

## ドイツのワーク・ライフ・バランス再考 ——労働時間のジェンダー分析——

柚木理子\*

### Rethinking Work-Life Balance in Germany

Masako YUKI

#### 要 旨

本稿の目的は、統計資料に基づきドイツ統一後から2010年代初めまでのドイツにおける労働時間の変容を、フルタイムとパートタイムという雇用形態に着目しながらジェンダー視点から分析し、これらの分析を通じて「時短先進国」ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス政策の課題を再考することである。

分析の結果、1) 2000年代半ば以降、残業による長時間労働がとりわけ男性労働者に増加し、2) 女性就業率は高まるものの、女性のパートタイマー化が一層進行し、その結果男女間の労働時間の差が拡大傾向にあり、「労働時間の二極化」が一層進行していること、3) 子どもの存在は父親の働き方には影響を及ぼさず、母親が「家族の世話」や「育児」を理由としてパートタイムを選択することを余儀なくされていること、4) 労働時間の希望を見れば、男性は労働協約時間程度に働く時間を減らし、また、とりわけ女性パートタイマーは働く時間を長くしたいという希望があることが明らかになった。

ワーク・ライフ・バランス政策を掲げながらもドイツでは、伝統的なジェンダーベースの働き方が選択されている傾向がみられ、ジェンダーにとらわれない働き方の選択肢を広げるまでには至っていない。男性パートを促進するためには、パートタイム労働の社会的地位を向上させ、労使関係や税制・社会保障の領域に至るまで、新たなフレームワーク作りが求められることを指摘した。

キーワード：ドイツ、労働時間の二極化、長時間労働、男性パートタイム、ワーク・ライフ・バランス

---

\*准教授 ジェンダー社会論

## 1. はじめに

本稿の目的は、「時短先進国」といわれたドイツの統一後の労働時間の推移を、統計資料に基づきジェンダー視点から分析することにある。その際、フルタイム並びにパートタイムという雇用形態の変容に着目しつつ分析し、これらの分析を通じてドイツにおけるワーク・ライフ・バランス政策のあり方を再考する。

改めて指摘するまでもなく、ドイツは日本と比べればはるかに労働時間短縮が進んでいる国の一つである。そのドイツにおいて、近年再び議論されているのが、「時間政策 Zeitpolitik」である。連邦家族・高齢者・女性・青年省が2012年3月に発行した『第8回家族報告書 Familienbericht』では、そのサブタイトルを「家族のための時間—持続可能な家族政策のチャンスとしての家族時間政策」と題し、「時間政策」に焦点を当てた家族政策を提言している<sup>1</sup> (BMFSFJ, 2012)。

時短においては優等生であるドイツだが、仕事と家庭をいかにして両立させるか、いわゆるワーク・ライフ・バランス政策においてはジェンダーの課題を未だ解決できないのである。すなわち、父親はフルタイムの仕事、母親は家事・育児の傍らでパートタイムで稼得労働をするといった男性片稼ぎ型の家族像を脱却できずにいる。筆者もかつて拙論で、「時短先進国ドイツ」における男女間の時間配分の課題を幾度となく指摘してきた(柚木, 1993, 1994, 2001a)。ヨーロッパの中でも伝統的なジェンダーをベースとした性別役割分業観が強固なドイツでは、出生率の低下から派生する労働力不足の問題等、日本でも昨今議論されるようになった同様の課題を抱えている。

昨今改めて取り上げられているのは、ワーク・ライフ・バランス政策をジェンダー中立的にいかにも実現させるかという点である。それはすなわち、育児期に労働市場から撤退してしまう女性の就業率をいかに上げるか、そして男性を家事・育児にいかにも参加させるかという点に集約されるだろう。

1980年代の出生率低下を背景に、旧西ドイツでは子育てのための時間を確保し、そのための経済的補償を制度的に整えてきた。旧西ドイツで1985年に「育児手当・育児休暇法 Erziehungsurlaub」が導入され、統一後2001年には「育児手当と両親時間に関する法律 Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit」へと改正された。政府は「休暇中に子どもを育て、育児という仕事を低く見下す」ような「育児休暇」という呼び方をやめ、「両親のための時間 Elternzeit」と名称変更し、子どもを育てることの重要性や社会的位置づけを高めよう

とした。さらに、両親とも週 60 時間までのパートタイム就労を可能にしたことにより、所得の減収を抑えつつ、両親が子育てに関われるようにしたのである。すなわち、同時に「パートタイム雇用と有期雇用に関する法律 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)」を発効し、「両親時間」中のパート請求権を確立し、男性にパートタイム就労の道を拓き、男性の家庭参加への受け皿を用意した。

また、2007 年 1 月に改正された「両親手当」では、それまでの所得の 67% にまで給付額を引き上げ、給付期間はどちらか一方の親が取得する場合は（たいていは母親）12 か月、両親そろっての場合は 14 か月となる。すなわち、追加されているこの 2 か月間は「パートナー月」と呼ばれ、少なくともこの 2 か月間、父親に「両親時間」を取得してもらう目的で導入された。その結果、男性の「両親手当」受給期間は平均約 3 か月ほどではあるが (Pollmann-Schult/Wagner, 2014, p. 21), 男性の「両親時間」取得率はそれまでの約 3% から約 30% へと劇的に上昇した (SB, 2014, p. 7)。

さらに 2014 年 6 月、母親の早期職場復帰によるキャリア形成を支援し、また育児にもっと参加したいと考える父親の希望を後押しするために、働く父親並びに母親が共に「仕事と家庭の両立」が実現できるよう新たな家族政策「両親手当プラス ElterngeldPlus」を閣議決定した (2014 年 6 月 4 日)。連邦家族相マニユエラ・シュヴェーヰヒ Manuela Schwesig の説明によれば、「両親手当プラス」の主たる特徴は次の 3 点である。第 1 点目は、両親手当とパートタイム労働を組み合わせ、より長期にわたって家族の時間と仕事の時間を確保できるようにした点である。第 2 点目は、父親も母親も同時にパートタイムで働くと、追加的なボーナス「パートナー・ボーナス Partnerschaftsbonus」が 4 か月間支給される。第 3 点目としては「両親時間」を家族の事情に合わせて、子供が 3 歳から 8 歳までの間に 24 か月取得することができるようになり、よりフレキシブルに取得できるようになった (BMFSFJ, 2014)。

