

ワーク・ライフ・バランスと企業の役割
マタハラ・パタハラと長時間労働の改善

北村剛 藤田直也 本間美帆

1章 はじめに

安倍内閣は男女共同参画社会の実現を政策の一つとしている。ここでは、男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条より「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義づけられている。本論文では「性別を理由として働き方・育児等の役割を決めたり、とらわれたりすることなく全ての男女がライフスタイルを自由に選択できる社会」とする。

この社会が実現するためには、家庭と仕事の両立を妨げる「マタハラ・パタハラ」を無くさなければならない。本論文ではマタハラ・パタハラが起きる要因の一つが長時間労働にあるとし、これを改善することがマタハラ・パタハラ解決につながるとする。

2章 ワーク・ライフ・バランスの課題

1節 育児期による転機

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会を実現するために5本の柱を掲げている。その中の一つに「社会における制度又は慣行についての配慮」がある。これは、固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行のあり方を見直す必要があるとしている。

しかし、女性の出産後の継続就業率（図1）では、第一子出産後、就業を継続した女性の割合は4割弱で、6割前後が妊娠・出産を機に退職している。この割合は1980年代からほぼ変わっていない。退職した理由には「解雇された」「退職をすすめられた」がある。これらは典型的なマタハラである。「マタハラ」とはマタニティ・ハラスメントの略で、働く女性が妊娠・出産などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する言葉である¹。

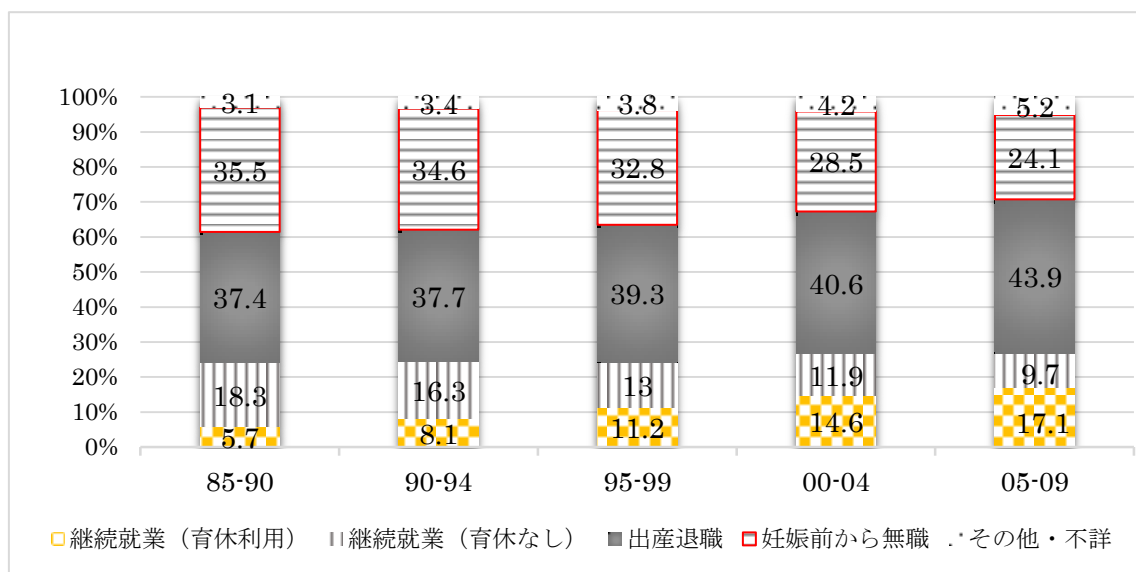
「マタハラ」という言葉の語源は立教大学社会福祉研究所の杉浦浩美研究員が2001年から「マタニティ・ハラスメント」に関する研究を開始し、2009年に著した博士論文をもとに出版した『働く女性とマタニティ・ハラスメント』にある。その後、2013年に日本労働組合総連合会（連合）が実施した「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査²」をきっかけに、社会に広く知られるようになった³。

上記と同じ2013年に連合が発表した調査では、25.6%がマタハラ被害を受けたとの結果がある。マタハラによる流産・早産の危険性もあるため対策が必要である。

従来のように母親だけが育児休業を取得する等、「育児＝女性の役割」だけではなく、今日、男性も育児に積極的に参加していこうという変化がある。そうした時に問題となるのが「パタハラ」である。「パタハラ」とは、パタニティ・ハラスメントの略で、厚生労働省イクメンプロジェクト⁴の推進メンバーである渥美由喜氏が提起したもので、男性が育児をする権利や機会を職場の上司や同僚などが侵害する言動のことである。具体的には男性社員が育児休業を取得したり、育児目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したり育児目的で残業せずに帰宅することへの、妨害、ハラスメント行為を指す⁵。2013年の連合による「パタニティ・ハラスメントの実態を明らかにするためにパタハラに関する調査⁶」の結果、職場でパタハラをされた経験がある人は、日本男性の11.6%もいることがわかった。厚生労働省が発表する雇用均等基本調査⁷によると、2012年度の男性の育児休業取得率は1.89%である。しかし、男性の育児への参加意欲自体は決して低くない。パタハラに関する上記と同じ連合の調査では、子どもがいない475名に、子どもが生まれたときの育児休業取得について質問したところ、「子どもが生まれたときには、取得したいし、取得できると思う」26.3%、「子どもが生まれたときには、取得したいが、取得できないと思う」52.2%、「子どもが生まれても、取得したいと思わない」が21.5%となった。取得希望者が多いことがわかる。しかし、取得できると思っている人は少ないのである。

このように、子育て中の女性は継続就業が困難、男性は仕事に比重があり、子育てに参加しづらいのである。

図1 女性の妊娠・産後の継続就業率



対象：全国の年齢18歳以上50歳未満の独身者14,248票に対して有効票数は10,581票

出典：国立社会保障・人口問題研究所『第14回出生動向基本調査』2010年6月より作成

2節 性別役割分業の背景

なぜ、このように育児と仕事が両立しづらいのだろうか。日本において女性の労働は、産業構造の変化により高度成長期に大きな転換をみせた。以前は農業や小売店等の自営業主や家族従事者として結婚、出産後も働き続けることが多かった。しかし、雇用労働力化が進むことで職場と住居が分離することになった。そのため、家事・育児等の家庭における役割が大きい女性は結婚後の就業継続が困難となったのだ。従って、結婚や出産を機に離職する女性が多くなったのである。女性の年齢階級別労働力率において「M字型カーブ」がみられるようになったのは高度成長期である⁸。

