

2006 EU総合セミナー 『EU諸国におけるワークライフバランスの現状』

日 付 平成18年6月6日(火)
場 所 ひょうご国際プラザ 交流ホール
講 師 駐日欧州委員会代表部
一等参事官・広報部長
Silvia Kofler(シルビア・コフラー)氏
テーマ “Life Work Balance
in the European Union”
『EU諸国における
ワークライフバランスの現状』

この講演録は、英語で行われた講演の逐次通訳をもとに作成しています。



【主催あいさつ】

川鍋専務理事

皆さん、こんにちは。兵庫EU協会の事務局を担当いたしております川鍋でございます。まずもって、きょうはEUの総合セミナーを開催いたしましたところ、このようにたくさんの方々にご出席をいただき、本当にありがとうございます。

このセミナーは、私ども兵庫EU協会と、EU協会の事務局を担当いたしております兵庫県国際交流協会の共催という形で開催をさせていただいております。

きょうの講師は、先ほどもご紹介をいたしましたけれども、駐日の欧州代表部の広報部長をされておりますシルビア・コフラーさんでいらっしゃいます。コフラー部長さんには、本当に遠いところ、東京からお越しいただきましてありがとうございます。

今日のテーマは、EU諸国におけるワークライフバランスの現状ということで、働くことと日常生活とのバランスをいかにとっておられるか、ヨーロッパではどのようにとおられるか、そういうようなことについてのお話になろうかと思えます。先ほど少しお話を聞いておりますと、コフラーさんは、4歳と2歳の二人のお子さんがいらして、ご自身もワークとライフ、ワークライフのところでいろいろとご苦労をなさっているというふうなお話も伺いましたので、そういうことも含めて、きょうは有意義なお話が聞けるのではないかなと思っております。

私から申し上げるまでもないのですが、EUの諸国が現在25カ国、さらにルーマニア、ブルガリアが加盟して拡大をされようとしております。

それに呼応するように、この地元、兵庫県の方でも、私どもの兵庫EU協会のほかに、

こちらにはE U資料センター、それからE Uインスティテュート・イン関西という、我々を含めて三つの団体が活動をいたしております。E Uインスティテュート・イン関西と申しますのは、神戸大学、それから関西学院大学、大阪大学の三つの大学がコンソーシアムを組みまして、E Uのことについての学術研究をするという団体でございます。また、E U資料センターは、旧の神戸商科大学に設置されまして現在は兵庫県立大学ですけれども、そちらの方の資料センターになっているということでございます。いずれにいたしましても、この三つの団体が一緒になっているんなE Uに関する勉強会、理解を深めるという事業とか、そしてまたE U諸国との交流活動を活発にしていまいりたいというふうに考えております。

きょうは、講演会、恐らく1時間余りでございましょうけれども、ぜひ皆様、有意義な勉強会にさせていただきたいなと思います。

最後に、私どものこのE U協会ですけれども、皆様の会員の会費でもって成立いたしておりますので、どうぞもし、今回のイベントがすばらしいというふうにお考えになられましたら、お帰りの際にE U協会にご加入をいただければ幸いと思っております。

それでは、よろしく願いいたします。ありがとうございました。(拍手)

司会

それでは、講演に入らせていただきますが、本日の講師をお願いしておりますコフラー部長さんですが、2005年4月から、現在の駐日欧州委員会代表部一等参事官で広報部長としてご活躍なさっております。

それでは、コフラー部長さん、よろしく願いいたします。

【 講 演 】

こんにちは。まず初めに、兵庫県の皆様、そして特に専務理事の川鍋様に、このような機会を与えていただきましてお礼を申し上げます。

日本には、合計で13のこのようなE U協会がございますが、その中でもこの兵庫E U協会さんは非常に積極的に活動をされているということで、我々駐日欧州委員会代表部としても、非常に心強く、頼もしく思っております。

先月、このH I Aの代表の方から、こういったセミナーで、タイトルをE Uにおけるワークライフバランスでお話ししてほしいというご依頼があったんですけれども、そのときには少しどうしようかなと迷ってしまいました。と言いますのは、こういったセミナーは

普通、EUと日本の関係というものに重きを置いたものだからです。

しかし、ご依頼をいただいてから、このワークライフバランスに関することをいろいろ考えたりですとか、いろんな日本の統計や数字を見るにつけ、やはりワークライフバランスというのは非常に今、時にかなったといえますか、非常にタイミングのいいトピックだなというのを徐々に理解をしてきました。