この新たな政策では、仕事のキャリア形成期と子どもを持ち、育てる家族形成期が重複するいわば「人生のラッシュアワー期」を男女ともがいかにしてうまくバランスを取るのか、すなわち、父親も母親も労働時間と家庭時間の両領域の時間をいかに確保するのか、ジェンダー中立的なワーク・ライフ・バランスを重視した「時間政策」という側面が強調されている。さらには、パートナー的分担を可能にするための「家族のための労働時間 Familienarbeitszeit」までもが提言されている (BMFSFJ, 2014)。

「時間政策」が注目される一方で、男女労働者の約半数以上が労働時間の現状に不満を持っていることが労働市場・職業研究所 (IAB) の社会経済パネル調査 (SOEP) で指摘されてい

る (IAB, 2014/2)。ドイツでは労働時間、並びに家族の時間にいかなる変化が生じているのだろうか。本論ではドイツ統一後の 1990 年代から 2010 年初めまでの労働時間並びに雇用形態、さらには生活時間の動向を分析しながら考察していく。

## 2. ドイツ労働時間の動向

### 2-1. ドイツ労働時間の推移

まず、戦後の高度経済成長期以降のドイツの年間労働時間の推移を見ておこう。図 1 には、1960 年以降の旧西ドイツの、1991 年以降は統一ドイツの年間労働時間の推移を示した (図 1 参照)。1960 年には 2,163 時間だった旧西ドイツの労働時間は、高度経済成長期、低成長期を経て大きく減少し続け、統一前の 1990 年には 1,566 時間となっている。この間、旧西ドイツでは労働組合が中心となり、時短闘争を繰り返して、「時短先進国」を形成し、低成長期にはワークシェアリングによる雇用創出により時短を実現してきた<sup>2</sup>。統一後も減少幅は緩やかになるものの、2000 年には 1,473 時間、2013 年には 1,388 時間となっている (IAQ, abbIV3)。日本の実労働時間と比較すれば、年間約 350 時間も労働時間が短く (JILPT, 2014, p.199)、「時短先進国」ドイツには変わらない。しかし、ドイツでは労働時間に関して異変が生じている。次にドイツにおける労働時間をめぐる異変のひとつ、長時間労働の実態を見ていこう。

### 2-2. 実労働時間と労働協約労働時間との差

ドイツでも労働時間を規制する法律はある。しかし、労働時間を規定しているのは、労使間の労使交渉で決まる労働協約であり、その水準は法的規制よりも高い。戦後ドイツの時短は、

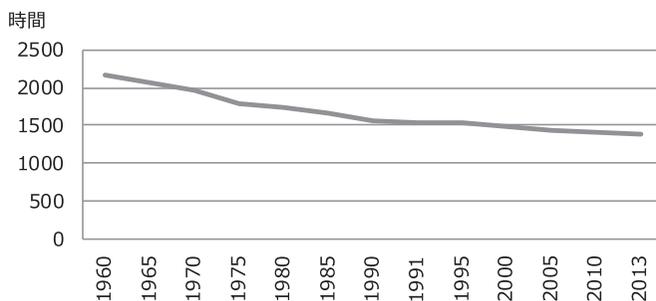


図 1 ドイツ労働時間の推移 1960-2013 年

出典：IAQ, abbIV3

ドイツのワーク・ライフ・バランス再考

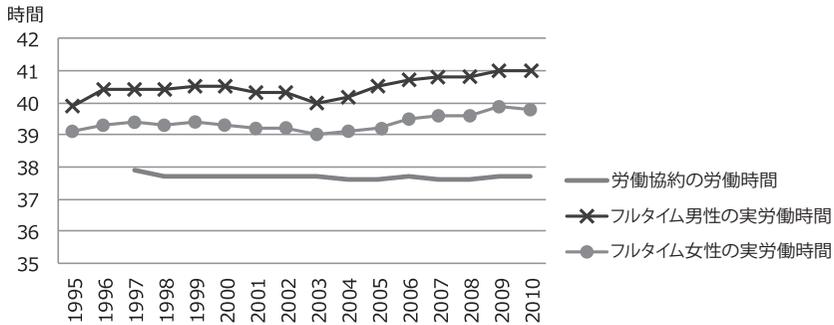


図2 実労働時間と労働協約の労働時間の差 1995-2010年

出典：WSI, GenderDatenPortal

労働組合が週40時間労働を要求して以来、労使間で締結される労働協約の労働時間が牽引してきた。労働協約の労働時間は、2000年代から2010年代のこの10年間ほぼ変化なく、週37.7時間である。だが、1990年代後半の実労働時間の推移に目を転じれば、フルタイムの実労働時間は、男女ともに労働協約の労働時間より長くなる傾向が見られ、男性は40時間を超え、女性でも40時間近くになっている。2010年では労働協約の労働時間が37.7時間であるのに対し、男性フルタイムの実労働時間は41.0時間、女性フルタイムは39.8時間で、男性フルタイムでは労働協約の労働時間より3.3時間も長く、労働協約の労働時間より長い傾向は男性フルタイムに顕著である（図2参照）。

2-3. ドイツにおける残業の増加

「時短先進国」としての道を歩んできたドイツでは、そもそも長時間労働はこれまであまり問題とされてこなかった。低成長期に経営合理化・雇用調整の一環として、一人の労働者により多くの労働量を抱えさせ、サービス残業で対応してきた日本とは対照的に、ドイツでは労働者一人の労働時間を短くすることで雇用創出し、失業対策としてワーク・シェアリングを実施してきた。従って、一人の労働者が所定労働時間を超えて働くという残業が発生することは稀有だったと言っても過言ではないだろう。がしかし、その様相に変化が生じてきたのが2000年代に入ってからである。

ドイツにおいて、2000年代半ばから働きすぎによるストレス増という話題がしばしばドイツのメディアに取り上げられるようになった。図3に示したように、2000年代に入ると、週41～44時間、または週45時間以上働く労働者が増加する。この傾向はとりわけ男性に見られ、

