

女性の社会進出に関する制度と問題点

渡邊 裕子

はじめに

1985年「男女雇用機会均等法」が成立した。これにより女性の社会進出に対する取組みが積極的に行われるようになってきた。女性の社会進出が進むにつれて、正規雇用者・パート・アルバイト・派遣社員といったように雇用形態が多様化してきた。雇用の非正規化は主に女性で進展しており、非正規雇用者の賃金は低い水準で停滞しているため、男女間はもちろん、女性の正規・非正規間の賃金格差が拡大している。

育児休業に関しても、数回の改正により育児休業取得率は上昇傾向にある。だが男性の育児休業取得率を見ると、いまだ低水準であることがわかる。女性の労働力率¹の高い国では男性に育児休業を取りやすい政策を行っている。

日本でも家庭と仕事のバランスを考えた働き方が普及しつつあるが、まだあまり周知されていない。このような政策を知り、今後利用していくことにより女性の労働力率を上げていかなくてはならない。出産・育児によって仕事を辞めるのではなく、制度を利用しバランスよく働ける社会でなくてはならないだろう。

このように女性の社会進出に関する制度が整いつつあるが、問題点も多く存在する。そこで女性の社会進出に関する制度と問題点について考察していきたい。

1. 女性をとりまく雇用環境の変化

1.1 男女平等化への時代の流れ

総務省統計局「労働調査」によると、2007年の女性の労働力人口²は2763万人と4年連続で増加しており、労働力率は48.5%となっている。同年の女性の就業者数は2659万人と5年連続で増加しており、この就業者数のうち、雇用者は2297万人(女性の就業者数に占める割合は86.4%)、家族従業者³は194万人(7.3%)、自営業主は155万人(5.8%)であった⁴。女性の割合を見ると、1955年には労働力人口の41.5%を占めており、その後1973年に37.3%まで減少したが、再び上昇に転じて2005年には41.4%と1950年代半ばと同水準に回復した。この数値のみを見ると、1950年代でも女性の就業機会が多様であるように考えられる。しかし、1950年代は農業や

¹ 15歳以上人口に占める労働力人口の割合。

² 15歳以上の人口のうち、「就業者」と働く意思のある失業者である「完全失業者」を合わせたもの。

³ 自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者。

⁴ 厚生労働省『平成19年版 働く女性の実情』(2008)。

小売業等の自営業主、家族従業者としての働き方が多かったのに対し、近年は自営業主、家族従業者が減少し、雇用労働者としての働き方が多いという点で大きく異なる⁵。

1985年、雇用分野における男女の機会均等および母性保護を目的とする「男女雇用機会均等法」が制定された。これは、同年に日本政府が女性差別撤廃条約を締結したことを契機としたものであった。募集・採用、配置・昇進・教育訓練、定年、退職・解雇に関する男女の均等な機会および待遇の確保等が努力義務とされ、1997年の改定によりこれらの男女差別が禁止事項となった。だがこれがただちに男女差別の解消に結びついたわけではなく、企業は新たに「コース別人事管理制度」を導入した。これにより企業は「総合職」と「一般職」に分けて雇用・昇進管理を行い、多くの女性は「一般職」の選択を余儀なくされ、「男性は総合職・女性は一般職」というかたちで性別分業構造が維持された。

男女雇用機会均等法制定と同時に、労働基準法における女性労働者の保護に関する規定である「女子保護規定⁶」が緩和され、女性の深夜勤務や残業・休日出勤に関する規制が一部の職種で撤廃となり、1997年には全面撤廃となった。「女子保護規定」の廃止は、雇用面の男女平等に限れば一定の合理性をもつが、男女の働き方を見直すものではなく、女性が男性並みに働くという条件を作り出したことにほかならない。もちろん、男女雇用機会均等法の施行以降、男性と同様、あるいはそれ以上の業績をあげることで管理職へと昇進する女性も増加した。1990年代には、男女間の賃金格差は縮小した。だが、そうした女性たちも、家事・育児との両立のために過大な負担を強いられたり、仕事か家庭かの選択を迫られたりした。

職場における男女平等は、主として女性が家庭内の無償労働を担っているという問題を抜きには語れない。1980年代には「内助の功」に報いるとして、年金の第3号被保険者⁷や配偶者特別控除が導入された。これは、女性に家庭責任を担わせることで国の社会保障負担を減らすための政策だったが、女性をパートタイマーなどのかたちで部分的に労働市場に取り込むことで、性別分業構造を強化するように機能した。さらに、少子高齢化の進展により、育児・介護と両立させつつ女性の労働力率を引き上げることが課題となった。これに対し、1991年の「育児休業法」(1995年「育児・介護休業法」に改定)、1995年の「エンゼルプラン⁸」(1999年「新エンゼルプラン⁹」)など、仕事と育児・介護の両立を支援する政策が整備されていった¹⁰。

1996年12月には国連の第4回世界女性会議で採択された「行動綱領」をうけて「男女共同参画2000年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12年度までの国内行動計画」が策定された。このなかにおいて、はじめて男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員

⁵ 奥西(2007), p.15。

⁶ 時間外・休日労働および深夜業の規制、危険有害業務の就業制限、産前産後休業、生理休暇など、女性に対する保護規定。

⁷ 厚生年金保険等加入者の被扶養配偶者で、年収が130万円以下の場合、基礎年金保険料の納付が免除される制度。

⁸ 文部・厚生・労働・建設の4大臣合意により示されたおおむね10年間の計画「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」の通称。

⁹ 「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」の通称であり、エンゼルプラン後期の取組みとして改めて示したもの。

¹⁰ 村上(2006), pp.241-243。

として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もっと男女が均等に、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」であると明確に定義された。このような社会を実現するために2000年までに実施すべき具体的施策として4つの基本目標と11の重点目標が掲げられている¹¹。

1.2 日本の雇用慣行から成果主義へ

日本の雇用慣行は一般には終身雇用制(長期雇用)、年功賃金制、企業別労働組合であるといわれている。さらにつけ加えるならば、集団主義¹²、企業内教育訓練、新卒一括採用、定期採用が特徴としてあげられる。このような日本の雇用慣行の下では、女性は結婚・出産・子育て・介護等のために就業を中断し、たとえ再就職したとしても生涯所得の損失は非常に大きい。企業からいえば、長期雇用を前提として企業内でOJT (On the Job Training)¹³によって当該企業に役立つ教育訓練をしていく組織に、あとから参入した女性は枠外におかれ、そのために女性は補助的な業務を割り当てられ、短期雇用として位置づけられてきたといえる。

たしかに日本的経営、日本の雇用慣行によって日本は今日のような経済発展を成し遂げたのはあるが、人口構成の少子高齢化、高学歴化、女性の社会進出、産業構造の変化、情報化、国際化による海外進出や競争の激化等の経営を取り巻く内外の環境変化に遭遇して日本の雇用慣行は変化しつつある。さらに社会意識の変化、特に若年労働者の意識の変化によって年功賃金の精神的基盤であった長幼の序などの意識が薄れ、「同一労働同一賃金」の要求、やりがいのある仕事や余暇に対する要求が出されるようになった。

このような年功賃金制、終身雇用制の基盤が変化したことと、バブル崩壊後の長引く不況と低成長経済への変換によって、賃金は年功賃金制から成果主義・能力主義賃金へと変わりつつある。終身雇用制に関しても変化しつつあり、企業にとって核となる少数の有能な人材に対して企業は長期雇用を維持しようとし、それ以外の者は流動的労働力とみなしているのである。

