産休・育児制度の有効活用を

――今春闘で改善されたか？――

ぷちまるしぇ

女性協議会

2005年4月施行の「次世代育成支援対策推進法」。これは三〇一人以上の労働者を雇用する事業主に、平成17年から十年間に「仕事と家庭の両立しやすさ」の「両立指標」をもとにして「一般事業主行動計画」を策定し、その実行を課すというものです。これを受けてさぞかしいろいろな制度が改善されるか…と思いきや、またまた厳しい状況が続いています。三〇〇人以下の会社にとっても努力義務ではありますし、社会情勢に最も敏感に反応すべき放送業界が、自らの足元を省みないのは非常に問題です。

未婚女性の「この働き方では結婚・出産・育児が心配」という声がまだまだ多いのも事実ですが、徐々に女性の出産率が増え「ワーキングマザー」が確実に増えている在京局の制度を中心に、毎年ぷちまるしぇでは「ベストな制度!?」特集をしてきました。今回はそのおさらいをしつつ、今年の春闘で更に獲得した制度についてご紹介します。

♪♪♪

産休の期間は法定通りのところが多いようですが、産前産後18週（日本テレビ）、産前42労働日（TBS）というところもあります。また無給のところもあり、自ら選択できない法定休暇だけに有給が普通になってほしいものです。金額的には共済会などから補填されているので相応になっている会社もありますが、あくまで「法的な強制休暇」であることを忘れず、会社で育給にしていきたいものです。

また最近は、日ごろの過酷な労働環境のためか「妊娠障害」も増えており、時短も含めた通院休暇など、本人にとって最も安全な方法をとりえるよう、制度作りを考えるべきでしょう。

育児休暇については法律の後押しもあって、ほぼ全局男女ともにとれることにはなっていますが、無給だったり勤続年数に加算されなかったりと、現実的には取得に大きな壁があります。期間については最長二年まで（テレビ朝日）取得できる会社も出てきました。また、「養育休職」として育児休業終了後から子供が6歳に達した直後の年度末まで、勤続年数には加算されませんが、休職可能になった（フジテレビ）例もあります。ただし、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の徹底」（時短の場合にも必要）など、期間が延びれば延びるほど復帰する際の障壁をいかになくすかということも同時に整備しなければなりません。

育児時間については、有給で3歳年度末まで（TBSは一20分、テレビ東京は90分）、無給では小学校入学まで（テレビ東京）6歳に達した年度末まで（フジテレビ）男女ともにとれるようになっています。

また、ホームヘルパー制度（フジテレビ）などの充実も見られるようになっているのも特長です。

ただ、制度ができても最近は残念ながら、成果主義や評価制度もあり、実際面でのマイナス要素が顕著になりつつあります。職場環境にも大きく左右される問題なだけに、管理職の研修（TBS）という新たな試みも導入されており、これが職場環境の改善に結びつくことを期待します。

また、「家庭と仕事」を両立している男性・女性が管理職になること、そしてそれをサポートする体制を作ることによって「両立」をより具体的に改善されることも多いと思います。"仕事と家庭の両立"は女性だけの問題ではなく、これを解決するには、いろいろな立場の人間がそれぞれの働き方を見直すことも必要です。冒頭の「両立指標」の達成のためにも、会社も本気で向き合わなくてはならない十年がスタートしたわけですから、しっかり私たちもチェックしていきましょう。

♪♪♪

しかし、育児制度というバックグラウンドが整ってきたにもかかわらず放送業界や、評価制度導入に伴い、一層、産休や育休を取得することが難しくなってきていると感じます。産休に入ると言も「いつまで休むのか」「まさか二年も休まないよな」と上司から言われたり、復帰しても同期の男性や子供のいない女性と比較されることを余儀なくされ、結果、無理に残業をしたり、子供のために休暇を取ることが難しくなってきています。あるいは「当然、時短はとらないよね」といわれた人もいます。

