

女子雇用労働の実状と問題点

—不況下の女子雇用動向が提起するもの—

福島 淳

(1993年9月10日受理)

目 次

- 一 はじめに
- 二 女子雇用労働の実状
 - (1) 女子雇用者
 - (2) パートタイム雇用
 - (3) 介護と就労継続
 - (4) 女子の就労に関する意識—出産・育児との調整
 - (5) 女子労働者のキャリア形成意識と企業側の意識 (「活用策」)
- 三 問題への対応策の現状と限界

- (一) 実状に見出される問題点
 - (1) 「企業戦士」と「家庭戦士」
 - (2) 「出生率」の低下をもたらすもの
 - (3) 問われる男女雇用機会均等法
 - (4) コース別人事制度の功罪
 - (5) パートタイム就労問題
 - (6) 女性問題としての高齢者問題
 - (7) 女子労働者の意識
- (二) 対応策の有効性と限界
 - (1) 就労継続への援助策
 - (2) 「パートタイム労働法」の実効性
- 四 おわりに—女子雇用労働の今後

一 はじめに

「今年の採用は昨年にもまして『超売り手市場』となり」、「今年の採用戦線の最大の特徴は『早期化』である」。「また、一人の学生がいくつもの企業の内々定をとったことも特徴の一つで、今年は特に内々定の数が多かった」——これらは、1989年12月の時期の「超求人難の採用と内定者対策を探る」との見出し記事における冒頭のコメントである⁽¹⁾。またこの記事では、「今年の採用の特徴」について、「四大卒女子の総合職が男子と一斉に動いた点である。例年だと、まず、四大卒男子が動き、次いで四大卒女子、…という順だった。それが今年は四大卒男子と女子が同時期に動いた」とある私大の就職部長はコメントしている⁽²⁾。さらに1990年11月の時期での大学4年生女子の内定率は92.2% (就職予定者でまだ内定していない女子は、2.8%)で、4年生男子のそれとほとんど差はない。また内定企業数は4年生女子2.2社で、男子の2.4社に近接している⁽³⁾。

しかるに、いわゆる好況期から一転した後の、本年1993年3月時点における雇用動向は次のように伝えられている——「不況が長期化し、失業率や

求人倍率等の雇用指標の悪化が続いている。昨年夏頃から急激に目立ってきた合理化の動きも、当初は経費節減、配転・出向、残業規制などにとどまっていたが、その後、役員報酬・賞与のカット、臨時・パートタイマーの契約更新中止、解雇などへと進んだ。最近では中高年ホワイトカラーを対象にした希望退職や退職勧奨といった報道も目につく。雇用動向は景気遅延的なものだけに、今後は正規従業員を焦点とした不況対策へと向かうことも考えられ、予断を許さない状況だ⁽⁴⁾。労務行政研究所の「合理化・不況対策実施状況調査」(実施1992.10~12)によると、1993年度大卒採用人数は92年度に比べて36.2%削減という報告がある⁽⁵⁾。

こうした中、「不況でシワ寄せ 女性の就職」が報じられている。「リクルートリサーチの調べでも、来年3月卒の女子(大学と短大)の求人倍率は0.93倍と、8年ぶりに1倍を割った。大卒男子は前年の調査より下がったとはいえ、2.22倍。女子の『就職難』が際立った⁽⁶⁾。1993年も9月を迎えようとする時期においても「就職で苦戦続く女子大生—不況で長引く」と報じられている。『「男子学生の活動は終わった」ものの、まだ就職先の決まっていない女子学生が少なくない』とも報じら

れている⁽⁷⁾。これからは、女子の求職活動に対する企業の冷ややかな対応がはっきりと伝わってくる。好況時に人出不足が騒がれる中では、女子に対して熱い視線を向けてきた多くの企業が、である。

また、同時に、その多くを女子が占めるパートタイマーに対する雇止め(解雇)や採用中止を進める企業も少なくない。同様に、女子が多くを占める派遣事業労働者にも不況の影響が及んでいる⁽⁸⁾。

このような不況下における女子雇用の動向を目の前にして、改めて、次のような疑問にとらわれる。すなわち、かの熱っぽい企業の女子に対する“呼び込み”の声はどこに消えてしまったのか。それは所詮、男女平等の理念を欠いた、企業の経営効率だけに立った呼び込みであったのか。つまり、女子が仕事を続けるといふキャリアライフを基礎として築かれる、男女共生社会という理念型が、未だ男子(支配の企業社会)には共有されていないことが、タテマエを言うゆとりのない不況下での企業社会において、暴露されたということなのか。具体的には、いわば女子就労の法的保障としてあるはずの、いくつかの法令の、それらの実効性は、今どうなのか。例えば、(1)男女雇用機会均等法が企業に求めている、募集・採用の段階における女子差別の「抑制」は、所詮「努めなければならない」とする程度の規制であるが故に、この不況下では、その規制は企業のホンネの前には無力なのか。(2)好況期のかかなり深刻な人出不足感と出生率に関する「1.57ショック」とに後押しされて登場した「育児休業等に関する法律

(1991年法76)」は、今のこの時期に、真に女子の継続就労の援助策として機能し得るのか。(3)本年(1993年)12月から施行されるパート労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(1993年法76)」)は、割安労働力として、また雇用調整弁として用いられるパート労働者(その圧倒的割合を閉める女子)にとって真に保護法たりうるのであろうか。(4)他方、問題の主体である女子のライフサイクル、もしくはキャリアライフのスタイルが変わってきたと言われる中で、女子の、とくに職業生活に関する最近の意識の傾向として、いかなる特徴が見られるのであろうか。

以上のような、不況下の女子雇用の実状の一端が触発する疑問を契機として、本稿では、女子の雇用労働の実状とそこに伴う問題の諸点について確認・検討を試みたい。具体的には、以下のような順序で確認と検討を進めることにする。

まず第1に、女子雇用労働の実状を、いくつかの点にわたって確認する。主として数字的データをもとにして、その特徴を見てみたい。併せて、第2に、実状を支え、もしくは実状と乖離する、意識の在り方—すなわち、女子の職業生活に関する意識、女子「労働力」の需要側の意識等—を探ってみたい。第3に、これら実態および意識に見出される問題点を探ってみたい。第4に、それらの問題点に対してどのような社会的・制度的対応がなされているのか、それらの対応は果たして有効であるのかを、検討してみたい。最後に、右の検討を踏まえて、女子労働の今後を考えてみたい。

注

- (1) 労政時報2956号3頁以下。
- (2) 前掲注(1)労政時報14頁。
- (3) 学生援護会「大学生の就職活動調査」(実施1990.11) 労政時報3016号44頁以下。
- (4) 「特集・複合不況下の合理化対策の現状と動向」 労政時報3106号2頁以下。
- (5) 労政時報3106号3頁以下。
- (6) 朝日新聞1992.12.19。
- (7) 朝日新聞1993.8.28。
- (8) 「企業の合理化対策のなかでも、直接“人”にかかわる雇用調整分野の項目をみってみる。実施率で比較的高いのは『派遣労働者の契約中止』(14.0%)、『配置転換の実施』(10.4%)、『臨時・パートタイマーの契約更新中止、解雇』(8.3%)、…などである。派遣労働者、臨時・パートタイマーは、正規従業員ではないため雇用調整が比較的实施しやすいものとみられる」(前掲注(4)「特集」8-9頁)。人材派遣事業センターが行った人材派遣の「利用企業アンケート」(実施1993.1)によると、派遣労働者1人当たりの利用期間が短縮されている、などである(労政時報3120号52頁)。また「不況期の雇用に関するアンケート」 労政時報3125号67頁以下参照。このように、パート労働者と派遣業労働者のいずれにも、いわゆる雇用調整弁としての役割が現実にはしっかりと担わされていることがわかる。

二 女子雇用労働の実状

データをもとに、女子雇用労働の実状について確認する。(なお、とくに年度を示していないものは、いずれも1991年に関するデータである。)

(1) 女子雇用者⁽¹⁾

[表1]に見られるように、1991年は1918万人で、前年にくらべて84万人(4.6%)増となっている。増加数、増加率とも女子が男子を相当に上まわっている傾向の中で、とくに1990年、1991年においてそれがいっそう著しい点が注目される。もとより雇用者総数に占める女子の割合は年々着実に増加し、1992年(上期)では38.5%である。1975年代前半の3分ノ1程から現在では4割に接近している。

さらに、以下のような特徴点が見られる。

[表1] 雇用者数の推移

年	女子		男子		雇用者総数に占める女子の割合(%)
	雇用者数(万人)	対前年(同期)比(%)	雇用者数(万人)	対前年(同期)比(%)	
昭和50年	1,167	△0.4	2,479	0.5	32.0
55	1,354	3.4	2,617	2.0	34.1
60	1,548	2.0	2,764	0.6	35.9
平成元	1,749	4.7	2,929	2.1	37.4
2	1,834	4.9	3,001	2.5	37.9
3	1,918	4.6	3,084	2.8	38.3
3年上期	1,899	5.0	3,059	2.9	38.3
下期	1,937	4.2	3,109	2.6	38.4
4年上期	1,955	2.9	3,121	2.0	38.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

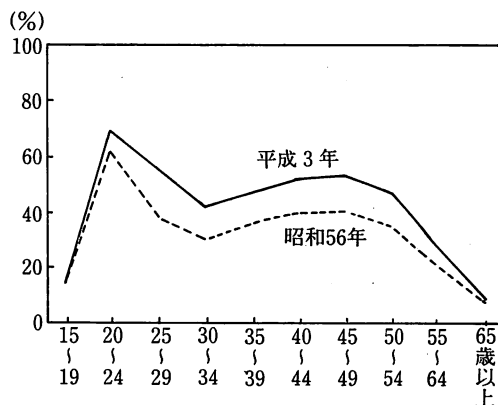
イ) 年齢階級別

女子雇用者を年齢階級別に示したものが[図1]である。1991年(平成3年)は、1981年(昭和56年)と比較して、その絶対数における増加が各年代において万遍なく見られることは言うまでもないが、他方いわゆるM字型は、その切り込み部分(30~34歳前後)が若干浅くなっているとは言え、その基本型は保たれたままである。

