

女子労働者と社会保障

徳 山 ちえみ

福山福祉専門学校 非常勤講師

(平成8年11月20日受理)

Working Women and Social Security

Chiemi TOKUYAMA

*Fukuyama Fukushi Vocational School
Fukuyama, 720, Japan
(Accepted Nov. 20, 1996)*

Key words : working women, child care leave, family nursing leave,
secure leave of absence

はじめに

女性は学校を終えると働き、結婚・出産により退職し、子育て後に再就職をする人が多い。近年、高学歴化で専門職を選ぶ女性も多くなり、結婚・出産後も働き続ける女性も多く、日本の女性雇用労働者の特徴とされる M 字型曲線の窪みは上方移動している。女性雇用労働者は、労働者全体の中で4割を占めるようになった。

平成6年の岡山市市民意識調査¹⁾で「女性の退職・中断・転職の理由は、結婚のため20.9%、出産・育児のため15.2%となり、企業、行政機関への要望は、保育施設や保育時間を充実45.5%、育児休業制度の普及の促進28.0%、病人や老人の世話の社会的サービス充実26.7%、病人等の世話の法的休暇制度の導入促進24.4%、制度としての労働時間の短縮や休日増加22.0%」と続いている。女性が働き続けるためには、育児休業、保育所、介護・看護休暇、残業や出張の時の保育が必要とされている。

また、既婚女性の雇用労働者が多くなり、勤続年数は長くなり、働き続けたい女性も多くなっている。しかし、核家族化にともない、家族間で行われていた育児や介護が困難になり、働き続けられなくなっている。これに対応して、育児休業、介護休業、福祉サービス、福祉施設が必要とされている。

育児休業が法制化されて、介護休業も制度化されるようになり、対象を男女労働者としたことは、「仕事と育児・介護の両立を男女労働者の双方の課題としてとらえる時代の潮流を具体化したものであり、雇用の場における平等、ひいては社会保障上の男女平等の実現を考える糸口になる」²⁾と言われ、意義は大きい。

ここでは、女子労働者の社会保障として育児休業と介護休業をとりあげ、女性の社会進出の進んでいるスウェーデンの事情を概観し、女性の就労を阻む M 字型就労から、継続就労の可能な休業制度について考えてみたい。

育児休業法の概要

(1) 制度の沿革

育児休業は、女子労働者の多い電々公社（現NTT）が、育児休職として1965年に実施している。同労組は職業と家庭の両立をめざして女子労組員の母性保護の取得、職場に託児所を獲得、女性の退職を防止するために育児休職を要求している。

日教組では1969年の組合大会で育児休暇が決定し、1975年7月に「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」として成立した³⁾。

国の政策としては、1972年に勤労婦人福祉法が制定され、はじめて育児休業を使用者の努力義務として規定した。

1990年は女性の合計特殊出生率が1.57に低下した。働く女性はわずか0.60で、働いていない女性の2.96と比較して大変低いことが明らかになった⁴⁾。そして、1995年の女性の合計特殊出生率は1.43に低下している。この事は、働く女性が子どもを安心して生めない社会状況にあることを示し、その対策が急務となった。

国際的には、「女子差別撤廃条約」や「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」、ILO 156号条約「男女労働者、特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」165号勧告等により、家庭と職業をめぐる固定的な性役割分業は、根底から見直しを迫られている。

民間企業で働くすべての職種を対象にした「育児休業等に関する法律」は1991年5月8日に成立し、1992年4月1日より施行された。育児休業法は、17条からなる法律で、育児休業に関する制度を創設するための制定のほか、休業以外の方法で子の養育を容易にするために、勤務時間の短縮等の措置を事業所に義務づける規定を設けている。性別を問わずすべての勤労者に平等に適用するもので、子を養育する労働者の雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活とを両立できる状態を導くことによって労働者の福祉を増進しようとするものである。違反に対する罰

則規定はなく、実施機関は都道府県の婦人少年室である。

(2) 育児休業制度の普及状況と実態

岡山県の平成6年度労務管理等実態調査書⁵⁾によると、県内1900の事業所を対象に、制度「有り」とする事業所の割合は、61.8%で、前回調査（平成3年度）と比べると、47.2ポイント上がっている。導入時期は、平成4年58.2%、平成5年10.7%、平成6年11.9%となっている。産業別にみると、金融・保険業88.4%で高く、1000人以上96.7%、300～999人93.0%と規模が大きいほど導入の割合が高くなっている。期間は、1歳未満93.7%と、1歳未満の割合が高くなっている。休業中の賃金支給は5.6%の企業が有りとしている。制度化されて、導入する企業が多くなったようだ。