雇用管理がこれまでの一括管理から個別管理へと変化し、個々の従業員の成果に応じた処遇をするようになってきているが、このような変化は女性従業員に対していかなる影響を及ぼすのだろうか。公正賃金の観点からいえば、賃金は労働の対価として支払われるのであるから、労働力の提供を公正に評価し、それに対して支払われる賃金は公正な賃金である。能力主義的賃金は能力のある人材を企業外部から中途採用するのを容易にすると同時に、企業の従業員の転職も容易となる。このように労働の流動化が高まれば、勤続年数の重要性は低下することになるから、女性が短期勤務のために差別的扱いを受けることもなくなるであろう。このことは女性にとっては能力があれば、中途採用の場合に現在よりも有利に扱われ処遇されることになる¹⁴。ただし、あくまでも能力があり意欲があることを前提とされているため、全ての女性に対する処遇の改善と

¹¹ 筒井(2000a), pp.11,12。

¹² 個人の利益より集団の利益を優先させようとする考え方。

¹³ 従業員の訓練を行う場合、その従業員を職務につかせたままで行う職場訓練のこと。

¹⁴ 筒井(2000b), pp.32-34。

はいえない。

1.3 雇用形態の多様化と雇用区分

1985年に労働者派遣事業の適切な運営の確保および派遣労働者の保護を目的とした「労働者派遣法」が成立した。その後も労働者派遣法は改定され続け、1996年には16業種に制限されていた対象事業が26業種へと拡大し、1999年には一部の除外業種¹⁵を除くすべての職種で派遣が可能となった¹⁶。この労働者派遣法の制定・改正により、派遣社員の増加につながった。さらに総務省統計局「就業構造基本調査」で雇用労働者の内訳を雇用形態別にみると、いわゆる正社員の比率が83.1%から68.0%に低下し、特に女性では正社員の比率が半分を切るまでになっている。非正社員の中ではパート、アルバイトの比率が高いが、派遣社員や契約社員¹⁷も増えてきている。このことから派遣社員だけではなく、パート、アルバイト、契約社員などの非正社員の雇用形態が増加してきていることがわかる。

このように日本のほとんどの大企業は正社員と非正社員という2つの大きな雇用区分を設けており、さらにそれぞれの中を複数に区分している企業が多い。連合総研が主に大手企業を対象に2002年に行った調査(回答企業の40%弱は1000人以上の企業)によると、非正社員を雇用する企業は回答企業の98%とほとんど全てであり、正社員について複数区分を持つ企業は56%、非正社員について複数区分を持つ企業は84%に達する。このように正社員と非正社員間、正社員間、非正社員間にそれぞれ区分を設ける理由としては「仕事の内容や責任の違い」(7~8割)と「賃金・処遇制度の違い」(6~7割)が共通して多い。それに加えて、正社員と非正社員間に区分を設ける理由としては「労働時間や勤務日数の長さ」(38%)と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(31%)が、正社員間で区分を設ける理由としては「転勤の有無」(34%)、そして非正社員間で区分を設ける理由としては「労働時間や勤務日数の長さ」(57%)と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(27%)があげられる。

労働者には、フルタイムで仕事をしたい人、長期勤続を志向する人、これらの労働形態を好まない人、適応しない人と多様なタイプの者がいる。これらのタイプに対応した雇用形態が、派遣社員や契約社員、パートといった形で存在するようになってきたといえるだろう。このように労働時間・勤務日、勤務地、職務内容、労働契約・報酬方式等が多様化することは、多様な就業ニーズを持つ労働者にとっても、そうした労働力の活用の余地が広がる企業にとっても望ましいことである。

しかし2002年の総務省統計局「就業構造基本調査」によると、中高年女性の職場進出にはめ

¹⁵ 港湾運送業務、建設業務、警備業務および紹介予定派遣以外の病院等における医療関係の業務。

¹⁶ 村上(2006), pp.240,241。

¹⁷ 「契約社員」とは呼称であり、「アルバイト」という呼称と同様に数々の雇用形態を含む。例えば、臨時社員などの呼称が生産現場の労働者のイメージが強いため、同じ契約形態であるにも関わらず、事務部門やサービス業においては契約社員と呼称している場合や、パートタイマーを契約社員と呼称している企業もある。さらに、労働条件を低く抑えることを目的として契約社員という呼称を付して雇用する形態や、在宅勤務型で出来高給で雇用する労働者を契約社員として採用する企業もある。(山中, 2002)

さまざまなものがあるが、女性の場合、35歳以降の全ての年齢階級で非正規雇用者の数が正規雇用者の数を上回っている。さらに、2005年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、女性労働者に占める管理職(部長・課長)の割合は、男性労働者の10分の1程度に留まっている¹⁸。つまり女性の労働力率の上昇の要因として、非正規雇用者の増加が挙げられる。前述したように連合総研調査のアンケートの結果、正社員と非正社員の間には「仕事の内容や責任の違い」と「賃金・処遇制度の違い」があると回答している企業が約7割を占めている。主に仕事の内容や責任、賃金・処遇制度などの面で正社員よりも劣っている非正社員の増加による、女性の労働力率の増加は女性の社会進出の成功といえるのだろうか。正社員の増加による女性の労働力率の増加によって、初めて女性の社会進出の成功といえるのではないだろうか。そのためにも女性が正社員でも働き続けることのできる環境をつくっていかなくてはならない。しかし、主として女性が家庭内の無償労働を担っている状況で、雇用形態の多様化により労働が可能となった女性が多いことも事実である。

1.4 正規雇用者の長時間労働

女性の社会進出が難しい要因の1つとして男性労働者の働きすぎが挙げられる。とりわけ育児の負担が重くなる20歳代後半から30歳代の男性は長時間労働者の割合が最も高い。この年代の男性が家庭責任を担えなければ、女性のパートナーの家庭内の負担を減らせず、家庭外の有償労働との両立が困難となる。1999年制定の「男女共同参画社会基本法」では、制度・慣行が人々の選択に与える影響を中立にするよう配慮するとしているが、最も配慮されるべき制度・慣行の1つは長時間労働であろう¹⁹。

2005年の総務省統計局「国勢調査」による15歳以上の就業者の平均週間就業時間を見ると、男性は45.7時間、女性は34.9時間であり、単純に年換算すると男性では依然として2000時間を大きく超えている。図1からもわかるように週間就業時間40時間未満では女性の割合が高く、40時間以上になると男性の割合が高くなっている。さらに男性従業者のうち、週60時間以上働いている者の割合は全体の16.3%にもものぼっている。女性従業者に関しても、週50時間以上働いている者の割合は12.7%であり、その中でも週60時間以上働いている者の割合は4.6%となっている。

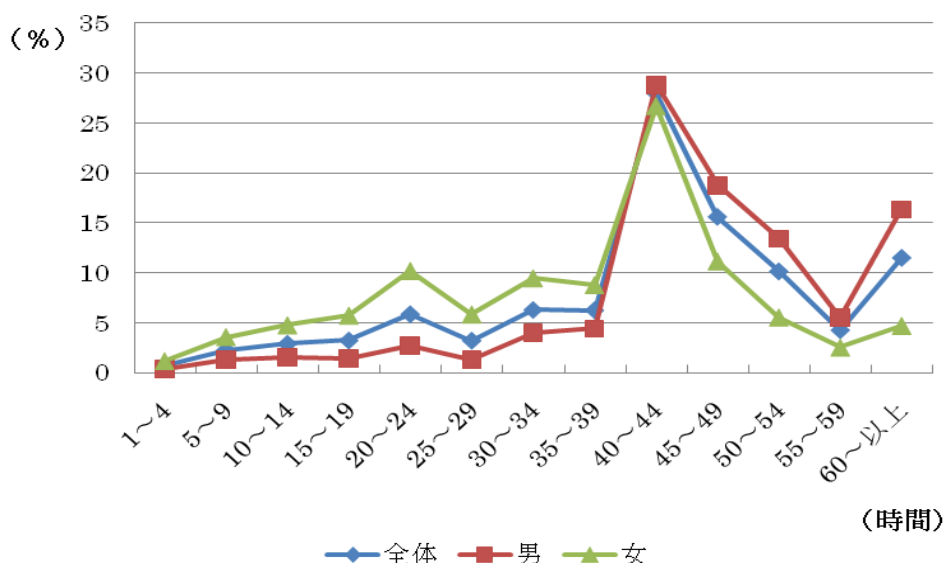
これらの数値を見ると、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの制度が整っていく中、男性を中心とした正社員の過酷な長時間労働の見直しがあまりなされていないことがわかる。そのため、このような男性の雇用パターンに合わせた賃金労働の仕組みへ女性も参加する構造となってしまう²⁰。このような構造下では出産や育児の時点で離職あるいは非正規雇用者へ転換するのも無理はないだろう。