ロ) 産業別

産業別には、サービス業595万人、卸売・小売業、飲食店516万人、製造業489万人で、この3産業で全女子雇用者の83.4%を占め、前年比増加数もこれら3産業が多い。

[図1] 年齢階級別女子雇用者の割合



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用者の割合 = $\frac{\text{当該年齢の雇用者}}{\text{当該年齢人口}} \times 100$

女子比率では、金融・保険業、不動産業50.8%、サービス業49.8%、卸売・小売業、飲食店47.8%である。ただし、従来女子比率の低い業種で高い増加率を示してきたこと(ソフトウェア業で155.5%増、警備業で94.2%増、普通倉庫業で84.2%増)は注目される。

ハ) 職業別

事務従事669万人、技能、生産工程作業385万人、専門的・技術的職業267万人、販売従事242万人、保安職業、サービス職業207万人である。全体的増加の中でとくに事務従事の増加(38万人、6.0%増)が顕著である。

二) 企業規模・雇用形態

企業規模別構成比は、1~29人規模36.9%、30~99人規模16.6%、100~499人規模16.4%、500人以上規模20.5%である。

雇用形態では、その多くが常雇(常用雇用)である(1555万人、81.5%)。

ホ) 配偶関係

有配偶1102万人(57.8%)、未婚631万人(33.1%)、死別・離別173万人(9.1%)で、有配偶の割合は1983年以降低下を続けている。共働き世帯は941万世帯で、前年比37万世帯増であり、はじめて非共働き世帯903万世帯を上回った。また有配偶世帯は、典型的な一般世帯の33.6%を占めるに至っている。なお、子供がいる共働き世帯は697万世帯で、共働き世帯の76.3%、子供のいる世帯の37.2%を占める。

へ) 勤続年数

平均勤続年数は7.4年で、前年比0.1年の伸びとなっている。これを勤続年数階級別に見ると、1～2年23.2%、5～9年21.5%、10年以上26.9%である。

ト) 役職者

役職者に占める女子の割合は、10年前に比べて増加してはいるが、部長1.2%、課長2.3%、係長6.2%にとどまっている。また、これら女子役職者が女子雇用者に占める割合は、1.6%（100人以上の企業規模）であり、その内訳は、部長職5.9%、課長職27.4%、係長職66.7%となっている。

チ) 労働条件—賃金

ここでは賃金の男女間格差に限って見てみると、標準労働者の所定内給与額は、高校卒では20～24歳層で男子の88.3%、50～54歳層で67.4%であり、大学卒では20～24歳で男子の95.3%、45～49歳層で79.3%である。

(2) パートタイム雇用⁽²⁾⁽³⁾

パートタイマー（すなわち週35時間未満の非農林業の短時間雇用者）数は1991年平均で802万人、うち女子は550万人（前年比49万人増）を占める。パート雇用が女子雇用全体に占める割合は、29.3%であり、年々着実に増加してきている（[図2]）。筆者の問題意識に沿って、さらに以下、女子パート雇用者についていくつか特徴点を見てみる。

イ) 産業別

卸売・小売業、飲食店189万人（34.4%）、サービス業157万人（28.5%）、製造業120万人（21.8%）であり、近年、前2者、とくにサービス業における伸びが顕著である。

ロ) 平均勤続年数

平均4.6年で、ここ10年間で1.3年伸びている。

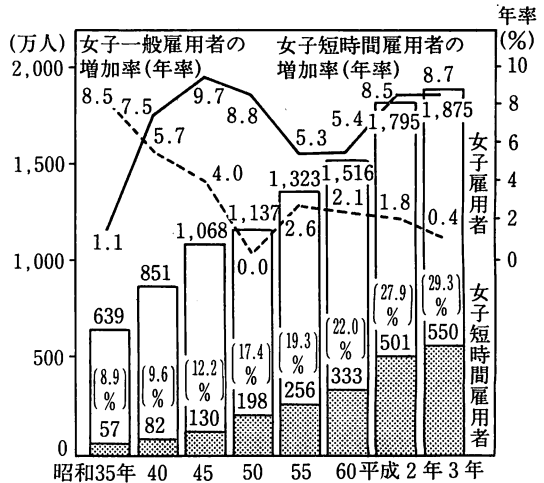
ハ) 労働時間数と賃金

1日当たりの所定内労働時間数は5.9時間（前年と同じ）、月間実労働日数は21.2日（前年より0.5日減）である。

賃金の支払い形態は、時間雇用の場合が圧倒的に多いことを反映して、時間給が際立って多い（83.8%、なお次いで日給が7.7%—1990年）。1時間当たり所定内給与額は770円（前年比8.1%

増）、年間賞与その他特別給与額（支給されていない者を含めた平均）は9万2400円である。

〔図2〕 女子短時間雇用者数および増加率の推移（非農林業）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1. 「雇用者」とは、雇われている者（常雇、臨時雇および日雇）および会社、団体の役員をいう。ただし、休業者は除く。
 2. 「短時間雇用者」とは、週間就業時間が35時間未満の者をいう。
 3. 「一般雇用者」とは、週間就業時間35時間以上の者をいう。
 4. []内は、雇用者に占める短時間雇用者の割合である。
 5. 昭和35、40年の数字は時系列接続用に補正していない。

二) 通勤時間

事業所までの片道通勤時間は、30分未満とするものが約75%を占め（1990年）、職・住の近さが重視されていることが示されている。

ホ) パートへの就労意識等

パートとして働いている理由としては、「家計の足しにするため」が最も多く、「子供に手がかからなくなった」がこれに次ぐ。パートを選択した理由としては、「自分の都合の良い時間に働きたい」が最も多く、「勤務時間、日数を短くしたい」がこれに次ぐ。（1990年）

(3) 介護と就労継続⁽⁴⁾

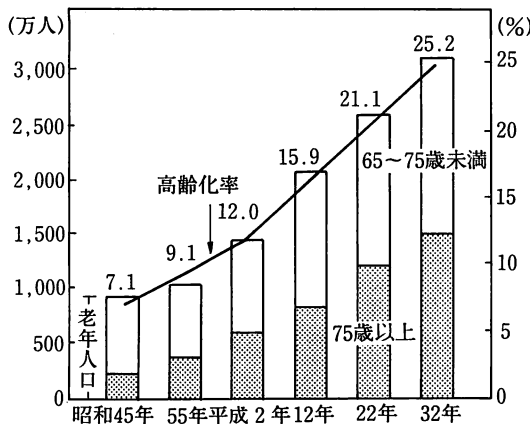
1991年時点での65歳以上の「高齢者」は総人口の12.6%を占めるに至った。周知のように、今後の急速な高齢化が予測されている（[図3]）が、なかでも75歳以上の「後期老年人口」の著しい増

加が目を惹く。これら高齢者のうち約6割を女子が占め(女子の高齢化率14.7%)、また女子が要介護者の過半数を占めるが、配偶者のいない者や1人暮らしの者も多い。

高齢化は平均寿命の伸張と出生率の低下によりもたらされるが、出生率(「合計特殊出生率」)の低下は、今日大きく変化している女子の意識と生きざまとに深く関係する⁽⁵⁾。

老親の介護は現実には女子がそのほとんどを担っており、「介護の問題は女子が仕事を辞めて解決すべきである」という意識が依然として根強く(ただし、介護の役割に関する意識面での変化の兆しも報告されている)、女子が仕事と介護の選択を迫られるという状況にあり、介護問題は女子労働者にとっての就労継続の大きな障害の1つとなっている。高齢化の今後の進行にともない、個々の労働者における老親介護の負担はいつそう重くなることが予想されている。

【図3】 老年人口、高齢化率の推移



資料出所：平成2年までは総務庁「国勢調査」
平成12年以降は厚生省人口問題研究会「日本の将来推計人口(平成3年6月暫定推計)」

(注) 高齢化率 = $\frac{65歳以上人口}{総人口}$

(4) 女子の就労に関する意識—出産・育児との調整

出産・育児は女子の長期継続就労を左右する重大な要因となっている。とくに育児と仕事との両立が困難であるとして退職したり、パート就業に甘んじる者が少なくない。また、就労継続のために、あえて出産しない女子もいる。

このような現実とは別に、女子自身の意識はどうであろうか。経済企画庁の調査によると⁽⁶⁾、属性(有子非勤労女子、有子勤労女子、無子勤労女子、未婚勤労女子)による若干の違いはあるが、基本

的に出産・育児期に離職、休業し、育児終了後に労働市場に参入するというのが理想のキャリアライフとされている⁽⁷⁾。この意識は、明らかにいわゆるM字型を描くものである。しかし現実の就労動向は、出産のため「いったん仕事を辞めた」者は少なく(11%)、「産前産後の休みを除いて仕事を続けた」者が最も多い(69%)。ここには、理想として意識されるキャリアライフと現実との間の乖離が目を惹く。出産・育児のために一度仕事をやめると再就職が困難なため、やむなく就労を続けている多くの就労女子の姿が見えてくる。

(5) 女子労働者のキャリア形成意識と企業側の意識(「活用策」)

女子に対する差別的処遇が女子のやる気を喪失させるのか、女子にやる気がないから期待できないとして補助的の仕事しか企業は与えないのか。現実には、恐らくそのいずれかに属する典型例は少なくないであろうが、これを一般化すると、「卵が先か、にわとりが先か」の類いではないが、いずれにせよ両者には密接な関連があることは否定できないであろう。女子が自らの仕事に対して、どのような意識を有しているのか、また企業(使用者)が(もとよりその立場からすれば、その「有効活用」という観点から)女子労働者をどのように見ているのかを、(財)日本労働研究機構による調査⁽⁸⁾に具体的に見てみよう。

「調査」によると、男女の仕事の在り方として、性別に関係なく個人の能力に見合った仕事と考える者は男女を問わず圧倒的に多い。しかし例えば、異動に関して積極的に肯定する女子は相対的に多い(44.3%)が、昇進・昇格に関しては積極的にそれを望む女子の割合は少なくなる(27.4%)。昇任・昇格により責任が重なることや管理能力が必要となることを自己にプラスになると考えてこれを積極的に受け止めるか、逆に負担と感じて回避したいと考えるかで対応は全く異なってくる。ただし、いずれに受け止めるにしても、女子は男子に比して昇進・昇格が遅い、あるいは女子に昇進・昇格がないと認識する者は圧倒的に多い(女子79.2%、男子78.9%)。その理由として男女共通して挙げる点は、第1が「会社の方針や慣行」、第2が「女性自身の意欲が低いから」、第3に「女子に教育・訓練・就労の機会を与えてこなかった結果」である。

