

b) 「保健所」・「市町村」勤務者

前述のとおり、育児休業制度が認められている者が4割に満たないなかで、実際に産後の措置として「育児休暇(業)」をうけた者は出産経験者の6.6%で、「病・産院」勤務者よりなお少ない。したがって産後の休暇の取得状況もこれを反映したのになっており、「産後の休暇総週数」は平均9.3週、うち「産後休暇」は7.6週、「育児休暇(業)」は1.3週(取得者5名の平均は21.8週)である(前掲図7)。「産後の休暇総週数」の分布を見ると、

「8週」が56.5%、「6週」が14.1%である。産前の措置については「通院休暇」が44.2%と最も多いが、「措置はうけなかった」者も44.2%ある。産後にうけた措置については、出産経験者の90.8%が「育児時間」をあげている。

このように「保健所」「市町村」勤務者のほとんどは、産後8週間以内の休業ののちに育児時間を利用しながら復職していると思われる、本人や家族にとって相当に厳しい状況がうかがえる。

V. 定年制と福利厚生

(1) 男女雇用機会均等法をめぐる

今回調査では特に定年退職制度および職場の福利厚生についての項目を設定した。調査時点(昭和60年10月)は「男女雇用機会均等法」の施行を半年後にひかえた時期であったが、この時点での実態を把握し、今後同法施行後の改善状況を追跡するための資料とすることを意図している。福利厚生措置に関する調査項目としては、特に従来男女で異なるあつかいがなされることが多い(労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」昭和59年)ことから、住居にかかわるもの2点を設定した。

これらの措置が対象者を世帯主のみに限っている場合には、実質的に女性が対象外となることが多いと考えられるが、わが国では社会通念上女性を世帯主と認めることに消極的な傾向があるため、あらかじめ女子をこれらの措置の対象外とみなす例は従来少なくなかった。現在、給与体系や諸手当、福利厚生措置等について男女で異なる扱いが

なされている背景には、職場においては女性の労働は男性の労働に対して補助的なものとみなされ、賃金もまた、家計のなかで男性(夫)の収入に対して補助的なものと位置づけられてきたという歴史的な経緯があるといつてよいだろう。

看護職は長い歴史を持つ専門職集団であり、また伝統的に女性が大多数を占めることから、わが国の女性労働史上に確固たる足跡を残してきた。「女性の集団」としての位置づけが職業集団としての評価や労働条件等に関係してならんらかの不利益をもたらすことがあるとすれば、これは職業集団単位の性差別とみなすことができるのではないだろうか。性別を根拠とする不利益な扱いがこのような形態をとるとき、概して集団の内部からも差別を差別と認識することは難しくなりがちである。

しかしまた、この点については従来女性のみの職業集団であった看護職に近年男性の参入が進みつつある。昭和59年度において、全国の「看護婦(士)」「准看護婦(士)」就業者に占める「看護士」

「准看護師」の比率は2.7%（前出『看護関係統計資料集』）、国家公務員医療職俸給表（三）の適用を受ける者のうち男性は2.0%である（人事院『国家公務員給与等実態調査報告書』昭和60年）。男性の参人は、看護職が「女性の集団」とみなされているがゆえに置かれている状況を看護職集団内部から認識する契機ともなりうると思われる。

既に伝えられるように、昭和61年4月施行の「男女雇用機会均等法」が同一職種内における男女異なる扱いを禁じているため、同法施行後これに対応して男女で職種を分け、性別による給与・待遇等の格差を固定化する動きが見られる。このなかで看護職の置かれてきた状況をあきらかにすることは、ある意味で女性労働にとっての次なる課題を示唆するものともいえるだろう。

(2) 定年制と福利厚生

定年退職制度・福利厚生措置は各施設設置主体ごとに定められたものであるが、今回調査ではその運用状況が各個人にどのように認識されているかという側面から選択肢を設定している。

a) 定年退職制度

定年退職制度が「ある」と回答している者は88.7%である。非管理職の定年年齢は「60歳」が57.3%、「55歳」が11.4%となっている〈表28〉。

上記の定年年齢については、看護職内部では「男女で差がない」が79.1%であり、「男性の方が長い」が3.0%であった。事務職との比較では、「差がない」が85.4%、「看護職の方が長い」2.8%、「事務

