

迷走する両立支援



フリージャーナリスト はぎわら 萩原 くみこ 久美子 氏

はじめに

- なぜ「迷走」なのか

今年7月に『迷走する両立支援』というタイトルで本を太郎次郎社エディタスより出版しました。きょうはその中から、私の問題意識がどこにあるのかをお話をさせていただきながら、今の皆さんの労働組合での取り組みや体験とどのように絡むのかを一緒に考えていきたいと思えます。

タイトルにある「迷走」という言葉に若干の違和感を持った方もおられるかもしれません。両立支援の重要性が労働組合でも企業でも注目され、以前に比べれば進んだというのに、なぜ迷走なんという言葉を使うのか。ワーク・ライフ・バランスという言葉も定着し、これから新しい取り組みをどんどんやっていこうという時に、なぜ「迷走」などと出鼻をくじくようなこと言うのか。そういう印象を持った方もいらっしゃるかと思うのです。

振り返ってみれば、少子化社会への危機感から、とりわけ2000年以降、両立支援の重要性が注目されるようになりました。2003年に成立した次世代育成支援対策推進法では301人以上の事業所に対して行動計画策定を義務づけ、今春闘では労働組合でも育児休業期間の延長や1時間単位の有給休暇、また、両立支援に関する労使協議会を立ち上げたところもありました。「両立支援はどこまで進んだのか」という問いを設定すれば、確かに、

両立支援は進んだと総括することができます。

けれども、進んだかどうかという問いを繰り返す中で、実は大きなものを取りこぼしているのではないかと。つまり、まさに今、両立に直面する人たちの労働実態、あるいは家庭生活、あるいは職業生活を見た時に、両立支援のまさに足元で、彼らの両立が以前よりも厳しいものになっているのはどうしてなのか。そのねじれを生み出すものは何なのか。それを時期としては1999年から2006年初頭ぐらいまでで区切って、アメリカでのワーク・ライフ・バランスの実態を交えながら、100人以上の日本で働く母親への取材を軸に、不十分ながら問いかけてみたのです。

ご存知のように、この間、雇用の柔軟化ということで非正規雇用は増え続け、格差社会という言葉も定着しました。OECDの報告に見られるように、国際的に、日本はもはや平等な社会ではないという指摘もなされるようになってきました。

ところが、この不安定な雇用、格差社会のその只中で、なお正社員という安定した身分で働いているはずの女性、とりわけ母親が職場を去っています。そして、経済白書でも、これからは非正規雇用が増え、それは女性と高齢者であろうと総括されていました。でも、非正規雇用の増加を担う女性の多くはかつて正規雇用、正社員だった人たちです。もともと「やめて非正規になろう」と思っていたわけではなく、経済白書のアンケートにあるように、「長く働けるから」正社員になった人たちです。にもかかわらず、その人たちが辞める。

しかも、非正規雇用の処遇は決して満足のいくものでもなく、両立支援制度に関してのアクセスが限定されることも、彼女たちは知っている。今の格差社会と言われる中での雇用の安定が貴重であることも知っている。知りながら、なお正社員の立場を手放し、専業主婦、あるいは非正規雇用へと吸収されていく。

では、そうした正社員で働く、あるいはかつて正社員で働く経験を持つ人たちは両立支援や両立ということはどう体験しているのか。多くはこんな風に言います。「職場は育児への理解があって制度も整っていました。でも・・・」「短時間勤務を利用して私は働き続けています。就労継続できるだけでもありがたい。でも・・・」。

その「でも」から続く本当のフラストレーションを語る言葉が見つからない。保育制度の不備や両立制度の不備、職場の理解といった一般に言われるような両立の悩みのカテゴリーに引き付けてみても、何かがうまく説明できない。子どもを持ち、働くということを選んだのは自分だからと言い、得体の知れない不安や疲れを溜め込みながら、なお「もっと大変な人もいるのに愚痴ですよね」「いろいろ考えれば、私は恵まれているので苦勞というほどのものじゃないです」と言って納めてしまう。しかも育児や仕事への責任をしっかりと果たしたいと思う人であるほど苦しんでいる。なのに、なお、「結局は私の努力不足かもしれない」と自分の問題へと返していく。

しかも、その人たちが言う「普通に働きたい」という思いや、働き、子どもを持ち、あるいは、家族など大切な人間関係の喜びを感じながら生きていきたいという願いを口にしながら、こう言います。「今の時代、ぜいたくな悩みです」「私はわがままですね」。

一体、彼女たちにここまで言わせてしまう社会とは何なのか。当たり前とも思える願いを「わがまま」「ぜいたくだ」と感じさせる事態がこの社会の底で深く進行している一方で、それとうま