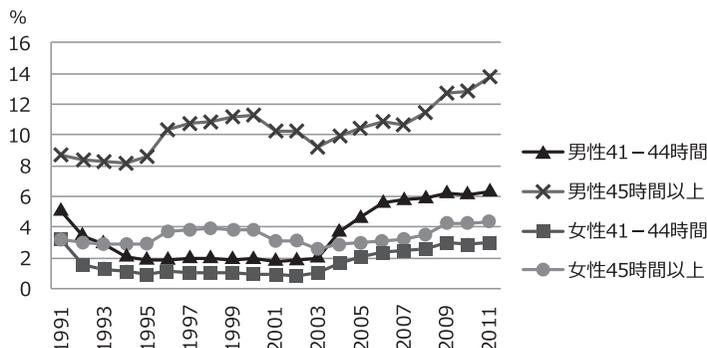


図3 長時間労働する労働者の割合 1991-2011年

出典：WSI,GenderDatenPortal

週41～44時間働く男性が6.3%、ドイツの基準において超長時間労働とされる週45時間以上の男性が13.8%と急増している（図3参照）。

これまでドイツでは残業しても長時間労働にならない工夫が施されていた。残業が発生する際には各事業所の従業員代表委員会での承認が必要であり、残業が抑制されていた。また、協約労働時間を超えて働いた場合でも、その超過時間分をできればその週のうちに、退社時間を早くすることで帳消しにすることが慣行として行われていた。さらに1990年代の終わりからは変形労働時間制の一形態としての「労働時間口座 Arbeitszeitkonto」が導入され、労働時間の増減を各労働者が有する「労働時間口座」で調整するなど、時間を時間で相殺する方法が取られていたからである。そして何よりも、「時間内に仕事を終わらせること」、すなわち労働生産性の高さが労働者の働き方としてプラスの評価につながるという働き方の違いがある（袖木, 1993, p.272）<sup>3</sup>。

ところが、2000年代半ば以降、残業時間が増加する傾向がみられる。では、残業 *Überstunden* とはどのように定義されているのであろうか。ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) によれば、次のように定義されている。「残業とは、就業者の労働時間を実質的に長く働くこと」であり、支払われる残業と支払いのない残業とに区分される (IAB,2014/9, p. 2)。「支払われる残業 *bezahlte Überstunden*」とは、所定労働時間を超えて働いた分を通常の労働時間の時給換算されるものであり、それに対して「支払いのない残業 *unbezahlte Überstunden*」は金銭による換算もなく、多く働いた時間分を後に相殺しない。これは日本でいうところのサービス残業にあたる部分である。さらに前述したように、多く働いた時間分を後に自由時間で相殺する一時的な残業 *transitorische Überstunden* もあるが、これは超過時間

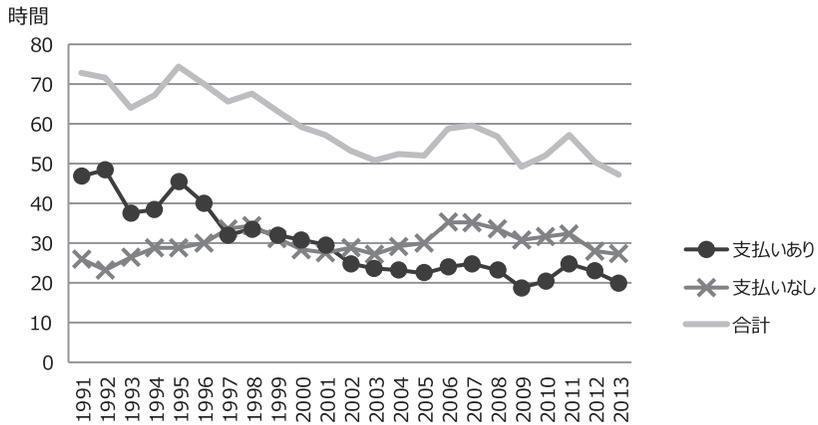


図4 デイツの残業時間 1991-2013年

出典：IAB Zahlen-Fibel

分を所定労働時間から短縮するので結果としては長時間労働にはならない。

図4にドイツの残業時間の推移を示したが、注目すべきは2000年代に入ってから日本のサービス残業にあたる支払いのない残業時間が増加傾向にある点である。

また、2012年の労働市場・職業研究所 IAB の社会経済パネル調査 SOEP から、職業上の地位別に分析すれば、ホワイトカラーの管理職者が計 15 時間（支払いのある残業が 0.4 時間、支払いのない残業が 14.6 時間）で最も長く働き、しかもほぼサービス残業ということである。管理職者の長時間労働に関しては、使用者は管理職者に高給を支払っており、管理職者も所定労働時間を超えて働く用意ができていると指摘されている。他方、ホワイトカラー内では、職位が低く、資格が低い就業者は残業時間が少ない傾向にある（IAB, 2014/9, pp. 4-5）。

このようにいわゆるエリート管理職男性はじめ、男性が長時間労働していることからすれば、ドイツでも日本同様に、極めてジェンダーベースな夫婦・家族像を彷彿とさせるのではないだろうか。

### 3. だれが、どのように働いているか

長時間労働による過労死、過労自殺が頻発している日本においては無論、長時間労働の規則に早速にでも取り組まなければならない。だがしかし、労働時間は短ければそれでよいのだろうか。問題は誰の労働時間が、どのように短縮されるかという点である。

日本の1975年以降の雇用再編の過程で、男性は残業（しかも週60時間以上の超長時間労働）、

女性はパートという性別による「労働時間の二極化」が進んできたと森岡により指摘されて久しい（森岡，1995，p. 88）。筆者も戦後高度経済成長期からドイツ統一までの期間のドイツにおける「雇用の女性化」と「女性のパートタイマー化」を分析し、「女性のパートタイマー化」による性別による「労働時間の二極化」を拙論において分析した（柚木，2001a）。この点に留意して，統一後のドイツについて以下分析していこう。

### 3-1. 性別による「労働時間の二極化」

1991年から2011年の約20年間で，女性の就業率は上昇し，男性77.1%に対し女性67.6%と，就業率だけをみれば男女間の相違は減少傾向にある。しかし他方で，男女間の労働時間の差は拡大傾向にある。

それを確認するために，統一後のドイツを中心に男女別の労働時間の推移を概観しよう。図5に統一以降の年間労働時間の推移を示した（IAB，2011/9，Tabelle）。同調査によれば，統一直後の1991年の総労働時間は1.479時間，2010年では1.340時間となり，この20年間で約140時間も労働時間が減少している。男女別に見れば，男性1.629時間，女性1.289時間だった労働時間が，20年後には男性1.524時間，女性1.155時間となり，男性は約100時間，女性は約130時間も減少していることになる。男女間の労働時間を比較すれば，1991年には約340時間，2010年には約370時間の男女差があり，男女間の労働時間の差が拡大傾向にあることがわかる（図5参照）。

労働時間の差は，雇用形態の相違から生じてくる。次に雇用形態別に労働時間の推移を見ていこう（図6）。フルタイムとパートタイムを合わせた全労働時間は統一直後の1991年（1,470時間）から2013年（1,274時間）の約15年間に約200時間近くも減少している。フルタイム

