

女性派遣労働者の出産・育児

水 野 有 香

概 要

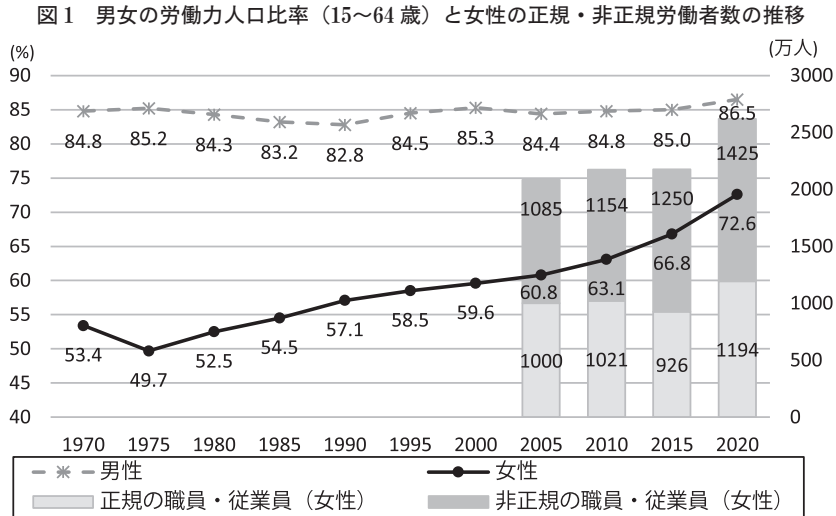
本稿では、既婚の女性派遣労働者に注目して、派遣労働者の妊娠・出産・育児をめぐる環境について考察を行った。その結果、以下の5点が明らかになった。①既婚の女性派遣労働者が増加しており、彼女らの多くは、結婚や子育てといった家庭の要因を優先（もしくは考慮）して派遣労働を選択していること、②「間接雇用」で「有期雇用」である派遣労働者は、弱い立場に置かれやすく妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けやすいこと、③法制度は整備されつつあるが、派遣労働者は制度の恩恵を受けたり、制度に守られるケースは少なく、制度が利用したい人全体には届いていないこと、④派遣労働者の産前・産後休業、育児休業からの復帰は、正規・非正規の直接雇用の労働者よりハードルが高く、復帰先があるか不透明で不安定な状況であること、⑤問題が起こった時に静かな「退出」を選択する者が多く、問題が可視化されていないことである。

キーワード：派遣労働、間接雇用、有期雇用、出産、マタニティハラスメント

1 はじめに

日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少局面に入った。そして、急速な少子高齢化により、日本の労働市場や社会保障制度などに大きな影響が生じている。それらの課題に対し、近年政府は、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、女性の能力を活かすことを重点戦略に据えるようになった。そして「誰もが仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、経済的に自立しながら働き続けられる環境の整備」（首相官邸すべての女性が輝く社会づくり本部 2020：3）を掲げている。しかし、ジェンダー平等の国際的指標である世界経済フォーラムの「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」（2019年）では、日本の順位は調査対象153カ国のうち121位と過去最低で、主要7カ国（G7）の中でも最も低い状況にある。特に「経済への参加度および機会」（0.598, 115位）と「政治的エンパワメント」（0.049, 144位）が足を引っ張っている。ここでは、日本の女性の「経済への参加度および機会」の現状について見ておきたい。

女性の労働力人口比率（15～64歳）は、専業主婦化が進んだ高度経済成長期に減少したも



(出典) 総務省統計局「労働力調査」各年版。

の、1975年の49.7%を底としてそれ以降は一貫して増加傾向にある（総務省統計局「労働力調査」各年版）。2020年には72.6%（男性は86.5%）まで上昇し、統計上では多くの女性が働くようになった（図1）。

一方で、女性の労働力率を年齢階級別に見ると、年々底は浅くなってきているものの、30歳代で一度低下し、40歳代以降再び上昇するM字カーブから完全には脱却できていない¹⁾。これは、出産・育児を機に働くことをやめ非労働力化し、子育てが一段落すると多くの場合非正規労働者として再び働き出すためである。

女性労働者の正規雇用比率は44.0%（総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」2019年）まで低下しており、過半数が非正規雇用となっている。女性労働者は、15～24歳（在学中を除く）では70.2%が正規雇用者であるが、年齢階級が上がるほど正規雇用比率は低下し、35～44歳以降は非正規雇用比率の方が高くなる。

これまで政府は、女性労働者の労働環境を改善することを目的として、男女雇用機会均等法（以下では「均等法」と記す）、育児・介護休業法、男女共同参画社会基本法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）等の整備・拡充を行ってきた。また、育児休業期間中の公的所得保障や保育所の充実、幼児教育・保育の無償化、子育て支援企業や女性活躍企業の認定など、働きながら生み育てるための政策も進められている。くわえて、企業の中には法定基準を上回る育児休業制度や、勤務時間の繰り上げ・繰り下げ、残業の免除、短時間勤務等の育児支援策を打ち出し、優秀な女性の採用・就業継続を目指す企業もある。

