

特 集 2

次の世代を育む社会・職場を展望して

いなば みちこ
稲葉 道子

連合・男女平等局長

少子化へ向かっている社会の現況

日本社会の少子化が指摘されて久しい。

現状の人口を維持するためには、統計上は、1人の女性が2.08人の子を産む必要があるといわれているが、現在の特殊出生率は1.29(03年)である。

一人ひとりの生き方はさまざまである。どのような生き方を選択したとしても、人としての尊厳をつらぬいて暮らすことができるということは、社会の基本である。しかし、現実はどうか。

「子どもを産む」「子どもを育てる」という切り口で見たとき、雇用の場はどんな状況となっているか見てみたい。

(1) 女性が働きにくい環境は残っている

現在、雇用労働者は就業者全体の85%を占めている。この中で、女性雇用者は4割以上を占めるに至っており、「雇用される者は男性だけ」という実態ではない。しかし、職場の中では、女性が働き続けることを阻む慣行などが温存されていることが指摘されている。2005年の平均勤続年数を

見ても、男性13.4年(1989年には12.4年)、女性8.7年(同7.2年)と、差はあまり縮まっていない。10年前に改正された男女雇用機会均等法では、募集採用から定年・退職に至る雇用の全ステージで、女性であることを理由とする不利益取り扱い、差別を禁止する規定が設けられたが、今なお職場の中では、「女性は、結婚したらいつ辞めるかわからないから、大切な要員としてはカウントされない」「女性は、妊娠したら仕事を辞めるのがあたりまえ」といった、「差別的な取扱いを受けた」という悲鳴があとをたたない。

また、「少子化対策の推進は重要」と言われているが、職場では実際には「出産するかもしれない女性は、代替要員の確保も含め、労務管理が大変」「子どもができると急な休みが増え、周囲の者が迷惑を被っている」「いつ休むかわからない人はあてにならないから困る」など、子育てを阻む発言や視線が、有形無形に女性から働く場や意欲を奪っている面がある。

(2) 二極化が進む職場

格差が広がる社会にあって、雇用の場においても、二極化が進んでいる。男性の中でも、過労死にもつながりかねない超長時間労働に従事する

「群」と、「正社員」の外にあって、パートなど低賃金で不安定な雇用形態での働き方をしている「群」、そして「働くこと」自体の外にいる人たちが様々に分かれている。「正社員」の人たちは、リストラへの不安におびえ、「成果主義」の査定以降下をおそれ、汲々として働いている。こうした働き方は女性にも見られるようになっているが、その中では「一旦産休を取得すると、それ以上の昇格は望めない、結婚しない、できない」という女性も多い。また、30代男性は4人に1人が週60時間以上就労している(労働力調査:2002年)という統計をみると、子育てをする余裕がもてない若い世代の姿が浮かび上がってくる。

他方、正社員として採用されず、有期契約や派遣などの道しかないという人たちは、雇い止めの不安と背中合わせの生活で、結婚や子育てに踏み切るにはおおきな決意が必要とされているのが実情である。

(3) 政府の動き

政府は、特殊出生率が下降し続けるなか、2003年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という)と少子化社会対策基本法を制定、また2003年9月には内閣総理大臣を会長とする少子化社会対策会議を設置するなど、少子化対策を進めてきている。

連合の取り組み

実際には、女性は労働と出産の二重の期待を背負われ、出産か就労継続かの選択を迫られている。女性が働きながら出産すること、男性もきちんと子育ての責任を果たしつつ、男女ともに仕事で能力が発揮できる社会をめざし、多様な保育サービスの充実、子育てにかかる経済的な支援や

休業の保障などの環境整備が急がれている。

こうした雇用の場などの変化を背景にして、連合は、次世代育成の課題について、企業内での取り組みとあわせ、保育所など地域や行政への要請に取り組んできた。ここでは、職場での取り組みを中心に、連合が提起してきた取り組みを紹介しながら課題を整理したい。

(1) 連合の方針

連合は、「2006 - 2007年度政策制度 要求と提言」で、「公平分配」「男女平等参画社会」「持続可能な循環型社会」を、連合が求める社会の方向と位置づけ、具体的な政策を提起し、運動を展開していくことを確認している。特に、労働時間と生活時間のバランスを回復させ、男性も女性もともに仕事と生活を調和できる社会、子どもが生まれ、育ちやすい環境の実現に力を注ぐことが重要である。