¹⁸ 奥西(2007), pp.17-24。

¹⁹ 村上(2006), p. 242。

²⁰ 久場(2004), p.19。

図1 就業者(15歳以上)の週間就業時間



(出所) 総務省統計局『平成17年 国勢調査結果』報告書掲載表
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001005214&cycode=0>

2. 子育て支援と問題点

2.1 高まる育児休業制度の普及率と利用率

女性が働き続ける上で出産・育児が障害の一つとなっている。以前は労働基準法に産前6週間、産後8週間の休業に関する規定があるのみであった(ただし、公務員である教員、看護婦、保母については国家公務員法による特別の立法措置があった)。育児休業制度が最初に法制化されたのは1985年に成立した男女雇用機会均等法であり、事業主に対して育児休業制度を設ける努力義務が定められた。しかし、その実効性が必ずしも上がらなかったため、1991年に育児休業法が制定された。その後、1995年に育児・介護休業法と改正され、その後も数度の改正を経て今日に至っている。

育児・介護休業法では、1歳未満の子供を養育する労働者(男女を問わない)は、その子供が1歳になるまでの期間、1人の子供について1回、連続した1つの期間の育児休業を事業主に申し出ることができる。ただし、子供が保育所に入所できないなど一定の場合には、1歳6ヶ月までの延長も可能である。事業主は、こうした要件を満たした労働者の休業申し出を拒むことはできない。育児休業中の賃金については、特段の合意がなければ働かなければ賃金を支払わないという「ノーワーク・ノーペイの原則」により無給となる。ただし、雇用保険制度から育児休業給付

として休業開始前の賃金の40%²¹が支給される。このほか小学校就学始期に達するまでの子供を養育している労働者に対して時間外労働の制限、深夜業の免除を定めている。さらに就業しながら、3歳までの子供を養育する労働者が希望する場合、事業主は短時間勤務、フレックスタイム²²や時差出勤制度²³、所定外労働の免除、託児施設等の措置を講じなければならない。子供が小学校就学始期に達するまでの期間についても、これらに準じた措置をとる努力義務がある²⁴。

さらに、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に規定する1歳に満たない子または1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子を養育するための育児休業²⁵、1歳から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業制度に準ずる措置による休業(以下、育児休業等と表記)をしている被保険者を使用する事業主が、社会保険事務所に申し出ることにより、その育児休業等を取得している被保険者負担分及びその事業主負担の社会保険料が免除となる²⁶。

労働省婦人局²⁷によると育児休業法が施行される以前の1991年2月時点では、30人以上の規模をもつ事業所のうち育児休業制度を有する事業所は21.9%、育児休業制度の利用率²⁸は50.8%だった。これに対し2005年10月には、育児休業制度を有する事業所は86.1%、女性の育児休業取得率は80.2%と増加している。このように育児・介護休業法の制定により育児休業制度の普及率や利用率は大きく高まったが、女性の育児と継続就業の問題が解決したわけではない。労働者にとっては育児休業による就業中断のキャリアへの影響や復帰後の仕事と育児負担の両立問題が、また企業にとっては休業中および復帰後の職場の人員配置と職務分担の問題が依然として大きな課題である²⁹。

2.2 子育て期における地域のサポート

保育所についてみると、2007年4月1日現在2万2848ヶ所で202万人が利用している。一方、要件を満たしながら保育所に入所できない待機児童は、1万7926人となっており、4年連続で減少しているものの、都心部を中心として多く存在している。さらに、保育所入所の大部分は年度替わりの時期であることから、待機児童の多い地域では年度途中(特に年度後半)の入所が困難となっており、特に、大都市圏では、育児休業明けの1~2歳児では希望の時期に入所できないケースが少なくなく、就労希望を十分に反映できる保育サービス等の受け皿の確保ができていない

²¹ 2007年3月31日以降に職場復帰した者から2010年3月31日までに育児休業基本給付金の支給対象となる育児教育を開始した者については、暫定的に育児休業者職場復帰給付金の給付率が20%相当額となり、全体の給付率は50%となる。(厚生労働省 ハローワークインターネットサービス)。

²² 可変的労働時間のことであり、例えば従業員が1日の労働の開始時と終了時を自分で決められる制度。

²³ 事業所の始(終)業時刻を他とずらすこと。

²⁴ 奥西(2007), p.26。

²⁵ 労働基準法の産後休業期間は育児休業に該当しない。

²⁶ 社会保険庁『費用の負担』。

²⁷ 現在の労働省女性局。

²⁸ 育児休業制度がある事業所に在籍中に出産した者のうち育児休業制度を利用した者の割合。

²⁹ 奥西(2007), pp.26,27。

状況となっている。

そのほか、認定こども園は、2008年4月1日現在229ヶ所となっている。地域における子育て支援では、地域子育て支援拠点事業(つどいの広場、地域子育て支援センター等)、一時保育(一時預かり事業)、ファミリー・サポート・センター、生後4ヶ月までの全戸訪問事業(こんには赤ちゃん事業)、育児支援家庭訪問事業といった子育て支援事業が実施されている。

だが、こうした子育て支援サービスについても全般的に「量」が不十分であるという状況が見られる。たとえば、一時保育(一時預かり事業)については、取組状況に差が大きく、事業の実施箇所数も限定されている。生後4ヶ月までの全戸訪問事業(こんには赤ちゃん事業)については、2007年度からの新規事業であり、約6割の市町村で実施されているものの、全ての市町村で実施されることが望ましい。地域子育て支援拠点についても、普及度合いが低く、すべての子育て家庭が利用できる状況には至っておらず、子育て家庭を支える基盤となる地域の取組みの強化、すべての子育て家庭を対象としたアプローチなどが求められている。

出産前後から3歳未満の子育て支援では、育児休業明けの保育所への円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用、それに対応した保育の提供などが必要となっている。このことから、就業希望者を育児休業と保育でカバーできる体制・仕組みを構築するとともに、短時間勤務も含めた育児期の働き方の弾力化や男性が育児休業を取得しやすい制度上の工夫が必要である。さらに、保育所の提供する保育サービスに加え、認定こども園制度の普及促進、家庭的保育事業³⁰の制度化、事業所内保育の活用といった必要量の確保や病児・病後児の対応の充実などに取り組んでいくことが必要である。

3歳から小学校就学前の時期の子育て支援では、親の就労率が上昇し、教育と保育のニーズが変化することから、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面からの対応が必要となってくる。

このようなことを通じて、質の確保と量の拡充を図ることが必要であり、こうしたサービスについては利用者の視点に立ったきめ細やかな運用改善を促すことが重要となってくる³¹。

2.3 企業による育児支援の敬遠

前述したように、育児休業は国が法律として育児休業について定めた「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に規定され、育児休業制度関連については労働基準法に定められている内容は就業規則に記載されねばならない。だが、それ以外に事業主が講ずるべき措置である「育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項」については「努力義務」であるため、実際の職場においては制度の有無にばらつきが生じている。