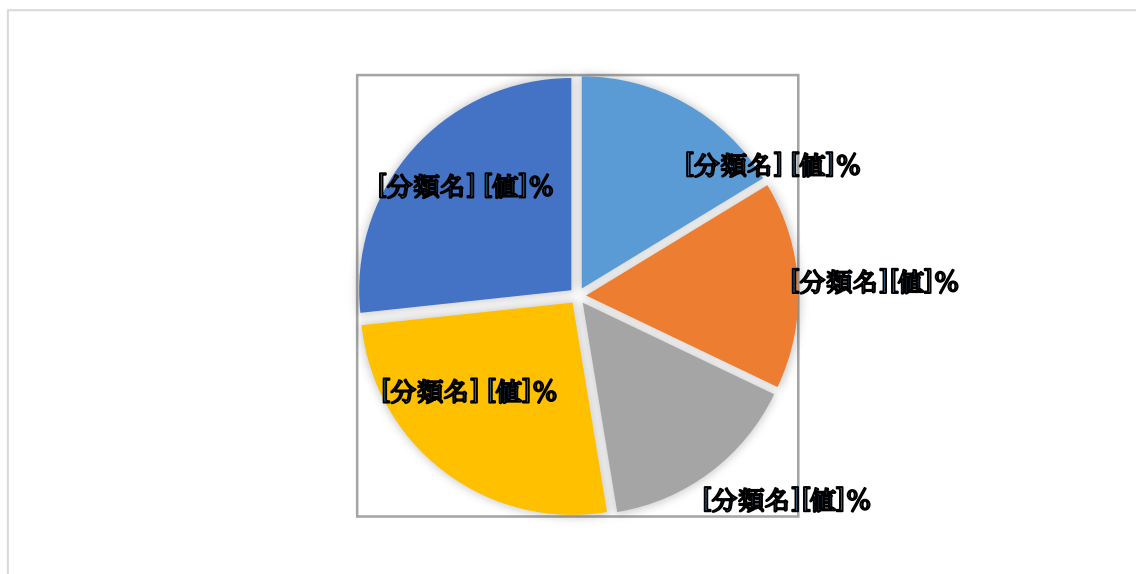
「女性は家庭、男性は仕事」という性別役割分業が前提となっている制度、習慣、意識は家庭と仕事を両立しようとする労働者にとって様々な困難が生じる。そのため、子育て中の労働者を仕事か育児かという選択に追い込んでしまう大きな要因となる。

3節 行政の限界

育児介護休業法の改正⁹により、男性の育休取得の対象範囲も広がっている。労使協定による専業主婦（夫）除外規定が廃止され、妻が専業主婦の場合や、育休中であっても、夫は育休を取れるようになった。しかし、実際の取得率はわずか1.89%にとどまっている。

従来の結婚をしたら「女性は退職し子育てや家事に専念」「男性は仕事に集中し子育てを妻に任せる」という性別で役割を決めるという慣行から変化はみられる。しかし、このような変化に対して企業は社内制度を整えていなかったり、制度があっても活用しきれていなかったりすることが、図2より分かる。

図2 職場に妊娠・出産をする女性への支援制度はあるか？



対象：全国在住の現在在職中の20代から40代の女性626名

出典：連合『マタニティ・ハラスメントに関する意識調査』2013年5月より作成

妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱い（マタハラ）を行うことは男女雇用機会均等法第9条第3項で禁止されている。しかし、妊娠・出産を契機にした、降格や解雇は後を絶たない。これは、何故か。企業側は解雇等の理由を「本人の能力がない」等とすることによってマタハラを隠すことができる面があるためだ。法律違反にならないよう出産や妊娠と解雇の因果関係を否定してくる場合がある。違法性を立証するためには、被害者側が妊娠・出産との因果関係を示さないといけなかった。そのため企業との電話のやりとりの録音、同僚の証言等を証拠として用意しなければならなかった。これには労力も必要であり泣き寝入りせざるを得なかった場合や、裁判になっても負けることも多かった¹⁰。

2014年10月の最高裁判決¹¹「妊娠中に負担の少ない業務に移ったことをきっかけに降格させることは、原則、違法」をうけて厚生労働省は2015年1月「妊娠・出産・育休等を終えてから1年以内に不利益な取扱いがあった場合、それは妊娠・出産・育休が原因となつて行われた行動であると判断する」とした。マタハラにあたるかどうかを「会社側の意図」に関係なく、降格や解雇などの不利益な取扱いと、妊娠や出産「1年以内」で、客観的に判断するとしたのだ。これは、マタハラを立証する負担が大幅に減り、子供を産み育てながら女性が働き続けていくための後押しになったといえる。

しかし、育児はこの1年以内の終わるわけではない。そのため、妊娠、育児休業明けに、マタハラが起きたとしても「1年」という期間外であるため違法とされない可能性があるのだ。

このように、行政側は、男女雇用機会均等法、育児休業法等様々な法整備をしているが、遵守していない企業もある。また、法律は権利・義務であるが、職場の環境に応じて制度の拡充等の柔軟さが必要だ。よって、企業がマタハラ、パタハラを解決していくことが求められる。

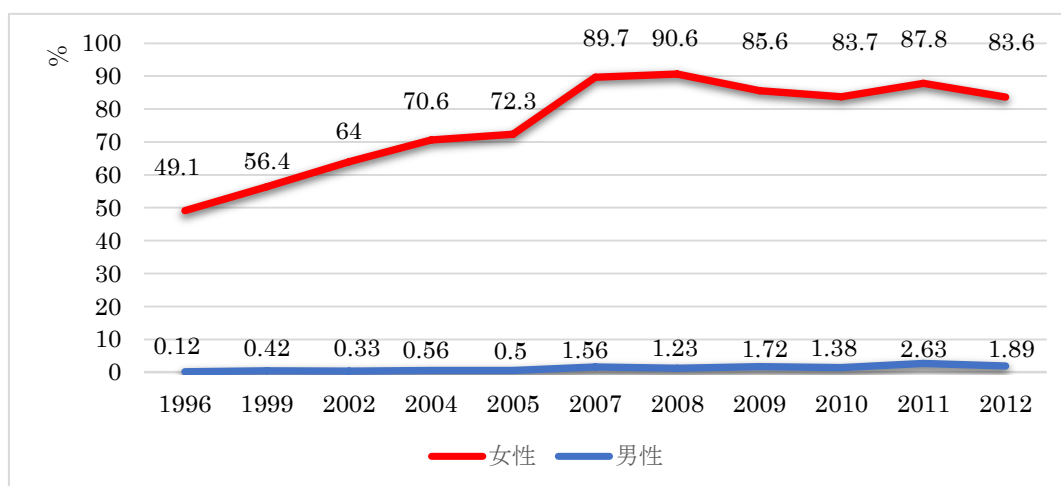
2章 マタハラ

今日、女性の労働者は妊娠・育児期間中に育児休業取得、継続就業について大きな問題を抱えている。まず、育児休業についてであるが、厚生労働省の雇用機会均等基本調査（図3）によると、2012年の女性の育児休業取得率は83.6%である。およそ20年間で25%以上上昇している。これは男女雇用機会均等法、労働基準法、育児休業法等の法律整備が要因と考えられる。これらの法により事業主側に義務が課された。例として、育児休業法10条の「事業主は、育児休業の申し出や取得を理由に、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」ことが義務付けられた。その成果が、数字に反映されているのだ。取得率は向上しているが取得期間はどの程度なのか。

