

「男は仕事、女は家庭」という 意識と仕組みの残像 —雇用管理の課題と必要な理念

こまがわ
駒川ともこ
智子

●北海道大学大学院教育学研究院・准教授

1. 共働きカップルのあり方と 雇用管理との齟齬

近年、共働きカップルが直面する困難が社会に知られるようになってきた。具体的には、妊娠・出産に関わって女性が嫌がらせを受けるマタニティハラスメント（マタハラ）や、マミートラックと呼ばれる子どもをもつ女性のキャリアの停滞、男性が育児休業を取ろうとした際等に嫌がらせをされるパタニティハラスメント（パタハラ）、などである。これらの問題は以前から存在したが、一部の人のことと見過ごされてきた。しかし雇用の共働きカップルの増加にともない、上記の困難は多くの人にとって他人事ではなく、いつか自分におきるかもしれない問題とみなされている。

問題の原因は、一部の理解ない上司や同僚にあるというよりは、企業の雇用管理そのものにある。すなわち、日本企業の雇用管理が「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業をもとに編まれてきたため、そもそも共働きカップルのあり方と企業の雇用管理に齟齬があるのである。

そこで本稿は、フルタイムの共働きカップルの増加で求められる新しい時代の雇用管理を考える

手がかりとして、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業が雇用管理に織り込まれることで発生する問題をみてゆく。第一に、女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働を確認する。第二に、共働きカップルが増えることで可視化された、転勤とケア役割の問題をみる。最後に、性別役割分業の残像を振り払い、新たな時代の雇用管理を築くために必要な理念を考察する。

2. 性別役割分業にもとづく雇 用管理

日本企業の雇用管理を人材育成と人員調整の点からみると、性別役割分業が織り込まれているのがわかる。すなわち大手企業では、長期勤続を前提に、転居をとまなう転勤を含めた異動を定期的に行い、管理職に必要な幅広い知識と経験を有する人材へと育成する。そして新卒者を一括採用して年度管理をするため、業務の多寡による人員調整も異動によって行う。長期勤続は主に男性に想定される一方で、女性は結婚や出産等で短期間に退職するか休業すると考えられている。そのため異動による人材育成は男性を対象に施されるものの、女性の異動は限定的である。女性は特定業務

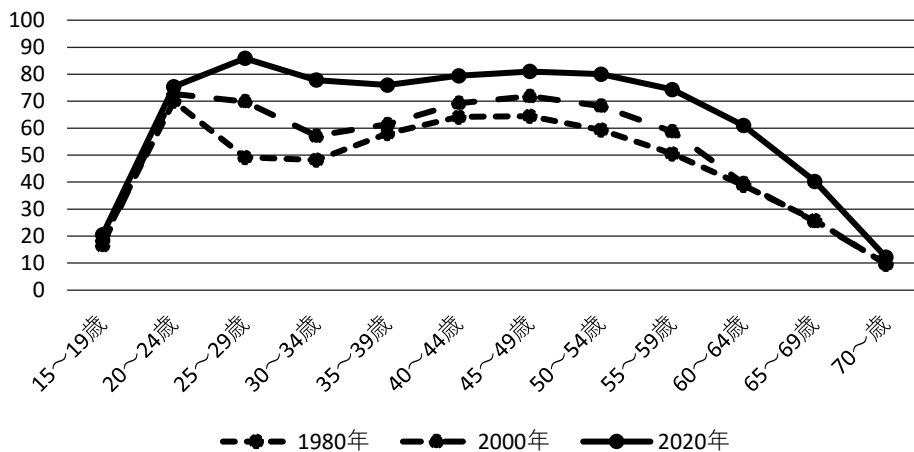
のベテランになることは望まれても、管理職を見据えた育成対象からは除外されるのである。これでは女性人材は育たないが、それは企業にとって不都合なことではない。女性が一定期間で職場を去るか、就労を継続しても定型的業務にとどまり昇進しないなら、より多くの男性に昇進機会が広がり意欲が向上するからである。このように日本企業は、女性はやがて就労を中断し家庭でのケア役割を担うとして人材育成対象から外すとともに、男性を制約の少ない基幹労働者とみなして雇用管理を築いてきた。戦後の雇用管理の基礎が形成された1960年代に、性別役割分業を特徴とする近代家族が広まったことから、雇用管理に性別役割分業が織り込まれたと考えられる。

