

ルネサス懇、育児施策を語り合う（前編）

参加者： A委員(ルネサステクノロジ出身:座長)
B委員 (ルネサステクノロジ出身)
C委員(NECエレクトロニクス出身)
D委員(NECエレクトロニクス出身)
E氏(日立系会社勤務)
F氏(NEC出身)

A) では次に、本日のメインテーマである育児関連施策について話し合いたいと思います。今週末に、人事処遇制度一元化の情報が労働組合から出されましたね。本当はこれら全てについて議論したいところなのですが、何分にも資料が膨大で、昨日の今日ですべてに目を通す事はできませんので、今日は予定通り育児施策に絞って議論したいと思います。

電機懇では6月末に、女性部と青年部が合同の学習会を開催しています。その学習テーマが、「第三次男女共同参画基本計画」でした。今日は、学習会を主催された女性部から、日立系出身のEさんにお越しいただき、いろいろとお話をお伺いしたいと思います。また、NEC出身で数年前に定年退職されましたFさんも、お招きしています。我々男性陣だけでは、十分な話し合いは出来ないと思いますので、今日は女性のお二人を中心に議論を進めていきたいと思っています。では、よろしくお願いいたします。

E) みなさん、こんにちは。私は神奈川県にある日立系の会社で働いています。今日は育児関係のことでお話をされるとの事でしたので、喜んで参加させて頂きました。楽しい話し合いが出来るといいですね。

F) 今日は初めてお会いする方もいらっしゃいますね。NECを2年前に退職しましたFと申します。在勤中は、職場の女性達と「子育ての会」のようなものを作って、いろんなことを話し合ったり、お互いに励ましあったりしてきました。職場を離れて少し時間が経っているので、当時の事を思い出しつつ、勘を取り戻しながらお話に参加したいと思います。よろしくお願いいたします。

【育児短時間勤務】

A) 女性のお二人には、いきなりで申し訳ないのですが、まずはルネサスエレクトロニクス社の育児関連施策について、それぞれ個別に議論したいと思っていますが、よろしいでしょうか。統合会社における人事制度の一元化で、これらの施策も見直しされていますが、出てきた情報によれば、これまでの施策とあまり変化が無いようにも見えます。もともとRTとELの制度が、似ていたからとも見なせますが、特に発展的検討が見られないとも言えます。

D) 更なる向上は、春闘で要求しろってことでしょう。

A) そうですね。春闘で要求するにしても、どのような理念を背景に、何を要求するのかを検討しないといけないでしょう。ではまず、育児短時間勤務制度から行きましょうか。

制度一元化案を簡単に説明します。まず取得できる短縮時間は現行通り30分刻みで、定時間の7時間45分より30分短縮の7時間15分から、2時間短縮の5時間45分まで、4段階の選択になるようですね。RTは7時間30分から6時間までの短縮でしたから、これはELの制度に合わせましたね。

C) 30分刻みで取得できるのが特長でしたからね。ここはとりあえず良いと思います。この施策で一番注目されているのは、取得できる子供の学年です。新しい制度は、原則として就学前までで、会社が認めれば小学校3年生までは取得可能です。これは従来のELやRTの制度と同じですね。ただ職場では、高学年まで取得を認めて欲しいと言う意見を聞きます。

D) その意見は、私も職場の女性から聞いています。小学校6年生でも十分では無いと言っていましたよ。中学生だって、部活動を終えて18時台には家に帰って来るし、お腹を空かせているから、それまでに晩御飯の用意をしようと思うと、遅くとも17時半には家にいないときついし、そのためには30分か1時間の時短勤務が必要という話でした。

E) 電機の手では小学校卒業までを対象とする会社が増えてきましたね。日立もそうです。

D) ああ、それでELの職場には、RTは「6年生まで時短勤務可能らしい」と言う噂があるのですね。実はRTではなくて、日立の制度だったのですね。

C) それと今回「おやっ」と思ったのは、妊娠短時間勤務制度が入っていることです。こんな制度あったらどうかと思って、ELの就業規則を読み直してみましたが、該当する記述は見当たりませんでした。