なお、「女子が働きやすくなるために改善すべき環境」の第1点として男女とも挙げるのが「夫の理解・協力」であり、このような認識が男女で共

有されていることが示されてはいる。

他方企業側から見て、女子の「活用」上のような点を問題としているのか。事務・技術・販売職では、「勤続の短さ」、「職業意識の低さ」、そして「法規制」の順でとくに高い割合を占める。これらのうち上位2点は、「女性労働力に対するほとんどステレオタイプ化した評価であるが、こうした評価を多くの企業が根強く抱いていることは注目に値する」と、「調査」は指摘している。現業職では、「法規制」、「高齢化」、そして「職業意識の低さ」の順でとくに高い割合を占めている。ここ

では「勤続の短さ」にかわって「高齢化」が上位を占めている点が目を惹く。

サービス産業を対象とした(社)日本能率協会による調査⁽⁹⁾では、小売業(デパート、スーパー、コンビニエンスストア、専門小売店)における、「女性登用の3大障害」として、「仕事と育児・家事労働との両立をはかるのが困難」、「長く勤めようとする女性が少ない」、「重要な仕事に就きたいとする女性が少ない」の点が挙げられている。上記の調査結果と重なるところが多い。

注

- (1) 労働省婦人局編『平成4年版婦人労働の実状』(1992年10月)に拠る。
- (2) 前掲『平成4年版婦人労働の実状』および労働大臣官房政策調査部編『パートタイマーの実態』(1992年4月)に拠る。
- (3) パートタイマーには、これを短時間就労者と規定しても、その中には非正規社員と正規社員とが含まれ、この両者には処遇上の違いがある。また非正規社員でパートタイマーと呼ばれていても、この所定労働時間が正規社員と同じである場合(いわゆる疑似パートタイマー)がある。この両者にも処遇上異なる扱いがなされる。このように、パートタイマーとして一律に捉えることには困難がある。本稿では、その典型を主婦層のパート就労に見られるところの、非正規社員としての短時間就労者を中心に置いている。
- (4) 前掲『平成4年版婦人労働の実状』に拠る。
- (5) 経済企画庁『1992年版国民生活白書』は、その副題を「少子社会の到来、その影響と対応」とする。同白書はその中で、①結婚をめぐる意識の変化②女性の社会進出が促した家族のあり方の変化、などの角度から「少子」社会について検討を加えている。
- (6) 経済企画庁総合計画局「女性の就業と出産・育児の両立に関する意識調査」(1991年12月実施)労政時報3110号76頁以下。
- (7) 生命保険センター「女性の生活意識に関する調査」(1991年12月実施)(労政時報3115号72頁以下参照)では、「仕事優先」か「家庭優先」かの質問に対して、既婚者、未婚者のいずれも、大多数が「家庭優先」と答えていることは、興味深い。
- (8) 「女性従業員のキャリア形成意識とサポート制度の実態に関する調査」(1991年5～6月実施)労政時報3111号78頁以下。なお、この調査に対する回答企業は愛知県下を中心としているため、自動車関連業種で8割を占めている。
- (9) 「当面する企業経営課題実態調査」(1992年7～8月実施)労政時報3116号65頁以下。

三 問題への対応策の現状と限界

以上二においては、女子雇用労働の実状(実態と意識)を見たが、ここではまず、その実状に見出される問題を摘示したい。次に、それらの問題への対応策の現状を確認し、さらにそれら対応策の有効性と限界とを検討してみたい。

(一) 実状に見出される問題点

(1) 「企業戦士」と「家庭戦士」

仕事を持ち続けようとする女子が増えている。

彼女たちが理想として描くキャリアライフでは、出産・育児期には離職、休業し、育児終了後に再就職、復職するという形になる。しかし、その理想は現実の前に、変更を余儀なくさせられたり、諦めざるをえない。育児期も、いま就いている仕事から離職すれば後の復職は不可能であると考え、やむなく就労を継続する、あるいは復職がありえないことを覚悟しつつ退職に踏み切る。さらには、子供を産まない、結婚をしないという形も選択される。

男子が代わることができない出産は別として、

男子も負担可能な育児、さらには家事一般については、彼女たちが理想として描くキャリアライフでは、これらを女子（のみ）が担うべきものと意識されているのであろうか。結局は、各人の価値観に基づく選択に委ねられ、当然のことながら、長期就労を継続しようとする女子の部分とやむなく離職する女子の部分とに別れる。前者の部分には、子供を産まない、結婚をしない選択肢が含まれる。後者の部分の育児期終了の後の再就職に対しては、多くはパートタイム雇用（あるいは派遣労働）が受皿となる。役割分担がなお支配的な現状においては（一タテマエとしての「意識」はともかくとして）、いずれの場合にも、育児（そして家事）との調整は、女子のみに向けられたものとなっている。

「女子が働きやすくなるために改善すべき環境」の第1位に「夫の理解・協力」を、男女ともに挙げている調査結果を先に見たが、理屈では男も分かっている、男達自身の働き方（働かされ方）が、その実行を許さないという現実、適職就労を継続しようとする女子の前に立ちはだかる大きな壁である。企業社会に絡めとられてきた男達とその家族は、個々の価値観に基づく個人的な生活スタイルを自由に選択することを許されない。それは、「企業支配体制」とも呼ぶべきものであろうか。物理的・時間的にも、精神的にも企業に絡めとられた「企業戦士」が、仮に育児や家事を負担しようとしても、そのための時間とエネルギーは彼の手にはほとんど残されていないのである。

企業社会の「戦士」は、時には「戦場」で討ち死にすることすらある。過労死問題がそれである⁽¹⁾。長時間労働は、その過労死の主たる原因の1つであるが、労働時間短縮への取り組みは、労働基準法の改正実施の引き伸ばしに象徴されるように、進展は遅々たる現状である⁽²⁾。しかも労働時間短縮問題が、賃金問題との十分な関連づけを欠けば、時間短縮は労働者にいびつな結果をもたらす。それは例えば、夜業が無くなった結果、手取り賃金が減り、結局不利益と労働者に感じさせる実状である⁽³⁾。労働者の生活の実状を、〈経済大国＝日本国家・大企業〉のその世界に冠たる豊かさと同様と比べてみると、そこに際立った両者のコントラストを見ざるを得ない。そのような中で、大切な余暇も、結局、企業の手の中で、慌ただしく消化される⁽⁴⁾⁽⁵⁾。

このような「企業戦士」の「銃後」に主婦が位置づけられる。「自発的であるはずの家族への愛情が、任務として女性の肩にかかり、それが男性の

長時間労働を支え、[介護]施設への予算負担を軽減している。主婦は、ここでは自由人ではない。男女の『役割分担』という名のもとで、愛情を労役として徴発される『家庭戦士』の姿がそこに見えた。「日本企業にとって、家庭・家族とは一体何なのだろうか」。男子は結婚して妻子を持てば、その分の生活費を稼ぐために必死で働く。会社にとって都合のいい人間をつくるには、結婚が一番と報告されている。「一見、市場経済とは無縁のように見える『主婦』を、企業は抜け目なく利用して経営の効率性を追い求めてきた」。ここには、男子労働者のみならず、その家族・家庭生活総体がすっぽりと、企業（社会）に包み込まれている姿が報告されている。その皺寄せは、家庭内に限られない。住民運動が主婦に依存せざるをえないという形で、あるいはPTA活動も父親参加ゼロという形で、「企業活動以外の『金にならない仕事』は、次々主婦の役割に追加され、それで片付けられてしまう」。こうして主婦の役割が肥大する過程で、しかし確実に、男子は企業以外の世界から締め出されていく。結局、「家事や育児、老人介護など、市場経済に直接寄与しない労働は主婦に押しつけ、効率経営路線をひた走った産業社会は、夫や父を家庭から切り離し、家庭の疲弊をもたらした」。⁽⁶⁾

(2) 「出生率」の低下をもたらすもの

1973年以来減少してきた出生率（合計特殊出生率）が、過去最低を記録したとき、大きな社会的話題となったのは1990年の出生率（1.53人）をめぐってであった。経済企画庁による「1992年度版国民生活白書」は、その副題を「少子社会の到来、その影響と対応」と銘打って、その第一部で、いくつかの観点から「少子社会」の検討を試みている。例えば、結婚をめぐる意識の変化、女子の社会進出が促した家族のあり方の変化、子供への期待と教育費の増大、同種の問題に直面している諸外国の考え方、などである。同白書は、出生率低下の原因として、若い世代が結婚したくてもなかなかできず、子供を産みたくてもためらってしまう社会環境の悪さを指摘する。就労を継続しようとする女子が増加する中で、にも拘らず受け入れ側の意識と制度にほとんど実質的変化が無ければ、子供を産まない女子、結婚しない女子が増えていくのは、十分に予測されることではなかったのか。21世紀末の日本人人口が七千万人を下回る可能性を厚生省が推計するなか、総資本はますます、「労働力保全」の観点から危機感を募らせて

いることであろう。ちなみに、1989年の出生率が1.57人に落ちた時、日本経営者団体連盟（鈴木永二会長）は「男も家庭に帰れ」「労働時間短縮を」と呼びかけている。「そして効率経営を求めてきた企業が、育児休業、ボランティア休暇と、生活の割り戻しに走る—この皮肉な構図をどうみたらいいのだろうか」と疑問が呈されている⁽⁷⁾。なりふり構わぬ、資本の論理による敏感な反応としか捉えようがないであろう。

(3) 問われる男女雇用機会均等法

さて、理想と現実の乖離に戸惑い、苦勞しながら就労の継続をあえて選択しようとする女子に対する企業社会の対応は、その入り口（募集・採用）の段階から厳しい。学校を卒業して企業社会に自らの位置を得ようとするときに、最初に直面する壁である。就学中は男子と対等なもしくは男子に優越した実績を挙げてきた女子が、「差別」に直面する⁽⁸⁾。また、再就労の場合は、さらに壁は高く厚い⁽⁹⁾。そして採用後の職場での処遇の状況は、仕事の内容において（配置）（もっぱら補助的業務）、職業上の教育訓練において（OJT、Off-JTのいずれにおいても）、そして昇格・昇進において、したがって賃金において、さらに福利厚生において、圧倒的多数の女子労働者は、男子よりも劣位に扱われるのである。

