



第 2 回 これからの女性の働き方とライフプランニング

ジャーナリスト・財団法人女性労働協会専務理事

昭和女子大学客員教授

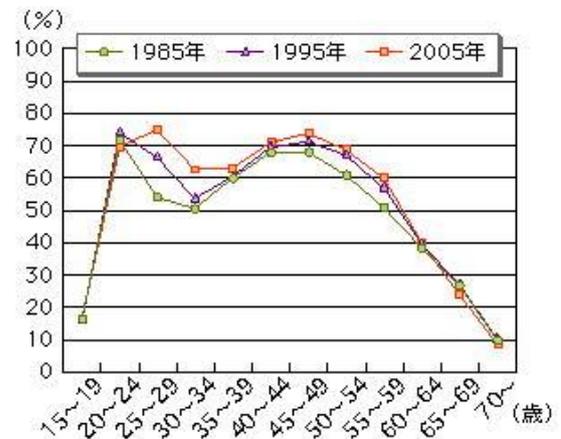
福沢 恵子

「男女共同参画ゼミ」第 2 回目は、社会制度の変化と働く人々の生活について述べていきたいと思えます。前回は女性の働き方に大きな影響を与えた男女雇用機会均等法(以下「均等法」と略)について説明しました。この法律が 1986 年に施行されてから今年で 25 年。「均等法」元年に就職した人達は、現在 40 代に差し掛かっています。この 25 年の間にどのようなことが変わり、どのようなことが変わらなかったのでしょうか？

●「第一子の出産で仕事を辞める女性が約 7 割」はこの 25 年間変わっていない

労働人口(15 歳～65 歳)を 5 歳ごとに区切って、その年代の人がどのくらい賃労働をしているかを表したものを「年齢階級別労働力率」と呼びます。日本の場合、20 代前半までは多くの女性が仕事をしていますが、20 代後半から 30 代にかけて仕事をする人の比率が減り、その後 40 代以降に再び労働力率が増加するという特徴があります。これは、結婚や出産で一時期離職し、子育てが一段落した頃に再び仕事をするという「中断再就職」タイプの働き方をする人が多いことが理由です。このような働き方をグラフに表すとアルファベットの「M」の字に似ているので「M 字型就業」と呼ばれています。

(図 1) 年齢階級別労働力率



(備考) 各年齢階級別労働力率は各年齢階級における人口総数に占める労働力人口の割合。
(資料) 総務省「労働力調査」から作成。

●昔は「仕事に未練がないから退職」今は「仕事の負担が大きいから退職」

私は、均等法以前に出産退職した女性と均等法施行以降に出産退職した女性それぞれ 10 人にヒアリングを実施したことがありますが、同じ「出産退職」という選択をしたにも関わらず、その理由は正反対でした。

【均等法以前に退職した女性の場合】

(退職時期はいずれも 80 年代前半)

- Aさん:仕事は総務的な仕事で庶務一般。何年やっても同じ仕事で、昇進・昇格の見込みもない。職場には出産後も勤めている人はいない。退職は当然という暗黙の了解があり、自分も仕事に未練はなかった。
- Bさん:金融機関に勤務。結婚退職が不文律で、それを押し切って勤務しても出産したら退職するきまりだった。自分も「仕事から解放される」という感覚で「追い出された」という感じはしなかった。
- Cさん:職場結婚だったので、出産以前に結婚退職を暗に強要された。夫の職業人生を考えると自分が我を張ることは賢明ではないと考え、退職した。

