

# 第4章 均等世代から育休世代へ

この章には重要なことがらが多いので、詳しく取り上げながら、まとめることにする

# 1 女性総合職の本格化とOLビッグバン

## ・新時代の「日本的経営」

1995年、日経連が公表した報告書 — 日本型雇用システムのあり方について、その方向性を示したもの

### ▫雇用ポートフォリオ — 三つのグループ分け

□長期蓄積能力活用型グループ：長期継続雇用を前提とする  
(従来型正社員だが、適用対象は管理職、総合職、技能部門の基幹職に限定される → 正社員の少数精鋭化)

□高度専門能力活用型グループ：有期雇用契約(高度な専門能力をもつ有期契約社員とされるが、実体は不明確 — 雇用柔軟型グループを増やすための隠れ蓑)

□雇用柔軟型グループ：有期雇用契約(時間給制、職務給、昇給なし → 「一般職」≡女性正社員の非正規化)

▫男性だからといって総合職扱いされるわけではない  
→ 正社員になれなかった男性の非正規化

## 女性総合職の当初の姿

- ◻ 外向けの宣伝材料として、ごく少数採用されたに過ぎない
- ◻ 現場には女性総合職を受け入れる雰囲気はなかった — 「女の子」扱い、男性社員との露骨な差別、一般職女性との微妙な人間関係
- ◻ 多くの総合職女性は失意のうちに退職

## 女性総合職活用の本格化 1990年代半ばから

- ◻ ただし、女性も男性正社員と同じように「ウチ社会」(メンバーシップ型労働社会)に全人格的に参加することが条件
- ◻ しかも、家事負担、育児負担は女性にかかり続ける  
→ 総合職女性の働きにくさの原因

## 1997年 転換点 — OL型モデルの終焉

- ◻ 1997年、男女均等法改正：努力義務法から差別禁止法に
- ◻ コース別処遇への疑義(『関西経協』1997年10月号)
  - 処遇差を裏付けるのは職務内容の差でなければならないという問題意識が示される
- ◻ 「『OLビツグバン』襲来 — 一般職は消滅、派遣社が増加」(『週刊文春』1997年11月6日号)
  - 一般職女子を採用しない企業が続出

## 2 転勤と間接差別

- 企業が男女平等に男性モデルを適用するようになる
  - 総合職女性・基幹化した一般職女性にとって職業と家庭の両立が問題となる → 両立支援政策
  - 一般職女性は契約社員・派遣社員など非正規労働化していく → 非正規労働対策
- 転勤と男女差別問題
  - 夫のいる女性に転勤を要求することは差別的取り扱いになるという考え方 → 2006年、改正男女均等法に盛り込まれる
  - 転勤問題の根底には、日本の正社員の雇用契約の無限定性、とくに場所的な無限定性がある
    - 欧米のジョブ型社会では勤務場所は契約の重要な要素
    - 日本では会社の一方的な命令で勤務場所を変えられる
      - 裁判所もそれを容認してきた

## ■ 間接差別という概念

- EUの男女均等待遇指令(1976年)が原点

- 例えば、世帯主(男性が普通)であることを要件とするのは女性に対する間接差別となる

- その後、EU司法裁判所の累次の判決で、パートタイマー(女性が多い)に対する低い処遇を間接差別とする法理が発達 → 2000年代の日本での議論に持ち込まれる

## ■ 改正男女均等法(2006年)と日本的な間接差別規定

- 男女雇用機会均等政策研究会の報告書(2004年)

- 当てはめると男性に有利になるような基準や慣行で、職務と関係ないようなものを間接差別とし、7つの例を挙げた

- その中には、世帯主要人やパートタイマーが含まれていた

- しかし、改正男女均等法には、パートタイマーも世帯主要人も盛り込まれなかった

- EUでは間接差別とみなされるものが、日本では無視されることに

### 3 夫は「ワーク」、妻は「ライフ」の分業システム

- 日本型ワークライフバランス

- 日本型雇用システムは、前線で戦う男性企業戦士とその家庭を銃後で守る専業主婦とのセットが前提となっている
  - 夫をもつ総合職女性は前線での戦いと銃後の守り(家事育児)の両方をこなさねばならない
- 夫はワークに専念＋妻はライフ(家事育児)に専念  
→ (皮肉な意味で)究極の日本型ワークライフバランス