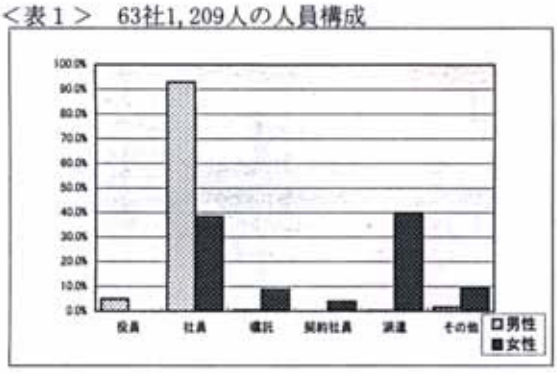
♪♪♪

一番問題なのはあまりに職場に余裕がないため、男女問わず皆が働きすぎている状況になっており、目に10時間以上働いていても「同じに帰って申し訳ない」と思ってしまうような現状でしょう。人が増えない余裕のない中では「制度があっても、実際には使えない」というのが実態だと思います。このような勤務実態の中、まずは産休・育休が取りやすい環境はどのように作られるべきなのか考えてみることが必要です。そのためにも管理職への研修として組み入れるのは有効な方法だと思います。育児に対しての考え方は、その人のバックグラウンドによって異方がかなり異なります。そのため個人的な感情による不用意な発言からトラブルが後を絶ちません。また、産休・育休をとる女性の数が少ないと、周囲に当事者意識がなく自分たちの問題として捉えることができなくなり、その結果、産休・育休をとりづらくなる環境へ…という負のスパイラルにはまりがちです。

男性も女性も、仕事は当然がんばるが、それだけで本当に幸福なのか、人生全体で、またはその時々で、私生活と仕事のバランスをどうとるか…という「ライフバランス」という視点に立てば、産休・育休を取得する女性の立場も自然に理解してもらえるのではないかと思います。自分たちの「ライフバランス」を考え、それを受け入れる時代を作りあげることが、最も制度を有効に使える環境なのだと考えます。

♪♪♪

※法律上の規定は、女性協HPのぷちまるしぇのバックナンバー（861号、2005年1月20日）を参照してください。



＜表1＞　63社1,209人の人員構成

東京支社で働く女性 4割が派遣労働者

支部連女性部アンケート調査より

昨年12月から今年2月にかけ、東京支社アンケート調査を行い、支部連加盟四十五社、非加盟社を含め、計六十三社の回答を得ました。

回答者計二百九人のうち、女性は三百十一人、全体の25・7%です。その内訳は社員がわずか百九十九人の38・3%、嘱託や派遣などの非正規雇用者は百九十二人、61・7%となり、男性に比べて雇用の多様化が顕然としています。（表1）

1986年の調査【女性は全体の18・3%二百一人、その内の派遣は二十五人、12・4%（六十七社）】と比べると、女性全体では7ポイント伸びていますが、派遣が百二十四人39・9%と圧倒的に増えています。

準キイ局四社では、派遣は四十三人を数えます。

六十三社のうち七社は女性社員が不在です。働きやすい職場を考える時、こうした厳しい雇用状況の実態が大きな課題となっています。

また、健康診断に婦人科の項目がある社は三十九社です。VDT健診（論末作業による目の疲労度）の実施は、わずか十八社です。若い世代の婦人科系疾患の増加やデジタル化に伴う論末作業が急増する今、健診の充実も切実です。

●女性協 URL
http://www.minpororen.jp./women/index.html

（全国女性の集い、メインテーマ）

GIRLS BE AMBITIOUS!

～自然体でいけばいいっしょ！
いいんでないかい北海道～

場所：ホテルサンルートニュー札幌

（スケジュール＆内容）

5月13日（土）12：00　受付開始
12：30～13：45　全体会
14：00～16：00　記念講演
香山　リカ　さん
（精神科医・帝塚山学院大学教授）
「この時代に、女が働くということ」
16：15～18：15　分科会（Part1）
18：45～21：00　交流会
21：30～22：30　ワークショップ

5月14日（日）8：50　集合
9：00～11：00　分科会（Part2）
11：30～13：30　全体会
13：30　解散

◆参加目標：北海道20、東北25、北信越10、関東30、東海5、近畿30、中四国15、九州25、沖縄5、本部10、東京支部連5、計180人