

男女共同参画社会の形成に向けて

労働と育児への共同参画

小濱綾子

日本大学大学院総合社会情報研究科

Toward the Formation of a Gender-equal society

Gender-equal in the field of Labor and Child care

KOHAMA Ayako

Nihon University Graduate School of Social Cultural Studies

In 1946, respect for individuals and equality under the law expressly stipulated in the Constitution. After that steady progress has been made in Japan through a number of efforts taken by the realization of genuine equality between women and men together with efforts taken by the international community. However genuine equality between women and men has not been realized yet.

In this paper I will report the result of research about the realities of the child care generation living in our town (Hanouracho). Also I will study the plan for promoting Gender-equality in the field of labor and child care.

はじめに

1946年、憲法で個人の尊厳と法の下での男女の平等が明記された。以来、わが国でも男女共同参画社会の形成に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ進められてきた。しかし、未だ真の男女平等参画社会は実現していない。

本稿では、筆者の住む徳島県那賀郡羽ノ浦町の子育て世代についての実態調査の結果に基づき、男女共同参画社会の形成に向けて、労働と育児の分野での共同参画を促進するための方策を考察したい。

第1章 男女共同参画社会への歩み

1 戦後改革の中の男女平等

1945年、日本に着任した占領軍層司令官マッカーサー元帥は、10月11日、日本の民主化のために5つの重要な指令を出した。その中の1つが「婦人の解放と参政権の授与」であった。

これは、1946年11月に公布された日本国憲法において、第14条「法の下での平等」、第24条「家族生活における個人の尊厳と両性の平等」、第27条「勤労の権利及び義務、勤労条件の基準」等の条項の規定

に具現された。

さらに、GHQの民主化政策や制定された憲法の規定に基づいて、法律の改廃、制定等が行なわれた。民法の家族に関する条項が改正され、従来の「家父長制」は否定された。また、教育勅語が廃止されて教育基本法が制定され、第3条では「教育の機会均等」、第5条では「男女共学」が規定された。それにとまって、学制が改められ、新制高校、大学でも男女共学が実施された。「家庭科」は民主的な家庭を作るための教科として新設されたものである。1947年に制定された労働基準法第4条には「男女同一賃金の原則」の規定があり、第64条の2から第68条の間の女子保護規定は、女性が母性を保護されながら働くことができるようにするための規定であった。

このように、法によって形式的には男女平等になったのである。

2 国連婦人の10年と女子差別撤廃条約の批准

1975年、国際連合がこの年を「国際婦人年」、その翌年からの10年を「国連婦人の10年」と定め、「平等、開発、及び平和の達成」を目標として女性の地

位向上、男女平等の実現のための活動を展開した。具体的な活動としては、世界女性会議の開催と女子差別撤廃条約の採択と締結である。

世界女性会議は、1975年、80年、85年、95年に開催され、「行動計画」を採択し、参加国がそれぞれの国に持ち帰って「国内行動計画」を策定して実施してきた。女子差別撤廃条約は、79年に国連総会で採択され、81年9月に発効し、日本は85年6月に批准した。この条約の締約国は、条約履行のために、立法、司法、行政上の適切な措置をしなければならない。また、国連の「女子差別撤廃委員会」に条約の実施に関する報告を義務付けられている。

以上のような国際的な取組に呼応して、日本政府も行政機関、審議会等を整備し、行動計画を策定し、施策を進め、必要な法整備を行ってきた。

1975年、総理府に「婦人問題企画推進本部」(本部長内閣総理大臣)を設置し、国を挙げて「男女平等・女性の地位向上」への取組を開始したのである。そして、1994年には総理府本府組織令によって、男女共同参画室、男女共同参画推進本部、男女共同参画審議会等が設置された。また、この法令によって、男女共同参画社会とは、「**男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参加する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会**」と定義され、現在に引き継がれている。

法整備については、1976年(離婚時の姓)、80年(配偶者の相続分)、84年(子の国籍)等の民法の改正、76年の3職種(公立の教諭、保母、看護婦)を対象とした育児休業法の制定、91年の育休の男女全労働者への拡大、95年の育児・介護休業法、1985年の男女雇用機会均等法、98年の同法の抜本的改正、89年の指導要領改訂による家庭科の男女共修等があげられる。

国に準じて、それぞれの地方公共団体でも基本方針や行動計画を策定して、男女共同参画社会形成に向けての施策を進めてきた。

以上のような、行政の取組に先行して、国際・国内社会に置いて女性達がさまざまな形で運動や活動をすすめてきたことも忘れてはならない。

そして、1999年6月「男女共同参画基本法」が成立したのである。その冒頭には「わが国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている」とある。憲法で男女の平等が明記されて半世紀、男女平等の実現に向けた様々な取組が進められながら、なぜそれが実現しなかったのか、それは逆方向に働く力が大きかったからである。

3 固定的性別役割分業社会¹⁾

1898年に制定された旧民法では、「妻は婚姻によりて夫の家に入る」とある。戸籍法に基づいて、代表者である戸主の下に同一戸籍に所属し、同一の氏を称する集団が「家」であり「家族」であった。1948年の民法改正によって、この「家制度」は廃止されたが、50年間人々の生活の中で培われてきた意識・習慣は容易に変革されることはなかった。さらに、1951年、住民登録法が制定され、住民票が世帯ごとに編成されることになった。この「世帯」を家族として1つにまとめ、公私の境界とする考え方は、広くいわたった。

一方、1960年代から始まった産業構造の変化や高度経済成長の下で、男性の多くは雇用労働者として日本型雇用管理システムの中に組み込まれていった。終身雇用、年功序列賃金、家族手当など、世帯構成者の生活が保障される代わりに長時間労働が常態化した。反面、家事・育児は女性の仕事とされ、女性は結婚や出産によって職業を中断し、専業主婦になったり、子育てが終わった後再就職したりする例が多かった。世帯にまとめられた集団での「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分業が、現在の労働、扶養、育児、介護、社会保険、税金等の制度の基礎になっている。