企業による育児支援が限定的であることは、特に直接的育児支援である企業内保育所の選択への躊躇に表れている。日本において企業内保育所が普及しにくい理由はいくつかある。育児休業

³⁰ 保育に欠ける乳児又は幼児を、保育士又は看護師の資格を有する家庭的保育者が、保育所と連携しながら、その居宅等において保育する事業。

³¹ 厚生労働省『平成20年度版厚生労働白書』(2008)。

法の「育児のための勤務時間の短縮等の措置等」の規定は託児施設の設置運営等の措置を1歳未満で他の勤務時間の短縮等の措置と並列して選択式にしている。そのため、導入のしやすさから考えれば、企業内保育所よりも他の措置である短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げや所定外労働をさせない等の制度が講じられる率が高くなりやすい。法律上はこれらの措置と託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与のうち最低1措置を講ずるよう規定しているため、他の導入しやすい措置との比較で企業内保育所の設立運営が着手されない側面がある。

企業内保育所導入を躊躇する理由としてしばしば挙げられるものが設置・運営コストおよび勤務問題である。企業は保育所を設置・運営することが「高コスト」であると考えている。設置費、運営費、地価により、企業内保育所を設立するにはかなりのコストがかかると考えられ、敬遠される傾向がある。企業内保育所の場合、利用上での不公平性もしばしば挙げられる。その要因として、①利用するのが子供を持つ社員のみであること、②複数の事業所がある企業においては、企業内保育所を均等に設置することが難しいこと、③定員があるために定員超過時には利用できない、あるいは定員に満たない場合に運営が厳しくなる、というものが挙げられる。さらに、日本の中心的保育支援は認可保育であり、職業生活と家庭生活を完全分離して考える日本の土壌から、企業が保育支援を行うという発想がまず欠落していることも企業が保育支援に踏み切りにくい要因である³²。

2.4 根強い「子育ての母親責任」

日本の女性の働き方における最大の特徴として、図2のような出産・子育て期には労働市場から退出し、子育てがひと段落した後で労働市場に戻るという、いわゆる「M字型就業³³」が挙げられる。日本や韓国では「M字型就業」パターンが見られる一方、アメリカやスウェーデンでは台形になっており、出産や子育て期にも労働市場から退出しない女性が多いことがわかる。2004年では20代前半よりも20代後半で労働力率が高くなっているものの、30代前半には労働力率が低下するパターンが引き続き見られている。さらに30代後半以降の年齢階層における労働力率にもほとんど変化が見られないことから、依然として出産や子育てによって労働市場からの退出を迫られていることが確認される³⁴。

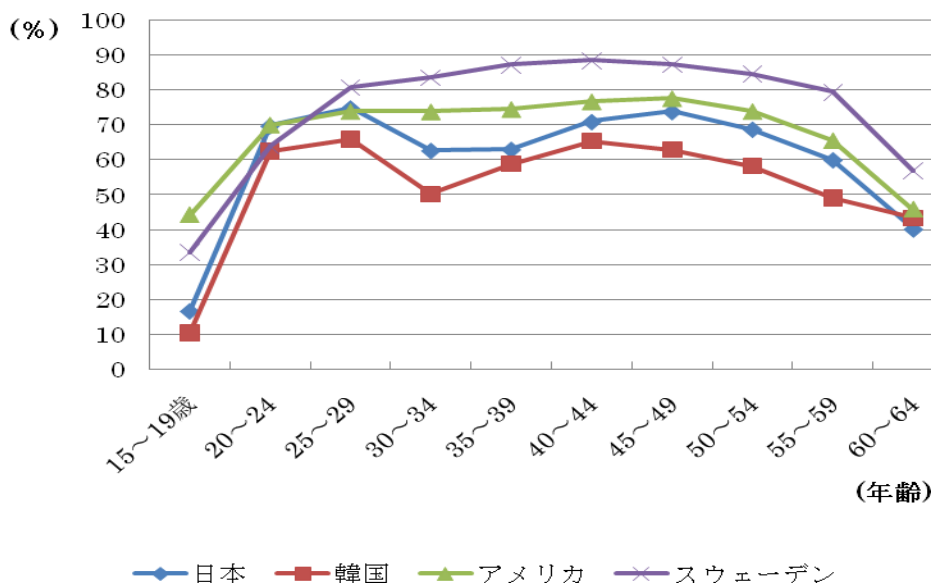
さらに、男女間の賃金格差は広がっており、国税庁の「民間給与実態統計調査 平成16年度(2004年度)」によると、300万円以下の所得者の割合が男性では20.0%であるのに対し、女性は65.5%に達している。さらに、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、2004年の男女間の賃金格差は、男性を100とすると、決まって支給する現金給与額で65.7、所定内給与額67.6であったのに対し、2005年の現金給与額64.2、所定内給与額65.9と、2004年より格差が広がっ

³² 中村(2004), pp.177-180。

³³ 結婚・出産で退職し、子育て終了後再就職するという女性の働き方を、年齢階級別の労働力率で表すと、M字型のカーブを描くこと。

³⁴ 岩間(2008), pp.62,63。

図2 主要国の年齢階級別労働力人口比率



(出所) 厚生労働省『平成18年版 働く女性の実情』付属資料

<http://www.whakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpwj200601/appmat.html>

ている。男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100とすると女性一般労働者は67.1、女性パートタイム労働者は46.3である。

他の先進国と比べても日本の女性の賃金割合は低くなっている。男性賃金を100とした場合の女性の賃金割合は、日本が58.1であるのに対し、スウェーデンは91.3、ノルウェー、スペイン、オーストラリア、イタリア、デンマークは8割台、アメリカ、オランダは8割台に近づいている³⁵。

総務省による「1999年 全国消費実態調査」を見ると、世帯収入に占める妻の収入がゼロの者が夫婦の約半数強を占めている。さらに妻の年収が夫なみ、すなわち夫の8割以上というカップルはわずか1割強にすぎない³⁶。

このような日本の夫婦間の賃金格差の主な原因の1つとして労働条件に問題がある。その背景には、管理職に占める女性の割合として係長相当職10.4%、課長相当職5.1%、部長相当職2.8%という低い実態がある³⁷。正社員は雇用が安定的であり、年齢上昇とともに賃金が上昇する。そのかわりに急な残業や長時間労働、転勤を求められる。このような賃金と働き方の制度のもとでは子供を持ちつつ働くことは難しい。さらに、「子育ての母親責任」を当然とする風土が日本には今も根強く存在する。幼稚園の送迎、PTA会議などはほぼ母親によって行われているという状況がこれを表している。こうした雇用制度や働き方を支えたのは男性のみならず女性にもこのような価値観が根付いているからであろう。

³⁵ 柴田(2006), pp.34-36。

³⁶ 永瀬(2004), p.173。

³⁷ 柴田(2006), p.36。

前述したように育児休業制度が施行され、正社員の育児休業は法的に保障された。だが、多くの女性が結婚する時点で非正規雇用に移っていたり、あるいは結婚後正社員であった者も、妊娠がわかった時点で、あるいは出産の時点で離職している場合が多い。非正社員は実質的に育児休業そのものをとることができず、正社員にいたっても多くの女性は「育児休業」をとることは「同僚に迷惑をかける」と気兼ねをしてなかなかとることができない。このように大多数のものが利用できていないということは、休業をとりながら働き続けることを可能にするような働き方の基本設計ができていないということの意味するだろう³⁸。

3. 各国の育児支援比較

3.1 日本男性の短い家事時間

働く母親が増えたことや、地域社会の変容、核家族化の進展などから家事・育児の担い手としての夫の役割が求められるようになっただけでなく、子供の発達、母親の家事・育児負担の軽減、さらには家庭内の男女共同参画の点からも、夫の家事・育児への参加が求められるようになってきている。