B) 妊娠短時間勤務制度は、RTでは従来からあった様に思います。

C) ではRTに合わせたのですね。一昨年、ELでフレックスを休止した年には、通勤電車が満員で流産しないか心配だという話も聞きました。通勤の負担緩和の意味からも、妊娠短時間勤務制度はあって良いと思います。

B) 私もそう思います。一番流産しやすい時期は、まだお腹が小さいので、ぱっと見では妊娠しているって判らないのですよね。だから電車に乗っていても席を譲って貰えないのが普通で、空いた席に座るときには、周囲から「若いのに何で」と思われているのではないかと、余計に気を使うこともあると聞きます。今は「マタニティマーク」というのもあるのですが、付けていても誰も気付かなかったり、かえって反感を買うこともあるようです。

F) 知らない人は、例え妊婦であっても、お腹の小さい内は大変じゃないだろうって思うのかも知れませんが、マタニティマークなんて、それこそ政府の宣伝が足りないと思います。3月の地震が起きたときに、公共広告機構のCMがいっぱい流れましたけど、そういう時にこそ、マタニティマークの宣伝を徹底的にやれば良かったのではないのでしょうか。

C) とにかく、短時間勤務制度については、おおむねELとRTの制度の現状を踏襲した感じですね。

とはいえ、収入が大幅に減るという問題は解消されているのでしょうか。ELのVワーク(裁量労働)の場合、一時金には「Vワーク加算」と言って20万円くらいの加算金があるのですが、短時間勤務者はVワークから外れるのです。だから裁量労働者が短時間勤務を取得すると、まずこのVワーク加算が無くなって、減った一時金から更に時短分に見合った減額があるから、一時金の減り方が大きいんですよ。

F) NECはそうでしたね。Vワークの主任は時短勤務による年収の落ち込みが大きくて、とてもがっかりすると言う話を私も聞きました。一方で事務職はもともと年収が少ないところへ更に減額になるので、やっぱりがっかりすると言いますね。

子供を育てながら働くのって大変なんですよ。独身時代は、時には残業して頑張っていた人が、子供が生まれて時短勤務を始めると、今の方がずっと大変なのに、もらえる給料は減ってしまって、落ち込んでしまいます。収入は減るし、保育園のお金もかかって支出は増えるから、何のためにこんなに苦労しているのかって思うのよね。男性の方は、労働時間が短いから給料が少ないのは当然だと考えるかも知れませんがね。

E) 男性の中には、時短勤務者は労働時間が短くて楽だと思っている人もいるんじゃないかしら。そういう偏見が追い討ちをかけるのだと思います。

A) 具体的に、どのくらい大変なのでしょう。

F) 核家族で子供一人の場合を想定すると、朝は他の家族よりも早く起きて朝ごはんを作って、子供を保育園に連れて行ってから出社して、夕方は早めに退社して子供を迎えに行き、時には買い物をして帰り、晩御飯を作って、子供に食べさせて、それから子供をお風呂に入れて、歯を磨いて寝かしつけて、片付けや洗濯を干したり畳んだりアイロンかけたり、掃除や部屋の片付けをして、旦那さんが帰ってきたらご飯の支度をして、食器を洗って片付けていると、もう夜中になりますね。だから男性で月に50から70時間残業をしているのと、同じくらいの負担なのではないかしら。子供が複数いると、もっと大変です。夫婦の役割分担にもよりますが、これで土日旦那さんが家事や育児を手伝ってくれないと、残業100時間分を超える負担になるケースも普通にあると思います。

C) 男性の場合、平日は残業で大変でも、休日に釣りやゴルフが出来るうちは、まだ恵まれているということですね。しかも貰うギャラは2倍や3倍。

F) 落ち込みます。

E) そもそも、なぜ家事や育児には賃金が払われないのでしょうか。「会社の仕事でないから当たり前」で済ますのではなくて、働く者の実感から「そもそも」を考えていくことが、育児関係を考えるうえで大事だと思いますよ。

A) 今日集まった男性陣4名は、みんな共働きで子供も居ますから、そのあたりの偏見は少ない方ではないかと思いますよ。

時短勤務に関わる課題は多いにしても、会社制度としての育児短時間勤務としては、今回の提案はまあまあで、後は如何にして取得可能年数を延ばして行けるかでしょうね。育児に携わる者の所得補償の問題は、特に母子家庭や父子家庭などのように、貧困率の高い家庭をどうするかと言う問題と合わせて、国策として取り組んでいくテーマだと思います。