くつながらないまま、両立支援の推進が叫ばれているのではないか。その事態は働く母親にとっての両立支援の迷走としか言いようのないものと映りました。

1. 両立支援の進展と親たち

ところが、その問題は非常に見えにくい。先ほど述べたように、働く母親自身は懸命に自分にとっての家族生活と職業生活との折り合いを見つけようとしていますから、傍目には「制度や職場の理解を得ながら、なんとなく、うまくやっている」ように見える。その見えにくさゆえに、労組も企業も社会も本当の問題の所在からは遠ざかっていく。そして、自分でもうまく説明できないフラストレーションを「出産」「育児」という見えやすい理由にして働く母親はやめ、労組も企業も社会もやっぱり「出産」「育児」が就労継続にとっての問題だと納得していく。

両立支援の重要性が認知される中で、確かに、制度は充実した。育児休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイムなど柔軟な働き方の制度、あるいは企業内託児所など、様々なメニューはある。そこでの問題設定は、制度やサービスを提供すれば、出産や育児で就労継続できない、あるいは、両立に問題を抱えている人たちのニーズにこたえることができる、そういうものです。無論、これは重要なことですが、その制度やサービスの外側にある彼女たちが抱える得体の知れない疲れにどこまで向き合ったのでしょうか。

1人の人が働く、子供を持つという体験というのは、職場とか家族とか地域というものの中で複雑に交差する社会の様々な網の目の中にあります。両立のしがたさというのは、その網の目が複雑に交差する中で生み出されるジレンマ、問題なのです。

たとえば、子どもが生まれれば、育児休業をとって、復職すればいいと言います。でも、その育児

休業という制度も利用する人の家族環境やその人が所属する職場や割り当てられた職務を視野に入れば、そう簡単に言えることではなく、両立支援は制度のメニュー化ではないことが見えてくるはずです。

ある看護師の母親が働く病院には、子どもが3歳になるまでの育児休業制度があります、けれども彼女は第一子出産にもかかわらず、結局、取得しませんでした。かつて勉強などを理由に2年間、職場を離れて復職したことがあり、その復職後の体験から長期に職場を離れることは看護師という職務や看護師として働き続けるうえでマイナスであることを思い知ったというのです。医療はチームワークの仕事ですが、職場を離れている間に、病院がIT化されたり、それまで既知だった医師やスタッフがなくなっていたり。聞いたこともない新薬もあるし、医療技術も、薬品や処置に必要な器具の位置さえ変わっている。夜勤勤務の時、ナースステーションに1人待機する時には「本当に怖かった」と。だから育児休業は取得しないと決めた。

だからといって、就労継続できなかつたわけではありません。実家が近い、夫の職場では平日が休日であること、病院の職場自体がシフト勤務なのでチームの勤務スケジュール全体に短時間勤務制度を組み合わせることができる職場だったからです。

けれども、彼女は復職のために、実は大変な決断をしています。復職に向けて産休明けには必ず、子どもを保育所に入所させなくてはならない。そのために、彼女は保育所入所に必要な子どもの月齢条件を満たすために、陣痛促進剤を打って出産日を早めました。看護師ですから、場合によっては母子共に大きなリスクを抱える陣痛促進剤を使わない方がいいことはわかっている。でも、「今日、生まなくては保育所の入所申請に間に合わない」と陣痛促進剤の利用を医師に願い出て、出産しています。職場で、「両立」している彼女の姿

から、第一子の出産に際し、そこまでの決断を迫られた経験やそこにある重層的な問題は、見ようとしなければ、見えてはこない。ただ、育児休業取得率にのみ影響を与え、制度の利用促進や充実という観点からは、そこが問題化されるだけです。

そんな風に、「両立の悩み」「働く母親の悩み」に対応する制度やサービス、商品を軸にして「両立支援はどこまで進んだか」「両立支援の制度はどこまで充実したか」では見えないものがたくさんある。投げかけたいのは、今、進んでいる両立支援とは「一体、だれのものであり、何のためのものなのか」という問いです。両立支援が進む中で、彼女たちがもやもやして言葉にできず、「でも・・・」と言いよどむ中にこめられた思い。それは「両立の悩み」「働く母親の悩み」として、社会や職場、地域が生み出してきた問題を働く母親自身の個人的な問題かのように返していくまなざしを問い返すものであったと思っています。

少子化と男女共同参画

それでは、この間、両立支援関連の施策はどのように進展してきたのか。主に1999年以降に絞ってみた時、両立支援は主として、男女共同参画と少子化対策の施策の枠組みで展開してきたと言えるかと思います。

まず、男女共同参画社会基本法が1999年に成立し、その第6条で「家族生活とその他の活動の両立」を掲げ、家庭と仕事の両立について、男女共同参画社会を目指す上で取り組まなくてはならないことが取り決められています。これを受け、2001年に「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」が立ち上がります。いわゆる「待機児ゼロ作戦」をはじめ、その後の保育政策などに活かされています。

一方、少子化対策については、すでに1998年の厚生白書「少子化社会を考える」でも、生み育てることに夢をもてる社会の一環として、両立支援

への取り組みが取り上げられましたが、近年の大きな流れをつくってきたのは、2002年の将来人口推計の大幅下方修正でした。それまで1.61と推計されていた合計特殊出生率が、1.39と大幅に下降修正されました。以後、少子化社会への危機感から、2002年の「少子化対策プラスワン」、2003年の「少子化対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」、そして2004年の「少子化対策大綱」「子ども・子育て応援プラン」と矢継ぎ早に対策が打ち出されているのがわかります。にもかかわらず、合計特殊出生率は下げ止まる気配もなく、2006年にはさらに「新しい少子化対策」が打ち出されました。