それではまず初めに、日本で先週報道された三つのニュース、すべて先週のことですが、三つのニュースをご紹介します。

最初のニュースですけれども、これは先週の水曜日に発表されたものです。これは、日本の厚生労働省が発表した統計ですけれども、2005年に日本で、働き過ぎによる脳あるいは心疾患を理由に330人もの人が労災認定されたというニュースであります。

この新聞の記事によると、私の記憶が確かだとこれは過去最多の数字であって、12.2%も増えており、過去最多の数字になったとありました。そして、この労災認定された330人のうち157人の人が過労死、結局過労が原因で死亡してしまった、と書かれてありました。また、この厚労省の発表によりますと、職場におけるストレスによって、同じように非常に多くの人々が精神的な障害のために労災認定されたと書かれてあります。

そして二つ目のニュースはその翌日、先週の木曜日のニュースですけれども、これも同じく厚労省の発表によりますが、日本人の女性一人が生涯に産む平均的な子供の数、合計特殊出生率ですけれども、この出生率が過去最低を記録しまして、女性一人当たり1.25になったということです。2003年は1.29、2004年も1.29でした。日本が人口をふやすためには、女性一人当たり最低でも2.1人産まなければなりません。

この全国の合計特殊出生率の平均が1.25と今申し上げましたけれども、ここ兵庫県ではそれよりもさらに低く、1.20だそうです。

それから、その翌日の金曜日、どうしてこんなにこういった同じようなニュースが先週にかたまっているのか不思議ですけれども、この先週の金曜日に政府が出しました白書によりますと、65歳以上の高齢者のパーセンテージが、2005年に過去初めて20%を上回ったということで、日本は急速に高齢化社会に突入しているということがわかります。と言いますのも、1970年は65歳以上の高齢者の数、あるいはパーセントは7%、それから1994年もまだ14%だったのです。

私はここに、ヨーロッパでの過労死やあるいは仕事によるストレスなどのデータは持ってきていないのですけれども、しかしながら日本もヨーロッパも、出生率の低下、そして

高齢化社会という意味では同じような問題に直面しているのではないのでしょうか。

ヨーロッパに目を転じて、EU25カ国の女性一人当たりの平均出産率を見ますと、これが2004年には1.5人でした。2004年というのが一番直近の数字ですが、1.5人です。そして、20年前には、この数字はまだ1.88人だったのです。そして、一番出産率が高いのが、アイルランドで1.99です。そしてその次にフランスの1.9、そしてチェコ共和国の1.22、そしてまたポーランドでは1.23、ラトビアは1.24となっています。

ヨーロッパの大国でありますドイツなどは1.36、そして英国は1.74、イタリアは1.33であります。日本では、ヨーロッパよりも平均寿命が長くなっておりませんが、やはりヨーロッパでもこの平均寿命は長くなる傾向にあります。ですので、こういった社会的な構造という意味でも、ヨーロッパと日本は非常に同じような問題に直面しているということがわかります。

そこで本日の講演のテーマである「ワークライフバランス」ということですが、その点に関しまして、現在、ヨーロッパでどのようなチャレンジがあるのか、課題があるのかということをご説明いたします。

まず初めに、EUの雇用政策がどのようになっているのか。それからまた、EUでのフルタイムの労働がどのようなものか。そして続いてパートタイムの労働がどのようなものなのか。そして最後に、男女間の平等という問題とワークライフバランスがどのようになっているのか、そういったことをお話いたします。

過去におきましては、労働環境の改善という点では、主に労働時間を短縮するということによってその改善がなされてきました。しかし、最近になりまして、ポリシーとして一番注目的になっているものは、労働者のニーズにいかに対応していくかということでありまして、いわゆる家族政策、あるいは一般的に言われております、本日のテーマでもあるこのワークライフバランスの問題です。

それでは、そういった労働環境の改善ということで、どのような施策、アレンジメントが打ち出されているかということですが、以下のようなものが挙げられます。まず、パートタイムワーク、そしてまた家族のための休暇をとるということ、あるいはフレックスタイムその他のタイムアレンジメント、それからまた1年とか半年というように期間を区切ったような労働、それからまたジョブシェアリング、ワークシェアリング、そしてテレワークングといって自宅にいながらにして仕事をするというもの、それからまたフレキ

