

〔論文〕

デンマークにおける女性の就業と 家族生活に関する現状と課題

熊倉 瑞恵

はじめに

NTTデータスミスによる世界24カ国約14,000人を対象とした『仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する世界意識調査*¹』¹²⁾によると、デンマークでは約80%の人が仕事と私生活のバランスに満足していると回答している。これは、男女ともに職業生活とその他の生活に満足している人が相対的に多い国であるといえる。また、エスピン・アンデルセン¹¹⁾の福祉国家レジーム類型によると、デンマークは脱商品化および脱家族化の程度が高い「普遍的福祉国家」と分類されている。つまり、女性は労働力として商品化され、家族内のケア労働が社会化されているということである。実際に70%以上の女性が就業している国であり、公共部門がケア労働を担う比率は他国と比較しても高い。さらに、2008年のデンマークの合計特殊出生率は1.89となっており、人口置換水準には達していないものの2000年以降1.7～1.8前後で推移している⁸⁾。

では、デンマークではどのようにして仕事と家族生活のバランスに対する高い満足度を

得ることに成功しているのだろうか。本稿では、これまで労働市場および家族施策との関係を中心とするワーク・ライフ・バランスの議論に生活時間の側面を加えることにより、制度および政策だけでなくより生活に近い視点からこうした点を明らかにし、未だに残された課題を探ることを目的としている。まず初めにOECDやデンマーク統計局のデータから労働市場施策の現状と問題点を提示し、次に家族関係休暇制度および保育サービスとの関係について検討する。最後に「デンマーク国立社会研究所（Danish National Institute of Social Research）」の生活時間調査*²⁾をもちいて家庭内の性別役割分業と労働市場および家族関係施策とのかかわりから今後の課題を導き出す。

1. 雇用環境および雇用政策の 現状と問題点

(1) 性別職域分離と賃金格差

1980年代以降、デンマークでは女性の就業率は70%台で推移している⁹⁾。雇用形態別にみるとパートタイム労働者が非常に少なく、わずかながら上昇傾向にはあるものの

1994年には17.3%，2009年では18.9%となっている（表1）。2009年の全雇用者に占めるパートタイム労働者の割合を男女別にみると、男性13.6%，女性24.8%と女性により多い。しかしながら、1994年以降、男性は9.8%から13.6%へ増加傾向にある一方で、女性は26.2%から24.8%へと減少傾向にある。デンマークのパートタイム労働はいわゆる短時間勤務であり、社会保障はフルタイム労働者とはほぼ同等の権利が得られる。

女性のフルタイム労働が可能となる要因の一つは、労働時間にある。強固な労使協約によって週あたり労働時間が37時間とされていることが一般的であるため、1日の労働時間は6～8時間となる。したがって、フルタイムで働いていたとしても15～17の間には帰宅することができる。

また、デンマークでは男性よりも女性がより多く公共部門で働いており、男性は民間部門で働いている割合が高い。こうした傾向は北欧諸国全体にみられ、女性の就業率が高いとされる国に共通している。表2は部門別の時間あたり総賃金を男女別に比較したものである。これをみると、男女合計では中央公共部門の280.30DKK（約4,294円）がもっとも高く、次いで民間部門256.34DKK（約3,927

円）、地方公共部門239.41DKK（約3,667円）となっている。男女別では、男性は中央公共部門（290.35DKK：約4,448円）、民間部門（269.91DKK：約4,135円）、地方公共部門（265.31DKK：約4,064円）となっている。女性は、中央公共部門（266.22DKK：約4,078円）、地方公共部門（230.66DKK：約3,533円）、民間部門（231.02DKK：約3,539円）となっている。民間部門で働く女性の賃金をもっとも低いのが、これは地方公共部門で働く女性と大きな差はない。

男性の民間部門と女性の中央公共部門および地方公共部門、民間部門との差は、それぞれ3.69DKK（約56円）、38.89DKK（約595円）、39.25DKK（約601円）となっている。さらに、同部門内における男女間の差は、民間部門がもっとも大きく39.25DKK（約601円）、地方公共部門34.29DKK（約369円）、中央公共部門24.13DKK（約369円）となっている。