厚生労働省が民間企業に委託して行ったアンケート調査¹²（図4）より、女性が取得したいと希望していた育児休業期間と実際に取得した期間に差が生じていることがわかる。1年以上を希望している人は約60%である。しかし、実際に取得した日数で見ると1年未満

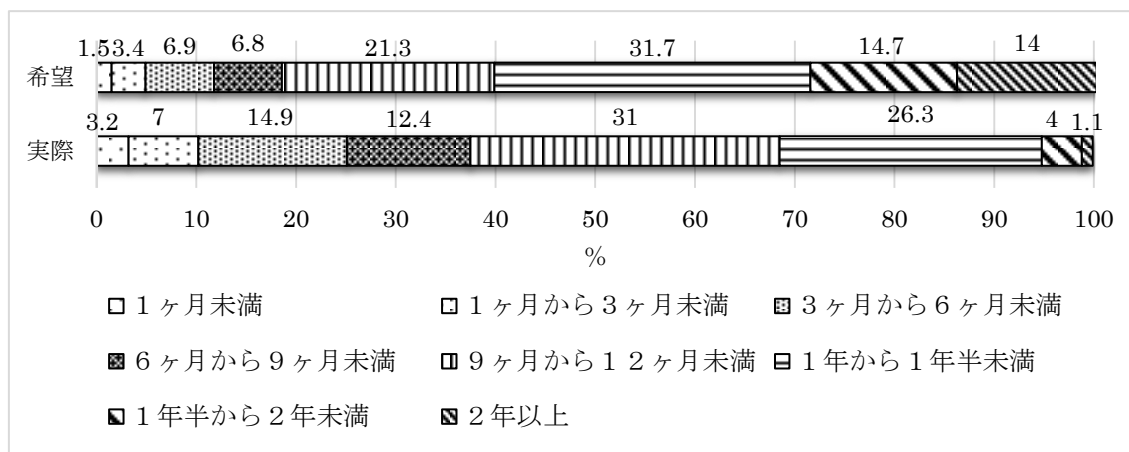
が60%以上となっている。法律で定められた育児休業は原則、子どもが1歳に達するまで、例外として最長1年6カ月である。そのため、法律期間以上育児休業は難しいのである。しかし、希望取得日数と実際の取得日数とのギャップを埋めていくことが求められる。

図3 育児休業取得率の男女別推移



対象：事業所規模5人以上の企業。2011年度の数值は、岩手県、宮城県、福島県を除く
出典：厚生労働省『雇用機会均等基本調査』2013年度より作成

図4 女性の育児休業の希望日数と実際取得した日数



対象：インターネット調査により、2009年2月19日～20の2日間において、未就学の子を持つ男女（男性正社員、女性正社員、女性非正社員、女性無業（専業主婦））有効回答数4,110

（調査協力機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

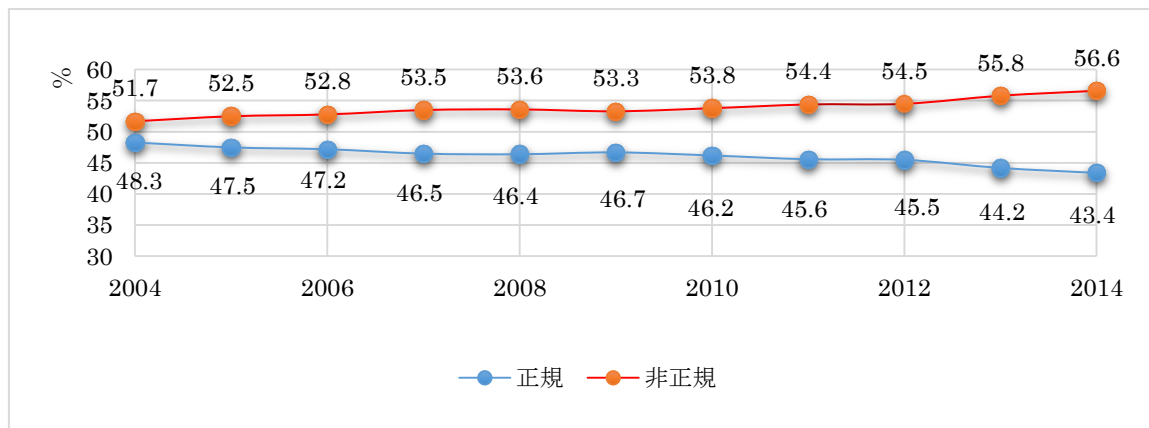
出典：2008年度厚生労働省委託事業「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」ア

アンケート調査報告概要」より作成

また、育児休業に関しては有期雇用者の問題がある。総務省統計局の労働力調査によると（図5）非正規雇用の割合は増加傾向にある。2014年では正規雇用が43.4%、非正規雇用が56.6%となっている。原則、契約期間の定めのない非正規雇用者は正規雇用者と同様に育児休業を取得することができる。しかし、契約期間に定めのある雇用者、つまり有期雇用者は、「その会社に引き続き1年以上雇用されていること」「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用される見込みがあること」「子の2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が満了し、更新されないことが申し込み時点で明らかになっていない。」の3つの条件を全て満たさなければ育児休業を取得することができない。正規よりも不安定な雇用形態であり、非正規雇用の割合が増え続けている中で追加の条件を設けることは育児休業の利用を妨げている。また、条件を全て満たしても育児休業が取得できず雇い止めになるケースもある。

雇用形態が違っていても育児休業を取得しやすくなるように、妊娠・出産に関わる法を機能させることができれば2人目、3人目と子供を生み、育てやすくなると考えられる。

図5 女性の雇用形態別雇用者の推移



対象：国勢調査の約100万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯及びその世帯員（就業状態は世帯員のうち15歳以上の者を対象）