1997年の経済企画庁「国民生活選好度調査」によると、「共働きの夫婦間の理想の仕事・家事分担」という質問に対して、女性の51.1%が「家事の分担は常に半分ずつで共働き」というのを選択しているが、男性の51.5%が「(共働きでも)家事を引き受けるつもりはない」と答えている。

2001年の「社会生活基本調査」をみると、夫婦と子供からなる世帯の場合、1日の家事関連時間³⁹は専業主婦で7時間34分、有業の主婦で4時間37分であるが、男性の家事時間は専業主婦の妻を持つ男性で35分、共働きの男性で26分と、共働きの男性の家事時間は専業主婦の妻を持つ男性より短くなっている。意識の面だけでなく実際の家事時間でも日本の男性の家事分担は非常に少ない。

今後は子供を持つ共働きの家庭が増加していく傾向にある。だが、前述の調査の結果からもわかるように、家庭内での家事や育児の男女共同化が進んでいないのが実情であり、それが家庭内での保育に比べ柔軟性・即応性に欠ける外部保育への需要を増大させ、保育の需要と供給のミスマッチを強めていると考えられる。このことから男性の家事や育児への参加は重要な課題であるとともに、男性が家事・育児を分担できるようにするために必要な対策が課題となってくる⁴⁰。

日本の男性の育児休業取得は、諸外国に比べてきわめて低い水準にあるものの、他の先進諸国でも、男女が同じように育児休業を取得している国はない。だが、男性の子育てへの関わりを高めるための取組みへの政策的な関心は高まっており、そのための法的整備を進める国もでてきて

³⁸ 永瀬(2004), pp.173-176。

³⁹ 家事、介護・看護、育児、買い物の合計時間。

⁴⁰ 前田(2004), pp.116-118。

いる⁴¹。ここからは各国の育児支援に関する政策をみていきたい。

3.2 イギリスのバランスを考えた働き方

イギリスでは、2003年に父親のための有給休暇が導入された。2003年4月6日以降に生まれた子供の父親に対し、出産後8週間以内に連続する1週間もしくは2週間の有給休暇が与えられるというもので、所得保障は平均週給の90%(100ポンドを上限とする)で、これは女性の出産休暇の所得保障と同じ水準となっている。

1999年に「育児休業に関する規則」が制定される以前は、比較的充実した女性だけを対象とする出産休暇の制度があり、実質的にこれが育児休業を代替する形になっていたため、育児の負担が女性に偏っていた。だが、男女を対象とする育児休業制度⁴²の導入や父親のための休暇制度などの制度改正が行われ、父親の育児参加を重視する考え方が広がってきていると考えられる。

1997年にブレア首相の率いる労働党政権になって以降、ファミリー・フレンドリー⁴³政策を重視する傾向にあり、「育児休業に関する規則」の制度化もその流れにある。政府は2000年3月から「ワーク・ライフ・バランス⁴⁴・キャンペーン」を開始しており、仕事と生活のバランスをとる働き方の定着を推進している。イギリスでは、1週に60時間以上という長時間労働者が1割程度いるとされており、長時間労働の慣行を見直し、仕事と生活のバランスが企業にとって利益があることを広く啓発することを目的としている。同キャンペーンでは「チャレンジ基金」が設立され、ワーク・ライフ・バランス関連施策を実施する事業主への支援も行っている⁴⁵。

3.3 ドイツの「親時間」

ドイツでは日本と同様に、女性の育児に対する役割を重視する意識が強く、出生率も低水準で推移している。男性の育児休業取得率も日本と並んで低水準である。これまでは、仕事と家庭の両立支援は女性のための施策という色彩が濃かったが、子育ての負担が母親に偏っていることが少子化の重要な要因であると考えられるようになり、両立支援策が男女に中立的な制度として推進されるようになってきた。

ドイツの育児休業制度は1986年に導入され、当初の10ヶ月から順次期間を延長する法改正が行われてきた。2000年には、父親の育児休業取得の促進を図ることをひとつの目的として、育児手当・休業制度の改正が行われ、2001年から「育児休業」が「親時間」に改められた。

「親時間」は、子供が3歳に達するまで取得でき、事業主の同意があれば休業期間のうち1年間は対象児童が3歳から8歳までの間に繰り延べることができる。分割取得は4回まで可能で、

⁴¹ 佐藤・武石(2004), p.126。

⁴² 無給であり、1週間単位で1年間に4週まで、子供が5歳になるまで合計13週の休業。

⁴³ 「4-1.家庭と仕事のバランスを考える企業」にて後述。

⁴⁴ 「4-2.家庭と仕事のバランスを考えた生き方」にて後述。

⁴⁵ 佐藤・武石(2004), p.129。

共働きの夫婦は、2人で親時間をどのように配分するかを決めるが、父親の取得促進をねらい、両親が同時に取得することも可能となった。さらに、親時間中は週に30時間までのパートタイム就労も可能である。この親時間制度により、男性の育児休業取得者が若干増加したといわれているが、まだ少数にとどまっており、連邦政府は啓発活動を推進している。

ドイツでは、育児休業制度とは異なる制度であるが、子育て世帯に対して「養育手当」が支給される。これは育児休業取得に限らず、子供が2歳に達するまで月600マルク、もしくは子供が1歳に達するまで月900マルクのいずれかの方式で支給される⁴⁶。

3.4 ノルウェーの「パパ・クオータ」

ノルウェーでは、1977年に男女を対象に産前12週間および産後6週間の計18週間の休業を認める出産・育児休業制度が導入された。その後休業期間の延長等の制度改革が行われたが、制度を利用するのはもっぱら女性であった。そこで、父親の育児休業を拡大するために、1993年に「パパ・クオータ」と呼ばれる制度が導入された。

ノルウェーでは、産前・産後休暇と育児休業が一体となって国民保険法で規定されており、産前3週間および産後6週間の計9週間は母親に割り当てられている。父親には産後6週間以降から子供が1歳に達するまでの期間のうちで4週間が割り当てられている。この時期が父親に割り当てられた期間ということで「パパ・クオータ」と呼ばれている。さらにノルウェーでは女性労働者のみに対して、国民保険から出産手当・育児休暇手当として休暇前賃金相当額の80%か100%のいずれかを選択し、給付を受けることができる。80%の場合は52週間、100%の場合は42週間給付を受けることができる⁴⁷。ただし、国民保険からの手当が支給される期間のうち4週間については父親がパパ・クオータを取得しなければ、その分の手当支給期間が減らされる。すなわち父親が休業を取得しない場合、その分の手当支給がなくなるので、男性が休業を取得する大きなインセンティブとなっている。

この制度導入により、男性の育児休業取得者は飛躍的に増加した。制度導入の1993年までは、男性の育児休業取得者は、資格がある男性のうちの5%に満たなかったが、パパ・クオータ導入直後の1994年には42%に急増した。その後、利用者は増え続け、2003年には9割の男性が取得するまでになっている。パパ・クオータの取得日数については1~10日が8.7%、11~20日が75.6%、21日以上が15.7%と多くの父親が10日以上取得している⁴⁸。これは父親に割り当てるといふ制度が男性の育児休業取得率の上昇に大いに貢献しているといえるだろう。

ノルウェーには、パパ・クオータの他に母親に割り当てられた産前・産後休暇期間中に父親休業として2週間の無給休暇があり、3分の2以上の父親が取得している。両親に保障されている休業は、1年間の有給の休業の他に両親それぞれに1年ずつの無給の育児休業と、12歳未満の子