それらは、婚姻による「夫婦の姓」の決め方²⁾、育児における3歳児神話³⁾、保育制度⁴⁾、中学校・高等学校における家庭科教育の変遷⁵⁾、男性の労働における「日本型雇用管理システム」⁶⁾と女性の年代階層別労働力率の30~34歳をボトムとする「M字型カーブ」⁷⁾、年金の「3号被保険者」制度⁸⁾、税金の配

偶者控除や配偶者特別控除の制度⁹⁾ 等に見ることができる。

現在は、固定的性別役割分業社会から男女共同参画社会への移行期であるといえよう。

第2章 羽ノ浦町における 子育て世代の労働と育児の実態

1 実態調査の概要

調査の目的 子育て世代の育児と労働に関する実態をつかみ、「男女共同参画社会」形成に関する資料とする。

調査対象 羽ノ浦町内の保育園または幼稚園に子どもを通わせている親

調査期間 2003年5月24日～6月3日

町内の保育園や幼稚園を通して、保護者全員に質問紙を配布し、女性と男性それぞれに記入してもらうようにした。質問紙配布総数362、回収総数は260(内男性の無答が56)、回収率は71.8%であった。

調査の対象とした羽ノ浦町は、徳島県中央東部の平野地帯、那賀川下流北岸にあり、東西6.7km、南北3.4km、面積は8.52km²で県下一狹隘な町である。人口は2003年4月現在、12,324人で、わずかずつ増加し続けており、人口密度は県下で4番目に高い。以前は米作中心の農村であったが、1970年に当時は四国最大級といわれた1200戸の住宅団地が建設され、以後農地の宅地化が進み、現在ではベッドタウン化している。

2003年4月現在、羽ノ浦町の就学前幼児の現況は表1のとおりである。町内には公立の保育園が4園、私立が1園、私立の幼稚園が1園あり、公立の幼稚園はない。1949年に最初の保育園ができたときから、4、5歳児については、公立の保育園が就学前教育の役割をも果たしており、早くから幼保一元化がなされてきた。

公立保育園の定員数は、2003年度は390名で、希望すれば、年度途中や求職中でも受け入れ可能で、待機児は0である。保育時間は園によって多少の違いはあるが、最長で月～金曜日は7:30～19:00、土曜日は7:30～17:30である。日曜日に親子を対象とした行事などがあって、月曜日が代休にな

るような場合でも申し出れば特別保育をしてくれる。

表1 羽ノ浦町の就学前児童の現況

年齢	合計	保・幼	その他	在園割合
0歳	105	3	102	3%
1歳	111	32	79	29%
2歳	113	50	63	44%
3歳	137	115	22	84%
4歳	119	110	9	92%
5歳	124	115	9	93%
合計	709	425	284	60%

(2003年4月現在 羽ノ浦町役場調べ)

地域子育て支援事業として、在宅で子育て中の保護者と0～5歳の幼児を対象とした「遊ぼう広場」「ふれあい広場」、満1歳未満の乳児とその保護者を対象とした「赤ちゃん広場」等が実施されている。

小学3年生までの学童に対しては、小学校(2校)の校区ごとに学童保育が設置され、月～土の午後1時から6時まで、学校の臨時休業日や長期休業日は、午前8時から午後6時まで指導員が配置されている。また、スポーツ少年団やボーイスカウトなどの団体や教育委員会などが主催する体験活動等、児童を対象とした活動も盛んである。

子ども向けの遊具を配置した地域の小公園、スポーツランド、町民プール、図書館など体育・文化施設も充実しており、子育て環境にはかなり恵まれている町である。

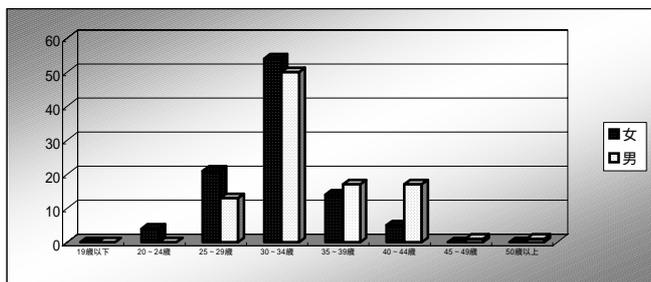
2 実態調査の結果と分析

(1) 調査対象の子育て世代

図1にあるように、就学前の幼児を養育している世代は男女ともに半数以上が30～34歳の年齢階層に属しており、女性の年代階層別労働率を表すグラフのM字型カーブでのボトム的年代と一致する。

男女の年齢を比較すると、男性の方が少し高く、夫が年上の夫婦の多いことを示している。平均寿命からすると、将来は女性が単身で生活する期間が長くなる確率が高い。女性が年上の方が合理的である

図1 調査対象の階層別年齢構成



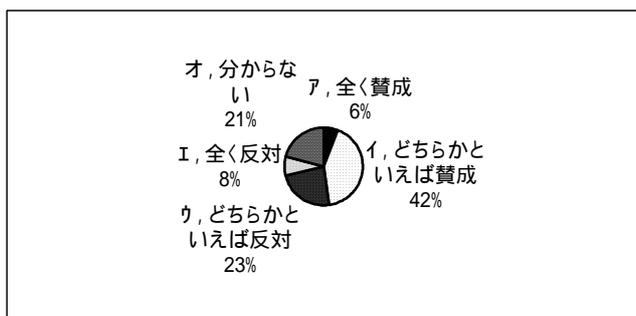
(アンケート調査集計結果, 単位% 総数, 女 252, 男 206)
 がそうはなっていないのは, 家庭にあって男性が優位性を保つための習慣かも知れない。