このために、連合は政策要求の重点化と世論喚起を行っていくこととし、「子どもが生まれやすい環境と社会の実現」を基本政策の一つに位置づけている。

(2) 職場での取り組み

妊娠・出産や育児をしながら働き続けることのできる職場にしていくためには、男性も含めた、全体的な働き方の見直しが不可欠である。次世代法自体は不十分ではあるが、これを活用して職場の中で仕事と生活の調和を実現するための制度、子育てを支える制度などの整備を進めるため、連合は「次世代法に基づく、事業主と自治体の行動計画策定の手引き」を作成し、春季生活闘争方針等の中に行動計画^{*1}の策定を位置づけることを提起してきた。

手引きでは、労働組合としての、計画の策定に際しての取り組みの要点として主に次のことを提

起している。

計画策定を企業に要求

次世代法では、従業員301人以上の企業に計画策定を義務づけ、2005年4月1日以降速やかに届け出ることとしている。労働組合は会社法を遵守し、きちんと計画を策定するよう働きかけ、監視する必要がある。また、計画策定が努力義務とされている300人以下の企業であっても、春季生活闘争における取り組みの中にも含めるなど、計画策定を求めることが重要である。

計画策定には労働組合の積極的な関与が重要

次世代法では、策定する計画について、「計画期間、計画の目標、目標達成のための対策と実施時期」を記載することを規定しているだけで、その内容については何ら触れていない。組合員や社員が利用しやすい制度を整備し、行動計画の実効性を確保するため労働組合が積極的に関与することが重要である。

計画対象を、「正社員」に限定しない

均等待遇を進める視点から、計画の適用は、パート、有期契約労働者などを含め、その職場で働く全ての人を対象とする必要がある。

計画の進捗管理

計画の策定は、次世代育成支援のための制度整備の第一歩にすぎない。計画どおり進捗しているか、計画した制度を利用したことなどを理由とした不利益取扱いがないか、職場内の雰囲気の変化も含め、きめ細かく検証する必要がある。その中で、次のステップに進む上での課題を抽出し、計画の見直しにつなげる必要がある。

行動計画の策定に際しては、次世代法上の認定^{*2}を受けることを念頭に項目を工夫することも、企業に意欲を持たせるきっかけとなる。また、管理職を中心とした教育は、次世代育成の社会的意義の周知にとどまらず、働き方を変えることができるような、積極的な職場改善ま

でを展望し、多角的に実施することが重要である。

(3) 制度が周知されていない現状

次世代法に基づく行動計画は、昨年4月から届出が始まり、法で計画策定を義務づけられた企業の97%以上が既に届出をすませている(2005年12月末現在)。しかし、連合がインターネットを利用して行ったアンケートによると、企業規模が301人以上か否かを問わず、5割近くが、行動計画を会社がつくったかどうか「わからない」とする回答があった。

この結果だけで即断はできないが、これは企業が本気で次世代育成に力をいれようとする意欲が伝わってくるものではない。子育てをしている夫婦が、職場の仲間と支え合いながらゆたかに働くという姿にはほど遠いと言わざるを得ない。

(4) 行動計画の実効性

また、「行動計画がつけられたことによって仕事と子育ての両立に関して職場の環境が変わったか」との設問に対しては、行動計画がつけられているとする回答者の5割以上が「特に変わらない」と答えている。行動計画は、次世代育成の社会的意義を共有し、子育てのニーズの無い人も含めその職場で働く全ての人が計画に何らかの形で関与し、自らの働き方を切り替えるきっかけをつくること、策定の意義の一つである。また、育児休業や子の看護休暇など既存の制度を利用しやすく組み替えることにより、改めて制度利用の機運を高めることも重要なことである。

現状は、次世代法の規定の緩やかさが、計画に求められている大きな期待を損ねているようである。

課 題

(1) 社会からの企業への評価

「持続可能な社会の実現」は世界的な課題として共有されてきた。そこでは地球環境課題が多く取り上げられてきたが、少子化への歯止めをかける次世代育成の促進は、「社会の持続可能性」という面で喫緊の課題と考えるべきである。

