と家庭の衝突に特に影響を受け、女性が労働市場で不利な取扱いを受ける主な要因の一つとなっています。

* なぜ仕事と家庭の調和に向けた介入が必要か

政府の役割の概念と政府が家庭生活に介入することが適切と考えられるか否かについては国によって相当の違いがあります。中央計画経済や社会主義経済のように介入の度合いが高いところもあれば、多くの途上国のように最低限の介入しか行わないところもあります。有給出産休暇の規定がないオーストラリアやアメリカといった「リベラル」な国では出産休暇その他の家族関係の休暇に対する支払いは労使の交渉に委ねられ、ケアの提供に直接的な金銭的支援が行われることはほとんどありません。中・東欧では市場経済への移行に伴い、国による保育サービスの経営や予算が次第に縮小されています。

家族的責任を有する労働者が遭遇する問題と個々の家族がそれを解決する方法は、累積した結果、社会全体の大きな社会的経済的問題となる場合があります。祖父母による幼児の世話は高齢者を疲弊させ、その健康を害する場合があります。弟妹の世話をするために年長の子どものみが学校を中退する場合があります。働く女性の4割近くが働きながら子どもの面倒を見ているインドネシアや貧しい母親の50%以上が赤ん坊を職場に連れてきているナイロビのように、育児支援が得られない場合、ホームヘルプを頼む余裕のない多くの女性が子どもを職場に連れてくることを選択しています。これは授乳の点では非常に便利な選択肢となるかもしれませんが、作業環境によっては幼児に極めて危険になり、さらに、子どもの存在は母親の業務遂行に影響を与える可能性もあります。学童の場合には親が帰宅するまで子どもたちだけで放課後を過ごすという状況もあります。より良い代案が見つからないためにいくつかの家族が用いるケアの取り決めは子どもの社会的・道徳的・身体的発達、認知面の発達に深刻な影響を与える場合があり、所得不平等を固定化させ、社会の将来的な人材基盤を危険にさらす可能性があります。

女性がケア労働の責任を担い続けていることは、女性の技能と教育に対する社会の投資が効率的に活用されていないことを意味する可能性があります。また、家族に一人しか稼ぎ手がない場合にはその失業や収入減によって所得が急速に低下します。仕事と家庭の衝突を減らすことによって女性の稼得能力が促進され、家族の経済的な脆弱性は弱まると考えられます。女性を世帯主とする家庭は金銭扶助の対象となる割合が高くなる傾向があり、子育てを支援する政策や機会平等政策の導入に向けた試みが、ほとんど見られない社会では特に、片親世帯の子どもの貧困率が両親が揃っている世帯の子どもの貧困率を上回っています。仕事と家庭の衝突に対する政府の介入の欠如は、所得に基づく不平等を悪化させる可能性があります。育児の取り決めが市場に委ねられていると、裕福な家庭では質の高いケアが提供され、そうでない家庭ではケアにさく予算が限られる傾向があり、同時に自分で子どもを世話する母親はそれゆえに収入が低くなってしまう可能性があります。家事責任と仕事上の責任の二重の負担は、健康や安全面に深刻な結果を招く可能性もあります。母親が働くことが難しい国では出生率の持続的な低下が見られます。

仕事と家庭の衝突が労働者に呈する問題は必然的に職場にも影響を与えます。長い労働時間や夜間・休日など一般的でない時間の勤務、予測不可能なスケジュールといった家庭に優しい労働条件はストレスの増大、従業員の燃え尽き、婚姻の破綻など、従業員の心身の健康に否定的な影響を与える可能性があります。家族的責任との両立が困難な労働条件を理由として職場を去る従業員がいる可能性もありますが、新しい労働者の採用や訓練にはコストがかかります。また、家庭に優しい慣行が実践されていない職場は質の高い就職希望者を幅広く引きつけるのに苦労するかもしれません。家庭に優しい方針は、もしかすると欠勤や遅刻の原因であるかもしれない家庭と仕事の衝突を避ける助けになる可能性があります。家庭に優しい方針は従業員の勤労意欲を高め、離職率を下げ、訓練や導入の経費を削減し、より良いサービスの提供につながるという利益がしばしば見られます。

