

特集・女性労働と今日の政策課題

新「育児休業法」と日本の労働者

猪瀬 房子

第120国会最終日の5月8日に民間労働者を対象にした「育児休業等に関する法律」（略称新育児法）が成立した。

新育児法の成立は昨年12月、参院社会労働委員会の育児休業制度検討小委員会において与野党が1年間の検討をふまえて政府に法案作成に当たるよう要請することが合意されて今国会に労働省から提出されていたものである。

国家公務員関係は、人事院が国会及び内閣に対し、「一般職員対象の育児休業制度等に関する意見の申出」を4月1日に行っているものの、今回は法案が提出されず先送りされている。また、地方公務員についても同じく提出は先送りされている。

この法律が国会に提出される背景には、多くの働く女性たちの育児休業制度化要求の運動やシンポジウム開催など運動の広がりとともに日本の労働組合の闘いがあった。それをふりかえてみると、全電通婦人部が1965年に電電公社に制度を実施させたのが最初である。続いていくつかの地方自治体が制度を導入し、旧日教組婦人部の「女子教育職員育児休暇法案」制度化要求、日本医労連の前身である医労協などの法制化運動の前進の中で、国際婦人年世界会議がもたれた1975年の第75国会で議員立法として全会一致で「義務教育諸学校等の女子教職員及び

医療施設・社会福祉等の看護婦・保母等の育児休業に関する法律」（現行特定職種育児休業法）が成立制定された。

また今回の新「育児休業法」が成立した背景には前記の法制化要求の他に「1.57ショック」がある。それは昨年6月厚生省が「平成元年人口動態統計」を発表し、女性が一生の間に生む子供の数（合計特殊出生率）が1.57人に低下していることを指摘、今年5月5日の「子供の日」の新聞には「子供人口（15歳未満）最低を更新」の見出しで前年より68万人も減ったと報道している。このような状況が将来の労働力不足を一層深刻化させる構造的要因として資本の側の認識にも変化を生じさせていた。

今日1700万人もの女性労働者が働き、そのうち6割が既婚者で占められているが今後ますます増加が予想されている中、女性の持つ労働力を有効活用していくための資本の側からも条件整備の一つに育児休業制度の確立が検討されていた。

この法律は、民間労働者のみならず国家公務員、地方公務員等に当然影響を及ぼすものであり、法律の内容が注目されている。

1 労働運動の中から生み出された「4原則」

育児休業制度法制化要求の背景と根底には、

絶対的保育所不足があった。とりわけ、産休明け保育が全く無いといえるほどであるから、当然のように出産と同時に退職を余儀なくされた厳しい現実がある。また「我が子を自分の手で育てたい、せめて離乳期までは母乳で育てたい」という母親の強い要求が横たわっていたこともある。

法制化を要求する日本の労働組合運動の中で、ことに労働組合婦人部が自らの運動の体験の中であるべき法制度の柱が生みだされた。それが4原則である。

第1の原則（本人選択制）

資本が強行する人減らし「合理化」の手段として使用されたり、強制的休業などさせられることなく、本人の自由な意思にもとづく選択として認められること。

第2の原則（有給制）

第3の原則（現職復帰）

安心し休め休業終了後も元の仕事ができること。

第4の原則（代替要員確保）

休業したくても休むことで同僚に負担をかけることにならないようにすること。

この「4原則」化の提唱は、日本の労働者のおかれている実態から共通の声となり所属する労働組合やナショナルセンターの違いをこえた立法化運動の大きな力となった。その意味では日本の労働組合の立法化運動の歴史的な共通の精神的財産とも言えるものである。

2 新「育児休業法」の内容

この法律の目的は「この法律は、育児休業に関する制度を設けること等により、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」（第1条）と

している。

育児休業期間については「男女労働者が期間を明示して申出ることにより満1歳に達するまでの間取得出来る」（第2条）とし、1年間（労基法の産休後309日間）、男女いずれかの申請による休業を認めている。そして「育児休業の申し出をし、または取得を理由として解雇することができない」（第7条）と、解雇を禁止している。

今回の法律では従来の育児休業法にはない、新しい2つの制度が盛り込まれている。それは「満1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならないものとする。」（第10条）

また「1歳から小学校就学までの措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならない」（第11条）と、育児のための「勤務時間短縮型」の制度を新設したことである。