出典：総務省統計局『労働力調査』2014より作成

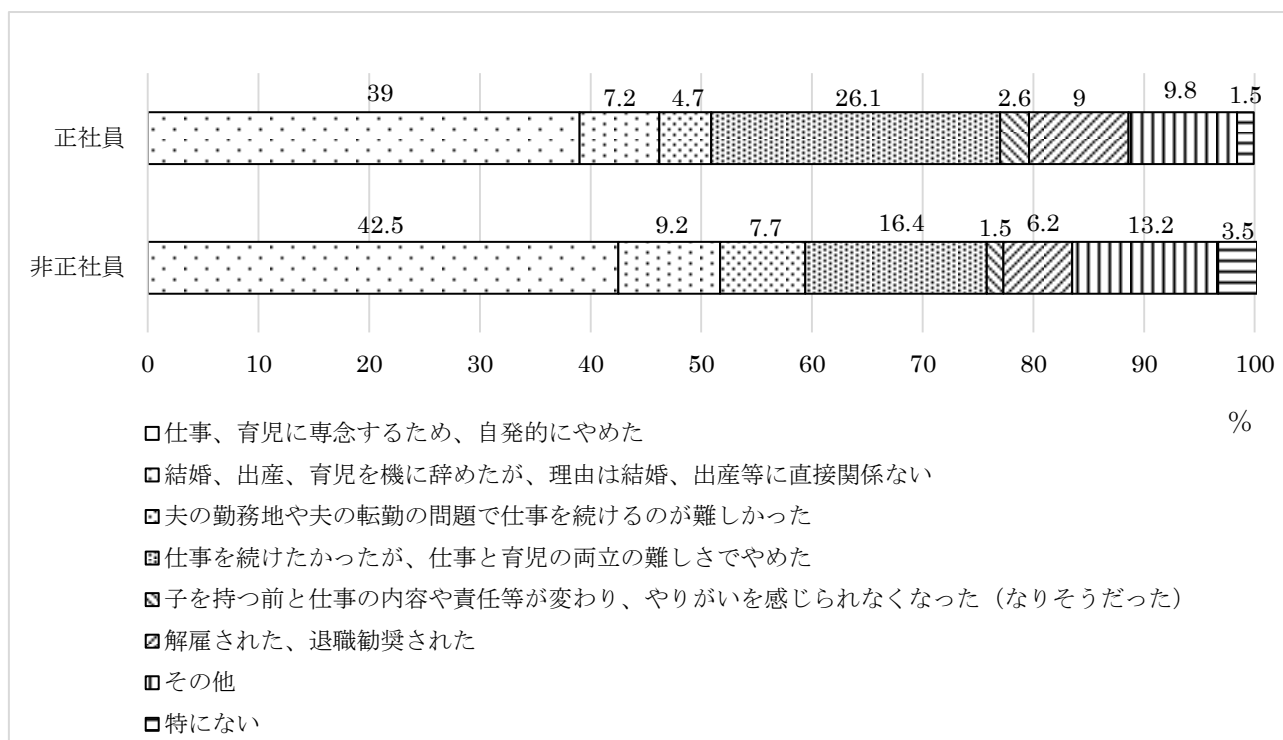
次に、継続就業問題についてである。国立社会保障・人口問題研究所が行った「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（図1）より、育休を利用したうえで継続就業する人が増えているのがわかる。出産前の有職者は女性全体の7割に達している。しかし、そのうちの6割もの人が辞めてしまっている。また、妊娠・出産を機に辞める割合は毎年増えている。このことは女性の社会進出、継続就業推進に向けた動きが進んでいる中で解決していくべき課題であるといえる。

なぜ、働く女性の多くは妊娠・出産を機に辞めてしまうのか。厚生労働省の2008年度厚生労働省委託事業「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告

概要」(図6)によると、子育てに関する理由が大きい。特に、「解雇、退職された」「子を持つ前後で仕事の内容が変わった」という理由は男女雇用機会均等法9条(マタハラ)に関わる問題である。

また、(図6)の「両立が難しい」については、具体的な理由について調査が行われた。(図7)によると、「職場に両立を支援する雰囲気がない」「育児休暇が取れそうもない(取れなかった)」という回答の割合が多いことがわかる。マタハラNetのホームページに寄せられたマタハラ体験談には、『育休をとりたいたと上司に相談したら、「子供が生まれてから今の仕事を続けるのは大変だろうから、退職して、その後それでもこの仕事をやりたいと思うならパートで戻ってきたら?」と言われ結局退職することになった』という事例がある。他にも多くの事例が紹介されている。その多くが職場の両立支援(育児休業取得等)に対する雰囲気がないことがマタハラにつながっているとされている。

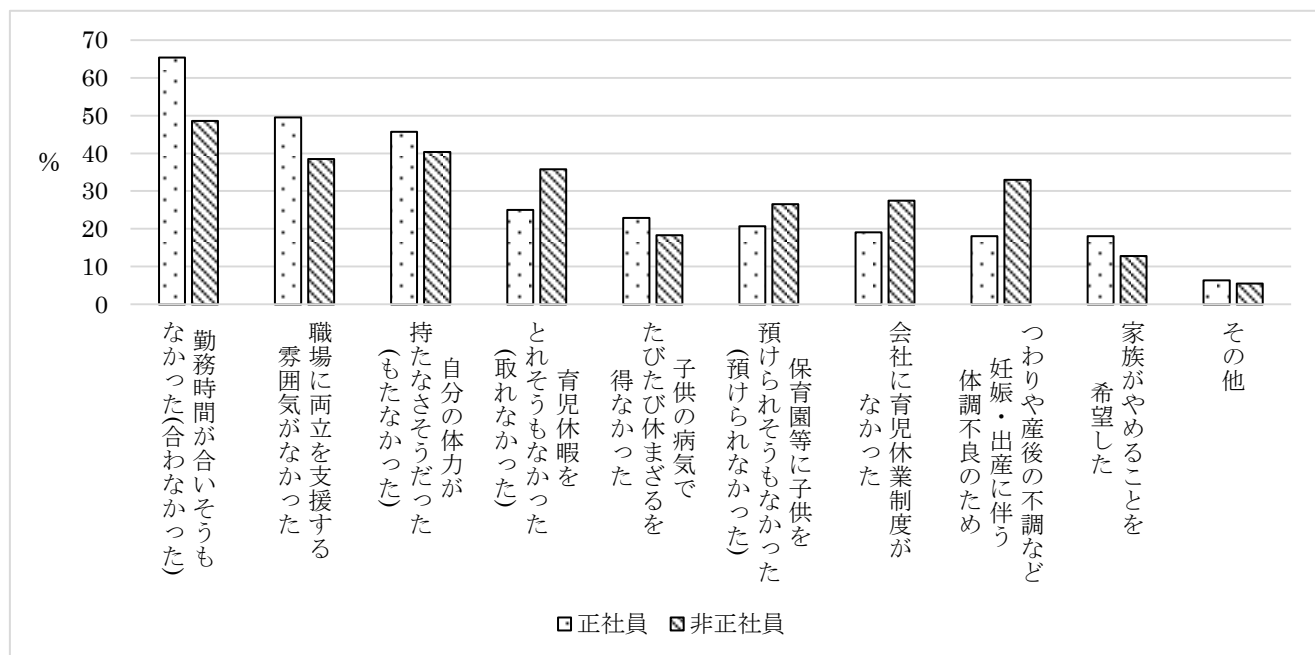
図6 子を持つ直前の女性の就労形態別 妊娠・出産前後に退職した理由



対象：インターネット調査により、2009年2月19日～20日に、未就学の子を持つ男女正社員、女性非正社員、女性無業 有効回答数4,110(調査協力機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

出典：2008年度厚生労働省委託事業「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究アンケート調査報告概要」より作成