事実、この少子化対策、男女共同参画の枠組みから打ち出された両立支援に関する施策は様々な成果を挙げてきました。育児・介護休業法案、パート・派遣への拡大が進みまし、取得期間も柔軟化された。育児休業の取得率も、男性の取得率は今のところ1%を満たず、プラスワンの目標値10%には及びませんが、30人以上規模の企業に勤める女性に関しては「少子化対策プラスワン」の育児休業取得の目標値80%をクリアしています。2006年の女性雇用管理調査では86.1%の取得率です。また、看護休暇の導入についても、33.8%の企業が「規定あり」としており、制度の充実、利用促進という点では大きく展開してきたと言えます。

こうしてみると、少子化という問題意識を基調としつつも、1999年の男女共同参画社会基本法策定に向けての盛り上がりの中で、いったんは男女共同参画社会という切り口から、仕事と子育ての両立支援が着目される。けれども2002年の将来人口推計の下方修正を受けて、両立支援は少子化対策との結びつきを強め、展開していく流れとなっています。

次世代育成行動計画（少子化）と ポジティブ・アクション（均等待遇）

その少子化対策の枠組みでは両立支援はどういう位置づけになっているのか。例えば少子化社会対策大綱を受けて策定された「子ども・子育て応援プラン」は4つの重点目標、重点課題を掲げています。「若者の自立とたくましい子どもの育ち」「生命の大切さ、家庭の役割等についての理解」「子育ての新たな支え合いと連帯」、そして「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」です。そこでは育児休業取得率や労働時間に関していろんな目標値が出されています。そして2006年6月の「新しい少子化対策」でも、3つの柱の1つとして位置づけられています。同対策の柱はまず、子育て支援です。不妊治療への法的助成拡大や3歳未満児の児童手当の加算が出されました。そして二つ目が家庭や地域との結びつきの再生、強化です。家族の日の設定、あるいは家族の週間の制定などを求めています。そして三つ目が働き方の改革です。企業の子育て支援の取り組みの推進、長時間労働の是正、さらに、働き方の見直しを含む官民一体子育て支援運動などが盛り込まれています。

近年、両立支援の重要性が社会的に着目された背景には、日本では、やはり少子化対策の枠組みとして両立支援が位置づけられたことが大きかったように思います。ワーク・ライフ・バランスでは企業の経営の観点が強調されますが、その評価の是非はともかくも、それが企業の間で一気に広がったのは労働力確保とその広い意味での再生産産む、育てることへの関心を抜きにしては語れません。たとえば、企業は次世代育成対策支援法で盛り込まれた両立支援制度等の行動計画策定の義務付けを了承しましたが、今回の均等法の改正にあたって、両立支援の促進への取り組みを含むポジティブ・アクションの義務付けが話し合われました。こちらは使用者側からの反対もあり、義務化にはいたっていません。

いずれにせよ、少子化社会への危機感をひとつの背景に、この社会で、家族生活と職業生活の両立という課題が重要性を増しており、両立支援も進展しています。ところが、それとは並行して、まったく別のベクトルが両立そのものを揺るがしている状況があります。

例えば末子の年齢別子どもがいる世帯における母親の就業状態（非農林業）をみると、6歳までの子どもを持つお母さんが働いている世帯は1994年の141万世帯から2004年には178万世帯に増加し、小さな子どもを持つ母親の労働市場への参入が進んでいることがわかります。けれども、それは一方では子どもを持つ女性正社員の減少と並行して起きている。1994年に67万世帯だった35時間未満で働く母親のいる世帯は、2004年に103万世帯へ。また、就業構造基本調査の正社員である妻の状況を見ても、子どもありという女性正社員は1992年の351万人から2002年には207万人へと減少、末子が6歳未満の子どもをもつ女性正社員も1992年に70万人いたのが、2002年に69万人と決して増えてはいない。

もちろん、この間に正社員数全体が減少しているので、単純には判断できませんが、1992年という時期に注目したいのです。この年は、育児休業法が施行された年です。ですから、この時点での6歳未満の子どもを持つ女性社員の人の多くは育児休業という制度を利用していない人たちです。それ以降の10年間、取得しにくいとはいえ、正社員には育児休業もあり、両立支援に関する制度が徐々に拡充されてきたはずですが、なのに、共働きの場合、全体としてみれば正社員として働く母親は減少さえしている。

それを「両立」という観点からどう考えればいいのか。母子世帯の状況に端的に現れているように思います。2002年の母子世帯の世帯年収は212万円と1992年の215万円より減少している。それでもやはり、正社員数の割合も減っている。ちなみに父子家庭でも平均年収は390万円で減少して