しかし、制度が出来ても使いづらい環境があったり、1度に多くの人を使うと企業は困る。休業中の人員の確保はされず、同僚の仕事量が増えるということを考えると休めない状況もある。

賃金支給がないということは、生活のことを考えると取得できない。取得しても賃金の低い女性が取得することになる。

育児休業制度の普及とともに取得者は増えているが、復職後の仕事と育児の両立は難しく、特に男性と対等に働いてきた総合職の女性は「働き方を減速せざるをえず、職場であつれきを生じたり、昇進が遅れたりするなど」⁶⁾の悩みが多い。

介護休業法の概要

(1) 制度の沿革

人生80年時代になり、急テンポで進む高齢化社会にあって、核家族化や女性の社会進出などで、高齢者を介護する家族の負担は限界にある。総務庁の65歳以上を対象にした調査では、介護が必要になった場合、4割を越すが「自宅」でと答え、ホームヘルパーを利用することも含めた「家族による介護」を54%の人が望んでいた⁷⁾。

わが国の高齢化率は、急激なスピードで進んでいる。「働いていたいのに介護のために退職

する人は、年間8万人を越え、さらに増えつづけている。離職する90%は女性で、6年後には男女の離職者が推計で11万人を突破する⁹⁾と予想されている。

こうした状況に歯止めをかけるために1995年6月に介護休業法が成立した。介護休業制度は、家族の病気看護や介護および高齢者人口の増加とともにニーズは高まり、1999年4月施行という改正育児休業法として法制度化された。

男女共に取得でき、介護対象となる家族は子ども、配偶者、(義)父母。期間は3ヵ月間で休業中の賃金は、取得希望者と事業所で話し合っで決める、などが主な内容になっている。法制化にあたっては、使用者側、特に中小企業の事情に配慮せざるをえなかった。法の趣旨は、介護における家族の一員としての役割と仕事の両立を支援する事である。

(2) 介護休業制度の普及状況と実態

岡山県労働政策課は、県内1900の事業所を対象に介護休業制度の実態調査を実施⁹⁾。それによると介護休業制度があると答えた事業所は346社で全体の18.2%。3年前の調査に比べると11.8ポイント上がったが、全体の2割に満たなかった。従業員規模では、1000人以上の事業所では53.6%と半数を越えているが、規模が小さくなるほど導入率は低くなり、99人以下の事業所では4.4%。今後の導入予定についても、現在導入していない事業所のうち40%以上の事業所で導入の予定がなく、特に99人以下の事業所では、ほぼ半数で予定がない。休業中の賃金の支給は、会社から毎月金銭支給ありが12.1%である。

この事から、介護休業の普及率は低く、休業保障はほとんどの企業にないようである。

平成7年4月から介護休業制度を導入、積極的に同制度の活用を奨励しているトマト銀行は「介護のために会社を辞める人もおり、企業としても人材確保の観点からもぜひ活用したい¹⁰⁾」と言っている。介護に当たる年代は、大事なポストにいたり、働き盛りの人であって、企業にとって退職されることは大きな損失になり、労働者の継続就労の観点から企業にとっても望んでいた制度と思われる。

人の命は終わりが分からない。介護はいつま

でという期間設定の出来ないものである。6年にわたって実母の介護をした目白大学教授の藤久ミネさんは「あと何年と予想が付く育児と違って、介護はいつまでかわからない。介護休業制度が定着しても両立は簡単ではない。男性が会社人間でいるかぎり、あるいは福祉サービスが共働き世帯のニーズに合わない現状である限り、女性がしわよせを受けるでしょう¹¹⁾」と言う。3ヵ月で出来ることは、職場復帰に向けて要介護者の処遇を決めることくらいであろう。しかし、老人ホームは、2、3年待ちと聞く。在宅でケアをするにしても、ホームヘルパーは1週間に2回、1日2時間まででは仕事は続けられない。要介護者の受入施設を増やしていき、在宅ケアに向けては、毎日型、1日数回短時間の24時間ホームヘルパーの派遣、急な要請に応えられる体制等柔軟に対応出来る福祉サービスの充実が望まれる。

休業保障による問題点

休業中の収入の問題は大きく、ほとんどの企業は無給であり、利用したくても利用できない原因になっていた。

1995年4月から雇用保険による育児休業給付金制度がスタートし、育児休業を取る人に最長一年間、厚生年金、健康保険の保険料を免除し、休業中の所得保障として、賃金月額25%が雇用保険から支給される。このことは社会保障にとっては一歩前進である。しかし、制度の利用者がほとんど女性であるということは、男女の賃金格差により賃金の低い女性が取らなくなってしまっている。国家公務員でも取得者は女性が多いが、同一賃金なので年上の妻の場合、妻の賃金のほうが上なので男性の取得者もでてきているという。男女不平等賃金の社会では、暗に賃金の低い女性が取らなくなるものとしている制度になってしまう。

休業によって定期昇給・昇格・昇進は遅れ、所得保障がないとなれば、ますます女性が休業することになりかねない。女性が休業することにより男女の賃金はますます拡大し、退職金、年金の差にも反映し、高齢女性の生活はますます厳しいものになってくる。そういうことから、

休業保障のあり方が問題になってくる。すでに、育児・介護に対して休業保障をしているスウェーデンでは、実際に女性の多くが休業をすることから、80～90%の休業保障をすることによって経済的損失を少なくしたり、男性も必ず出産・育児休暇を取るようになってきている。

「東京・世田谷区の女性問題に関する区民意識・実態調査によると、子育てや介護は女性の役割とする考えは根強い。女性は子供が成長するまでは子育てに専念し、その後再就職する中継再就職に対しここ10年男女とも変わらない支持がある(男性29.7%→36.5%, 女性41.0%→41.5%)。介護についても同様の結果だった」¹²⁾このことから、育児や介護は女性がやるべきという男性の本音と、性役割分業を望みそれを受け入れる女性がいる。いくら制度が充実しても、育児や介護は女性の役割と考える人々の意識が変わらなければ、男女平等に取得されていかないうのである。

介護休業の導入率は、わずか16.3% (93年5月現在, 労働省調査)。規模別に見ると、従業員数500人以上が51.9%, 100人以上500人未満が22.0%, 30人以上100人未満は14.2%で、大企業と中小企業の格差が著しい。90年7月に制度化した富士ゼロックス(従業員1万5千人)では、本給全額と賞与の半額相当を援助金として支給。従業員数8万6千人を抱える松下電器産業も「生活の安定に寄与する社内福祉実現に向け」今春から介護休業中の社員に基準内の25%を支給し始めた¹³⁾。勤める企業によって格差は大きく違ってくることも問題である。

介護休業は、主として経済の担い手である男性や未婚で親と同居している人の利用が多い。40代、50代の年齢層が多く、復職後のポストの問題も考えられる。

外国の育児・介護休業

1983年以降ヨーロッパで両親休暇を制定する国が増えたのは、「女性のための機会均等促進行動計画」(1982～1985年)の実施方針に基づいて1983年に、EC委員会が「親休暇および家事都合休暇に関するEC指令案」を採択したからである¹⁴⁾。親休暇の内容は、育児休業で、取得できる

親の範囲は「父親、母親、養父、養母、継父、継母、このような者が重病または死亡した場合にはその代行者」と定義されている。

ILO 165号勧告およびEC指令案は、休業中の社会保障による所得保障を勧告している。

育児休業制度は、1971年にイタリアで法制化されたのをはじめに、スウェーデン(74年)、フランス(77年)、西ドイツ(79年)、スペイン(80年)、デンマーク、ルクセンブルク(83年)、フィンランド、ギリシャ、ポルトガル(84年)、ベルギー(85年)とヨーロッパ諸国で広く実施されてきた。イタリア以外は、いずれの国も育児休業の権利を男女に等しく認めている¹⁵⁾。

(1) スウェーデンの子どもの出産・育児休暇、看護休暇

スウェーデンでは、統計によると家庭の主婦より常勤で働く女性の方が子どもの数は多く、女性が子どもを産むことは女性の就労の障害となっていない。生活条件を保障する政策を行うことにより、仕事と家庭の両立を可能にし、出生率を上げている。

出産・育児休暇は原則として450日認められ、男女どちらが取ってもよく、分割も可能である。所得保障は、12ヵ月のうち10ヵ月が80%、残り2ヵ月が90%の所得保障がある。そのうち1ヵ月は「パパの月」であり、1ヵ月は「ママの月」となり、必ず1ヵ月は父親も母親も育児休暇を取るようになってきている。従来の所得保障では、所得水準の低い女性が休み、男性は出産休暇をとらない傾向が強かった。男性も必ず出産・育児休暇を取るよという狙いである。これと平行して父親だけに適応される10日間の休暇がある。出産に関し、産院への通院時、各種講習参加、出産時など保証付きの休暇が重宝されていて、約80%の父親がこの特典を利用している。

12歳になるまでの子どもに児童もしくは子ども看護休暇があり、子どもの病気で子ども1人につき年間最高60日間の児童一時親保険による所得保障がある。子供が比較的長期の自宅療養を要する時は自治体から専門の看護員を自宅派遣してもらえる^{16,17,18)}。

(2) 近しい人の最期を看取る休暇

1989年に「近しい者の看護のための所得補償

と休暇に関する法律」により、在宅の重病患者を介護する近しい人は疾病保険から所得補償を受ける権利と、介護される者1人当たり最高30日間休暇をとる権利を与えられている。所得補償額は一般の疾病保険に準じることになっている。介護を受けている者が、在宅もしくは国内の他の個人の住宅で看護を受けていること、重病もしくは人生の最期の局面を迎えていることが条件となる¹⁹⁾。

おわりに

女性が働きつづけるための社会保障として、育児休業、介護休業について述べてきた。

世界の潮流は男女平等、男女参画型社会に変わりつつある。育児・介護休業についても男女を対象にしているが、育児・介護は女性の仕事という根強い意識があり女性が担っている場合が多く、意識改革が望まれる。

育児・介護休業は労働者が継続して働き続けられるものとして制度化された。復帰後の職場の確保という意味では望まれていた制度であるが、休業保障が十分でなく結果的に休むことが出来ないということがある。岡山県においては、育児休業・介護休業を取得する人に、低利で生活資金を融資する制度が設けられている。低利とはいえ利子はつき、6年以内に返済しなければならなくなると、やはり月々の生活は苦し

くなる。育児・介護を受ける者の福祉のために、仕事を休む労働者が安心して育児・介護ができるように休業保障をしていかなければならない。

休業中の給付と育児休業を取る人に最長一年間、厚生年金、健康保険の保険料を免除するようになったが、所得保障としては十分でなく、休業中の生活を考えた保障にしていくべきである。スウェーデンの育児休暇に見たように、男性も必ず取る制度であり、十分な所得保障により男性も取得している。

また、育児・介護を担ってきた女性が、仕事を中断する事によって年金から外れ、老後の生活保障としての年金が少額になることから、休業保障のあり方も考えていかなければならない問題であろう。

育児・介護休業が整備されて、休業を取得できたとしても、職場復帰後には、育児に関しては、働く親のニーズに合った保育所・緊急時に対応できる保育システム等、働く親をサポートするシステムが必要とされる。介護においては、24時間対応のホームヘルパー、ショートステイ、延長の出来るデイサービス、急な要請に応えられる福祉サービス等、福祉の充実がなくては仕事を続けられないであろう。新ゴールドプランによる地域福祉の具体化、充実、整備、サポートシステムが求められる。

文 献

- 1) 岡山市 (1994) 女性問題に関する市民意識・実態調査報告書, pp 59—64.
- 2) 古橋エツ子 (1994) 育児・介護に対する休業保障. 社会保障研究所編, 女性と社会保障, 第3刷, 東京大学出版会, 東京, pp 113—114.
- 3) 橋本宏子 (1992) 女性労働と保育, 初版, ドメス出版, 東京, pp 249—255.
- 4) 村山祐一 (1995) 厚生省「エンゼルプラン」政策と保育所改革の課題. 全国保育団体連絡会・保育研究所編, 保育白書1995年版, 草土文化, pp 6.
- 5) 岡山県商工労働部労働政策課 (1995) 平成6年度岡山県労務管理等実態調査結果報告書, pp 13—16.
- 6) 日本経済新聞 1995.10.9
- 7) 山陽新聞朝刊 1994.10.10
- 8) 山陽新聞朝刊 1994.11.3
- 9) 5)と同一文献 pp 17—20.
- 10) 山陽新聞朝刊 1995.9.17
- 11) 日本経済新聞 1995.10.23
- 12) 日本経済新聞朝刊 1996.9.28

- 13) 読売新聞朝刊 1996. 9. 7
- 14) 2) と同一文献 pp 120—121.
- 15) 林 弘子 (1992) 育児休業法のすべて, 初版, 有斐閣, 東京, pp 20—23.
- 16) 訓覇法子 (1992) スウェーデン人はいま幸せか, 日本放送出版協会, 東京, pp 111.
- 17) 岡沢憲夫 (1994) おんなたちのスウェーデン, 初版, 日本放送出版協会, 東京, pp 107.
- 18) 塚口レグランド淑子 (1989) 女たちのスウェーデン, 初版, 劉草書房, 東京, pp 149—150.
- 19) 17) と同一文献 pp 120—121.