図7 子を持つ直前の女性の就労形態別 続けたかったがやめた理由



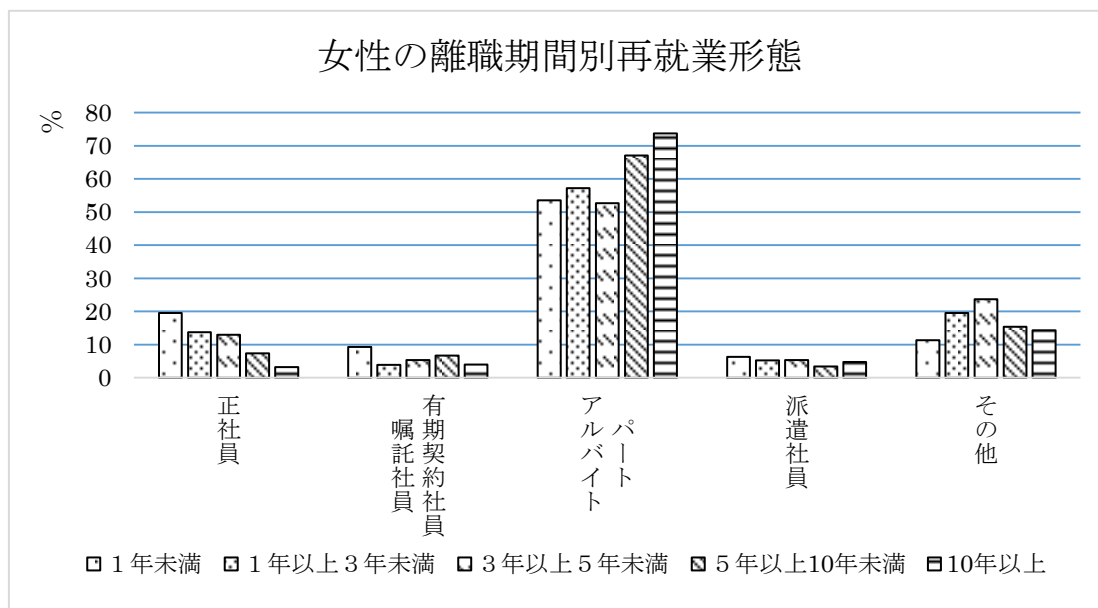
対象：インターネット調査により、2009年2月19日～20日に、未就学の子を持つ男女（男性正社員、女性正社員、女性非正社員、女性無業（専業主婦）有効回答数 4,110（調査協力機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

出典：2008年度厚生労働省委託事業「両立支援に関わる諸問題に関する総合的調査研究アンケート調査報告概要」より作成

また、立ち仕事や荷物の運搬、営業等は妊婦にとっては負担の大きいものとなってしまう、最悪の場合、流産などを引き起こすことも考えられる。その他にも、つわり等就業の負担となる症状もある。妊娠中は体調が普段と違うことを管理職も含めて、当事者以外の人が理解しなければならない。妊娠・出産を控えている女性が継続就業を望んでいるとき、働きやすいような環境や制度を企業自身がそれぞれの企業に合うように整備し、拡充していくことが必要だ。

では、一度離職してからの再就職は容易なのか。まず再就職する理由であるが、総務省の調査¹³によると半数近くが「収入を得る必要がある」であった。また、同調査において育児をしている女性、特に末子の年齢が低いほど再就職活動を行っていないことも明らかになっている。これは就職しても続けられそうにないという理由が最も多かった。そのため、離職期間が長くなることが考えられる。実際、内閣府男女共同参画局の調査¹⁴によると離職期間別再就職割合は、4年以上の人が半数以上を占めている。

図8 女性の離職期間別再就業形態



対象：末子が4歳以上で小学校までの子供を持つ再就業した女性

出典：2006年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より作成

また、図8より離職年数が増加すればするほど正社員になった人の率が下がる。一方でパート、アルバイトの率は増加している。つまり、育児または結婚のために退職すると離職期間が長くなる傾向にあると考えられる。この離職期間の長さが特に正社員への再就業を困難にしていると考えられる。いかに離職期間を短くし、早期に職探しができるような環境を整備するかが必要であるといえる。同じ職場での継続就業ができるのが最も理想形である。しかし、労働者の中にはそれを望まない人もいるであろう。そのような人たちが再び職に就こうとしたとき希望が叶いやすいように環境を整備していく必要がある。

3章 パタハラ

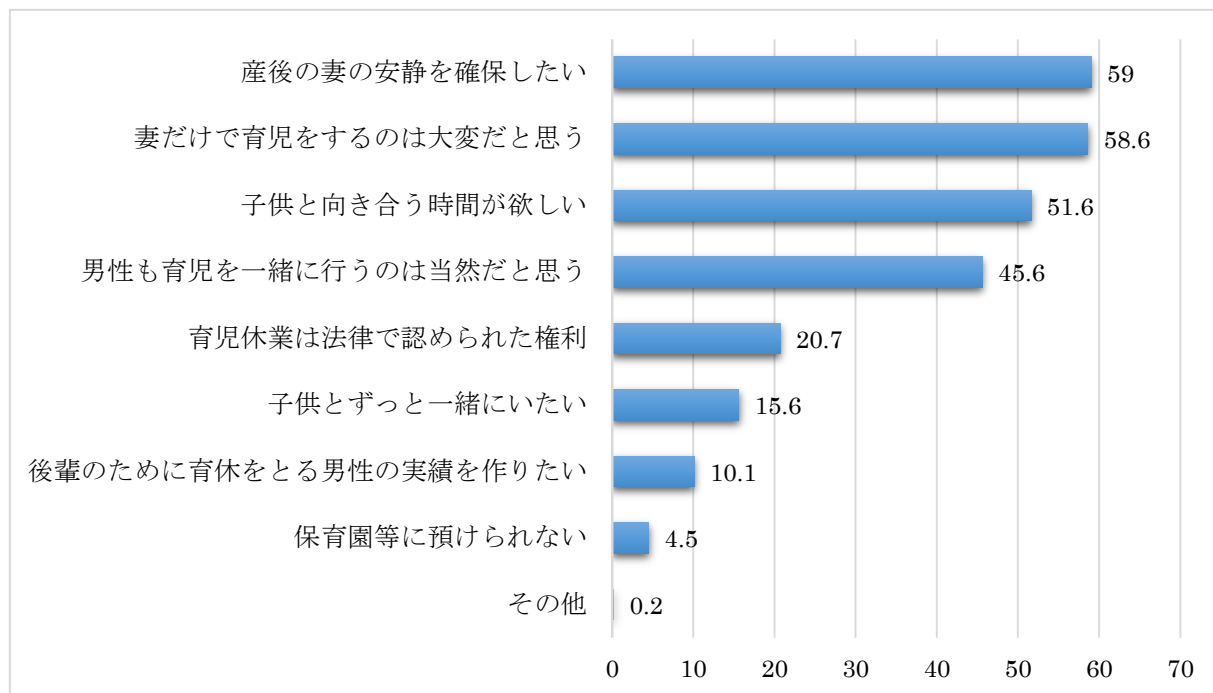
1節 男性の育児休業

男性の育児休業取得率は、2020年までに13%という政府目標が設定されているにもかかわらず、男性の育児休業取得率は、1.89% (図3) となっている。第2章1節で論じたように非常に取得率が低い、育児参加に対して意欲はある。また、日本労働組合総合会による「パタハラに関する調査 (図9)」より、育児休業を取得したい男性が最も多く挙げた理由は「産後の妻の安静を確保したい」である。約6割の男性が理由に挙げている。また、「妻だけで育児するのは大変」「子供と向き合う時間が欲しい」等がある