公共部門により多く就業している女性は、特に地方公共部門で社会福祉サービスに関わるケア労働に従事していることが多い。こうした労働は、中央および地方公共部門や民間部門の男性と比較するとより低いものとなっている。男女間賃金格差はヨーロッパ諸国と比較すると比較的小さいが、性別職域分離が

表1. 全雇用者に占めるパートタイム労働者

(%)

	合計	男性	女性
1994年	17.3	9.8	26.2
2006年	17.9	12.0	24.6
2007年	17.3	12.0	23.4
2008年	17.7	12.9	23.1
2009年	18.9	13.6	24.8

資料出所) OECD Employment Outlook 2010, p.286-287より一部抜粋。

明確であることはそれにとまなう賃金格差がうまれる可能性がある。さらに、こうした男女間の賃金格差は家族関連休暇の取得にも影響を与える要因ともなると考えられる。した

がって、ジェンダー平等が一定程度すすんでいるとされるデンマークにおいても、民間部門における男女間賃金格差については改善の余地があるといえる。

表2. 部門別の時間あたり総賃金, 男女別, 2008年

(DKK)

	合計	男性	女性	男性－女性
民間部門	256.34	269.91	230.66	39.25
	(約3,927円)	(約4,135円)	(約3,533円)	(約601円)
中央公共部門	280.30	290.35	266.22	24.13
	(約4,294円)	(約4,448円)	(約4,078円)	(約369円)
地方公共部門	239.41	265.31	231.02	34.29
	(約3,667円)	(約4,064円)	(約3,539円)	(約525円)

注) 1 DKKあたり15.32円で換算 (2010年10月)。
資料出所) Statbank Denmark.

(2) フレキシブルな働き方

表3は仕事とその他の活動との両立のために利用可能な選択肢を比較したものである。デンマークでは、貯めた時間を休暇として利用できる時間貯蓄制度や労働時間の削減又は増加といったフレックスタイム制度が多く提供されている。スウェーデンでも活用されている時間貯蓄制度は、通常勤務時間外に発生した超過労働時間をためておき、数時間から半日または1日、あるいは長期の休暇にあてることができる。勤務時間を早めるあるいは遅くするなどして1日の労働時間を調整することができるフレックスタイム制度はわずかながらスウェーデンがより上回っている。フレックスタイム制度はドイツ、イギリス、イタリアにもみられるが、時間貯蓄制度はデンマークとスウェーデンの北欧でより利用され

ている。さらに、特にデンマークではテレワークも積極的に活用されており、在宅での仕事も可能になっている。こうしたフレキシブルな勤務時間制度体制により、フルタイムで働くことができ、パートタイムへの転換するインセンティブは限定的となる。

身内のケアを理由とする休みは比較した6カ国の中でイタリアにもっとも多くみられるが、スウェーデンと比べるとデンマークがより上回っている。デンマークでは親休暇といった子どものいる家族のみを対象とする制度ではなく、誰もが利用しやすい制度となっている。つまり、ジェンダーに中立な制度とすることでジェンダー格差を是正する取り組みがおこなわれているのである。

デンマークでは、雇用主は休暇取得前のポジションと同じかもしくは同等の仕事を与えることとなっており、キャリアが中断される

ことはない。さらに、復職後も親休暇の分割取得だけでなく、フレキシブルな働き方やジェンダーに中立な制度設計によって、フルタイムの仕事と家族生活を両立できるようになっている。これにより、親休暇で長期の休暇を取得するのではなく、できる限り早く復職するよう政策的に方向付けがなされている。

しかしながら、こうしたフレキシブルな働き方は勤務時間が固定化された業務である場合に有効であり、職種や業種によっては適応

が困難であることが考えられる。特に人のかかわりが多いケア労働では難しく、そのため地方公共部門に多くみられるケア労働に従事する女性の利用は限られる可能性が高い。さらに、公共部門では民間部門に比べてより休暇の取得に寛容な傾向がみられるため、男女間の賃金格差だけでなく、こうした職場環境も男性に比べて女性がより多く休暇を取得する要因となる。

表3. 仕事とその他の活動との両立に利用可能な選択肢

(%)