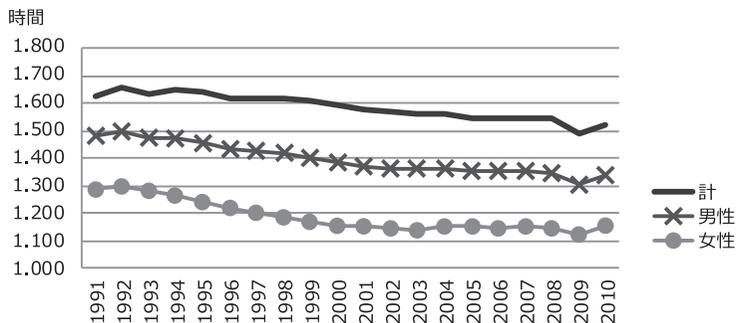


図5 ドイツ男女別年間労働時間の推移 1991-2010年

出典：IAB-Kurzbericht 9/2011 より柚木が作成

ドイツのワーク・ライフ・バランス再考

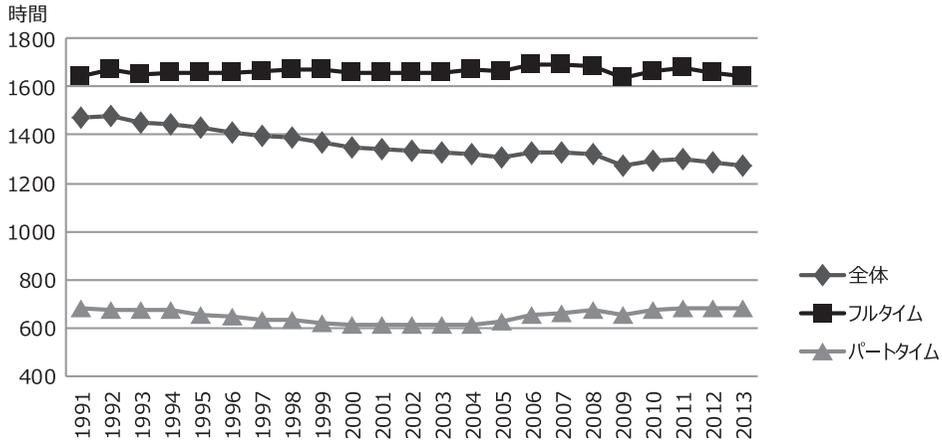


図6 ドイツ雇用形態別の労働時間の推移 1991-2013年

出典：IAB Zahlen-Fibel

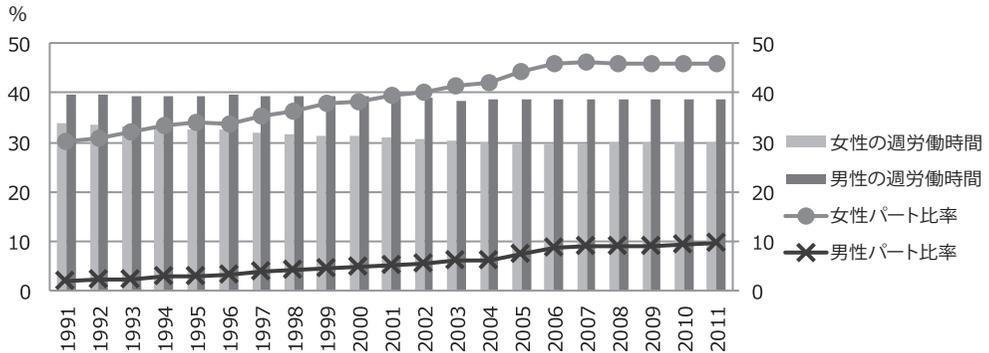


図7 男女パート比率と週労働時間 1991-2011年

出典：WSI, GenderDatenPortal

の労働時間は、1,640時間台で推移し、ほぼ横ばいの状態が続いている。他方、パートタイムの労働時間は1990年代には若干の減少傾向にあったが、2000年代初めから微増し、2013年には681時間となっている。

男女間の労働時間の相違は、男女間の雇用形態の相違と重なってくる(図7参照)。女性パート比率上昇に伴い、女性の労働時間が短くなる傾向が見られる。女性のパート比率は30.1%(1991年)から46.0%(2011年)へとこの20年間で15ポイントも上昇している。他方、男性パート比率は、2.1%(1991年)から9.7%へと上昇するものの、増加は女性の半分程度である。

また、週労働時間でみれば、女性の週労働時間は33.9時間（1991年）から30.1時間（2011年）へと3.8時間減少したのに対し、男性は39.8時間（1991年）から38.7時間（2011年）へと約1時間程度しか減少していない。その結果、男女間の週労働時間の相違は、5.9時間（1991年）から8.6時間（2011年）へと差が拡大している。

すなわち、ドイツでは就業率の男女比はほぼ半分であり、働く女性が男性と遜色ないところまで高まったとはいうものの、女性のほぼ半数は短時間雇用に従事しているに過ぎない。これを生産量と労働時間でみる労働量 *Arbeitsvolumen* に置き換えると、女性の就業者は高水準で増加しているのに対し、労働時間は著しく低下し、労働量は大きく増えていない。つまり、パートタイムの増加によるマイナスの時短効果が表れており、働く女性が増えたものの国民経済への貢献はあまり大きくないと指摘されている（Wanger, 2011, pp. 2-3）。

### 3-2. パートタイムという働き方

パートタイムという労働時間を短くする働き方は、旧西ドイツの1960年代の高度経済成長期から、家庭と仕事の両立を図るための女性の働き方として定着した。女性が自らの労働時間を仕事と家庭の両立のために短くすることの問題は、拙論においても既に指摘した（柚木, 2001a, 2003, 2004）。とりわけ問題にしたのは、いわゆる家族的責任を女性のみにあると想定しつつ、戦後からの労組の時短闘争の流れの中で、女性はパートタイムという雇用形態へと政策誘導されてきた点である。

さて、ドイツでは1990年代に入ると、パートタイムがさらに細切れにされ、従来のパートタイムより短い労働時間、月の収入に上限を設けた僅少労働が登場した。これが2002年から2003年にかけて行われたシュレーダー政権による一連の労働市場改革（ハルツ改革）により現在の形（以下ミニジョブと称する）になった。すなわち、ハルツIIにより、ミニジョブに従事する者は社会保険加入義務を免れ、月収は325ユーロから400ユーロまでとなった。この改革により、ミニジョブ従事者は急増し、2011年には約386万人になる。しかし、ミニジョブの約80%が女性である。男性ミニジョブも増えているが、二人に一人が25歳以下、あるいは65歳以上の男性で、学生や年金生活者などである（Wanger, 2011, p. 3）。このように、ミニジョブは女性の不安定雇用の受け皿にもなっており、月収450ユーロに制限が引き上げられたとは言え、これでは生活維持すれすれの水準である。