労働組合もまた、組合の魅力を強め、団体交渉を通じて利益を得、組合の認知度を高める手段の一つとして家族的責任を有する労働者の支援に乗り出しています。

* 仕事と家庭の対立削減に向けて

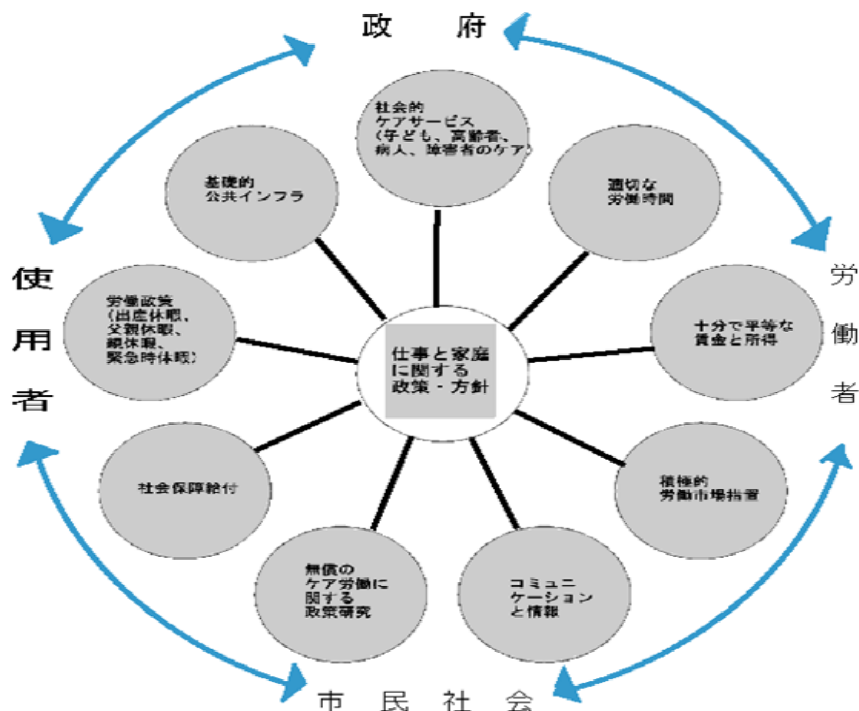
多くの国で公共政策も職場の方針も仕事と家庭の衝突とそれが社会、職場、人々の生活に与える影響の社会と経済における現実になかなかついていけていません。家族に係わる問題は社会組織の中核に位置し、非常に感情に訴える事項であり、家族や男女の役割に関する国や地域の価値に強く結びついているため、これは理解できます。企業の競争力を確保しつつ、特定の文化的状況において職場と労働条件をより家族に優しいものにするには、政労使三者による対話と協力を必要とします。さらに広く、宗教指導者、女性NGO、保育サービス提供者といった数多くの利害関係者や潜在的なパートナーとの対話も求められます。政府は基本的な法と政策の枠組みを設定するものの、労働協約や管理慣行を通じて労働条件をもっと家族的責任と両立したものとするように、企業レベルでも多くのことを実施できます。

仕事と家庭の調和に取り組む解決策は国、地域社会、職場の各レベルで講じることができ、基本的に二つの種類のどちらかに分類できます。

1. 保育や家事といった、家族的責任をもっと仕事と両立できるものにする方策
2. 休暇や労働時間、就業場所といった、労働条件をより家族的責任と両立できるものにする方策

図は、家族的責任を有する労働者に関するILOの基準によって定められた仕事と家庭の調和を促進する様々な方策のうち、主として政府、社会的パートナー、市民社会の直接的な行動手段に該当するものを要約しています。

* 政府の主たる役割



第156号条約及び第165号勧告では、政府が講ずるべき措置として以下のようなものを規定しています。

1) 政策研究及び研究を支える促進努力

「各国の権限のある機関は、健全な政策及び措置の基礎となるような客観的な情報を提供するため、家族的責任を有する労働者の雇用の各種の局面について必要な研究を行い又は促進することを目的とする適当な措置をとるべきである。」(第165号勧告第11項)

2) 休暇と労働時間に係わる労働法制及び社会保障給付

「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、雇用条件及び社会保障において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映することを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。」(第156号条約第4条)

3) ケア施設を促進する戦略

「更に、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

- (a) 地域社会の計画において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。
- (b) 保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービス(公的なものであるか私的なものであるかを問わない。)を発展させ又は促進すること。」(第156号条約第5条)