1) 多くの先進国においても1970年代には女性の年齢階級別労働力率はM字型もしくはL字型を描いていたが、労働政策・家族政策など各国がそれぞれの方法で仕事と子育ての両立を実現し、台形型等に移行している。

均等法が制定された1985年以降、労働分野の「女性政策」は次第に拡充されていき、その対象が男性にも拡大された。そしてそれは、すべての人が、仕事も、子育ても、介護も、地域社会活動もできる生き方・働き方を目指す「総合政策」へと変化してきている。しかし、日本の実際の労働現場では様々な格差や差別が強固に残存し、多様な選択肢から不利益なく自由に選べる「誰もが働きやすい社会」となっていないのが現状である（水野 2021：192）。その根底には、女性労働の構造的な問題がある。

働く女性の労働環境は徐々に改善されてきているが、女性が子どもを産み育てながら働く環境は未だ厳しい。非正規雇用においては、労働条件が低く雇用が不安定であることが多く、より深刻である。

日々綱渡りの生活を送る労働者にとって、生活の基盤となる仕事に関して「発言」したり行動を起こすことは非常にハードルが高く、我慢したり「退出」つまり退職という方法をとる場合が多い。その結果、問題は可視化されず「ないもの」として置き去りにされることになる。

本稿では、ほとんど語られることはないが問題があることが推察される女性派遣労働者の妊娠・出産・育児について考察する。

2 女性派遣労働者の現状

(1) 事務系業務に就く女性派遣労働者増加の背景

日本においては、1970年代に業務処理請負事業として事務処理業が拡大し、1985年に法詔された労働者派遣法において、「専門的」とされる13の適用対象業務の中に、事務用機器操作（2号）、秘書（4号）、ファイリング（5号）、財務処理（7号）、取引文書作成（8号）が組み込まれた²⁾。そして、適用対象業務が26に拡大された1996年の改正では、電子計算機等の事務用機器操作（5号）、秘書（7号）、文書・磁気テープ等のファイリング（8号）、財務処理（10号）、契約書等取引文書作成（11号）と具体化された。適用対象業務がポジティブリストであったこの段階では、派遣労働は「専門業務の臨時的・一時的な労働力」とされていた。しかし、実際には、大企業が子会社として派遣会社を設立し、親会社の正社員一般職の業務を子会社等の派遣労働者に代替させるケースもあり、継続的な業務への利用も見られた（水野 2009a：80）。

その後、1999年の改正で、適用対象業務が原則自由化（ネガティブリスト化）され、「安価な労働力と企業の調整弁」としての派遣労働利用が拡大した。女性派遣労働者においては、専門26業務以外の「一般事務」に従事する者が多くを占めるようになった。

2) 水野（2009b）を参照。

(2) 女性派遣労働者の特徴

厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」によれば、2019年6月1日現在の派遣労働者数は157万人で、そのうち、64.9%にあたる102万人は有期雇用³⁾である。そして、厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査」によれば、女性派遣労働者の68.5%（男性は39.0%）が有期雇用（登録型）である。

また、同調査の派遣労働者調査によれば、「一般事務」に従事する者が38.6%と極端に多く、次いで政令で定める業務である「事務用機器操作（3号）」が18.9%となっている。つまり、女性派遣労働者の多くは有期雇用（登録型）の派遣労働者として事務系業務に就いている。

そして、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によれば、2018年の「労働者派遣事業所の派遣社員」は136万人で、その62.5%にあたる85万人が女性である。女性派遣労働者のうち47.1%が有配偶で、未婚（37.6%）・死別・離別（14.1%）よりも多くなっており、過去の統計と比較すると既婚者の割合は増えている。

くわえて、厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査」によれば、年齢階級では、「40～44歳」が18.0%と最も多く、「45～49歳」（15.4%）、「30～34歳」（14.4%）、「35～39歳」（14.1%）と続いており、妊娠・出産・育児期の既婚女性が多く働いていることがわかる。