前述した通り、女性のパート化は統一以降一層進行したが、男性パートはあまり増えていない（図7参照）。2001年1月に改正された「育児手当と両親の時間に関する法律」では、「パートタイム雇用と有期雇用に関する法律」を同時に発効させ、パートタイムを「二流の」仕事か

ら引き上げ、男性パートを増やすことで、男性の「両親時間」の取得率を上げようと試みたが（柚木，2002）、男性パート比率は上がってこない。Wagnerによれば、パートタイムは労働時間、収入、安定性、仕事の質からみてフルタイムの正規雇用とは異なり（Wanger, 2011, p. 3）、男性の働き方の選択肢を増やすまでには至っていない。

他方で、2000年代に入ると管理職パートの導入が試みられているが（BMFSFJ, 2008）、主として、家庭と仕事の両立を図るためのもっぱら女性を対象とした措置である。

ハルツ改革以降、フルタイムの「標準的雇用関係」以外の多様な非正規雇用の形が生まれ、フルタイムや通常のパートタイムといった労働市場とは別に、仕事に付けない、いわば失業対策としての「第二労働市場」が形成され、その中で派遣やミニジョブといった細切れの雇用関係が増加している。この点に関する詳細な分析は別の機会に譲るとして、「標準的雇用関係」といわれるフルタイムという働き方にくさびを入れ、男性の家庭生活への積極的参加のために、男性パートタイムを増やすなど、働き方におけるジェンダー関係を変革するには、越えなければならない様々な障害が多々存在することを指摘するにとどめておこう。

### 3-3. 子どもが親の働き方に与える影響——母親はパートタイム、父親はフルタイム

家族と時間に着目した『第8回家族報告書』では、1) 若いカップルが共同生活に入り、子どもを持つか否かを決定する家族形成期（20～40歳）、2) 未成年の子どもとの生計を一にする家族活発期、3) 家族活発期を過ぎ、職業生活からも引退する年金生活期（60歳以降）と、家族の時間を3分類して、それぞれの時期に家族内の時間の使い方と働き方にいかなる変化が現れ、ジェンダー差が見られるのかを詳細に分析している。中でも2) 家族活発期においては、子どもが3歳まで、3歳から6歳、6歳から10歳までと、子どもの年齢に着目した分析を行っている（BMFSFJ, 2012, pp. 23-46）。つまり、子どもの存在が夫婦の生活に与える影響が大きく、とりわけ女性の働き方に大きな影響を与えているからである。子どものために女性が就労を中断したり、キャリアを断念してパートタイムで働くなど、子どもという存在が女性にとってマイナスになるという意識から、出生率の低下につながるものが懸念される。育児や子育てが負担となる社会は持続可能性のある社会とはとても言えない。仕事か、家庭かの二者択一ではなく、仕事も家庭もという希望を叶えるのが、ワーク・ライフ・バランス政策の主眼であるはずである。しかも、女性だけでなく、男性にとってもこのような多様な選択肢が用意されていてしかるべきと考える。本稿においては、これらの分析視角を参考にしながら、最新のデータを交えて分析していこう。

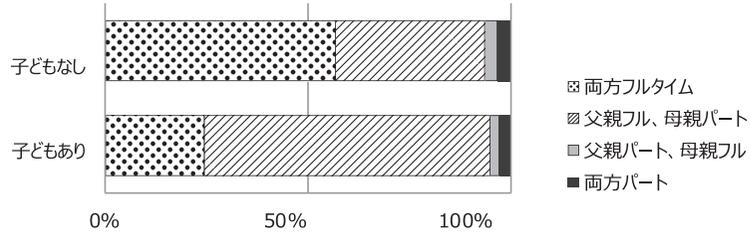


図8 子ども（18歳以下）の有無別に見た夫婦の働き方 2010年

出典：WSI, GenderDatenPortal

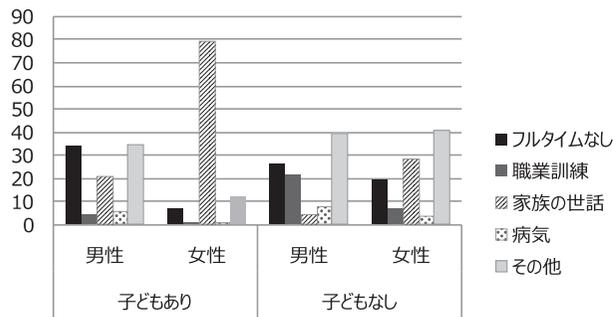


図9 パートタイム選択の理由 2011年

出典：WSI, GenderDatenPortal

子どもがいると夫婦の働き方にどのような変化が見られるのだろうか。働いている夫婦の子ども（18歳以下）の有無による働き方の違いを図8に示した。子どもがいない夫婦では、両方がフルタイムで働いている夫婦が56.6%と半数を超え、父親がフルタイム、母親がパートタイムの夫婦は36.7%にとどまる。ところが子どもがいる夫婦では、両方がフルタイムで働いている夫婦は24.4%へと減少し、それに対して父親がフルタイム、母親がパートタイムの夫婦が70.6%と、33ポイントも上昇する。子どもの存在が母親にパートタイムという働き方を選択させていることがわかる。

では、改めてパートタイム選択の理由を見ておこう。図9には18歳以下の子どもの有無によるパートタイム選択の理由を示した。女性の80%は18歳以下の子どもがいると、「家族の世話」のためパートタイムを選択することになる。それに対して「フルタイムが見つからない」のでパートタイムを選択したという男性が33.8%となっている。男性パート比率は微増しているが、本来はフルタイムに付きたいが、フルタイムの仕事が見つからないので、やむを得ず