4) 家族的責任の負担軽減措置

「各国の権限のある機関は、労働者の家族的責任から生ずる負担を軽減することができるような公的及び私的な活動を促進すべきである。」(第165号勧告第32項)

5) 再就労の円滑化

「家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員としてとどまり及び家族的責任によって就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにするため、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置(職業指導及び職業訓練の分野における措置等)をとる。」(第156号条約第7条)

6) 方策を説明し、変化を奨励する情報コミュニケーション

「各国の権限のある機関及び団体は、男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとる。」(第156号条約第6条)

◆ 仕事と家庭の調和に向けた方策の政策課題への導入

仕事と家庭の調和に向けた方策はすべての労働者の無償の家族的責任を明示的かつ系統立てて取り上げ、支援することによって、そのディーセント・ワークを得る機会を円滑化することに向けた政策解決策となります。第156号条約と第165号勧告は幅広い政策手引きを提供し、家族的責任を有する男女労働者が差別を受けることなく雇用に従事し、参加し、向上していく権利を行使できる政策・方針の策定を支援する柔軟なツールを表しています。男性の家族的責任への参加を積極的に奨励する政策・方針も必要ですが、これは有給の父親休暇や育児休暇といった行動様式を変える取り組みを通じて初めて可能になります。

政策の方向性を定め、仕事と家庭の調和の改善に向けた変化と対話をもたらす社会的風土の形成において政府はリーダーシップを発揮する役割があります。政府は特に、平等目標に配慮して法律を注意深く設計し、有償労働と無償労働の性別分業の概念に挑戦する主たる責任があります。

仕事と家庭に関する統合的な政策・方針の開発は個々の労働者とその家族の福祉に係わる事項に留まらず、社会全体の社会開発及び経済発展に影響します。親の働く能力及び生産的に働く能力が仕事と家庭に係わる健全な方策の欠如によって制限され、多くの子ども、高齢者、病人、障害者が良質のケアの欠如の影響を受けています。したがって、仕事と家庭に関する統合的な政策・方針の策定及び実行は社会全体に相当の有益な効果をもたらすため、公益にかなっているという考えがますます受け入れられるようになってきています。日本でも2007年12月に官民トップ会議において仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章と仕事と生活の調和推進のための行動指針が政労使による調印の上、決定され、内閣府の仕事と生活の調和推進室を中心にネットワークが構築され、取り組み支援が行われています。このような動きは他の国でも見られ、例えば、クロアチアでは2006年に策定された男女平等促進全国政策(2006-10年)の中で家族的責任の男女による分担の促進や保育サービスの充実などの方策を定めています。

* 政府と社会的パートナーの参加による変化の促進

「使用者団体及び労働者団体は、国内事情及び国内慣行に適する方法により、この条約を実施するための措置の立案及び適用に当たって参加する権利を有する。」(第156号条約第11条)

仕事と家庭の調和を図る方策を設計・実行する上で労使団体には不可欠な役割があります。加えて、政労使による全国的な政策枠組みの設定、法定要件を強化し、可能であればそれを越えた労働協約の奨励、職場における家族に優しい方策の育成、企業の競争力を確保しつつ労働条件を改善することといった手法は、労働者と使用者のニーズに応える国の政策や職場の方針を確保することが立証されています。

仕事と家庭の問題は非常に議論が多く、使用者と労働者のみならず、宗教団体、女性NGO、ケア団体、消費者団体、児童保護機関など、様々な利害関係者が多様な意見を持つテーマでもあります。そこで、社会的パートナーを越えた幅広い層との協議の場を工夫する必要があります。

* 仕事と家庭への配慮を通じた男女平等への取り組み

第156号条約は「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため」、仕事と家庭の調和に向けた方策を実行すべきことを求めています。そこで、方策の設計や実行を平等の観点から見直すことが大切です。

◆ 女性をケアの提供者と見る固定観念は不平等の要因

アメリカでは家族のケア提供者の4割近くを男性が占めるといった調査結果もあるものの、依然として、家族の世話の主たる担い手は女性であることが期待されており、その結果、家庭と仕事の衝突を減らし、家族の役割を有する労働者を保護することを目指した多くの方策が実際には、家庭責任における男女分業を補強し、理想的な労働者モデルを固定化し、女性に対する差別に帰する場合があります。