婚姻によって, 女性は 253 人中 242 人 (95.65%) が改姓し, 男性は 207 人中 8 人 (3.86%) が改姓したにすぎない。女性の場合は, 「嫁に行く」「嫁ぐ」といわれ, 相手の姓に変える。男性が改姓する場合は, 「婿に行く」ではなく「養子に入る」といわれ, 結婚と同時に相手の女性の親と養子縁組をし, 遺産相続の権利を保障する例が多い。

以上のように, 夫婦の年齢差や婚姻による夫婦の姓の決定に依然として旧民法の家制度の名残が見られる。

次に育児の担当者についての考え方を見る。日本では 1960 年代から「女性には子どもを愛する母性本能が備わっている」「子どもは少なくとも 3 歳までは母親の手で育てるべきである」との考え方が広くいきわたった。いわゆる 3 歳児神話である。女性が正規雇用で働くことにブレーキをかけ, 公的な子育て支援を遅らせてきた原因の一つになっている。1998 年の厚生白書では, 「三歳児神話には少なくとも合理的根拠は認められない」と明記されているが, 集計

図2 「3歳までは母親が育児をすべきだ」について



(アンケート調査集計結果, 総数 259)

結果では, 5 割に近い賛成派があり, 反対派の 3 割を上回っている。

(2) 労働の実態

調査対象の結婚や子どもの出生・育児による働き方の変化を見ると次のようであった。

表2 働き方の変化

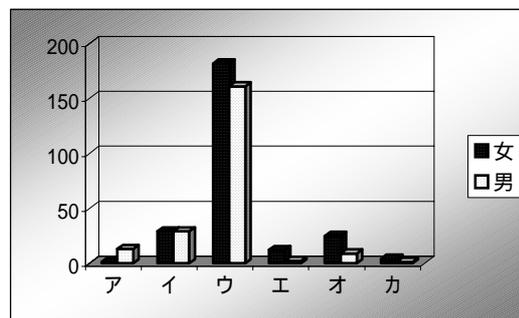
働き方は	女	男
ア、結婚によって変わった。	65	18
イ、子どもの出生・育児によって変わった。	127	23
ウ、結婚や出生・育児などでは変わらなかった。	63	166

(アンケート調査集計結果, 単位人)

この結果から, 女性の 4 分の 1 は結婚によって, 2 分の 1 が出産や育児のために働き方を変えている。すなわち 4 分の 3 の女性が家庭生活を維持するために働き方を変えているのである。これに対して男性は, 結婚や子どもの出生・育児のために働き方を変えたのは 5 分の 1 にすぎない。これらの数値は, 男は仕事, 女は家庭という固定的役割分業が依然として存在することを示している。また, 働き方が結婚や出産によって変わらなかった女性 63 人のうち, 27 人が公務員であった。民間の企業では, 仕事と家庭を両立しうる条件が整っていないところが多いと考えられる。

では, 働き方の内容はどのように変わったかを見ると, 図3, 図4のようであった。

図3 最終学校卒業直後の働き方



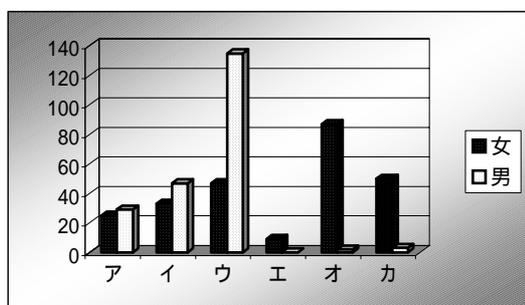
(アンケート集計結果 単位人)

いずれのグラフとも, アは自営・内職, イは正規雇用の公務員, ウは民間の正規雇用, エは派遣・契約, オはパート・アルバイト, カは無職・主婦(夫)である。

学卒時の働き方では男女差はほとんどなかった。しかし, 女性は結婚や子どもの出生・育児のために正

規雇用から非正規雇用（時間の調整がしやすいパートやアルバイト）に変わったり，退職して専業主婦になったりしていることが分かる。

図4 現在の働き方



(アンケート集計結果 単位人)

有職者に現在の働き方を選択した理由を訊くと表3のようであった。(主な理由を3つまで)

表3 現在のように働く理由

理由	女	男
ア, 生計を維持するため	85	177
イ, 家計を補助するため	99	29
ウ, 将来に備えて貯蓄するため	73	51
エ, 職業を持つのはあたりまえだから	22	78
オ, 自分の自由になるお金が欲しいから	23	14
カ, 自分の能力, 技術を生かすため	48	68
キ, 社会経験を豊かにしたり, いろいろな人と知り合いになつたりしたいから	28	14
ク, 社会に役立ちたいから	4	10
ケ, いろいろな条件がよかったから	21	18
コ, 子育てと両立しやすいから	67	3
サ, 他に就職するところがなかったから	13	19
シ, 退職すると同条件で再就職するのはむずかしい	27	15
ス, その他	24	3

(アンケート集計結果, 各項目を選択した人数)

男性が「生計を維持するため」が多いのに対して, 女性は「生計を維持する」ほかに「家計の補助」「将来に備えての貯蓄」なども多い。男性が「職業を持つのはあたりまえ」と考えているのに対して, 女性は「子育てと両立しやすいから」という理由を挙げているのが目立つ。これらから見えてくるのは, 男性は働いて家計を支え, 女性は子育てを優先しながら働いて家計の補助をする姿である。「男は外, 女

は内と外」という新しい形の性別役割分業の家庭が増えてきていることがうかがえる。

現在, 無職・主婦(主夫)である理由は, 表4のようである。

表4 現在 無職・主婦(主夫)である理由

理由	女	男
ア, 自分に合う仕事がないから	5	0
イ, 就職先の都合で解雇され失業したから	1	0
ウ, 結婚のため退職したから	15	0
エ, 育児のため退職したから	23	0
オ, 女性は家事や育児に専念するのがよいから	5	0
カ, 仕事と家庭の両立は無理だから	22	0
キ, その他	6	3