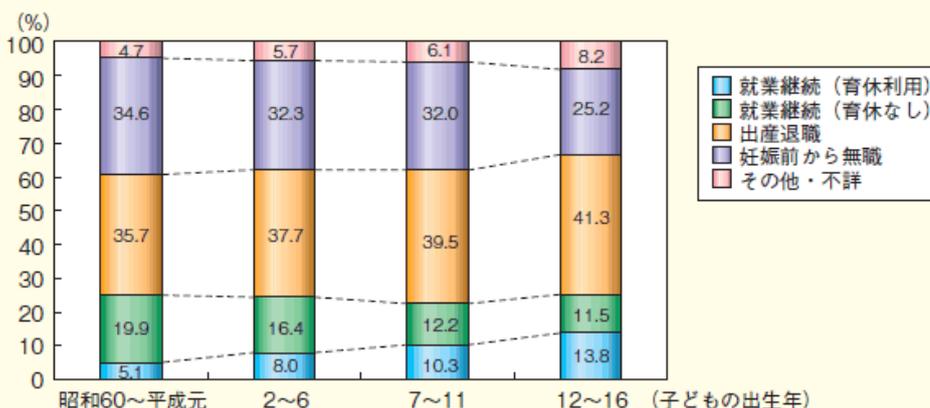
【均等法以降に退職した女性の場合】

- Dさん:メーカー総合職。均等法施行からそれほど時間が経っていないこともあり、社内で女性の総合職をどう扱っているのか分からないという状態だった。自分としてもこのまま会社勤めをしても余計なストレスを抱えるだけだと考え、出産を機に退職した。
(退職時期:90年代前半)
- Eさん:金融機関一般職。出産後も建前上は勤められることになっていたが、実際には産休後職場に復帰した人はほとんどいない環境。上司も暗に退職を希望しているような雰囲気だったので、意を汲んで辞めた。(退職時期:90年代前半)
- Fさん:メーカー営業職。国内出張も多く、日曜夜に出発して月曜に客先でプレゼンというスケジュールも多かった。このような働き方は出産後はとても無理と思い異動を希望したが、上司が積極的に後押しをしてくれず、これは退職勧奨ではないかと理解した。仕事はそれなりに面白かったが、目の前の子どもの世話を投げ出してまですることではないと思った。(退職時期:90年代後半)

・Gさん:金融機関総合職。職場では出産後も勤続する人がぼつぼつ始
めた時期に出産。当初は自分も職場復帰をしようと思っていたが、
継続就業している人たちの育児は結局長時間保育に頼るもので
あることが判明し、自分の子どもを幼いうちから長時間他人に預け
て働くことに抵抗感を覚えて退職を決めた。短時間勤務という選択
も不可能ではなかったが、その後の昇進・昇格に大幅な影響を与
える可能性もあると言われ、理不尽な思いをしてまで仕事をしたい
とは思わなかった。(退職時期:2000年代前半)

・Hさん:サービス業。時間的に不規則で、長時間労働になることも多い
職場。管理職として責任のある仕事を続けるとしたら子育ては無
理。年齢的にどうしても子どもが欲しかったので、退職を決めた。
(退職時期:2000年代前半)。

第1-特-26図 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得~第1子1歳時就業
就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得なし~第1子1歳時就業
出産退職 - 第1子妊娠前就業~第1子1歳時無職
妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職~第1子1歳時無職

均等法以降の退職者の場合 90年代前半に退職したDさん、Eさん以外の人達は仕事内容に不満があるというよりは「仕事の負荷」「責任ある立場」が育児と両立しないという理由で退職しています。これが均等法以前の退職理由とは大きく異なる点といえるでしょう。

もちろん、彼女たちも、職場環境もしくは育児支援環境が整っていたら仕事を続ける選択をしていたかもしれません。均等法以前、以後も「第一子の出産をきっかけに約7割の女性が離職する」という現状には、「家族のケアを引き受けることなく、長時間労働や出張をこなす男性の働き方」をスタンダードとしていた企業文化の存在があります。しかし、そのような「男性基準」もその後大きく揺るがされることになっていきます。そこで、今回は少子社会と働き方の変化についてお話したいと思います。

掲載:2011 年9月30日
第2回は2011年10月下旬に掲載します。

このゼミは「フレンテみえ」ホームページで公開しています。

フレンテみえ

検索

クリック

MIE PREFECTURE GENDER EQUALITY CENTER

三重県男女共同参画センター フレンテみえ

〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234

TEL : 059-233-1130 FAX : 059-233-1135

E-mail : frente@center-mie.or.jp URL : http://www3.center-mie.or.jp