2003年に出された総会討議資料「今こそ職場に平等を」の中でILOが記したように、「仕事と家庭に関する政策はあまりにもしばしば明示的にまたは暗黙のうちに特に女性を対象としているために、女性は『二次的な』稼ぎ手であるとのイメージを補強し、働く女性に二重の負担を生じさせるに至るかもしれない危険」があります。

例えば、女性労働者が一定数以上の企業に保育所の設置を義務づける法令は男性の育児責任を見過ごしており、このように女性だけにケア責任があると仮定する法律は労働市場における女性の不利益を強める可能性があります。出産休暇など出産に係わる措置は明らかに女性だけを対象としていいものですが、産前産後給付の費用負担を女性の使用者に直接課す措置は同じように労働市場における女性の不利益を増す可能性があります。家族の世話のための休暇を規定する方策は通常、男女双方が対象となっていますが、女性が休暇を取得する傾向が高いのは世話をする人という女性の伝統的な役割に基づく場合だけでなく、女性の給与の方が男性よりも低い傾向があり、したがって、家計の損失が小さいからという理由の場合もあります。労働時間、特にパートタイム労働に関する方策も伝統的な男女の分業を強化することになる可能性があります。パートタイム労働が男女平等にとって持つ意味は議論の多いところであり、国の状況や法律に左右されますが、家族的責任を有する男性の相当割合がこの選択肢を活用するようにならない限り、パートタイム労働は必然的に家事とケア業務の伝統的な男女分業と結びつけて考えられ続けられることでしょう。

◆ 女性はケア提供者、男性は理想的労働者とのイメージの打破

女性がケア責任の担い手であるとする女性ケア提供者モデルはまた、男性が家族的責任に阻まれない伝統的な労働者として行動し続けることができるとの暗黙の了解を含んでいま

す。そこで、この前提に 挑戦する政策の方向性が平等を促進する可能性が高いと言えます。

仕事やキャリアの関心を家族に優先させる理想的な労働者に関する期待と職場文化は、男性が育児休業のような権利を活用することを阻みます。そこで、仕事と家庭の調和に向けた措置には、男性によるその活用を妨げる組織及び姿勢上の障害に取り組む要素を組み込んでおくことが大切です。男女平等はまた、使用者が理想的な労働者に関する期待を変え、例えば、労働時間が過度にならないよう奨励し、柔軟性を促進するといった、すべての労働者について企業と個人のニーズの両方に配慮した新しい作業 慣行を見出すことによっても促進できます。

女性ケア提供者モデルは女性の労働市場への参加に制約を課し、就労の決定に影響を与えます。そこで、保育、他の扶養家族の世話、家事を提供する専門的なサービスの入手可能性、そして男性のさらなるケアへの参加を認め、奨励する措置が大切です。北欧諸国は男性の育児休暇を奨励する様々な措置を導入しましたが、依然として男性による利用は女性よりかなり少ない状態が続いています。男性が与えられた休暇をもっと取るならば、ケア責任を担う女性が楽になるだけでなく、潜在的により高くつく従業員であるとの労働市場における女性に対する偏見を減らすことにもなるでしょう。

パートタイム労働及び在宅就業は家族的責任を担うために用いられる選択肢ですが、その条件を適切に規制し、改善することによって男女双方にとって魅力的な選択肢にすることができるでしょう。男性は理想的な労働者、女性はケア提供者というモデルに政策、企業、個々の男女が挑戦したときにこそ、男性が家族やケアに参加する選択肢が多くなり、女性は男性とまったく平等な立場で労働市場に参加することができるようになると考えられます。

◆ 景気回復における女性の役割

経済危機は持続可能で社会的に公平な成長及びすべての人へのディーセント・ワークに向けた道の達成をますます困難にし、グローバル化が女性に与える社会的な影響に対する懸念を強めさせています。これは金融、貿易、経済開発、労働の各面を統合した政策の一貫性と調整を求めるものです。危機の影響は仕事の世界における女性の範囲を越え、女性が演じる多様な役割を考慮すると社会の全体的な安定 性に影響するものであるため、男女平等をあらゆる政策対応の鍵となる原則とすべきです。したがって、女性が担う社会と経済の不平等な負担を相殺する助けになる政策対応が求められます。女性がかつてないほどに仕事の世界に統合されているため、危機は経済・社会政策における新しい考え方を推進する機会でもあります。政府は財政刺激策を設計し、実行する際に公平面の課題を通じて女性が直面している労働市場における不利益を認識し、女性について雇用成長目標の明示を検討することが重要です。ほとんどの場合、女性が担っている、家族を世話する無償の労働は危機の悪化と共に拡大する可能性があり、これに対する影響も取り組むべきもう一つの基本的な側面です。この責任の男女分担を改善する政策が見られない限り、これは女性の労働市場への参入機会をさらに制限する可能性があります。

