

経営者のための女性力活用塾(第20回)

女性労働者の保護その3「育児・介護休業法」(下)

2018.05.16

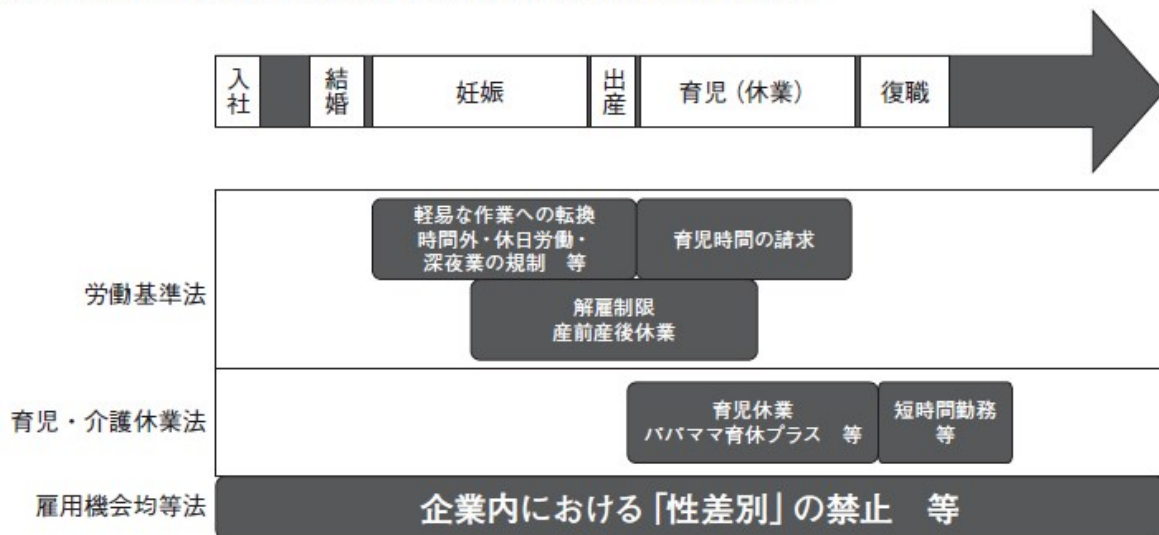
女性労働者を守る各法律の位置付け

これまで解説してきた「労働基準法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」を理解することは、女性社員の能力を活用するためだけでなく、全社的な福利厚生改善や男性社員も含めた労働者のモチベーションアップ、コンプライアンス的な観点からの対外的なイメージアップや既存制度の違法部分の見直し(罰則の回避)など、さまざまなプラス効果につながります。

経営者が全法律のすべての条文を覚える必要はありませんが、女性力活用を考えているならば、少なくともこれまでに説明した部分だけは常識として覚えておきましょう。

法律を理解する手助けとして、下図に今回説明した3つの法律の位置関係を簡略化して示しました。

●「労働基準法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の関係



育児・介護休業法とマタハラとの関係

前項で説明した育児・介護休業法と第8回の「第3の脅威『マタニティー・ハラスメント』」との関連と諸問題について説明します。

まずは下表をご覧ください。

●マタニティ・ハラスメントに関する意識調査の一部抜粋・その1

- 1.様々な法律で働きながら妊娠・子育てする権利が守られていることを知らない…50.3%
- 2.在職中の妊娠時、「働きながら妊娠・子育て」に不安を感じた…63.0%
- 3.会社に妊娠・出産の当事者支援制度があるが(47.4%)、活用できているのは…16.3%
- 4.「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」の認知…6.1%
- 5.周囲の社員へのケア制度があるが(24.0%)、制度が機能しているのは…11.5%

※実施期間:2013年5月13日～5月15日

※母集団:全国在住の現在在職中の20代～40代の女性626名(うち妊娠経験なし310名、子どもがいる場合は12歳以下の方が対象)

※調査媒体:株式会社マクロミル

これらの表は、すでに説明した「日本労働組合総連合会」による意識調査の結果です。マタニティ・ハラスメントについて触れた際は「女性社員による本音の声」という形でグラフ化して説明しましたが、今回はそこで説明しきれなかった部分を紹介いたします。

●質問「働くことと子育てについての考えは？」

回 答	割 合
①できるならば自分の希望として働きながら子育てをしたい	51.0%
②経済的な理由で働きながら子育てをしなければいけない	27.4%
③仕事はやめて子育てに専念したい	14.8%
④働くことと子育てについての議論がプレッシャーやストレスになっている	6.8%

