

中小企業の育児・就業継続支援策

一九社の事例調査から―特徴と可能性

法政大学社会学部教授・上林千恵子

1 中小企業と育児支援

中小企業は規模が小さいために育児休業取得者が一人でも出てくると、要員管理の上でその影響が大きい。また福利厚生費を割く余裕に乏しく、さらに大企業と同額で一人当たり福利厚生費を割いても、中小企業では規模のメリットが活かしにくい、また長期雇用慣行が弱いので、福利厚生によって従業員の定着管理を図る必要性が低いなどの理由で、大企業と比較すると育児支援策に不熱心であったといえる。中小間では育児とは何よりもその家庭の問題であり、また保育所設置などは地方自治体の問題であって、中小企業にまでその責任を問われては非常に困る、という認識が共有されてきた。大企業でも、育児支援は各種福利厚生の中の位置づけは低く、「託児・育英」のカテゴリーの一部、慶弔見舞金の一部を構成していたに過ぎない。

しかし一九九二年から育児休業法が施行され、一九九六年から規模三〇人以下事業所にもこの法が適用されたから、中小企業も育児支援策とは無縁ではいられなくなった。一九九九年に生

活福祉研究機構が「中小企業における育児支援に関する調査研究委員会(注1)を設置した目的も、中小企業における育児支援のあり方を検討することにあつた。筆者も参加したこの調査結果に基づきながら、中小企業での育児支援、特に育児休業取得の可能性を展望したい。殊に、規模が小さいという中小企業の論理と女性就業継続支援策がどのように両立可能か考えてみよう。

2 女性職種の企業内位置づけと育児支援の内容

調査対象となつた企業一九社は、全国の二一世紀職業財団地方事務所から仕事と育児・介護の両立に熱心な中小企業を推薦してもらい、その中で訪問面接調査を受け入れてくれた企業でありである。この結果は第1表に見られるとおりである。

中小企業がどこまで自社で様々な育児支援を実施するかどうかの判断は、基本的にはその企業にとつての女性従業員の必要性の程度に左右される。女性従業員が職場の基幹労働力として不可欠であればあるほど、その定着に企業として配慮しなければならず、した

がって育児支援の内容も手厚い。そこで以下に女性がついている職種を中心に中小企業の支援策をみよう。

(1) 看護師・保育士

看護師、保育士の二職種は従来まで看護婦、保母と称されたように歴史的に女性職種であり、資格を必要とする専門職種である。病院や保育園は病床数や収容する保育園児数によってこれから職種の人員配置基準が設定されているから、一定数以上の人数確保は組織運営上、至上命題となつている。

A病院は、ほぼ一〇年前の一九九一年に看護師の確保のために保育室を自前で設置した経歴がある。現在は地域の保育所が完備されているために企業内保育施設は閉鎖されたが、現在でも看護師の中心は既婚者である。育児休業から復帰直後の人には①夜勤回数を少なくする②夫が在宅する土・日曜日に夜勤を当てる③育児休業期間中の代替要員には准看護師を有期雇用する、などの対策がとられた。夜勤回数などの決定は婦長に委ねられているので、こうした婦長を中心とする職場での自律的な裁量と相互扶助機能によって出産後の就業継続が可能となっている。またC保育園でも保育士の勤続年数は

平均七〜八年で、出産退職者はいない。保育士の配置基準が地方自治体毎に決まっているために、保育士の育児休業期間中は代替要員が有期雇用されている。

看護師・保育士の場合は女性職場であり、また人員配置基準が設定されているために、一般民間企業よりも育児期間中の就業継続が容易である。

(2) ウェイトレス、バスガイド

ウェイトレス、バスガイドも典型的な女性職種である。ウェイトレスはホテル業Q社、バスガイドは旅客運送業のP社である。ホテル業は二四時間勤務で、日曜・祭日などには宴会・結婚式などが重なり平日よりも業務が多忙化する。必要とされるウェイトレスの人数も増加するが、通常の保育所は日曜・祭日は閉所されている。そこでQ社ではパートを含む女性従業員全体を対象に、企業内保育室を設置した。これまで女性従業員用に設置されていた女子寮を転用したものである。利用額は一カ月二〇日以上利用で正規従業員が二万円、パートが一万円であり、不足分は会社負担である。利用者の評判はよい。

P社のバスガイド平均勤続年数は五年、不景気で定着率が向上した。P社の就業継続支援策でユニークな点は、再雇用制度にある。バスガイドは勤続三年以上になると一人前になるので、結婚退職した人を積極的に再雇用している。その場合、バスガイドとして泊まり勤務が可能なのは正規従業員、日帰り仕事のみを担当する人はアルバイトとして区別していた。P社では若年者の離職率が高いため、普段からバス