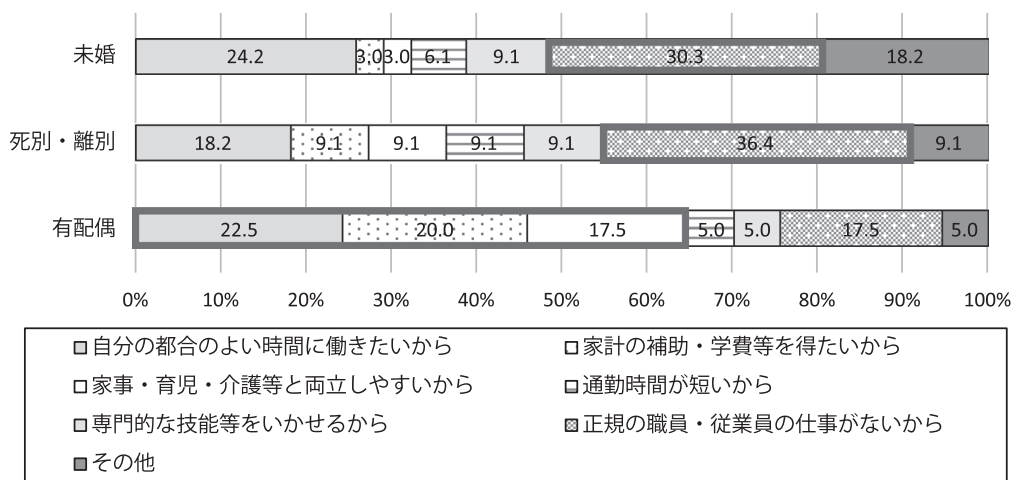
では、彼女たちはどのような理由で派遣労働者として働いているのであろうか。総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2019年）によれば、有配偶の派遣労働者は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（22.5%）、「家計の補助・学費等を得たいから」（20.0%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（17.5%）といった理由で派遣労働に従事している割合が高い。これら三つの理由を合計すると60.0%となり、結婚や子育てといった家庭の要因を優先（もしくは考慮）して派遣労働を選択している様子が伺える（図2）。一方、未婚と死別・離別は「正規の職員・従業員の仕事がないから」が未婚で30.3%、死別・離別で36.4%と目立って高くなっている。

このように、未婚、死別・離別では、正規の職員・従業員の仕事がないという非自発的理由で派遣労働者となっている割合が高いが、既婚者では、結婚や子育てといった家庭の要因を優先（もしくは考慮）して派遣労働を選択しているという異なった傾向が見られる。

以下では、既婚の女性派遣労働者に注目して、派遣労働者の妊娠・出産・育児をめぐる環境について考える。

3) 「登録型派遣」とも呼ばれ、派遣元事業所が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先事業所から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業所が雇い入れた上で派遣先事業所に派遣するもの。

図2 女性派遣労働者が現職に就いている理由



(出典) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」2019年。

3 派遣労働者の妊娠・出産・育児をめぐる環境

(1) 法制度

派遣労働者が妊娠・出産・育児期に利用できる法制度は以下の通りである。

妊娠期・出産期においては、派遣労働者であっても、産前休業の申し出を行えば、42日間の産前休業を取得できる。また、申し出の有無に関わらず、出産後56日間の産後休業を取得することができる。

くわえて、健康保険の被保険者期間が1年以上ある場合は、出産期に健康保険から出産育児一時金と出産手当金を受け取ることができる。出産育児一時金は、被保険者または家族(被扶養者)が、妊娠4か月(85日)以上で出産をした場合に支給される。退職した場合でも、資格喪失の日の前日(退職日等)まで被保険者期間が継続して1年以上ある者が、資格喪失日から6ヵ月以内に出産したときは、出産育児一時金が支給される。出産手当金は、産休中に給料が支払われないもしくは出産手当金より少ない場合に支給される。妊娠・出産による退職をしたとしても、退職日に出勤しておらず、出産日42日前より後の期間の退職日に出勤していなければ出産手当金を受け取ることができる。

また、育児期については、育児・介護休業法の2005年改正により、有期契約労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得できるようになった。派遣労働者もその対象となったが、取得するためには以下の3点を満たす必要があった。

- ① 同一の事業主(派遣元企業)に引き続き1年以上雇用されていること。

- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること。
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

先述のように女性派遣労働者の87.6%は有期雇用であり、派遣労働者は派遣期間のみ派遣元である派遣会社と雇用契約を結ぶ。そのため就業が終了すると雇用契約は終了し、他の派遣先が決まっていなくて空白期間が生じる。くわえて、2~3か月のサイクルで契約更新を続けるケースが多いことから、更新の有無について常に不安が付きまとう。また、現在の派遣元との労働契約期間は、「2か月を超え3か月以下」(30.5%)が最も多く、「3か月を超え6か月以下」(16.8%)、「6か月を超え1年以下」(13.3%)と続いており、1年を超えたり(16.4%)、「期間の定めはない」(13.3%)と回答した派遣労働者は多くない(厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査」)。したがって、①以外の条件をクリアするのは、直接雇用の契約社員などと比べてハードルが高い。

そして、HR総研とNPO法人マタハラNetが2016年に行った「企業におけるマタハラ意識調査」によれば、派遣労働を含む非正規雇用者に産前・産後休業の制度があると認識している企業は77.8%に止まり、育児休業については75.5%とさらに低い。そのため、派遣元・派遣先の知識不足などのために②や③の条件を満たさず育児休業の取得ができないケースも一定数あると推測できる。一方、労働者においても、妊娠当時非正規労働者でも産前・産後休業を取れること知っていた労働者は72.8%に止まり、59.5%は実際に産休を取得できていない。産休をとらなかった理由として、「上司もしくは担当者から辞めるよう促されるマタニティハラスメント⁴⁾を受けて、自己都合退職で会社を辞めた、もしくは契約を打ち切られるなどの雇い止めをされたから。」(54.9%)が過半数を占めている。また、産休をとれることを知らなかった理由としては、「職場で非正規社員への産休制度の周知がされていなかったから。」(60.5%)と「そのような制度は無いと思い込んでいたから。」(55.8%)が多くなっている。また、妊娠当時、非正規雇用でも一定の条件を満たせば育休取得出来る事を知っていた労働者は66.5%に止まり、育休取得できることを知っていた労働者のうち55.2%は取得できていない。その理由として、「産休すら取らせてもらえず、育休取得まで辿り着けなかったから。」(56.9%)が過半数を占め、産前・産後休業よりもさらに厳しい状況であることがわかる。