ドイツのワーク・ライフ・バランス再考

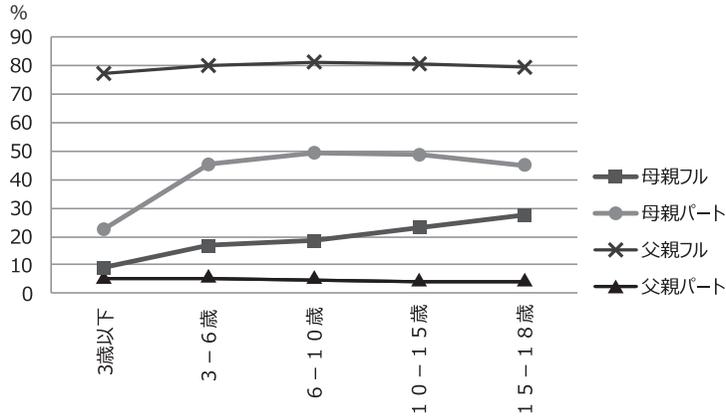


図10 子どもの年齢別に見た父親母親の就業率と就業形態 2012年

出典：IAQ, abbIV22

パートタイムを選択しているということになるのであろう。

2012年の子どもの年齢別に働き方を父親母親で比較すれば（図10参照）、子どもの年齢は父親の働き方にほとんど影響を及ぼしていないことが明らかである。父親は子どもの年齢が3歳以下であろうと、何歳であろうと、ほぼ80%がフルタイムで働いており、また、父親がパートタイムで働いている割合も一貫して5%程度であり、子どもの年齢に何ら影響を受けていない。それに対して母親がパートタイムで働く割合は、子どもが3歳以上では45%、6-10歳では約50%の半数に達する。母親も子どもの年齢が上がるにつれ、徐々にではあるがフルタイムで働き始めるが、10-15歳で22.9%、15-18歳でも27.7%と3割を超えてこない。ドイツの子どもたちは日本の子どもたちよりも自立が早く、15-18歳という年齢は義務教育を終え、職業訓練に入る年齢であることを考えれば、母親がフルタイムで職場復帰することの困難さをうかがい知ることができる。

では次に子どもの有無、子どもの年齢別に男女の労働時間を比較しよう（図11参照）。子どもがいない男女の労働時間を比較すると、男性は38.7時間、女性は33.4時間とその差は5.3時間程度である。しかし、子どもの数が増えるにしたがって、男女間で労働時間の差が大きくなる。子どもが1人の場合、男性の労働時間は39.2時間、女性は28.6時間で、その差は10.6時間、子どもが2人の場合は、男性39.4時間、女性24.7時間とその差は14.7時間、子どもが3人以上の場合は、男性38.5時間、女性22.9時間とその差は15.6時間となる。つまり、子どもの有無、子どもの数が増えれば増えるほど、男女間に労働時間に差が出てくる。男性は子供ができると僅かばかりではあるが働く時間を長くし、それに対して女性は労働時間を短くしている。

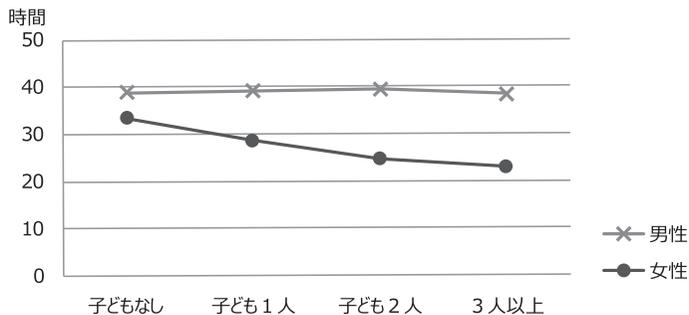


図 11 子どもの人数別の労働時間：男女比較 2010年

出典：WSI, GenderDatenPortal

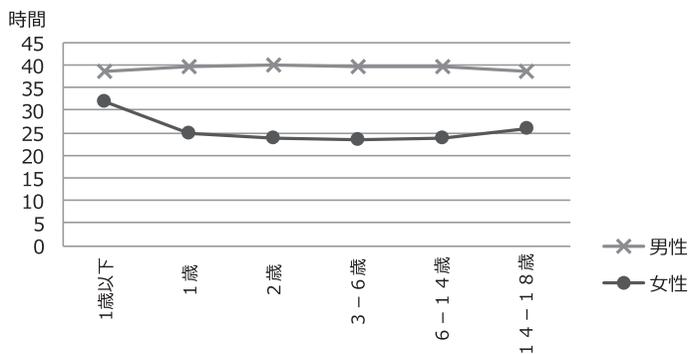


図 12 子どもの年齢別 週労働時間 2010年

出典：WSI, GenderDatenPortal

さらに、子どもの年齢別で労働時間を男女で比較してみると、男性の労働時間は約 40 時間で、子どもの年齢に左右されずほぼ変化ない。しかし、女性は子供が 1 歳以下は 32 時間だが、子どもの年齢が 1 歳から 14 歳までの間、あまり変化なく 24 時間程度働き、14 歳を超えると初めて 25 時間を超えてくる（図 12 参照）。

これまで見てきたように、女性は家族形成期から子どもを持ち、育てる家族活発期において、「家族の世話」のために労働時間を短くし、自らの就労形態をパートタイムに変えている。一度パートタイム労働へと転換してしまうと、その後もフルタイムへの復帰が困難になり、家族を形成し、子どもを持ち育てることはキャリア形成にマイナスの影響を与えていることが改めて確認された。他方男性にあっては、「主たる稼ぎ手として」貢献することで「アクティブな父親」を担うとの指摘があるように（Pollmann-Schult/Wagner, 2014）、家族活発期に女性と

は反対に労働時間を長くする傾向が見られる。このように現在のドイツ家族においても、ジェンダーベースの傾向は決して弱まっていない。

### 3-4. 家事・育児の担い手はやはり女性？

では次に家庭内における時間に目を転じてみよう。筆者は既に拙論において、いわゆる時短の恩恵を被ったのは男性労働者であり、単に時短になっても男性の家事労働への進出が進まず、時短が実現しても、ジェンダー関係を変革するまでには至ってない点を指摘した（柚木、1993）。では統一後 20 年以上も経過した現在のドイツではどうであろうか？ 生活時間調査から不払い労働、すなわち家事や育児の時間を男女比較してみよう（BMFSFJ, 2012, p. 24）。

男性の労働時間は子どもがいても（5 時間 17 分）、いなくても（5 時間 28 分）、あまり影響されず、他方、女性の労働時間の方は子どもがいなくて 4 時間 55 分、子どもがいると 2 時間 12 分となり、労働時間が 3 時間近く短くなっている。