* 方策の枠組み

仕事と家庭の衝突を検討する際には取り組むべき問題の種類を分類することが助けになります。関係する扶養家族の種類にかかわらず、調和の問題は主として3種類に分類することができます、それぞれに有用な策は異なります。

1. 仕事上の責務と家族的責任のどちらにも最低限のストレスで満足できるように対処できるためのルーティーンの設定

2.出産や近親者の長期療養といった、一時的ではあるものの長期的な取り決めに必要とする大きな出来事への対処

3.子どもの病気や介護取り決めの破綻、高齢者を病院に連れて行く必要性といった、短期的な要請や緊急事態への対処

このそれぞれについて考えられる方策は表のようになります。

種類	方策の	仕事と家庭の調和における問題の種類		
	機能する	ルーティーン	の確立	
			大きな出来事への対処	緊急事態への対処
	休暇資格	・ 最低3週間の年次休暇 ・ 労働者が年次休暇の取得時期を選択できること	・ 母親対象の出産休暇 ・ 父親対象の父親休暇 ・ 両親対象の育児休暇 ・ 男女双方を対象とした長期介護休業 ・ 再統合プログラム	・ 年次休暇 ・ 家族の緊急時に利用できる疾病休暇 ・ 非常時休暇・忌引き休暇 ・ 親の日
	作業編成	・ 長時間労働や残業の回避 ・ 予見可能な作業スケジュール（特に残業、交替勤務制、一般的でない時間に働いている人々の場合） ・ パートタイム勤務 ・ フレックスタイム ・ 学期中勤務	・ 勤務時間を一時的に短縮できる可能性	・ 労働者が自分の勤務時間にある程度制御できるフレックスタイムや時間貯蓄制
	就労場所	・ 在宅勤務 ・ 部分的テレワーク	・ 在宅勤務 ・ 部分的テレワーク	・ 緊急時に在宅勤務できる可能性 ・ 部分的テレワーク
	ケア施設	・ 幼児・高齢者向けの適切で負担可能なケアサービスが入手できること ・ 給食や学校食堂による昼食提供 ・ 放課後の学童監督	・ 職場における授乳施設	・ 主たる取り決めが得られない場合、緊急ケアサービスが入手できること ・ 緊急時に子どもを職場に連れてこられる可能性 ・ 職場の電話を使うことのできる可能性
	家庭責任や家事負担の軽減	・ 勤務時間と一致した学校時間 ・ 政府業務、医療サービス、店舗の営業時間 ・ 交通設備と空間計画立案 ・ 料理、掃除、洗濯における労力節減用の技術やサービス ・ 家族計画		

* 家庭に優しい職場

政府が定める法律は基本的な労働条件に影響を与えますが、職場の方針や方策が家族的責任を有する労働者に大きな違いをもたらすことができます。

仕事と家庭の調和を図る方策とは、仕事と家庭の衝突を減らし、労働者が仕事上の責任と家族的責任を両立できるよう助ける方策を意味します。家庭に優しい(ファミリー・フレンドリー)取り決めは、仕事そのものと結びついており、労働者が日常業務において仕事と家庭のバランスを達成することに向けた作業体系や作業プロセスにおける取り決めのことを指しています。

これには、作業組織や労働時間の取り決め、子どもや高齢者の世話、法定及び法定外の休暇、情報サービス・研修といった幅広い選択肢が含まれます。

◆ ケアの取り決め

家族的責任を有する労働者または労働者となることを希望している者にとって最大の懸念事項の一つは留守中のケア提供及び家事の遂行をいかに確保するかという点です。ケアの提供方法には、通常は家族が提供するインフォーマルな無償のケアから、子守やメイドといった個人家庭の雇い人、そして託児所やケアセンターなどといった有償の正式なケア提供施設の三つが考えられます。