⁴⁶ 佐藤・武石(2004), pp.130,131。

⁴⁷ ただし、年収325,020クローネ(国民保険基礎額の6倍)を上限とする。上限を超える部分に関しては労使の合意により、使用者がカバーする場合がある。

⁴⁸ 厚生労働省『2003~2004年 海外情勢報告』(2004)。

供をもつ両親に年間10日ずつの看護休暇がある。さらに、育児休業を柔軟に取得できる「部分休業」の仕組みが1994年に導入された。これは、フルタイムの休業を短縮して(勤務時間を短縮して働くこと)、その分だけ取得期間を延ばすことができる仕組みである。

このように父親の育児休業がかなり普及しているノルウェーでも子育ては母親の役割との意識は残っており、休業取得ベースでは、母親の取得の方が圧倒的に多い⁴⁹。

3.5 スウェーデンの「パパの月・ママの月」

スウェーデンの育児休業制度では、休業中の所得保障である両親手当が給付される休暇は子供が8歳に達するまで両親にそれぞれ240日、合計480日分が保障されている。このうち180日分は他方に譲渡できるが、60日間は他方に譲渡できず、権利者が休業を取得しなければ失効する仕組みとなっている。一般に母親はこうした制度がなくても休業を取得することから、父親に休業を取得させるための制度として位置づけられている。

当初は譲渡の制限がある期間が30日間であったことから「パパの月・ママの月」と呼ばれている。2002年に父親のいっそうの利用拡大をねらって30日間分を延長して60日とし、夫婦合わせた給付期間のトータルをそれまでの450日から480日としたものである。つまり、母親が最大利用できる420日分を減らすことなく、父親のみが利用できる30日分を上乗せしたことになる。

こうした一連の制度改正により、男性の育児休業取得者は増加傾向にある。休暇取得日数ベースの男性の割合は、両親保険制度創設時の1974年には3%であったが、2001年には13.8%である。取得者ベースでみると、男女比は4対6となっている。

さらにスウェーデンには、父親の出産休暇として、両親休暇とは別に、子供の出生後60日以内に10日間取得できる休暇制度がある。これは、妻の出産時の立会いや出産後の家事、生まれてきた子供や上の子供の世話をするという趣旨で設けられている。この休暇は男性の80%が取得し、取得日数も平均9日間と、積極的に活用する男性が多いことがわかる。これらの制度が創設されたのはいうまでもなく、制度導入前の利用者が女性に集中していたためである⁵⁰。

3.6 制度のないアメリカ

アメリカでは、クリントン政権下の1993年に「家族および医療休暇法」が制定され、1歳以下の子供の育児の他、家族看護や本人の療養のために、合計12週の無給の休暇が取得できることになった。アメリカの場合は、EU諸国のような、父親を意識した制度は実施されていない。しかし、育児を理由に休暇制度を利用する男性の割合は13.9%にのぼる。男性の利用が多い背景として、休暇期間は短いが時間単位で取得できるなど、柔軟に利用できることがあげられる。

⁴⁹ 佐藤・武石(2004), pp131-134。

⁵⁰ 佐藤・武石(2004), pp.137,138。

アメリカでは、生産性向上や人材確保の視点から、自主的に子育て支援に取り組む企業が多い。1980年代には、女性の能力活用策としてファミリー・フレンドリー施策の導入が進められ、なかでも子育て支援はその中心であった。1990年代に入ると、子供のいない従業員のニーズにも応えていく必要があるのではないかという課題が浮上し、子育て支援、ファミリー・フレンドリー施策から、従業員のプライベートな生活全般に配慮していくという「ワーク・ライフ・バランス」へと、施策の幅が広がるようになった⁵¹。

4. 政労使の協調

4.1 家庭と仕事のバランスを考える企業

ファミリーフレンドリー企業とは、日本においては旧労働省が使いだした言葉で、家庭生活と両立しやすい職場条件を整えている企業という意味で使われている。ファミリーフレンドリー企業として次のような4つの条件が挙げられている。①法律を上回る基準の育児・介護休業の規定があり、実際に利用されている、②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方(短縮勤務制度など)が用意されており、実際に利用されている、③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度(事業所内保育所など)があり、実際に利用されている、④仕事と家庭の両立をしやすい企業文化であること、の4つである。

このファミリーフレンドリーという概念は1980年代以降、欧米において普及してきた考え方である。企業においてこのような考え方が重要であるとの認識が広がってきた背景には、第1に共働きの増加や家族形態の多様化により、育児と仕事の両立が働く人々の大きな課題となってきたこと、第2に結婚後仕事を継続する女性が増える一方で、男性も仕事と生活の調和を求めだしていること、第3に高齢化の進展によって老親介護と仕事の両立問題に直面する従業員が増えてきたことなどがあげられている。

このように男女関わらず、生活のさまざまな課題を背負った従業員が増えてくると企業にとっても「家庭の諸事情はすべて妻に任せて、仕事に滅私奉公できる男性」のみを標準的な従業員として取り扱うことが難しくなる。そこで、従業員の定着率を上げ職場の生産性を上げるためにも、生活とバランスの取れた働き方の選択肢を用意することが、企業にとっても必要だということが認識されてきたのである。

アメリカの「家族と仕事の研究所」によると、ファミリーフレンドリー施策は3つの発展段階があるとされている。第1段階はあくまでも労働者の家庭の問題は個人の問題であり、企業は介入すべきではないとされている段階で、主に育児による労働者の生産性の低下を防ぐため、女性に限定された子育て支援施策が中心となる。これは対処療法的な対応の段階といえる。第2段階はどんな労働者にとってもライフサイクルの進行によって、育児や介護の問題などは発生するも

⁵¹ 佐藤・武石(2004), pp.139,140。

のであり、人事施策として対応が必要であると認識される。この段階では男女含めて、育児や介護に対するさまざまな措置が講じられている。この段階は統合的なアプローチの展開時期でもある。第3段階はすべての労働者は仕事以外の生活を持っており、それと仕事との調和が生産性を左右することや、男女雇用機会均等法の重要性も認識されるようになる。この段階になると、さまざまな働き方をする多様な人々の能力を生かすということで、企業文化そのものの変革をも志向されることとなる。

日本企業のファミリーフレンドリー施策は、制度利用者のほとんどが女性であり、ファミリーフレンドリー施策は女性向けの施策として捉えられており、第1段階にとどまっているのが実態である。だが、さまざまなファミリーフレンドリー施策の導入により女性の勤続年数がのびれば、それだけ労働者としての質が高まるだけでなく、企業側も安心して女性に教育投資をすることができる。それがさらに女性の労働力としての質を高め、女性の定着率を上げると考えられる⁵²。

4.2 家庭と仕事のバランスを考えた生き方

「量より質」「効率よりゆとり」という価値観をもつ人が増えてきている中、働き方に対しては仕事だけの充実ではなく、私生活とのバランスを考える「ワーク・ライフ・バランス」が注目されるようになってきた。イギリスの貿易産業省では、「働き方を調整することによって、すべての人が仕事と仕事以外の生活について充実感をもち、与えられた責任を果たせるようなリズムを見つけること」とされている⁵³。

日本では「仕事と生活の調和」とされており、仕事と生活の調和が実現した社会は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、とされている。

だが、現実の社会は「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない」、「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」、「仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む」などといった仕事と生活の間で問題を抱える人が多くみられる⁵⁴。

仕事と生活の調和には、3つの社会的な意義があり、その実現に向けた取り組みを強化していくことが重要である。

第1に「就業率の向上と高い労働生産性の実現」である。仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで就業率の向上と労働力の確保に役立つ。さらに、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出しながら、高い労働生産性を実現するものである。これらの実現に向け、多様で柔軟な就業機会をより広く提供す