休業中の待遇や休業明けの条件については、「休業中の待遇、休業終了後の賃金、配置についてはあらかじめ定めるように……努めなければならない」とのみ規定し、休業中の生活保障や代替要員などについては特別の規定はない。前記の「4原則」に照らして、新「育児休業法」を見ると、次のような問題点が浮かびあがってくると思う。

3 「4原則」からみた問題点

第1の原則（本人選択制）

前述のように、この点は全く問題ない。しかし「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者」などについては、適用を労使協定にゆだねている。従って、パート労働

特集・女性労働と今日の政策課題

者などが除外される危険がある。

第2の原則（有給制）

「事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。」（第8条）

「1、労働者の育児休業中における待遇に関する事項。」

「2、育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項。」

と抽象的に表現しているだけで、明確に「有給制」については規定していない。

第3の原則（現職復帰）

前述のように「休業後における賃金、配置・・・」（第8条2項）とあるだけで「現職復帰」についても明文の規定はなく、事業主に「あらかじめ定めること」だけが規定されているにすぎない。

第4の原則（代替要員確保）

これについては、法文上は何の規定もない。

以上のように全体としては、不十分な点はあるとしてもとりあえず制度の枠組みができたことである。また無給ではあるが我が子を自分の手で育てたいという願いも尊重されており、世界的な潮流となりつつある男性にも適用できることなどは評価できる。この制度は労働者が育児のために退職を余儀なくされることなく働き続けられることを可能にする制度であるからその点に関しては活用されるべきものと言えるであろう。

4 今後の闘いの課題と展望

〈当面の民間企業での闘い〉

新法は、来年（1992）4月1日から施行されることになっている。前述のごとく新法は多くの不十分さをもっている。従って、施行までの

間に、職場での討議を充分に行い、労使協定の中身や会社側が定めるべき事項に対し、労働者側の要求を整理し、認めさせていく闘いが急務である。

重要な点のみ列挙すると

- ① 育児休業対象者から、パート労働者などが除外されないようにすること。
- ② 「専業主婦」であっても、求職中や失業中である者は対象とさせること。
- ③ 第八条で事業主があらかじめ定めることとされている事項について、有給、現職復帰、代替要員確保など積極的に要求を認めさせていくことである。ある調査によれば、休業中に貯蓄の取り崩しが月平均38,000円（民間）と報告している。従って、最低でも持ち出しをしなくても良いように社会保険の自己負担分を事業主に負担させることを認めさせることが必要で、「現職復帰」「代替要員確保」も安心して権利を行使するためには必要である。
- ④ すでに企業内託児施設がある所では、廃止する動きが出ている。休業するかどうかは本人の自由選択であるから、選択の幅を狭くされる攻撃にははね返すことが重要である。
- ⑤ 「育児時短」制度（第10条、11条）については、労働者の要求を良く整理し、具体化させる必要がある。
- ⑥ 法律では当面（3年間）30人以下の事業所は未適用となっている。しかし、法改正をまつことなく、労使交渉では、制度として確立させることを要求すべきである。

〈公務員の法制化に向けて〉

最初に触れたように、国公、地公の育児休業法制化は次の国会に提出が予定されている。

国家公務員が結集している日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）婦人協議会は87年総

会の中でこの「育児休暇」等を重点課題として精力的な運動を展開してきている。現行法は専門職の人材確保を目的とした法の性格から特定職種に限られていて、一般事務職など圧倒的な職種が適用除外されている。「全職種に適用を」と要求している。4月1日に人事院は、国家公務員法第23条にもとづき国会及び内閣に対し「一般職の国家公務員の育児休業等に関する法律」の制定について、意見の申出をおこなった。その概要は、まず現行法が人材確保を目的としてきたのに対し「継続的な勤務の促進」等を目的としている。

4 原則との関係でみると

①本人選択制、③現職復帰、④代替要員の確保、は一応明記されている。②の有給制については現行制度が育児休業給という名の共済組合掛け金分が支給されているが、この部分については「申出」では「現行制度の対象者のみ引き続き育児休業給を支給する」とあり一般職員は対象にならず、同じ職種の男性（看護師、教員等）には対象としないとしている。人事院は「民間準拠」を理由に、あらたに対象になる公務員労働者には育児休業給は支給しないと、あくまで無給を固執している。これは、職場に差別と分断と混乱を持ち込むことであり平等の原則（国公法第27条、地公法第13条）に反している。いうまでもなく、国家公務員、地方公務員は憲法で保障されているはずの労働基本権が大幅に制約されている。民間では「労使にゆだねる」ところを人事院がその役割を果たす機関としている。公務員と民間部門では法律の規定の仕方に違いがある。従って、新しく作られる法案やそれにもとづく人事院規則に有給制が盛り込まれるよう幅広い運動が必要である。