家族の手助けはますます得られにくくなってきており、有償サービスの必要性が高まっています。ホームヘルパーのように個人の家庭内で提供される家族的責任の支援サービスは先進国、途上国を問わず、非常に一般的に見られます。長時間労働や性的・身体的・精神的虐待を受ける場合があるなど、住み込みで働いている場合を中心に、家事労働者の労働条件には問題が多く、ILOでは基準設定に向け、来年の総会でこの労働者群の問題を審議することになっています。自宅外での保育サービスを求める家族はますます多くなっており、ほとんどの国で、特に負担可能なレベルの保育サービスに対する需要が供給を上回っています。例えば、コロンビアやペルーではコミュニティーセンターや自宅で、親が働きに出ている子どもたちを預かるプログラムが展開されています。仕事と家庭の調和を図る方策の中で最も費用効果が高く、性別に配慮した解決策として幅広く認められているのは信頼が置ける、負担可能な良質の社会的ケアサービスの育成です。

◆作業組織

取り決めの種類	例
柔軟な労働時間	・ 柔軟な労働時間またはシフト勤務パターンの選択 ・ 時間貯蓄制 ・ 年平均労働時間 ・ 柔軟な始業・終業時刻 ・ 必要な場合、家庭的な理由でシフトを交替できること
労働時間の短縮	・ 1日または1週間の労働時間の短縮 ・ パートタイム勤務 ・ ジョブ・シェアリング ・ 学期中だけの勤務 ・ 一定期間の任意の労働時間短縮
圧縮労働時間	・ シフト間隔を拡大した長いシフト期間による勤務日の削減 ・ 昼食時間の短縮による退社時刻の繰り上げ ・ 2週間9日勤務
勤務地または研修場所の柔軟化	● 在宅就業(一部または常時) ● テレワーク ● 遠隔学習
制御可能な柔軟性	・ 労働時間の取り決めに関する話し合い ・ 強制的な残業・夜間労働がないこと ・ 労働時間または勤務地、通勤・出張等において突然の変更がないこと
柔軟な連絡取り決め	● 健康状態のチェック、諸事項確認、緊急事態への対処などのために、家族やケア提供者と妥当な範囲で連絡を取り合うことの許可

作業組織には作業体系、労働時間、就業場所などが含まれます。仕事と家庭の調和を図るあらゆるプログラムの重要な部分として柔軟な作業編成が挙げられます。これには様々な選択肢があり、事業のニーズ、今ある作業規定、労働者とその家族のニーズに応じて選択することができます。

家庭に優しい労働時間取り決めの例として、以下のようなものが挙げられます。

第165号勧告は、長時間労働に取り組むことや柔軟な労働時間について次のように規定しています。

「国及び各種活動部門の発展段階及び特別の必要を考慮した上、労働条件及び職業生活の質を改善するための一般的措置に特に留意すべきである。この一般的措置には、次の事項を目的とする措置を含めるべきである。(a)一日当たりの労働時間の漸進的短縮及び時間外労働の短縮(b)作業計画、休息期間及び 休日に関する一層弾力的な措置」(第18項)

24時間営業が広がるにつれ、祝祭日や深夜・早朝など、一般的でない時間に働く人が増えてきています。これに関連して、第165号勧告は次のように定めています。「交替制労働及び夜間労働の割当てを行うに当たり、実行可能でありかつ適当な場合には、労働者の特別の必要(家族的責任から生ずる必要を含む。)を考慮すべきである。」(第19項)

パートタイム労働の質の改善について、第165号勧告は次のように規定しています。

「(1)その多くが家族的責任を有する者であるパートタイム労働者、臨時労働者及び家内労働者を保護するため、このような形態の就業が行われる条件を適切に規制し、かつ、監督すべきである。

(2)パートタイム労働者及び臨時労働者の雇用条件(社会保障の適用を含む。)は、可能な限り、それぞれフルタイム労働者及び常用労働者の雇用条件と同等であるべきである。適当な場合には、パート タイム労働者及び臨時労働者の権利は、比例的に考慮することができる。」フルタイム労働とパートタイム労働間の転換についても、「パートタイム労働者は、欠員がある場合又はパートタイム雇用への配置を決定した状況がもはや存在しない場合には、フルタイム雇用に就き又は復帰する選択を与えられるべきである。」(第21項(3))と規定しています。