第1表 調査対象中小企業の属性と女性の職種・育児休業取得者

企業名	事業内容	従業員数			女性の主な職種	育児休業制度	
		従業員数 (パートを含む)	男性正規 従業員	女性正規 従業員		パート	導入年
A病院	脳神経科 病院	30人	6人	23人	1人	看護婦	1986年 2人
B社	電気機器 製造	200人	177人	22人	1人	事務	1993年 4人
C保育園	保育園	23人	0人	16人	7人	保母	1984年 5人
D社	産業用機 器製造	262人	217人	32人	12人	事務	1991年 7人*1
E社	環境分析 機器販売	174人	119人	41人	7人	技術・事務	1992年 4人
F団体	金融業 総菜宅配業	184人	122人	26人	35人	事務	1992年 10人前後
G社		468人	32人	436人	98人	販売・事務 SE、プログラ マー	1991年 12人
H社	情報処理	124人	85人	38人	12人	事務	1992年 7人
I社	食品卸 スパーツ	199人	100人	49人	50人	事務	1995年 1人
J社	衣料製造 精密機械 製造	100人	15人	85人	6人	ミシン縫製	1992年 16人
K社	和菓子製 造販売	170人	58人	62人	50人	検査・技術	1982年 26人
L社	造販物製 造	236人	126人	110人	35人	販売・製造	1992年 12人
M社	鑄物製 造	270人	206人	58人	6人	事務	1992年 2人
N社	医薬品製 造	148人	82人	26人	40人	専門・製造、 事務、メンテ ナンス	1992年 4人
O社	スチール 家具製造	177人	145人	25人	7人	ナンス	1992年 3人
P社	旅客運送	350人	240人	90人	20人*2	バスガイド	1992年 10人前後
Q社	ホテル	301人	120人	91人	80人	ウエイトレス	1998年 1人
R社	せんべい 製造	290人	100人	60人	130人	生産ライン	1996年 2人
S社	プログラ ム開発	90人	60人	20人	10人	SEと事務	1997年 0人

*1 1995年以降の取得者

*2 アルバイトと呼ばれている：既婚者で女性ガイド、以前に働いていた人。

ガイドの人数は多めに確保しているの
で、育児・介護休業者が出ていても困
ることはない。
P社の例にみられるように、一旦、
結婚や出産で退職しても、女性従業員
がその地域に住み続けている場合には
再雇用が可能である。出産退職しても
長期的には就業継続が可能であり、そ
れは従業員・企業の双方にメリットが
大きい。再雇用者は他の企業に再就職
するよりも在職中の訓練を活かして高
い賃金を得られること、企業も未熟練
者の訓練の必要がないからだ。

(3) 縫製工、食品製造工、検査工、
軽自動車運転手
衣服製造業における縫製工、食品製
造の現場、流れ作業の最終工程の検査
工、の二職種も歴史的に女性中心の職
種である。
スポーツ衣料製造のJ社では、育児
休業者が出た場合は、ラインの組み方
を変えて人数の減少に対応していた。
縫製業は季節商品を販売しているだけ
に年間を通じて繁閑の差が大きく、育
児休業取得者が出て一人位ならば誤
差の範囲という。育児休業取得後に職
場復帰した場合には、保育園への子供

の迎えのために規定の終業時刻よりも
早めに退社する必要があるが、これは
職場の仲間がカバーしているようで、
会社としては特に短時間勤務制度を制
度化していない。
また製造部門のライン作業、総業宅
配業の軽自動車運転手の場合、一日の
作業量、一時間あたりの作業量が決ま
っているの、ラインに穴があいては
いけない。そこで普段から欠勤対策と
して余剰人員をおいている。したがっ
て企業としては育児休業であれ、子供
の病気であれ、学校行事であれ、欠勤
者が出た場合には、他の部署から人を
回して補充が可能である。
以上、製造現場の女性を中心となっ
ている職場では、仕事量に比較してや
や多目の要員を日ごろから確保してい
る。その結果、K社での女性の平均勤
続年数は一四・六年と長い。

(4) 事務職

中小企業での女性事務職は従業員に
占める割合が低い。金融業であるF団
体を除くと、製造業では男性が営業や
製造現場で就業し、女性事務職はそ
うした業務が円滑に遂行されるような補
助的役割を担っている。人数が少ない
だけに、各職場で担当者が育児休業で
抜ける事態が発生すると、その補充が
不可欠となる。電機機器製造のB社で
は、二人職場であったため、一人の人
が育児休業期間中は、他の一人の勤務
日数が増加した。他の製造業の企業で
は、派遣社員を雇用して従業員の代替
要員としていた。事務職の場合は派遣
社員が雇用できること、また育児休業
の場合は病欠欠勤などと異なり開始と
終了期間が予め想定できるので、派遣

社員の雇用が可能である。派遣社員な
ど女性雇用者間にみられる就業形態の
多様化が、女性の就業継続を可能とし
ている。

だが一方、F団体では育児休業代替
要員としてパートを雇ったところ、
彼らが十分戦力となることが判明し、
パート制度を設置し、パート勤務一年
以上の人の中から、選別してより条件
のよい契約社員制度を設置した。