シブシブな退職の制度、そして育児に関する支援です。

このヨーロッパの雇用政策の目的は多々ありまして、例えば雇用を創出するとか、それからまた労働時間を自由にアレンジして改革していく、それからまた労働者のフレキシビリティを高めると、そういったもろもろの施策があります。

それでは、これから具体的にヨーロッパの雇用政策がどうなっているのか、そしてまた法律的な枠組みにどのようなものがあるかというのをお話いたします。

EUにおきましても、人々の生活や労働環境を改善する、あるいは規制するのは、国の立法府、つまり国会とか議会といったところが主に行っております。しかし、国のそういった立法府とともに重要なものが、いわゆるソーシャルパートナーというふうに呼ばれるもので、例えば連合であるとか、あるいは労働組合のような組織です。そういった組織が、例えば国全体の、あるいは産業分野ごとの、あるいは企業ごとのいろいろな労働条件や労働環境の取り決めをしていきます。こういった組織の役割は、日本の労働組合のような組織のそれとはかなり違うのではないのでしょうか。そしてまた、EU全体のレベルで見ても、こういった組織は非常に大きな役割を担っているのです。

つまり、まず一つにはそれぞれの国家のレベルでいろいろな政策があるということです。各国の立法府、それから労働組合などの組織のレベルで、さまざまな取り決めがされるわけですね。そしてその一方でまた、EU全体としてブリュッセルで取り決められる、いろいろな法律や取り決めがあるわけですね。それでは、なぜこういった2段階の施策、あるいは法律などがあるのでしょうか。それは、EU全体の法律やルールが、各国、加盟国それぞれの活動を支援、サポートしたり、あるいはないところを補完していったりといった役割を果たしているのです。

もう少し具体的に申し上げますと、各国が満たさなければならない最低基準などを、こういったEUのレベルで取り決めているのです。例えば労働環境ですとか、あるいは労働者の情報へのアクセスとか、あるいは労働者のコンサル、相談とかいったものをこれだけは最低限満たさなければならない、というのをEUレベルで決めております。このようにしてEUで決められる社会法制によって、各国の労働基準が改善され、あるいは労働者の権利が強化されていくのです。

それでは、ヨーロッパにおける労働時間の現状はどのようになっているのでしょうか。家庭とほかのコミットメント、仕事などを両立するのにもっとも適正なバランスとはどういったものなのでしょう。

ヨーロッパの雇用政策を考えていく際に、あるいは創っていく際に、こういった問いかけが非常に大きな鍵になっています。それには以下の三つの理由があります。

まず第1に、労働時間を改革あるいは改善していくことが、現在8%を超えているという、ヨーロッパの非常に高い失業率を下げる役割を果たすことにつながります。つまり、女性や定年間近の高年労働者といった人々を労働力に取り込むことによって、雇用を創出することにつながるのです。

2番目の理由として、こういった労働時間を改革、改善していきまると、働いている人が仕事以外に、例えば家で子供とか高齢者のケアをしなければならないといったことをうまく両立することができます。そしてこのような両立ができるということが、今大きな問題となっている男女間の格差、あるいは不平等の是正にもつながるのです。

それから3番目の理由としましては、労働時間を改革、改善することによって、ヨーロッパの人々全体の一般的な生活、また労働環境の改善につながるということです。

このヨーロッパ各国、あるいはEU加盟国で共通の動きが見られます。それからまた同じような課題にも直面しています。例えば、どの国も国際経済市場で熾烈な競争を戦っていかねばなりませんし、あるいは既存の、固定化された男女の役割というのがまだありますので、それを打ち破っていかねばなりませんし、あるいは女性がどんどん社会に進出することによって、色々と新たな課題も発生してくるわけです。そういった共通の課題もありますが、しかし、労働時間やまたそれに関する施策に関しては、国ごとに非常に大きな、顕著な違いも見られます。

そして、労働時間の改革と申し上げてきましたけれども、この労働時間を改革する、あるいは交渉していくに当たって、国ごとに大きく分けて三つのタイプがありまして、まずフランスなどに見られるように、伝統的に国がそういった労働時間などの規制を決めてしまっているところが一つです。それから二つ目としまして、国に対していろんな組織とか労働者が交渉していくという社会民主主義的なモデル、これがスウェーデンとかドイツに見られるモデルです。それから三番目としては、英国やアイルランドで見られるのですが、これは、そういった国レベルの規制などがほとんどなくて、国民やあるいは市民が自主的にこのイニシアチブをとって、そして労働時間を交渉していくというもの。こういった三つのパターンがあります。