います。子どもを抱えて、働いて、それでもなお、安定した暮らしというにはほど遠い。両立支援の掛け声の中で、一人の人が子どもを抱えて、安定した暮らしを手に入れられない。両立以前に、そもそもの土台が切り崩されているのです。

両立できる職場作りへの取り組みとして、長時間労働是正も強調されていますが、その一方で、この労働時間をめぐって何が起きているのか。先ごろ、時短促進法が改正され、1992年から企業に対して一律に課していた年間実労働時間1800時間という目標値がなくなりました。確かにOECDの統計をみると、アメリカについて2番目に長い労働時間ではありますが、1999年ぐらいから日本はおおむね1800時間前後で推移しており、この目標値は達成しているように見える。

でも、この数値は35時間未満で働くパートなど非正規社員を含んだもので、その人たちを除いた一般労働者の総実労働時間は1999年時点で1984時間、2005年には2015時間にまで伸びている。労働力調査によると、週60時間以上の労働者は1993年の約540万人から2004年には約640万人に増加。30代、40代の男性は、ほぼ4人の1人が60時間以上働き、女性もほぼ10人に1人が60時間以上働いているのが実態です。

加えて、労働基準法の改正の動きもあります。「今後の労働時間制度に関する研究会」が今年1月に出した中間報告では、残業時間の規制を提起する一方、一定水準以上の年収、業務量など権限を持つ人については、本人の同意の上で1日8時間、週40時間の労働時間規制から外すという提起もなされています。そこでイメージされた対象者は研究開発のプロジェクトチームリーダーや幹部候補生でした。

皆さんの職場を思い浮かべていただくと、チームリーダーや幹部候補生にあたる世代は30代、40代のいわゆる子育て世代ではないでしょうか。そして、この30代、40代が週60時間以上の労働時間に集中している。その人たちを本人の同意の上で、

規制から外すということをどう考えればいいのでしょうか。

その一方、「子ども・子育て応援プラン」が打ち出した長時間にわたる時間外労働の是正に関する目標値では、2005年に12.2%であった週労働時間60時間以上の雇用の割合を今後5年間で1割以上減少させるとしています。非常にトリッキーに読める文章ですが、12.2%を1割以上削減ということで考えると、この10年間に60時間以上働いている一般労働者は約99万人増加し、2004年時点で639万人ですから、64万人削減ということになります。増加分にも満たない。年休取得率についても、「子ども・子育て応援プラン」では2005年の1人平均年次有給休暇が47.4%なので、5年間に少なくとも55%以上にするという目標値を掲げています。でも、就労条件基本調査をみると、1990年代前半は53%前後の年休取得率です。これら両立支援の目標値は、この10年間の大きな変化を若干、揺り戻す感じで引っぱってくるようなものとなっています。

つまり、両立支援の文脈で長時間労働を是正しようと目標を出してはいるけれど、一方ではそれを裏切るような動きも並行して起きている。子どもを持つ人に対しては長時間労働はやらなくていいですよと囲い込み、それ以外の人は本人の同意の上で、成果主義を伴いながら、どんどん働いてくださいという。これでは正社員として働く親、とりわけ母親はまた板ばさみです。この労働時間のダブルスタンダードがどこへ向かうのか。1990年代の初頭に比べて正社員として働く母親が減ったこととも考え合わせ、両立支援のベクトルと、それを根本で裏切っていくようなベクトルのうち、本当は、どちらのベクトルが強いのかという疑問を持たざるを得ません。

職場でも、家でも、地域でも、 「働く」親たち

両立支援をめぐる、もうひとつ大きな課題とされているのが、男性の家事・育児労働時間です。確かに日本の男性の家事・育児時間は悪名が高いのですが、先に述べたぎりぎりど迫り詰められるような労働時間にもかかわらず、非常に微妙な動きですが、育児時間だけは増えているのです。家計経済研究所の2003年のパネル調査は専業主婦世帯を含む核家族を調査したのですが、10年前に比べて夫の休日の家事、育児時間を3時間42分と1時間増えています。総務省の社会生活基本調査を見ても、週全体を1日平均で出したものですが、共働きの場合、妻の育児時間は1996年の19分から2001年には25分へ。夫の育児時間は1996年の3分から2001年には2分延びて5分になっています。専業主婦の場合でも育児時間は1996年の1時間30分から、2001年には1時間48分で、18分プラス。専業主婦家庭の夫の場合にも1996年に8分だったのが、2001年には13分と、5分増えています。男性についてはあまりに取るに足りない増加分ですが、とはいえ、労働時間がこの間、増加しているのに、育児時間は減少せず、増えている。これは親の子育て意欲の高まりとも読める一方、この間、高まった親の育児責任に対する社会のまなざしも無視できないように思います。

先ほど、両立支援が着目されてきた背景として、少子化対策という枠組みでの取り組みがあったことを指摘しましたが、その少子化対策の枠組みでは同時に、家庭や地域のきずな再生や家庭の教育力の再生が柱として掲げられている。取材を通じて感じてきたことですが、このメッセージを親は、とりわけ働く親は真摯に受けとめています。子どもを狙った犯罪が多発する中で、働いているために子どもにもしものことがあってはいけません。働いていることで、子どもに目配りができないようなことがあってはいけません。加えて親の育児責任