(アンケート集計結果, 各項目を選択した人数)

その他の欄には, 女性は「子どもが障害を持っているから」「育児休業をもらえず解雇された」「主人が単身赴任なのでやむを得ない」等, 深刻な理由を記していた。それに比べて, 男性の場合は「技術を学んでいるため」「次の仕事の準備中」「学生に戻った」等, 自己の都合によるものであった。

女性は, 家事や育児に専念するのがよいからというよりは, 仕事と家庭の両立が無理だから専業主婦をしているのが多い。したがって, 今後はどうしたいかという問いに対しては, 50人中34人が「そのうちに働きたい」と答えている。

子育てに影響するのは, 労働時間もさることながら, 通勤時間などを含めた労働に必要な総時間と勤務形態である。そこで, 労働のために家を出てから帰るまでの一日の平均時間, 1週あたりの平均日数, 勤務形態などについて調査した。結果は表5, 6のようであった。

表5 1日あたりの労働に要する時間

時間	20~16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	43~1	
女	0	1	0	3	9	16	42	22	24	22	24	22	6	2
男	4	4	13	14	49	34	38	20	17	1	1	1	0	0

(アンケート集計結果)

1日あたりの労働に要する時間が9時間以上の女性は93人(48.2%)で, 正規雇用者数の80人とほぼ一致し, あとは5~8時間の間に分散している。男性は9~12時間のところに集中している。

1 週あたりの勤務日数の平均は、女性が 5 日、男性が 5.5 日である。女性が育児のために、時間や日数の少ない働き方をしていることが分かる。

表 6 勤務形態

勤務形態	女	男
ア、原則として土・日・祝日は休日、朝出勤、夕方帰宅	113	118
イ、交代勤務、休日出勤や夜間勤務などがある	23	34
ウ、決まった時間帯だけ勤務する	35	7
エ、長期出張や単身赴任	0	2
オ、その他	21	36

(アンケート集計結果, 単位人)

「オ、その他」は、休日の決まっていない農家や、土・日出勤で平日が定休日になっているなどであった。女性で「イ、交代勤務、休日出勤や夜間勤務などがある」と答えた 23 人は、正規雇用が 17 人で、パート・アルバイトが 6 人になっている。正規雇用 17 人は 2 人が公務員で、15 人が民間である。女性の多いサービス業、看護・介護などの仕事ではこのような勤務形態が要求されるが、子育てとの両立には、夜間や休日保育の充実、子育てへの男性の参画、子どもの祖父母などの協力等が必要である。

3) 育児の実態

以上のような働き方をしながらどのように子どもを育てているのだろうか。

表 7 子どもの数・養育の場

子どもの年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
アンケート記入数(ア)	24	36	48	83	84	98	373
町内保・幼在園(イ)	3	23	34	78	84	98	320
(ア) - (イ)在宅	21	13	14	5	0	0	53

(アンケート集計結果, 単位人, 回収総数 260)

調査対象には 6 歳以上の子どもが 142 人あり、子どもの総数は 515 人で 1 世帯当たり 1.98 人である。

515 人の子どものうち育児休業制度を利用したのは、146 人で、休業したのは母親が 92 人、父親が 0、両方が 1 人となっている。全ての労働者を対象とした「育児休業法」が施行されたのが 1992 年 4 月 1 日である。現在 11 歳以下の子どもが生まれたときにはすでに施行されていたはずであるが、取得率は、子どもからみて 28.2%、親の側からみて 35.8%

である。公務員や、大企業では取得することがあたりまえになってきているが、中小企業ではまだ取得の条件が整っていないところが多い。この調査にも「育休をもらえず解雇された」というのがあり、法律ができて利用については厳しい現実がある。

次に実際に子育てに関わる人は表 8 のようである。

表 8 子育ての主役は誰?

保育園への送迎	主に世話をする人	保・幼稚園児	在宅児
母親	69 主に母親	47	60
父親	7 主に父親	0	0
母方の祖父母	13 父母同程度	12	6
父方の祖父母	8 父母以外に祖父母も	39	32
その他	3 父母以外に他人も	1	0
	その他	1	2

[アンケート集計結果 単位全て%]

私立の幼稚園は、送迎バスが家の近くまで回って来るのでそこまでの送り迎ですむが、保育園の場合は園まで送って行き、また迎に行かなければならない。園児の送迎の担当者もまた重要な役割を果たしている。母親の働き方からみると、正規雇用 79 人のうち 45 人(57%)が送迎を祖父母がしている。それに対して、その他の働き方では、祖父母が送迎をしているのは 13.2%である。

保育園への送迎は、母親が中心であるが、家庭での子ども達の世話にはかなりの父親がかかわっている。父親は仕事の時間が長く、送迎はしにくいのであろう。また、母親の方が子どもの送迎が出来るような働き方に変更したのも多いと考えられる。

ここで注目すべきは、保育園への送迎にしても家庭での世話にしても、子どもの祖父母の関わりが多いということである。同居していたり、近くに住んでいたりして子育ての支援をしている。また、月～金は泊りがけで世話をしたり、毎日バスに乗って通って来て世話をしたりしている例もある。それに比べて、他人の世話になっているのはごく少ない。これからの子育て支援には、現在祖父母が果たしている役割に代わるような支援も必要であろう。