3. 女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働

性別役割分業にもとづく雇用管理による代表的な問題は、女性のキャリア抑制と男性を中心とした過重労働である。

女性のキャリア抑制は、女性の管理職の少なさに表れている。『令和3年 賃金構造基本統計調査』から計算すると、管理職に占める女性比率は上位職ほど低く、部長級で8.9%、課長級で13.2%、係長級で21.3%である¹。原因は女性の勤続年数の長さではない。図表1は『男女共同参画白書 令和3年版』をもとに、女性の年齢階級別の労働力率を示したものである。日本の女性は、結婚・出産等で就労を中断し再就労する人が多く、労働力率は30代に低下するM字カーブを描いてきた(1980年、2000年)。しかし2020年のグラフは30代の低下がわずかで、先進諸外国同様の逆U字型(台形型)に近づいている。多くの女性が就労を継続する傾向にあることがわかる。とはいえ転職が含まれ、ひとつの企業で働き続けているわけではない。そこで先の調査で正社員・正職員(雇用期間の定めなし)の勤続年数をみると男性14.0年、女性10.3年であり²、勤続年数に男女差はあるが、女性の勤続年数は10年を超え、もはや短期勤続とはいえなくなっている。

図表1 女性の年齢階級別労働力率



出典：『男女共同参画白書 令和3年版』より作成

1. 産業計、企業規模計(10人以上)、学歴計の数値である。
 2. 産業計、企業規模計(10人以上)、学歴計の数値である。

管理職に占める女性比率が低い要因は、女性は退職や休業で就労を中断すると想定し、女性を定型的・補助的とする職務に配置してきたことにある。女性活用に取り組む際も、「手先の器用さ」や「丁寧な応対」といった「女性らしさ」を活かすとして、実質的な「女性職」に配置してきた。このように「女性の特性」を根拠に男女で職務を異ならせることをジェンダー間職務分離とよぶ³。ジェンダー間職務分離のもとで女性が担う職務は限定され、管理職に必要な知識や経験を積むことができていないのである。このため女性自身も管理職になることを忌避しがちである。

育児休業制度などの両立支援策が整備され、女性が出産後も就労を継続するようになっていても、事態はあまり変わっていない。子どものいる女性は残業や出張をこなせないと想定し、本人の意思と関係なく責任のある業務や職位からはずし、突発的な対応が少なく休暇も取りやすい職務につける傾向にあるのである。こうした職務は仕事と育児の両立を比較的楽にするが、キャリア展開が見通しづらい。このような育児休業復帰後の女性が入りやすい、仕事と育児を両立しやすいルートをマミートラックとよぶ。マミートラックに入ると昇進は遠ざかる。陸上競技と同様に、マミートラックはどこまで行ってもマミートラックで、管理職昇進が可能な人材育成がなされるトラックとは別なのである。

男性の過重労働は、過労死や過労自死（自殺）の多さに表れている。過労死とは、業務での過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする

死亡のことである。業務上の強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺である過労自死と、死亡には至らない脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を含めて「過労死等」と定義される⁴。令和3年度「過労死等の労災補償状況」で労災請求件数をみる。脳・心臓疾患は男性629件、女性124件で、男性比率は83.5%、うち死亡では男性173件、女性17件で、男性比率は90.2%である。精神障害では男性1,161件、女性1,185件で、男性比率は49.4%、うち死亡では男性156件、女性15件で、男性比率は91.2%である。男性の健康被害はきわめて深刻で、特に死亡のケースで男性比率が高い。

過労死等の発生要因は複合的であるが、重要な要因に長時間労働がある。図表2は2015年の労働政策研究・研修機構の調査をもとに、正社員の男性と女性について1カ月の所定外労働時間の経験をまとめたものである⁵。過去1年以内に経験した1カ月の所定外労働時間について、「45時間以上」とする回答は「男性20歳代以下」「男性30歳代」「男性40歳代」で40%を超える。この層では、過労死ラインとなる「80時間以上」も10%を超える。男性は全体的に長時間労働の経験比率が高く、女性の一定層も男性同様の働き方をしていることがわかる。

性別役割分業を織り込んだ雇用管理のもと、ケア役割を免れるとされる男性は仕事に専念するのが当然とされ、いつでも、どこでも、どれだけでも働くことが求められてきた。それが男性の過重労働となり、深刻な健康被害をもたらしているのである。

3. 駒川智子、2007、「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』——ジェンダー間職務分離の歴史的形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』No.582。

4. 過労死等防止対策推進法。

5. 労働政策研究・研修機構、2016、「『労働時間管理と効率的な働き方に関する調査』結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果——より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか」(JILPT調査シリーズNo.148)、労働政策研究・研修機構。

図表2 過去1年以内に経験のある1カ月あたりの所定外労働時間

性別×年齢層	1週間の 所定労働時間(時間)	過去1年以内に経験の有る 1カ月の所定外労働時間(%)		
		45時間以上	60時間以上	80時間以上
男性20歳代以下	39.3	45.5	26.1	11.4
30歳代	39.3	49.1	29.3	12.0
40歳代	39.3	43.2	26.4	10.8
50歳代以上	39.4	28.8	14.2	4.9
女性20歳代以下	39.2	21.9	8.8	3.0
30歳代	38.6	19.8	8.0	2.6
40歳代	39.1	17.4	7.4	2.9
50歳代以上	39.0	12.1	5.3	0.5

