

名古屋市内的における非正規雇用者の出産休業、育児休業取得の実態と事業所の特性

——「家族的責任を担う労働者への対応についての調査」
2006年調査報告 第二部——

山田清美

1. はじめに

第3次産業の拡大によって雇用形態の多様化が進み、さらに人件費削減によりその傾向に拍車がかかっている。その対象の多くは短時間労働者で、女性はその対象者となり易く、さらに厳しさは増加している。こうした背景のある中、筆者は2006年に調査¹を行った。その調査概要は、以下のものである。筆者の既刊論文²において、女性の継続就業は仕事と家庭の「両立可能」とするための職場環境への影響を「出産休業取得」から事業所の特性を明らかにするために主として3つの分析を行った。まず、出産休業は取得されているのか。いるとすればどのような企業・事業所の従業員が取得しているのか。これを業種別にしてさらに女性が多く就業している業種からサービス業・流通業および製造業種に分けて³分析を行った。この2つのカテゴリーをベースに比較分析を次のように行った。

はじめに出産休業取得の該当者はいるかみるために次の分析を行った。過去および現在において事業所に出産休業取得者はいるか。2005～2003年の間に該当者はいるか。さらに第2子出産休業取得者はいるか。および復帰しているか。これが第1の分析である。3年間を比較対象にしたのは、1年間および2年間よりさらに枠を広げた方が該当者のいる可能性が高いこと。さらに事業所の特性がより明確になること。取得者の多寡がよりはっきりとすること。3年間の推移の比較分析ができることにあった。結果はサービス・流通業および製造業のどちらにも微増微減の両方の傾向があるということが本調査の分析結果であった。

次に2つ目の主たる分析は事業所の特性分析である。そのためには企業規模、男女雇用者数および出産休業取得者数についてそれぞれを細分化した。つまり企業規模は、大規模、中規模、小規模と分析し、男女雇用者数は、男性が多く女性が少ない、女性が多く男性が少ない、ほぼ男女同数の3種に分け、さらに取得者の該当は過去においてあったか、2005年には何人いたのか分析を行った。その結果、サービス・流通業では、信販業、人材派遣事業所で取得者が他事業所よりも多く該当者がみられた。製造業では、取得者数が多い事業所の上位4位のうち自動車関係の事業所が3事業所該当した。

次に3番目の主たる分析は、女性の管理職者数を用いてこれが取得者数にどう結びついてい

くのか分析を試みた。その結果、事例研究の件数が少なく一般的なことは明言できないけれども本調査のその分析結果は女性管理職者がいる事業所、特にサービス・流通業の、信販および人材派遣業では若年者が多くかつ女性管理職者のいる事業所で出産休業取得者数に影響がみられる傾向にあった。この事業所の特性は事業所規模が500人以上で、若い人材のニーズが高く、さらに年代別中途採用もしながら人材確保をしている企業・事業所に出産休業取得者は他事業所より比較的多くの該当者がみられた。一方女性管理職者が少なくても出産休業取得者数の多い事業所があった。それは陶業であった。なぜ取得者が多いのかその考察の結果は、女性の職務の内容は、女性が多いこともあり代替要員確保が可能な作業現場ではないかと推察された。他方、大企業で、正規社員数も多く、女性の管理職者係長を含み、課長がいるにもかかわらず、出産休業取得者数が少ない事業所を分析した結果、正規女性社員の職務の内容は、職務が多様で、代替要員確保が困難であることが推察され、容易に出産休業取得が取れない職場環境であることが推察された。また製造業では出産休業を取得しながら男性領域とされる職場で継続就業している女性たちのいることも事例を通して分かった。つまり該当者はこれらの事業所の正規社員で出産休業を取得し職場へ復帰している女性たちであり、同じ職場への継続就業の可能性が高い。

また本調査は日本政府の男女共同参画社会の実現、特に女性の経済活動・就労継続政策において、少子・高齢社会対応策として重要課題とされている「ファミリー・フレンドリー施策」として推進されている出産、育児休業についてその取得の実態を調査したものである。具体的には職場における出産休業取得、育児休業取得の実態と女性の就労継続可能性と女性の地位上昇可能性の相関関係を調べるのが主要な目的であった。つまり今後、女性は出産、育児休業取得後、継続就業がなされていけば、女性と男性の職務の内容ももっとバランスがよくなるかもしれない。本調査では数が非常に少なく、一般的なことは明言できないけれども本調査の結果としていえば、業種、職務の相違により、継続必須とする事業所特性、法制変革の影響、すなわち男女雇用機会均等法、出産休業法の実施と直接的に限定的回答事業所件数からは、関連性はみえない。また本調査の結果として、東海地区、主として名古屋地区の事業所において就労女性が出産休業取得後、職場復帰して継続就業をしていくことができる職場は、大企業商社で正規女性社員が就労継続しようと努力し、非正規社員では取りにくい出産休業および育児休業を取得して就労継続している事業所が就労継続および「両立可能」とであると推察できた。

本論ではこの既刊である正規社員の出産休業取得の分析に続き、事例研究第二部として「非正規社員の出産休業および育児休業取得者状況」から企業規模と育児休業取得者数、男女雇用者数のバランスの違いは「両立可能」にする環境にどのように影響するのだろうか分析および考察を行っていく。本論の構成は事業所の特性、育児休業取得者数、事業所の職場環境から女性の継続就業および「両立可能」について考察したい。この第二部は、非正規社員の出産休業および育児休業が中心となるのでその非正規社員の増加の社会的背景から詳述をしていこう。

2. 非正規雇用者の増加の社会的背景

非正規雇用者の社会的な背景は、現在非正規雇用者である若者の親世代は団塊世代の人たちであり、若者はその団塊世代の子どもの世代である。つまり団塊ジュニアである。その若者たちはフリータなど雇用不安定な人たちも増加しており、さらに未婚者も多い。その中に若年女性非正規労働者やフリータ等が急増している。つまりこの人々は人件費カットに最適な対象となっている。日本は既に少子・高齢社会であり、さらに人口は長期的にも減少傾向の見通しである。人口成長がマイナスの社会になり、個人の生活やその世代は格差が固定化されやすい。或いは二極化を容認すれば経済的中流層から下層に落ちていく人が増え⁴る傾向は強まる。4人に1人が非正規雇用者で低賃金によって今日の経済を支えている。企業が新卒採用を一齐に手控えた就職氷河期1994～1998年に社会人となった人々の間にはワーキングプアが増えている。つまりワーキングプアとは、低所得層の働く貧困層を意味し、一度ワーキングプアに陥ると構造的にその状況から脱却することが難しい人々の層である。自分の意思とは関係なく、貧困の状態が固定化されてしまう。