(4) 今後求められる施策

「今後、男女が仕事と育児を両立するために必要

と思う対策は？」とたずね、下記の 26 項目の中から、重要なものを 5 つまでということを選んでもらった。

表 9 今後必要と思われる対策

子どものための看護休暇	116	52%
育児休業中の経済的支援の増額	100	45%
保育施設の時間延長・休日保育	88	40%
出産・子育て後の再就職支援	85	38%
円滑な職場復帰の促進	80	36%
保育施設の整備・拡大	69	31%
育児休業期間の延長	67	30%
短時間勤務制度の導入	63	29%
事業主や公費による子育て費用などの援助	54	24%
減税措置	50	23%
事業所内託児施設の設置	38	17%
職場優先の企業風土の是正	37	17%
男性の育児参加を進める環境づくり	35	16%
所定外労働をさせない制度	33	15%
始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ	32	14%
労働時間の短縮	29	13%
男性や管理職の育児休業取得促進	27	12%
地域での育児の助け合いへの支援	22	10%
代替要員の確保支援の充実	21	10%
職業能力の維持・向上の充実	21	10%
住宅勤務制度の導入	21	10%
フレックスタイムの制度	15	7%
配置転換・業務内容への配慮	11	5%
住居の移動を伴う転勤への配慮	8	4%
育児に関する相談・情報の提供	8	4%
その他	6	3%

(アンケート集計結果 回答数,割合)

上位に位置するのは、現在直ちに必要な対策である。特に、子どものための看護休暇(回答者の 52%)、保育施設の時間延長・休日保育(40%)、保育施設の整備・拡大(31%)など保育支援に関するニーズが高い。共働き夫婦が増え、その働き方が多様化してきている結果と考えられる。

核家族の共働き家庭にとって子どもの病気やけがは大きな問題である。それは、ほとんどの場合突発的に発生する。仕事との調整が困難なことが多く、乳幼児や小学校低学年の児童がいる場合は親のどち

らかが比較的責任の軽い仕事を選ばざるを得ないのが現状である。親が子どものための看護休暇を取るのが最良ではあるが、それに代わるものとして、乳幼児や低学年児童を対象とした病児保育制度が必要である。また、親の多様な働き方に対応できるような、夜間、休日保育や親の泊をとまなう出張や病気、家庭の行事などに対応できる一時預かり保育等も必要である。

病児保育、夜間保育、休日保育、一時保育等の実施の見通しについて町の担当者にたずねたところ、「実施の計画はありません。要求が上がってきていませんから」との答えであった。

前記の回答には、育児休業中の経済的支援の増額(45%)、事業主や公費による子育て費用などの援助(24%)、減税措置(23%)、など経済的な支援の要求も大きい。ところが町は財政難を理由に保育料の値上げを検討しているという¹⁰⁾。若い夫婦にとって保育料の負担は大きい。特に、共働きで夫婦とも正規雇用の場合の保育料額は非常に高く感じられるが、数年間のことだと思って我慢しているのが現状である。保育園の運営費は未来の社会に対する投資である。個人負担はできるだけ少なくし、公費でまかなうべきである。

乳幼児医療費補助については、羽ノ浦町では通院の場合 4 歳までが無料で国の基準を 1 歳上回っているが、更なる延長が待たれる。特にアレルギー疾患やアトピー性疾患など長期の治療を要するものについては特別な支援が必要である。

保育園で使用する教材や物品、学校に必要な教材や学用品などの個人負担を軽減することや、図書館の子供向けの図書や視聴覚資料の充実、低額で鑑賞できる映画や演劇、音楽会等の実施、プールの使用料の値下げ等、のきめの細かな配慮も必要であろう。

先に記したように、園児の送迎や家庭での世話に祖父母の関わりが多く見られた。このことは現在の社会システムでは夫婦だけでは仕事と育児の両立は困難なことを表している。現在、同居や近居の祖父母が果たしている上記のような支援を地域住民が祖父母のいない家庭に提供することも必要である。

第3章 男女共同参画社会の形成に向けて

1 子育て世代と社会状況

先に記したように、調査対象者の年齢は、30～34歳の階層に集中（男性50%、女性55%）していた。

この世代は、1970年～74年に生まれている。ちなみに、75年は日本で既婚女性の専業主婦の率が最高だった年である。右肩上がりの経済成長を続ける社会で、多くは父親が外で働いて経済的に家族を支え、母親は内において家事・育児を担う性別役割分業の家庭で育てられた。このような親世代の生き方を反映して、中学校では、男子は技術系、女子は家庭系、高校では、家庭科女子のみ必修という教育を受けた。

成人した頃には、バブル経済が崩壊し、就職難で、特に大卒女性の就職難は「超氷河期」という言葉を生み出した。また、「パラサイト・シングル」¹¹⁾という社会現象が見られるようになった。さらに、結婚、子育ての時期には、倒産やリストラによる失業、派遣やパート労働の増加、正規に就職できないためのフリーターの増加等、雇用情勢がきわめて不安定になっている。

このように片働きではリスクの大きい社会情勢や、雇用機会均等法や育児・介護休業法などによる雇用環境の改善、女性の生き方に対する考え方の変化等によって、働く女性の比率はだんだん上昇してきた。2002年の調査ではこの世代（30歳代）の女性の45.5%、男性の36.3%が「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」と考えるようになってきている。しかし、現実の社会はまだ労働と育児の両立はきわめて難しく、先に記した調査結果にあるように、多くの女性が家事や育児のために働き方を変えたり、専業主婦になったりしているのである。

このような社会情勢に対して、非婚、晩婚、結婚しても子どもを産まないなど女性の生き方が多様化してきた。いわゆる「負け犬」¹²⁾の増加である。

その結果、浮上してきたのが「少子化」の問題である。1989年に合計特殊出生率1.57が問題視されて以来、その数値は下がる一方で、2003年には、とうとう1.29を記録した。この予想以上に速い少子

化・高齢化の進行は、今後の社会の、産業・経済活力の低下や年金をはじめとする社会保障制度の維持等大きな問題となっている。

2 子育て世代の「男女共同参画社会形成」について考え方

羽ノ浦町の子育て世代に「男女共同参画社会」（基本法第2条を提示）を形成するために重要と思う施策を3つ選んでもらった。尚、回答者は、女性197（93.4%）、男性24、計211人である。