◆働く親やケア提供者向けの休暇取り決め

仕事と家庭の衝突を減らす助けになるもう一つの選択肢として、家族的責任を有する親やケア提供者向けに追加的な休暇を取り決めることや休暇のタイミングを柔軟にすることが挙げられます。これには例えば、以下のようなものが挙げられます。

- ・育児休暇やケア提供者休暇
- ・予期せぬ家庭の問題やケア取り決めに支障が生じた場合の緊急休暇
- ・扶養家族の病院付き添いや家族の構成員に係わる必須の会合への出席が必要な親やケア提供者向けの休暇
- ・柔軟な父親休暇、どちらの親でも取れる育児休暇やケア提供者休暇、養子縁組休暇(裁判手続き用休暇も含む)、忌引休暇や近親者危篤時の休暇などといった柔軟な休暇取り

決め

・例えば、親やケア提供者が学校の休暇中に子どもと過ごせるような休暇のタイミングの柔軟化

第165号勧告は育児休暇について次のように規定しています。

「両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇(育児休暇)をとることができるべきである。出産休暇後の期間の長さ並びに育児休暇の期間及び条件は、各国において、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であって国内事情を考慮した上適当とされるものにより決定すべきである。」(第3項及び第22項)

ケア提供者の休暇については、次のように規定されています。

「家族的責任を有する労働者は、保護又は援助が必要な他の近親の家族が病気である場合には、休暇をとることができるべきである。」(第23項(2))

育児休暇は近年多くの変化を経験しており、出産直後の父親に与えられる父親休暇の導入や育児休暇の取得資格を両親に広げる動きが見られます。この形態は様々で無給の場合も有給の場合もあります が、にもかかわらず、依然として世界中どこでも女性が休暇を取得する方が多くなっています。男女賃金格差がこの固定観念に寄与する重要な要素ですが、育児休暇が許容可能な解決策になるのは有給であって、失業や復帰後に不利な取扱いを受ける恐れなく取得できる場合に限ることが経験上示されています。

◆方針と手続き

使用者、管理者、労働者の権利と責任の枠組みを提供する家庭に優しい職場方針が求められます。これはより幅広い平等方針または多様性方針の一部とすることも、独立した方針とすることもできるでしょう。家庭に優しい方針とは、1)家族的責任を有する労働者が家族に関連した理由で差別されることなく仕事や訓練に平等にアクセスできるよう機会平等と家庭に優しい方針に向けた明確な誓約を行い、

2)家族的責任を有する労働者が仕事や昇進の機会から排除されないよう、雇用及び訓練におけるこれらの人々に対する障害を除去することを目指し、3)家庭に優しい職場文化の育成を下支えするものとして、非差別的な労働条件と管理慣行を確立するものです。仕事と家庭に関する個々の懸念事項や要求に対応し、これを処理する方法、柔軟な作業取り決めを管理する方法、苦情や訴えを処理する方法、管理者、労働者、それぞれの代表と協議する方法、方針とその実効性を監視し、評価する方法などを提供する手続きが求められます。管理者や従業員が仕事と家庭に関する企業の方針と手続きの原則及び実際面を理解するようすべての管理者と従業員を対象とした情報提供と研修が求められます。

家庭に優しい方針を導入するためには、1)ニーズ評価、2)設計、3)実行、4)評価と見直し、そして再び1)ニーズ評価へと戻る継続的なプロセスが求められます。このプロセス全体を通じて、方針を実効性あるものとする上で決定的に重要な3要素として、コミュニケーション、話し合い、コミットメントの存在が必要です。

◆マネジメントとコミュニケーション、情報と研修

方針や手続きを導入するには、以下のような取り組みが必要です。

・方針及び手続きの日常的な実行

○非差別的な採用を含む非差別的な方策における遵守の確保

○ 実行のモニタリングと点検

・柔軟性の管理(そして柔軟な管理)