⁵² 前田(2004), pp.145-147。

⁵³ 崎山(2007), p.73。

⁵⁴ 厚生労働省『「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』(2007)。

るとともに、そうした働き方の中で公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備することが重要である。働きすぎを是正し、仕事の効率の向上と労働者の意欲の向上を図るとともに、男性の家事・育児の時間を増加させることで、女性の就業参加の可能性をより一層高めることができるだろう。

第2に「バランスのとれた経済循環の実現」である。仕事と生活の調和は、生産、分配、支出へとつながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立つ。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚くなり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することのない、安定したバランスのとれた経済循環が達成できる。これらの実現に向け、賃金コストの削減のみを目的とした安易な非正規雇用活用を是正するとともに、若年者に正規雇用の雇用機会を拡大し、長期的な視点に立った職業能力の形成と、それに見合った着実な処遇の改善が求められる。就業形態間の均衡処遇を通じて、労働者の意欲と生産性の向上を図ることが求められる。さらに、労働者が仕事と生活のバランスのとれた働き方を安心して、納得して選択できるような柔軟な働き方の中で、勤労者生活にゆとりを取り戻し、生活の安定と安心の下で消費支出の着実な拡大も期待できるだろう。

第3に「人口減少時代の社会の安定の達成」である。仕事と生活の調和は、経済活動の前提である日本社会の基盤を養い、安定させるものである。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子供をもつことに対する希望の実現に役立つことが期待できる。さらに、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家族や地域といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものである。これらの実現に向け長時間労働を抑制するとともに、育児や介護を支援する地域社会の取り組みを充実させ、安心できる社会的基盤のもとに、労働者が日々健康に仕事に取り組み、次世代が健やかに生み育てられることが重要である⁵⁵。

4.3 ワークシェアリングによる雇用機会の増加

ワークシェアリングとは、人々の間で雇用を分かち合うことを意味し、労働時間の短縮によって仕事の機会を増やすのが典型的な方法である。ワークシェアリングは、雇用維持型と雇用創出型との2種類に分類できる。雇用維持型は、企業の中から失業者を出さないための緊急避難が目的のものである。一時的な業績悪化を乗り切るため、あるいは中高年等の余剰人員発生に対処するため、一人あたりの労働時間を短縮して、社内でより多くの雇用を維持しようとするものである。一方、雇用創出型は、勤務形態の多様化を通じて労働時間を短縮し、より多くの人々に雇用機会を与えることを目的としている⁵⁶。

2002年3月の「ワークシェアリングに関する政労使合意」では、多様な働き方の選択肢を拡大

⁵⁵ 厚生労働省『平成19年度版労働経済の分析—ワークライフバランスと雇用システム』(2007)。

⁵⁶ 岩田(2002), p43。

する多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であるなどの基本的な考え方が示された。これは少子高齢化の進展、経済のグローバル化、産業構造の変化、働き方に対する価値観の多様化等の中で、働き方やライフスタイルを見直し、経営効率の向上を図ることが求められるようになってきたことが背景にある。

さらに、2002年12月の「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」では「選択肢の拡大による新たな雇用機会の創出」、「柔軟で多様な人材の活用と生産性の向上」、「働く側のライフスタイルに合わせた自己選択の拡大」などの視点を踏まえて課題を整理し、今後、多様就業型ワークシェアリングの重要性を労使関係者に広く周知するとともに、着実に課題の具体化を進めていくことについて合意がなされた。

多様就業型ワークシェアリングとは、勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの者に雇用機会を与えることを目的としたワークシェアリングである。そして、このワークシェアリングでは、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の機会を得られなかった者に積極的に就業機会を与え、能力発揮の場を提供すると同時に、現在の労働者にも、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を提供するという意義を持っている。企業にとっては、有能な人材の確保につながるのと同時に、人材管理や業務の進め方等を見直すことにより、企業運営の効率性を高めることも考えられる⁵⁷。

だが、適切な選択肢として多様な働き方を推進する場合には、創出する雇用機会の質を考慮した適正な雇用条件を確保することが重要である。前述したように、パートタイム雇用が増加傾向にあるが、その雇用条件をみると、一般に正社員に比べて時間あたりの賃金は低水準にあり、その格差は拡大傾向にある。一方、正社員の労働時間は、30～40歳代の働き盛り世代を中心に、週60時間をこえるような長時間労働をする者の割合が増加している。つまり、長時間で賃金の高い正社員か、時間が短く低賃金のパートタイムかの二者択一を迫るような状況が生じているといわざるを得ない。多様就業型ワークシェアリングは、企業内においても、社会全体においても、労働者がその能力を十分に発揮できるような働き方の選択肢を増やしていくものでなければならない⁵⁸。

4.4 男女労働者間の格差解消への取組み

すでに事実上生じている「女性の従業員が少ない」「女性は総合職にいない」「女性は営業に配置していない」「女性の部長はいない」などの事例は、過去の固定的な性別役割分業意識や男性本位の雇用管理慣行の経緯などが原因で生じたものである。このような事実上生じている女性差別については、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法などの諸規定を遵守するだけでは解消されることはない。女性がハンディを背負って男性と同じスタートラインに立たされるようなものである。このハンディを積極的に取り除くことがなければ、同じスタートラインに平等に

⁵⁷ 厚生労働省『多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議報告書』(2006)。

⁵⁸ 厚生労働省『ワークシェアリング導入のための検討ガイド』(2004)。

立っているとはいえない。この事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための積極的な是正措置をポジティブ・アクションという。

機会均等法では女性差別の固定化につながるような「女子優遇の措置」は禁止されているが、それ以外の「男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置」すなわちポジティブ・アクションについては違法ではない、とされている。

ポジティブ・アクションの取組みは、「女性の採用拡大」「女性の職域拡大」「女性の管理職の増加」「女性の勤続年数の伸長」「職場環境・風土の改善」など具体的に目標を設置し、さらに期間を設定し、女性労働者の意見や要望を聴取しつつ取組むことが有効であろう。そして取組みの成果の点検や評価を行い、十分な成果のみられない点は原因を究め計画を見直す必要がある。このようなポジティブ・アクションの取組みには「経営トップの理解と関与」「実行機関の確立と必要な権限の委譲」「取締役会など経営陣の意思決定と社内でのコンセンサスづくり」が不可欠である。

だが、企業組織の側にポジティブ・アクションの取組みがなければ、いかに法律が整備されても他の要因と関連して、「男は総合職、女は一般職」「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業の状況が、職業生活・家庭生活・社会生活において根強く続き、男女が「自立した個人」「社会化した個人」「社会的な自己実現人」としての対等のパートナーとして協働して働くことが困難となる。企業組織の側は、社会・企業・個人のバランスを考慮し、これまでの経過のなかで生じた女性差別を解消するためポジティブ・アクションに取組み、働く女性が就業生活・家庭生活・社会生活・自分生活を並立・充実するように「社会化したマネジメント」をしなければならない。男女協働の職場づくりのための、そして男女共同参画社会の実現のための条件の1つとしてポジティブ・アクションが不可欠となるだろう⁵⁹。

4.5 子育て後の再チャレンジ支援

女性の就業希望者(25～54歳)は約245万人⁶⁰であり、多くは子育て中または子育て後の女性である。子供を持って働き続けたいと考えている女性は多いが、実際には、第一子出産1年前に働いていた女性の役7割が出産後半年以内に離職している。さらに、家族の介護のために離職せざるを得ない者も多い。子育て等により離職した女性の多くは、条件を整えば再就職したいと考えているが、実際には賃金や勤務時間等の条件が折り合わない、年齢制限がある、技術・経験が不足している等の様々な事情により、自分の希望に沿った再就職を果たすことは難しい状況にある。特に高学歴の女性ほど再就職率が低くなっている。さらに、新規開業する女性は年間約15万人いるが、女性の起業希望者は30歳代を中心として年間50～60万人台で推移している状況にある。