に対する社会のまなざしを受けながら、今の親は職場でも働き、家でも働く、プラス、地域でも働く。

その一例が自治体で広がった保育所民営化に対する親の活動です。2006年、横浜市の公立保育所の民営化をめぐる訴訟で横浜地裁は「早急な民営化違法」という判決を下し、親側の実質勝訴となりました。民営化の是非はここでは問いませんが、規制緩和と財政難を背景として1999年以降、公立保育所の民営化をはじめとする保育所再編が進む中で、親が立ち上がらざるを得ない厳しい状況が地域で起きています。そこでは親の多様なニーズに応じる保育サービスを提供するためと説明されますが、実際に民営化の対象となる保育所を利用する親子にとっては環境の激変だけでなく、神戸市では企業が請け負った保育所が閉鎖されるなどリスクも伴います。そのため働く親は子どもが安心、安全に育つ場を求める要求を行政に届けるために、大変な労力と時間をつぎ込んでいます。

長時間労働でぎりぎりまで働きながら、家庭でも親としてのベストの育児をしたいと思って全力投球する。そして、子どもの育ちの場であり、働く親にとって両立の基盤でもある保育を求めて、地域で活動する。行政との話し合い、資料作り、会議前の打ち合わせで土日は全部つぶれる。平日の帰宅後も夜中の1時、2時まで親同士メールで打ち合わせをする。最終的に訴訟に踏み切った横浜市の親の場合もそうでしたし、全国でも異例の年度途中の民営化に踏み切った東京都練馬区の親たちもそうでした。お母さんたちの間では、「このままでは夫は過労死です」と言うくらい寝てない、休んでいませんでした。

一方で、国や自治体は少子化対策にもある「地域とのきずな」や「市民の力」という言葉で、地域への親の参加を以前にも増して、求めるようになりました。たとえば、奈良の女儿殺害事件をきっかけに、防犯パトロールを行う地域が増えています。PTAや地域団体が登校時、下校時のパトロー

ルをするのですが、ある働く母親は地域の防犯会議で、「その時間帯は働いている親は参加できません」と発言したことから、「親としての意識が低い」「子どもがかわいくないのか」と言われています。

働く親が増え、多様な保育ニーズに応える保育所が必要だと保育所再編を進める一方、他方では働く親の生活を抜きにして「親としての意識」を問う。両立支援が展開しているかのように見えて、それを押し返すようなベクトルの中で、やはり親は引き裂かれているのです。

2. すれちがう両立支援

- 働く母親の体験と職場、 行政の取り組み

職場で働き、家庭で働き、地域で働く。両立支援をめぐる大きな動きの中で、それを求められる親たち。では、具体的に、職業生活の舞台である職場で母親はどのような体験をし、どのようにそれを見つめているのか、職場に降りてみたいと思います。

両立支援や女性のキャリア開発に力を入れているある流通企業でのケースです。その職場では、毎年、多くの女性が育児休業を利用し、復職率も高い。早くから両立支援制度を整えてきた経緯もあり、育児休業は子どもが3歳になるまで、短時間勤務は子どもが小学低学年までとなっています。さらにその利用期間を延長することが検討されています。

現場での両立支援と女性活用の関係

育児休業などの制度の利用は、いわゆる売り場に配置される一般職の女性に集中している。この企業の利用率の高さ、復職率の高さはこの人たちが牽引しているのです。つまり、売り場では一人が育児休業中、一人は育児休業から復職したばかりで短時

間勤務を利用するというように、そういう状態の人が何人も折り重なってしまう。利用期間も長いですから、中には二人目、三人目と十年近く育児休業と短時間勤務を利用する人もいます。

ここまでだと、制度を利用しながら、女性が長く働き続けられる職場ということになりますが、ことはそう単純ではありません。流通全体は今、365日24時間のコンビニ化の流れにあり、閉店時間はどんどん後ろに繰り下がり、デパートやスーパーでは今、午後9時が当たり前になっています。その対応には、当然、人を配置しなくてはならない。両立支援の利用者の数などを勘案しながら、配置しても、短時間勤務の正社員は一番忙しい時間帯が始まる午後4時、午後5時には帰ってしまう。そうすると、どうしても子どもを持たない若い一般社員へのしわ寄せが出て、「私たちばかり、どうして毎日、このシフトで遅くまで働かなくてはならないのか」「子どもが生まれれば、職場の人に仕事を任せて早く帰っていいのか」と不満を溜め込んでいる。しかも、優秀な人材がそういうしわ寄せを引き受けるうちに、燃え尽き、退職する事態をも引き起こしている。