いわゆる男女雇用機会均等法（1986年4月施行）が、募集・採用から定年・退職・解雇までの各段階に関して一定の法規制をなしているが、その実効性は発揮されているのだろうか⁽¹⁰⁾。この法律の「執行主体」たる労働行政側の評価は、当然のことながら立場上、その実効性を評価してきた。すなわち、本法による男女の雇用機会および待遇の均等は、改善傾向にあるというのである⁽¹¹⁾。しかし、このような捉え方は、圧倒的多数の女子労働者の実感との間に、かなりの隔りがあるのではないだろうか。

(4) コース別人事制度の功罪

雇用機会均等法の施行に前後して普及したのが、いわゆるコース別人事制度である。企業によるこの制度の導入の狙いを端的に指摘すれば、1つはそれまでの男女差別的な人事制度を「脱法的に」維持するためである。2つは、一握りの女子を、男子のみを予定した「総合職」に採用することによって、均等法の手前、一定のアリバイ作りを行なうところであった。1つの記事は、以下のような報告をしている⁽¹²⁾。「本来は、営業とか、システ

ムエンジニアとか、仕事別で採用すべきなのに、男性並の仕事で総合職、かつての女性社員の仕事を一般職、と分けてしまった点に無理があった。雇用機会均等法が成立し、性別で待遇に差をつけることができなくなった。この2つのコースを分ける根拠として、転勤の有無や入社試験や大学時代の成績等を基準にしてみたが、しよせん言い訳でしかなく、解決の決め手は見つからない」との、日興証券の第一人事課長の言を紹介している。また、女子総合職が先行きどのような扱いになるのか、管理職すら把握していないという都銀の例が示されてもいる。「賃金の高い総合職は企業にとっていわば男女差別がないとの証明。である以上そんなに増やす必要はない」とも。

朝日新聞社による「女性総合職の採用・人事アンケート」では⁽¹³⁾、「回答でコース別を採用と答えた17社のうち15社は、男性は全員総合職、女性の一部が総合職（勤務地限定型も含む）、ほとんどは一般職」。「中には、…男性は高・高専卒も総合職なのに女性は短大・大卒も一般職という企業も」と報告されている。すなわち「コース別人事が依然男女別採用の形を変えたものである傾向が強い」ことが明らかとなっている。

また女子総合職の現状に関する1つのルポ記事は⁽¹⁴⁾、「景気の後退に伴い、特に女子大生に厳しかった今年の就職戦線の中で、男女雇用機会均等法以降、人気の高かった総合職を敬遠する傾向が目立った〔4年生女子大生の総合職志向は、90年には7割あったが、92年は6割になった（リクルートリサーチ調べ）〕。企業の人事担当者からは『ブームは終わった』という声も出ている。一方で、女性の活用を考え、制度を手直しする企業もある」と、現状を報告したうえで、「果たして総合職は定着するのだろうか」と問題提起をしている。

長銀総合研究所のアンケート調査によると⁽¹⁵⁾、総合職制度導入の理由として多くの企業が挙げるのは、「雇用機会均等法の施行」と「女性の感性を求める仕事の増加」である。この調査結果で興味を惹かれるのは、女子総合職導入に関わる現在の問題点とされるものである。第1位は「実質的に配置できる職場が限られている（仕事の内容が合わない等）」、第2位が「顧客や社内を含め社会一般の理解が不十分である」、第3位が「女性総合職と一般職の人間関係」とされている。

総合職を選択する女子、すなわちキャリアとして就労継続する女子の多くは、「企業戦士」の男子並みの（多くはそれを超える）働き方を要求される。そして当然に、その職に定着しうる部分とり

タイアする部分とに別れる⁽¹⁶⁾。男子労働者の働き過ぎ、過労死なども直に女子労働者に及んでくる⁽¹⁷⁾。このような頑張る女子に対して、例えば「肩肘張らずに社会参加する道はないか、女性の特権である出産や育児を豊かに体験できないものか。…果たして就労だけが女性の自立なのか」という意見もある⁽¹⁸⁾。確かに、出産・育児期は離職してそれに専念したいとの考えを持つ女性は多いと思われる。しかし、就労の継続か、出産・育児に専念した後の再就労かのうちの、いずれを選択するかは、個々の女子の価値観に委ねられねばならない。そのためには、それぞれの選択肢が社会制度として現実具体的に保障されていることが重要である。

(5) パートタイム就労問題

出産・育児のためにいったん離職し、育児を終えて再就労しようとする女子の、その多くの受け皿としてあるのは、パートタイム就労である。たしかに需要があって、供給がある—そこに労働市場が成り立っている。そして、家事との合間の短時間に、さほど複雑でない仕事を、気軽に(?)こなして、いくばくかの賃金を得ることを、利益と感じる「主婦層」が少なからず存在する。しかしながら、そのような側面のみをもって、パート雇用のすべてを論ずる訳にはいかないであろう。パート雇用は、需要側のストレートなリードによる雇用形態の今日の典型である。法的保護が肝心な点にほとんど及んでいないという意味で、そのリードはストレートである。上記のような、主婦層にとって利益と受け取られる側面があるとしても、これが、企業にとって、はるかに安上りの、魅力ある雇用形態であることを誰しも否定しないであろう。

さらに問題は、いったん離職し、再就労を目指す女子の多くにとって、受け皿としては、この種の就労形態に限られていることである。従って、パート就労者保護の観点から、パート雇用の需要側のストレートな(露骨な)リードに対して法的な規制の網をかぶせることが求められる。(なお、最近成立した、いわゆるパート労働法が、労働法の名に値するものであるかどうかは、後に吟味する。)しかしながら、パートタイム雇用に対する厳格な法的規制に関しては、根強い消極論がある。すなわち、パートタイム雇用を新たな雇用形態として捉え、「通常労働者」の労働条件とは別異の労働条件がそこに認められてよい、とする考えである。すなわち、パート雇用を、私的自治の領域に

放任して、契約自由の問題とするものである。このような考え方の基礎には、パート雇用の厳格な法的規制によって、パート就労の機会が減少することは、雇用政策上好ましくないとの配慮がある⁽¹⁹⁾。しかし、なんでパート雇用なのか、その事情が厳密に確認される必要がある。EC主要国においても、パート雇用の「女子化」(feminization)の傾向・特徴があるが、多くの女子がパート雇用をあえて選択するのか否か、すなわち「自発的な」(voluntary)就労と見做す事ができるかどうかについては、「事実上の束縛ゆえにフルタイムの仕事を選択できないことを意味しているにすぎず、彼女等は条件的に不利なパートタイム労働への就労を、あるがままに受け入れざるをえないという事情が明確になってくる」⁽²⁰⁾。

(6) 女性問題としての高齢者問題

高齢者介護の問題は、女子が就労を継続する上で、社会の「高齢化」に相関して、ますます大きな障害となりうる。高齢者問題は「女性問題」だといわれるが、その理由を樋口恵子氏は以下のように整理されている。すなわち、①女子の平均寿命が男子のそれより相当に長く、より長生きであること。②しかもその女子が、全体として経済的にも貧しい状況にあること。③さらに、高齢者介護のほとんどが、見返りのないまま家族(とくに嫁という名の女性)の肩にかかりがちであるということ。④それにも拘らず、女子が高齢化社会の政策について方針決定の場に少ないことも、理由となる⁽²¹⁾。上記の②は、女子の経済的自立の問題であり、③は、(先に本稿でも紹介したように)「介護の問題は女性が仕事を辞めて解決すべきである」という意識の問題でもある。もとより、③の理由が、②の理由の原因ともなる。④は、介護問題に対応すべき社会システム作りには、女子の視点が欠けているという問題である。

高齢者問題は「女性問題」であると同時に、また「男性問題」でもある。それは、「妻が夫を介護する」という一般型(?)とは逆の、「夫が妻を介護する」ケースの中で「事件」となる(すなわち殺人、無理心中に及ぶ)男(夫)の「ひ弱さ」に現われる。「なぜ、男性は非力な妻が耐えうる介護を続けることができないのか。…一つは家事を含めて他人の身体的世話などの経験が乏しいこと。…二番目に、地域社会で老いを支える人間関係やサービスに関する情報が欠けていること。…三番目に、仮に情報があつたとしても、『男の沽券』が邪魔するという、男性の意識の問題がある」⁽²²⁾。約

言すれば、そこにあるのは、その総体を企業に絡め取られてきたがゆえに、地域社会になじまないまま、かつ「生活的自立」ができないままに、なお企業社会での意識を引きずっている、高齢期の男子の姿である⁽²³⁾。

(7) 女子労働者の意識

「コース別人事制度」そのものが持つ問題点は、先に見たとおりであるが、女子が、男子と差別されることなく、その意欲と能力に応じた働きに対して、相応の処遇を受けることは、もとより当然のことである。しかし、現実にはそのような処遇を受けている女子（総合職）が女性雇用労働者全体に占める割合は、極めて僅かである⁽²⁴⁾。圧倒的多数の女性は、差別的処遇に自らを委ねている。1つのエピソードが紹介されている。銀行で「総合職」を1年ほど経験後、結婚のため「仕方なく」退職したが、専業主婦に耐えられなくなって7ヶ月後大手不動産会社の「一般職」に再就職した女性の経験談——「仕事は単なる雑用だ。ほかの一般職女性は、男性を同僚でなく夫の候補者として見ている人が多い。働くのは、海外旅行や服を買うため。話題は旅行、グルメ。話が合わなかった」⁽²⁵⁾。他方、次のような報告がある。「生保や銀行、商社などでは大卒男性は全員が総合職。女性の総合職はごく一握り。幹部候補生と見られ、エリート意識も強い。「一般職の同性に一番気を使うという総合職の女性は多い。転換試験も受けられない一般職もいる。総合職をうらやんでも無理はない。仕事は混在しているのに給与差が大きい会社では、溝は構造的と言える」⁽²⁶⁾。