	必要であれば労働時間の削減又は増加	貯めた残業時間を休暇として利用	次年への休暇持ち越し	無給休暇	休暇を追加手当に代替	身内のケアのための有給休暇	勉強のための有給休暇	早期退職	テレワーク	早期退職後パートタイム雇用	サバティカル、キャリアブレイク	職場の保育施設
デンマーク	52	55	29	14	16	16	11	12	25	13	16	6
スウェーデン	55	55	51	34	20	9	9	9	14	10	11	3
フランス	37	33	15	17	13	11	11	13	8	11	16	6
ドイツ	41	34	29	8	7	3	16	5	10	4	1	2
イギリス	50	23	25	29	17	12	12	15	6	13	7	7
イタリア	46	20	25	18	14	26	7	4	7	2	4	2

資料出所) Eurofound, 2007, p.55より一部抜粋。元データはEQLS2003。

2. 家族関連休暇制度と 保育施設の役割

(1) 家族関連休暇制度

1985年以降、デンマークの家族関連休暇は、産前休暇が4週、産後休暇が14週であった。その後10週間の育児休暇があり、母親か父親のいずれか一方のみが取得可能であった。この他、父親休暇が産後休暇14週の間、2週間、10週の育児休暇後に2週間あった。合計32週の休暇は、一部条件付きではあるものの所得代替率が100%となっていた。しかしながら、相対的に女性よりも男性の賃金が上回っていることもあり、休暇取得者は圧倒的に女性に偏っていた。そこで、

2002年に大幅な家族関連休暇制度改革がおこなわれ、18週の母親休暇、32週の親休暇、産後14週間中2週の父親休暇の合計52週（労使交渉により延長可）となった。親休暇は母親と父親の同時取得や分割取得も可能となり、所得代替率は約60～80%となっている。

しかしながら、1990年から2008年までに休暇を取得する父親の数は増加していない（表4）。同時に、母親の休暇取得者も減少していない。これに対して、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンでは父親の休暇取得者が増加し、女性の取得者が大きく減少している。1990年代に女性の取得者がもっとも少なく、男性の取得者がもっとも多かったデンマークは、約20年後にはいずれも逆転した状況となっている。このため、現在でも父親休暇の積極的な活用が課題とされている。

表4. 母親および父親の休暇取得者数

	デンマーク		フィンランド		ノルウェー		スウェーデン	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
1990年								
男性	34,499	30.1	27,338	19.8	645	1.2	104,356	26.1
女性	80,108	69.9	110,518	80.2	51,949	98.8	295,080	73.9
2008年								
男性	51,247	32.7	54,000	34.8	42,255	33.1	288,716	44.0
女性	105,449	67.3	101,174	65.2	85,389	66.9	367,274	56.0

資料出所) Nordic Statistical Yearbook 2009, p.65.

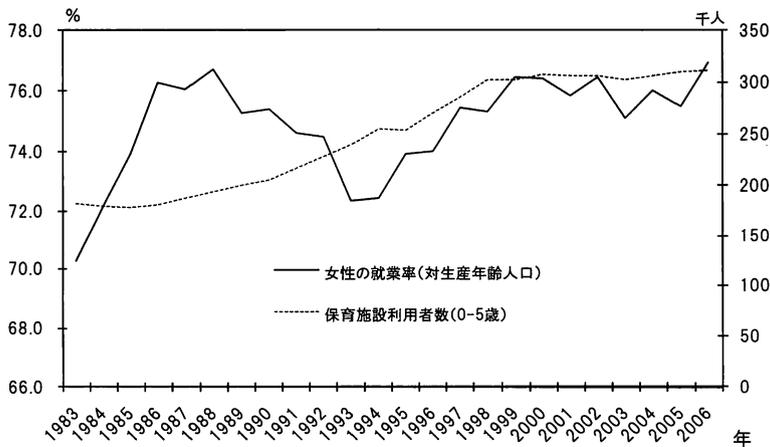
(2) 女性労働者の増加と保育施設の利用

1980年代初めから後半にかけて、デンマークにおける女性の就業率は大幅に上昇してきた(図1)。1988年には76.7%となり、その後1993年に72.4%へと下落したものの1997年以降は75%前後で推移している。こうした女性労働者の増加と合わせて保育施設の利用者も増加してきている。1988~1993年にわたる女性労働者の減少期においても保育施設の利用者数は増加している。