また、職場を回すために、パート・派遣の人たちをその時間帯に投入するわけですが、その人たちの勤務時間は正社員で短時間勤務をしている人たちとほとんど変わらない。

さらに、やっかいなのは、いわゆる総合職とされる社員は新入社員なら見習いという形で売り場に入り、少し上の世代だとその売り場のチーム長という形で責任を負わされている。その人たちが、パート・派遣の女性と短時間勤務、育児休業を利用する女性社員との間で非常に不満をためている。「私たちは残業もすれば、売り場のパートの人たちのいろんな苦情も聞いて、職場をまとめている」と。しかも、その人たちは子どもを持たない、あるいは育児休業や短時間勤務をフルに利用しない人が多い。実際、その企業で今のところ、管理職として登用された総合職の女性の多く

は、育児休業や短時間勤務を利用していない、子どものいない人がほとんどです。

では、その職場のありようを聞いて、制度を利用している一般職の女性が譲歩するかというと、そうならない。制度利用自体が職場に定着していますから、「どうして制度を利用して悪いのか」という声もあるというのです。一般職で売り場に貼り付けられていれば、「社の管理職登用や女性活用からは縁遠い」「長く働こうとさしたる昇給もないし、売り場で昇進すればかえって忙しくなるだけ」ということを知っている。そのため、一部では正社員のメリットを活かし、利用できる制度を利用して働き続けるのが得という雰囲気が出てしまっている。

開店時間の延長、職場で制度を利用する女性とそうでない女性、職場の雇用管理区分、それらを背景に、職場でハレーションが起き、「女性同士、お互い様」というには職場の現状はあまりにも深刻です。

その企業で人事・企画を担当してきた働く母親は「育児休業や短時間勤務の取得期間の延長が検討されていますが、そうなればもっと事態は深刻になる。このままでは、売り場で働く女性社員は派遣やパートに切り替えられてしまう」と危惧していました。つまり、人事を管理する側からいうと、彼女たちの勤務時間とパート・派遣の勤務時間はほとんど変わらない。パート・派遣の女性が一番忙しいときに来てくれて、即戦力になって、やっかいなことも言わない。それなら、このまま売り場に正社員の一般職の女性を抱える必要があるのかという声は出てきていると。

この企業では両立支援制度の充実や女性活用へとは動いている。けれども、それ以上に大きな流れに飲み込まれているし、両立支援制度の充実や女性活用も、雇用管理区分で分断されて利用されているのです。

別の企業でも、育児休業制度や短時間勤務制度など両立支援制度を1999年以降、どんどん整備し

ていったのですが、これらの制度を利用すると女性がやめてしまう現象に労組関係者は頭を悩ませていました。「やはり家事・育児はたいへんなのか」ではなくて、その企業の職種別の給与体系なども関係していました。この企業では女性は約3割で、主として一部事務、ショールームなどでの接客・営業に配置されています。あとの男性は工場で働く人が圧倒的に多い。この工場の男性とショールームの女性は入社時点では同じランク、ほぼ同じ給与で入社しますが、7年ぐらいで、給与面で男性が女性をぐんと上回っていく設計になっています。女性の方は5年、10年かけて入社時と比べて3000円 4000円程度の昇給で、勤続10年でもさほど大きな変化はないのです。この10年という期間が実は重要で、短大卒以上であれば、年齢的には30~32歳で、出産、育児期の年齢になります。その時点で、彼女たちの間に「仕事を優先して、がんばってもね」という雰囲気が出ていて、その立場からすれば、正社員としてのメリットは、育児休業を2年とり、6歳まで短時間勤務を利用できることだということになっていく。そのため、育児を優先して、制度利用後は仕事に、というパターンにはならずやめていく。一方、その企業には、若干ながら総合職の女性がいますが、制度利用後に女性が大量にやめていくので、別の職場のことなのだけれども、「女は辞める」という視線の中で、子どもを持つこと、育児休業を取得することに躊躇してしまう。男女の処遇の違いを背景に、制度が職場によってまったく違うロジックで作用してしまっている。

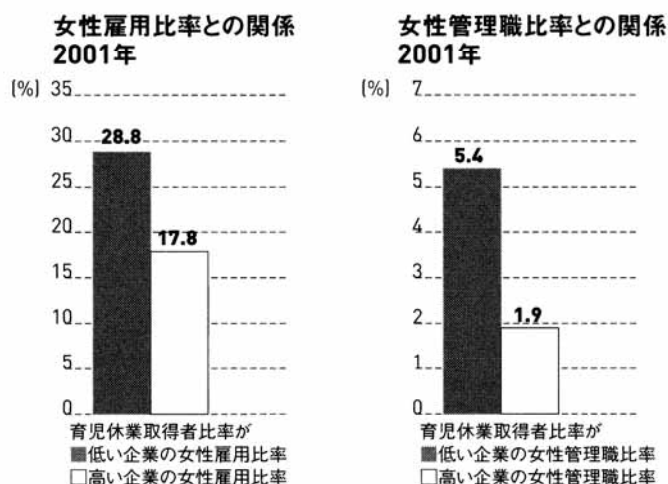
また、女性活用やファミリー・フレンドリーなどで企業として高く評価されている企業では、成果主義的の制度も利用を社員から遠ざけている実態があ