これらのことから、少数の「エリート」総合職女子と圧倒的多数の一般職女子とに分けて、それぞれの特徴をあえて純化して挙げてみよう。前者は生涯就労を目指し、「職業意識」は高く、男子並

みにもしくは男子以上に働く。彼女たちの中には、「独身主義者ではない。でも結婚と仕事との両立は無理だと思う」⁽²⁷⁾女子もいる。後者は「仕事は単なる雑用」であるために「職業意識」は高まらず、また勤続期間は短い。結婚または出産を機に退職する。これら両者の間には、それぞれに描くキャリアライフに違いがある。後者の意識と行動は、企業側が「女子の活用」上の中心的問題点として「職業意識の低さ」、「勤続の短さ」を挙げていることと符合する。しかし、後者の意識と行動を、上記のエピソードの女性の発言に匂わされてもいるような、一般職女子の「意識の低さ」という形で全面的に捉えることは、適切ではあるまい。いかなるキャリアライフを選択するかは、各人の価値観に属する問題であることはもとより、後者に属する女子のまた多くが、企業が、各人の意欲と能力に応じた働きに対する、適切な相応の処遇の道を、女性に対しては、極力狭く限っている現実の前に、「条件的に不利な」一般職への就労を「あるがままに受け入れざるをえない」ことを見落としてはならないであろう⁽²⁸⁾。

女子労働者がこのように、意識と行動において分化していくことは、価値観多様化の中では当然であるとしても、なお、差別的雇用実態に関しての問題意識を女子が共有していくことは必要であろう。例えば、女子労働保護基準の在り方に関して、分化したそれぞれの立場を超えた、女子全体に共有されうる意識の形成と実践とが求められよう。ごく少数の「エリート」女子総合職が、自らの立場を、一般女子とは切り離して、全く別異の立場（すなわち男子の側）に位置づけようとする意識があるとすれば、問題意識の共有はありえないし、もとより実状の改革も難しいこととなるであろう。

注

(1) 「歴史をふり返ってみれば、中高年男性がこれほど超過した時代はなかったのではないか。…今多数の男が生き残り、産業構造が転換し、情報化、サービス社会化が進んでいるのに、男性は旧来の『男らしさ』……責任感、強さ、決断力といった価値観にしばられて生きている。女性は柔軟な生命力があり、かつ時代の変化により上手に適応している。男たちは自分の生き苦しさを聴きとることすら抑圧し、今なお破滅の美を走っているように見える。過労死もまた、文明の変わり目における中高年男性問題の1つにしかすぎない。男たちは産業社会の邪術によってワードゥー死している。」(野田正彰「文明転換のなかの過労死」季刊労働法153号17頁以下)とは、興味深い捉え方ではある。しかしともあれ、女子もまた男子並みに「産業社会の邪術」に取り込まれないという保証はないのである。

(2) 先の中央労働基準審議会（花見忠会長）の答申案は、「週46時間」という今年で終わるはずだっ

た中小企業向け（100人以下の事業所）の猶予措置の再延長を行った。

- (3) 『『徹夜』やめた自動車工場/体は楽、懐に酷/残業代10万円減る/深夜業望む人も』（朝日新聞1992.12.5）、「ゆとり立てれば家計立たず？」（朝日新聞1993.3.11）はいずれも福岡県荊田町の日産自動車九州工場における労働時間の短縮を報じたものである。
- (4) 「なぜ日本のバカンス費用が高いのか。話をうんと単純化すると、日本人は『開発されたところ』へ行くのが好きだから費用がかかる。プールやテニスコートやゴルフ場のあるホテル、できれば近くに大遊園地のあるホテル、巨額の資本を投じて開発された施設へ行くのがバカンスだと信じている節があり、それで金がかかる」。「日本人のバカンスは短期決戦、『お金をどっと使って疲れて帰る型』」。（井上ひさし「フランス流バカンスの秘密」朝日新聞〔論壇〕1993.8.28）。
- (5) 日本人の生活のあらゆる面におけるゆとりの無さは、いったい何に起因するのか。それが文化そのものであるとすれば、問題の根は深く、複雑に絡まる種々の要因をとき解すことから始められねばならない。例えば、次のようなエピソードは、その要因の複雑さを示すものであろう。すなわち、「労働時間を短縮して父親が早く帰ってくれば、父親不在による子供の教育の色々な欠陥や何かが補われるじゃないかと話したところが、…夫が5時に帰ってきたら、一番困るのは奥さんじゃないかというようなことを言われました。…それはやはり5時以降に夫が帰ってきて、家族とともに生活を楽しむ、夫婦が楽しむ、親子が楽しむというような文化が日本にないですね。」（福岡市女性センター、アミカス・フォーラム報告書（1992.3）56頁）。ドイツとの比較において、労働時間や休暇の面での改善は十分可能はずなのに、それがなされない理由の1つには、いまの勤務実態が、実は多くの男たちに都合が良いからではないのか、というドイツ人の指摘（福岡市女性センター・前掲報告書39頁）は、上記の発言とも重なる。
- (6) 以上は、「市場経済の風景(11)」朝日新聞1991.3.18に拠る。
- (7) 前掲「市場経済の風景(11)」。「最近、出生率低下の報にうろたえた自民党政治家が、優性保護法の改正に『出生率が下がる』と反対しました。『産めよふやせよ』的な発想は、やはり生き続けているのです。」（ウィークエンド経済344号・朝日新聞1993.1.23）。筆者も、出生率の低下は、女子の高学歴化も一因であるとの「政治家」の女子の高学歴化に対する批判的発言を記憶している。
- (8) 「いつまで働き続けるつもりですか」、「結婚したら、どうしますか」、「子どもを産んだら」と、男性とは違った質問を受ける（「女性が働くときの壁を低く」朝日新聞〔社説〕1993.1.19）。
- (9) 家庭では、「家事に手を抜くな」を再就労の条件にする夫が多い。（前掲注(8)朝日新聞〔社説〕）。
- (10) 本法は基本的には、罰則を欠き使用者の努力に委ねるとき規制形式や、紛争解決に関して現実離れをした方法を採用など、実効性の薄い、いわば「準則」に限りなく近い法律である。
- (11) 例えば、『1991年版労働白書』は、雇用機会均等法が募集・採用から定年・退職・解雇にいたるまで、法の施行前後を比較すると、おおむね改善傾向で推移している、と捉えている。
- (12) 「それぞれのサラリーマン コース別人事」朝日新聞1991.9.23。
- (13) 「女性総合職の採用・人事 本社アンケート」朝日新聞1992.11.2。
- (14) 朝日新聞1992.11.11～13。
- (15) 「女性総合職に関するアンケート調査」（実施1992.2～3）。労政時報3113号64頁以下にその概要紹介。
- (16) 定着率に関しては、若干限られた企業についてのデータしか見ることができない。そして「データを公表したのは比較的うまくいっている会社のため、定着率がいいようだ。」（前掲注(13)朝日新聞）。
- (17) 女子の拒食症急増と女子の社会参加の上昇率との相関関係を指摘する精神科医もいる（朝日新聞〔論壇〕1990.7.16）。女子の就労が増加するに伴い、ストレス等に悩む女子も増えている。例えば、「職場の人間関係や家事、育児との両立の負担などがストレスとなって、心身にさまざまな症状が起きる女性が目立っている」（朝日新聞1992.8.16）とか「女性管理職にこんなストレス/『男性に負けぬ』気負いから」（朝日新聞1993.9.6）と報じられている。
- (18) 前掲注(17)朝日新聞〔論壇〕。

- (19) 詳細は、福島淳「パートタイム労働対策の現状と課題」(福岡教育大学紀要第39号第2分冊)を参照願いたい。
- (20) 福島淳「EC諸国におけるパートタイム労働の現状と問題点」(福岡教育大学紀要第42号第2分冊)108-109頁。
- (21) 樋口恵子「男の老いを問い直す」(法学セミナー増刊『いま問う、男の老い』)3頁。
- (22) 樋口・前掲10-11頁。
- (23) 「ふえ気味の三世同居の家で急に寝込めば、主婦の負担は大変だ。仕事にかまけて家事に手出しせぬ夫は日ごろの生活ペースをくずさない。そんな例もまま見受けられる。知り合いの会社人間について、『犬畜生よりも劣る』と、ふだんはおとなしい女性が批判するのを聞いた。表現のどぎつさよりも、裏に流れるいらだちの強烈さに、たじろがされた。」(朝日新聞[窓]1988.5.23)。「しかし一方、最近私が『究極の新・老人類の条件』として要介護の妻を一手にみとりつつある男性について若干の実例を集めたところ、以下のようなプロフィールが浮かび上がってきた。①職業は農民か職人など手仕事の経験のある人が多い、②家業であるので仕事と家事の間が連続的、③したがってある程度の家事にはもともと習熟している、④家業を通して地縁のつながりがある。」(樋口・前掲11頁)。
- (24) その割合を裏付ける厳密なデータを手元に有していないが、例えば、前掲の朝日新聞社のアンケート(注(13))でも、およそその実状を窺うことができる。
- (25) 朝日新聞(「総合職」はいま(上))1992.11.11。
- (26) 朝日新聞(「総合職」はいま(中))1992.11.12。
- (27) 前掲注(7)朝日新聞。
- (28) ここには、いったん離職した後に再就職しようとする女子が、パートタイム雇用を選択せざるを得ない場合と共通する事情が見出だされる。

(二) 対応策の有効性と限界

(1) 就労継続への援助策

女子のライフスタイルの1つの選択肢として継続的就労が選択される場合に、すでに確認したいくつかの障害がクリアされるための社会的サポートが求められる。その方策としては、育児休業・短時間勤務、再雇用、企業内保育、介護(看護)休業等の制度化がある。雇用機会均等法は、「第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等」として、まず職業指導等の措置、妊娠・出産、育児を理由として退職した女子の再就職への配慮などを公的機関に対して課し(22~24条)、使用者(事業主)に対して再雇用特別措置等(25条1項)、育児休業の実施等(28条1項)に努めることを課してきた。あわせて、再雇用と育児休業について国(労働省)が普及促進に努めるべきことをも課している(25条2項、28条2項)。なお、周知のように、本法は、勤労婦人福祉法(1972年法117)(旧法)を母体とするもので、この旧法「第三章 福祉の措置」が上記本法第三章の見出しに改められ、そこに新たに「再就職の援助」(24条)「再雇用措置の普及等」(25条)および国の育児休業の普及努力義務(28条2項)が規定され、かつ旧法「第四章 福祉施設」が本法第三章に組み込まれた。