特記事項:「働きながら子育てを希望」 78.4%

まず「法律(労働基準法や育児・介護休業法など)によって、女性の権利(結婚・妊娠・出産・育児など)が守られていることを知っている」という女性社員は50%、働きながら子育てを希望する女性社員は78%います。

●質問「在職中に妊娠が分かった当時の、仕事と妊娠・子育てに関する心境は？」

回 答	割 合
①不安はあまりなく、素直に喜べた	37.0%
②うれしかったが、同じくらい不安を感じた	41.5%
③うれしかったが、それ以上に不安を感じた	14.9%
④不安しか感じなかった	6.6%

特記事項:「不安を感じた」 63.3%

しかし「働きながらの妊娠・育児などに不安を感じた」という女性は63%。つまり「女性の権利が法律で守られていることを知っているにもかかわらず、妊娠時には不安を感じた」女性社員がいたことを示唆しています。

●質問「職場に妊娠・出産をする女性社員への支援制度はあるか？」

回 答	割 合
①制度はあり、十分に活用されている	16.3%
②制度はあり、活用を奨励しているが、十分に活用されていない	15.8%
③制度はあるが、活用を奨励する雰囲気ではなく、十分に活用されていない	15.3%
④制度は特にない	25.9%
⑤制度があるかよくわからない	26.7%

特記事項:「十分に活用されている支援」 16.3%

この理由は「会社に妊娠・育児など支援制度があるが、ほとんどが活用できない(企業風土や雰囲気による圧力、もしくは上司に希望や申請を止められるなど)」や、「周囲の社員へのケア制度があるが、制度が機能しているのは16.3%」にひも付けられるでしょう。

つまり、法律の改善・強化はされているものの肝心の企業内が古い慣習から脱却できず、建前上の制度整備でお茶を濁し、実際は労働者に制度を使わせていないという図式が浮かんでくるのです。

次に、下表を見てください。

●マタニティ・ハラスメントに関する意識調査の一部抜粋・その2「マタハラが起きる原因」

- 1位 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 51.3%
- 2位 会社の支援制度設計や運用の徹底不足 27.2%
- 3位 女性社員の妊娠出産への理解不足 22.0%

※特記事項

- ・過去妊娠したことがある人は「定常的な業務過多」
 - ・妊娠未経験・現在妊娠中の方は「周囲へのフォロー制度不足」
- を原因に挙げる人が多く、過去の妊娠経験によって回答傾向に差が出た。

この表は、「マタハラが起きる原因」についての回答の上位3位をまとめたものです。これを見ると、マタハラが起きる原因の根底には、前述した「企業の、法整備に満たない女性への扱い」と同じものが流れていると考えられます。

つまりそれは、これまで再三繰り返し説明してきた「男性社員の無知・無理解・差別意識など」であり、そういう意識を持った社員が多い企業ほど「マタハラに苦しんでいる女性社員が多い」「女性の権利が法整備を超えたところで阻害されている」「本来、女性が希望として考えるはずの将来的な結婚・妊娠・出産などが逆に女性にとっては不安材料でしかなく、それが女性社員を萎縮させ、就業活動や働きがいをも邪魔している」といった問題を抱えています。

そしてこれらの問題は、究極的には「優れた女性社員が数多くいるにもかかわらず、(女性力を活用したいと思っている)企業や経営者自身が、その有効活用を邪魔している」というところにまで行き着きます。

厄介なことに、ここまで女性の権利を阻害し、女性が不満の声を上げている(実際にはその声や本音すら、周囲の雰囲気や男性社員による無言の圧力などでもみ消されている)にもかかわらず、マタハラ加害者や権利請求阻害の当事者たる男性社員、被害者たる女性社員が、それぞれ自分が加害者、あるいは被害者であることに気付いていない(上の表の「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査の一部抜粋・その1」の4を参照)点が、依然としてこの悪環境を維持し続けている主要因だと考えられます。

男女共にこうなった原因としては、すでに述べた江戸時代からの男尊女卑意識が、男女双方に染み込んでいるという文化的な側面もありますが、それ以上に、当該企業の経営者による各種法律やそれらに準じた制度、男女同権意識などの啓発活動・広報・周知徹底がされていないことが大きな要因であるといえます。さらに根源的な原因を突き詰めれば、結局「制度

への無知・無関心・無理解」と「女性蔑視の(日本古来の)常識(の浸透)」の2点に集約されます。

今回はそれらを防ぐため、なるべく多くの法的要素を説明しました。ここで改めて「法律・各種制度・罰則などの知識」と「自己意識の改革」を車の両輪として見直し、会社という大きな車を正しい方向に導いてほしいと思います。

育児・介護休業法は逆効果？… 続きを読む