それからまた国ごとの枠組みも違いまして、そういったことによって各国間で、労働時間の慣行とかあるいは傾向が違って来るわけです。それに加えて、各企業の就業時間

によっても労働時間というのは必然的に異なってきますし、またその国の所得分配の構造、システムによっても違いがありますし、それからまた教育、トレーニング制度、あるいは典型的な家族の形態や経済状況などによっても違ってきますので、こういったさまざまな条件があって、各国の労働時間の現状とか傾向が異なってきています。

ここまでが、EUの雇用政策にかかわるものでありました。次に、EUにおけますフルタイムワークの現状についてお話をいたします。

1980年代までは、集団交渉とか、あるいは法律の制定がありまして、全体的な労働時間はかなり減っておりまして。しかし、1990年代に入りまして、このような労働時間の大幅な削減、あるいは包括的な削減というのは、ヨーロッパの国々ではほとんど見られなくなりました。しかし、唯一の例外としてフランスがあります。

そして、皆さんご存じかと思えますけれども、ほとんどのヨーロッパ、EUの国々で、一週間の最大の労働時間、最長の労働時間が48時間と規定されています。

そして、先ほど申し上げましたように、国の立法府のレベルでつくる様々な規制とかルールに加えて、それぞれの労働組合や連合などの組織が大きな役割を果たしているのですが、こういった組織的なものの中で合意された労働条件はもう少し違っておりまして、約38時間余りとなっています。

つまり、48時間というのがヨーロッパ全土にわたって最大の週単位の労働時間でありますが、労働組合などの個別の組織における交渉によって、それが大体38時間とかなり引き下げられているのです。しかし現状は、実際にフルタイムの労働者が週に何時間働いているかといいますと、38時間よりも実際はもう少し多くなっています。それでも、大体39時間ぐらいで、1時間ぐらいの差しかありません。特にこの38時間を大幅に越えている国、これはアイルランド、そして英国であります。

先ほど、フランスはこの労働時間の短縮、削減ということで例外だというふうに申し上げましたので、フランスについて少しお話を申し上げます。

フランスでは、雇用大臣のルイ・オーブリーという人がおりまして、この大臣が次のような法律を制定、導入いたしました。これは2000年から、従業員20人以上を抱える企業に対して、労働時間を週39時間から35時間に削減するというものです。そして2002年からは、それが従業員20人以下のもう少し小規模な企業にも当てはまるようになりました。

このような法律が導入された結果、どのような動きになったかと言いますと、まず労働

時間にいろいろな多様性が出てきたということが一つ。それからまた実質的な労働時間の短縮、実質的な雇用の創出にもつながったこと。そして社員、従業員に対して調査した結果、ほとんどの人々がQOL、つまり生活の質が上がったと感じているということでした。しかし一方で、ネガティブな側面としましては、労働環境が前よりも厳しくなったとか、あるいは時間が不規則になったと、そういった声も聞かれています。

このように週単位の労働時間に制限が設けられたというだけでなく、法定の有給休暇、最低限の有給休暇もすべての国で定められています。そして、EU加盟国全体における、この法定の最低有給休暇日数としましては20から25日ということになっております。しかし平均的な年間の休暇ですけれども、これは実際にはもう少し最低ラインよりも多くて、4日あるいはそれ以上多くなっております。

最後にもう一つフルタイム労働について言えることは、フルタイムの労働者の働く時間が、最近ふえる傾向にあるということです。週45時間以上働くフルタイムの従業員の数あるいはパーセンテージは1980年代の中ごろから増えてきておりまして、この労働時間の増加に伴って、残業をしても残業代が出ないとか、あるいは社員が働く時間を自由に自己で決めるといったような傾向も大きくなっております。特にITの業界ではそういった傾向が顕著に見られます。

では、次にパートタイムの現状をお話します。

ヨーロッパのパートタイムの現状ですけれども、EUの国々全体にわたって、パートタイムの労働者の人口は増えています。そしてほとんどのパートタイムの労働者は女性で、特に母親が占めています。

しかし一方で、男性のパートタイム労働者も、例えば英国とかあるいはオランダといった国で増えています。そして、パートタイム労働自体が、特にオランダ、ノルウェー、そして英国、スウェーデンなどで非常に多くなっております。もっともパートタイム労働者の少ないところがポルトガル、スペイン、イタリア、ギリシアとなっています。