この間労働行政は、「育児休業奨励金」や「女子

再雇用促進給付金」などの支給を折り込みながら、育児休業制度と再雇用制度の普及を図ってきた⁽¹⁾。

イ) 育児休業制度・短時間勤務制度

育児休業の立法化に関しては、労働組合の要請に基づく野党(社、公、民社、社民連)からの法案提出が1987年来三度なされたが、いずれも廃案となっている。企業側の強い拒否反応を反映した結果である⁽²⁾。しかし、与党の立法化への積極的姿勢が出された1990年に、政府による検討立案が進められることで与野党が一致した⁽³⁾。出生率に関する「1.57ショック」⁽⁴⁾が、立法化を促したとも見られている。労働省より検討依頼を受けて1990年以来育児休業制度について審議を行ってきた婦人少年問題審議会・婦人部会は、1991年3月5日に「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」を建議し、その内容を十分尊重した制度の速やかな法制化を具申している。基本的考え方として、①対象を「男女労働者」とすること ②育児休業取得を理由とする解雇の禁止 ③短時間勤務制度を規定する ④円滑な職場復帰に資するよう、必要な措置がとられること ⑤代替要員の確保のための職業紹介機能の一層の活用等が柱となっている。しかし、審議会内部での対立意見が、「建議」中に並記され(例えば、「休業期

間中の労働者の経済的援助については「様々な意見、見解に違いが見られるなかでは、一定の方向を定めることは困難な状況にあり、さらに、広範かつ、多角的な観点から論議が深められる必要がある。」とされる)、かつ「労使の話し合い」に委ねられるとするいくつかの重要事項がある(例えば、「勤続期間の算定、昇格、昇給等に当たっての育児休業期間の取り扱いについて」や「育児休業期間中に何らかの給付を行うこと」)。

他方、日本弁護士連合会は1991年2月に、政府の法案提出に関連づけて、「育児休業法案に関する意見」を出している。そこに提言されている点は以下のとおりである。①すべての男女労働者を対象とすること ②全日休暇型の育児休業とともに、労働時間短縮型の育児休業制度を導入すること ③全日休暇型の育児休業について、満1歳に達しない子を養育する労働者に対し権利を与えること。労働時間短縮型の育児休業については、全日休暇型で子が満1歳になるまで取得するのに相応する時間数までの休暇を取得する権利を、未就学児童を養育する労働者に与えること ④権利行使をするかどうか、全日休暇型、労働時間短縮型のいずれを選択するかは、労働者の自由意思に任せること ⑤現職復帰を原則とすること ⑥不利益取り扱いを禁止すること ⑦休暇中は、社会保険として賃金の6割に相当する所得補償を行うこと ⑧代替要員の確保をなすこと(ただし、中小企業については国からの助成金を支給するなどの方法をもって十分に配慮すること) ⑨育児期間は、年次有給休暇、年金の算定等への影響を及ぼさないよう勤務日とみなすこと ⑩実効性を確保するため罰則を設けること。

上記の「建議」に沿った「育児休業等に関する法律案要綱」の諮問手続きを経て成立した「育児休業等に関する法律」(1991年法76、施行1992年4月1日)は、「建議」の最小部分を取り入れたものとなっている。本法が持つ問題点の主要なところは、上記の日弁連「意見」と引き比べれば判りやすい。まず日弁連「意見」⑩については、本法は男女雇用機会均等法と同じ規定形式を採るものであり、これを欠く。すなわち罰則なしの事業主の「義務」または「努力義務」が規定されている。男女雇用機会均等法と同じく、規定内容の具体化は「指針」に委ねられ、強制的規制というよりも、いわば誘導的規制の方法をとる。このような限定づきで各内容が理解されねばならないが、①は、その限りで、規定されている(2条)。③の前段も規定されている(3条)。②、③それぞれの後段お

よび④に関わる「労働時間短縮型の育児休業制度」については、本法は省令に基づいて「勤務時間の短縮その他の…措置」を講じる義務を課している(10条)が、省令はフレックスタイム制度・時差出勤制度、時間外勤務をさせない制度、託児施設の措置運営等4種の措置のうち、1種の措置で足りるとする(則20条)。「意見」における提言の実現へのわずかな手がかりを見るにとどまる。⑤については、本法の「雇用管理等に關する措置」(9条)に関わる指針で、原則として現職または現職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮する必要がある、とするにとどまる(指針3(2))。本法は「育児休業を理由とする解雇の制限」を規定するが、⑥については、「育児休業に関する定め」の周知等(8条)に関わる指針で、これらの定めは、労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならない、とするにとどまる(指針1(1))。⑦については、本法は「育児期間中の待遇に関する事項」としてあらかじめ定め、周知のための努力義務を課すにとどまり(8条1項1号)、その中身は労使の決定に委ねられる。⑧については、本法は「労働者の配置その他の雇用管理…について必要な措置を講ずる」努力義務を課すにとどまり(9条)、「代替要員確保」について明確な義務規定は置かれていない。⑨の年次有給休暇の算定については、本法に規定はない。育児休業をした日を全労働日から除外すべきであるとの労働基準局長通達によりカバーされるにすぎない。その他退職金(年金)等の算定における休業期間の取り扱い等は、⑦についてと同じく(8条1項2号)、その中身は労使の決定に委ねられる。

以上見た本法の持つ問題点は、本法に基づく育児休業制度の利用を躊躇させる。本法施行半年後に行われた労働省の実態調査⁽⁵⁾によると、休業の期間は、子が「1歳に達するまで」とする企業が圧倒的に多い(92.0%)。休業中、労働者負担分の社会保険料相当額を負担している企業(もしくは共済会等)の割合は低い(約26%)。休業終了後の職場、職種については、「原則として現職復帰」とする企業は圧倒的に多い(88.1%)が、そのための休業中の「能力の開発および向上等について必要な措置」(法9条)が講じられている企業は半数弱であり(48.6%)、しかもその措置の内容は、多くが「社内報等の情報の提供」にとどまっている(86.4%)。育児休業をした労働者数3131人(1992年4月1日～9月30日)中、男性は5人である。

「代替要員を採用した」とする企業は、少ない(21.0%)。「採用する必要がなかった」とする企業が圧倒的に多い(72.3%)。

以上のように、多くの企業の現実の制度は、本法の水準を上回るものではない。本法は、男女があらゆる場面で等しく係わろうという考え方を育児の場面で進めたものだが、すでに、育児に専念するため会社を長期間休む男子が果たしてどれくらいいるかという問題指摘があった。それは10数年前から男女を対象とする制度を導入している企業で、男子の取得者は皆無であるとの実態を踏まえての指摘である。その最大の理由は所得保障がないことにあると指摘される。また、休業中の代替要員が確保されていないと、周囲の負担に気兼ねして休めなくなるのではないのかという、現実感覚に基づく懸念もあった⁽⁶⁾。上記の最新のデータはとりあえず、これらの指摘、懸念を裏付けたものとなっている。

短時間勤務制度は、この3～4年の間に出てきた新しい制度であるが、この制度に対する現実の要求は、育児休業制度に対するよりも多いとも考えられる⁽⁷⁾。なによりも、育児休業がほぼ無給である点にある。また育児休業期間に接合する育児制度として、必要性は高く、今後要求が高まってこよう。他方、企業としても、代替要員の要否の点や、仕事の継続性が維持される点から、育児休業よりもメリットと考える。労働省の調査⁽⁸⁾では、育児休業法10条に関わる「子育てをする労働者を援助するための措置」4種類のうち、短時間勤務制度を設けている企業がもっとも多い(43.9%)。その実施期間は、「1歳に達するまで」がもっとも多く(61.2%)、法律どおり育児休業の代替的手段にとどめられている。しかし、「1歳を超えて～」認める企業も一定の割合を占める(例えば「3歳を超える」11.7%)。

ロ) 再雇用制度

男女雇用機会均等法25条1項は、「妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について」必要に応じて再雇用特別措置その他これに準ずる措置を講ずるよう、事業主に努力義務として求めている。そして労働行政が(男女雇用機会均等法以降は、その25条2項に基づいて)その普及に一定の取り組みをなしてきたこと(1986年度より女子再雇用促進給付金制度を設置)は、先に述べた。実態としては、再雇用制度導入の先進的業種としては、電気機器業、大型小売業(百貨店、スーパー)、金融・保険業があげられるが、古くは1970

年代に導入されている例もある(小田急百貨店、三菱電気ほか)。これらに共通するところは、「女子への長期間にわたる能力発揮の場の提供と、女子への教育投資の還元(回収)という企業側の観点」と「出産・育児などが一段落したあと、再び働きたいと望む女子側の観点」との結合点にこの制度が位置づけられる点である⁽⁹⁾。ただし、制度の中身は企業によって違いが見られる。すなわち、制度の適用対象者が、概ね出産、育児に集中している点以外は、例えば、退職時の登録の条件、再雇用時の資格要件、再雇用時の企業の対応などの点で、バラエティーが見られる⁽¹⁰⁾。

「近年のマイクロエレクトロニクス化を中心とする技術革新、サービス経済化の進展、深刻な求人難、女子労働者の量的かつ質的变化などを背景に、女子を戦力化し、有効活用を図ろうとする動きが活発化しつつある。労働省でも女子再雇用制度の普及に力を入れており、今後、女子の再就職援助対策の推進は一層重要視されてくるものと予想される」⁽¹¹⁾とは、1990年時点での予測である。今後の長期的展望に立てば、このような予測が大筋において大きく外れることはないとしても、不況下の現段階での制度運用の実状はどうであろうか。

ハ) 企業内保育制度

育児休業法の成立に伴い企業内保育所への関心が高まっているとの報告がある。それは同法10条が事業主に対して勤務時間の短縮その他の子の養育を容易にするための措置について、施行規則はその措置の1つとして、「労働者の1歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと」としていることとも関係があろう。ただ、現状は、国が運営費補助を行なう「医療」事業を除いては、その導入企業数は少ない。しかし、増加の傾向にはある。少ない導入例に具体的な制度内容を瞥見してみる⁽¹²⁾。

