

期待できない「女性の活躍」促進政策

安倍首相は4月に行ったスピーチで、「第三の矢」である成長戦略の中核として「女性の活躍」促進政策を打ち上げた。いわく、3歳になるまでは男女が共に子育てに専念でき、その後に、しっかりと職場に復帰できるよう保証する「3年間抱っこし放題での職場復帰」を支援するという。一見、女性に配慮したかに見えるこの政策は世の女性に期待をもたらしたであろうか。答えは否である。

スピーチの中にある「いまだに、多くの女性が、育児をとるか仕事をとるかという二者択一を迫られている」という現状認識は間違っていない。それがなぜ「育児休業3年」という政策につながるのか。

3年もの間仕事を休んでしまえば、キャリアに穴が開き、復帰へのハードルも上がることになる。企業側からすれば3年間休むことが見込まれる女性を積極的に採用しようと思うだろうか。さらに、女性を基幹業務に位置付けることができずに補助的業務にしかつかせない可能性もある。一体女性に働いてほしいのか働いてほしくないのか。

女性は育児休業の期間を長くしてほしいのではない。まずはきちんと育児休業を取れること。そして育児休業から職場復帰した後、仕事と育児を両立できる環境を整えてほしいのだ。

育児休業の取得率は87.8%（平成23年度調査）と高位で推移しているが、これは在職中の者をベースにした数字である。出産前に仕事をしていた女性の約6割が出産を機に退職しているのが現状であり、出産前後で就労を継続している女性の割合はこの20年間ほとんど変化していない。また、育児休業取得率を企業規模別にみると、30人未満の企業では5割を超える程度にとどまり、小規模企業ではまだまだ両立支援策が整っていない。

さらに問題なのは、育児休業の制度はあっても、子どもを保育所に入れるために早期に仕事に復帰する母親が多いということだ。都市部の多くの自治体では、保育所の定員に余裕がなく、0歳児のうちから保育所に預けなければ、定員が埋まってしまう。復帰したい時期に保育所に入れられなくなる事態を防ぐため、休業期間が残っているにもかかわらず、職場復帰しなければならぬのだ。まずは1年～1年半の間きっちり

育児休業を取り、それから保育所へ預けることができる環境を整えるべきだ。0歳児保育にかかる財政コストから見てもその方が望ましい。

育児休業復帰後の時短勤務、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、残業免除などの両立支援策ももっと充実すべきだ。ただし、こういった制度は、職場での協力的な取り組みや上司の理解とマネジメント、個人の職務の明確化などがなければ円滑な運用が望めない。労働組合としても、制度の創設を求めるのみではなく、働き方のチェックや職場の環境整備などにおいて果たす役割は大きいはずだ。また、組合としてコミュニケーションの場を設け、子育て中の女性の置かれている状況について理解を促し、職場の協力を求めるとともに、出産前の女性が将来の働き方のビジョンを持ちやすくすることも必要だろう。

安倍首相は、多くの女性が「二者択一を迫られている」と指摘した。それはつまり、個人が選択肢を与えられているのではなく、「両方しっかりやれ」という社会的圧力の中、やむを得ずどちらかを選ばざるを得ない状況に追い込まれているということだ。

「少子化で労働力が足りない。女性も社会に出て働け」

「少子化で子どもが足りない。子どもを産め」

「子どもを産んだからって甘えるな。仕事をすぐに早退するなどけしからん」

「でも子育ては母親がちゃんとやれ」

世の女性たちはまったくのダブルバインドを押し付けられている。

連合が5月に実施した調査によると、在職中に妊娠が分かった女性の6割超が、「仕事と妊娠・子育てへの不安を感じた」としている。実は、私自身もそうした不安を抱えている一人だ。先輩は時間をやりくりしながら仕事も育児もこなしている。職場には制度も整っている。私も後に続けたいとは思いますが、そこまでこなせる自信がない。仕事も家事も効率的にできるように努力すればいいと言われるればそれまでだ。しかし、漠然とした不安が、子を持つことをためらう女性を増やしている要因でもあるのではないか。

（連合総研研究員 高山尚子）