F) 短時間勤務にも、育児休職と同じように所得補償があるべきだと思います。時短で減給される分の何割かを、雇用保険などで補填できないものでしょうか。子供手当も良いですが、私は時短勤務による収入差額補償を望みます。

E) その子供手当も、児童手当に代わってしまいそうですしね。

【育児休職】

A) では次に、育児休職制度を見てみましょうか。新制度はRTの制度にあわせた様ですね。子が満1歳に達する日以降の最初の3月31日または満1歳2ヶ月に達する日までとなっています。

C) ELの制度は、1歳の3月31日か、または1歳6ヶ月でした。ただし延長は2週間でした。RTの制度は延長が最大で6ヶ月と長いですね。

E) 制度としては、ELもRTも同水準だと思います。いずれにしたって、子供は1歳で保育施設に預けて、早く復職しろということでしょう。日立は小学校1年生まで通算で3年間取得が出来ます。東芝などは3歳まで取得可能ですね。2歳までと言う会社は電機に限らず多いです。それらと比べると、大手としては必ずしも進んでいると言えないのではないのでしょうか。

F) ELの制度はNECと同じですものね。NECも以前は育児で先頭集団を走っていると思っていたけど、いつの間にか第2集団に吸収されてしまったわね。

B) 私が知らない内に、日立はそこまで行っていたのですね。

E) そうよ。あなたたちは、制度改定前に勝手に日立から出て行っちゃうからいけないのよ。

- B) 別に勝手に出て行った訳では、ところで、私の親の世代などは、子供は3歳くらいまで親が面倒を見るべきなんて言う価値観もままあります。そういう身内からのプレッシャーがあると、復職したくても出来な
いから、いっそ1歳で復職しなきゃいけないと言う制度の方が有り難かったりして。
- F) 母親だって、幼い子供を長時間預けることには、後ろめたさがあるのよ。だって親の勤務時間プラス往
復の通勤時間分を預けているのよ。親が会社に居るより、子供が託児施設にいる時間の方が長いんだ
から。だからつい、「保育師は育児のプロだから、プロに託すのが一番」って言っちゃったりするのよ。そ
れで誰かに「そうだよ」って言って欲しいの。
- E) 公立の保育園のように、しっかりしているところなら、本当にその通りで、子供の育つ環境としては、親
が一人の子を一人で育てているよりも良いと思います。だけど託児所もピンキリね。無認可の保育所も
あるしね。しかも無認可施設を含めても、施設数はまだ足りなくて、待機児童が大勢居るのが現実です。
待機児童は全国で約5万人いると聞きます。
- B) 私の子供が通っている保育園も、つい先月ですけど、同じクラスの子が親の転勤で退園したんです。
すると、あっと言う間に別の子が入園してきました。
- C) 川崎市はねえ、待機児童が多いことで有名なんですよ。
- E) そうね。川崎に横浜、それに東京都も。
- D) 相模原も全国屈指と言われていますよ。ルネサスの事業所のある自治体は、育児環境としては、あま
り恵まれていない様ですね。
- F) 待機児童も心配の種ね。保育園の入園申請って、受付は冬でしょう。それに申請しても、わりと直前ま
で入れるかどうか分からないから、不安なんです。自治体によっては、3月になってやっと入園できる
かどうか知らされるでしょう。だから、育児休職期間が3月末までだと、いざと言うとき慌てるわね。
それから、無事に行き先の保育園が決まっても、子供がうまく適応してくれるかどうか心配なのよ。
性格の向き不向きもあるし、まだ気付いていない障がいや病気があるかも知れないし。無事に通い始め
ても、病気にならないかとか、他の子とトラブルを起こさないかとか、登園拒否にならないかとか、ずっと
心配が心の片隅にあるわね。
- E) そうね。だから同じ3年分の育児休職でも、東芝のような3歳までと決める制度よりも、日立のように通
算で3年としてくれる方が、有り難いわね。