また、男性の家事時間は子どもがいると 1 時間 35 分から 2 時間 18 分へと約 40 分程度増えるのに対し、女性の家事時間は 2 時間 15 分から 4 時間 32 分へとほぼ倍増している。育児時間に関しては、男性は 40 分程度しかなく、女性は 1 時間 25 分で、男性の倍の時間を育児に費やしている。

これらの生活時間調査の結果から、女性は子どもができると、労働時間を減らし、その分を家事や育児に充てていることが改めて確認できる。家庭内においても生活時間の性別分化が生じていることが確認できる（図 13 参照）。

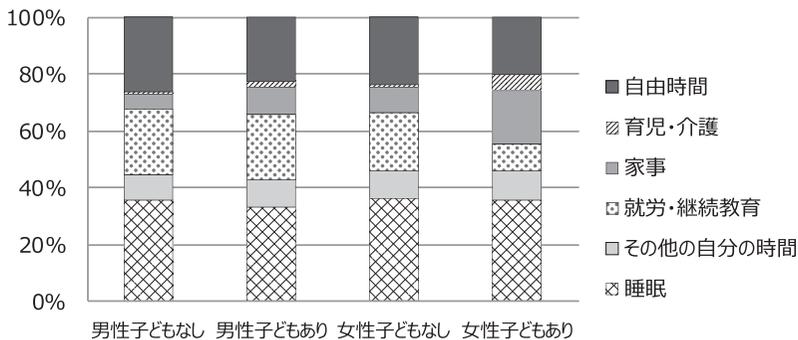


図 13 生活時間の男女比較：男女子どもの有無別 2001/02 年

出典：BMFSFJ, 2012, p. 24 より柚木が作成。

#### 4. 希望する労働時間

ドイツで労働者が労働時間の現状に満足しているのは、男性の48%、女性の44%にしか過ぎず、約半数以上が労働時間の現状に不満を持っていることが労働市場・職業研究所（IAB）の社会経済パネル調査（SOEP）から明らかになった（IAB, 2014/2）。以下、同調査結果をもとに、ドイツの労働時間事情を分析していこう（表1参照）。

まずはフルタイムから見ていこう。労使間で定められた協約労働時間をみると、男性フルタイムが39.6時間、女性フルタイムが38.4時間で、いずれも週40時間を切っている。しかし、実労働時間をみると、男性フルタイムが44.2時間、女性フルタイムが42.1時間で、男性の方が女性よりも2時間長く働いている。また、実労働時間と協約労働時間と比べると、男性は4.6時間、女性は3.7時間も長く働いていることになる。

次にフルタイム以外の働き方として、同調査では通常のパートタイムとミニジョブとに分類してある。まずは、通常パートタイムであるが、協約労働時間が男性24.5時間、女性22.9時間となっている。通常パートの実労働時間をみると、男性26.2時間、女性24.9時間で、男性パートの方が約2時間ほど長く働いている。また、通常パートでも協約労働時間よりも男性1.7時間、女性2時間と男女ともに長く働いていることになる。

ミニジョブは女性が週の実労働時間で11.6時間、いかに労働時間が短くとも、これでは生活維持は困難である。また、男性のミニジョブをみると、唯一、協約の労働時間より短い実労働時間となっている。

雇用形態別にみたこれらの労働時間の相違は、希望する労働時間と強くかかわってくる。特

表1 男女・雇用形態別 週実労働時間並びに希望する労働時間

	フルタイム		通常パートタイム		ミニジョブ		全就業者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
実労働時間 (1)	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
協約労働時間 (2)	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
差 (1-2)	4,6	3,7	1,7	2	-1,1	0,5	3,7	2,1
希望労働時間 (3)	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
差 (3-2)	-0,4	-2,2	+4,9	+2,7	+6,5	+6,5	-0,3	+0,0
差 (3-1)	-5	-5,8	3,2	0,7	7,6	5,9	4,1	2

出典：IAB, 2014/2, p. 2 より袖木が作成。

に通常パートの男性、ミニジョブに従事する男女とも、現状よりも長く働きたい希望を持っている。しかし、通常パートの女性は確かに長く働きたい希望があるとはいえ、最も少ない2.7時間である。これはほぼ現在の実労働時間に近く、通常パート女性は週25時間程度が妥当だととらえているのであろう。

他方、労働時間を短くしたいのは男性フルタイムであり、週40時間より少し短い労働時間(39.2時間)を希望している。つまり、現状の実労働時間と比べれば、5時間も短く働くことを希望している。また、女性フルタイムの希望する労働時間は36時間、実労働時間(42.1時間)と比べると5.8時間も労働時間を短くしたいと思っている。

この調査結果から言えることは、フルタイムの男女とも協約労働時間よりも多く働いており、男性は現行の労働協約の労働時間程度の労働時間を希望しており、女性は労働協約の労働時間以上の時短を望んでいるということである。また、通常パートタイムに関しては、男女ともに協約労働時間よりも長く働きたいと希望していることがわかる。つまり、子どもを持つことにより「家族の世話」でパートタイムで働くことを余儀なくされている女性たちは、もっと長く働くことを希望しているのである。

## 5. まとめにかえて

本稿では限られた統計資料からではあるが、現在のドイツの労働時間並びに生活時間に着目し分析してきた。その結果明らかになった点は、次のようにまとめられるだろう。1) 2000年代半ば以降、残業による長時間労働がとりわけ男性労働者に増加してきたこと、2) 女性就業率は高まるものの、パートタイムという短時間労働に従事するという女性のパートタイマー化が一層進行し、その結果男女間の労働時間の差が拡大傾向にある。すなわち雇用形態による労働時間の二極化がより進行していること、3) 子どもの存在は父親の働き方には大した影響を及ぼさず、母親が「家族の世話」や「育児」を理由としてパートタイムという短時間労働を選択することを余儀なくされていること、4) 労働時間の希望を見れば、男性は働く時間を減らして、現行の協約労働時間程度を希望しているのに対し、女性パートタイマーは働く時間を長くしたいという希望があることとまとめられる。

これらの分析結果から、統一後25年を経過したドイツにおいて、働き方においても、男性フルタイム、女性パートタイムが多く、ジェンダーにとらわれない働き方の選択肢は広がっておらず、また生活時間においても、家事や育児といった無償労働はもっぱら女性が担っているという、従来のジェンダー関係が保たれ、依然として性別分業がいかに強固に存在しているか

が確認された。しかも、日本とは比較にならない水準ではあるが、男性の長時間労働の傾向も見て取れ、ジェンダー関係の一層の固定化につながりかねないという危惧も抱かせる。