表10 男女共同参画社会を形成するための施策

家事や子育てなどの重要性を社会が十分に評価する。	76.3%
託児や保育施設など、女性の就業や社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかる。	58.7%
「女だから」「男だから」というような社会通念、習慣、しきたりを改める。	48.8%
家庭や学校で、女性の社会参加や男性の家事、子育てなどへの参加の必要について教える。	39.8%
法律や制度の面で、平等でないものを見直し改める。	28.9%
女性政治家を増やしたり、公的機関や企業などの役職・管理職に積極的に女性を登用したりする。	16.6%
企業中心社会を改める。	15.6%
仕事と家庭の両立などの問題について、気軽に相談できる窓口を設ける。	9.5%
その他	2.4%

（アンケート集計結果）

1995年、徳島県が同様の設問で調査した結果¹³⁾では、『「女だから」「男だから」というような社会通念、習慣、しきたりを改める』がトップであった。しかし、今回の調査では、その項目は3位に後退し、1位に「家事や子育ての重要性の評価」、2位に託児や保育施設など、女性の就業や社会参加への支援」の項目が上がってきている。そして、4位が「女性の社会参加や男性の家事・子育てへの参加についての教育」である。

男女共同参画社会の形成には、家事や育児の社会的な重要性を評価し、子育て支援を充実するとともに男性も家事・育児に参加できるようにして、女性の社会参加（その要は就労・経済的自立）を図って

いくことが重要なポイントであることを示している。

3 労働と育児の両立が可能な労働環境

(1) ワークシェアリング¹⁴⁾

中高年の失業者や若年のフリーター、女性のパート・アルバイトが増加している一方で、育児期の正規雇用者が過密、長時間労働を強いられている。

外国から「働き過ぎ」を指摘され、年間総労働 1800 時間の実現に向けた取組が進められ、1987 年の労基法の改正によって、週 40 時間、週休 2 日が基準となった。しかし、仕事量も人員もそのままにしての時短だったので、労働が過密になったり、時間外労働が増えたりしただけで生活に時間的余裕をもたらさなかった。

90 年代後半には、企業業績が悪化し、規模縮小や人件費削減のために人員整理（リストラ）をしなければならなくなった。また年金支給開始年齢の引き上げによって 60 歳を過ぎても働かなければならない人が増えた。その対策として、2001 年の末に、厚生労働省・連合・日経連による「政労使ワークシェアリング検討会議」が発足した。その 5 原則の第 1 に「ワークシェアリングとは、雇用の維持・創設を目的として労働時間の短縮を行なうものである。わが国の現状においては多様就労型ワークシェアリングの環境整備に早急に取り組むことが必要であり……」とある。しかし、その後も産業・経済の急激な変化による個別の問題の対応に追われワークシェアリングにはほとんど進展が見られない。従来の企業別労働組合ではこのような問題への対応は困難で、引き続き政・労・使の代表による検討やリーダーシップが必要である。とりあえずは、サービス残業はもちろんのこと、時間外労働を厳しく規制し、男女が共に仕事と家庭を両立できるような働き方をするのは当然であるとの共通認識を確立したい。

(2) パートタイム労働法

雇用者全体に占めるパートタイム労働者の割合は 1980 年の 10% から年 0.5% の割合で増え続け、2002 年には正規雇用者に対する割合が 23.2% になり、その 69.0% を女性が占めている。また、パートタイム

労働者と一般労働者の賃金格差は 49.7 である¹⁵⁾。

1989 年、労働省が「パートタイム労働指針」を定め、企業にパートタイマーの雇用管理改善を呼びかけた。その後、93 年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が制定され、指針も出されているが、その多くが努力義務を定めたものであり、パート労働者の労働条件は低いままである。

今後は、国際基準である、ILO 条約 175 号（パート労働）、同 111 号（差別待遇禁止）、158 号（雇用終了）などの批准やパート労働法の労基法への一本化または義務規定への強化等多くの課題が残っている。労働時間に比例した権利の保障や正規雇用と短時間雇用の相互移行の保障等、ライフスタイルに応じて多様な働き方ができるようにし、どの働き方を選んででも損をしないような制度の確立が待たれる。

(3) 育児休業法

1972 年に制定された勤労婦人福祉法に初めて「育児休業」という用語が登場し、1976 年に 3 職種（公立の教諭、保母、看護婦）を対象とした育児休業法ができ、1991 年「育児休業等に関する法律」が成立して、男女を問わず該当する全ての労働者が育児休業を取得できるようになった。10 年が経過した 2001 年に、見直しが行われた結果、育児休業を理由とした不利益扱いの禁止、時間外労働の制限、対象となる子の年齢の引き上げ（1 歳から 3 歳へ）、子の看護のための休暇の努力義務、転勤についての配慮、国による意識啓発、等の改正が行われた。

2003 年の厚生労働省による女性雇用管理基本調査によると、育児休業制度の規定のある事業所の割合は 61.4% で、出産者に占める育児休業取得者の割合は 64.0%、30 人以上の企業では 71.2% になっており、復職者も 88.8% でいずれも上昇傾向にある。しかし、男性の育休取得者は 0.33% できわめて少ないこと、女性労働者の比率の高い中小・零細企業では育児休業制度のないところが多い等、大きな課題が残っている。

女性労働協会による調査(2000 年)¹⁶⁾では、子どもをもつ女性労働者が育児休業制度はあったものの利用しなかった理由を見ると、職場の雰囲気から育児休業を取りづらかった(40.2%)、収入減となり経済的

に苦しくなるから(40.2%), 仕事に早く復帰したかった(25.7%), 元の仕事又は希望の仕事に戻るのがむずかしそうだった(23.8%)などとなっている。男性の場合は, 収入が減少し, 家計に影響するから(57.8%)職場で理解が得られないから(47.4%), 仕事の量や責任が大きいため(66.7%), 等が上位を占めている。育児休業給付金(現在40%)の増額や, 育休の取りやすい労働環境の整備が必要である。