また、男女雇用機会均等法第9条第3項では「妊娠・出産などを理由に、解雇その他不利益な扱いをしてはならない」とされており、派遣労働者も適用される。派遣労働者として就業す

4) 働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱い(小西部2016:82)。男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、2017年1月から企業に対してマタハラ防止措置が義務化された。

る者については、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことが禁止されており、派遣先が派遣元事業主に対し派遣労働者の交替を求めたり、派遣先が派遣元事業主に対し派遣労働者の派遣を拒むことはできないことになっている。しかし、罰則規定はなく、短期間の契約更新を続けることの多い派遣労働は、(他の理由を挙げて)契約期間満了となるケースも散見され、条件を満たさず育児休業が取得できないこともある。

2017年からは、男女雇用機会均等法や育児介護休業法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」の施行により、有期契約労働者が育児休業を取得する要件が緩和された。具体的には、(1)当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、(2)子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合によっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない場合であれば、育児休業を取得できることになった。この改正により、労働契約が更新されるかどうかわからない派遣労働者でも育児が取得できるようになり、取得のハードルが少し下がったと考えられるが、派遣労働者の取得率のデータはなく検証は難しい。なお、育児休業を取得できれば、育児休業給付金を受け取ることができる。

そして復帰後は、子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限などの制度を利用することができる。

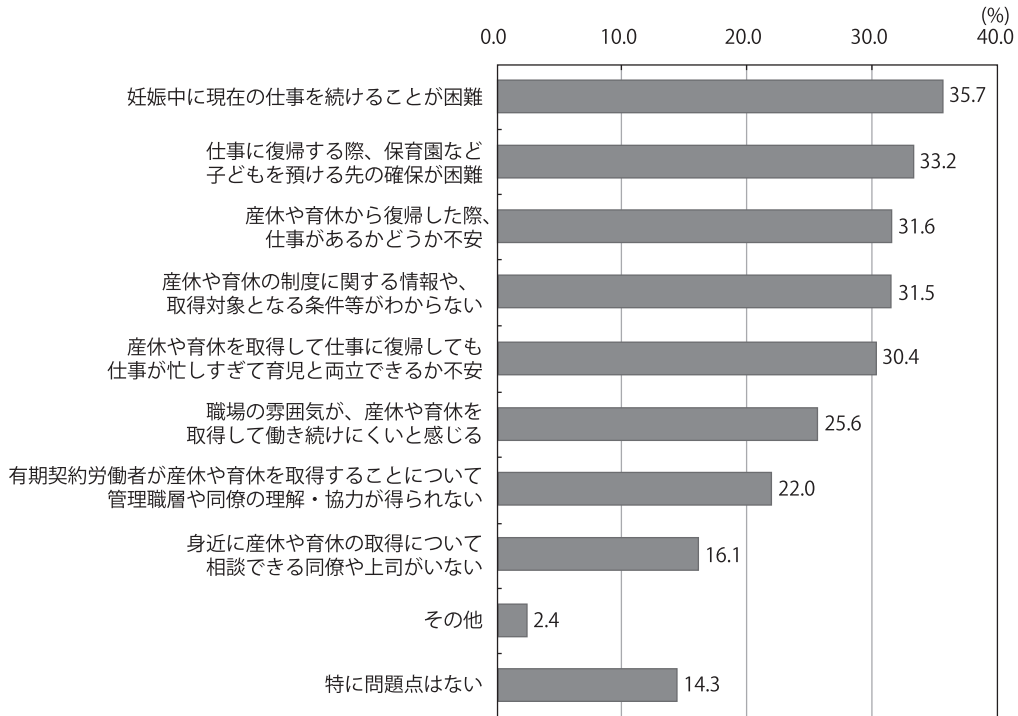
(2) 制度利用の実態

では、女性派遣労働者はどれくらい制度を利用しているのだろうか。

厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、2019年の女性労働者全体の育児取得率は83.0%で、2010年以降(2011年と2014年を除く)ほぼ横ばいとなっている。女性有期契約労働者に限ると、2019年は77.5%と前年の69.6%から大幅に上昇しているが、2016年から2018年は70%前後で横ばいとなっており、少なくとも2018年までは2017年の法改正による「有期契約労働者が育児休業を取得する要件の緩和」の効果は現れていないようである。なお、この育児休業取得率は、調査前年の1年間に在職中に出産した女性のうち、調査時点までにすでに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)であるため、出産までに退職した者は含まれず、妊娠した時点で働いていた女性労働者・女性有期契約労働者に占める割合はもっと低くなる。少し古いデータではあるが、国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)によれば、2010~14年に正規職員で第1子出産に際して育児休業を利用して就労継続した比率は59.0%であるのに対し、パート・派遣で育児休業を利用して就労継続したのは10.6%に過ぎない。これらの実態は、自ら「退職」や「育児休業なしで就労継続」を選択したり、制度の対象となっていない結果だろうか。もしくは制度があっても利用できないからだろうか。