派遣社員、パートタイマーの雇用が
普及して代替要員の供給源となり、女
性の育児休業取得が容易になったが、
他方、育児休業を取得する正規従業員
と派遣社員、パートタイマーとの競合
も生じてきていることがわかる。実際、
M社では派遣社員を雇ったことが正
規従業員の刺激になったという。また
E社では、育児休業取得後に復帰した
が保育園の迎えが難しく、定事前に退
社可能なパートタイマーへ雇用形態を
変更した事務職もいた。

事務職では、パートタイマー、派遣
社員が拡大して代替要員確保が容易に
なった反面、事務職と派遣社員との競
合が起きて、職場復帰への不安が生じ
ている側面がある。正社員事務職で育
児休業後の短時間勤務者と、代替要員
である派遣・パートタイマーとの間の
線引きの問題が潜在的に内在している。

(5) 技術職

技術職は従来の女性職種ではない。
今回調査では少数であったが、学歴の
高い大卒女性が技術者として就業して
いた。賃金も男女同一であることもあ
り、本人の就業継続意欲も高く勤続年
数も長い。育児休業を取得しても本人
と同等の能力を持つ代替要員は容易に



中小企業では制度はなくても、慣行として就業継続できる例も多い

以上から中小企業の育児支援・就業継続支援策をみるといくつかの特徴を指摘できる。

(1) 再雇用を利用
中小企業の従業員を雇用する地域労働市場が狭いために、従業員が結婚・出産などを理由に退職しても、本人の人の、能力はそのまま情報として企業内に蓄積され、子育て後の再雇用に役立たせている。規模が小さいためにこうした慣行は制度化されていないが、再雇用は企業・従業員双方に歓迎されている。

3 中小企業 育児支援策の 特徴と可能性

易に代替者が見つからず、結局、育児休業取得者の上司が休業者の仕事をカバーする、あるいは納期を延長する、などの対策を実施した。外回りのSEの場合は営業を兼務しているので育児休業の取得はむずかしい。

技術職の場合は、技術が高ければ代替者が容易にみつからず、その分だけ雇用が保障されている。事務職のように、派遣社員やパートタイマーに自分の雇用機会が脅かされることも少ないだろう。

しかし、代替者が見つからない分だけ、育児休業取得もままならないという矛盾が生じている。

迎われている。

(2) 伝統的な女性職場での相互扶助

女性にとって出産・育児は大きなイベントである。伝統的な女性職場では、出産育児を仕事と両立させる慣行として、育児休業復帰者が就業継続可能なように退社時刻や夜勤の割り当てに柔軟性を持たせていた。育児休業制度の規定の有無を企業規模別に見ると、確かに企業規模が小さいほどその規定がない事業所が多い。しかし、制度化されない職場の慣行として、また育児を担う女性間の相互扶助の慣行として出産経験者の就業継続が図られていた。職場それ自体が小さいために、慣行の支配する余地が大きいと思われる。

(3) 余裕のある要員管理

既婚女性の場合は、育児休業取得だけでなく、家庭責任と仕事責任を両立させるためにやむを得ず欠勤する。これを前提にして、要員に多少の余裕を持たせている企業も少なくなかった。こうした企業では、職場や仕事に熟知した長期勤続者も多く、長期的な観点からみると、多少の余裕人員が、女性の長期勤続を可能とし、結果として職場の効率を向上させている。

(4) 代替不可能な技能・知識・能力を持つ従業員に対しての育児休業取得の完全保障

技術職や高い技術レベルを持つSEなど、企業にとって「余人をもって代えがたい」能力を持つ人こそ企業も大事にする。本来は彼女たちの育児休業は望ましいことではないが、企業としても彼女らの就業継続を希望しているので、人員のやりくりや納期延長などの措置をとって就業継続支援を行っている。

いる。

二〇〇二年時点で女性雇用者の半数以上が実は九九人以下の中小企業に勤務している。その意味では、中小企業で育児支援策が充実されることがひいては女性全体の育児支援に役立つのではなからうか。

注

1 報告書は、生活福祉研究機構「中小企業における育児支援に関する調査研究報告書」(二〇〇〇年)にまとめられている。執筆者は、佐藤博樹、脇坂明、藤本哲史、および筆者。この小論は、上林「中小企業の育児支援と育児休業制度」『社会志林』四七巻三号、法政大学社会学部、に基づいた。

上林千恵子(かんばやし・ちえこ)

法政大学社会学部教授。東京大学大学院社会学研究科博士課程退学、東京都立労働研究所研究員、江戸川大学社会学部助教を経て、現職。編著書に『労働市場の変化と若年者失業』(有斐閣)、『仕事の持つ意味』(藤原書店)、『多様化する就業形態——日本と欧米諸国のパートタイム労働を中心として』(東大出版会)など。