5 安心して利用できる育児休業制度を目指して

〈有給制の実現を！〉

今後の法改正を含めて、有給制はどうしても実現しなくてはならない課題である。政府がやろうとすれば、すぐにでも実現できる。⁹10円玉1個で労働者の持ち出しなしの育児休業制度ができる¹⁰のだ。

今から7年前の第101国会の予算委員会で田中美智子元衆院議員（日本共産党・革新共同）は、財界が育児休業制度を取り入れると企業の支出増になるから反対だとして労働大臣に圧力をかけたことに言及、企業の負担は労働者1人につき10円玉1枚でしかないと、財界に反労働者的な姿勢を批判した。田中元議員が反論した論拠は以下の通りである。労働者総数中、年間で子供を産む人は2.7%として約74,000人が育児休業制度を利用することを明らかにし、平均1人7カ月の育児休業を取得した場合、特定職種育児休業利用助成給付金（雇用保険法第116条）を全員に給付することとしたとしても約29億円でしかない。これを雇用保険の適用を受けている労働者数で割ると、1カ月10円程度であり、使用者のみが保険料を負担する「雇用対策3事業」（雇用保険法）から支出交付してもたいした金額ではないことを労働省に認めさせた。

このことから明らかなように、労働者の持ち出し分をなくし、その部分を最低の「有給制」として法定したとしても、雇用保険会計から助成するならば中小企業でもすぐできる訳である。ましてや、育児休業取得によって零歳保育の措置負担は減少するのだから、それ以上の「有給制」を法制化させることは決して無理な要求ではない。

特集・女性労働と今日の政策課題

〈現職復帰・代替要員確保も、〉

全述のように、法律で制度を作っても、権利の行使が容易にできなくては、“絵に描いた餅”になりかねない。せめて、この2項目については法文上明文の規定とし、罰則ぬきであっても強行規定にすべきだと考える。

〈「30人以下」にも早期実現を、〉

この育児休業法は全労働者対象の要求にもかかわらず30人以下の「事業所」や同一企業であっても30人以下の事業所には適用を3年間猶予している。その結果47%の労働者が3年間は未適用になっています。労働省婦人局の「育児休業制度実態調査結果報告」によると、出産した女子労働者が育児休業を取得した率は平均43.2%で、1～29人規模の企業では81.7%と中小企業ほど高い取得率になっている。このような実態からも30人以下の事業所への適用を急がねばならない。

〈乳児保育・学童保育の拡充を、〉

育児休業制度は、労働者が出産や育児によって本人の意思に反して、退職を余儀なくされることをなくそうというものである。その意味では就業を継続するための1つの制度である。従って、育児休業制度が全産業、全労働者に法制化されたとしても、選択肢は多いほど良いのだ。

これまで述べたように“安心して利用できる育児休業制度の確立”を目指してたたかうとともに、育児休業明け保育や学童保育の一層の充実のために更に運動を強めることが重要である。

“1.57ショック”によって「労働力不足に脅えている」政府や資本に対して今こそ、日本の労働運動がヘゲモニーを発揮して、安心して産み、育て、働き続けられる条件を確立するために大きな役割を果たすべき時である。「一致する要求で行動の統一」を掲げ、多面的に幅広い更なる運動を発展させる必要がある。

(女性労働問題研究家)

近日刊!

桜井絹江 著

予価2000円(税込)〒260

新しい労務管理と女性労働

本書は、女性労働者の二極分化とも三極分化ともいわれる均等法後の様変わりの状態をもたらした労務管理のしくみを、女性労働に関して、男女平等を前進させているかどうかを具体的に明らかにしている。均等法後の女性労働者の労働と生活の調査結果を詳しく分析、更に新たな性差別、女性労働力政策を解明。

〒105 東京都港区新橋6-19-23 ☎03-3433-1856

学習の友社

FAX03-3434-7301 振替東京0-179157