

書 評

BOOK REVIEW

乙部 由子 著

『女性のキャリア継続』

—正規と非正規のはざまで

森田 陽子

本書は、出産後も仕事を続けている女性への聞き取り調査により、既存の育児と就業の両立支援には欠けているものを探ろうとする意欲作である。これまでの両立支援策と女性の就業継続に関する研究は、どちらかといえば大企業の正規女性を中心とした分析が多い。しかし、女性労働者の大部分が中小企業で働いており、また、約半数は非正規で働き、かつ、自ら非正規を選択して働いている女性も多いという事実も一方ではある。本書では、中小企業に注目していること、正規だけではなく非正規就業の女性、女性自らの選択も尊重した両立支援に力点を置いていることが大きな特徴である。

本書の内容を簡単にまとめておこう。まず、第Ⅰ部では、女性労働者がおかれている現状やこれまでの両立支援策に関する法的な整備がまとめられており、本書で扱われる問題の所在が明らかにされている。第Ⅰ章では、女性労働者の働き方が整理されている。女性労働者の働き方として非正規の働き方が多いこと、中小企業、小規模事業所での雇用が多いこと、産業では医療福祉関係と小売店が多いことなどである。これらは既によく知られている事実であるが、国の提示する両立支援策は、その恩恵を受けやすい大企業で働く一部の女性労働者しか利用できないことがあらためて浮き彫りにされる。第Ⅱ章では、出産・育児において就業している女性の半数が退職しており、その理由として、女性の子育て意識「子どもが小さいうちは自分の手で育てたい」が依然として強いことが指摘され、このような子育て意識を踏まえた両立支援策の必要性が

主張される。第Ⅲ章では育児休業法、次世代育成支援対策推進法などの法的整備の変遷や、ファミリー・フレンドリー企業の表彰制度、ワーク・ライフ・バランスに向けた行政の取り組みなどが整理されている。

第Ⅱ部では、従業員数300人以下の企業で正規雇用



●勤草書房
2010年12月刊
A5判・200頁・2940円
(税込)

●おとべ・ゆうこ
金城学院大学非常勤講師。

されている女性労働者に対する聞き取り調査の結果が報告されている。就業継続に向けて個々の労働者が家庭や職場でどのような取り組みをおこなっているかについて詳細な聞き取りがされている。聞き取り調査では保育士や看護師などの専門職の女性、一般的な企業に勤務している女性、スーパーマーケットで働く女性の3つのタイプが取り上げられ、正規の中でも1つのタイプにこだわらず、様々な職種、雇用環境で働く正規女性を幅広く調査しようという著者の意欲が現れる。第4章で専門職の女性、第5章で一般企業の女性、第6章でスーパーマーケットの女性に対する調査結果が報告されている。調査の結果から明らかになったことは、専門職の女性と一般企業の女性との違いである。前者は職場の協力を得るよりは、家族、親族の支援を得ることを重視しており、後者は、職場の支援を得ることを重視していることである。専門職女性の場合、当該女性以外の従業員も専門職であり、既に同僚や上司の理解、職場の協力・支援体制が整っているということがある。また興味深い点は、どちらの女性も女性本人の強い就業意志と責任感があること、職務遂行のための様々な努力・工夫をおこなっており、さらに、雇用する側も、当該女性の技能・知識、職場で長年培ってきた同僚としての信頼感などから、当該女

性を貴重な戦力と見なしているという点である。即ち、両立支援策を利用する女性は雇用のコストが高いかもしれないが、それに見合う生産性を有しているということである。スーパーマーケットで働く正規女性について特に注目すべき点は、非正規女性との協力関係を意識的に構築する努力をしていることである。正規女性は、男性の同僚の理解を得るだけではなく、非正規女性の理解を得なければ両立が難しいことがあらためて喚起される。

第三部では、非正規女性労働者に焦点を当て、派遣労働者の現状についての考察、スーパーマーケットで働く派遣社員についての聞き取り調査、最後に本書のまとめと政策提言がなされている。女性の派遣労働者についていえば、以前は未婚者の25～34歳が中心であったが、最近では既婚者の25～44歳も増加しており、第8章で紹介されるような、中高年女性で、これまで派遣労働が進出していなかったスーパーマーケットといった職種での派遣労働者が出現しているということである。終章は、現在の両立支援策の課題の提示と新しい両立支援策の提言である。現在の両立支援策の問題として、個々の女性の努力がなければ両立支援策だけでは就業継続は難しいこと、改正育児休業法による短時間勤務制度の義務化は小規模事業所には負担が大きいこと、非正規就業を含めた両立支援策の必要性、などが主張される。最後に、「子育て休職制度」という新しい両立支援策の提言がなされている。女性には「子どもの年齢が低いうちは、自分の手で子育てしたい」という意識が強い。そこで著者は「(希望すれば)出産後は休職し、その後3年から5年以内を休職期間とする(雇用形態、労働時間、雇用契約期間などで区別はない)」制度の創設を提唱する。

以上が本書の概要であるが、本書の特徴をまとめると以下になる。第一に、女性労働者に関わる法整備や行政の取り組みなど、これまでの変遷が丁寧にまとめられている。この分野の法的・行政的取り組みの推移を整理するには格好の資料となっている。第二に、本書の中心的な分析は正規で就業継続をしている女性への聞き取り調査ということになるが、調査の結果、就業継続のために、家庭や職場で具体的にどのような努力をしているのか示されたことである。就業継続のためには祖父母の支援などが不可欠であること

はこれまでの研究でも明らかにされていた。本書では、職場においても、職務責任を全うするために、あるいは、同僚や上司の協力を得るために並ならぬ努力をしていることが具体的事例として紹介されている。子育て期の就業の場合、子どもの病気や学校行事などで仕事を早退したり、急に休まなければならないとなったり、短時間勤務制度を利用していることもある。それは当該労働者の生産性が低下することを意味するが、就業継続を実現している女性は、個々のレベルで生産性を維持することに努めているということである。しかし、残念なことは、これらの興味深い調査結果が最終的な政策提言に結び付いていないことである。著者が正規就業の女性が抱える問題に対してどのような両立支援策の改善を提案するのか期待されることである。

第三に、現在の両立支援策について、女性の働く場の大部分を占める中小企業や、非正規就業では利用しにくい制度となっており、あくまで大企業正規就業の女性に向けたものであるという問題点を指摘していることである。しかしながら、本書では非正規就業の女性についての調査分析については第8章のスーパーマーケットにおける派遣労働の女性のみとなっており、また、最終的な政策提言の裏づけとなるような調査とはなっていない。したがって、著者の提唱する新しい両立支援策「子育て休職制度」が非正規就業で就業継続を希望している女性のニーズと合致しているものであるのか判断することが難しい。「子育て休職制度」の根拠が、女性の子育て意識が「子どもが低年齢時は自分で子育てをしたい」、子どもがある程度大きくなったときの再就職として「子育てと両立したいため労働時間が調整可能な非正規での就業を希望する」ことであるならば、現状の女性の就業パターンで既実現されているのではないかと、やはり、非正規女性の就業継続における困難さを調査し、現実の政策との乖離を明らかにした上で政策を提言してほしい。仮に、再就職への支援を充実させることが非正規の女性から望まれているのであれば、「子育て休職制度」を企業の再雇用制度と読み替えることで、両立支援策として意味が生まれると思われる。

最後に、本書では正規女性に対する聞き取り調査から両立支援策の提案が具体的にされていなかったが、

調査結果に基づき両立支援策として考え得るものは何か検討してみたい。第一に出産・育児をおこなうことで生じる生産性の低下への対応である。就業継続をしている女性は職務の遂行方法を工夫したり、同僚とのコミュニケーションを意識してとったりするなど何らかの形で生産性を維持する努力を怠っていなかった。また、職場においても戦力として認知をされている女性であった。これらの意味するところは就業継続している女性は、両立支援策の利用によって上昇する労務コストに見合う高い生産性を身につけている女性ということになる。それでは、このように生産性を維持することができない女性は就業継続ができないのであろうか。一つの方法は生産性に見合うように報酬体系を変える、一時的に時間の調整をしやすい非正規雇用に転換することが考えられる。第二に、女性自身の努力が求められるという点に対して、企業側への働きか

けとして、男性労働者、特に管理職層に対する啓発がある。現状では、女性労働者が個々のレベルで理解を得る努力をしているわけであるが、行政の取り組みとして、両立支援に関する啓発セミナーの機会を提供するのも一つの方法である。また、急に仕事を休んでも同僚がカバーしやすいような仕事の割り振り方といった職場の運営改革、そのためのノウハウの伝授といったことも考えられる。第三に、正規労働者と非正規労働者の格差の問題である。第6章のスーパーマーケットの事例でも紹介されていたように、正規就業の女性は非正規就業の女性との協力関係を構築するためにコミュニケーション能力を駆使し、多大な努力をしている。言い換えるとこのような能力がなければ就業継続できないということである。背景にあるのは、賃金や雇用保障など様々な面での正規と非正規の処遇の格差である。直接的ではないが、正規と非正規労働者の格

差をなくしていくことも育児と就業の両立を支援する上で有効なのではないだろうか。

本書の正規女性への聞き取り調査は非常に興味深いものであった。調査結果から強く感じたことは女性の就業継続者の抱える問題は子育てと就業の両立のために一時的にせよ生産性が低下することで、それは企業側で対応を講じる問題か、個人の努力で対処する問題かということである。出産・育児を女性からすべて切り離すことはできないので、このことは両立支援策を

考える上で常についてまわるテーマである。個人の問題として考えるのか、社会で受け入れる問題として考えるかで両立支援策の方向性が変わってくるだろう。多くの問題提起をしてくれる一書である。

もりた・ようこ 名古屋市立大学大学院経済学研究科准教授。労働経済学，社会保障論専攻。
--