他方、変化の兆しも見え始めている。男性の「両親時間」取得率が上昇してきたことである。若い父親が家族形成期に子どもと一緒に時間を過ごすことで、家庭内の家事・育児の分担に積極的になるのか、またその後のキャリア形成にどのような影響を与えるのか、父親になることと男性のキャリア形成のはざまをどのように位置づけるのか、父親研究の成果が蓄積されつつあり (Pollmann-Schult/Wagner, 2014)、興味の尽きないところである。

ワーク・ライフ・バランス政策にとって重要な点は、いかに男性パートを増やすかという点であろう。それには「二流」扱いされてきたパートタイムという働き方を均等待遇により地位を上げ、フルタイムの仕事と遜色ない働き方に押し上げていくことが大切だろう。日本とは異なり、Job 概念の明確なドイツでは可能なのではないだろうか。管理職パートというのは一つのアイデアである。これが職場復帰する女性にだけでなく、男性にも浸透していくことが肝要である<sup>4</sup>。パートタイム労働の社会的地位を向上させるには無論、労働関係法をはじめ、労使関係や税制・社会保障の領域に至るまで、新たなフレームワーク作りが求められる。

他の EU 諸国では、ジェンダーにとらわれないワーク・ライフ・バランスが実現できている国もある。女性は子どももキャリアも望んでいる。また、若い男性の価値観も変わりつつある今<sup>5</sup>、生産性や合理性といったまさしく「男の論理」に支配されてきたドイツの企業や労働世界がいかに変わることができるのか、後日改めて論じていきたい。

## 注

- 1 2014年9月3日にベルリンで開催された緑の党主催の会議「別の働き方、より良い生活のための時間 Zeit für Zeit Anders arbeiten, besser Leben」では、ワーク・ライフ・バランスの観点から見てドイツよりも数歩も先を行っているスウェーデン、オランダから講師を招き、働き方の改善並びに仕事と家庭のパートナー的運営のあり方を巡り、議論された。
- 2 このようなドイツ人の働き方は筆者も実体験として有している。旧西ドイツの時短闘争並びにワークシェアリングに関しては、拙論柚木, 2001a, 2001b, 2004を参照されたい。
- 3 ドイツ人の働き方・休み方に関しては、拙論柚木 1993を参照されたい。
- 4 最近の「南ドイツ新聞」で男性管理職パートが浸透しない問題が指摘された (Süddeutsche. de., 24. Juli 2014)。
- 5 「パパがお迎え当たり前」(朝日新聞, 2014112掲載)。

参考引用文献

- BMFSFJ, 2008, *Führungskräfte und Familie, Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können*, Berlin.
- BMFSFJ, 2012, *8.Familienbericht Zeit für Familie, Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik*, Berlin.
- BMFSFJ, 2014, “Rede der Bundesministerin Manuela Schwesig zum Gesetzentwurf für das ElterngeldPlus am 26. Sep. im Bundestag”, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/reden,did=210038.html>.
- IAQ, “Arbeitsstunden pro Jahr je Erwerbstätigen 1960–2013”, abbIV3, [www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de).
- IAQ, “Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2012”, abbIV22, [www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de).
- Holst, Elke, 2009, “Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten”, in: *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr.25, pp. 409–15.
- IAB Zahlen-Fibel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, <http://infosys.iab.de/fibel/>
- IAB, 2011/9, Tabelle zu IAB-Kurzbericht 9/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- IAB, 2014/2, *Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3. Februar, Nürnberg, <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf>
- IAB, 2014/9, *Verbreitung Überstunden in Deutschland*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, September 2014, Nürnberg, [http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller\\_bericht\\_1407.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf)
- JILPT (労働政策研究・研修機構), 2014, 『データブック国際労働比較 2014』, 労働政策研究・研修機構
- Kümmerling, Angelika, 2013, *Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus seiner Lebensphasenperspektive*, IAQ-Report 2013-02, Universität Duisburg Essen.
- Kümmerling, Angelika/ Jansen, Andreas/ Lehndorff, Steffen, 2008, *Immer mehr Frauen sind erwerbstätig — aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten*, IAQ-Report 2008-04, Universität Duisburg Essen.
- 森岡孝二, 1995, 『企業中心社会の時間構造』, 青木書店
- SB (Statistisches Bundesamt), 2014, *Elterngeld für Geburten 2012*, Wiesbaden.
- Pollmann-Schult, Mattias/Wagner, Mareike, 2014, “Vaterschaft im Kontext, Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst”, in: *WZB Mitteilung*, Heft143, März 2014, pp. 19-22.
- Spitznagel, Eugen/Wagner, Susanne, 2004, *Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit*, IAB Forschungsbericht Nr.5/2004, Bundesagentur für Arbeit.
- 柚木理子, 1993, 「休み方・働き方の日独比較の試み—時短は誰を暇にしたか」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会 労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp. 269-283.
- 柚木理子, 1994, 「『自由時間社会』のジェンダー分析—ドイツの事例調査から」, 原ひろ子・大沢真理・丸山真人・山本泰編『ジェンダー』, ライブラリ相関社会科学2, 新世社, pp. 85-107.
- 柚木理子, 2001a, 「『時短先進国』ドイツにおける雇用の再編—1960年代から1980年代のDGBの政策を中心に」, 『川村学園女子大学研究紀要』第12巻第3号, pp. 131-153.
- 柚木理子, 2001b, 「ワークシェアリングとジェンダー—ドイツにおける1970年代終わりの議論を中心に」, 竹中恵美子編『労働とジェンダー』, 明石書店, pp. 191-216.
- 柚木理子, 2002, 「ドイツにおける仕事と家庭の両立策—シュレーダー政権にみる『ジェンダーの主流化』の試み」, 『川村学園女子大学研究紀要』第13巻第2号, pp. 141-158.

袖 木 理 子

- 袖木理子, 2003, 「パートタイム再考—ドイツの場合」, 『川村学園女子大学研究紀要』第14巻第2号, pp. 147-160.
- 袖木理子, 2004, 「パートタイム雇用をめぐる DGB の議論—経済復興期から高度経済成長期まで」, 『川村学園女子大学研究紀要』第15巻第2号, pp. 113-130.
- 和田肇, 2014, 「アベノミクスの労働時間政策を検証する」, 『季刊労働法』245号, pp 32-46.
- Wagner, Susanne, 2011, *Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*, IAB-Kurzbericht Nr. 9, April 2011/9, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, pp. 1-8. ([www.iab.de](http://www.iab.de))
- WSI, Gender Daten Portal, [www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal).