



Title	スウェーデン駐在経験者の働き方と家族生活：子育て世代の日本男性の意識と実践の変化
Author(s)	高橋, 美恵子
Citation	IDUN -北欧研究-. 2017, 22, p. 223-251
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/60755">https://doi.org/10.18910/60755</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

# スウェーデン駐在経験者の働き方と家族生活

— 子育て世代の日本男性の意識と実践の変化 —

高橋 美恵子

## 1. はじめに—問題の所在

EU 諸国に倣い、我が国でも仕事と生活の調和の実現を目指し、関連施策を導入するなど制度づくりを進めてきた。政労使の合意により、2007年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」で掲げる目標の一つ、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」の実現は、過重労働による健康障害の発生が後を絶たない現状を踏まえると、喫緊の課題である。OECDの「より良い暮らし指標(2016)」によると、日本のワーク・ライフ・バランス(WLB)の達成度は、対象国38カ国中、34位と低く、その要因の一つとして、長時間労働従事者の占める割合が高いことが挙げられる(OECD 2016)。個人が仕事と子育て等のケアワークの時間を持続可能な方法でコントロールでき、ウェルビーイング(well-being:心身の健康)を享受できる社会の実現には、誰もが実践可能な方策を講じる必要がある(Hobson 2016, den Dulk and Yerkes 2016)。

日本の働き方をめぐる問題は、社会のさまざまな領域で、「男性は仕事、女性は家庭」という従来のジェンダー規範に拘束されていることにも起因している(高橋 2011a, Takahashi *et al.* 2014a)。国を挙げて女性の活躍を推進するとしながらも、子育てを支援する環境が十分には整備されていない。保育所の待機児童問題は、「働く母親にとっての課題」として提起される傾向にある。「子育てする父親の働き方」に関する議論は散見されるものの、子育て世代の男性の多くは、長時間労働を余儀なくされ、仕事中心の生活を送っている。

近年、家族社会学の分野で、父親の子育て役割への関心が高まっている(大和 他 2008, 多賀 2011, 石井クンツ 2015)。父親の子育てや家庭役割の視点からのWLB研究も国内外で行われるようになり(多賀 2011, Taga 2016, Matsuda *et al.*, 2016, Ruspini and Crespi 2016)、ダイバーシティ・マネジメント研究の分野でも、父親の育児参加が重要視され始めている(佐藤・武石 2011)。「働く父親(Working father)」を概念化することの必要性も提起されている(Ranson 2012)。

筆者らは、子育て世代の男性が家族生活を重視した働き方はいかにすれば実現できるか、またどうすれば家庭で子どもと過ごす時間を確保できるようになるか、という問題意識から、スウェーデンをはじめとするEU諸国との比較の視座より

ワーク・ファミリー・バランス (WFB)<sup>1</sup> 研究を行ってきた。各国に先駆けて、父親の育児休業制度を導入し、男性の家族生活を重視した関連施策を推進してきたスウェーデンの取組みは、一つのモデルを提示していると捉えている (高橋 2014)。日本の男性の多くは、家庭で子どもと過ごす時間を増やしたいと思いつつも、職場のさまざまな要因から、仕事の調整を行うことは困難であると認識している (高橋 2011a, 2014, Takahashi *et al.* 2014, 善積 2014, Matsuda *et al.* 2016)。仕事と家庭のアンバランスは、男性にとっても、また女性にとっても、希望するライフスタイルとは言い難い (高橋 2011a)。

アマルティア・センの提唱した、「ケイパビリティ・アプローチ」(セン 2006) を援用すると、日本の労働環境の問題点は、WLB 施策が提示する「制度的権利」と権利を行使する主体である「個人 (agency) の能力」との間に隔たりが大きく、個人が自己の望む生き方を選択し、実現する可能性と選択肢の幅が少ないこと、と解釈できる (松田 2012, 斧出 2013, 善積 2014, 2017)。状況を変えようと働きかけることを促す制度的要因 (ケイパビリティ群) が豊かでないともいえる (Hobson 2014, 高橋 2011b)。

叶うことならば仕事を調整し、家庭での時間を増やしたい、と願う個人が、自己の権利を行使できる状態を探究する目的で、制度的要因が大きく変化する状況を想定した。そこで、WFB の達成度が高いとされる、スウェーデンを含む欧州先進国に駐在員として赴任した経験がある日本男性に着目した。社会制度や職場風土の異なる環境での生活体験が、WFB をめぐる彼らの意識や赴任先での働き方、さらに帰国後の就労生活にいかに関与するかについて考察することとした。

本稿では、主に日系民間企業の駐在員として、スウェーデンに赴任した経験をもつ日本男性に焦点を当てる。早くから男性の家族生活も包摂する WFB 施策を講じてきた同国の職場風土と生活環境が、日本男性の働き方をめぐる意識と実践にどのように作用するかを探っていく。さらにスウェーデンでの就労経験が、日本に帰国した後の男性の働き方をめぐる意識と実践に与える影響についても考察する。比較の視座から、日本男性の経験を通してみたスウェーデンの就労環境の特徴を実証的に浮き彫りにし、日本の WFB の実現にむけた有効な方策についても検討する。

## 2. 研究の枠組み

### 2.1. 研究の論点

WLB に関する先行研究をその焦点に沿って整理した松田 (2012) は、当該研究

---

<sup>1</sup> 本稿では子育て世代のワーク・ファミリー・バランス (WFB) という視点から、同語を用いるが、引用等の際は、ワーク・ライフ・バランス (WLB) も用いている。

を①政策レベル～マクロ（政治学・社会政策学等における福祉レジーム論やディーセントワーク論）、②企業レベル～メゾ（経営学におけるダイバーシティ・マネジメント論やワーク・ライフ・シナジー論）、③個人・家族レベル～マイクロ（家族社会学・社会心理学等におけるコンフリクト理論やストレス論）に3類型化している（松田 2012）。子育て世代の人々が、諸制度を活用して働き方を調整し、家族との時間を確保できる環境を構築するためには、これらの3領域—社会（マクロ）、職場（メゾ）、家庭（マイクロ）—を包括し、男女双方を包摂する領域横断的な議論と取組みが求められる。就労者一人ひとりが、自己の権利を認識したうえで、実行に移すための方策を探るには、人々の意識と実践に影響を与え得る要因について、多角的な視座から検証することが重要となる。さらにWLBを、①日常レベルの仕事と家庭生活のバランス、と②ライフステージにおけるバランス、という二つの視角から捉えた上で論じていくことも重要である（cf. 大石 2016）。

しかしながら、ワーク・ライフ／ファミリー・バランスが達成されている状態を明確に定義することは容易ではない。生活の質をも包含するWFB/WLBについて考えると、例えば共働きカップルが、「仕事と子育てをなんとか両立させている」状態のみを指して、「WFBが達成されている」とは言い難い。先述のセンによる「ケイパビリティ・アプローチ」をWLB研究に最初に援用したホブソンは、その点を明快に指摘している。ホブソンは、スウェーデンをはじめとするEU諸国において、就労者の権利とその権利を行使する能力との間に隔たりがあると指摘する。スウェーデンでは、男女双方が、稼ぎ手と家事・育児の担い手という二つの役割を果たすことへの社会的期待は大きい反面、子育てのために労働時間を短縮する「権利」を、男性は女性と同等には享受できていない。男性のWLBをめぐる意識や行動を理解するためには、国・職場・家庭領域を多層的に捉えることに加え、「国」を俯瞰してみるアプローチが必要であると説く（Hobson 2016）。

筆者らは、個人の福祉を「生活の質」の面から捉え（cf. セン 2006）、働く人々が自己の権利を認識し、仕事と家庭のバランスのとれた生活を送るべく、権利を行使するメカニズムを探ってきた。スウェーデンとハンガリーにおけるWLBの比較研究を行ったホブソンの研究チームと協力体制をとり、2010年日本の共働き世帯の男女を対象にインタビュー調査を実施した。<sup>2</sup> 同調査結果から、国の社会制度と職場風土のあり方が、男性の育児休業取得やWLBをめぐる意識と実践に大きく影響を与えている点が浮き彫りとなった。男女平等の観点より、先駆的なWLB施策を講じてきたスウェーデンでは、国レベルでの包括的なWLB関連施策が整備され、職場レベルでの実践度もきわめて高い。男女とも家族生活を重視することはごく自然なこととみなされ、子どものいる社員が働き方を調整しやすい職場風

<sup>2</sup> 関西圏在住で未就学児をもつ共働き世帯の男女雇用者計 104 人を対象とした。

土が広く定着している (Hobson *et al.* 2014, 高橋 2011c). 一方, ハンガリーでは, 日本と同様に, 男性が育児休業を取得することはまだ一般に浸透しておらず, 経済的・社会的格差も大きい (Hobson *et al.* 2014). 日本では, 国レベルで掲げる WLB政策と職場レベルでの実践との間の隔たりが大きく, 制度で規定された権利とその権利を行使する能力との間に乖離があり, そこに男女差がみられる. また先述の通り, 日本人の男性の間では, 本人の希望に反し家庭より仕事を優先させる日常を送っている者の割合が相対的に高い. 自分の職場の WLBに関する評価は, 労働時間の長さだけではなく, 働きやすい職場環境のあり方にも連動している (Takahashi *et al.* 2014, 高橋 2011a).

グローバル企業におけるヨーロッパ駐在員の働き方に関しては, 赴任先の労働時間が周囲の影響を受けて減少することを実証的に論じている山本と黒田 (2014) の研究がある. オーストラリア駐在員と同家族の生活の変化について捉えた多賀 (2004) による質的研究もある. しかしながら, 日本男性の家族生活を軸に据える働き方や WFB/WLB をめぐる意識と実践が, 社会制度や職場環境の異なる国での赴任生活を通していかに変化するかを比較考察した研究はいまだ行われていない.

## 2.2 家族生活を重視する働き方：スウェーデンと日本の比較

働き方の多様性を包含する WLB 施策を視野に入れるヨーロッパ連合 (EU) では, 子育てとケア責任の分担や男性の育児休業取得推進施策の必要性が説かれるようになってきている (European Commission 2011). このような理念の基盤を築いたのは, 「男女とも稼ぎ手となり, ケアワークも担う」(dual earner, dual carer) 社会を目指して先駆的な取組みを行ってきたスウェーデンであったといえる. 本節では, 日本男性の赴任地であるスウェーデンの人々の WFB をめぐる意識と実践について, 日本と比較しながら概括しておく.

OECD が発表している年間平均労働時間は, スウェーデンで 1612 時間, 日本は 1719 時間である. 例えばドイツの同数値は 1371 時間であることを考えると, マクロレベルでは, スウェーデンと日本の上に大差はないようにも思える. しかし, その一方で, 週の平均労働時間が 50 時間以上の者は, 日本で 29.8 %であるのに対し, スウェーデンでは僅か 1.1%で (ドイツでは 5.0%) と, その差は著しい (OECD Database).

働き方と家族生活をめぐる意識と実践を掘り下げてみると, スウェーデンと日本の差がより顕著にわかる. スウェーデンにおける男女平等意識は, 先進諸国の間でも高く, 子どものいる男性が子育てのために仕事を調整しようとする意識と実践度の高さも諸外国と比べて突出している. 内閣府が 2015 年に実施した「少

「子化社会に関する国際意識調査」のデータを用いた筆者の分析結果によると、子どものいる男性（20歳～49歳）の間で、「子育てに当たって利用したい／利用しなかったと思う制度」と実際に「利用した制度」で、「希望」と「現実」のギャップが最も小さいのは、スウェーデン人男性にとっての「育児休業制度」である。表1にあるように、86.9%が同制度の利用を希望し、また実際に利用した経験がある。最もギャップが大きいのは、日本男性にとっての「父親休暇制度」で、41.8%が同制度の利用を希望しているのに対し、実際に利用したのは3.6%（41.8%－38.2%）にすぎない（高橋 2016a）。

表1 子育てに当たって利用したい／利用しなかったと思う制度（希望）と実際に利用した制度（現実）－子どものいる男性（20-49歳）の回答（複数回答可）（%）

	スウェーデン (N:175)		日本 (N:170)		フランス (N:181)		イギリス (N:180)	
	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実
育児休業制度	86.9	±0	24.1	▲20.6	21.0	▲6.6	16.1	▲5.6
父親休暇制度	74.3	+2.9	41.8	▲38.2	24.9	▲3.3	42.8	▲10.6
短時間勤務制度	38.9	▲16.0	22.4	▲22.4	17.1	▲10.0	16.1	▲6.1
在宅勤務	39.4	▲9.1	4.7	▲4.1	5.5	▲4.4	8.9	▲3.9
子どもの看護休暇制度	70.9	▲5.2	12.4	▲10.0	21.0	▲10.5	3.9	▲2.2

出典：高橋 2016a, 表3-7A, 内閣府子ども・子育て本部『平成27年度調査『少子化社会に関する国際意識調査報告書』

同調査の対象者のうち、18歳未満の子どものいる有配偶女性の回答から、夫妻の生活時間を算出してみた。まず週間平均賃金労働時間をみると、スウェーデンでは夫40.7時間、妻32.9時間で、日本は夫48.7時間、妻23.9時間である。平日に家事・育児に費やす平均時間は、スウェーデンでは夫3.0時間（妻3.9時間）であるのに対し、日本では夫0.9時間（妻4.6時間）で、日本の男性が家庭生活に関わる時間は、スウェーデンの男性に比べて明らかに少ないことがわかる（高橋 2016b）。

さらに「仕事に充てる時間が長すぎるために、家事や育児を果たすことが難しくなっていると感じる」という主張に対し、「そう思う」と回答した男性の割合が最も高いのは日本（22.4%）である（表2）。日本男性が、自身の子育てや家庭役割を意識しながらも、仕事の事情がそれを許さないと感じていることがわかる。

表 2 仕事に充てる時間が長すぎるために、家事や育児を果たすことが難しくなっていると感じる ー男性の回答 (%)

	そう 思う	どちらか といえば そう思う	どちら ともい えない	どちらかと いえばそう 思わない	そう 思わ ない	わから ない	合計
スウェーデン	9.8	24.3	11.5	29.2	23.6	1.6	306 人
日本	22.4	24.0	14.1	14.7	19.9	4.8	312 人
フランス	4.9	22.2	14.8	19.0	33.8	5.3	284 人
イギリス	7.7	20.8	19.0	19.0	27.4	6.2	274 人

出典：内閣府子ども・子育て本部『平成 27 年度調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書』, pp.252, 274, 296, 318.

### 3. スウェーデン駐在員・元駐在員調査の概要

#### 3.1. 調査目的・手法

筆者らは、WFB の実現度が相対的に高い国として、先述のスウェーデンに加え、ワークシェアリングで知られるオランダと労働時間が相対的に短いドイツを調査対象国とし、いずれかの国に妻子帯同で赴任している日本男性、ならびにいずれからの国への駐在を経て帰国した日本男性に着目した。社会制度や職場風土の異なる環境での就労生活を通して、働き方や家族生活に関する意識と実践が変化するか否かを探り、グローバル化が進む中、日本男性の WFB の実現のための新たな方法論を創出することを主眼に据えている。赴任国の社会環境、企業文化、職場のマネジメントのあり方が WFB にむけた彼らのケイパビリティに影響を与えていくプロセスを丹念に考察し、駐在経験者の帰国後の働き方を検証した上で、個々人がケイパビリティを用いて、調和のとれた生活を実現させるメカニズムの解明を目指すものとした。さらに職場のマネジメントを担う管理職として赴任中／赴任経験をもつ日本男性にもインタビューを行い、管理者として、また就労者としての WFB をめぐる認識・実践の変容についても探った。国際比較の視点から日本の子育て世代の男女を対象に行った調査で得られた知見に基づき、個人の WFB に影響を与える要因を、社会支援（マクロ）、職場（メゾ）、家庭（ミクロ）の 3 領域から捉え（表 3）、調査項目を策定した。

表3 個人のWFBに影響を与える要因

家庭領域	職場領域	社会支援領域
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 本人の財(収入・学歴)</li> <li>◦ 配偶者の財</li> <li>◦ 夫婦間の仕事・家事・育児分担</li> <li>◦ 夫婦の権力関係・交渉力</li> <li>◦ 家族・友人ネットワーク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 企業文化</li> <li>◦ 職場の風土</li> <li>◦ 職場のマネジメント</li> <li>◦ 休業制度等, 両立支援制度の利用しやすさ・柔軟性</li> <li>◦ 仕事の柔軟性・自己裁量度</li> <li>◦ 仕事の安定性</li> <li>◦ 上司・同僚の理解や協力・信頼関係</li> <li>◦ 職場の男女比</li> <li>◦ 労働組合の影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 社会的権利</li> <li>◦ 国レベルのWLB 施策と各種休業制度</li> <li>◦ 地域ネットワーク</li> <li>◦ 保育・ケアサービスの利便性と柔軟性</li> <li>◦ 社会セクターの影響</li> </ul>

まず2013年にスウェーデン(ストックホルム, イェーテボリ), オランダ(アムステルダム), ドイツ(ミュンヘン)に赴任中の日系企業の駐在員を主な対象として, 次いで2014年~2015年にこれら3カ国のうちいずれかに駐在経験を有する, 日系企業の従業員(関西圏と関東圏に勤務)を主な対象として, 下記の要領でインタビュー調査を実施した。①駐在員調査, ならびに, ②元駐在員調査の対象者のリクルート作業は, 各国のコーディネータに委託して行った。さらに②の対象者の一部は, ①の回答者を介して協力を得た。いずれの対象者へも事前にアンケート調査票を送付・回収し, 対象者の属性と基本的な就労・家族状況を把握したうえで, 「半構造的(Semi-structured)」手法を用いたインタビュー調査を行った。<sup>3</sup>

#### ①駐在員調査: 2013年8月~9月

- ・対象者: 日系民間企業を中心として, いずれかの国に1年以上前に赴任し, インタビュー時に13歳未満の子どもがいる男性社員
- ・回答者(35名): スウェーデン駐在員(9名), オランダ駐在員(13名), ドイツ駐在員(13名)

<sup>3</sup> インタビューは, 研究会メンバー5人で分担して行い, 所要時間は1件あたり約2時間で, なかには3時間におよぶケースもあった。対象者は, 日系企業の社員(正規・ホワイトカラー)が中心であるが, 外資系企業の社員も一部含まれている。本調査対象者の特質から, 個人が特定されないよう, 記述方法には特に配慮している。



② 元駐在員調査：2014年9月～2015年3月

- ・対象者：いずれかの国の日系民間企業を中心に、妻子帯同での駐在経験があり、日本帰国時に13歳未満の子どもがおり、帰国後概ね5年未満の男性社員で、関西圏・関東圏在住者
- ・回答者（30名）：スウェーデン駐在経験者6名、オランダ駐在経験者10名、ドイツ駐在経験者14名

本調査は、社会制度が異なる環境に身を置いた日本男性の意識と実践の変化を考察し、その背景要因を探るべく設計した。働き方と家族生活のあり方について、「スウェーデン駐在員」には、赴任前とスウェーデン駐在中、「元駐在員」には、赴任前、駐在時、帰国後といった時間軸に沿って、多元レベルでの意識と実態を把握し、変化を明らかにできるように質問項目を設定した。

個人のWFBの実践は、ライフステージでのWFBと日々の生活におけるWFBの両側面から捉える必要性があり（cf. 大石 2016）、また日々のWFBは将来的なライフステージのキャリアを見据えての実践でもあるだろう。日本の民間大手企業から外国の現地法人に派遣され、多くの場合、出世コースに乗っている駐在員という立場と、日本国内で勤務している際の立場と前提は同じではないかもしれない。しかしながら、日本の環境でのさまざまな制約を解かれ、自己裁量度が高まる駐在員として、現地の就労環境や社会風土に接することで変わる何かがあるのではないかと捉えた。

### 3.2. インタビュー対象者の概要

本稿では、社会環境と環境風土の変化が、日本男性の働き方と家族生活をめぐる意識と実践にどのように影響を与えるか、という視座から考察すべく、前節で述べた二つの調査の回答者のうち、スウェーデンに駐在経験がある男性に焦点を当てる。スウェーデンに妻子帯同で滞在中の男性7名（「駐在員調査」回答者）<sup>4</sup>とスウェーデンに妻子帯同で駐在した経験をもち、日本に帰国後、関西圏あるいは関東圏に勤務する6名（「元駐在員調査」回答者）の合計13名を分析対象とする。

インタビュー対象者の概要を整理しておこう。本稿では、スウェーデンに滞在中の者を「駐在員」、スウェーデン駐在を経て日本に帰国した者を「元駐在員」と称す。

---

<sup>4</sup> スウェーデンに滞在中の9名のうち2名はEU内の他国に駐在した後、スウェーデンへ異動していた。赴任直前の日本での生活との比較を行う目的から、本稿での分析対象から外した。スウェーデン、オランダ、ドイツの駐在員を包含した分析については、Takahashi *et al.* (2014b)、同3カ国のいずれかに赴任した経験をもつ元駐在員の帰国後の就労生活の分析については、善積 (2017) 参照。

対象者の年齢は、駐在員では40歳～44歳が4名、45歳～49歳が3名で元駐在員では、35歳～39歳、40歳～44歳が、50歳～54歳がいずれも1名ずつ、45歳～49歳が3名である。

スウェーデン滞在期間は、駐在員で1年4ヵ月～4年10ヵ月、元駐在員では1年1ヵ月～6年6ヵ月である。職種をみると、技術職は、駐在員、元駐在員とも5名ずつ、営業職はそれぞれ2名、1名となっている。産業別では製造業が中心で12ケース、運輸業1ケースである。

管理職（課長以上）は、現地在住者で6名、元駐在員で5名である。駐在員のうち一人は、現地法人の上位管理職である。

駐在員の職場は、日系企業5ケース、外資系企業2ケースで、外資系企業に勤務する2名は、日本国内の同系列会社勤務を経て、スウェーデンに赴任していた。

駐在員の職場では、日本人社員は対象者本人のみが4ケース、日本人社員は全体の1割以下の所は3ケースで、職場の同僚の圧倒的多数はスウェーデン人や他国の出身者である。現地の上司がスウェーデン人であったのは4ケース、他のヨーロッパ国出身者が3ケースである。

元駐在員が日本に帰国してからの期間は、最短で10ヵ月、最長4年2ヵ月である。彼らの現地での上司がスウェーデン人であったのは4ケース、日本人1ケース、他ヨーロッパ国出身者1ケースである。

#### 4. スウェーデン駐在員の働き方と家族をめぐる意識と実践

本章では、赴任先のスウェーデンの職場環境が、日本男性の働き方をめぐる意識と実践にどのように作用しているかについて考察する。さらに彼らのWFBをめぐる意識の変化を現地の家族生活のあり方から探る。

##### 4.1. スウェーデンの職場環境と働き方

駐在員として海外の現地法人に赴任する者は、現地で役職が上がり、裁量労働制で働くことが多い。労働時間等の条件については、原則的に現地の労働法が適用される。スウェーデンの法定労働時間は週40時間で、団体協約のある民間企業のホワイトカラー従業員では、週37.5時間の場合もある。民間企業の年次有給休暇は5週間で（国家公務員は6週間）、6月から8月の間に4週間連続で休暇取得する権利を有している。

本調査対象者の実労働時間を、赴任前と比較すると、7名中6名が、スウェーデンでの労働時間の方が短いと回答している。現地の実労働時間が週40時間未満の者は1名、40時間以上～45時間未満の者は3名、45時間以上～50時間未満、50時間以上～55時間未満、60時間以上、がそれぞれ1名ずつで、平均する

と週 45.4 時間である。赴任前の日本では、55 時間以上～60 時間が 3 人と一番多く、40 時間以上～45 時間未満、45 時間以上～50 時間未満、60 時間以上がそれぞれ 1 名で、週平均 54 時間である。

本調査では、日本男性の「仕事」、「家庭」、「自分の時間」のバランスを把握するため、全体を「10」とした時間配分（WFB）について、事前アンケート調査に記入してもらい、インタビュー調査にて、「現在」と「赴任前」の時間配分を確認する手法を採った。現地での生活と赴任前の生活状況を数値化することで、個人が認識する WFB の変化を捉えることができるのではないかと考えたからである。

表4 スウェーデン駐在員の働き方の変化

対象者	スウェーデンでの WFB 仕事：家庭：自分	日本での「仕事」の配分との差	週間実労働時間の日瑞差	現地で取得した年次有給休暇	現地の仕事量
A	6：3：1	変化なし	変化なし	30 日	多い
B	6：2：2	減少	10 時間減	15 日	やや多い
C	7：2：1	減少	10 時間減	15 日	やや多い
D	6：2：2	減少	20 時間減	25 日	あまり多くない
E	6：4：0	減少	5 時間減	20 日	多い
F	9：1：0	変化なし	10 時間減	20 日	多い
G	7：2：1	減少	5 時間減	14 日	多い

スウェーデンに赴任して「仕事」にかかる時間の割合が減ったと捉えている 5 つのケース（B, C, D, E, G）では実労働時間も減少している。WFB の仕事配分に変化はないが、労働時間そのものは減少しているケース（F）、時間配分時間配分、労働時間いずれにも変化がないケース（A）がそれぞれ 1 名いる。興味深いのは、現地の仕事量を「多い」と捉えながらも、労働時間も仕事への配分も日本在住時と比べて減少していると認識している者が 2 名（E, G）いる点である。

有給休暇の取得日数は、7 名とも日本に居た頃より増加している。スウェーデンの職場では、先述の通り、夏季に 4 週間前後の連続休暇を取るのが慣例となっていることに影響を受けている様子が、対象者の語りからもうかがえる。日本の職場では、有給休暇は 1 日単位で取得するか、大型連休や年末年始と合わせて取るのが一般的とされる。職場で周囲が仕事をしている時期に、レジャー・旅行等の目的で 1 週間単位の休暇を取るのは好ましく思われない風潮もある。

日本在住時と比較して実労働時間が減少したとする 6 名の語りの分析を通じて、彼らの働き方に影響を与えたと思われるスウェーデンの職場風土の特徴を導

出すると、次の4点に集約できる；(1)自己裁量度の高さ と 効率性、(2)働き方の柔軟性、(3)長期連続の有給休暇、(4)男性の育児休業。ここでは、スウェーデン駐在員の語りから浮き彫りになったそれぞれの特徴について論じていく。

#### (1) 自己裁量度の高さ と 効率性

国際比較研究の一環で、かつてスウェーデン企業の人事労務担当者へのインタビュー調査を行った筆者は、同国のホワイトカラー社員の職場レベルでの働き方やマネジメントの特徴として、「責任の下の自律」と「信頼関係」という二つのキーワードを導出した(高橋 2011c)。本調査の回答者も、スウェーデンの職場風土について、自己裁量度の高さ、個人の権限と責任の明確さ、所定労働時間内の勤務、といった特徴を挙げている。役付きで裁量労働制を採っていても、現地の職場で共有される時間観念に影響を受けたことで、働き方を効率化し、労働時間を減らすことが可能となっている傾向が読み取れる。

両国で決定的に違うのは、就労時間に対する考え方です。スウェーデンでは、労働時間はこれだけだから、できる仕事はこれです。日本では、これだけの仕事があるから、これが終わるまで帰れません(ケースD：40代、技術職、滞在3年5か月)。

(スウェーデンでは)自分の時間ははっきりしていて、それ以上まで仕事をするという雰囲気はないです。日本は多少ありました。少し無理をしてオーバーワークになるということはありません。締め切りに関する考え方の違いがあります。日本は締め切りが守れなければクビになってもしょうがないくらい。こちらは、もともと締め切りははっきりしていなくて、やることは決めるが、間に合わなければ伸ばしましょうと(ケースE：40代、技術職、滞在3年1か月)。

こちらは自分のことが終われば、周りが働いていても、とがめる雰囲気はないです。一人ひとり役割や業務を明確に決められています。日本はそうは言っても忙しい時に用事があるからという、協調性がないとか、マイナスの評価を受けます。日本人はそういう傾向があるのかなあと、困っていれば助けるといふチームワークで動きます。マネジメントの仕方はずいぶん違います(ケースF：40代、技術職、滞在1年4か月)。

ヨーロッパに駐在していても、現地の職場に日本からの駐在員が多く、日常的

に日本人と仕事をする環境にあると日本の働き方が踏襲される場合もある。ドイツに欧州本社を置く日系企業の駐在員の語りがそのことを表している。

比較的、こちらのローカルは早いですよね、9時にきて5時には皆いなくなってしまう。

ドイツの本社は日本人が30人近くいます。上司はドイツにいる日本人。その方達が社長、副社長というポジションなので、皆、なかなか帰ったりしづらいです（ケースC：40代、技術職、滞在2年7か月）。

現地の業務遂行方法を体得し、日本での働き方の問題点を指摘する声もある。日本人が多く勤務するドイツ支社との比較からスウェーデンの職場風土の特徴に言及している上述の男性は、次のように指摘する。

日本人が多いと社内打ち合わせが多く、社内レポートを作ったり、と余計な作業が多い。ドイツにいる人達は、ほとんど日本と同じように働いています。日本やドイツは社内向け、他の部や他の課に対する仕事が多い。こちら（スウェーデン）は、チームでお客さんごとに担当がいて各営業についていく。お客さんごとのミーティングが多くても週1回、2時間くらいでいいけれど、日本だったらほぼ毎日、半日は会議（ケースC）。

（日本での）仕事量は正直あまり多くないが、日本で多かったのは、同じ事業部に大勢の人がいて、報告や対応に時間が取られたからと突発的な報告書の要求もあったから（ケースB：40代、営業職、滞在4年10か月）。

ケースDの語りにもあるように、所定労働時間の枠内で1日の業務を終えるのは、スウェーデンの就労者にとってごく当然の権利である。それが実践されていない職場の問題点について、日本を俯瞰してみることができる状況に身を置いたことで、あらためて認識したといえるのではないだろうか。

## (2) 働き方の柔軟性

現地の職場で、「性別や役職に関係なく育児や家庭の事情で仕事を休むことは当たり前という雰囲気があるか」という問いに対し、6名が「あてはまる」、1名が「どちらかといえばあてはまる」と回答している。所定労働時間内に仕事を終えることをごく当然として、家族生活を重視するスウェーデンの同僚の働き方に触れ、日本での働き方の問題を認識したという指摘もあった。共働きが標準

となっている同国の職場では、男性も日常レベルで家事・育児を担うことが規範化している。

所定労働時間は 37 時間ですが、時差があったりして、運用はかなり柔軟にされています。パソコンと携帯があれば仕事はできるので、することさえすれば、家にいる必要があるときは、家でしても何も文句は言われません。パソコンはいつでも持ち歩きます。フレックスでもあるので、残業時間は発生しません。

例えば子どもが病気であれば、休んで家で仕事をして当たり前です。共働きが多いので、子どもが病気の場合は、家にいないといけない確率は半々。日本の場合はそこまでフレキシブルではなかった（ケース E：子ども 2 人，末子 8 歳）。

（家庭の事情で仕事を調整）普通にしています。スウェーデンではそれはごく当たり前のことなので、別にそれを調整というか止めようということは、やりようがないし、やるつもりがないです。それが当たり前の世界（ケース G：40 代，営業職，滞在 4 年 8 か月，子ども 2 人，末子 10 歳）。

家庭の事情等で一旦帰宅し、自宅でログインして一部の仕事をこなすという働き方は、スウェーデンのホワイトカラー社員の間で浸透している。<sup>5</sup> 後述する育児休業制度は、1 日を最大 8 分割して、つまり 1 時間単位で取得することができ、子どもが 8 歳に達するまでは労働時間短縮制度（最大 25% 短縮可能）と併用することも可能である。職場に居る時間の長さが仕事の評価対象になるのではなく、出した結果で評価されることは、先述の「自己裁量度の高さ」とともに WFB が向上する要因であると思われる。

### (3) 長期連続の有給休暇

年次有給休暇は最低 5 週間と定められているスウェーデンで、休暇の消化率は高く、管理職に就く者も 4 週間連続の休暇を取るのが慣例となっている。また取得する休暇日数はヨーロッパ内でも長いとの指摘もある。現地駐在員として、日本と欧州本社にむけた責任を担う立場にある場合、スウェーデン人と同等の連続休暇を取得することは困難である。それでも、赴任前に比べると連続休暇へのハードルは格段に低くなり、対象者全員が、家族で欧州内を旅行する

<sup>5</sup> 2016 年 8 月にストックホルムに本社をおく企業 2 社を対象に現地で行ったヒアリング調査においても同国の働き方の動向について確認した。

等の目的で、有給休暇を積極的に取得している。

スウェーデン人は上司も4週間休みます。

赴任した年から、有休はほぼ100%レジャーで取りました。家族と小旅行に行き、1回に2週間ずつ位で複数回取得しています。夏休みは2週間取り、秋、冬に2週間と3回位（ケースD：有給休暇25日取得）。

家族との時間を取ることが許容されることです。長い休みをとるとというのが普通のこと。夏休みは4週間で、有休を合わせると6週間とれること（ケースE：有給休暇20日取得）。

日本企業から外資系企業に転職し、赴任前の日本においても20日間の有休休暇を取得していた男性は、スウェーデンの職場の方が仕事量が多いにもかかわらず、労働時間をコントロールして仕事配分を調整し、日本在住時より10日間多い有給休暇を取得している。

夏に4週間取っているのは、ヨーロッパでもスウェーデンだけ、中には溜めておいて6週間取る人もいます。こちらに来るまでヨーロッパはみなそうかと思っていたら、（同僚の）デンマーク人が「こんなスウェーデンだけだ」と（ケースA：40代、上位管理職、滞在2年5か月、有給休暇30日取得）。

現地社員の有給休暇中に業務が停滞しないよう、日本人駐在員がバックアップに回らなければならないことも相まって、長期休暇が定着している状況をやや否定的に捉えている男性もいる。

この国、7月はほとんど誰も働いていないと思っていいです。お客さん、Z社とか誰もいない。日本では考えられないが、みな4~5週間完全に休みをとるので、6~7月、8月頭まで暇になります。ドイツもここまでは極端ではないが、ここは極端。ドイツ人は最低2週間、長い人で3~4週間とるが、ここはみな3、4週間、長い人は5週間以上とっている。3週間以下の人はほぼいない。社内でも取引先でも。誰もいないとまずいので、日本人が出ている（ケースG：有給休暇14日間取得）。

#### (4) 男性の育児休業

先述の通り、スウェーデンでは、男性の子育てを視野に入れたWFB施策が講

じられてきた。出産に伴う 10 日間の父親休暇は当然の権利として消化され、子どもが 2 歳になるまでに取得された育児休業日数の平均は、母親で 13 カ月（うち親保険受給期間は 9 か月）、父親は 3.5 か月（同 2 か月）である（Duvander och Viklund 2014）。子育て世代のスウェーデン男性の家族生活を重視する働き方を職場だけでなく、取引先や地域社会で目にする機会を得た日本男性に新たな視点が生まれている。

男性が積極的に育児に参加すべきというのは普通。男性の育児休暇はみんな取る。行使しないと「なんで取らないの」という感じ。男性で長い人は 1 年間いない。半年の人もいていろいろ。取り方はいろんな手があり、なんであんなに長いのかということもある。6 カ月くらいという人は普通にいます。

自分の家庭の事情で仕事を休むのは当たり前。日本の場合は、男性が子どものことで休むのは休みにくい（ケース E：子ども 2 人，末子 8 歳）。

共働きで、奥さん達も働いているので、男性もどうしても子どもを迎えに行かなければならないという状況。

弊社は日本でも家族優先的な会社で、女性の育休は当然ですが、男性は取っていない。スウェーデンでは、みんな取っている（ケース C：子ども 2 人，末子 7 歳）。

（性別に関係なく休むことは）当たり前という雰囲気。日本で制度はあっても実態としてはなかなかそうになっていない。男性は積極的に育児をするべきという雰囲気はある。10～20 年前はわからないが、今の人たちはやっている。実験的なことが好きなので。仕事でもそう。これまでのことを否定して全く違うことをするというスタイル、思ったより思い切っている（ケース F：子ども 3 人，末子 4 歳）。

本節では、日本男性の働き方をめぐる意識と実践が変化した要因を職場風土に焦点を当てて考察してきたが、いずれの場面でも、個人の家族生活とプライベートを重視する考え方が通底している。家庭生活が可視化され、情報が共有されているともいえる。

職場で家族の話題がよく出ます。

土日は家族の時間とされ、職場関連の行事は週末には設定されない（ケース C）。

みんなおうち大好きなんだな、と。仕事上トラブルがない金曜日、午後 5 時 3



分になったら周りに誰もいない。東京だったら、じゃどこか飲みに行こうかとなる（ケース D）。

上司は配慮します。子どもが生まれたときとの休暇とか、もともと法律があり行使しているので、とやかくいえない。帰りますと言えば、はい、というだけです。気遣わなくても、私はこうだからこうだと言う。スウェーデンでは配慮する必要はないです。マネジメントの仕方はずいぶん違います。まず制度が違う。子どもができれば休暇の権利を行使する。日本だとちょっと残業して、と期待して、言わなくてもしてくれるが、こちらでは、私は子どもを迎えに行かなくてはならない、と言って4時半に帰るので（ケース F）。

上述のケース F の語りや長期休暇の取得に関するケース G の語りから、スウェーデンの職場で実践されている家族第一の働き方全てを必ずしも好ましいと捉えているわけではない心境も読み取れた。夫婦共働きは自分の生活にとっての理想ではない、という声もあった。そこには個人のジェンダー意識が作用すると思われるが、働き方や家族生活をめぐる意識と実践の変化のプロセスと個人のジェンダー意識との関連については、別稿で論じることとしたい。

#### 4.2. 家族生活を軸とする働き方へ：意識と実践の変化

前節で論じたスウェーデンの職場での働き方の特徴は、日本男性の現地での家族生活に少なからず影響を与えている。表 4 で提示した、「仕事」、「家庭」、「自分の時間」の配分をみると、「家庭」への配分が赴任前より増えたと捉えているのは、7 ケース中 4 ケース（B,C,D,E）である。実際、彼らの家族との時間の過ごし方は、大きく変化している。とりわけ顕著な変化は、平日の夜の過ごし方で、帰宅してから子どもと過ごす、家族全員で夕食を共にする、という日本では叶わなかったことを実践している。

日本では平日、子どもが起きる前に会社に行って、寝てから帰って来てという日々、ずっとそうでした（ケース B）。

（子どもと接する時間）断然多くなった、平日も土日も。特に平日は、日本では子どもが起きている時間には帰って来てなかった。話す機会が多くなった（ケース C）。

現地で家族と過ごす時間がもてたことで、家族に対する意識や、家族との関係

性にも変化が生じている。

ここに駐在しているからこそ、(家族との)絆が強くなったと思う(ケース B)。

一緒にいる時間が増えたので、より親密に。子どもの年齢にもよる。中学生くらいになると父母より友達になると思うが、父親と一緒にいられるのだったら一緒にいる時間を増やした方がいい。一緒にいることが大事だと思う(ケース E)。

家族生活が、質・量ともに赴任前より向上したという認識は、対象者全員が共有していた。慣れない外国に暮らすことで、家族の結束力が強まるという状況も、家族の絆を深める要因となっているとも考えられる。

会社が終わって平日に夕食を子どもと一緒に食べられること、それは非常にいい時間の使い方だと思います。

朝、自分が家を出ようとする時、子どもがまとわりついてくるようになった。とても可愛い。じゃ早く家に帰って、寄り道せずに遊ぼう、となる。良い循環が生まれる。日本に居たらそうはできず、週末まとめて遊ぼうと思っても、そうならない(ケース D)。

スウェーデンでの就労生活が、自身の家族生活とワーク・ファミリー・バランスをめぐる意識に何らかの変化をもたらしたと認識しているのは、日本在住時も外資系企業に勤務し、積極的に WFB を実践していた男性(ケース A)を除く 6 名全員である。

スウェーデン人をみているから理想が上がった。日本では、ワーク・ライフ・バランスの理想など想像もしていなかった。

こういうことで成り立っている国が先進国の中であって、心豊かな生活をしている所があって、と考えると、日本に帰って、正直、昔みたいな仕事はしたくないって思う(ケース B)。

仕事は家族との時間を犠牲にするものではないことを身をもって経験した。子どもと過ごす時間を重視することは、日本でも続けたい(ケース D)。

業務運営上、スウェーデンの職場での労働時間が長く、家族との時間も日本と

比べて増えているわけではないとしながらも、現地での生活を通じて、WFB 観は変わったと認識している男性もいる。

余暇の過ごし方について発想が変わったかと思う。公園でゴザを広げてぼーっと1日過ごすとか、そういうようにのんびりするのもいいよねと。日本に帰っても継続するところはあると思う。

駐在していなくても、スウェーデンの人と仕事をしていく中で変わっていく人も職場にいる（ケースF）。

複数の対象者が、現地で優先させる家庭の事情として挙げていたのは、子どもの受診等の付き添いである。妻の英語力にも関係するが、海外駐在員として一定の英語力を備えている彼らは、病院や学校といった公共機関に対応する役目は自分が担うもの、と認識している。日本在住時にはなかった、父親役割の新たな規範が生まれているといえる。

## 5. 帰国後の働き方と WFB：スウェーデン元駐在員の経験

### 5.1. 労働時間と WFB

本章では、スウェーデン赴任経験のある「元駐在員」6名の帰国後の働き方と職場での実践に焦点を当て、現地での就労体験が、帰国後の働き方をめぐる意識と実践にどのように作用しているかについて考察する。前章で提示したスウェーデンの職場での特徴を、元駐在員も体感していたからである。

現在（インタビュー時）の実労働時間と仕事量をスウェーデン駐在中と比較したところ、6名全員が帰国後の方が「増えた」と回答している。現在の実労働時間が週45時間以上～50時間未満の者は1名、50時間以上～55時間未満が2名、60時間以上は3名で、平均53.8時間である。スウェーデン駐在中は、40時間未満が1名、40時間以上～45時間未満は2名、50時間以上～55時間未満は3名で、週平均44.6時間である。スウェーデンでの労働時間が55時間以上と回答した者はいなかった。

「仕事」、「家庭」、「自分の時間」の配分をみると、表4で示したように、6名とも帰国後に「仕事」の割合が増えたと認識している。その一方で、6名全員がスウェーデン駐在経験を経て、働き方やWFBのあり方をめぐる自己の意識が変わったと捉えている。<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> 元駐在員の帰国後の労働時間と仕事量の増加の背景については、善積（2017）参照。

表4 元スウェーデン駐在員の帰国後の働き方と職場での実践

対象者	帰国後のWFB 仕事： 家庭：自分の時間	スウェーデンでのWFB 仕事：家庭：自分の時間	帰国後の週間実労働時間の変化	帰国後の職場での実践*	働き方・WFBをめぐる意識変化
H	5：4：1	4：5：1	3時間増	① ② ③ (4) ⑤	有り
I	7：2：1	6：3：1	10時間増	① 2 ③ ④ 5	有り
J	8：1：1	5：4：1	12時間増	1 2 ③ (4) (5)	有り
K	4：4：2	3：5：2	10時間増	1 2 3 (4) (5)	有り
L	7：2：1	6：3：1	10時間増	1 2 ③ ④ ⑤	有り
M	7：2：1	6：3：1	10時間増	① 2 ③ ④ ⑤	有り

\*次節で提示する1～5の行動について、「はい」と回答した場合は○を、「前からやっている」と回答した場合は、( )を付けている。

## 5.2. 家族生活を重視する働き方へ

元駐在員調査では、スウェーデンでの就労経験が帰国後の働き方に影響を与えているかどうかを探るため、次の5項目に該当するかどうかについて尋ねている。回答の選択肢は、「はい」、「いいえ」、「前からやっている」で、回答結果は表4の「帰国後の職場での実践」として示している。

1. 早く退社するようになった。
2. 有給休暇を、より多くとるようになった。
3. 会議を短くするように、心がけるようになった。
4. 仕事における優先順位を、より意識するようになった。
5. 家庭の事情で仕事を調整するようになった。

これら5項目の実践は全て仕事の効率化に関連するものであるが、なかでも「1」、 「2」、 「5」は、家族生活に直接影響を与え得る。帰国後、この5項目全てを実践していると回答しているのは、ケースHである（「4」は「前からやっている」と回答）。勤務先が、近年、スウェーデン系企業グループの傘下に入り、グローバル企業となったことで、マネジメントのあり方が変化してきたことも、上記の実践を後押しする要因であるとしている。現在の上司はスウェーデン人であることに加え、外国人が出張等で職場を訪れ、日本に滞在し始めたことも契機となり、日本人が遅くまで働いている状況が問題視され、「プライベートの時間を取るように」といった呼びかけも行われている。帰国後の通常の勤務時間は8時30分

～18時30分で（週43時間労働）、19時30分頃には帰宅し、なるべく家族と夕食を共にできるように心がけているという。帰国後、有給休暇は年18日取得し、お盆休暇以外で、子どもの夏休みの開始時期に4日間続く休暇を取得し、家族旅行に出かけた。スウェーデン駐在中は年30日間取得していた。赴任前にはそのような休み方はできなかった。家庭の事情があって重要な会議に出席できずとも「当然、家族が最優先だから気にすることはない」と捉える組織風土に変わってきている。

子どもが風邪を引いた、奥さんが風邪を引いたとって休み取ってましたけど、「当然なんだよ」、「気にすることないし、それを最優先しなきゃいけないんだよ」という意識に変わってきました。

前は、働いている間は、やっぱり仕事の比率が高くて、プライベートとか家族は二の次のような感覚でいたんですけど、今は向こうの経験もあってなんでしょけど、別に働いている期間って40年位あるから当然長い時間を占めてはいるんですけど、でも人生でみると働くことが全てじゃないので、働くの大事なんですけど、それと同じように家族、プライベートな時間ですね、家族と過ごす時間、自分の時間含めて、両方が自分にとって満足いくようにするのが理想なんだなっていう（ケースH：40代、スウェーデン駐在1年1ヵ月、帰国後1年9か月、技術職、子ども13歳）。

帰国後の職場での実践度が高いケースLは、妻がスウェーデンで子どもを出産したため、現地の法律に則り、2週間（10労働日）の父親休暇を取得していた。

スウェーデンではそれは取らないといけないという法律があって、そのまま取らせてもらいましたね。実際にメールが来てました、病室から。一緒に病室で泊まらせてもらうんです。スウェーデンって何かすごくて、家族で泊まる部屋みたいなのを用意してくれて、子どもが生まれたらその部屋に一緒に住むんです（ケースL：30代、技術職、スウェーデン駐在4年9か月、帰国後10か月、子ども2人、末子1歳）。

スウェーデンで家族が名実ともに一緒に過ごすことを経験し、日本に帰国後も朝食と夕食は基本的に家族全員でとり、平日の夜も子どもと過ごす時間をとっている。WFBの配分の理想は「仕事4:家族4:自分2」で、仕事の上でも理想に近づけるよう意識しているという。

(理想の WFB (4:4:2) について)

近づきたいなと思ってますね。でも仕事は多分、今より減ることは厳しい気がするので、でも近づきたいとは思いますがね。

(そうすると何か努力できるところというところ、どういうところか)

努力できるところ。もっと仕事の効率を上げることしかないですかね。

(仕事の効率を上げることについては、意識しているか)

意識はしてますね。だから今8時に帰るように目標にしているんですけど、それは7時であったりできれば嬉しいかなと思ってますけど(ケースL)。

帰国後の働き方の変化について、スウェーデン駐在の影響に言及しているのと同時に、日本を離れている間に企業風土が大きく変わり、フレックスタイムが導入され、家庭の事情で働き方を調整しやすい土壌が生まれているという指摘もある。

今は結構、フレックスとか取りやすい雰囲気ですね。だから別に、今日はちょっと子どもが風邪引いたから病院に連れて行くので、今日10時半から出社しますとか言いやすい風土がありますね(ケースL)。

ケースLの上司もスウェーデン駐在経験者で、子どもの出産後1ヵ月位は、子どもの面倒をみるために毎日午後5時退社を実践していたことも、ファミリーフレンドリーな職場づくりを後押ししたのだといえる。

帰国後の職場での実践度が高いもう一人のケース(M)の勤務先でも、所属部署の中堅社員の7割~8割を海外駐在経験者が占めており、赴任前と比べると、海外経験が生かされやすい職場風土へと転換してきているという。

例えばヨーロッパにいる同僚とふだんの会話をしていると、あるいは仕事でお客さんと話すときに、やっぱり家族の話とか、子どもの話とか、奥さんの話とか、そういう非常にみんな大事にしているとか、それがその幸せがありきで、仕事はその次みたいな部分があると私は感じまして、それには多分影響されていると思います(ケースM:40代、営業職、スウェーデン駐在2年2か月、帰国後1年8か月、子ども2人、末子10歳)。

前章でも論じた通り、スウェーデンの職場では、お互いの家族がより可視化されていることから、子どものニーズを優先させるものというコンセンサスが得られていた。ケースIの現地の同僚は、病気になった子どもの看病のために在宅

ワークを選び、会議の進行役として自宅から取り仕切ったという。スウェーデンでの生活経験を得て、子どもとの時間を重視するという意識が強くなり、子どもについて妻と話し合う機会をもつようになっていく。

でも、間違いなく僕が変わったなと思っているのは、やっぱり子どもに時間を掛けようとして、子どもにちゃんとやってあげようというあの気持ちなんだろう。向こうの世の中は、やっぱりそれはちゃんとやらせてくれる世の中だったというのがあるから、それを当たり前のようにやっています。

間違いなく向こうでの生活、あそこで違う生活をしたということによって、お互い家族に対する考え方が変わってますよ、間違いなく。ちゃんとそういう生活とか子どもをどうするかと、まじめに話をするようになった（ケース I：50 代，技術職，スウェーデン駐在 3 年，帰国後 1 年 3 か月，子ども 15 歳）。

（理想について）まあ、変わってますよね。やっぱり家族と一緒に、家族を重要視したいというのが、まず一つあります。やっぱりそれが今十分できていないので、家族との時間をなるべく取りたいというのと、あとは、自分の時間をちょっと増やしたいってというのは、これはあくまでも自分としてそのぐらい欲しいというだけであって（ケース J：40 代，営業職，スウェーデン駐在 3 年 2 か月，帰国後 4 年 2 か月，子ども 2 人，末子 17 歳）。

本章で取り上げた元駐在員は皆、スウェーデンから帰国後の日本での働き方を、程度の差こそあれ、変えていこうと努めている。状況を変えたいという意識とそれを実践しようとする力（ケイパビリティ）は、スウェーデンでの生活経験により培われたものであると考えられる。しかしながら、家族生活を重視する働き方は、個人の働きかけのみで実現できるものではなく、職場の風土に大きく左右されることが、本調査結果からも明らかとなった。帰国後の WFB にむけた実践度が最も高い男性（ケース H）の勤務先は、先述の通り、スウェーデン系企業グループの傘下に入ったことで、企業風土が変わり、働き方の見直しが行われている会社であった。

## 6. おわりに—スウェーデンの働き方からみた日本の WFB の課題

男性の子育てと家族生活も射程に入れた働き方の実現に向けて先駆的な取り組みを行ってきたスウェーデンでの就労経験は、本稿で分析対象とした日本男性の WFB をめぐる意識に明らかに作用していたことがわかった。駐在員として現地の人々と共に働き、関係性を築き、知識と情報を共有する中で、彼らの働き方や

家族との過ごし方、また時間の使い方における「選択肢」が広がったものと解釈できるのではないだろうか。本稿で明示したスウェーデンの職場での実践における4つの特徴—(1)自己裁量度の高さと効率性、(2)働き方の柔軟性、(3)長期連続の有給休暇、(4)男性の育児休業—が彼らの選択肢を広げる要因として作用したと想定すると、まさにそこに日本のWFBの課題が潜んでいるとも考えられる。

元駐在員が帰国後に体感したスウェーデンとの顕著な違いは、就業時間の捉え方である。現地の職場での上記の特徴に通底している個人の家族生活とプライベートを重視する考え方が、所定労働時間の枠内で仕事を調整するマネジメントのあり方に繋がっているともいえる。またその枠組みが根付いているからこそ、スウェーデンで柔軟な働き方としてのテレワークが進展している(高橋 2011c)とも捉えることができる。経営学の視点から仕事と生活の境界管理をWLBの課題として論究している森田(2013)は、仕事と生活の境界を越えやすい働き方、すなわち労働者が「境界決定の自律性」を発揮できる働き方が求められると指摘する(森田 2013, p.10)。働き方の柔軟性が高まることで、個人の選択肢が広がるという解釈が成り立つ。その一方で、仕事と生活の境界が曖昧化していくことも危惧される。EUの比較研究において、柔軟性のある働き方が必ずしもWLBの向上に繋がるわけではないとの示唆もある(den Dulk & Yerkes 2016)。日本企業の裁量労働制について、元駐在員の一人は次のように語っている。

裁量労働も本当は良し悪しなんですよね。実際に今もめているので、裁量労働にしてあり得ない仕事量をやって、それで企業としてはお金を押さえていることが結局問題じゃないですか。本当は、僕の今の裁量労働はすごくありがたい、有用に使っているんですけど、使い方を間違えると結構変なことになるので、その取り締まりとか制度として考えたほうがいいのかと思いますね。あと結構、労働時間の法規制というのが知られてないと思うんですね。実際そこが緩いんですね(ケースL)。

日本でもディーセントワーク(人として尊厳のある働き方)の観点からEU労働時間指令で規定されている1日11時間の勤務間インターバル(休息时间)導入の必要性が唱えられ始めている。政府の働き方改革実現会議では長時間労働の是正を焦点とする労働環境の改善にむけた議論を行っている。多様で柔軟性のある働き方の発展により、持続可能な社会を目指すためにも、まずはディーセントワークの概念に基づき、人として尊厳のある生活時間・家庭時間という観念が社会全体で共有されることが求められる。またそれは、スウェーデンの経験が示すように、国レベルで実行力のある対策を講じた上で、企業間、雇用形態間、男女



間等、あらゆる格差の解消に向けた取組みとなることが重要であろう。

## 付記

本稿で用いたスウェーデン駐在員と元駐在員に関するデータは、科学研究費補助金（基盤研究（B）（一般）「グローバル化時代の日本男性のワーク・ファミリー・バランスに関する研究」2012年度～2015年度、課題番号 2430153、研究代表：高橋美恵子 研究分担者：善積京子、斧出節子、松田智子、釜野さおり）の助成によって得られたものである。またスウェーデン企業の近年の WFB にむけた取組みに関する知見は、科学研究費補助金（基盤研究（B）（一般）「多様性社会のワーク・ファミリー・バランス—スウェーデン・オランダ・ドイツの実践」2016年度～2020年度、課題番号 16H03692、研究代表：高橋美恵子 研究分担者：善積京子、斧出節子、松田智子、釜野さおり）の助成により得られたものである。

本研究で実施したインタビュー調査にお応えくださったスウェーデン駐在員と元駐在員の皆様、ならびにご協力いただいた関係各位に深謝申し上げます。

さらに本稿では、内閣府子ども・子育て本部の『平成 27 年度 少子化社会に関する国際意識調査報告書』（調査企画委員会委員長：松田茂樹）「第 3 部 調査結果の解説 第 3 章 子育て」（高橋美恵子）で行った分析結果も用いている。同調査関係各位に深く感謝いたします。

## **Arbete och familjeliv bland global workers med arbetslivserfarenhet från Sverige**

**- Förändring av tanken och praktiken hos japanska fäder -**

**Mieko Takahashi**

### **Sammanfattning**

“Work-Life Balance Charter”, som implementerades i Japan år 2007, har till syfte att skapa ett samhälle där man kan ha tillräckligt med tid för livet med välstånd och välbefinnande. Men verkligheten ligger långt ifrån idealet framför allt för tjänstemän inom privata företag i Japan. Vår tidigare jämförande studie har visat att en stor majoritet av småbarnsfäder önskade tillbringa mer tid tillsammans med sina barn i hemmet om det var möjligt. Men de känner sig inte berättigade att göra anspråk på att ta ut betald ledighet eller att arbeta mindre för familjens skull. Det förekommer stora klyftor mellan initiativ relaterade till work-life balance policy och verkligt utförande samt mellan ideal och verklighet (Takahashi et al. 2014).

Vi började därför ställa frågor: ”Skulle det vara möjligt att göra någon förändring? I så fall, vilka faktorer kan påverka japanska mäns arbetsorienterade liv så att de kan känna sig berättigade till ett mer balanserat liv? För att undersöka dessa frågor har vi valt att studera japanska män som har arbetslivserfarenheter från Sverige, Holland eller Tyskland där arbetande föräldrar antas ha ett mer balanserat liv än i Japan. Mellan 2013 och 2015 genomförde vi intervjuundersökningar med 65 ”global workers” som var anställda huvudsakligen av japanska företag.

I denna artikel belyser jag dem som har arbetslivserfarenheter från Sverige, nämligen 7 personer som bor i Sverige med sin fru och barn (grupp 1) och 6 personer som flyttat tillbaka till Japan (grupp 2). Resultatet visar att bland män i grupp 1 har arbetstiden minskat, tid med barn och familjen har ökat, och de tar ut mer betalda semesterdagar i Sverige jämfört med i Japan. Deras arbetsplatser har utpräglade svenska arbetskulturer. Därför känner de sig mer berättigade att göra anspråk på ett mer familjeorienterat liv. Män i grupp 2 försöker få mer tid med familjen trots att deras arbetstid ökat efter att de kommit tillbaka till Japan. De är medvetna om att arbetslivserfarenheterna från Sverige har påverkat deras tankegångar. Vi kan konstatera att erfarenheterna av att bo och arbeta i Sverige, där man lägger stor tonvikt vid det

vardagliga familjelivet, har gjort japanska män mer familjeorienterade än tidigare. Men det är inte många män som kan applicera sina Sverigeerfarenheter i praktiken på sina arbetsplatser i Japan. För att kunna göra det skulle en omfattande förändring av företags- och organisationskultur behövas. Det är ett belysande faktum att en av de intervjuade som kunnat fortsätta ha ett relativt välbalanserat liv även i Japan faktiskt arbetar på ett företag som nyligen uppgått i en svensk koncern.

## 参考文献

### < 欧文 >

- den Dulk, Laura and Mara A. Yerkes. 2016. "Capabilities to Combine Work and Family in the Netherlands: Challenging or Reinforcing the One-and-a-half Earner Model?", *Japanese Journal of Family Sociology*, 28 (2), pp.180-192.
- Duvander, Ann-Zofie och Ida Viklund. 2014. "Kvinnors och mäns föräldraledighet", SOU 2014:28, *Lönsamt arbete - familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. Stockholm:Fritzes, pp.23-61.
- European Commission. 2011. "Report on The Progress on Equality between women and men in 2010", ([http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/sec/com\\_sec\(2011\)0193\\_/com\\_sec\(2011\)0193\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)).
- Hobson, Barbara. 2014. "Introduction: Capabilities and agency for worklife balance--a multidimensional framework," Barbara Hobson ed., *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford: Oxford University Press, pp.1-31.
- \_\_\_\_\_. 2016. "Fathers' Capabilities for Worklife Balance in Sweden: The Unfinished Revolution," *Japanese Journal of Family Sociology*, 28(2), pp.193-206.
- Hobson, Barbara, Susanne Fahlén and Judit Takács. 2014. "A sense of entitlement? Agency and capabilities in Sweden and Hungary", Barbara Hobson ed., *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford University Press, pp.57-91.
- Matsuda, Tomoko, Saori Kamano, Mieko Takahashi, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi. 2016. "Reconciling Work and Family among Japanese Fathers with Preschool-Age Children," Ruspini, Elisabetta and Isabella Crepsi (eds.), *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers' Perspective*,

- Global Masculinities, New York: Palgrave Macmillan, pp.99-112.
- OECD Database. <https://stats.oecd.org/Index.aspx>  
(最終閲覧日：2017年1月25日)
- OECD. 2017. Better Life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>.  
(最終閲覧日：2017年1月25日).
- Ranson, Gillian. 2012. “Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the ‘Working Father’,” *Gender, Work and Organization*, 19(6), pp. 741-762
- Ruspini, Elisabetta and Isabella Crepsi. (eds.). 2016. *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers’ Perspective*, New York: Palgrave Macmillan.
- Taga, Futoshi. 2016. “EU Countries’ Implications for Promoting Fathers’ participation in Parenting in Japan”, *Japanese Journal of Family Sociology*, 28 (2), pp. 207-213.
- Takahashi, Mieko, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi. 2014a. “Worklife balance in Japan: New policies, old practices,” Barbara Hobson ed., *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford University Press, pp.92-125.
- \_\_\_\_\_. 2014b. ISA “Work Family Balance of Japanese Men in the Era of Globalization: Do their attitudes and practices change by working in EU countries?,” Presented at the World Congress of Sociology in Yokohama.
- \_\_\_\_\_. 2016. “Work-Family Balance of Families with Small Children: How to Achieve Gender Equality in Parenting”, *Japanese Journal of Family Sociology*, 28 (2), pp. 161-168.

### <邦文>

- アマルティア・セン.2006. 『不平等の再検討 潜在能力と自由』池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳. 東京：岩波書店.
- 石井クンツ昌子. 2013. 『「育メン」現象の社会学』京都：ミネルヴァ書房.
- 松田智子. 2012. 「新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて—センの<潜在能力>アプローチの有効性—」, 『佛教大学社会学部論集』第54号, pp.86-100.
- 森田雅也. 2013. 「境界決定の自律性とワーク・ライフ・バランス」, 『国民経済雑誌』208(1), pp.1-19.
- 内閣府子ども・子育て本部. 2016. 『平成27年度調査 少子化社会に関する国際意

識調査報告書』。

- 大石亜希子. 2016. 「第4章 ワーク・ライフ・バランス」, 内閣府子ども・子育て本部, 『平成27年調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書』, pp.130-152.
- 斧出節子. 2013. 「ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス施策の実践—企業・組合・地域での実践—」, 『京都華頂大学現代家政学研究紀要』第3号, pp.3-11.
- 佐藤博樹・武石恵美子(編). 2011. 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』, 東京: 勁草書房.
- 多賀太. 2004. 『在オーストラリア日系企業駐在員の生活構造に関する調査報告書』 久留米大学文学部情報社会学科多賀研究室. 関西大学学術リポジトリ.  
<http://kuir.jm.kansai-u.ac.jp/dspace/bitstream/10112/2600/1/KU-1100-20040515-01.pdf>.
- \_\_\_\_\_. 2011. 「序章 揺らぐ労働規範と家族規範—サラリーマンの過去と現在」, 多賀太(編) 『揺らぐサラリーマン生活 仕事と家庭のはざまで』, 京都: ミネルヴァ書房, pp.1-33.
- 高橋美恵子. 2011a. 「第4章 働き方とワーク・ライフ・バランス」, 『少子化社会に関する国際意識調査報告書』, 平成23年3月, 内閣府政策統括官(共生社会政策担当), pp.151-174.
- \_\_\_\_\_. 2011b. 「スウェーデンの男性の育児休業とワーク・ファミリー・バランス—潜在能力アプローチからの考察—」, 『IDUN—北欧研究—』 Vol.19, 大阪大学世界言語研究センターデンマーク語・スウェーデン語研究室, pp.179-201.
- \_\_\_\_\_. 2011c. 「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践」 RIETI Discussion Paper Series 11-J-040. 経済産業研究所.
- \_\_\_\_\_. 2014. 「スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考—ジェンダーと国際比較の視点から—」, 『IDUN—北欧研究—』 Vol.21, 大阪大学言語文化研究科言語社会専攻デンマーク語・スウェーデン語研究室, pp.223-246.
- \_\_\_\_\_. 2016a. 「第3部 調査結果の解説 第3章 子育て」「第4部 各国の少子化対策施策 第2章 スウェーデン」, 内閣府, 『平成27年調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書』, pp.108-129, 161-166.
- \_\_\_\_\_. 2016b. 「子育ての協同性—日本・フランス・スウェーデン・イギリスの比較研究」 社会政策学会テーマ別分科会 4. 子育て家族のウェルビーイング

- グに関する実証研究：国際比較の視点から。Discussion Paper.
- 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子（編）. 2008. 『男の育児・女の育児 家族社会学からのアプローチ』京都：昭和堂.
- 山本勲・黒田祥子. 2014. 『労働時間の経済分析 超高齢社会の働き方を展望する』東京：日本経済新聞出版社.
- 善積京子. 2014. 「共働き家庭の父親のワーク・ライフ・バランス—三領域の潜在能力を焦点にして—」, 『追手門学院大学社会学部紀要』第8号, pp.77-102.
- \_\_\_\_\_. 2017. 「グローバル化時代の日本男性の働き方—EU 諸国における元駐在員のインタビュー調査から—」, 『追手門学院大学地域創造学部紀要』第2巻, pp.145-176.