- 育児休業制度のはじまり

- 1965年、電電公社、日本で初めて育児休業制度を導入
  - 電話交換手の就労継続のため労組が要求 → 労働協約として確立
- 1975年、女性教員・看護婦・保母を対象とした育児休業法成
  - 女性だけの育児休業制度
  - 出産育児で退職されては困るような特定職種の女性だけ

## ・ 育児休業法成立とその後

- 1991年、育児休業法成立—少子化ショックが後押し

- 子供が1歳になるまで男女平等に育児休業を取る権利が保障される

- 育児休業給付

- 当初は無給として制度化されたが、その後順次拡充:1994年25% (5%は復帰後) →2000年40% (10%は復帰後) →2007年50% (20%は復帰後) →2009年50% (全額休業中) →2014年、最初の6ヵ月間だけ67%

- 育児休業取得後の短時間勤務・時間外労働の免除措置

- 当初は努力義務→2009年、子供が3歳になるまでは義務化

## ・ 法律上はどの先進国と較べても遜色ないが・・・

- 子育てしながら働き続ける女性は増えてきた — 女性の育児休業取得率は2007年以降80%台で推移 — しかし、第一子出産後の継続就業率は50%強

- 女性非正規労働者には育児休業の権利はほとんどなく、継続就業率は2割以下

- 男性の育児休業取得率は2%前後で推移 — しかもその内実は、5日未満が4割以上、2週間未満まで入れると6割以上

## ・ 日本の育児休業の実態は、ほぼ女性専用の片面的な制度に過ぎない

## 育休世代のジレンマで悶える職場

### 一方には総合職女性の矛盾

□ 子育てを任せられる専業主婦がいることが前提の働き方を、自ら子育てしながらこなさねばならない

□ やる気満々だった女性ほど辞めていく

□ 残るのは何かを諦めた女性たち → マミートラック(出産後の女性社員用の、職種限定、昇進・昇格に縁のないキャリアコース)に入り込んでしまう

### もう一方にはまわりの社員たちの悲鳴

□ 子育てで毎日定時で帰る・時々早退もする女性が複数いる部署では、上司や他の社員が連日の残業や休日出勤を強いられ、疲弊していく

### いったい何が問題なのか？

- 問題の根底にあるのは日本の男子正社員のデフォルト\*  
ルールー 職務・勤務場所だけでなく労働時間も無限定

デフォルト(英 default):コンピュータ用語で、「あらかじめ設定されている動作条件、初期値、初期設定、標準設定」のこと。形容詞として「標準の、標準的な」。

- 1995年、育児休業法は介護休業も含めて育児・介護休業法となる
  - その後、累次の改正で、仕事と育児・介護負担を両立させるためのいくつもの規定が設けられる
  - かつて労働基準法で女子保護規定として定められていたものが、育児・介護休業法では労働者の請求権として位置付け直された
- しかし、法制度の原則と例外の考え方が逆転している
  - 1997年、女子保護規定、完全に撤廃 — これ自体は諸外国でも起こったこと
  - 問題は男女共通の保護規定が日本には存在しないこと

## ▫ 労働時間は無限定

□ 法定労働時間：1日8時間、週40時間（労働基準法第32条）

だが実際には、それをこえたら割増賃金を払わねばならないという基準に過ぎない

□ 時間無限定のデフォルトルールのもとでは、育児・介護責任を持つ（男女）労働者は、仕事と育児・介護を両立させることはできない

## ▫ 育児・介護休業法は？

□ 育児・介護責任を持つ（男女）労働者に、短時間勤務・時間外労働の免除措置を規定

□ ただしこれは例外措置で、原則は労働時間無制限のまま

## ▫ 例外の拡大 — 原則へのしわ寄せ

□ 時間無限定が前提の職場に、育児や介護のため定時で帰る「非常識」な社員が増えてくる

→ 職場で仕事が回らなくなる

→ 他の社員との間に大きな溝ができる

→ 育休世代・介護世代のジレンマ

## 4 ワークライフバランスの逆説

- 規制緩和でワークライフバランスを実現？
  - 2005年、規制改革・民間開放推進会議「第二次答申」— 仕事と育児の両立を可能にする働き方としてホワイトカラーエグゼンプションを掲げる
    - ホワイトカラーエグゼンプション＝アメリカ(物理的労働時間規制がない)において、公正労働基準法の賃金規定(週40時間をこえたら50%の割増賃金を払え)の適用を除外するというもの → 賃金制策としての是非を問うべきもの
    - それがなぜか日本では、法定労働時間の適用除外のための仕組みとして議論され、少子化対策や育児との両立などといった井美不明の理屈まで持ち出される

- ◻ そもそも労働時間規制とは？
    - ◻ これ以上長く働かせてはならないという、使用者に対する規制
  - ◻ 労働時間規制を適用除外すると仕事と育児が両立できるとか少子化対策になるとかというのは、まったくナンセンスな議論
    - ◻ しかし答申はほぼそのまま閣議決定され、(ホワイトカラーエグゼンプションを盛り込んだ)法案が準備される
  - ◻ 多くのマスコミや政治家(野党・労働団体)は、これを「残業代ゼロ法案」と決めつけ、反対する
    - ◻ しかし反対側が労働時間規制に関心を持ったわけではない
    - ◻ 残業はかまわないが残業代ゼロは絶対許さないということ
      - ← 典型的な男性正社員の発想
    - ◻ 法案は阻止され、国会提出に至らず\*
- \*これは2006年から2007にかけての、第1次安倍内閣でのこと  
第2次安倍内閣でも「高度プロフェッショナル制度」と名前を変え、これを盛り込んだ労働基準法改正案を閣議決定(2015年4月)、法案は国会に提出されたが、現時点(2016年5月)では継続審議となっている

『毎日新聞』(2016年4月22日 東京朝刊)参照

<http://mainichi.jp/articles/20160422/ddm/005/010/017000c>

## ■ 労働時間規制とワークライフバランス

- 労働時間規制の緩和がワークライフバランスや女性の活躍促進につながるという考え方は、なぜか今も根強い  
← 労働時間規制そのものに対する根本的な誤解
- 労働時間規制はワークライフバランスに対してどういう効果を持つのか、基本に帰って考える必要がある

## ■ 第一次ワークライフバランス(これが出発点)

- 労働時間が規制されているがゆえに、家族のための時間を安定的に確保できる(子供の朝食・夕食が作れる、など)
- 労働時間の柔軟性(フレキシビリティ)ではなく硬直性(リジディティ)がワークライフバランスを保障する
- ワークライフバランスの保障は物理的な労働時間規制でないと意味がない — それを超えたら残業代を払えというだけの賃金規制では不可能
- ところが、物理的な上限規制は、ヨーロッパにはあるが、日本には(ほとんど)ない

## ■ ヨーロッパの労働時間規制\*

- 週48時間(時間外労働を含む)が上限、それ以上働かせてはならない
- 7日ごとに最低24時間の継続的休息期間を確保せよ(=週に1日は必ず休ませること、休日出勤はだめ)
- 24時間ごとに継続11時間の休息期間を確保(=毎日必ず11時間休ませる;日本には全くない規定)

\*「EU労働時間指令」で検索すると、以下のような資料や情報が得られます

- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働時間と働き方:EU 労働時間政策とワーク・ライフ・バランス」  
[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2005\\_5/eu\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_5/eu_01.html)
- EU MAG 駐日EU代表部公式ウェブマガジン「労働時間や非正規雇用に関するEUの規則とは？」  
<http://eumag.jp/question/f1113/>
- 田端博邦「日本の労働社会の改革－EUと比較して－」  
2014.6.23  
[www.jca.apc.org/labornow/rodokoza/20140623.pdf](http://www.jca.apc.org/labornow/rodokoza/20140623.pdf)

- **第二次ワークライフバランス — ヨーロッパの制度**
  - **第一次ワークライフバランスだけでは十分ではない**
    - 保育所に子どもを預ける → 朝は遅く出勤、夕方は早く退勤できる → 子育てする労働者のワークライフバランスはより充実する
    - 子供が病気になる → 医者に連れていく、薬局で薬を買う → 半日あるいは1日潰れる
  - 育児や看護に対応するために必要なのは労働時間の柔軟性 — これが第二次ワークライフバランス
  - そのための仕組みもヨーロッパ諸国で整備されている
- **日本では？**
  - 日本の育児・介護休業法で保障されている様々な仕組みは、ヨーロッパ諸国と大して変わらない
  - 法律の規定を見る限り、日本のワークライフバランス法制は、どの先進国に比べても遜色ない

## では、何が違う？

- ◻ 日本では基盤となる第一次ワークライフバランスが空洞化している → 育休世代が深刻なジレンマに悩まされる
  - ◻ ヨーロッパではすべての労働者に第一次ワークライフバランスが確保されている → 定時に帰るのが「常識」の世界では、育児のために休んだり短時間勤務する労働者が職場にいても、日本のような深刻な問題は起こりにくい
  - ◻ 日本型ワークライフ分業 — 男性正社員は時間無限定の労働義務と引き替えに女房子供を養う賃金を生涯保障される → 労働時間規制は、会社にとっても男性正社員にとっても大した意味はなかった
- 空洞化した第一次ワークライフバランスと異様に完備された第二次ワークライフバランスとが組み合わせると
- ◻ 総合職女性が「育休世代のジレンマ」に悩む
  - ◻ その周囲の人々が「悶える職場」が生み出される

# 5 マミートラックこそノーマルトラック

- ノーマルな(通常の)労働のかたち
  - 日本以外では、職務内容も勤務場所も労働時間も限定されているのがノーマルなかたち、本来の意味でのノーマルトラック
  - 子育ての責任を負った男女が普通にたどることができる道
  - 日本型正社員のあり方は他の国々では「ノーマル」では全くない
- マミートラックは定員オーバー
  - 無制限に働く男性を前提にした日本型「ノーマルトラック」をそのままにしておけば、働く母親は第一線に戻るのが難しい → 「マミートラック」
  - 子供を抱えて働く女性が例外でなくなれば、マミートラックは定員オーバー → 破綻は避けられない
  - ワークライフ分業に基づく社会はもはや再建不可能
- 日本社会はいま岐路にさしかかっている
  - マミートラックをノーマルトラックとして位置づけ直すか？
  - 日本型「ノーマルトラック」を断固維持していくか？

## ■ ジョブ型正社員／限定正社員

- 濱口が『若者と労働』（中公新書ラクレ、2013年）や『日本の雇用と中高年』（ちくま新書、2014年）で提起した雇用形態
- 非正規で働く若者の受け皿、リストラの標的とされる中高年の救済策として取り上げられているが、働く女性の問題の解決策ともなるのではないか

## ■ 女性の「活躍」はもうやめよう

- 今の社会の文脈で女性の活躍と言うと、伝統的な男性正社員並みという含意を引きずってしまう → やる気のある女性ほど挫折する危険、それでも働き続けようとすればマミートラックに入り込むしかない
- 一般職と言うと、60年代型の女性正社員モデル（補助的な仕事に従事）のイメージ
- きちんとした生涯キャリアがあるような、しかし無限定な働き方ではないような働き方のモデルが必要
- 男女共通の、しかし一定の限定のある働き方というふうに発想を転換しなければならない
- しかし、ワークライフバランスを確保するという観点から議論されることはない — 時間無限定をデフォルトルールとする感覚はいまだ根強い

## ■ マタニティという難題

### □ ここまでのワークライフバランスをめぐる議論

□ ジェンダーの枠内の収まるもの — 社会的文化的に形作られた(男女の)役割の違いからくる問題だった

□ 解決の方向性 — 日本型男性正社員モデルを見直し、男女ともに仕事と家庭生活に時間を配分できるような働き方に変えていく

### □ しかし、男女の対称性が破れる領域がある

□ 女性にしかできない妊娠・出産をめぐる領域

□ 女性が妊娠・出産したことで様々な不利益を受けるとい  
う伝統的な問題

- 日本型雇用システムで誰が得をし、誰が損をしているか？
  - 得をしているのは若者
    - スキルや経験がなくても企業が採用してくれる
  - 損をしているのは中高年
    - スキルや経験があっても採用されにくい
- できるだけ痛みを伴わずに雇用システムを改革するなら
  - 若者の入り口は今までどおりにし、中高年以降をジョブ型にシフトさせていく
    - 若者の入り口まで一気にジョブ型にしてしまうと
      - スキルも経験もない若者は採用されなくなる
      - 若者がスキルを身に付けられるように教育システムを改革すれば 多数の教員が失業する
    - しかし、この方法だと、女性に高年齢出産を要求することになる
- 高年齢出産が「解」なのか？
  - 35歳を過ぎると妊娠しにくくなり、流産の率が高まる
  - 女性は遅かれ早かれ仕事か妊娠かという選択を迫られる
  - それで良いのか？