このような理由があるにもかかわらず、何故、育児休業取得率が2%程度の数値になっ

ているのか。日本労働組合総連合会による「パタハラに関する調査（図10）」より、上位3つの理由を挙げてみると、1位「仕事の代替要員がない(57.9%)」2位「経済的理由(32.6%)」3位「上司の理解がない(30.2%)」となっている。

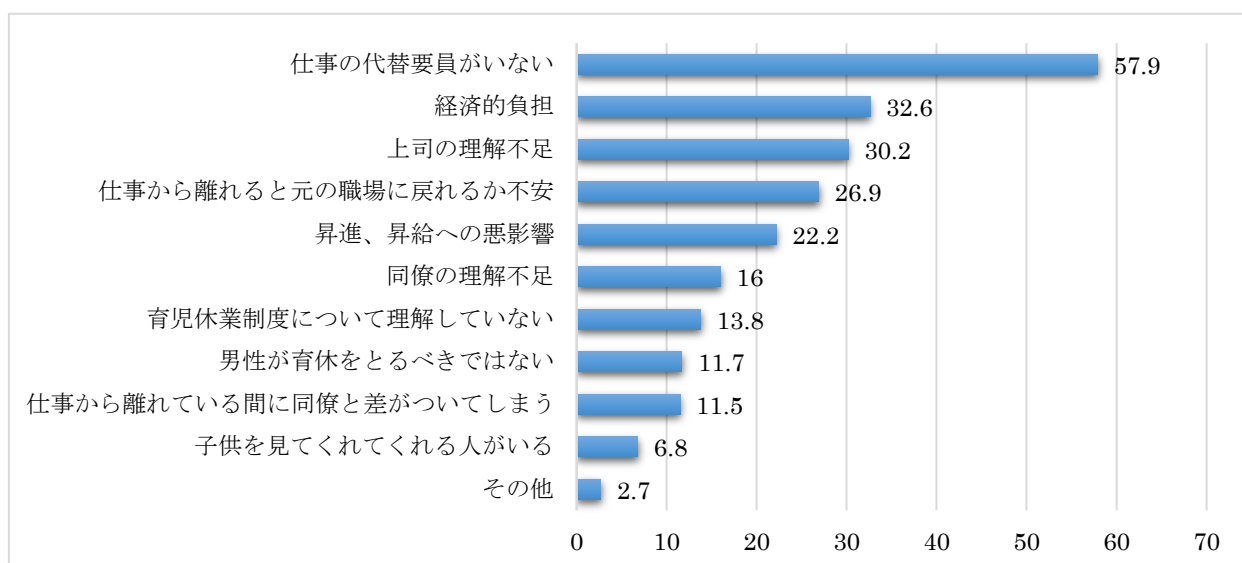
図9 育休を取った、取りたいと思う理由(複数回答可)



対象：育児休業取得者も含む育児休業取得の希望があった人、育休を取得したかったができなかった、取得したいができないと思う人

出典：日本労働総合組合総連合会「パタハラに関する調査」より作成

図10 育児休業を取得したかったができなかった、できないと思う理由(複数回答可)



対象 育児休業取得者も含む育児休業取得の希望があった人、ある人 育休を取得したか
 ったができなかった、取得したいができないと思う人

出典 日本労働総合組合総連合会「パタハラに関する調査」より作成

経済的な理由についてだが、改正雇用保険法により、

- ① 男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。
- ② 従来の再就職手当に加え、離職時賃金と再就職後賃金の差額の6月分を一時金として給付（基本手当支給残日数の40%相当額を上限）する。
- ③ 平成25年度末までとされていた失業等給付の暫定措置（個別延長給付、雇止め等により離職した者（特定理由離職者）の給付日数の拡充）について、一部要件を見直した上で3年間延長する。（厚生労働省ホームページ）

という新たな法整備が平成26年の4月1日から施行されており、3分の2の給与が保証されたことにより以前に比べ経済的負担は軽くなる。そのため、経済的負担を理由に育休の取得を断念する男性の割合はこれから減少していくことが見込まれる。

また、代替要員の確保は難しい。そのため、既存の職場のメンバーに仕事を割り振ることが多い。よって、男性が育児休業を取得したくても、職場のメンバーの仕事量を増やし、負担をかけることになってしまうことを懸念し、休業しないという選択がなされている場合もある。しかし、この理由にはパタハラも含まれているのではないかと。

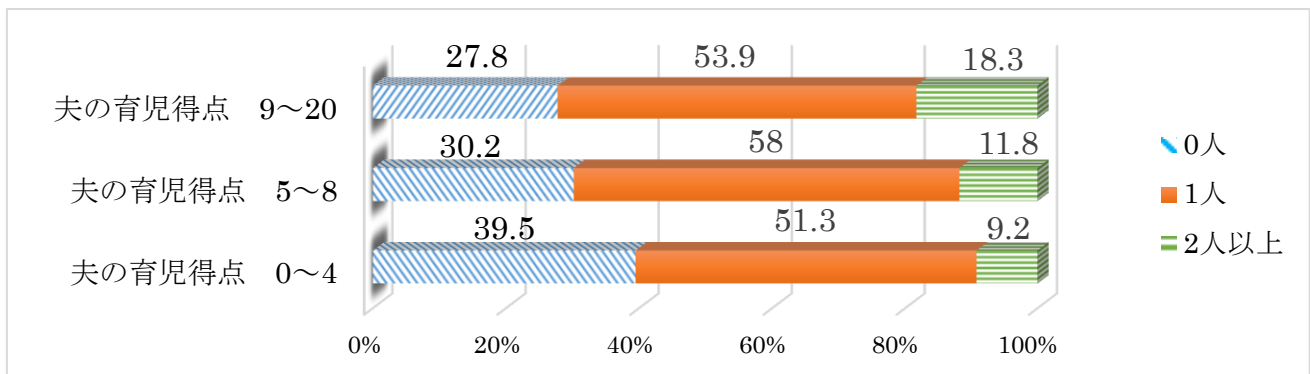
「上司の理解が得られない」は典型的なパタハラである可能性が高く「育児休業をしたら出世に響く」「育児休業は迷惑」という言動に伴い育児休業取得が断念されていることも考えられる。更に、昇進・昇給等の不安もあり、仕事を一定期間抜けるというのは他の同僚等と差が生じてしまわないか不安を持つ要素の一つだと言える。パタハラは男性の育児参加への妨害である。そして、働く男性自身が不安に思うことを妨害の理由として使って