○労働時間取り決めにおける労働者の自律性、選択肢、制御の幅の拡大を許すこと

○勤務時間中に家族と連絡を取り合うことを妥当な程度許すこと

○在宅就業の労働者や外勤労働者の個人生活を十分尊重しつつ、孤立化のリスクを避けるため、適度な遠隔管理を行うこと

○必要な場合、柔軟な働き方を許すよう研修や会議の場所や時間を調整すること

・効果的なコミュニケーション、情報、アドバイス

○労働者の関与を伴う有意義な話し合い

○家族的責任を有する労働者を差別することのない肯定的な家庭に優しい文化の育成

○労働者にその権利と責任、得られる選択肢に関する情報とアドバイスを提供すること

◆実地的なサポート

労働者が仕事上の責任と家族的責任を組み合わせる助けを提供する実地的な方策の例として、以下のようなものが挙げられます。

・カウンセリングの利用機会、地元のサービスを見つけることに関するアドバイス、情報の提供といった従業員の補助・支援制度

・社内託児所や学童保育、保健・社会給付、家族に対する治療、ケア、サポートの利用機会の提供

といった職場サービスの提供と家族給付

・働く親・ケア提供者のグループ、職場または地元社会におけるネットワーキング活動といった仲間同士のサポート活動の円滑化

・夜間など安全な公共交通機関が得られない時や場所、遠隔地に住む労働者に対する交通手段または交通費補助の提供

◆小企業の特別の問題

仕事と家庭の調和を支える一連の方策の実行は大企業と中小企業では非常に異なる可能性があります。よりインフォーマルで、官僚主義的でないことから当然に家庭に優しい小企業もありますが、仕事と家庭が従業員に与えるプレッシャーは大企業よりも小企業の方が

高くなる傾向があります。従業員数の少なさが柔軟性に向けた機会を制限し、各人の貢献に対する依存度が高くなるのがこの理由として考えられるかもしれません。資金及び人的資源が限られていることは、小企業における柔軟性達成の方法がしばしば革新的で安価な解決策にかかっていることを意味し、中小企業では小規模の比較的簡単なイニシアチブが大きな違いを生む可能性があります。お互いの不在を補うことができ、仕事量を共同で負担できる多技能従業員の育成が小企業の柔軟性を高める上で有用かもしれません。

* ILOの取り組み

ILO事務局の中で仕事と生活の問題を主として扱っているのは労働・雇用条件計画で、ILO加盟国政労使に労働条件と職場における生産性の向上を奨励することを意図した政策研究、広報活動、研修、技術協力を展開しています。仕事と家庭に関する情報シートや仕事上の責任と家族的責任の調和に関する各地の経験を集めた図書、職場における母性保護についてまとめた図書など様々な刊行物を出しています。

男女平等局と各地のジェンダー専門家も仕事と家庭の調和や母性に関する幅広い調査研究その他の活動を行っています。仕事と家庭は同局が中心となって展開する「男女平等はディーセント・ワークの中心広報キャンペーン」の3月のテーマであり、これについてまとめた広報資料が作成されています。

第156号条約と第165号勧告を始めとした基準関係事項は国際労働基準局が扱っています。第156号条約と第165号勧告は1992年に総合調査の対象となり、1993年にこれらの基準を詳しく解説した報告書が総会に提出されています。労働者活動局でも、例えば、2002年に刊行した男女平等問題に関する団体交渉において労働者団体を支援する研修資料の中で家庭に優しい方針も取り上げています。使用者活動局は、2008年に仕事と家庭に関する研修パッケージを作成しましたが、この中では、特に仕事と家庭の調和に向けた方策の利点とその実行方法に関する手引きを加盟団体に提供することを通じた、仕事と家庭の調和に関する方針の主たる推進役としての使用者団体の潜在力が強調されています。

ILOは家庭と地域社会における無償労働の多くは青少年や高齢者、病人の福祉にとって必須であるだけでなく、有償労働にとっても必要不可欠であるにもかかわらず、この仕事がいれば経済と社会に関する現行の通念において無視されている事実を認識してきました。この問題に取り組むため、ILO事務局長は2006年の総会に提出した事務局長報告の中で、加盟国政労使に向けて国の経済・社会開発に対する無償労働の貢献をより良く評価し、分析するよう呼びかけて、次のように記しています。「男女が生活費を稼ぎつつ家庭と社会の責任を満足するというプレッシャーをより容易に調和できるようにするためには、そのような取り組みが必須です。これはまた、私たちが経済の生産性と呼ぶものが実際には無償労働の社会的生産性によって間接的に補助されているという事実を理解するためにも重要です。」