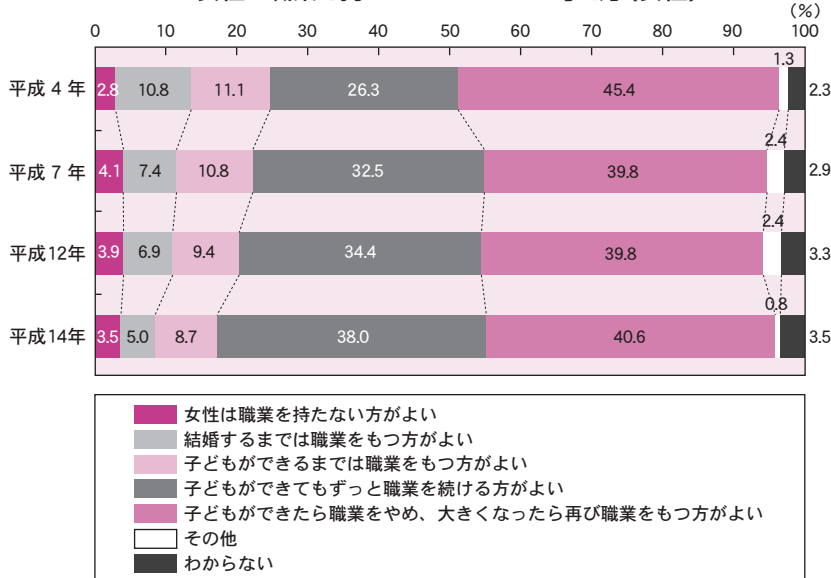


女性が職業を持つことについての考え方(女性)



資料出所：総理府「男女平等に関する世論調査」(平成4年)
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年)
 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)
 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)

別撤廃条約の理念を職業の分野でより具体化するもので、「男女ともに職業と家庭を調和させ、差別されることなく働く権利」の保障を締約国に義務づけています。日本政府はこの条約を、一九九五年に批准しました。批准に先立ち一九九一年に育児休業法が制定され、その後何度か改正されて、二〇〇二年四月から、改正育児・介護休業法が施行されています。この法律は、一歳未満の子どもを養育する男女労働者に育児休業を、介護が必要な家族を介護している男女労働者に介

護休業を保障しています。資格の有る労働者が請求したら、会社はどんな繁忙期であっても必ず認めなければならぬし、休業したことを理由とする不利益取扱いを禁止しています。その他に、子どもが三歳までの短時間勤務やフレックスタイム制、時間外労働の制限などのどれか一つを義務化し、深夜業の免除、残業の制限、子どもが病気のときの看護休暇の努力義務、転勤の際の配慮義務が定められています。公務員の場合はさらに厚く保障されています。

これらは全部、女性だけでなく男性にも平等に保障されている権利です。それなのに、育児休業をとった男性は、権利のある男性のうちたったの〇・三三%。これはいったいなぜなのでしょう。育児より仕事の方が考える男性が多いだけでなく、女性の中にも同じ考えがないでしょう。家庭の中で、夫と妻で話し合ってみて

ください。なお、妻が専業主婦でも、産後八週間まで夫は育児休業をとる権利があります。

非正規雇用と呼ばれる人たち

男性が権利を行使しないという大きな問題はありますが、育児・介護休業法はかなり改善されてきました。ところがこの法律自体に大きな欠陥があります。それは、期間を定めて雇用される者(有期雇用)は適用除外されていることです。有期雇用とは、三か月とか一年などの期限つきで雇われている人です。

雇用契約には、期間の定めのない雇用と、期間の定めのある雇用の二種類があります。主婦の方の中には、期間の定めのある雇用のほうが、その期間解雇されないし、辞めたいときは期間が来たら辞められるからいい、と思っている人がいますが、これは全くの誤解です。期間の定めのない雇用は正社員で、解雇されても仕方がない理由がない限り辞めさせられないし、辞めたいときは原則として二週間前に「退職します」と言えば辞められるのです。これに対し、有期雇用は、期間がきたら、更新されない限り失業するし、辞めたいと思っても、原則として期間が来るまで辞められないのです。だから有期雇用は会社の都合で辞めさせたり、更新することができる不安定雇用なのです。

この有期雇用の人たちは、育児休業の権利も、介護休業の権利も、法律で除外

されています。これはとっても不合理なので批判が多く、現在審議会で改正が論議されています。

また、有期雇用の人たちは、正社員と同じ仕事をしているのに賃金が低いから賃金を上げてほしいと思っても、そんなことを言ったら契約更新してもらえないのでは、と思つて、がまんしてしまう人が多いのが実情です。さらに有期雇用でも出産休暇の権利はあるのですが、出産休暇中に雇用期間がきたら、更新されないことが多いので、事実上出産休暇はとれません。

有期雇用の典型は、契約社員と呼ばれる人です。パートは、必ずしも有期雇用ではなかったのですが、最近は大抵のパートに期間の定めがつくようになりました。パートというだけでは不安定な雇用と言えないし、期間の定めがついてなければ育児休業の権利も介護休業の権利もあるのですが、期間の定めがつくと、これらの権利がなくなるというおかしな仕組みを、ぜひとも知っておいてください。

他に派遣社員があります。これは派遣会社に登録し、派遣先が決まったとき、その期間だけ派遣会社と雇用契約が成立します。パートより少し賃金が高いと言つても、最も不安定な働き方です。好きなきに、いろんな会社で働けるからいいと思う人がいるのもわかりますが、それぞれの働き方が法律でどのように保障されているか、よく知った上で選んでほしいと思います。