くるため、その不安をとり除く必要がある。

2節 男性の育児参加と効果

総務省統計局の「社会生活基本調査¹⁵（2011）」によると、共働き世帯の家事関連時間は週平均1日男性が39分、女性が4時間53分である。男性は、そもそも家事・育児に費やす時間が女性に比べて非常に少ない。国立社会保障・人口問題研究所の「第3回全国家庭動向調査¹⁶」（2005）（図11、12）より、夫が育児に参加するほど、第1子出産時に妻が仕事を継続する確率も高くなり、追加予定の子供の数も多くなるといえる。全体として見ると、夫が比較的育児に協力している層で仕事を継続した割合が高く、育児に非協力的な層で退職する割合が高い。

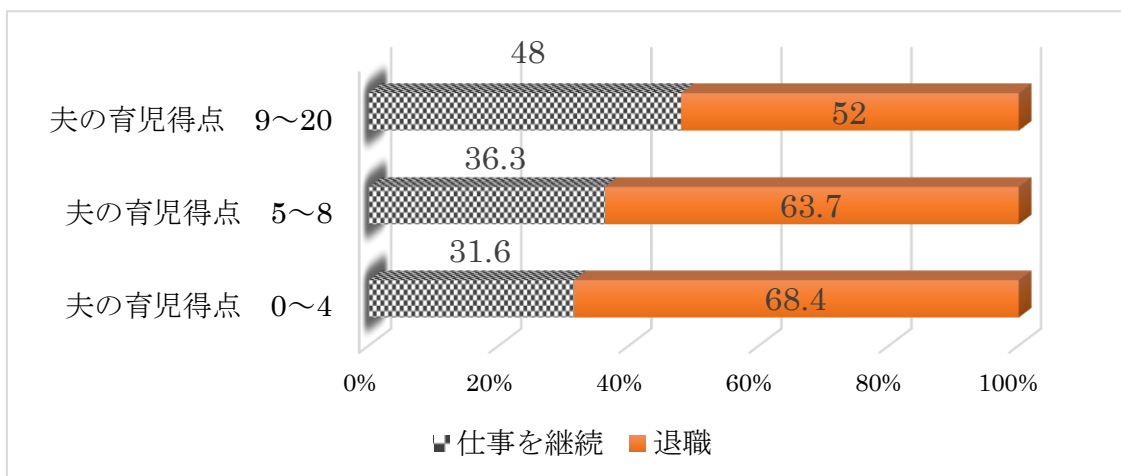
図11 現在子供一人の夫婦の追加予定子供数



対象：全国のすべての世帯 調査票配布数14,332票 有効回収票は11,018票

出典 国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」（2005年）より作成

図12 第一子出産時の妻の継続就業



対象：全国のすべての世帯 調査票配布数14,332票 有効回収票は11,018票

出典 国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」（2005年）より作成

注 「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1~2回」（1点）、「週1~2回」（2点）、「週3~4回」（3点）、「毎日・毎回」（4点）、「やらない」（0点）とし、5領域の得点を合算したもの

妊娠・出産を機に正社員から、パート、派遣もしくは専業主婦になる女性が多い。だが、仮に定年まで働き続けた場合、退職までに受け取れる生涯賃金は、雇用形態によって大きく違ってくる。国税庁による「民間給与実態統計¹⁷（2015）」によると全体の平均年収は正規473万円、非正規168万円である。仮に20歳から働き、30歳で出産、定年を60歳とすると、定年まで正社員仕事を続けた場合、生涯年収は1億8920万円（473万×40年）。一方、出産を機に派遣やパート・アルバイト等の非正規社員になった場合は約9770万円（473万×10年+168万×30年）。正社員として働き続けた場合と出産を機に非正規社員になった場合とでは、一生に稼げる金額がおよそ1億円も違ってくるのだ。

男性の育児参加は、女性の家事労働負担を減らし、女性が働きやすいようにするだけではない。女性が継続就業することにより、男性は「一家の大黒柱」として稼がなければならないという役割からも解放されるのだ。

4章 マタハラ・パタハラ改善策

マタハラ・パタハラはどちらも働きながら子育てをする労働者にとって共通の大きな問題である。しかし、マタハラは、育児をすることで継続就業が困難。パタハラは仕事を休めないため育児に参加できない。それぞれ異なる問題を抱えているのだ。また、女性は妊娠から、男性は子供が生まれてからがこれらの問題に直面することが多い。そのため、全てのマタハラ・パタハラに共通する改善策の提案は難しい。そのため、共通してマタハラ・パタハラの要因となる長時間労働に焦点をあてて改善策を提案していく。

1947年に制定された労働基準法より、1日8時間制が定められた。しかし、連合総合生活開発研究所「生活時間の国際比較（2009）¹⁸」の調査によると、日本男性のホワイトカラー1日当たりの平均労働時間は9時間4分で、そのうち、残業時間は112分である。女性ホワイトカラーの平均労働時間は7時間42分、そのうち36分が残業時間である。残業時間が多く長時間労働となっている。

また、労働基準法により残業した時間に応じて残業代が支払われることになっている。そのため、残業をするほど給料が増える。そして、残業ができる労働者が昇給・昇進の際に評価されやすい仕組みとなっている。子育て中の労働者にとってこの仕組みは、働くことと家庭を両立することの壁となる。

大久保幸夫・石原直子¹⁹は、「年間 2000 時間労働時間が実現すれば、子どもがいる女性でも、ほとんど無理することなく仕事を継続できる状態になるのです。」と述べている。この 2000 時間とは、1 日 8 時間で年 250 日働く計算である。土日、年次有給休暇を取得した正社員がおおよそ働く日数とされえている。そのため、残業を前提とした長時間労働を改善することがマタハラ・パタハラを減らし、家庭と仕事の両立につながると考える。

まず、長時間労働＝業績・収益とは必ずしもいえない。日本生産性本部「日本の生産性の動向²⁰(2013)」より、2013 年の本の労働生産性(就業者 1 人当たり名目付加価値)73,270 ドル(758 万円/購買力平価(PPP)換算)。順位をみると OECD 加盟 34 カ国中第 22 位である。就業 1 時間当たりでみた日本の労働生産性は 41.3 ドル(4,272 円)、OECD 加盟 34 カ国の中では第 20 位となっている。国際的に見ても日本の労働生産性は低い。そのため、残業ができる労働者のほうが評価されやすいという企業のあり方は必ずしも適当ではない。よって、残業をしない労働者が評価を得る「残業をしない手当」を提案する。残業をしないことを評価し、ボーナスを上乗せする仕組みだ。評価の基準は、人事考課の一つである業務遂行能力だ。時間ではなく、仕事の量と質で判断するのだ。

