

URL: <http://www.nik.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/gstra/>
作成: 田中重人 (講師) <tsigeto@nik.sal.tohoku.ac.jp>

比較現代日本論特論 I

2001.11.30

第 6 回 「ふたつの平等化戦略」

1. 事前の平等化と事後の平等化

2. 事後の平等化の例：育児休業

育児休業とは「労働者…が、…その一歳に満たない子を養育するためにする休業」
(育児・介護休業法 2 条)

1976 年 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律

1992 年 育児休業に関する法律

1995-1999年 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

- ・ 事業主には、休業期間中の賃金を支払う義務はない。
- ・ そのかわり雇用保険法による給付がある：休業前の賃金の 40% (うち 10%は復職後)
- ・ 休業期間中は、健康保険や厚生年金保険の保険料支払は免除される。

3. 機会費用がどれくらい減るか?

- ・ 休業期間は 40% (事業主との交渉次第で 8 割まで)
- ・ 復職後に元通りに復帰できるか?
→ 人的資本の減耗
→ 競争に乗り遅れないか?

4. 育児休業制度でカバーできないもの

- ・ 2 歳以降の育児
- ・ 育児以外の家事

★ 育児 (および介護) 休業は例外的な処置にすぎない

5. 事後の平等化の限界

「労働の質・量に応じて支払われるべき」という規範を超えられない

一般に、事後の不等性に関しては、「ゼロになるのがよい」という合意が成立しない

6. 事前の平等化の例：家事と仕事の両立

「中間層」を育成することで、家事／仕事優先型の分化自体をなくそうとする試み

「男女共同参画ビジョン」の例：労働時間短縮と育児支援で、両立可能になるか?

- ・ 仕事の必要量は個人単位で、家事の必要量は世帯単位で決まる

「ビジョン」の掲げる目標では、家事と仕事の両立を全員に保証することは不可能

解決法：

- (1) 仕事を家族単位で決められるようにする → Work sharing
- (2) 「両立」はあきらめて、男性の家事優先型キャリアを促進する → 合理的選択