りました。その企業では、大手との合併後に成果主義を導入されました。その企業で働いていた一般職の母親はちょうど二人目の育児休業から復職したばかりで、営業事務の補助として中核的な立場にあったため、合併後の混乱の中で、がんばって働き続けていました。合併後、これまでの商品やその対応も変わりますし、成果主義という評価制度がどんなものかがわからず、営業の男性はピリピリして仕事量は増えたため、営業事務もそれに合わせて動かなくてはならない。そのため、毎日のように夜中の10時、11時まで残業する生活が半年以上続き、結局、その企業が様々に用意していた両立支援制度を一切、利用することもなく、やめてしまいました。彼女は今、その企業の取引先企業でパートとして働いていますが、矛盾を感じています。かつて勤めていた企業でファミリー・フレンドリーな制度を利用していたのは、ノルマの縛りの少ない企画や人事の総合職の女性で、その一部の事例を出して社の両立支援や女性活用を喧伝しているけれど、結局、私は何だったのか、と。

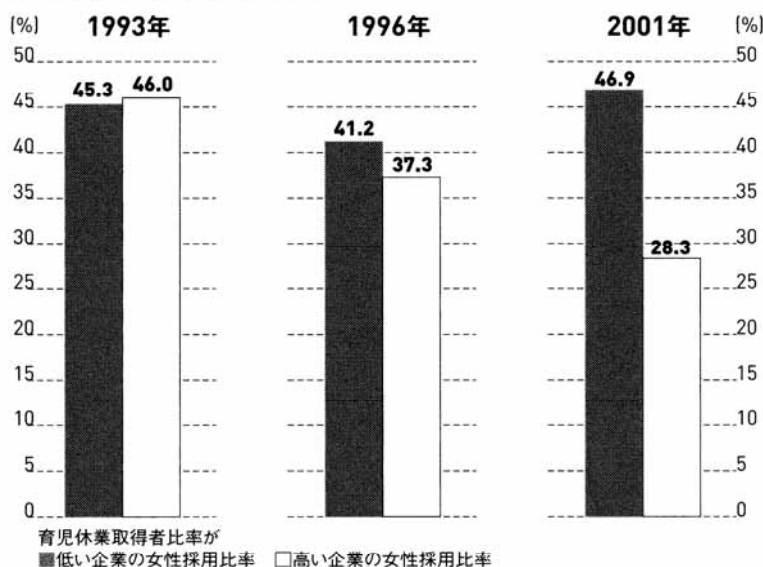
両立支援の前提としての性差別禁止

こんな風に、両立支援制度を導入したらおしまいではなく、両立支援制度をめぐって、本当に様々な職場の矛盾が浮かび上がってくる。その矛盾は両立支援制度の拡充でのみ、解決するわけではないのです。また、ワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー企業の議論では、よく女性活用と両立支援は両輪だとよく言われますが、以上の事例から見えてくるのは、実は現場で女性活用と両立支援とをつなぐ回路がないという問題があるように思うのです。

育児休業取得率と女性の人材活用



女性採用比率との関係と推移



経済産業省「男女共同参画に関する調査——女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査」(主査・雷田安信)より作成(資料:総務省「事業所・企業統計調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」1993年・1996年・2001年、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」2003年)

資料出所:萩原久美子『迷走する両立支援』(太郎次郎社エディタス、2006年)

「育児休業取得率と女性の人材活用」(図)を見てわかるように、育児休業を利用する比率が高ければ管理職が少なく、女性の採用が減る。育児休業の取得率が低ければ、女性の採用が増える。いろんな歯車が動く中で、均等と両立支援というのが必ずしも現場でうまくつながっていない。そして、この点がひとつのボタンのかけ違いの要因ではないかと思っています。

たとえば、両立支援の議論の中では、よく欧米

を中心に海外との制度との比較が行われます。これは重要なことですが、制度比較以前に、実はもっと大きな違いがあることが見落とされているのではないかと。つまり、日本と欧米を比べたときに、欧米には雇用上の男女平等に関する強力な法律がありますが、日本にはそこまでの強力な法律はないのです。ワーク・ライフ・バランスの取り組みで事例に上るアメリカ企業の実践を紹介する際、両立支援を拡充、工夫することによって、企業の

生産性も従業員の満足度も上がったことが指摘されます。けれども、その根底には公民権法というものがあることが忘れられていると思うのです。公民権法の第7編というのは、雇用上の性差別を厳しく禁止しており、大統領指令などで政府は職場での性差別への規制も監視も強めている。実際、米国三菱自動車のセクハラ訴訟での企業が蒙った経済的損失は相当なものでした。育児や介護にまつわる性差別的な取り扱いについても、企業は経済的、社会的にダメージを受ける。イギリスでもワーク・ライフ・バランスキャンペーンを行っていますが、それ以前に、雇用にまつわる性差別禁止には厳しい法的規制が働いているし、スウェーデンでも同様です。