厳しい国際競争に直面している日本企業は、景気が回復する中であってもコスト削減のために人件費のかかる正規社員を減らし抑制し、安価なパートやアルバイトなどの非正規社員を増やそうとしていることにその要因がある。年収200万円未満のパートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託が増えている。また正規社員であっても人件費を抑制されている。働く能力がある人でもその能力に応じて働けるのではなく、意に反して、構造的に所得格差拡大が拡散している。1970年代半ば以降からの推移をみると、日本で所得格差が拡大した主たる要因は一つには人口の高齢化である。さらにワーキングプアが増加傾向をたどるなかで、生活苦を理由とした中高年男性の自殺者は日本社会では国際比較すると高水準である。現在ワーキングプアの子どもはまた同じようにワーキングプアになる可能性が高まっており世代連鎖がある。

その一方では正規社員の多くは働きすぎという深刻な問題に直面している。自分の時間に使える自由時間もない。さらに賃金が支払われないサービス残業、年間の労働時間は多い。少子高齢化が進む中、終身雇用、年功序列は崩れ、正規社員を非正規社員へ切り替えるため雇用不安も拡大、二極分化がさらに非正規雇用者を増加させている。しかしながら、非正規社員化の恩恵を受けているのは企業だけではない。消費者もまた安さや便利さを享受している。コンビニエンスストア、宅配サービス等は安価で便利なサービスである。この領域は低賃金の若い労働者がいないと成り立たない。老人介護や保育園といった福祉分野でも、コスト削減の名の下に非正規社員化が進んでいる。グローバル化に伴い非正規雇用は欧米などでも増加し日本だけが特別ではない。日本では、正規社員の解雇が難しい労使慣行のため、若い世代にしわ寄せが集中⁵している。非正規社員の多くは企業内での職業能力の形成・蓄積が難しく、一生懸命働いても正規社員にはある昇格昇給は少ない。この問題を解決するには非正規社員から正規社員への移行を可能にすること、著しく低い最低賃金を引き上げることができればワーキン

グプアは適切な生活維持ができず、国内消費が不振となる。需要、生産が減少し、結局日本経済全体の縮小ということにもなる。

2-1. 問題意識の所在

今日の状況は非正規雇用者が増大し、さらに働けどワーキングプア状態から脱出できない。これらの人々は主に若者および女性が圧倒的に増加していることをはじめに述べた。さらに既刊論文⁶からは、正規社員の出産休業の取得について分析してきた。総数も少なく、一般的なことはいえないが出産休業取得については企業規模の大きさに関係なく、直接的には女性の管理職者数の多寡というのは育児休業取得には関係なく、さらに限定的な法制、男女雇用機会均等法が直接影響をしているとはいえないという結果であった。しかし職域および職務においては出産休業取得の各事業所においては何ら関係があることが明らかであることが分った。つまり本論ではその性別職務分離を受けて正規社員のみばかりでなく非正規社員にも目を向けさらに上記で詳述してきたように仕事と家庭の「両立可能」と職場環境への影響を非正規社員の出産休業および育児休業から分析を試みさらに考察を加えることとしたい。

その方法は、既刊論文で紹介した本調査の未使用部分であるデータを分析する。つまり本調査は第4部からなっており、既刊論文は第I部の正規社員の出産休業のみのさらにごく一部のみを分析した。本論ではそれ以外の非正規社員の出産休業および育児休業取得部分と就労場における男女共同参画への態度について分析する。その内容は、正規社員の出産休業取得と同様に非正規社員で出産休業取得を取った事業所はどのような事業所なのか、企業規模、男女雇用者数、出産休業取得者数を分析して、その結びつきおよび影響を考察する。具体的な分析については、出産休業取得者がいるか、2005年～2004年にはいるか、復帰しているか、さらに事業所の特性分析を行い、次に育児休業取得者がいるか、2005～2004年ではいるか、復帰しているか、第2子において取得者はいるかその分析を行う。育児休業が非正規社員に適用されるようになってからまだ日が浅い。このような事態を踏まえ取得している事業所の特性を明らかにしていきたい。また併せて就労場における男女共同参画についての分析および考察をした

2-2. 非正規社員の出産休業取得の状況

まず4つの質問を中心に分析する。どのような企業・事業所の非正規社員・従業員が出産休業を取得しているのかその事業所の特性を考察する。そのためには、最初に非正規社員について出産休業取得をした人がいるかどうか分析する。さらに2005～2004年の2年間について出産休業取得者がいるかどうか分析を行う。次に、第2子の出産休業取得者はいるか、また2005～2004年に該当者がいるかについて分析をする。さらに出産休業取得した人の職務の内容はどのような職種なのか詳細に分析する。また、休業取得者の職務は何であったか、休業中の仕

事はどうしたか併せて分析を行う。出産休業取得同様に育児休業取得の実態についても同様に分析を行う。非正規社員の出産休業取得者は、信販業、商社、食品卸業、医薬品、学校およびスーパーで該当者がある。この6事業所の企業規模は500人以上に該当するのは信販業、食品卸業、商社、スーパーおよび学校の5事業所である。500人以上を大企業とすると、この5事業所は大企業と分析できる。医薬品の事業所規模は299人未満であり中規模の事業所であることが分る。以下の表1はその非正規社員の出産休業取得の実態を表したものである。

表1 非正規社員の出産休業取得実態

項目	該当の事業所	取得内容
出産休業取得者はいるか	①信販業、②商社、③食品卸業、④医薬品、⑤学校の5事業所が該当する。	復帰「該当あり」の回答については、学校が該当している
2005年に出産休業取得者はいるか	信販業(2人)、医薬品(1人)の2事業所で該当者があった。	復帰「該当あり」の回答については、医薬品が該当している
2004年に出産休業取得者はいるか	食品卸業(1人)、⑥スーパー(1人)、医薬品(1人)の3事業所で該当者があった。	食品卸業では14週間取得、その後復帰しその後離職している。スーパーでは9週間取得、医薬品では復帰している
第2子で出産休業取得者はいるか	信販業、商社の2事業所で該当者があった。	
第2子で2005年に出産休業取得者はいるか	信販業では1人が該当していた。さらにこの事業所では取得後に復帰している。	
第2子で2004年に出産休業取得者はいるか	該当者なし	
取得した人の職務の内容はどのようなものか	信販業では一般事務、商社では営業・販売、スーパーでは正規社員の補助業務であった。学校では一般事務職(教員)であった。食品卸業および医薬品において職務は回答なしであった。	
休業中の仕事はどうしたか	食品卸業、商社、スーパーでは既存職員が分担した。信販業では別の人を外から雇った。医薬品では既存職員が分担或いは外から雇うと多様だ。	

※本調査総数46事業所より筆者作成

上記の表1は、非正規社員が出産休業を取得しながら継続就業をしている事業所の特性をより具体的に明らかにするために表にしたものであり、上記の調査対象の事業所の実態とさらに女性の継続就業とその就労環境への影響等を分析項目毎に示した結果である。全体的に非正規社員が出産休業を取得した事業所は非常に少ないことが表1によって明らかであろう。因みに本調査総数は46事業所である。その中で上記5社の非正規社員の出産休業取得の該当者が「あり」の事業所は信販業、商社、学校、食品卸業、医薬品の5事業所である。次に2005年に出産休業取得者は信販業が2人、医薬品が1人該当している。2004年には食品卸業で1人、スーパーで1人、医薬品で1人該当者がいる。第2子の取得者該当は信販業、商社である。さらに2005年に第2子の該当者があったのは信販業で1人のみである。2004年には該当者なしで

あった。次に出産休業の取得した非正規社員の人の職務の内容は、信販業では一般事務、商社では営業・販売、スーパーでは正規社員の補助業務である。休業中の仕事は、食品卸業、商社、スーパー、医薬品では既存職員が分担し、信販業は外から別の人を雇うであった。

次に休業取得後、休業する前の職場へ復帰しているかどうかについて学校と医薬品の2事業所では復帰している。次に、取得週数および日数は食品卸業では14週間取得、スーパーでは9週間取得し復帰している。食品卸業では一度復帰してその後離職している。スーパーでは復帰している。この休業期間は無給である。次は育児休業取得に該当した事業所の育児休業の内容を出産休業と同じように分析する。

2-3. 非正規社員の育児休業取得の状況

出産休業取得と同じように育児休業取得を分析する。

表2 非正規社員の育児休業取得実態

項目	該当する事業所	取得内容
育児休業取得者はいるか	信販業、商社、スーパー、学校	
2005年に育児休業取得者はいるか	信販業(2人)、食品卸業(1人)	食品卸業 43週間
2004年に育児休業取得者はいるか	スーパー(1人)	スーパー 60週間
第2子で育児休業取得者はいるか	信販業、商社	
2005年育児休業取得者はいるか	信販業	
2004年育児休業取得者はいるか	該当者なし	
育児休業取得者の職務の内容はどのようなものか	信販業では一般事務、他 人材派遣では一般事務、 営業・販売職、他 商社では営業・販売職、他 スーパーでは正規社員の補助 業務、他 学校では一般事務、教員	他該当は、その日によって忙しいところへ配置される、または明確に決まっていない職務である。
育児休業取得者の休業中の仕事はどうしたか	信販業では外部から雇った 商社では外部から雇った 人材派遣では外部から雇った 食品卸業では外部から雇った	

本調査より筆者作成

本調査は2006年1月から3月にかけて実施したもので育児休業取得の広報は非正規男女労働者への浸透が未だ不十分な時期であった。つまり出産直後の日から8週間は出産休業取得に該当する。育児休業制とはその後、同一の事業主に1年以上雇用され、さらに子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合は本人の申出により育児休業取得ができる。つまり育児休業(育児介護休業制度)は、1歳に満たない子に対し、1歳に達する日ま

で使用者に請求できる休業制度である。これが2005年4月1日に改正され保育所の空き待ちなどの場合、その子が1歳6ヶ月まで休業することもできるようになった。非正規社員の育児休業取得が認められたのは2005年4月からである。よって本調査は2006年の年度初めであり、事業主および育児休業取得申請のできる本人には、まだ育児休業制度の適用そのものが日が浅くほとんどの非正規労働者には、この制度が活用可能であることが周知されていなかった状態である。

さらに雇用保険加入の資格があるとみられるパートタイム労働者のうち、81%以上のパートタイム労働者は育児休業制度が適用されることを知らなかった⁷という。勤務先の事業所に育児休業制度があることは73%の人は知っている⁸。しかし勤務先事業所で育児休業制度を利用したかについては99%のパートタイム労働者は利用していない⁹のである。

このような背景があるなかで本調査対象の名古屋市内の非正規社員の育児休業取得者は全く該当者がいないということではなく、上記のようにわずかではあるが該当する事業所がある。特に調査対象の2004年はまだ非正規社員には育児休業取得は強制力のあるものではなく事業所毎による休業の取得は一般化されていない。すなわち多数の事業所では非正規社員に対しての休業は与えられていなかった。こうした中でも非正規社員の出産、育児休業取得者のいる事業所は2005年に既に該当者がいると回答であった。それらは、信販業、商社、スーパーおよび学校である。次に2005年をみると該当者がおり、信販業では2人、食品卸業では1人該当している。さらに2004年にスーパーで1人の該当者がいる。さらに第1子ばかりでなく第2子についても育児休業取得を非正規社員が該当している。信販業および商社である。そして2005年では信販業に該当者がいる。これらの育児休業取得をした人の職務は信販業では、一般事務および他、人材派遣では、一般事務、営業・販売等である。商社では営業・販売等であり、スーパーでは、正規社員の補助業務および他、学校では一般事務等である。「他」については、その日によって忙しい部署へ配置されるため明確に自分の専属に担当する職務というのは明確ではない。

次に育児休業取得者の休業中の仕事は、信販業、商社、人材派遣および食品卸業では代替要員を外部から雇っている。出産休業中のその仕事は既存職員が分担していた。食品卸業、商社、スーパーの各事業所も育児休業取得中は外部から雇っている。取得した育児休業期間は食品卸業では43週間（301日間）、スーパーでは60週間（420日間）である。これらを表にしたものが上記の表2である。次に事業所の特性について分析をする。

3. 事業所の特性分析

ここでは非正規社員の出産休業、育児休業取得の該当者のある6事業所の特性を分析する。以下の順に分析する。職種、雇用人数、取得者数である。

3-1. 事業所の特性分析

ここで比較する事業所は出産休業および育児休業取得の該当のある信販業、商社、食品卸業、医薬品、学校、スーパーの6事業所である。信販業はカード会社である。次に食品卸業は大手スーパーへ物流および自社開発商品の製造と開発も担い、システムエンジニアもかかっている会社である。次に商社は、電子、情報、IT、通信、技術業である。次に医薬品業はバイオベンチャー企業である。およびここにあげる学校とは幼稚園から大学までの一環私立校である。スーパーは大手食料品等のスーパーである。これらの6事業所は出産休業、育児休業取得者がありと回答し、2005～2004年に該当者があり、または第2子育児休業取得者の該当者ありの事業所である。

因みに出産休業も育児休業も取得者本人の申し出によって取得できるものではあるが、出産休業について事業主は該当者に対し、出産前6週間および出産後の8週間は働かせてはいけないという禁止事項になっている。これは企業側に母体保護の管理責任がある。母体保護は、本年4月よりさらに改正男女雇用機会均等法によって強められている。日本は少子高齢社会であり、特に出産、育児による女性の離職者に歯止めがかからず、政府は次世代育成支援制度を企業に義務付け、職場の環境および次世代育成支援制度の利用を促進することを重要課題として取上げている。

このような社会背景を下に2005年4月から非正規社員は要件を満たすことによって育児休業を取得できるようになった。その要件とは、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用が継続することが見込まれることである。(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかである場合を除く)。さらに育児休業期間の延長が可能になった。子が1歳を超えても、特別な事情のある労働者については、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業をとることができるようになった。1年6ヶ月まで育児休業ができるのは、子が1歳に達する日において、両親のいずれかが育児休業中である場合であって、次のいずれかに該当する場合である。保育所の入所の申し込みを行っているが、入所できない場合、子の養育を行っている配偶者であって1歳以後子を養育する予定だった配偶者が死亡、負傷、疾病などにより子を養育することが困難になった場合である。上記のような要件は現在も十分に周知されていない。つまり利用度も少なく、結果、育児を担う女性に性役割として逃れられない状況をつくりだしているといえよう。このような状況改善の取組みとして就業形態の移行の取り入れが就業契約の条件および規約に取り入れられていれば、職場への環境もまた変化があると思われる。名古屋市内の本調査対象からは保育業、食品業、経済関連組織団体、信販業、鉄鋼業、人材派遣の7事業所が就業形態の移行つまり非正規から正規社員への移行の制度を取り入れている。以下の表3はその表である。

本調査の非正規社員の出産休業取得は、ほとんどの業種でゼロ、つまり該当者なしの回答であった。非正規社員の出産、育児休業取得はまだ日本全体としても多くの業種では利用はされ

表3 非正規社員の育児休業取得の事業所の職種と就業関連

項 目	該当する事業所	内 容
就業形態の移行はあるか (非正規から正規社員へ)	保育業、食品業、信販業、人材派遣、鉄鋼業、経済関連組織団体	育児休業取得に関係なく雇用形態の移行の受け入れのある事業所である。

本調査より筆者作成

てはない。その理由は、正規社員と非正規社員の労働条件および処遇の格差にある。一般に正規社員と非正規社員の不均衡が浸透されている。事業所側も労働者側も双方に非正規社員への処遇が職場では適切に使われていない。つまり非正規社員が取りたくても言い出せず、職場環境の風土によって休業制度は不可視化されてしまう。その結果、継続就業にはならず離職を選択せざるを得ない。しかしながら上記の6事業所のように就業形態の移行があれば短時間、長時間を正規、非正規と使い分けでき、さらに「両立可能」へと導かれるであろう。そしてこれらの事業所では、結果としてこのことは当然、職務および職場への影響と結びつくであろうと考えられよう。次に正規社員と非正規社員の雇用者数から事業所の特性をみていこう。

3-2. 正規社員と非正規社員の比較分析

以下の表4は、本調査の集計から雇用者数を性別および雇用形態別に分析したものである。

表4 非正規社員の雇用者数と正規社員の雇用者数 (人)

事業所	正規社員女	正規社員男	非正規社員女	非正規社員男
信 販 業	948	1492	1690	42
スーパ-	502	634	1181	185
食品卸業	62	398	722	—
学 校	167	234	172	218
医 薬 品	20	20	100	100
商 社	100	600	30	0

本調査より筆者作成

正規社員と非正規社員の男女別雇用者数を分析すると次のようになる。信販業、スーパー、食品卸業、学校、医薬品、そして商社である。6事業所のうちで学校と医薬品を除いた他の4事業所では次のことがいえよう。表4から考察すると信販業では正規社員は女性よりもやや男性が多く、非正規社員では圧倒的に女性が男性よりも多い。つまり信販業の正規社員は男性が多く、非正規社員は女性が多い。逆に正規社員の女性は男性よりやや少なく、非正規社員の男性は同女性よりかなり少ない。次にスーパーでは、正規社員数は男女の割合はやや男性が多い

が非正規社員の男女の割合は信販業と同様に女性が大多数を占めている。次に食品卸業では正規社員の男性は同女性より6倍強多い。しかしながら非正規の男女の割合は女性が722人に対して男性は不明である。商社に対しても男女雇用者のバランスは正規社員の女性は男性よりも六分の一と少なく、非正規社員の割合では女性のみしかいない。このように正規社員の男女の雇用者数のバランスと非正規社員の雇用者数のバランスは学校と医薬品を除いた4事業所については正規社員の男性が多いところでは非正規社員の女性が多くなっている。また逆に正規社員の女性が少なく、しかも非正規社員の男性数が少なくなっている。この関係は、性別職務分離となって補完の関係があるといえよう。

次にこの男女雇用者数のバランスに育児休業取得を比較分析してみよう。

表5 正規社員と非正規社員の育児休業取得者数の比較

事業所	取得者あり		2005年		2004年	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
信販業	あり	あり	27人	2人	28人	0人
食品卸業	あり	—	1人	1人	0人	0人
商社	あり	あり	0人	0人	2人	0人
スーパー	あり	あり	4人	0人	2人	1人
学校	あり	あり	0人	0人	1人	0人

本調査より筆者作成

ここで比較分析する事業所は信販業、食品卸業、商社、スーパー、学校の5事業所である。この5事業所は正規職員のなかで育児休業取得した人があり、そして非正規職員の出産休業は食品卸業を除いて「あり」の事業所である。次に2005年と2004年の育児休業取得者数を正規社員と非正規社員に分析する。その結果、信販業では2005年に正規社員が27人、非正規社員は2人該当し、さらに2004年には正規社員は28人、非正規社員は該当なしである。次に食品卸業は2005年には正規および非正規からともに1名ずつ該当している。2004年にはともに該当なしである。次に商社の2005年はともに該当者なく、2004年には正規社員が2名取得し、非正規社員は0人である。スーパーでは2005年には正規社員が4人取得ありで、非正規社員は0人である。2004年は正規社員2名、非正規社員は1名取得している。学校では2005年ともに該当者なし、2004年は正規社員1名、非正規社員0人である。この結果、対象の5事業所のなかでは正規社員と非正規社員の育児休業取得者数の大きな差は信販業にみられる。

スーパーの2004年の非正規社員の1人の取得は貴重な存在であろう。なぜなら先述したが非正規社員の育児休業取得が適用になったのは、2005年4月からであるから、その前に取得できたということは職場には取得できる風土があったと考えられよう。次に独立行政法人労働政策研究・研修機構が有期契約労働者の育児休業のヒアリング調査結果報告を出している。その中で有期契約労働者の育児休業取得状況について以下のように述べている。まず有期契約労働

者が休業取得し易さと関係していると考えられるのは、正規社員との働き方の類似性を挙げている。それによると、非正規労働者はパートタイマーに典型的なように、従来、正規社員に比べて労働時間の面で育児と両立しやすい働き方とされてきたが、調査対象企業では、正規社員と労働時間が同じ有期契約労働者も少なくない。また、有期契約労働者は正規社員に比べて雇用が不安定であることも指摘されてきた。調査対象企業では、有期契約でも契約更新を繰り返して継続雇用しており、雇用期間の定めのない契約と事実上同じ状態⁰になっている。つまり大事なことは従業員構成の正規社員、非正規社員雇用者数の違いが現状の休業取得者数に反映されている。次に正規、非正規社員ともに育児休業取得のある信販業の事業所の事例をみていこう。

表6 非正規社員の出産および育児休業取得

項目	信 販 業
企業規模	500人以上
出産休業取得者あり	あり
出産休業取得（2005年）	2人
第2子出産休業取得あり	あり
出産休業を取得した人の職務	一般事務
休業中の仕事	別の人を雇用
育児休業取得者あり	あり
育児休業取得（2005年）	2人

本調査より筆者作成

表6は、非正規社員の出産および育児休業取得についての事例である。この事業所は信販業である。まだまだ普及されていなかった2005年に2人の育児休業取得者が該当していた。取得者の職務は一般事務職である。さらに休業取得者の代替要員は外から別の人を雇っている。出産、育児休業取得した非正規社員は復帰している。そしてこの信販業では出産、育児休業とは関係なく雇用形態の移行を取り入れている。つまり非正規社員から正規社員になった人がある。このように信販業は、正規社員の育児休業取得、非正規社員の休業取得のどちらにも該当者があり、さらに正規、非正規の雇用形態の移行を受け入れ、雇用形態の多様化を取り入れている。すなわちこの事業所では性別職務分離が弱化していると考えられる。しかしながら表4で分析してきたように正規男性社員と非正規女性社員および正規女性社員と非正規男性社員の補完関係の組み合わせによれば性別職務分離が存在しているといえよう。つまり非正規社員の地位のままで出産、育児休業を取得している。この事実は職場環境への影響と結びつき職場の風土、慣行へ反映されるであろうと思われる。そしてこの事業所で正規社員への移行は可能であるが実際には申し出はないようである。

信販業は、事業所の規模が500人以上の大企業で正規社員の男女雇用者数の多寡に多少違い

はあるがほぼ同等であり、事業所の特性、非正規社員の出産、育児休業取得等の分析結果において正規社員、非正規社員のどちらに対しても該当者がいる事業所である。信販業の事業所の特性として女性の継続就業が可能または「両立可能」な事業所であることが分析によって明らかにされた。またこの事業所は本調査では数少ない中ではあるが出産、育児休業取得をしながら仕事に家庭に「両立可能」を積極的に取り組んでいる事業所であることが追加調査のインタビューによって明らかとなっている。

信販業の他に就業形態の移行の取入れを実施している事業所は、保育業、食品業、経済関連組織団体、鉄鋼業、人材派遣業で該当者が「あり」となっている。(表3参照)

次に事業所の特性分析をさらに追究していこう。

3-3. 非正規職員の出産休業、育児休業取得者のいる事業所の特性

事業所の取上げ順は、非正規社員の女性の数が多い順とする。まず信販業の例を詳しく考察する。この信販業のホームページを見ると平成15年10月より愛知県ファミリー・フレンドリー企業の認証を受けている事業所であることが分る。つまりこの事業所は、男女ともに仕事と育児・介護を両立させることができる多彩な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを実施している企業である。つまり次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を10年間かけて取り組んでいる法律、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定・実施している企業である。ホームページで公開されている内容によると社員数2255名である。そのうち男性は1375名および女性は880名であることがわかる。これは平成19年3月現在の時点のものである。雇用者の平均年齢は39.1歳、女性32.0歳、男性43.5歳と明記されている。筆者がインタビュー調査をしたときは、平均年齢37.1歳であった。その後、2歳上がっている。全国規模で展開している事業所である。初任給は総合職、200000円、一般職165000円、地域手当5000円諸手当、通勤手当、時間外手当、住宅補助金、家族手当、役席手当等がある。勤務時間は、9:20～17:45である。さらに休暇、年次有給休暇、夏休み、冬休み休暇制度、誕生日休暇制度、半日休暇、積み立て年休制度等多様な制度がある。この信販業はファミリー・フレンドリーの認定を愛知県から受け、育児休業取得者も多い企業ではあるけれども実は、表4で分析したように正規男性社員と非正規女性社員および正規女性社員と非正規男性社員が補完の関係になっている。つまり主たる基幹の従業員は男性でそれを支えるのが非正規社員の女性である。インタビュー調査で明らかになったことは、信販業の非正規女性社員の勤務時間は10:00～16:00で主婦が多く、職務の内容は窓口業務(受付)から伝票の入力作業、オンラインの電話対応となっている。これは非正規職員の女性の職務として固定化されている。つまり、彼女たちのキャリア形成というのは、ある一定期間を過ぎて職務、技術を身につけてしまえば日常化された単純作業となる。そのため特にキャリアは必要ではなく、パートで低賃金となっている。窓口業務、オンラインの電話の対応を非正規の女性にというのは、女性のほうが顧客に対して、細やかな気配り、対応の丁寧さをアピールしようと

する企業側の工夫が読み取れる。主婦を対象にした単純作業、伝票の入力作業、オンラインの電話の固定した内容のみの対応は、女性向きの定型的業務として男性の業務とは違っている。表4で示したように非正規女性社員と同男性社員は人数からも圧倒的に違う。つまり男性は融資、得意先まわりという外向けの正規男性の補助業務である。つまり女性は内部の業務、いわゆる内向け業務である。これが信販業にみるジェンダー構造であり性別職務分離である。こうして正規男性社員の業務の補完は非正規女性社員が担っている。この補完関係は一見見えにくいけれども実は性別職務分離を形成している。つまりこの信販業はファミリー・フレンドリーの認証を受け他の企業よりも職場環境への影響は進んでいるように見えるが内部においては性別職務分離があるということが表4で明らかとなっている。次にスーパーの事業所の特性をみていこう。

スーパーマーケットの例では、愛知県下に各店を持つ大手スーパーである。この企業は、年中無休である。そしてパート、アルバイトは募集されている。募集は短期、長期、中途採用、未経験、転職希望者等である。パートタイマー短時間、仕事の内容、生鮮食品、補充管理、週5日程度出勤できる方、日曜出勤できる方、月1回休み可能、応募資格、60歳未満の健康な方、定年60歳、勤務時間は8:00～11:00が800円、9:00～13:00が780円、13:00～5:00が800円である。長時間アルバイトの仕事の内容は、生鮮食品、補充管理で60歳未満の健康な方を募集している。定年は60歳である。勤務時間と時給は8:00～5:00が800円、社会保険加入あり、交通費、片道2km以上支給、休日は月8日と年次有給休暇有がある。募集は日曜出勤できる方、月1回休み可能、上記時間帯のなかで1日7～8時間勤務できる人を募集している。この企業では営業利益あり、営業収益、前年比較で増と公示している。給与に関しては大卒給与が235000円である。職種は営業職で営業手当が含まれている。大卒準営業月給189000円、勤務時間8:30～18:00スライド出勤、年間休日107日、有給休暇、慶弔休暇、特別休暇、退職金制度がある。年齢、経験、学歴関係なし、仕事のできる人を評価していく。ボーナスだけでなく、毎月の給与アップにもつながる。努力し業績をあげた社員はそれなりの満足いく正当なポストと報酬を受け取り豊かなライフスタイルを確立している。やる気ある若手を引き上げる社風となっている。2006年、2005年と採用者は多くさらに高卒者も多く採用している。昼間の時間は前後の時間よりも時間給が安く学歴に関係なしとしているが高卒のアルバイト時給は他よりも安い。やる気の若手を引き上げる社風となっているが年齢はいつまでも若いままではなくそのうちに歳を取っていく。つまりこの事業所はある一定年齢までの若い人を中心に企業のコアになることを強調しているように考えられる。つまり社員の入替の多い企業ともいえよう。さらに早い時期に昇進昇格の差がつく企業であることが分れば逆に昇進昇格を早く諦めてしまう人もいであろう。それが表4から読み取れよう。

食品卸業の例をみるとこの企業は、大手企業で自社製品を開発しスーパー、コンビニエンスストアへ物流、営業をしている。つまり企業は、営業、企画、製造、総務・経理、情報システムと職種を募集している。採用のデータでは、初任給が総合職で営業職は229000円で営業手当でも含まれている。これに対して一般職である事務職は196000円である。この他外勤営

業手当、家族手当、通勤手当、時間外勤務手当がある。年次休暇、慶弔休暇、介護休暇もある。近年の採用人数は、十数人が続いている。従業員数は2006年9月末現在448名である。機構改革および人事異動に関しては役員人事、取締役、執行役員、部長級、全て男性である。次に勤務時間、8:45～17:30、部署により一部異なる。募集職種、総合職、営業、企画、製造、総務、経理、情報システムである。この企業の家族手当は扶養する家族がいる人に手当が出る。それは扶養する主に、つまり世帯主の男性に家族手当がつく。すなわち収入のベースが多くの女性と違う。長期勤続となれば家族手当がつく分だけ格差が開いていく。

学校の例については、100年の歴史、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学一環私立校である。組織は理事長男性、大学長は男性、高校学校長は男性、中学校長は男性、小学校長は男性、そして幼稚園の歴代園長のなかで4名が女性該当である。学生数合計7712人、19年5月1日、教職員数は以下のようなものである。期限付き含む（高校、中学、小学校、幼稚園）309人、事務職員専任25人、大学168人である。この企業は女子大だが、経営陣のトップは全て男性である。歴代の中で幼稚園の園長のなかで4名女性の該当者がいた。

医薬品販売業の例では、抗体専門メーカーでバイオベンチャーである。企業の姿勢は、親会社・子会社の上下関係とせず独立した対等な連合体とし、社内組織や人の関係でも同様に上司と部下の縦型ではなくリーダーとグループメンバー的な緩やかな関係として表現されている。研究開発、生産、企画、管理、販売すべてを行っている。職種も多岐に渡っている。新卒採用は、職種を決めずに正規社員を採用し、入社後職種、配属先、企業内部の部署、もしくはグループ企業への出向を決める。従業員204人、連結会社全体253名、2007年3月現在、採用は積極採用対象は理系大学院生である。給与大学卒20.0万円、大学院修士了21.0万円、大学院博士了・博士研究員23.0万円である。更に本年6月に改訂があった。大学卒年額358万円、月給20.0万円以上、大学院修士了年額376万円、月給21.0万円以上、さらにここでは調整給、賞与等を含み年額400万円、固定給月額平均26.2万円である。大学院博士了・博士研究員は、年額412万円、月給23.0万円以上、調整給は年額434万円・固定給月額平均28.4万円である。この企業は専門職で理科系である。女性も男性も雇用比率は同じく、2005年に出産休業取得者が非正規社員で一人該当し更に復帰している。表4ではこの企業では正規社員よりも非正規社員数が多く、正規社員より低コストで使われていることが推測できる。

商社の例をみるとこの企業は電子部品、情報、技術、IT通信業、販売である。平均年齢32.2歳、2005年9月末現在、中途採用、全社員の約50%、求める人材、前向き、やる気、成果主義に基づいた正規社員の人事制度が取り入れられている。次に育児休暇については最長1年、男女とも利用できる。会社行事、慰安旅行、忘年会、社員交流等は頻繁に行われ、採用については面接場所および日程は平日の夜間、休日、土曜、日曜、祝日等、双方合意で入社日の決定をする。なお本人の希望がない限り転動はない。平均残業月30時間程度である。この企業は比較的若い企業である。全社員の50%が中途採用者であるため多様な職場を経験している人たちの集まりである。やる気、成果主義に基づく企業方針、人事制度は育児を抱えた女性は「両立可能」ということが表4、表5からは見えにくい。つまり男女雇用者数バランスが偏って性

別職務分離があるといえよう。

小括

本論では、非正規社員の出産休業および育児休業取得状況から事業所の特性を企業規模、休業取得者数、雇用者数バランスを分析した。さらに休業取得者の職務とその取得期間の仕事について分析を行った。その結果、非正規社員では出産、育児休業とは関係なくして雇用形態の移行を取り入れている信販業では、休業取得者も多く、さらには男女の雇用者数の比率はほぼ同じであるけれどもこの職場では性別職務分離が内部に存在していることが明らかとなった。それは信販業の非正規女性社員の勤務時間は10:00～16:00で主婦が多く、職務の内容は窓口業務（受付）から伝票の入力作業、オンラインの電話対応で非正規職員の女性の職務として固定化されている。つまり彼女たちのキャリア形成というのは、ある一定期間を過ぎて職務、技術を身につけてしまえば日常化された単純作業となる。そのため特にキャリアは必要ではない業務となっている。窓口業務、オンラインの電話の対応を非正規の女性にとというのは、女性のほうが顧客に対して、細やかな気配り、対応の丁寧さをアピールしようとする企業側の工夫であり、主婦を対象にした単純作業、伝票の入力作業、オンラインの電話の固定した内容のみの対応は、女性向きの定型的業務として男性の業務とは違っている。非正規女性社員と同男性社員は人数からも圧倒的に違う。つまり男性は融資、得意先まわりという外向けの正規男性の補助業務である。つまり女性は内部の業務、いわゆる内向け業務である。これが信販業にみるジェンダー構造であり企業内部に存在する性別職務分離である。つまりこうして正規男性社員の業務の補完は非正規女性社員が担っているということが本分析によって明らかとなったといえよう。本調査では数が非常に少ないので、一般的なことは明言できないが、企業規模と育児休業取得者数、男女雇用者数のバランスの違いは「両立可能」にする職場環境に影響するのは性別職務分離であるということが明らかとなった。現在雇用の形態および労働条件等に格差が拡大している中、職場では正規社員も非正規社員も外部からでは分らなく格差が不可視化されてきている。

次に就労の場における両立支援の環境とその影響についてみていこう。

4. 就労の場における両立支援の環境とその影響

ここでは、本調査2006年の調査第2部に回答を寄せてくれた各事業所の人事担当者の男女平等意識、男女共同参画への態度について調査したものである。質問項目は表7の1～15である。

4-1. 調査の結果

調査結果は、以下の「表7 職場の人事担当者の男女平等意識」のようである。

表7 職場の人事担当者の男女平等意識

総数 46人

No	項目	同意する	同意しない
1	積極的に女性を職場で責任ある仕事に登用（活用）すべきと考えている。	40人	6人
2	子どもが小さいときは、女性は家事を主として仕事はパートがよいと考えている。	8人	7人
3	女性はどちらかといえば子育て後、キャリア形成をするのがよいと考えている。	11人	5人
4	女性も育児期間の間も仕事を継続することが重要であると考えている。	23人	2人
5	女性の労働継続は、女性向けの分野に限って可能であると考えている。	5人	41人
6	男性も平日の労働時間が定時に終われば、家事・育児もできると考えている。	36人	1人
7	休日などだけならば、男性も家事・育児ができると考えている。	29人	11人
8	あくまでも、男性の家事・育児参加は、補助的なものであると考えている。	11人	5人
9	もっと家事・育児をしたい男性も多いが、その妻が歓迎しないのでできない。	1人	45人
10	この3年間で振り返ると随分、男性も家事・育児時間が増えたと考えている。	22人	4人
11	職場で女性は、補助的な仕事が適性であると考えている。	0人	46人
12	職場で女性が意思決定の立場にいる方が組織は活性化し成長すると考えている。	21人	5人
13	女性を職場で“ちゃん”づけで呼ぶなど考えられない。	25人	3人
14	正規で新採用する女性は、若いほうがよいと考えている。	10人	6人
15	来客の受付は、女性の対応のほうがよいと考えている。	19人	4人

本調査より筆者作成

就労の場における両立支援を考察するために上記のような調査を行い、その結果は積極的に女性を活用すべきに対して総数46人のうち40人が賛同、反対6人であった。因みに全員回答であった。子どもが小さいときはパートがよいに賛同したのは、46人の内賛同8人、反対7人であった。回答率は15問の中で最も低いものであった。回答はそれぞれ半々であり、残りは回答しづらい、或いは迷いのある問いであったのかもしれない。現在の育児休業取得の普及の状況から推測すれば利用しにくいであろうと思われる。つまり正規社員のみが有効と思われるような風潮もありなかなか非正規社員も利用できることを知らない人が多い。さらに男性

が育児休業取得するにはまだ日本社会では認識が不足している。男は仕事、女は家事、育児の意識があるのであろう。

子育て後、キャリア形成するのがよいでは46人の内11人が賛同、反対5人であった。育児期も仕事を継続が重要に賛同したのは46人の内23人が賛同、反対2人であった。労働継続は女性向け分野で可能に賛同したのは46人の内5人が賛同、反対41人であった。男性も定時に終われば家事・育児ができるに賛同したのは46人の内36人、反対1人であった。半数以上の人は男性は長時間労働であり、それが家事・育児に協力できない要因と捉えている。休日などだけなら男性もできる、総数46人の内賛同は29人、反対11人であった。つまりお手伝い程度なら参加してもよいという意識、家事・育児の責任は女性にという男性の意識とそれを容認している女性の意識もある。あくまでも男性は補助的に対して総数46人の内賛同は11人、反対5人であった。家事をしたいが妻が歓迎しないに対して賛同は1人、反対45人であった。男性も家事・育児時間が増えたに対して賛同は22人、反対4人であった。女性は補助的な仕事が適性に対して賛同は0人、反対46人であった。全員が同じ回答であったのはこの1問のみであった。

女性が意思決定にいと活性化するに対して賛同は21人、反対5人であった。女性を“ちゃん”で呼ぶなど考えられないに対して賛同は25人、反対3人であった。採用するなら若い方がよいに対して46人の内賛同は10人、反対6人であった。この結果は女性が愛想がよく、きめ細かく気がつくタイプを理想とし、権力行使の地位を保持できるためであろう。受付は女性のほうがよいに対して賛同は19人、反対4人であった。

以上の分析から子育てに関する意識、女性の継続就業に関する意識、および男性の家事・育児に関する意識が、職場の人事担当者または人事担当責任者による男女共同参画の意識に迷いのあるところであり、子どもが小さいときには家にいて欲しい、女性は家事を主としてパート、どちらかといえば女性のキャリアは子育て後という意見、意識に繋がっているといえよう。

しかしながら、他方では育児期の間も継続就業することは重要という意見、意識もあり二分化してきている。男性に対しては長時間労働のため家事・育児ができない、休日だけなら協力可、あくまでも男性の家事・育児は補助的と考えている。しかしながら他方では、随分家事・育児時間が増えたと考えている人もいる。女性に対しては職場で積極的に責任ある仕事に登用すべき、補助的業務が適任には該当がなく、意思決定の場にいる方が組織が活性化を支持し、きちんと職場のパートナーとしての意識を持ち、年齢、サービス領域への偏りに対しても意見、意識等に変化がみられる。企業や事業所の人事の担当者または人事の責任者の意見や意識はその職場に影響する力が大きい。積極的に学習や研修に出かけて常に敏感な行動や相談ができるようになっていくことは望ましいことであろう。そのような職場こそ女性の活用や継続就業が「両立可能」な事業所であろうと思われる。

5. まとめと課題

本論では、主として非正規社員の出産休業および育児休業取得を取上げ女性の継続就業とその職場への環境の影響を以下のように分析した。非正規社員に育児休業取得が適用されるようになったのは、2005年の4月からである。本調査は2006年の1月～3月にかけてであり、育児休業の適用の影響はまだあまり反映されていない時期に実施したにも関わらず、該当する事業所があった。この事業所は、信販業、商社、スーパー、学校等、食品卸業、医薬品である。さらに時期ははっきりしていないが該当者ありに該当は人材派遣業であった。本論文の分析は先に挙げた6事業所を中心に企業規模、男女雇用者数、取得者数の分析である。さらに男女別雇用形態つまり正規男性社員、女性、非正規男性社員、女性を雇用者数によって分析した結果、信販業では正規男性社員と非正規女性社員および正規女性社員と非正規男性社員が補完関係にあり、一見見えにくくなっている根本に性別職務分離が主婦を対象にした単純作業、伝票の入力作業、オンラインの電話の固定した内容のみの対応は、女性向きの定型的業務として男性の業務とは違い、女性は内部の業務、いわゆる内向け業務であるジェンダー構造であり、性別職務分離が内部に存在していた。こうして正規男性社員の業務の補完は非正規女性社員が担っていることを明らかにした。正規社員と非正規社員の雇用者人数のバランスから同じようにスーパー、食品卸業、商社についても正規男性社員と非正規女性の関係は補完関係であることが明らかであることが分った。学校と医薬品はほぼ男女雇用バランスの均衡が取れているようだ。

今後の課題は、仕事と家庭の「両立可能」にする環境に影響する職場の取組みとして推奨されている「ファミリー・フレンドリー」および「ワーク・ライフ・バランス」について追究していきたい。現在は出産、育児休業取得の推奨によってワーク・ライフ・バランスは女性のみを取り組みと思われがちであるが、個人のプライベートな休業においてももっと容易に取り易くする制度であり、この制度が進んで取り入れられていくようになれば、雇用形態の長期型から短期型へまたその逆の移行も取り入れられるようになり、雇用関係や日本人の多くは働きすぎといわれる所以を解消できる重要なポイントであろう。しかし現在ではまだこのシステムはなかなか進んでおらず壁に突き当たっている状態である。

これには職場での性別職務分離と性別役割分業との関係を深く掘り下げて追究し研究していくことが要求される。現状問題である長時間労働、残業時間の伸張等は職場の性別職務分離と固定的な性別役割分業の絡み合いとなっている。これを打破していくことによって短時間雇用労働への雇用形態の移行が可能となれば、より一層「両立可能」な環境となり、女性の継続就業もよい方向へ向かうであろうと思われる。よってこれらについて研究していくことを今後の課題としたい。

今回の非正規社員の出産休業、育児休業取得状況から6つの事業所が他の事業所と違って該当者がいたこと、さらにまだ休業制度について容認されていなかった早い時期に該当者がいたことの企業および事業所の取組みについて職場環境への影響が大きいと推測した。2004年にスーパーで該当したこの事業所は特別に性別役割分業が打破されている事業所でもなく、性別

職務分離があり、どちらかといえば安価でアルバイトをはじめ雇用者搾取している事業所である。なお、どちらかといえば性別職務分離は一見して分るものではなく根深く、根本にある。これを打破し職場の環境を男女共通に整えていくことによって、女性の継続就業は「両立可能」となるであろう。

最後に今後の課題は、非正規社員の増加によってますます悪循環となって格差が拡大することが予想される。女性の継続就業も出産、育児休業がきちんと取れるようにならなければ当然先行きの不安は残る。つまり性別職務分離は解決しないままとなる。これらの格差拡大と雇用形態が多様化し、労働者と使用者との間で紛争が起きることを未然に防ぐための「労働契約法」が現在成立しようとしている。労働契約法は企業が一方的に定めることを慣行としてきた就業規則を労働契約と位置付け法的な規範を与えることは、就業規則による労働条件の不利益変更がいつでも可能という制度が導入されることによって一方的な不利益変更が日常茶飯事になることが容易に想像される。これらの問題意識をしっかりと持ち女性の継続就業と職場環境がどのような実態からどのように改善されたらよいのか「両立可能」を研究し続けていきたい。

質問項目

本論では本調査の第3部および第4部の項目を総て使用した。Qの番号は原本の質問番号である。（アンケート調査の番号である。）

以下、第3部の質問項目である。（非正規社員、パート、派遣職員対象）

- Q29 非正規社員の方で出産休業を取った人がいますか。何人いましたか。また取得者ひとり当たり合計何日間（または何週間、何年間）取得しましたか。復帰しましたか。
- Q30 第2子で育児休業をとった職員・従業員がいますか。何人いましたか。また取得者ひとり当たり合計何日間（または何週間、何年間）取得しましたか。復帰しましたか。
- Q31 出産休業を取得した非正規社員の職務の内容は、どのような職種でしたか。
- Q32 非正規社員の出産休業中、その仕事はどうしましたか。
- Q33 非正規社員の方で育児休業を取った人がいますか。何人いましたか。また取得者ひとり当たり合計何日間（または何週間、何年間）取得しましたか。復帰しましたか。
- Q34 第2子で育児休業をとった非職員・従業員がいますか。何人いましたか。また取得者ひとり当たり合計何日間（または何週間、何年間）取得しましたか。復帰しましたか。
- Q35 育児休業を取得した非正規社員の職務の内容は、どのような職種でしたか。
- Q36 非正規社員の育児休業中、その仕事はどうしましたか。
- Q37 出産休業、育児休業を取得した非正規社員の方でその後、復帰してから正規社員へなった人がいますか。
- Q38 雇用形態の移行は取り入れていますか。
- Q39 非正規社員から正規社員になった人はいますか。

以下、第4部の質問項目は本稿の中で分析使用のためここでは省略する。（表7参照のこと）

注

- 1 山田清美 (2006)『家族的責任を担う労働者への対応についての調査』(以下、本調査と略称する)
2006年1月～3月実施
- 2 山田清美 (2007)「名古屋地区企業における正規社員による出産休業取得実態調査—事例研究—」
愛知淑徳大学論集ビジネス学部・ビジネス研究科篇第3号. pp. 73-92
- 3 前掲書 p. 92
- 4 2007年1月6日 朝日新聞 p. 13 オピニオン
- 5 2007年1月1日 朝日新聞 p. 13
- 6 山田清美 (2007)「名古屋地区企業における正規社員による出産休業取得実態調査—事例研究—」
愛知淑徳大学論集ビジネス学部・ビジネス研究科篇第3号 pp. 73-92
- 7 雇用保険の適用状況についてのアンケート調査結果 <http://www.soumu.go.jp/kanku/kinki/kinki034.pdf> 総務省
- 8 同上 雇用保険の適用状況についてのアンケート調査結果 <http://www.soumu.go.jp/kanku/kinki/kinki034.pdf> 総務省
- 9 雇用保険の適用状況についてのアンケート調査結果 <http://www.soumu.go.jp/kanku/kinki/kinki034.pdf> 総務省
- 10 <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2007/documents/030.pdf> 独立行政法人労働政策研究・研修機構

参考資料

- <http://headlines.yahoo.co.jp> 2007年6月6日
朝日新聞 2007年6月7日
厚生労働省
内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/> 2007年9月
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2007/documents/030.pdf> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
有期契約労働者の育児休業—ヒアリング調査結果報告—
<http://www.soumu.go.jp/kanku/kinki/kinki034.pdf> 総務省
2007年6月7日 朝日新聞 p. 15 オピニオン

参考文献

- 門倉貴史 (2006)『ワーキングプアいくら働いても報われない時代が来る』宝島社新書
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」
徳永重良、杉本典之編 (1992)『FA から CIM へ—日立の事例研究—』同文館
萩原久美子 (2006)『社会政策学会誌第15号』社会政策学会編 働きすぎ 労働・生活時間の社会政策
法律文化社 ジェンダー視角から見た全電通「育児休職」協約化の成立過程—1960年代の(家族

的責任)と女性労働— pp. 209-230

萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援 いま、子どもをもって働くということ』 太郎次郎社

萩原久美子 (2003) 『現代のエスプリ』 No. 429 仕事と家庭の両立 職場・仕事から考える両立支援
「両立へのアプローチ—少子化対策をこえて」 ライフスタイル・フレンドリーな社会をめざして
編集杉山千佳 SHIBUNDO pp. 65-73

萩原久美子 (2001) 「アメリカでの家庭と仕事の両立—保育と企業のとりくみから—」 生活経済政策
11月号通巻474号 社団法人 生活経済政策研究所 『生活経済政策』 編集委員会 pp. 17-22

萩原久美子 (2003) 保育総合研修会 第28回保育総合研修会1月20日～22日「保育の危機・子育て
の危機をめぐって」 萩原久美子断片1月27日 No. 58 全私保健ニュース全私保連事務局発行