【休暇制度】

A) では育児休職はこれくらいにして、次は休暇制度を見ていきましょう。最初はファミリーサポート休暇です。名前からして、ELのファミリーフレンドリー休暇と、RTのサポート休暇をくっつけたのだと知れますが、制度の中身はELですね。付与日数が年5日と言うのは、少ないですね。RTのサポート休暇は、年次有給休暇の未消化分を繰り入れる制度です。休暇を使い切ってしまう人は積み立てられませんが、その代わりにRTには各種休暇制度が、サポート休暇とは別に用意されていました。

B) 休暇が一度に減ったなあと言う感じです。これまでは、配偶者出産休暇、家族看護休暇、介護休暇があって、それぞれ年間5日付与されていました。すべて有給です。これが新制度では、すべてファミリーサポート休暇に入ってしまう、しかもファミリーサポート休暇の残日数が足りなくなれば、無給で取るようになりますね。制度として、かなり後退したように思えます。

配偶者出産休暇だけでも5日は必要ですよ。今どき出産すると、妻の退院まで1週間かかりますからね。幼いきょうだいが居れば、面倒をみなくてはいけないから、1週間休みたいでしょう。だけど新制度では、ここで5日使ってしまうえば、その年はおしまいと言うことですね。介護や看護で必要になっても、無給の休暇になってしまうと。

C) ファミリーサポート休暇の取得理由に、“運動会は含まれない”と、わざわざ書いてあるのが私は気になるのですが。今どき運動会なんて土曜日にやるでしょう。土曜日が雨で流れたら次の日曜日開催だし、日曜日でも流れたら、月曜日は子供達だけでやるじゃないですか。平日に休暇を取って観に行ったりしませんよね。だったら事由から省かなくて良いと思うのに。なんでわざわざ物議を醸すような事をするかなあ。

E) 運動会のために休暇を取る可能性があるとするれば、今夏の日立みたい、土日出勤にシフトした場合でしょう。それこそ会社の都合だから多目的休暇くらい使わせろって言いたいですね。

D) ここの箇所は、最終案では修正してくるかも知れませんよ。例えば、ほらっ、ISO - 9000の監査なんかでも、監査員の鋭い追及をかわすために、わざと見つかるような指摘事項を作っておいて、監査員の目を逸らすなんて戦法があるでしょう。運動会の件も、あまり重要なポイントではない訳だし、わざと労組に指摘させておいて、最終案では指摘どおり修正しましたって労組に花持たせたりしてね。まあ、穿った見方ですけど。

A) ELからは、ファミリーサポート休暇に対して、過去に何か文句は出ていないのですか。

C) いや、特に聞きませんね。NECは有給休暇の消化率が電機大手で最低だったこともあるし、年次有給休暇自体が消費しきれないからではないかと思います。ファミリーフレンドリー休暇を使えるような要件でも、手続きが面倒なので、年次有給休暇で済ませているケースが多いと思いますよ。

D) だけどそれは、たまたま私たちが知らないだけで、休暇が足りなくなっている人も居るかも知れません

よ。例えば、子供が3人や4人いる場合とか。学校行事や子供の病気などで、休暇をかなり使うはずですよ。

- A) そう考えますと、家族看護休暇と介護休暇の2つは、やはりファミリーサポート休暇とは別枠にして、有給休暇として残しておくべきでしょうね。たとえ少数でも、本当に困っている人が使える制度は大切にすべきでしょう。休暇制度について、他にありますか。
- D) 生理休暇が4日以降無給と書かれていますが、3日目までは賃金100%支給なのでしょうか。ELも一応有給なのですが、1日目が70%で、2日目と3日目は60%です。どちらでしょうかね。何も書かれてないから100%かな。地味だけど、こういう休暇制度も大切だと思います。

【ファミリーサポート手当】

- A) では次に、ファミリーサポート手当はどうでしょうか。これはRTの家族手当とほぼ同じですが、扶養者一人あたり1万2千円から1万3千円に増額されているものの、配偶者の手当が6500円に減額されていますね。仮に妻と子供2人を扶養している場合、これまでは3万6千円だった手当が、3万2500円に減ります。

RS1は、もともと家族手当相当として1万8千円が役割給に含まれていましたが、これが無くなるとされています。以上から扶養家族の多い人は増額になりますが、独身者は大幅に減額になります。