⁵⁹ 渡辺(2004), pp.82,83。

⁶⁰ 2005年総務省「労働力調査年報(詳細結果)」による、収入になる仕事に就くことを希望しているが、休職活動はしていない者の人数。

これらの女性に対し希望に沿った再就職・起業の実現など魅力ある再チャレンジの道を開くことは、男女がその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現していく上で重要であると考えられる。そして、少子高齢化が進み本格的な人口減少が見込まれている状況において、経済の基盤となる「人材」の活用が一層重要であり、再チャレンジを希望する女性の能力開発は非常に重要である。こうした問題意識に基づき、2005年12月「女性の再チャレンジ支援プラン」が策定された。

この支援プランは、女性の再チャレンジを支援することにより、以下のような社会の実現を目指すものとされている。「誰もが再挑戦できる社会」として、誰もが就業や起業等に何度でも再挑戦でき、主体的に人生を切り開くことによって、その個性と能力を十分に発揮でき、子育て等で離職したことが、女性のキャリア形成にとって障害にならない社会。「自分の選択する人生設計ができる社会」として、一人ひとりの女性が、家族の協力や社会の支援の下に、仕事と子育て等をバランスよく両立しながらライフステージに応じて柔軟に活動を選択でき、自分に合った人生設計ができる社会。「安心して子育てできる社会」として、ライフステージに応じた多様な選択や再挑戦が可能となることにより、自らのキャリア形成に不安を感じることなく男女が互いに協力しながら安心して子育てに取り組むことができる社会、の3つが挙げられている。

具体的な施策としては「再チャレンジしやすい地域環境づくり」として、再就職を目指す子育て中の女性が安心して求職活動ができるように求職中も保育所の利用ができることの積極的な周知等により保育サービスの活用を図ること。保護者や働きながら育児を行う従業員を抱える企業等のニーズを踏まえ、NPO・民間企業・病院等多様な主体の連携により既存の育児関連サービスでは対応できない新たな育児関連サービスを提供することへの支援があげられている。「学習・能力開発支援」に関しては、地域社会や企業等が求める人材の資質や能力を把握し、必要な学習機会を大学や専修学校等の協力を得て提供したり、適切な講座の案内等を行う学習相談を行うとともに、社会教育施設等の身近な場所でのITやコミュニケーション能力等に関する講座の開設を行い、女性の「学び」への支援が挙げられている⁶¹。

おわりに

女性の社会進出に対して多くの障害が存在するが、最も大きなものとしてやはり出産・育児が挙げられる。これまでに述べてあるように、制度は整いつつあるが出産・育児で離職したり、非正規雇用者としての復帰や非正規雇用者へ転向する女性が少なくない。

男性の正規雇用者の長時間労働が問題視されているが、正規雇用者の水準を下げることなく雇用形態の多様化が実施されたために、女性の正規雇用者にも同等の労働が求められている。女性の復帰に関しても、一部の企業では退社時に復帰の意思を示していれば、退社時のキャリアのまま復帰することが可能な制度を設けているところもある。第4節にもあるように企業の職場環境

⁶¹ 内閣府『女性の再チャレンジ支援プラン』(2006)。

改善策などを実施しているところも多いが、どれも女性の強い意志が必要となってくる。だが、家庭内の無償労働の大半を女性が行っている状況では女性が男性と同等に働くことは不可能である。育児・介護休業を取得する男性に関しても取得率は増えているものの、いまだに他国と比べて低い水準となっている。

今後、正規雇用者の労働条件の見直しをするとともに、育児支援の周知・拡大を行っていくことが女性の社会進出には重要となってくるだろう。そのためにも女性の意識向上と男性の家事・育児参加のしやすい制度へと変えていかなければならない。

参考文献

- ・ 荒憲治郎・金森久雄・森口親司編(2006)『有斐閣 経済辞典 (第4版)』有斐閣
- ・ 岩田一政(2002)「世界に学ぶ□日本経済が直面する課題への教訓」, 内閣府政策統括官編『2002年春 世界経済の潮流』財務省印刷局
- ・ 岩間暁子(2008)『女性の就業と家族のゆくえ』東京大学出版会
- ・ 奥西好夫(2007)「雇用形態の多様化と人材開発」, 奥西好夫編『雇用形態の多様化と人材開発』ナカニシヤ出版
- ・ 久場嬉子(2004)「「男女雇用機会均等法」から「男女共同参画社会基本法」まで」, 北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店
- ・ 崎山みゆき(2007)『私たちのワークスタイル』KTC 中央出版
- ・ 佐藤博樹・武石恵美子(2004)『男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社
- ・ 柴田真佐子(2006)「女性労働者の実態」, 日本婦人団体連合会編『女性白書2006』ほるぷ出版
- ・ 筒井清子(2000a)「女性労働をめぐる世界および国内の動き」『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房
- ・ 筒井清子(2000b)「日本の女性労働の現状とこれからの女性労働」『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房
- ・ 中村艶子(2004)「男女協働の職場づくりの諸課題」『男女協働の職場づくり』ミネルヴァ書房
- ・ 永瀬伸子(2004)「女性の雇用機会の拡大は少子化をもたらすのか」, 北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店
- ・ 前田正子(2004)『子育てしやすい社会』ミネルヴァ書房
- ・ 村上英吾(2006)「労働政策」, 田代洋一・萩原伸次郎・金澤史男編『現代の経済政策 第3版』有斐閣ブックス
- ・ 山中健児(2002)「正社員と非正社員」, 中町誠・中山慈夫編『Q&A 労働法実務シリーズ・8 派遣・パート・臨時雇用・契約社員』中央経済社
- ・ 渡辺峻(2004)「男女協働の職場づくりと諸条件」『男女協働の職場づくり』ミネルヴァ書房
- ・ 厚生労働省(2008)『今後の子育て支援のための施策の基本的方向について』
<http://www-bm.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/angelplan.html>
- ・ 厚生労働省 (2007)『「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/03/dl/s0307-5d.pdf>
- ・ 厚生労働省(2008)『新エンゼルプランについて』
http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-3_18.html
- ・ 厚生労働省(2006)『多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議報告書』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/dl/h0119-1b.pdf>
- ・ 厚生労働省(2008)『「派遣労働者」として働くためのチェックリスト』
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/haken/01.html>
- ・ 厚生労働省 ハローワークインターネットサービス

- http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h3d.html
- ・厚生労働省(2007)『平成 18 年版 働く女性の実情 付属資料』
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpwj200601/appmat.html>
 - ・厚生労働省(2008)『平成 19 年版 働く女性の実情』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/03/dl/h0328-1a.pdf>
 - ・厚生労働省(2007)『平成 19 年版労働経済の分析—ワークライフバランスと雇用システム—』
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaa200701/b0168.html>
 - ・厚生労働省(2008)『平成 20 年度版厚生労働白書』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/08/dl/05.pdf>
 - ・厚生労働省(2004)『ワークシェアリング導入のための検討ガイド』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0630-2d.html>
 - ・厚生労働省 白書等データベースシステム(2004)『2003～2004 年 海外情勢報告』
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>
 - ・社会保険庁(2008)『費用の負担』
<http://www.sia.go.jp/seido/iryo/iryo12.htm>
 - ・総務省統計局(2005)『平成 17 年 国勢調査結果 報告書掲載表』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001005214&cycode=0>
 - ・総務省統計局(2008)『労働力調査 用語の解説』
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/definit.pdf>
 - ・内閣府男女共同参画局(2006)『女性の再チャレンジ支援プラン』
<http://www.gender.go.jp/saisien/siryu/p-2.pdf>