4 子育ての社会化

(1) 幼保一元化と制度の充実

共働きと育児を両立させるための施策の中心になるのが保育園である。国はその必要性を認めながら, 措置費の補助金制を廃止し一般財源化したり, 民営保育園の認可規制を緩和したりして経費節減を図ろうとしている。

保育園は保育を幼稚園は教育をするところだといわれているが, いずれも小学校入学前の子どもの健全な成長・発達を保障する場である。この時期の子ども達の居場所を保育園と幼稚園に分ける必然性は何ら見当たらない。

調査の対象とした羽ノ浦町では, 公立の幼稚園が無くて, 4, 5歳児の83%が公立の保育園に通っているが, それ以後の成長・発達において何ら問題はない。むしろ, 保育園でいっしょに過ごした仲間が, 小, 中学校へ進むことで人間関係が深まり, 親同士の連帯感などもできると思われる。幼稚園, 保育園を一元化し, 0~2歳を保育専門の段階とし, 3~5歳には教育の比重を増やして行って, 小学校につながるようにすべきである。

また, 子どもの豊かな成長発達を保障するには現在の児童福祉施設最低基準はあまりにも低い。研究者と現場の保育士の協力による抜本的な見直しが必要である¹⁷⁾。中央では, 文部科学省と厚生労働省が縄張り争いをしているようであるが, 幼保一元化は乳幼児の養育や就学前教育の充実であって, 経費節減のための統合であってはならないのは勿論である。

(2) 学童保育の充実

核家族で, 共働きの家庭の子どもは小学校に入学

してからも, 低学年の間は下校時刻と親の帰宅時刻に差があり, その間をどこでどのように過ごすか大きな問題である。旧児童福祉法では, 保育所において児童を保育することができるとの規定があったが, 実際に適用されることはなかった。1966年に文部省が「留守家庭児童会育成事業」を始めたが71年に打ち切れ「校庭開放事業」に統合された。

一方, 厚生省は76年に「都市児童健全育成事業」を開始し, 留守家庭児童(小学校1~3年)の児童を主な対象とした「児童育成クラブの設置・育成事業」を開始した。その後, 91年には放課後児童対策事業(児童クラブ事業)となり, 94年のエンゼルプランでは99年までに9000ヶ所の放課後クラブを作ることにした。1997年の児童福祉法, 社会福祉法の改正によって「放課後児童健全育成事業」となり, 法的なバックアップがなされるようになった。

2003年5月現在で, 13,793ヶ所設置されており, 前年比972ヶ所の増, 5年前と比べると4,200ヶ所の増になっている。しかし, まだ待機児童があり, 大規模化の解消ができず, 条件整備も遅れている。また, 学童保育の運営費は年間約1000万円かかるのに対して国の補助は50万円であり, 設置者や父母の負担が大きいという問題もある¹⁸⁾。

一方, 文部省は2002年から学校が完全週5日になる対策として, 「新こどもプラン」を策定し, 子ども放課後・週末活動等支援事業として「地域子ども教室推進事業」を発足させた。学校の空き教室等を子どもの居場所として開放し, 地域の大人たちが指導ボランティアとなって, スポーツ・文化活動などの様々な体験活動を指導する事業である。緊急3ヵ年計画で初年度は7000ヶ所, 次年度は14000ヶ所, 3年で全国に定着化させる計画である。自治体の中には従来の「放課後児童健全育成事業」の機能もこれに含まれるとして, 学童保育を廃止し市内の全ての学校で空き教室などを利用して事業を開始したところがあるが, 教室はすし詰め状態で, 保育の機能を十分に果たせていないとのことである。ここでも, 縦割り行政の矛盾が現れている。親が安心して子どもを預けることができ, 子供達が仲間と楽しく遊んだり生活したりできる場としての学童保育の充実が望まれる。

(3) 地域ぐるみでの取組

国立社会保障人口問題研究所の調査統計によると、週60時間以上の長時間労働者の比率が高いところや3世代同居率が低いところは出生率が低いという結果が出ている。先にあげた羽ノ浦町の実態調査でも、保育園への送り迎えや、家庭での育児に祖父母がかなり関わっていた。特に母親が正規雇用で働いている家庭では祖父母の関与するケースが多かった。

エンゼルプラン、新エンゼルプランによって、低年齢保育、特別保育、延長保育など保育制度を多様なニーズに対応できるようにし、在宅保育に対しては、子育て相談や子育てサークルなどの支援を実施してきたが、まだ十分ではない。保育所のほかにも、親が働いている間の子どもの生活を支える祖父母のような役割を果たすものが身近に必要なのである。

現在、保育ママやファミリーサポートセンターがその役割を担っているが、設置されているところや利用者が限られている。子育てが終わった専業主婦や定年退職した人たちによって地域に子育て支援の組織を作り、地域の集会所や居宅を利用して幼児や小学生を預かったり、在宅保育の保護者や子どもとも交流をしたりして、地域住民の手で地域の子どもを育てる工夫も必要である。祖父母の世代が孫たちの育ちに関わることによって、子どもを通じて地域の生活文化、子育て文化が継承されていく利点もある。

(4) 経済的支援

子育て期の親は最も労働時間の長い世代で、仕事と生活のバランスを欠いた働き方を余儀なくされている。その結果、家族と食事をともにすることもままならないばかりか、極端な場合は、子どもが寝ているときに出かけ、寝てから帰ってくるので、子どもの寝顔しか見ない日は何日も続くこともあるという。したがって、夫婦とも正規雇用の共働きは非常に難しく、たいていは女性が専業主婦になるか、短時間のパート勤務に転職する道を選び、子育ての責任を一手に引き受けることになる。

長時間労働を余儀なくされる背景には、企業の人件費抑制による人手不足もあるが、年功序列賃金体系によって、若年層の賃金は低く押さえられており

残業手当等を加えることでやっと生計を維持できるということもある。労働時間を短縮して男性も家事育児に参加するためには、賃金低下分を何らかの形で補う方策を採らなければならない。現在、乳幼児医療無料化、保育料の減額措置、児童手当、税金の扶養控除などの措置が行なわれているが十分とはいえない。