- B) 私は夫婦共働きで、子供は1人だから、差し引きで5千円の減額です。痛いです。
- C) ファミリーサポート手当という名称自体が、ELのファミリーサポートファンドから取ったのだろうけど、制度の中身はRTですよ。名前でごまかしているように感じます。対象がすべて扶養親族なんだから、「扶養手当」と呼ぶべきですよ。
- D) しかしELのファミリーサポートファンドは、子供1人につき5千円でしたから、新制度では一気に倍以上です。年間で9万6千円も増えます。それからELには配偶者手当も無かったので、これで一気に扶養手当が増えることになります。

- A) RTとELでは、現行制度に差がありすぎますね。

- D) その代わりに、ELにはペアレントファンドと言うのがあります。これは出産時に一時金として55万円が支給されるものです。これが新制度で廃止されるのも痛い。長い目で見れば、月間の手当増額の方が多いため、収支としてはプラスですけど。

- C) 制度として全体で見れば、ELにとってはプラスですけど、背景にある考え方自体はどうなのでしょう。

配偶者に対する扶養手当と言うのが少し引っかけますね。

E) 私の年代などは、結婚を機に「寿退職」が多かったのは確かで、会社も半ばそういうものだと思っただけではないかしら。

昔は今みたいにフレックスも無かったし、育児休職も無かったし、週休1日だったしね。男女雇用機会均等法も無かったから、共働きを続けるのは大変でした。それで、大抵は結婚すると退社したり、子供が来ると退社して、あとは旦那さんよろしくってね。旦那は旦那で、朝から夜遅くまで一生懸命働いて、家の事は妻に任せっきりで、ときには出張したり、単身赴任なんてこともありました。だから妻に家に居てもらわないと、まともに仕事を続けるのも難しかったのよ。どこもそういう会社だったってことよ。

F) 戦場で戦う夫と、銃後を守る妻の図式ね。性別役割分担意識が背景にあるのは間違いないわね。

A) そうは言っても、会社の都合から共働きを継続しにくい事情が以前は確かにあったし、それが故に、妻が退職して専業主婦になるのが普通だったのであれば、少なくとも、その世代は扶養手当を貰うのが当然ですね。

B) こうは考えられませんか。夫の長時間労働をしたり、出張や転勤をするが故に、妻が仕事を継続するのが困難になるのでしょう。それなら、これらの要件に扶養手当の金額を連動させてはどうでしょうか。いま残業代割り増しは130%ですけど、配偶者が被扶養者の場合、これに扶養手当分を20%上乘せるとか、あるいは出張手当として、1日につき扶養手当を3000円加算するとか。

D) その理屈だったら、配偶者が専業主婦でなくとも良いと思いますよ。私も共働きですけど、妻が一晩いない時は、家事と子供の面倒をひとりで見ないといけなくて、正直それよりも会社に残って3時間残業して帰る方が楽だと感じますよ。逆に言えば、私が残業して夜遅くに帰れば、妻にはそれだけ負担がかかっていますから、その分、手当を出して欲しいですね。毎月給料日に、貰った手当分の現金をまとめて封筒に入れて、妻にお礼を言いながら手渡したいです。

B) そうですね。その方が良いです。RS1は、30時間分の残業手当相当額が付きますが、残業割増の扶養手当は、実残業時間ベースで計算するのが適当でしょうね。

C) 旦那を”はした金”と引き換えに会社人間にする扶養手当なんて要らないから、そういう構造自体を何とかしろって私は思ったのですが、なるほど、そういう捉え方もありますか。

F) いいえ、扶養手当なんて無くして当然と言う社会になれば良いと私も思いますよ。会社だって働いていない人の分までお金を払いたくないでしょう。そういう社会にするためにも、男性の労働時間を短縮しないとね。残業時間に扶養手当のペナルティーを科すアイデアは、なかなか良いと思います。