ところが、日本の男女雇用機会均等法は非常に規制力が弱い。2003年時点でなお、国連の女性差別撤廃委員会は日本には憲法以外に男女差別を規定した法律がないとまで指摘されているのです。また、御存じのように、90年代を通じて、住友男女差別訴訟をはじめ、職場の男女差別を訴える裁判が相次ぎましたが、均等法だけでは訴訟も起こせない、さらには裁判に勝つこともできませんでした。

今年、改正均等法が成立し、初めて間接差別の禁止が盛り込まれましたが、何が間接差別に当たるのかについては、海外にも例を見ない限定列举という方法に出ました。その指針でも、間接差別の温床であると長く指摘されてきた「雇用管理区分」は残りました。つまり、パート、一般職、総合職など採用や雇用面での管理の区分が違う場合は、異なる管理区分間の格差は問わないというものです。雇用上の男女差別への規制に関して、国の規制というのが非常に弱く、企業も本腰にはならないのです。

少子化対策としての両立支援

その中で、少子化社会への危機感を背景に、従

業員の豊かな私生活と職業生活の新たな形の模索として、ワーク・ライフ・バランスなど企業の自主的な取り組みの重要性が主張されます。でも、考えていただきたいのです。不当な格差を再生産して固定化する仕組みを職場に残したままに、果たして、その職場での「ワーク」が働く人にとって本当に豊かなものになるのでしょうか。働く人の「ライフ」が本当に満足のいくものになるのでしょうか。その問題に切り込まないで、両立支援に取り組んでいるといえるのでしょうか。

確かに、欧米でのワーク・ライフ・バランスの取り組みは目を引くものがあり、私自身もアメリカでの取材でその発想のすばらしさには驚かされました。ただ、日本では、職場での男女差別への規制の弱さだけでなく、労働時間規制の適用除外導入など、多様性は規制緩和による個別化へと動き、多様性を普遍的にカバーする共通ルールとは何かが見えてこない。大きな可能性を秘めたワーク・ライフ・バランスも、日本では欧米がその取り組みの前提とした雇用上の男女平等に正面から取り組まないまま、受けとめられようとしているのではないか。そんな危惧を持っています。

3. むすびにかえて - 労働組合への期待

労働組合の皆さんには、是非、その部分に目を向けていただきたいと思います。そして、今後、両立支援の取り組みをワンステップアップするのであれば、なぜ両立支援がなければ働けない職場なのか、制度自体をいったん、職場の実態から疑ってみていただきたいのです。「どんな制度が必要ですか」「今の制度は何が足りませんか」「とりやすいですか」「上司は理解がありますか」と繰り返し聞くようなアンケート調査からはもう離れていただきたい。一人一人の「でも」から始まる体験に耳を傾けてもらいたいです。

私が取材した人たちはみんな懸命に働いて、自

分なりの両立とは何かを模索している人たちでした。その人たちに、「制度は必要ですか」と問えば、「必要だ」と答えるでしょう。でも、その制度は彼女たちが置かれた状況を根本から解決するものではないことをどこかで感じ取っています。なぜ今の制度では救えないのか。その答えを制度の拡充に求めるだけでなく、なぜ、そもそも育児休業など制度を利用しなければ、働き続けられない職場になってしまったのか。なぜ、そういう働き方が当たり前になってしまったのかを考えていただきたいのです。

日本の労働組合は男女がともに働き続けるための取り組みを行ってきた歴史があります。今の育児休業法につらなる制度は労働組合が先鞭をつけたものです。1963年、全電通が協約化に成功した育児休職は世界の先駆けとも言える先進性を持っています。今、両立支援制度のひとつとして、事業所内託児所の設置が強調されますが、これも1950年代にすでに、UIゼンセン同盟をはじめ、多くの労組が訴え、実現させてきたことです。1960年代に「ポストの数の保育所」と言われた時に、

その運動を支えたのも労働組合でした。それまでの実践から事業所内託児所では限界があり、保育所は公共のものとして地域にあるべきだ。そう考えて労働組合は地域での保育所作りに貢献した。こうした運動の積み上げから得られる智恵、教訓をもう一度、考えていただきたいのです。

かつて、そうした運動を率いてきた労働組合の方たちは、今の労働組合の方たちは優秀な人が多いけれど、企業側に対してものわかりがよすぎるとおっしゃいました。今でいう両立支援制度を勝ち取っていった1950年代、1960年代でも、決して企業が簡単に承諾するような状況ではなかったけれども、ものわかり悪く言っていたのだと。両立という課題は非常に複雑な問題をはらんでいます。女性のため、制度があれば、というようなものではありません。高齢者も女性も若年も、なぜ働きにくい職場なのか。その点を物わかり悪く主張し、挑戦してください。その問いから描き出される職場は、子どもを持つ人だけでなく、中高年の男性も、高齢者も、若年者もみんなが働きやすい職場であると思います。

次号の特集は

「特集 職場におけるメンタルヘルス対策の現状と課題（仮題）」
「特集 労調協の仕事、この1年」の予定です。