子どもの保育や教育に必要な費用は公費でまかなわれるのが望ましいにも関わらず、規制緩和で、保育園や学校の民営化が進んでいるのはこれに反する。子どもは親を選べないのだから、親の経済力の差が、子どもの養育や教育の場を左右するようなことがあってはならない。また、子どもが虐待されたというニュースが増えているが、その裏には親の経済的な生活基盤ができていないのではなかろうかと推測されるケースが多い。どのような家庭に生まれても「健康で文化的な最低限度の生活」が保障されなければならない。親の生活をも含めた経済的支援制度の充実が必要である。

5 少子化社会対策基本法・次世代育成支援対策推進法への期待

2003年7月30日に「少子化社会対策基本法」が公布された。その基本理念に「父母その他の保護者が子育てについて第一義的責任を有するとの認識の下に男女共同参画社会の形成とあいまって、家庭や子育てに夢を持ち、時代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備する。」とある。そして、基本的な施策として、雇用環境の整備、保育サービス等の充実、地域社会における子育て支援体制の整備、母子保健医療体制の充実、ゆとりある教育の推進、生活環境の整備、経済的負担の軽減、教育及び啓発等を上げている。

この少子化社会対策基本法公布以前の7月16日に「次世代育成支援対策推進法」・「改正児童福祉法」が成立、公布されている。少子化対策として子育て支援や環境整備をすすめるために、国が指針を作り、それに則って、地方公共団体や事業主(一般事業主・特定事業主)が行動計画を策定して事業を推進しようとするものである。事業は2005年4月1日開始、

2015年までの10年間の時限立法である。2004年度中に行動計画を策定し5005年4月1日から施行すると規定されている。

その冒頭に「少子化の主たる要因であった晩婚化・未婚化に加え、『夫婦の出生力そのものの低下』という新たな現象の把握と急速な少子化の進行を踏まえ、少子化の流れを変えるため、従来の取組に加え、もう一段の対策を推進することが必要」とあり、「次世代育成」という言葉を使っているが、少子化防止対策推進のための法である。

1989年の合計特殊出生率1.57ショックに始まった少子化対策のエンゼルプラン、新エンゼルプランは効果が少なく、合計特殊出生率は下がる一方であった。危機感をもった政府は、乳幼児やその母親を対象とした子育て支援だけではほとんど効果がないということにことに気づいたようである。父親の子育て参加や母親の就労を可能にする雇用環境の整備や働き方の見直しを行動計画に入れるように指針を示している。300人以上の事業所が対象となっており、特に労働条件が悪く長時間労働の多い中小事業所が対象から外れているのは大きな問題であるが、日本の男性中心の働き方にメスを入れようとしていることの意義は大きい。

過去のいくつもの例があるように行動計画の作成にほとんどのエネルギーを使い、計画ができれば安心してしまふようなことにならないようしっかり見守り、発言したり参加したりして、具体的な施策の実現によって成果を上げていきたいものである。

また、日経連も同年7月に「子育て環境整備に向けて～仕事と家庭両立支援・保育サービスの充実～」の提言をした。子育て環境を整備することは、女性の労働力の活用、少子化の進展に歯止めをかける、男女共同参画社会の実現などにとってきわめて重要な課題であり、企業はそれぞれの実情に応じて、労働時間、就労場所、育児休業など多様な選択肢を用意する必要があるとしている¹⁹⁾。

以上のような法、指針、提言等から、男性の家事・育児への参加や、女性が結婚や育児によって職業を中断することなく働きつづけることが可能な雇用環境の実現が期待される。それは、戦後形成されてきた男性中心の日本型雇用管理システムの抜本的な変

革であり、男は外・女は内の性別役割分業社会の変革でもある。戸惑いや抵抗が大きいことが予想されるが乗り越えなければならない課題である。

参考文献及び資料

- 1) 井上輝子他編『岩波 女性学事典』岩波書店 2002年6月20日、p288
- 2) 福島瑞穂『どうなる？夫婦別姓』自由国民社 1996年12月20日、p16～20
- 3) 柏木恵子『子育て支援を考える 変わる家族の時代に』岩波書店、2001年12月20日、p15～26
- 4) 横山文野「戦後日本の女性政策」勁草書房、2002年9月5日
- 5) 前掲 4)
- 6) 吉田和男『日本型経営システムの功罪』東洋経済新報社 1997年9月26日
- 7) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『平14 女性労働白書』 21世紀職業財団 2003年5月7日、p3
- 8) 山崎久民・石川昭子『少子高齢時代の税金・年金入門』岩波書店、1998年9月18日
- 9) 全国婦人税理士連盟編『配偶者控除なんかいらん!?』日本評論社、1994年6月20日
- 10) 羽ノ浦町『広報誌 リフレッシュ羽ノ浦120』 2003年11月、p4
- 11) 山田昌弘『パラサイト・シングル』筑摩書房 2002年7月15日(初版 1999年10月)
- 12) 酒井順子『負け犬の遠吠え』講談社、2004年3月30日
- 13) 徳島県『女性問題に関する意識調査報告書』 1995年12月、p134
- 14) 樋口美雄『日本型ワークシェアリングの実践』生産性出版、2002年12月25日
竹信三恵子『ワークシェアリングの実像 雇用の分配か分断か』岩波書店、2002年5月27日
- 15) 前掲 7) p24
- 16) 『平成13年版 女性労働白書』2002年4月30日、p81
- 17) 村山祐一『もっと考えて!! 子どもの保育条件』新読書社、2001年8月7日
- 18) 全国学同保育連絡協議会ホームページ「学同保育とは」 2003年11月11日参照
- 19) 日本経団連ホームページ「子育て環境整備に向けて 仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実」 2003年7月22日発表

(Received: September 30, 2004)

(Issued in internet Edition: October 31, 2004)