【その他の制度】

- F) それから話は変わるけど、こっちの「配偶者エントリー制度」ですけど、これは数年前にNECで導入された制度ね。旦那さんが遠地への転勤などのため、奥さんが働き続けられなくなったときに、一旦退職しても、ここに登録しておけば、もしかしたら復職できるかも知れないっていう制度。30代半ばの子持ちの女性なんて、昔はパートタイマーでした。パートになるよりマシだろうと言われていた様な気がしますね。
- E) 日立は、配偶者が海外勤務になった場合に休職できる制度を設けました。退職ではなく休職だから、一歩前進したと言えますね。それで助かる人もいると思うけど、本来の解決とは別方向に進んでいるような気もするわね。だって、制度があることを理由に、じゃんじゃん転勤されたら困るじゃない。家族が一緒に居られることって、とっても大事よね。休職制度があれば、雇用が継続できるから良いだろうって、違うわよね。それに夫婦ともに日立なら良いけど、配偶者が他社だったらどうなるのよ。じゃんじゃん転勤されたら、見えないところで退職者がいっぱい出るじゃない。
- B) 男性も女性も、子育てとは相反するような働き方をさせられることが問題なんですよ。
- F) そうね。働き方と言う面からは、さっき話題に出たフレックスタイム制度も大事ね。NECはコアタイムを8時30分からに変更しちゃって、困っている人が沢山いるって聞くわ。
- C) 前にも話したと思うけど、私の時代はフレックスが無くて、子供の保育園の送迎を妻と交代でやってましたけど、めちゃくちゃきつかったですよ。
- B) 新制度のコアタイムがさりげなく10時から15時が変わっているけど、RTは10時15分から14時45分ですよ。フレキシビリティが無くなる方向ですね。今のコアタイムで何か問題ありましたっけ。
- A) 働き方と言えば、労働時間制限も重要ですね。今は申請すれば年間150時間、月間では24時間の縛りがありますが、短時間勤務と残業150時間の間の制度がありません。本来なら、きっちり定時間で原則残業なしという制度があっても良いと思います。
- E) 私なら、通勤時間を含めた実質的な拘束時間が何時間以内という制度が出来ないかって思います。事業所をいくつも持っている会社だと、短時間勤務者なのに、わざわざ通勤が1時間も1時間半もかかる事業所に異動になる事もあるでしょう。保育施設への送迎があるから時短勤務にしているのに、それはないわよね。
- F) 男女雇用機会均等法が改正されたとき、「間接差別」という概念が注目されたじゃない。例えば昇進に転勤経験を要件にするとか、女性にとって不利な条件を課するのは、間接的な差別にあたりますって。だけど、昇進の条件にするかしないか以前に、遠距離通勤をさせられたら働き続けることも出来ないかも知れないじゃない。厚生労働省が、そういうケースを間接差別と定義するかどうかに関わらず、私たちがどう感じるのかが大切だと思うの。

B) 私たち一人一人のセンスの問題ですね。

A) あと残っている制度では、在宅勤務がありますね。対象は総合職です。

C) ELはA1、つまり総合職の主任だけが対象でした。対象者が拡大されますね。

F) 私は家で仕事をしたいとは思いませんけど。今の若い人には、育児休職中に資格を取ろうと頑張る人もいますが、なかなか難しいみたいですね。0歳の赤ちゃんなんて思い通りにならないから、結局勉強の時間が思うように取れないのよね。親は24時間ずっと子供の時間に合わせるから、1日の内のどこで何時間勉強の時間を確保するなんて決められないの。でもそれで良いと思うのよね。無理しないで子供第一で過ごせば、ましてや仕事なんて、老親がよっぽど協力してくれるような環境じゃないと難しいのではないかしら。普通に裁量労働をするよりも、更に高度だと私は思うのですが、担当クラスの総合職では、ちょっと難しいのではないかしら。

D) ELの場合、「RAS」と言って、社外から会社のイントラネットにアクセスする仕組みがありますが、それを使って在宅勤務と言うのも辛いと思いますよ。

E) だけど在宅勤務は、育児休職期間も終わってしまった後で、転勤などで通勤距離が長くなったり、旦那さんが転勤して働き続けられなくなったときには、最後の砦とも言える制度です。あまり厳格に判断せずに、これはこのまま残しておいて良いと思いますよ。

A) 最後に不妊治療費補助ですけど、ELの制度が残りましたね。

C) 一部の人しか恩恵を受けない制度だけど、こういう制度もあって良いと思います。

< 後編に続く >