デンマークの保育施設は、主にデイケア(0~2歳)、幼稚園(3~5歳)、統合保育園(0~5歳)があり、自治体が管轄している。そのため、利用料は自治体によって異なっている。ロスキレ・コムーネの例をみると、フルタイム53.4時間で0~3歳クラスで月額2,906DKK(約4,451円^{*3})、3~6歳クラスでは月額1,667DKK(約25,538円)となっている¹⁰。同じ施設にきょうだいがいる場合には、きょうだい割引があり2人目から半額となる。また、年間世帯収入が461,600DKK(約707万1,712円)以下の場合には満額もしくは

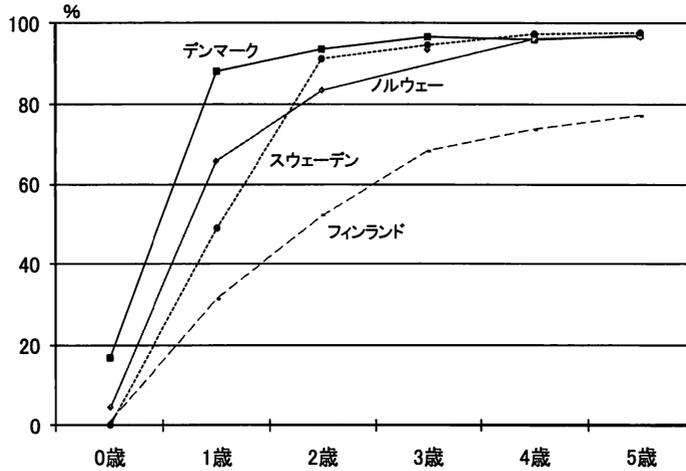
一部補助となる制度もある。開園時間は通常午前6~17時頃までとなっている。これは親の働き方に対応したものであり、保育サービスは仕事と家族生活の両立における重要な要素となっている。

図2は北欧諸国における0~5歳の保育施設利用者比率を示したものである。デンマークでは、0歳児の利用者が北欧の中でもっとも高くなっている。1歳児では88%以上が利用しており、2歳児では90%を超える。一方、スウェーデンでは1歳児は約50%、2歳児では約90%となっている。ノルウェーでは、1歳児が約65%、2歳児が約80%となっており、フィンランドはすべての年齢層でもっとも低い割合を示している。デンマークでは生後6ヵ月日から保育園を利用することが一般的となっており、これは北欧諸国と比較しても非常に早い時期にあたることからわかる。デンマークでは早期に復職することが政策的に方向づけられていることは前述したとおりであるが、保育施設はこれを支える重要な役割を担っている。



資料出所) 女性の就業率は、OECD, 2009。保育施設利用者数は、Denmark Statbank。

図1. 女性の就業率と保育施設利用者数の推移:1983-2006



資料出所) Nordic Council of Ministers, Nordic Statistical Yearbook 2009, p.64.

図2. 北欧4カ国における年齢別保育施設利用者比率, 2008年

3. 生活時間と性別役割分業

本章では、「デンマーク国立社会研究所 (Danish National Institute of Social Research)」の生活時間調査)をもちいて、家族生活の状況を検討する。

デンマークの生活時間調査では、生活時間

を①有償労働, ②家事労働, ③移動, ④睡眠, ⑤食事・身の回りの世話, ⑥余暇時間・その他の6つに分類している(表5)。男女別に比較すると、有償労働では男性が約1時間多く、家事労働では女性が約1時間多くなっている。また、睡眠、食事・身の回りの世話では、女性が約10分多くなっている一方で、余暇時間・その他では、男性が約30分多い。