厚生労働省「平成21年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査(派遣労働者調査)」によれば、女性派遣労働者の49.6%が「出産しても育児休業を取得して復帰して現

図3 派遣労働者を含む有期契約労働者の産休・育休取得に当たっての問題点



(出典) 厚生労働省「平成22年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査」

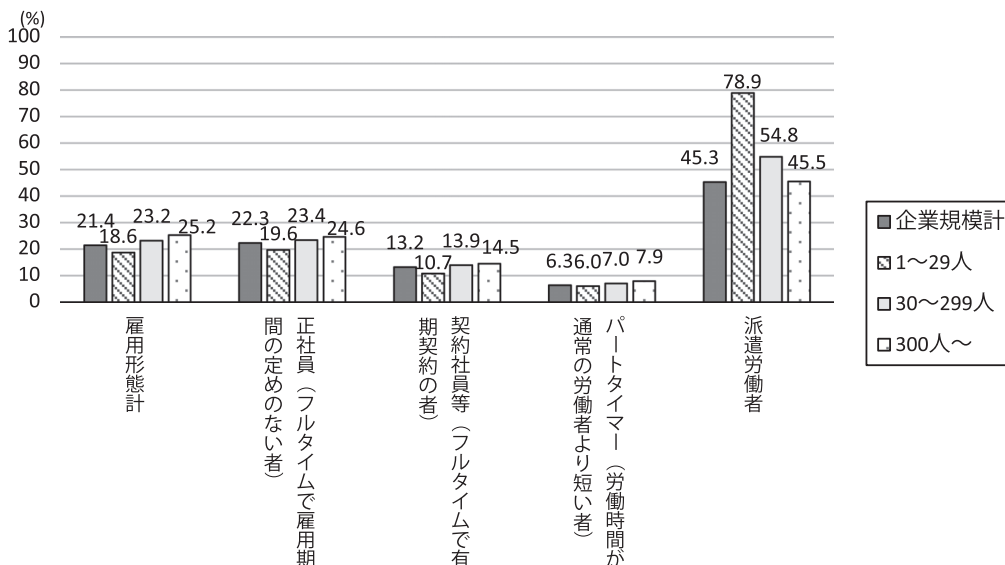
在の会社で働き続けたい」と回答している。また、厚生労働省「平成22年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査」における「派遣労働者の両立支援制度の利用意向」では、80%前後が利用したいと回答している。利用したいとする派遣労働者の割合は、産前・産後休業制度で81.1%，育児休業制度で79.1%，子の看護休暇制度で77.2%，短時間勤務制度で78.6%となっている。しかし、産前・産後休業制度や育児休業制度を利用するにあたっての問題点（複数回答）として、妊娠期の就業継続，復帰・復帰後に対する不安，周囲の理解不足が挙げられている（図3）。

(3) 不利益扱いをされたときの対応

労働政策研究・研修機構（2016）によれば、妊娠等を理由とする不利益扱い等の経験率は、派遣労働者で特に多く、45.6%となっている（図4）。妊娠等を理由とする不利益取扱い等を派遣元から受けたか、派遣先から受けたかの別をみると、派遣元のみから受けたが50.6%と最も多く、次いで派遣元・派遣先両方から受けた者が39.7%となっている。

派遣労働者に対する、派遣先企業からの妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様（複数回答）をみると、『休むなんて迷惑だ』『辞めたら？』など、妊娠・出産・育児関連の権利を主

図4 妊娠等を理由とする不利益扱い等の経験率



- (注) 1. 最近2つまでの職場において、妊娠、出産、未就学児の育児をした者（雇用形態「無回答」除く、n = 4,505）に占める割合。
 2. 企業規模計には「覚えていない、わからない」、「官公庁」及び無回答を含む。派遣労働者の企業規模計は派遣先企業の規模。また、派遣労働者の1~29人はサンプルイズが38と小さいことに注意が必要。
 3. 雇用形態計には「わからない」を含む。
 4. 経験率は最も重大と考える事案をしたときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別妊娠、出産、未就学児の育児経験者数で除して求めている。

(出典) 労働政策研究・研修機構 (2016) p. 11.