注:調査対象者は正社員男女である。

出典:労働政策研究・研修機構、2016、JILPT調査シリーズNo.148より作成

4. 共働きカップルから見える 転勤とケア役割の問題

共働きカップルの増加は、見過ごされがちだった転勤とケア役割の問題を浮かびあげている。

フルタイムで働く共働きの女性が直面するのは転勤の問題である。制約の少ない男性を基幹労働者とみなす雇用管理では、転居をとまなう転勤は、人材育成の手段であると同時に人員調整の手法として重要で、だからこそ昇進要件となることが多い。とはいえ就労者とその家族の生活に与える影響は大きく、転勤に際して従業員の育児や介護状況に配慮する義務を定めた育児・介護休業法をもとに、転勤命令を無効とする判決も出されている⁶。そのため転居をとまなう転勤のないコースの設定や転勤停止制度の導入など、育児や介護状況に配慮する制度を設ける企業が増えている。しかし昇進が制限され、賃金も伸びないこともあり、利用者は女性に偏る傾向にある。フルタイムで働く共

働きの女性にとって、転勤はキャリア形成の踏み絵と化しているのである。

共働きで自身もケア役割を担う男性にとっては、転勤も大きな問題であるが、そもそもケア役割を担いにくい問題がある。厚生労働省の「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性で、育児休業等ハラスメントを受けたとの回答は26.2%である。要因となった理由・制度(複数回答)は「育児休業」が49.6%と最も高く、「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」38.9%、「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」29.8%、「子の看護休暇」19.8%、「その他育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)」19.1%と続く。ハラスメントの内容は、図表3に示した通りである。「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」が53.4%と最も多い。また「昇進、昇格の人事考課に

6. 夫婦で共働きしながら、重症のアトピー性皮膚炎の子の世話をしている夫が転勤命令の無効を求めた明治図書出版事件など。

おける不利益な評価」22.1%、「上司による、解雇その他不利益な取り扱いの示唆」19.1%、「減給または賞与等における不利益な算定」13.7%というように、キャリアや賃金への不利益を受けた人が1割以上いるほか、「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」「解雇」「雇い止め」といった就労継続を阻む内容もある。男性が育児休業等を取得しようと

すれば、昇進、賃金、さらには就労そのものが危ぶまれることを示すもので、男性がケア役割を担うことを阻む強い力がみてとれる。男性がケア役割を担うことは、企業にとっては制約なく働ける基幹労働者が失われることを意味する。雇用管理の根底を揺るがすものであり、それが厳しい対応をもたらしていると推察される。

図表3 男性の育児休業等ハラスメントの内容（複数回答）

	(%)
上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	53.4
同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	33.6
繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等 (嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)	26.7
昇進、昇格の人事考課における不利益な評価	22.1
上司による、解雇その他不利益な取り扱いの示唆	19.1
減給または賞与等における不利益な算定	13.7
労働者が希望する期間を超えた、意に反する所定労働時間の制限、時間外労働の制限等の適用	13.0
契約更新回数の引き下げ (あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)	9.2
退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要	8.4
不利益な配置転換	7.6
自宅待機命令	4.6
降格	2.3
解雇	1.5
雇い止め	0.8
その他	0.8

出典:「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」より作成

5. 新しい時代の雇用管理を築くために

これらの問題に対しては、法制度の整備と企業の取り組みが進められている。一例をあげれば、男性のケア役割を保障するため、育児・介護休業法は2022年4月から、従業員や従業員の配偶者の妊娠・出産の申し出があれば、育児休業制度を周知し、取得の意向を確認することを企業に義務付けている。

しかし個々の問題に対処するだけでは不十分である。本稿で見てきたように、問題の根幹は性別役割分業をもとにした雇用管理であり、この残像を振り払う必要がある。すなわち、誰もがWLBを実現できることを前提に、主体的にキャリアを形成してゆける雇用管理に変えることが求められる。具体的には、人員の適正配置による過重労働の削減と転勤を含めた異動のあり方の見直しが急務であり、無意識のジェンダーバイアスの払拭を含めたジェンダー平等な職場文化の構築が求められる。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2020年7月号	新型コロナウイルス感染症と 諸外国の労働・生活	2021年8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動
8月号	セーフティネットの現状と課題	9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1年	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
3月号	ITエンジニアの労働と課題	4月号	純粋持株会社における労使関係
4月号	コロナ禍における情宣活動	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
5月号	非正規雇用をめぐる課題	6月号	労働教育の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	7月号	ジョブ型を考える
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告