導入の狙いとして企業が挙げる点は、①要員の確保と、②女子社員の長期就労支援である。①の点から、正社員のほか、パートタイマーも利用対象者とする企業も見られる。保育年齢は需要に応じて、0歳児から預かることが多い。一般の公・私立保育園を利用する場合、残業日や土・日勤務日は大きな制約を受ける。残業時には夜遅くまで預かる別の保育園へ二重保育、三重保育を余儀なくさせられ、母子ともに重い負担がかかっている例もある。これに対して、企業内保育所は、勤務の実状に合わせた保育日・保育時間が設定されることに利点が求められる。例えば、デパート勤

務のように、土・日・祝日とも営業し、終業が7時にもなる場合、そのような勤務の実状に合わせた保育体制の工夫は就労上の大きな援助となる。なお、厚生省では、1991年10月から、一般の保育所を活用して午後10時頃まで預かる「長時間保育サービス事業」を始めた。また、同年11月からは企業と保育所との契約により、日曜・祝日や深夜においても保育を行う「企業委託型保育サービス事業」をスタートさせ、補助を行っている。実態としては、企業内保育制度の必要性は今後依然として大きい、各支店や各工場における保育所の要望にもいかに細かく対応するかという問題を解決する1つの方法として、「企業委託型保育サービス事業」の利用が考えられる。

二) 介護(看護)休業制度、短時間勤務制度

労働省婦人局婦人福祉課の「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」(実施1991.11)⁽¹³⁾によると、介護に関する企業内福祉として労働者が要望する制度・措置として最も高い割合を占めるのが「介護休業制度」である。次いで、「介護のための都合の良い勤務時間帯等が選べる制度」、「介護要員の提供や斡旋の措置」、「介護のための臨時支出に対する金銭給付・貸し付けの措置」、「介護のために勤務時間を短くできる制度」、「介護の理由により配転や転勤に特別な配慮が受けられる措置」が要望される。しかし、労務行政研究所の「人事労務管理諸制度実施状況調査(平成3年)」⁽¹⁴⁾によると、法律を欠くこともあってか、「介護休業制度」の実施率は低い(14.1%)⁽¹⁵⁾。ただし、失効年休の積立制度を利用して実施しているケース、“事故休職”の形で実施しているケースを含め、何らかの形で実施している企業は19.0%となる。(上記の労働省「調査」によると、制度実施を困難にしている点として「代替要員の確保が困難であるため」を挙げる企業が多い(50.2%)。企業規模から見ると、3000人以上の大手企業は、何らかの形での実施を含めて33.3%を占め、比較的その割合は高い。制度化された年度は、平成元年(1889年)以降が多く(8割)、介護休業制度の「女子」労働力確保の手段的性格が看取される。休業期間は、最短1ヶ月～最長4年余と、かなり幅が見られるが、多くは「1年」(65.5%)、次いで「6ヶ月」が多い(16.4%)。この間の賃金については、「無給」が最も多い(67.7%)。しかし「有給」(9.2%)の場合は、その全てが失効年休の積立制度を利用している。また、「手当・見舞金支給」(20.0%)の場合は、社会保険料の補助を目的とす

るもので、実質的な賃金補償がなされている訳ではない。上記の労働省の「調査」によると、制度の利用状況は、ほぼ半数の企業でなされている(50.8%)が、そのほとんどが女性であること(92.5%)は、改めて目をひく。

介護に関する企業内福祉として労働者が要望する制度・措置の1つとしての勤務時間の短縮は、極めて僅かの企業においてしか実施されていないことを、上記労務行政研究所の「調査」は報告している。

介護問題は、日本社会の急速な高齢化にともない、育児問題にも増して深刻な問題であると思われるが、国家による確かな具体的プランづくりとその実行を欠く一方、企業レベルでの対応は未だ鈍い。思えば、育児問題は出生率とも関わり、将来の労働力需給を左右する問題であると捉えれば、それへの国家・総資本の対応姿勢が、御用済みの「老人」の問題に対応する姿勢とは異なることは理解できる。

(2) 「パートタイム労働法」の実効性

1993年6月18日に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(法76)(以下パート労働法と呼ぶ)が公布された。すでに1992年の第123国会に、4野党等(社会、公明、民社、社民連、連合参院)から「短時間労働者の労働条件等の確保に関する法律案」が共同提出されていた。この法案が事実上棚上げされたままのなかで、労働省は、1992年7月以来の「パートタイム労働問題に関する研究会」(労働大臣の私的懇談会)において、「パートタイム労働対策の方向」として、①パートタイム労働指針の周知徹底、実効性の確保 ②パートセンターを通じての労使に対する情報提供、相談援助等の実施のための法的整備を行う、との内容の報告をまとめた(同年12月)⁽¹⁶⁾。これを受け、法律案要綱の関係審議会への諮問・答申をへて、1993年3月、第126国会に法律案は提出された。このような経緯を持つ「パート労働法」は、その内容において、上記の「研究会」が示した2点を柱とするものである。4野党等の法律案との隔たりは大きく、この「パート労働法」に見られる不徹底さは、これに対する参議院労働委員会の付帯決議として注文をつけられているところでもある。具体的には、その不徹底なところとして以下の点を指摘しうる。①本法が事業主に求める諸措置——「すなわち労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした書面を交付する」場合(6条)、およびパートに係る就業規則の作成、変

更の手續きとしての、当該事業所のパート労働者の過半数代表からの意見聴取の場合(7条)——については、事業主は「努めるものとする」とされるにとどまり、強制力(罰則)を欠く。②事業主に対して本法が求める具体的措置は、実にこれら2点に限られており、これら以外は、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善…を図るために必要な措置を講ずることにより、当該労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。」(3条)と包括されている。③本法の「目玉」は、「短時間労働援助センター」(13~30条)に置かれているようである。その趣旨は「短時間労働を魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、短時間労働者が能力を発揮できるようにする必要があるが、そのためにはさまざまな特性を持つ短時間労働者についてその特性に沿った雇用管理の改善等が行われる必要がある。また、短時間労働者が抱える家庭生活上の制約等に関する諸問題の解消を図る必要がある。そこで、事業主に対して短時間労働者の雇用管理の改善等のための専門的・技術的事項について当事者の立場から相談援助を行うとともに、短時間労働者等の抱える家庭生活と職業生活の調和等の諸問題について、きめ細かく相談援助を行う短時間労働者の福祉の増進のための総合的援助機関として、民間団体を指定することができることとしたものである。」と説明されている⁽¹⁷⁾。その業務は、要するに、事業主または事業主団体に対する国の給付金の支給、事業主に対するパート労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項についての相談援助、パート労働者に対する職業生活に関する事項についての相談援助、である。このような民間団体を媒介とする新たなパートタイム雇用対策は、本来厳格なパートタイム労働保護法を定立し、それに基づく労働保護行政が推進されるべきであるとの立場からは、厳しい批判が向けられるであろうことはもとより、従来のパートタイム労働行政からの後退すら懸念される。④労働大臣は、必要に応じて「事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。」(10条)と規定されたことによって、行政のこの面での位置づけが明確にはなったが、従来どおり、「指針」により指導(誘導)していくという基本姿勢に変化はない。むしろ上記③に関わって、「指針」による行政指導(誘導)が今後実質は弱められていく

ことが懸念される。

本法に対する「付帯決議」は、本法の不徹底な点を、実態を睨んで少しでも補おうとするものである。すなわち、労働基準法等労働関係法令の一層の周知徹底を図ること、本法に基づく指針の作成にあたっては、現行指針の内容を後退させないこと、常時5人以上の労働者を使用する事業主に対して、就業規則の作成を義務づけるよう検討すること、有期の労働契約についても、原則として解雇予告を必要とするよう検討すること、などであるが、これらの項目の多くが、どうして本法に盛り込めなかったのであろうか。パート雇用に対する法的な厳格な保護規制に対しては、消極論があることは先に述べたが、労働行政がこの消極論に立つことは、本法によって一層鮮明にされた⁽¹⁸⁾。しかしながら、企業側は、不徹底な本法に対しても、「[本法]に基づき今後策定される法定指針の内容については、企業の雇用管理上、事業主等の自由裁量の余地を阻害することのないよう慎重に検討されたい。特に、賃金・賞与・退職金・正社員への優先雇用等、経営者の決定にゆだねられるべき直接的労働条件にかかわるものは、指針に定めることは適当ではない。」⁽¹⁹⁾と行政に求めている。

世界的にもパート労働が、近年工業国で急速に増加していることを承けて、ILOは1993年6月の総会の第5議題として、パートタイム労働を取り上げた。ILOレベルにおいても、当然ながら、「条約・勧告案の内容に関しては、パートの問題については、保護を重点とするのか、それとも、雇用の促進という側面を強調するのか、この基本的な立場をどちらにとるかによってもかなり違う」⁽²⁰⁾。しかし、日本の企業側の考えは、ILOレベルでも見事に明確に示されている。「パートにつきましては、使用者側は、条約を策定することに関しては、理事会での議事選定の段階からつよく反対してまいりました。今回、第1次討議が終わった段階でも、いまなおこの反対の意向は変わっておりません。パートタイムは、…産業側のフレキシビリティ、就労側、特に母性の家庭労働との関係からの便宜性とかに基づいている部分が大きいと思う。一方、労働側は、当然に労働者の保護という観点からこの問題を見るわけですから、産業のフレキシビリティ、コストセービングという考え方が否定されて、我々の目からみれば過ぎたる保護を要求しがちになるわけで、ここに本質的な問題があり、それが争点になるわけです。過ぎたるは及ばざるがごとしで、そのために産業活動の活性が失われ、雇用の創出も減るとすれば、それは労働者