表5. デンマークにおける男女別生活時間

生活時間構成, 2001年, 20~74歳男女別 (時間)	家事活動内容, 2001年, 20~74歳男女別 (合計家事労働時間に占める割合, %)		余暇時間活動内容, 2001年, 20~74歳男女別 (時間) (合計余暇時間に占める割合, %)				
	男性	女性	男性	女性			
有償労働	4:32	3:31	食事の準備	17 22	テレビ・ビデオ	40	38
家事労働	2:23	3:32	皿洗い	6 7	つき合い	19	25
移動	1:14	1:12	掃除・その他維持管理	15 20	読書	9	11
睡眠	7:44	7:57	洗濯・アイロン・裁縫	3 10	スポーツ	7	6
食事・身の回りの用事	2:44	2:54	ガーデニング	8 3	休養・くつろぎ	3	3
余暇時間・その他	5:23	4:54	建設・修理・補修	13 2	趣味・ゲーム	11	7
			買い物・サービス利用	17 15	ボランティア活動・家事援助	5	4
			育児	10 15	娯楽・文化	2	2
			その他家事労働	11 6	その他	4	4
			家事労働合計	100 100	余暇時間合計	100	100

資料出所) Eurostat, 2006, p.9 より一部抜粋. 元データはNational Time Use Surveys.

また、家事労働時間に占める各活動の割合をみると、食事の準備、皿洗い、掃除、洗濯、育児といった毎日おこなう活動で女性のほうが上回っている。ガーデニングや建設・修理といった休日におこなえるような活動では、男性が上回っている。家事労働時間に占める食事の準備、洗濯、買い物、育児といった活動の割合の男女差は、いずれも5%以下である。これは、ヨーロッパ諸国と比較しても相対的に小さいものとなっている。

余暇時間に占める各活動の割合では、男女ともテレビやビデオをみて過ごすことが多い。特に女性よりも男性が上回っており、女性はつき合いにより時間をかけている。スポーツや休養・くつろぎ、ボランティア活動などに差はあまりなく、家で過ごす時間と社会での活動時間のバランスを男女ともに同程度もっている。

デンマークでは、性別役割分業の程度が低いとされるが、その傾向は家庭内よりもむしろ労働市場において依然として残されている。

おわりに

本稿では、女性の就業と家族生活の現状と課題について、労働市場、家族関連休暇制、生活時間といった観点から検討してきた。その結果、デンマークが女性の高い就業率を維持するとともに仕事と家族生活のバランスに対して高い満足度をもつことができる背景には、フレキシブルな働き方に加え、それを支える保育サービスが働き方やニーズにあったものとなっていた。勤務時間に合わせた開園

時間や保育サービスを早期に利用できることは、フルタイムでの就業を可能にし、キャリアの中断も回避することができる。したがって、保育サービスが女性の就業と家族生活を支える主要な要素となっているといえる。

デンマークは高負担高福祉の国とされ、高い税金によって生活を保障することを目指している。したがって、納税は国民の義務であり、義務を果たすことにより権利を獲得することができる。義務は世帯単位ではなく個人単位で課せられ、権利も個人に付される。そのため、男性と女性が平等であることが求められることとなり、女性も可能な限り早い段階でフルタイムでの復帰が可能となる制度設計がなされている。

しかしながら、女性のフルタイム労働者が多いデンマークでもパートタイムという働き方は、より女性に偏ったものとなっている。相対的に男女間賃金格差の程度は低いとはいえ、女性は公共部門、男性は民間部門といった性別職域分離や特に民間部門において男女間賃金格差が大きい。生活時間からも家庭内よりも職場での性別役割分業の程度がより高いといえる。

デンマークでは、ジェンダー関係を家庭から社会へと移行することで、家庭内の性別役割分業の問題を社会全体の問題へと転換している。そして、労働市場ではすべての人が利用しやすいフレックスタイム制度や時間貯蓄制度といったジェンダーに中立な政策を取り入れることで社会化されたこうした問題へ対処している。これにより相対的に高いジェンダー平等を達成している。しかしながら、フレックスタイム制度や時間貯蓄制度は、勤務時間が固定されている業務が多い民間部門を

中心とした活用が想定される。一方の公共部門では、人との関係によって状況が変わる仕事が多く、休暇制度のほうがより利用しやすい。労働力を最大限に確保することは、デンマークのような高福祉高負担の国にとって持続可能性にかかわる非常に重要な問題である。したがって、男女間の職域分離や賃金格差を是正し、男女がともに働きやすい環境を整備していくことが今後も課題となる。