表1 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様

| ①雇用形態計(複数回答、%) | 全体 | | ②派遣労働者が派遣先企業から受けた妊娠等を理由とする不利益取扱い等(複数回答、%) | 全体 | |
|---|------|------------|---|------|------------|
| | 全体 | 勤務先等を離職した者 | | 全体 | 勤務先等を離職した者 |
| 解雇 | 16.6 | 26.8 | 妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた | 24.7 | 39.1 |
| 雇い止め | 18 | 28 | 育児休業を申し出たが、休業に入るまでの間は仕事ができるにもかかわらず派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた | 14.4 | 20.7 |
| 契約更新回数の引き下げ | 6 | 9.5 | 子の看護休暇を申し出たり、利用をしたが、そのことを理由として派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた | 10.3 | 13.8 |
| 退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 | 14.4 | 20.7 | 育休、子の看護休暇を申し出たり、利用をしたがそのことを理由に、仕事をさせない、専ら雑務をさせる、などの扱いを受けた | 7.5 | 11.5 |
| 降格 | 7.6 | 7 | 上のいずれかを示唆するような発言をされた | 16.7 | 24.1 |
| 減給 | 12.7 | 11.9 | 「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言をされた | 29.9 | 40.2 |
| 賞与等における不利益な算定 | 18.4 | 12.3 | | | |
| 不利益な配置変更 | 14.6 | 12.3 | | | |
| 不利益な自宅待機命令 | 5 | 7.6 | | | |
| 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価をされた | 14 | 9.9 | | | |
| 仕事をさせない、もっぱら激務をさせるなど就業環境を害する行為をされた | 12.6 | 13.7 | | | |
| 上のいずれかを示唆するような発言をされた | 21.1 | 21.9 | | | |
| 「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言をされた | 47 | 49.9 | | | |

(出典) 労働政策研究・研修機構 (2016) p. 15.

張しづらくするような発言をされた」が29.9%と最も多く、ついで「妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた」(24.7%)となっている(表1)。

そのうち、妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた勤務先等を離職した者(離職理由は当該不利益取扱い等によるとは限らない)に限って不利益取扱い等の態様をみると、全体に比べて「解雇」や「雇止め」を受けた割合が高く、最も多い態様の「『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』」など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言をされた」は40.2%にのぼる。

派遣労働者が派遣先から受けた不利益取扱い等の態様では、すべての態様で経験した割合が高まるが、「妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた」で最も増加幅が大きい(労働政策研究・研修機構 2016:14)。

そのような取扱いに対しての本人の対応では、「がまんした。特に何もしなかった」が59.8%を占め、「派遣会社に相談した」と「家族に相談した」が12.1%、「会社の同僚に相談した」が8.0%となっている(表2)。

表2 妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた本人の対応

| | 雇用形態計 | 雇用形態 | | | | 派遣労働者 |
|--------------------------------|-------|------------------------|---------------------|---------------------------|------|-------|
| | | 正社員(フルタイムで雇用期間の定めのない者) | 契約社員等(フルタイムで有期契約の者) | パートタイマー(労働時間が通常の労働者より短い者) | | |
| 加害者に抗議した | 7.1 | 7.4 | 4.9 | 8.5 | 6.9 | |
| 会社の同僚に相談した | 14.5 | 15.1 | 16.4 | 22.5 | 8.0 | |
| 会社の相談窓口、担当者に相談した | 3.3 | 3.2 | 3.3 | 4.2 | 4.0 | |
| 上司に相談した | 8.9 | 10.6 | 4.9 | 11.3 | 6.9 | |
| 派遣会社に相談した | 3.0 | 0.4 | 3.3 | 1.4 | 12.1 | |
| 労働組合に相談した | 1.7 | 1.3 | 0.0 | 1.4 | 3.4 | |
| 労働局(雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク)に相談した | 3.4 | 3.0 | 4.9 | 2.8 | 3.4 | |
| 警察や弁護士に相談した | 0.7 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | |
| 地方自治体やNPOなどの団体に相談した | 0.7 | 0.6 | 1.6 | 0.0 | 0.6 | |
| 家族に相談した | 20.7 | 22.6 | 31.1 | 21.1 | 12.1 | |
| その他 | 2.2 | 2.1 | 0.0 | 1.4 | 1.7 | |
| がまんした、特に何もしなかった | 57.2 | 56.8 | 50.8 | 56.3 | 59.8 | |

(注) 1. 最近2つまでの職場について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験者(対応「無回答」を除く、n=952)に占める割合。

2. 雇用形態計には「雇用期間の定めのない雇用(正社員除く)」、「わからない」、無回答を含む。

雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。

(出典) 労働政策研究・研修機構(2016) p. 18.