パートタイム労働というのは、例えば子供の養育とか教育、あるいは自分の教育、それからまた半分リタイアして半分働くというように、仕事とそれ以外の活動をうまく両立するためのひとつの方法です。そして、こういったパートタイム労働者の女性の3分の2、そして男性の3分の1が、実際フルタイムの仕事はしたくないとっております。

しかし、そういった家族のいろいろなニーズとか制約があって、パートタイムを選ぶ人であっても、それが実際本当にやりたい、したい選択肢でない場合もあるのです。例えば

本当はもっとチャイルドケアが充実していたら、子供をどこかに預けられたら、もっとパートタイムではなくて長い時間働きたいのだという人もいますし、また、こういったパートタイム労働者の5人に1人が、実際はフルタイムの仕事が見つけれないからパートタイムで労働するのだということです。

ですから、こういったパートタイム労働が魅力的になるための条件としては、やはり労働時間の問題もありますし、それからスケジュールをいかにアレンジできるかという問題もありますし、それからまた子供の養育に関して選択肢があり、かつ十分な賃金が保証されるような社会的なインフラストラクチャーがきちんと整っているか、あるいはほかの諸々の労働条件にも関わってきます。

あるいは、パートタイムを選ぶ理由としては、例えばどこか教育機関に入って何か学びたい、あるいはトレーニングを受けたいということでパートタイムを選ぶ人もいます。

それからまた定年間近の高齢者の人々がパートタイム労働者になるというのも、非常に顕著に見られております。それはオランダやスウェーデン、デンマーク、それから英国といったような国々です。また、ほかの国に目を転じてみますと、いろんな施策が講じられておりまして、デンマーク、ドイツ、オーストリアなど、高齢の労働者に対して、完全に退職してしまうのではなくパートタイムの労働を選ぶように国が奨励しているようなところもあります。しかし実際には、こういったデンマークとかドイツとかオーストリア以外の国では、退職するかわりにパートタイムをすることによって、何の見返りも、あるいはインセンティブもないというところが多く、あるいはそういったことをすると逆に不利になってしまう、不利益をこうむるような、そういった例もあります。それは例えばギリシアなどです。

こうしたほとんどのパートタイム労働者の仕事は、非常に賃金の安い職あるいは分野にかたまっているという傾向があります。また、こういった職、仕事では、十分なトレーニングを受けるとか、キャリアを積んでいくような機会もあまりなく、それからまた社会的な保護もあまり受けられないという現状があります。そういった意味でも、先ほど来申し上げておりますEUの雇用政策の中で謳われている就業における平等とか、あるいは社会的保護の原則によって、各国のパートタイム労働の質が上がると考えています。

それでは次に、このEUにおける産休や育児休暇をはじめとする、仕事とほかのものを両立するといった施策についてお話を申し上げます。

ほとんどのEUの国々では、昨今、法定の産休とか育児休暇、またこういった子供のケ

アサービスの公的支援などが実施されております。例えば、特にオランダなどの国では、そういった支援を拡大しまして、そして小さい子供だけではなくて病気の子供とかあるいは成人の要介護者などにもそういった支援を拡大しています。

このように全体的な共通の傾向はあるのですが、しかしやはりここでも、国ごとに顕著な差が見られます。例えば北欧などの国々におきましては、非常に包括的、総合的な公的育児支援のサービスが整っており、また育児休暇などの規程も法律できちんと定められております。一方、ポルトガルやギリシアといった国々では、母親が自分の両親に預けるといったものも含めて、公的ではなく民間業者のサービスに頼るという傾向が非常に強くなっています。祖父母、あるいは民間のサービスであれば主に移民の労働者が、その役割を担っているのです。

また、たとえ育児休暇が認められていても、きちんと賃金が保障されていなければとりにくいという現状があります。しかし、実際のところはこういった育児休暇のほとんどは無賃金、あるいはそういった金銭的なサポートがないというのがEU各国の現状であります。そして、特に父親の間では、こういった育児休暇をとるという比率は非常に低いのです。したがって、このように母親ばかりが育児休暇をとって父親がとらなければ、ますます男女間の格差あるいは不平等が広まっていきますし、そして女性だけが、そういった制度を利用して家族の面倒を見なければならぬという状況に陥ってしまいます。