長時間労働＝評価ではなくなれば、長時間労働が減り、男性も女性も育児と仕事が両立しやすくなる。また、「出世できない」等の言葉で育児参加を阻むパタハラ。短時間勤務を機に降格や減給に起こるマタハラ等の改善につながる。「残業を前提としない働き方」は特に、仕事に比重があり育児参加しづらい男性の環境改善が図れる。男性が育児参加しやすくなれば、女性の育児にかかる負担が減る。したがって、育児により継続就業が困難という問題が改善していくのだ。

5 章 まとめ

「男女共同参画」はそれ自体に人権や公正といった面での価値がある。男女共同参画社会の実現には、家庭と仕事の両立が必要不可欠である。本論文では、家庭と仕事の両立を阻むマタハラ・パタハラについて論じてきた。残業を前提とした長時間労働の見直しは子育て中の労働者ためだけのものではない。実現すれば、全ての労働者のワーク・ライフ・バランス実現へと向かうと考える。

東京証券取引所が企画したテーマ銘柄²¹に「なでしこ銘柄」がある。これは、女性の管理職比率の情報公開や直近 3 年間の自己投資資本投資比率が業種平均を上回っていることを条件に選んだものである。経済産業省は、なでしこ銘柄に選ばれた会社は「多様な人材を活かすマネジメント能力」と「環境変化への適応力」が高いことから「成長力のある企業」としてしている。つまり、ワーク・ライフ・バランスを始めとした従業員の働き方を考える企業は評価され、収益にもつながるのだ。よって、利益追求のためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現は企業に必要な役割である。

参考文献

大久保幸夫・石原直子（2014年）『女性が活躍する会社』日本経済新聞出版社
佐藤博樹（2008年）『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい
瀬地山角（2001年）『お笑いジェンダー論』株式会社 勁草書房
内閣府男女共同参画局（2001年2月28日）『男女共同参画基本計画』財務省印刷局
内閣府男女共同参画局（2006）『男女共同参画白書』
日本労働組合総連合会（2014年12月26日）『連合白書』コンポーズ・ユニ
労務理論学会編（2011年）『経営労務事典』株式会社 晃洋書房
山田昌弘（2015年）『女性活躍後進国ニッポン』株式会社岩波書店
経済産業省ホームページ（2015年11月20日閲覧）
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>
厚生労働省ホームページ（2015年11月24日閲覧）
<http://www.mhlw.go.jp/>
日本生産性本部ホームページ（2015年11月24日閲覧）
http://www.jpc-net.jp/annual_trend/
日本労働総合組合総連合会ホームページ（2015年9月8日閲覧）
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>
内閣府男女共同参画局ホームページ（2015年11月15日閲覧）<http://www.gender.go.jp/>
マタハラ Net ホームページ「マタハラ体験談」（2015年11月22日閲覧）
<http://www.mataharanet.org/p/index.html>

¹ NPO 法人マタハラ Net マタハラ対策ネットワークホームページ（2015年8月18日閲覧）

² 「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」をインターネット調査により、2013年5月13日～5月15日の3日間において、全国在住の在職中の20代-40代の女性626名を対象に実施したもの。（調査協力機関：エポックシード株式会社）

³ 立教大学ホームページ（2015年10月10日閲覧） www.rikkyo.ac.jp/news/2014/12/15503/

⁴ 厚生労働省は、男性の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を、2010年6月17日より始動。

⁵ パタハラ対策プロジェクトホームページ（2015年8月9日閲覧）

⁶ 「パタニティ・ハラスメントの実態を明らかにするためのパタハラに関する調査」を、携帯電話によるインターネットリサーチにより、2013年12月4日～12月9日の6日間において実施し、1,000名（調査対象者：20歳～59歳の男性有職者）の有効サンプルを集計。（調査協力機関：ネットエイジア株式会社）

⁷ 男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握することを目的とする。

⁸ 青山悦子「日本の女性労働」(労務理論学会編『経営労務事典 株式会社 晃洋書房、2011年、166 ページ』)

⁹ 育児・介護休業法は、平成 21 年 6 月に改正され、平成 22 年 6 月 30 日から施行。

¹⁰ 岡林佐和 (2015) 『マタハラなくせるか 妊娠で降格、厚労省が「違法」通達』朝日新聞デジタル 2015 年 3 月 13 日

<http://www.asahi.com/articles/ASH353HKWH35ULFA005.html> (2015 年 11 月 3 日閲覧)

¹¹ 2014 年 10 月 23 日最高裁判所第一小法廷(桜井龍子裁判長)は、理学療法士の女性が妊娠中の軽易な業務への転換を契機に降格されたことに関して、勤務先の広島市の病院に損害賠償を求めている事件について、原判決の破棄・差し戻しとの判決を下した。最高裁は、妊娠中に負担の少ない業務に移ったことをきっかけに降格させることは、原則「違法」とした。また、2015 年 11 月 17 日に広島高等裁判所で女性は勝訴した。

¹² 厚生労働省が三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)に委託して行われたインターネット上でのモニター調査。有効回答数 4110 件。未就学の子を持つ男女を対象。

¹³ 就業構造基本調査(2002)より集計。末子年齢別の就職意識はあるものの求職活動を行っていない理由の割合。対象は、配偶者を有し末子年齢が 8 歳以下の者と同居している女性で、前職を結婚または育児のために退職し現在無職であり、就業意識はあるものの求職活動を行っていない者。

¹⁴ 内閣府男女共同参画局(2006)「男女共同参画白書」より「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた既婚女性の再就職状況を、離職期間別に集計。対象は、「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた 15 歳以上の既婚女性である

¹⁵ 対象 指定する調査区(全国で約 6,900 調査区)内に居住する世帯のうちから、選定した約 8 万 3 千世帯の 10 歳以上の世帯員約 20 万人

¹⁶対象 全国のすべての世帯 調査票配布数は4,332票、回収された調査票12,681票有効回収票は11,018票

¹⁷対象 各年12月31日現在の源泉徴収義務者のうち、民間の事業所に勤務している給与所得者

¹⁸調査対象 日本の都市部に居住する50歳未満の雇用労働者とその配偶者。調査対象者は、調査会社のモニターから、対象地域に居住する50歳未満の民間雇用労働者でかつ既婚者400名（男女200名ずつ、離死別を除く、配偶者と同居）とその配偶者400名

¹⁹ 大久保幸夫・石原直子（2014年）『女性が活躍する会社』 pp. 121 日本経済新聞出版社

²⁰日本の労働生産性の動向、OECD データなどを用いた労働生産性の国際比較、主要国の全要素生産性(TFP)の動向など生産性の現状をまとめたもの

²¹東京証券取引所では、個人投資家に向け株式投資を考える一つのきっかけや関心材料として、特定のテーマや指標をベースに銘柄（テーマ銘柄）を抽出、公表されている。