を含めて、大きな社会損失だと思う。』⁽²¹⁾とは、日本のILO使用者代表(代理)の見解である。

注

- (1) 乳幼児を持つ「女子」労働者が対象とされている。ちなみに労働省の「平成元年度育児休業制度普及促進月間実施要綱」は、その「趣旨」の中で「今日、女子労働者の中には、職業を生涯のものとして継続し、職業人としての経験、能力を伸ばすことを望む者が増加しているが、職業と育児との両立が困難なために退職せざるを得ない者も多い。しかしながら、いったん退職すると、それまでに培われた経験、能力を發揮できる職場への再就職の機会は乏しく、こうした女性の能力、経験がいかされなことは経済社会にとっても少なからぬ損失となっているところから、女子労働者のための育児等の環境整備を図ることが急務になっている。」と述べている。
- (2) 「例えば日経連は昨年六月『育児についての制度・施策の導入に企業間差異があるのは当然であり、一律にこれを扱うことには無理がある』という反対声明を出している。」(鹿嶋敬「小さく生まれた育児休業法」世界1991年7月号19頁)。
- (3) 本法制定の経緯については、例えば藤井龍子「育児休業法制定の背景とその概要」季刊労働法163号29頁以下。
- (4) 「昨年末、鈴木永二日経連会長(当時)にインタビューした折、同氏は、最近の女性が子供を産むことより人生を楽しむことに熱心なことを大変憂えていた。子供の数の減少は将来の労働力人口の減少に直結するだけに、財界トップとしては当然の心配事である。」(鹿嶋・前掲19頁)。
- (5) 労働省婦人局「育児休業制度等実態調査」(実施1992.10)(労政時報3117号80頁以下参照)。
- (6) 鹿嶋・前掲20頁。
- (7) 出産・育児を理由に退職した女子の意見であるが、「圧倒的に多かったニーズは…短時間勤務に對するものであった」との報告もある。小西勝己「女子活用に人事の錯覚はないか」労政時報3072号68頁以下。
- (8) 前掲注(5)労働省婦人局「調査」。
- (9) 労務行政研究所「広がる女子再雇用制度の実態をさぐる」労政時報2974号20頁以下。
- (10) 詳細は前掲注(9)の資料を参照願いたい。
- (11) 前掲注(9)の資料20頁。
- (12) 労務行政研究所「関心高まる企業内保育所—5社の運営事例を見る」労政時報3068号2頁以下。
- (13) 労政時報3073号51頁以下参照。
- (14) 労政時報3073号45頁以下参照。
- (15) 介護(看護)休業制度を持つ企業は、多くは育児休業制度とセットにして規定している場合が多い。法律による具体的な誘導の有無の違いもあって、介護(看護)休業の導入の割合は低いが、育児休業制度に先立って「看護休職制度」を導入した企業(「キッコーマン」)もある(「育児・介護のための休職・短時間勤務制度」労政時報3018号2頁以下)。
- (16) その概要は、労政時報3100号66頁以下。
- (17) 労働省婦人局婦人労働課「解説・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について」労政時報3125号37頁以下。木本国広「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の概要」法律のひろば46巻9号28頁以下。
- (18) パート雇用に関する労働行政の軌跡については、福島・前掲「パートタイム労働対策の現状と課題」参照。なお、パート労働対策に象徴される、政府の「女性対策」の基本姿勢に対して、次のような指摘がなされる。「政府の女性対策には本質的に矛盾する二つの潮流がある。…女性が平等に働く権利という『人権』を一步進めるタテマエ政策と、伝統的な主婦の『座権』優遇のホンネ政策との同時進行である。「雇用されて働く女性は1900万人を超え、史上空前というものの、そのうち550万人はパートタイマーだ。労働統計上は『働く女』だが、税制上、社会保険上は、『夫の被扶養者』つまり『みなし専業主婦』という2つの顔を持っている。「ホンネの女性政策のシナリオはこう読みとれる。『子育て中は育児に専念。手が離れたらパートで働く。介護が必要な老人が出たら退職して在宅介護。余力はボランティア。親と夫をみとり切ったら、働く女性並みの

遺族年金をあげよう。この間、税金、保険料不要で優遇」。(樋口恵子「政府好みの『女の一生では…』」朝日新聞 [論壇] 1993. 2. 10)。

- (19) 東京商工会議所「労働政策に関する要望」労政時報3126号87頁以下。
- (20) 「座談会・第80回 ILO 総会を振り返って」世界の労働43巻 8号34頁。
- (21) 前掲注(20)「座談会」34頁。

四 おわりに——女子雇用労働の今後

最近の育児休業法やパートタイム労働法の制定は、女子労働者保護の進展を、一見示しているかのようであるが、すでに見たように、その内容上、規制力上からして、その実効性に多くを期待できないことは、男女雇用機会均等法と同様である。徹底して経営効率を追い求める企業側の意向を十分過ぎるほどに配慮した立法であるとするれば、当然のことではある。育児問題を抱える女性が、それとの調整上、パート就労を選択せざるを得ないことは、先に述べたが、今後も当分は、多くの女子は安上がりな労働力として、保護規制の薄いパート就労に自らをほめ込まざるを得ないであろう。

育児休業制度に関しては、日弁連の「育児休業法案に関する意見書」にもあったように、その先進的例としてスウェーデンが紹介されることが多い。スウェーデンにおいても「しかしながら、初期には、職場において、また雇用、労働条件上での差別、保育所の不足、家事への男性不協力と、働く女性たちにとっては三重、四重の負担がかかり、もっぱらパート職を選んで仕事と家庭の両立を一人女性が計ろうと試みたのであった」⁽¹⁾。スウェーデンでは、育児休業および時間短縮勤務の場合の所得補償が、「両親保険法」(1974年)によってほぼ確保されることになって、はじめて女子のパート職からの脱出が可能となった。企業側は、休暇、時間短縮勤務への対応が求められるが、1930年来実施されてきた大型年次有給休暇制度による代理補充システムの経験が生かされ、育児休暇の促進を支えた⁽²⁾。日本において、「企業の社会的使命」という言葉は、企業側の都合の良い脈絡の中でのみ、折につけ強調されるが、現実の日本企業の徹底した効率主義は、労働者の権利である有給休暇の請求・取得すら抑圧していることは広く知られている。スウェーデンが蓄積してきた、育児休業制度を支える社会意識、企業の姿勢等⁽³⁾を、日本は未だ全くもたない。「時代と社会のこうした要求に耐え切れぬ企業には存在理由なしとされる」スウェーデン⁽⁴⁾の、その段階に、日本社会は当分は達せそうにない。そうであるが故に、いく種もの

「官製」報告等が提唱していることも、空虚に響くのである。例えば、通産省、産業労働問題懇談会の報告書「女性・高齢者の多様化するライフスタイルに因って」(1991年5月)⁽⁵⁾は、次のような提言をなす。すなわち、「育児等との両立」の観点からは、十分働きやすい職場環境・雇用システムが用意されていない。「対応策」では、「複線型雇用システム」を確立し、女性、高齢者の多様な勤務観、ライフスタイルに因っていくことが必要である。具体的には、フレックスタイム、短時間・隔日勤務制、サテライトオフィス、在宅勤務、育児・介護休暇、再雇用制度等が、雇用形態の多様化に対応できる方策として考えられる。とりわけ女性に対しては、キャリア形成が中断されにくいという意味で、育児・介護休暇や短時間勤務が有効である、とする。まことに結構な提言であるが、その実効性的一端を担うべき関連法律の決定的限界については、すでに見たとおりである。

4人に1人は「高年者」/新卒者はずっと減り続ける。企業は若い人材確保に血眼(「モミ買い」が社会問題化)/定年退職者の再雇用も当たり前に/年功序列は崩れ、どこも能力主義/人手不足で、女性も引っ張りだこ。出産期の女性(25~39歳)で就業者は10人に8人。賃金、昇進の差別なんて昔話。流通業界では女性管理職の方が多くなり、男性社員が「差別されている」と訴えている。——これは、新聞に描かれた「2015年の日本—ここは『超少産社会』」である⁽⁶⁾。しかし、このように描かれる2015年の日本社会といまのこの現状との間の落差は、あまりに大きいように思われる。『菊と刀—日本文化の型』(The Chrysanthemum and The Sword — Patterns of Japanese Culture, Boston 1946)の著者ベネディクト(Ruth Benedict)女史は、1910年の頃カリフォルニア州のある女学校の教師になったとき、男週給36ドル、女17ドルという、差別的現実に出会う。そして彼女の中で、アメリカ国内での女性と弱小民族とが重なっていった、と伝えられている⁽⁷⁾。日本の企業社会も、なお当面は、ベネディクト女史を産み出した1910年代のアメリカ社会のような“反面教師”的役割を担っていくのであろうか。そういえば、「大学院志願者が急増—不況が影響、目立つ女子」と、報

道されている⁽⁸⁾。いまの日本の企業社会の差別的な状況が、あるいは、ベネディクト女史のような優れた研究者を育てるきっかけとなるのかもしれない、と思ったりする。

注

- (1) 竹崎孜「スウェーデンの育児有給休暇」季刊労働法163号66頁。
- (2) 竹崎・前掲66頁。なお、「女性の労働市場進出ぶりについては明確にそれを裏づける数字がある。就労率が男性全体で87%であるのに、女性は82.6%と差を縮小している。さらにもっとも働きにくい子どもが7歳未満の母親のうち86.9%、子どもが7～16歳で94.4%、同じく17歳未満なら90.4%が就労している。こうした率は国際比較でも最高位にある。」(竹崎・前掲66頁)。
- (3) 「次に育児が女性の専門分野とされていたのを改めるのに男性参加を呼びかけてみたものの不調で、あらためて育児の場での父親不在を問題として善処策が練られている。そこで男性の育児への尻込みの真因を調べたところ、口先でこそ育児賛成を唱えながら、いざ行動に移すとなると足ふみする原因が企業風土に深い根を下ろすことが判明、この部分の手直しが先決だったとの結論が引き出された。そこでこれまで非難のホコ先が男性に向けられていたのが、今後は企業や仕事が相手となりだした。再発見された問題性はいずれ、勤務体制と職場組織の再編成をせまり、将来は、仕事の条件に個人が適合する形式から、各人の生活パターンやライフスタイルに即する仕事や職場づくりへと変化しつつある。」(竹崎・前掲67頁)。
- (4) 竹崎・前掲67頁。
- (5) 労政時報3047号69頁。
- (6) 朝日新聞1993.1.23。
- (7) M.M.カフリー(福井七子他訳)「さまよえる人 ルース・ベネディクト」(1993年、関西大学出版部)。ルース・ベネディクト(長谷川松治訳)「菊と刀(下)」(1951年、社会思想社)220頁以下。
- (8) 朝日新聞1993.9.9。