それからワークライフバランスと申しますのは、育児だけではなくて、病気の子供とか、あるいは成人でも要介護者という、そういった人々のケアが入ります。こういったサービスがどれくらい利用可能かと言いますと、EU各国でそういったニーズは非常に多いのですが、サービスはまだまだ充実していないというのが現状です。

それでは最後に、ワークライフバランスと男女間の平等というテーマで締めくくります。

まず、EUの女性がどれくらい、男性に対して賃金を稼いでいるかということですが、男性と比べて女性は、金額が15%低くなっております。そして、なかなかこういう状況は改善されず、まだ非常に男女間の格差があるということです。これは、今年の2月に欧州委員会が出した報告書によるものです。

そして、この同じ報告書によりますと、こういったワークライフバランス、つまり仕事と生活のバランスをとるといのが難しいというその背景には、やはり多くの女性が労働市場を途中で去ってしまう、やめてしまうということもあります。現在、女性の就業率は55.7%です。この55.7という数字ですけれども、これは男性に比べて15%低い

数字となっております。そしてまた、女性の仕事というのも非常に限られた分野になっておりまして、働いている女性の40%が教育の分野とかあるいは保険関係の分野、それからまた公的な機関での同様の分野でありまして、こういった分野で働いている男性の数は20%に満たないということから考えて、特定の分野での女性の就業率が非常に高くなっているということがわかります。

そして働く女性の32%がパートタイムの労働者です。しかし、男性の労働者のうちパートタイムに占める割合は、わずか7%余りなのです。先ほど、女性が稼ぐ額が男性よりも15%低いと申し上げましたけれども、その理由としては、やはり非常に賃金の安い、給与の安いセクターで働いているという傾向があるということが一つありますし、また、会社あるいは組織の中でもトップのポジションを占める女性が非常に少ないということもあげられます。例えばマネジャークラスの労働者に占める女性の割合というのは、わずかに32%、それからまた役員クラスでも、全役員に占める女性の割合というのはわずか10%です。それからまたEUを代表するような大きな企業のうち、CEOが女性というの、全体のわずか3%にすぎません。

しかし、こういったネガティブな面だけではなく明るい面もありまして、この報告書によりますと、この5年間にEUで創出された仕事のうち75%を女性が占めているということです。

このように、男性と女性の役割ということでは、どうしても固定観念、ステレオタイプが打ち破れないということ、それからまだ男性であるとか女性であるとかいうことに基づいた給与や評価体系があるということです。そしてそれが、女性がもっともっと労働市場に入っていくのを妨げていて、なかなかワークライフバランスをとるのは難しいというのが現状なのです。そして、このようにワークライフバランスがうまくとれないということによって、女性が労働市場に入りにくいというだけではなくて、出生率も非常に低くなってしまっているわけです。出生率が低くなりますと、究極的にはEU全体の経済にも悪影響を及ぼしてしまいます。そういった意味で、この欧州委員会の報告書は、EUの加盟国に対して、男性と女性がもっと仕事と、そしてプライベートの生活のバランスをとれるような施策を講じる後押しをしております。例えば、チャイルドケアをもっと拡充、充実させるとか、あるいはもっと労働時間やその他のアレンジメントを改善するとか、それからもっと男女の平等を目指した政策を打ち出すなどでありまして。それから男性と女性の今ある雇用上のあるいは給与体系上の格差をなくし、またEUの構造資金というものを使って、男女

間の格差をなくすように、そういったことをこの報告書は促しています。

では、締めくくりといたしまして、EU各国の労働者の、六つの傾向を見ていきます。

ここにある数字がございませけれども、EUの労働者の半分が、もっと今よりも労働時間を削減したいと考えています。その労働時間の削減によって賃金が減っても構わないというふうに言っています。そして、もっと働きたい、あるいはもっと労働時間を長くしてほしいというふうに考えていると答えた人は、わずか12%でした。

平均的に、労働者が週何時間ぐらい働きたいと考えているかと言いますと、男性の場合は37時間、女性の場合は30時間です。

そして現在、フルタイムの仕事を持っている人のうち、男性の22%、そして女性の37%が、フルタイムではなくてパートタイムの仕事をしたと考えています。

そして、このように、男性の働く時間とかそういった好みといいますか理想というのは、やはり父親の役割というものにもかなり影響を受けています。

そして、男性も女性もこれは両方ですけれども、フルタイムの労働者の23%がもしとれば、あれば有給休暇をとりたいと考えているのです。

ご清聴ありがとうございました。(拍手)