企業の社会的責任という面では、環境への配慮だけでなく、人権の尊重までも含むとする考え方も少しずつ進んできている。働きながら安心して子どもを産むこと、子どもを育てることは、私たちの基本的な人権の根幹に位置づくものである。企業が自らの社会性を自覚して、子育て支援を進めながら、超長時間労働の排除へ向かう姿勢を表明する、そしてそれを社会が高く評価する枠組みを築く必要がある。現在厚生労働省はホームページ上で、希望する企業は自社の行動計画の内容を公開することができるサイトを立ち上げているが、積極的な企業は社会に認知されるよう、さらなる工夫が求められる。

また、子の看護など緊急的な休暇に対応する仕組みを育てておくことは、計画的な人材育成やリスク管理にもつながり、職場を活性化するもとともなる。企業は中長期的視点をもって次世代育成支援に取り組むべきであり、さらにそういった企業を支える社会的な環境整備が強く求められている。例えば、公的契約の入札要件に次世代法の認定取得を追加することなども、積極的に検討すべきである。

(2) 男女平等な社会・職場でなければ、次世代育成は進まない

子を産み、育てる選択をしない、出来ない夫婦

が増えている背景に、雇用の場における二極化、格差の問題があるとすれば、まずそこを切り崩す必要がある。次世代育成という視点で格差是正を考えれば、まず職場に男女間の不平等が無いか、しっかり検証する必要がある。

長時間労働を是とする職場では、育児休業取得の選択の以前に、女性は産休で休むことすらできない。過労死につながるような働き方をやめること、働き方を見直すことは、今そういった働き方をしていることの多い男性にとってのみ意味があることではなく、その職場で働く男女の労働者全てが、仕事と生活の調和を実現するきっかけになる。女性が安心して出産を選択するためには、職場の全ての労働者がそれぞれの「調和」を実現することが不可欠である。

連合は格差是正を掲げ、男女間、雇用形態間、地域間、規模間などさまざまな角度から取り組みを提起してきた。求めてきた「雇用の場における男女平等」は、換言すれば、男性も女性もがともに「調和」を実現できる働き方である。

女性であることを理由とする差別を禁止している男女雇用機会均等法施行後20年を経た今、男女間に制度上の差別が残っている職場は少ない。しかし、実際には制度の運用面での差が、大きな男女間の格差を生んでいるのが実態である。また、均等法は10年前に改正され、男女差別の禁止が事業主に義務づけられたが、その後企業が採用した「コース別雇用管理制度」の中には、それまでの「男性職」「女性職」の名称だけを変えたような例もあり、実質的には男女差別は無くなってはいない。

これら形を変えた差別をどうやって明るみに出すか、そしてどう差別を無くすかが問われている。今国会では男女雇用機会均等法改正が審議されるが、この新たに起きている差別にも、有効に機能させるために法を改正して、間接差別^{*3}禁止を明

確に規定する必要がある。

(3) さいごに

子育て支援という点では、保育所等のサービスの拡充や出産経費、子育て費用負担の軽減、児童虐待への対応などさまざまな政策が重要であり、連合はこれらの政策要求等を続けている。制度等の整備と、職場における課題の解決は両輪であり、ここでは、「なぜ子どもを産むという選択をする

女性が減っているのか」という大きな問いを念頭に置き、これまでの議論を整理してみた。

次世代育成のためには、男女が安心して子どもを産み、育てることの出来る環境の整備が必要となるが、まず職場における男女差別を無くすことが不可欠である。そして子どもを育てる男女が十分な子育て時間を確保できるように、職場のすべての労働者の働き方を見直すことを改めて提起したい。

- * 1 一般事業主行動計画：次世代法では、次世代育成支援の推進のために、地域における行動計画と職場における行動計画を策定することを、政府、地方自治体と事業主にそれぞれ義務づけている。一般事業主行動計画は事業主が策定する行動計画のうち、301人以上の雇用者を有する民間企業に義務づけている。
- * 2 次世代法の認定制度：次世代法では「認定基準」を設け、一般事業主行動計画を策定し、実行した企業に対し、男性の育児休業者1名以上などの実績をあげ基準を満たした場合は、「認定マーク」を商品等につけてアピールすることができる制度が規定されている。
- * 3 間接差別：表現は性に中立的な基準や慣行などでも、適用した結果一方の性の構成員に不利益を与えるもので、職務との関連性などその基準等に合理性が認められない場合、間接的ではあっても男女差別であるとする考え方。手当における「世帯主要件」や、「パート労働者は手当支給の対象としない」ことなどが、間接差別に該当するのではないかと指摘されている。