職の方が長い」2.1%となった〈統計表114〉。

労働省が昭和61年1月現在で行った「雇用管理調査」によれば、調査対象となった民間企業の88.5%が定年制を定めており、定年年齢は「60歳」が52.5%、「55歳」が26.7%となっている。定年制を定めている企業のうち、「一律に定めている」82.5%、「男女別にそれぞれ一律に定めている」14.3%、「職業の種類別に定めている」2.5%である。また、全国病院労務管理学会による調査では、「一律に定めている」74.8%、「男女別に一律」11.5%、「一般職と医師別」5.7%、「一般職と管理職別」5.7%（『病院給与・労働条件実態調査・1986年』）となっている。

b) 社宅・借上住宅（独身寮は除く）への入居

「保健所」勤務者で「だれでも利用できる」31.8%と多数を占めたのに対して、「病・産院」勤務者では「だれでも利用できる」は8.7%、「適用される職種が限られており、看護職には適用されにくい」が26.8%を占める。

「制度そのものがない」との回答は、「病・産院」勤務者で31.2%、「保健所」30.1%、「市町村」76.0%であった〈統計表116〉。

一部の回答には、世帯用の職員住宅は専ら医局員を対象としたものであり、看護職には独身寮が用意されるという、看護職のほとんどが若年・独身の女性であった時代の名残ともうけとれる状況が反映されたとみられる。「適用される職種が限られており、看護職には適用されにくい」と答えた者は、病院設置主体別にみて「国立（厚生省）」が43.6%と最も高くなっている〈統計表117〉。一方

表28 定年年令

54歳以下	55	56	57	58	59	60	61歳以上	無回答
0.8%	13.7	1.2	2.7	6.9	0.6	64.5	4.9	4.7

それ以外の公的な「病・産院」勤務者では、「だれでも利用できる」「世帯主であれば女性も利用できる」と答えた者が多かった。なお、サンプルは少ない（32名）ながら、男性会員について集計した結果は、「適用される職種が限られており、看護職には適用されにくい」が32.1%となった。

c) 持家取得援助（融資・資金積立・利子補給など）

勤務場所のいかんにかかわらず、「だれでも利用できる」が高い比率を占め、回答者の48.3%にのぼった〈統計表116〉。

「制度そのものがない」と答えた者は17.5%、「わからない」と答えた者は19.5%だった。

上述の調査結果のみから看護職が職業集団全体として女性であるがゆえの性差別をうけていると判断することはできない。しかしながら少なくとも原則的に医師と共働する病院現場では医師の補助者として位置づけられがちな看護職が、福利厚生面で、男性中心の医師および事務職と区別された扱いをうけている場合があるという点には着目してよいのではないだろうか。

VI. 会員看護職の職業人像

(1) 職業選択満足と継続意志

看護職としての仕事を選んだことについて、「満足している」と答えた者の比率は年齢の上昇に伴い増加する傾向があり、逆に「満足していない」と答えた者は、20代で20%を越えている〈統計表118〉。職種別に見ると「保健婦」では「満足している」者の比率が他職種より高く、「准看護婦(士)」では「満足していない」者の比率が他職種を上回った〈統計表119〉。

継続意志については、看護職としての仕事を「やめたいと思ったことはない」者は、各年代を通じて20%強おり、また「過去にやめたいと思ったことがあるが、今はやめたいとは思っていない」者も50%台である。しかし、「現在やめたいと思っている」者の比率は全体の18.8%で、特に「25～29歳」では22.3%と他世代より有意に高くなった〈図8〉〈統計表122〉。

職種別に見ると、「保健婦」では「やめたいと思ったことはない」者の比率が他職種を上回り、「現在

やめたいと思っている」者は少なくなっている。「准看護婦(士)」では「現在やめたいと思っている」者が他職種を上回った〈統計表123〉。

〈図9〉に示すA～Fの6群は、職業選択満足と継続意志についての回答から合成したものである。

図8 看護職としての仕事をやめたいと思ったこと（年齢別）