その帰結として、「解決した」のは13.2%にすぎず、派遣労働者では「解決せず、退職した」が53.4%と特に高くなっている。

また、育児期の就労継続も容易ではない。マタハラ Net の「2015年 非正規マタハラ白書」のフリーコメントによれば、育休を取れても、育休後の派遣先と子供の預け先が決まらなければ仕事を続けることができないが、派遣先が決まらなければ保育所に入れず、保育所が決まらなければ派遣先を紹介してもらえないという悪循環が起きている。また、派遣で再就職しても、子どもの体調が悪く休むだけで契約が更新されなかったり、保育園の間は良かったが就学後は夏休みなどの長期休暇中に朝から働くことができず（朝からやっている放課後等児童サービスが近隣にない）、結局1年生の夏に再度雇い止めにあったという「小1の壁」が正社員以上に深刻である現状が述べられている。

これらの調査の結果から、派遣労働者は雇用の不安定な「有期雇用」であり、派遣元と雇用契約を結び派遣先で就労するという「間接雇用」であるため⁵⁾、特に立場が弱くなりがちであり、被害を受けやすかったり板挟みになりやすいことが読み取れる。様々な相談チャンネルがあるものの、問題を解決するのは難しく、派遣労働者は離職という「退出」を選ぶ労働者が多くなると考えられる。

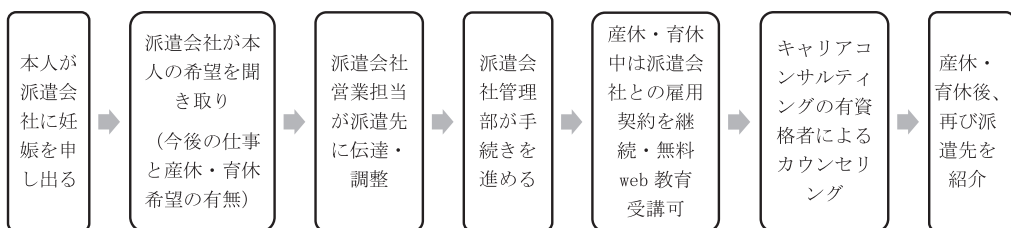
4 「発言」より「退出」を選ぶ派遣労働者

(1) 派遣会社の対応

ここで、派遣会社で産前・産後休業、育児休業を取得する場合の仕組みと問題について、東海地方にあるA社の事例を用いて考察する⁶⁾。

A社では、本人が産前・産後休業、育児休業を希望すれば100%取得できる体制をとっている。その流れを示したのが図5である。本人が申請すると、派遣会社が本人の希望を聞き取り、派遣会社の営業担当が派遣先への伝達・調整を行い、派遣会社の管理部が手続きを進める。この流れでポイントとなるのは、休業中の雇用契約である。有期雇用の派遣労働者の場合、派遣

図5 産前・産後休業、育児休業取得の流れ（A社）



(出典) 筆者作成。

5) 水野 (2011) を参照。

6) 2019年8月に代表取締役に対してインタビューを行った。図5については、追加インタビューで得た2021年2月現在の内容である。

就業が終了すると派遣会社との雇用契約も終了となる。派遣労働では、3か月更新の仕事が多いため、「同一の事業主（派遣元企業）に引き続き1年以上雇用されている」という条件を満たすために、派遣会社との雇用契約は継続させるという手段がとられる。産前・産後休業、育児休業中は派遣会社・派遣労働者ともに社会保険料の負担がなく、給与も発生しないため、派遣会社としてのデメリットは大きくない。

このように派遣会社において仕組みがあることで、産前・産後休業、育児休業は取得しやすくなるが、直接雇用よりも復帰の段階では困難が多い。出産、育児を経て、家族との関係や家族の事情（例えば転勤や仕事と子育てを両立するための環境）が変化することも少なくない。また、保育園などの保育環境を確保すること、復帰しやすい短時間勤務や通勤時間の短い仕事を求めるとマッチングが難しいこと、3年以上ブランクがあると再就業のハードルが高まることなどから、復帰を断念する派遣労働者も多い。

くわえて、産前・産後休業、育児休業中に、休業前の派遣先の状況や体制なども変化するため、同じ派遣先に戻れるケースは少ない。そのため、復帰先があるか不透明で不安定な状況で仕事に対するモチベーションを維持しなければならないという難しさもある。そして、ひとたび派遣先が決まれば条件が悪くても保育の場をすぐに確保しなければならない。他方、派遣先が決まらなければ保育園に入れないという矛盾もある。

(2) 相談窓口の現状

次に、労働政策研究・研修機構（2016）の妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた際の外部の相談先として、3.4%が選択した労働組合と労働局の現状を確認したい。女性労働者の労働相談経験が豊富な女性ユニオンに派遣労働者のマタニティハラスメントに関する相談（妊娠・出産・育児期にまつわる相談）がどれぐらいあるか尋ねたところ、複数のユニオンで0または1件という回答であった⁷⁾。マタニティハラスメントに関する相談は圧倒的に正社員からのものであるとのことであった。また、全国の雇用環境・均等部（室）で取り扱った相談（2019年度）は、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が4,769件（24.3%）、「妊娠・出産等に関するハラスメント」が2,131件（10.9%）となっており、その中に非正規労働者がどれぐらいの割合で含まれるかは定かではないが、一定相談されているものと想像できる。

