

女性が働き続ける国:フィンランドの事例から学ぶこと

1155175¹ 山下紗智子

指導教員 藤掛洋子

【背景と目的】 フィンランドは子育てがしやすい国として有名で、男女格差がない国としても第2位に選ばれている²。その背景には税金・年金が個人単位であり個人が家族に依存していないため専業主婦が生じにくいこと、育児と教育に対する国からの支援のおかげで働きながら子育てがしやすく、同時に、地方自治体の雇用が女性の労働力の受け皿になったこと、女性議員の比率も増え、彼女らが団結して子育てがしやすい社会政策を整えていき、労働組合は特に労働組合の組織率が高いことが先行研究で挙げられている。その結果、フィンランドはフルタイム労働者が多く、理想的な姿が日本のメディアに多く取り上げられている。一方で、フィンランドに存在するジェンダー・ギャップについて言及しフィンランドで成し得ない点を明示することは、反面教師として日本の今後の政策に生きると私は考えた。よって、本研究では必ずしも「理想郷」とは言い切れないフィンランドの実態を説明することを目的とする。加えて、フィンランド人の効率的な働き方の成り立ちと、フィンランド人の持つワーク・ライフ・バランスへの価値観に迫る。

【方法】 文献・統計資料調査、フィンランド人8名へ対面式インタビュー(2014/04)、フィンランドで働く19名にメールでの調査票の配信、回収(2014/12～2015/01)。

【結果及び考察】 フィンランド人の働き方・価値観について。ワーク・ライフ・バランスやクオリティ・オブ・ライフはフィンランドのメディアでもよく言われていて、シンプルに生きること、スローライフを送ることが人々の理想だ。自分が何をしたいのか、という主体性が常に問われ、上司ともフラットな関係なのでズバズバと意見を交換する。あくまでも定時で帰宅することが前提で、期限通りに業務をこなせない見通しは事前につけるようにしてマネージャーは部下の仕事量を調節する。たとえ長時間労働をしても、残業手当をもらうよりは代替休暇を取得することが一般的である。上司からの申し出がない限りは職場での残業ができない。しかし、教員・政府高官・企業の上層部の無賃労働が恒常化している。家での労働時間については管理が甘く、しばしば労働時間に数えられていない。

【結論】 仕事と自由時間のバランスを取ることに価値観を置くようなフィンランドの国民性ができあが

った理由は、元を辿れば福祉国家政策にある。税金が高く、余分に働いてもそのうちの半分が税金として取られるから、長時間労働をしてまでも多く稼ぐ意味がない。長時間労働は基本的にしないという働き方が広く実現できているため、「男は外で働き、女は家庭を守る」という思想が根付かなかった。

そのように社会保障が十分に整っていても労働市場においては育児が負の要素となっており、完全なる男女の平等には至らない。特に民間セクターにおいては、男女の職位の差や賃金格差は拭えず、男性優位な面が残っている。社会政策が整っていても、男女が実質的に平等に扱われることは、利益を追求する市場において不可能であると言っても過言ではない。

フィンランドから日本が学べるのは、残業手当をもらうのではなく代替休暇を取ることだ。長時間労働をしても残業手当がもらえないならば労働者は長時間労働をしないように努力する。労使共に長時間労働にデメリットを感じるような働き方になるように政策レベルで国が仕向ければ、育児と労働の両立が容易になり女性のフルタイム労働進出が進む上に、男性が育児を担うことも可能になる。長時間労働がない働き方が国民全体の前提になってこそ、成果主義による効率的な働き方が生きてくる。

携帯端末やクラウドコンピューティングが普及しどこでも仕事ができるようになったことで、オフィス外での労働が可能になったことはビジネスを効率化させているが、ホワイトカラーが仕事とプライベートをはっきりと区別することが困難な時代だからこそ、労働時間には数えられない労働をどう防ぐかが今後の課題である。

保育施設の充足や個人課税にすることは、女性の労働市場進出への副次的要因にはなりうるが、国が長時間労働を規制することが第一である。日本の「総合職は長時間労働・転勤あり」という無制限な働き方が、日本に性別役割分業を植え付けている根源である。企業は労働者の長時間労働が前提である日本の現状を抜本的に解決せねば、休日と就業時間外の家での無制限な残業に結びつきかねない。最低でも、教員・政府高官・企業の上層部以外の、一般社員の労働時間は厳しく規制すべきである。

¹ Sachiko YAMASHITA

² 世界経済フォーラム「国際男女格差レポート2014」