注

- *1 NTTデータグループであるNTTデータスミスが「世界調査連合 (iris: International Research Institutes)」をつうじて2006年におこなった調査である。「あなたは現在の「仕事と私生活のバランス」に満足していますか」という設問に対し、全く満足していない、あまり満足していない、ある程度満足している、非常に満足しているの4段階評価となっている。
- *2 2001年3・4・9月におこなわれた調査で、16～74歳の2,739人が対象となっている。ヨーロッパの生活時間調査については、ヨーロッパ連合統計局 (Eurostat) が各国のデータをもとに「ヨーロッパ統一生活時間調査 (Harmonised European Time Use Survey: HETUS)」を公表している。2000年9月に統一調査方法に関するガイドライン (The Guidelines on Harmonised European Time Use Survey) がつくられ、国際比較が可能となってきた。しかしながら、デンマークはこのガイドラインにもとづいた手法をとっていないため国際比較が難しい。そこで、本稿では男女間比較のみをおこなっている。
- *3 保育施設利用料および年間世帯収入はすべて1 DKKあたり15.32円で換算 (2010年10月)。

参考文献

- 1) Eurostat. 2006: Christl ALIAGA. Statistics in focus: How is the time of women and men distributed in Europe?, p. 9
- 2) Danmarks Statistik. Statbank Denmark: Statistikbanken

- <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>
- 3) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging. 2005, p.27
 - 4) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. First European Quality of Life Survey: Time use and work-life options over the life course. 2007, p.27, 55
 - 5) Nordic Council of Ministers, Nordic Statistical Yearbook 2009, p.64
 - 6) OECD Employment Outlook 2010: MOVING BEYOND THE JOBS CRISIS, p.286-287
 - 7) OECD. Extracts [Http://stats.oecd.org/Index.aspx](http://stats.oecd.org/Index.aspx)
 - 8) OECD Family Database
http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html
 - 9) OECD. Society at a Glance 2009: OECD Social Indicators. 2009
 - 10) Roskilde Kommune. Oversigt over dagpleje-og daginstitutionstakster 2010
<http://www.roskilde.dk/webtop/site.aspx?p=5659>
 - 11) エスピン-アンデルセン・渡辺雅男・渡辺景子 訳.福祉国家の可能性-改革の戦略と理論的基礎-A Welfare State for the 21st Century.桜井書店.2001
 - 12) 株式会社スミス.仕事と家庭の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する世界意識調査報告.2007
http://www.smis.co.jp/houkoku_070116.Pdf

要約

本稿の目的は、デンマークがかんして仕事と家族生活のバランスに対する高い満足度を実現させているのかを探ることにある。そのために、女性の就業と家族生活の観点から、現状と課題について導き出している。

これまでのワーク・ライフ・バランス研究は、労働市場政策と家族政策とのかかわりから分析されたものが中心であった。こうした研究では政策に主眼がおかれている。しかし

ながら、ワーク・ライフ・バランスは生活問題であり、生活の視点が不可欠である。そこで本稿では、家庭生活の実態をより明確にするために生活時間調査を加えて検討している。

結果、現在のデンマークは、時間貯蓄制やフレックスタイム制、テレワーク等のフレキシブルな働き方や誰もが利用可能なジェンダー中立的制度とすることで、長期の子育て休暇ではなく、できる限り早い段階で労働市場へ再統合するよう政策的方向づけがなされている。そして、フレキシブルな働き方や政策的効果を発揮するうえで、保育サービスが重要な役割を果たしており、制度にあわせたサービス体系が整備されている。

しかしながら、フルタイムでの女性の就業者が多いとされるデンマークであるが、労働

市場内では男性は民間部門、女性は公共部門といった性別職域分離があることが課題となる。性別役割分業がある程度社会化されているため、家庭内での分業意識の程度は小さい。一方、移行された労働市場では性別役割分業の関係が依然として残されており、男女間賃金格差へとつながっている。こうしたことは、上述したような最大限の労働力の確保を目的とする政策の有効性にも影響を与えるとともに、高福祉国家を維持するための基盤にかかわる重要な問題となる。

キーワード：

仕事と家庭生活のバランス、フレキシブルな働き方、保育サービス、性別職域分離。