なお、妊娠中の労働者にとって、マタニティハラスメントや不利益な扱いを受けたとしても、それを改善・解決するためにアクションを起こすことは、身体的にも精神的にも負担が大きい。また、フルタイムで働く割合が高い派遣労働者は、育児期も仕事と子育てと家事等で綱渡りの日々を送っていると考えられ、妊娠中と同様にアクションを起こすことは大きな負担となるであろう。

7) 2019年4月に電話やメールにより実施したもので、現在も継続して情報収集を行っている。

くわえて、間接雇用で有期雇用という不安定な派遣労働者にとって、職を失ったり労働環境を悪化させるリスクを負ってまで獲得するものがあるのかという疑問が生じることは想像に難しくない。

現在、東京地裁で派遣労働者の妊娠を理由とする雇止めに関する民事裁判が行われている。その争点は、均等法9条3項の適用の有無、労働契約法19条2号、要件該当性および効果である。派遣労働者の妊娠を理由とする雇止めについてはこれまで判例はなく、この判決が裁判所として初めての判断となる見込みである（種田 2020：6）。

5 おわりに

本稿では、既婚の女性派遣労働者に注目して、派遣労働者の妊娠・出産・育児をめぐる環境について、先行調査や自身で行ったインタビューをもとに考察を行った。そして、以下の5点が明らかになった。①既婚の女性派遣労働者が増加しており、彼女らの多くは、結婚や子育てといった家庭の要因を優先（もしくは考慮）して派遣労働を選択していること、②「間接雇用」で「有期雇用」である派遣労働者は、弱い立場に置かれやすく妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けやすいこと、③法制度は整備されつつあるが、派遣労働者は制度の恩恵を受けたり、制度に守られるケースは少なく、制度が利用したい人全体には届いていないこと、④派遣労働者の産前・産後休業、育児休業からの復帰は正規・非正規の直接雇用の労働者よりハードルが高く、復帰先があるか不透明で不安定な状況であること、⑤問題が起こった時に静かな「退出」を選択する者が多く、問題が可視化されていないことである。

日本的雇用慣行を中心とした日本の労働市場・労働環境が維持されるなかで、「有期雇用がもつ労働条件の低さや不安定性といった雇用上のリスクの多くを女性が偏って引き受けてきた」（金井・澤田 2019：94）。社会の中で意識的・無意識的に形成された性役割分業観（男は外で仕事/女は内で家事・育児、男は主/女が従）が家庭内での生活や派遣先企業での労働において、派遣労働者にさまざまな形で働き方の制約をもたらしている。働き方の制約は、ときに「良妻賢母」への圧力として、またあるときには、マタハラとして現れていた（田口 2018：52）。既婚女性が派遣労働を選択することは、ワーク・ライフ・バランスや家庭責任を重視し「自己選択」したと表面的に捉えるべきではない。個人の生き方や生活にまつわる環境にも注目し、選択の裏にある葛藤に目を向けなければならない。

また、その選択が細切れのその場しのぎの選択ではなく、派遣労働者が自らのキャリア・パスを描けるような支援も重要となる。

派遣労働者の妊娠・出産・育児期にまつわる問題は、静かに「退出」する派遣労働者の裏に依然存在する。まずはこの問題を社会の問題として可視化するところから始める必要がある。

参考文献

- 小酒部さやか (2016) 『マタハラ問題』ちくま新書。
- 金井郁・澤田幸子 (2019) 「雇用保障とジェンダー問題を問い直す」『女性労働研究』第93号, pp. 93-94.
- 厚生労働省「有期契約労働者の育児休業取得推進に向けて：子育てしながら働き続けられる職場づくりのために (労働者派遣事業所版)」
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/dl/youkikeiyaku_haken_zentai.pdf
- 首相官邸すべての女性が輝く社会づくり本部 (2020) 『女性活躍加速のための重点方針 2020』
<https://www.kantei.go.jp/jp/content/20200701honbun.pdf>
- 杉浦浩美 (2009) 『働く女性とマタニティ・ハラスメント：「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。
- 田口久美子 (2018) 「派遣労働の現状と課題：派遣労働者として働く人たちの自己概念に注目して」『大原社会問題研究所雑誌』第718号, pp. 41-53.
- 種田和敏 (2020) 「派遣労働者の妊娠を理由とする雇止め」『労働法律旬報』1953号, pp. 6-9.
- 水野有香 (2009a) 「資本系派遣会社の事業展開の一考察：親会社との関係から」『経済学雑誌』第109巻第4号, pp. 70-88.
- (2009b) 「労働者派遣事業の展開：資本系派遣会社の事例を中心に」大阪社会運動協会『大阪社会労働運動史』第9巻, pp. 249-264.
- (2011) 「派遣労働問題の本質：事務系女性派遣労働者の考察から」藤原千沙・山田和代編『労働再審③女性と労働』大月書店, pp. 117-134.
- (2021) 「労働におけるジェンダー平等：すべての人が「活躍」できる社会へ」櫻井純理編『どうする日本の労働政策』ミネルヴァ書房, pp. 188-201.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果 (第1分冊)』労働政策研究・研修機構。