

変形勤務者におけるワークライフバランスの一考察

～鉄道会社 A を事例に、育児と仕事の両立支援制度の考察～

石野 沙織
ISHINO Saori

1. はじめに

我が国最初の男女雇用機会均等法（正式名称：「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」）が 1985 年に制定されて以降、確実に女性の労働市場は拡大していった。その意味で、「法令施行と整備」は不可欠であった。しかし一方で、少子化に歯止めがかからない危機的状況もまた存在する。この少子化問題が急速に進んだ背景には、女性の高学歴化に伴う社会進出があった。そして、人口減少社会の到来は、これまで補佐的役割としてきた女性の労働市場を拡大する一因となった。

晩婚化・非婚化が進む背景に、これらが関係していることは言うまでもない。またこれは、未だ「産む性」である女性が、妊娠・出産というライフイベントを辿るなかで、就業を中断せざるを得ない状況が存在していることを暗に意味している。女性は仕事か結婚かの二者択一を日々迫られている。そして、社会的なキャリア構築を希望する多くの女性は、結婚を先延ばしせざるを得ない。これが晩婚化・非婚化に拍車をかけるという負のスパイラルを生み出している。

男女雇用機会均等法が幾度か改正を経て、関連法である「労働基準法」も改正された。（以下、「改正労働基準法」⁽¹⁾ という。）最も大きく改正された 1999 年の「改正労働基準法」では、女性の時間外・休日労働、深夜業への規制が撤廃された。これは、本格的に女性が労働市場において活躍する場を拡大することとなった。そしてその産物として代表される職業の一つに、鉄道業の駅員や乗務員がある。深夜業が不可欠である鉄道業にとって、改正労働基準法の施行なしに女性の進出はあり得なかった。一方で、鉄道業における女性労働の歴史の浅さ、また、これまでの徹底的な男性社会であるが故の労働慣行も根強く残っており、女性労働者を取り巻く課題は山積している。

今後、労働市場において本当の意味での男女共同参画社会の実現に向けて、さらに日本社会の労働力を確保し国際社会で日本経済の活力を維持していくためには、伸び代が十分にある女性の労働力を最大限活用すべきであり、そのためにも仕事と育児の両立支援を担うワークライフバランスに大きな可能性を感じている。

本稿は、筆者の修士論文「変形勤務者におけるワークライフバランスに関する研究」に修正を加えたものである。ここでは、鉄道会社 A を事例に、育児と仕事の両立に限

定し、変形勤務者におけるワークライフバランスについて考察する。

2. 本稿の用語の定義

(1) ワークライフバランスとは

ワークライフバランスという言葉自体が周知され始めたのは、2007年12月に内閣府が『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』及び『仕事と生活の調和推進のための行動指針』を策定したことに起因している。しかしながら、実際の認知度は37%⁽²⁾と低く、内容に関しても認識されていないのが現状である。

また、ワークライフバランスに関する政府の文書は、管見では5つあり、それぞれでワークライフバランスの定義やワークライフバランスを目指す背景などが異なっている。実際、そのほとんどが明確な定義づけを行っていない。この5つを比較すると、その定義はいずれも概ね、仕事と生活の調和を前提とし、性別や婚姻の有無、年齢の違いに拘らず、家庭（プライベート）と仕事の両立を中心に、ライフステージに合わせた選択可能な社会を目指していると考えられる。これらを鑑みた結果、筆者の考えるワークライフバランスは内閣府の『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』にあるものが最も理に適っているように考えられる。そのため、本論文におけるワークライフバランスは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて様々な生き方が選択・実現できる」ことを定義とする。

内閣府の『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』では、介護や働きすぎの防止、それに伴う有給休暇の取得率向上など、性別を問わずさまざまな分野に及んでいるが、本稿では主に仕事と育児の両立支援に特化して、考察を行うこととする。

(2) 変形勤務者とは

本稿における変形勤務者（西宮 2009）とは、鉄道会社で働く鉄道業に従事する乗務員のことを指し、1箇月を単位とする変形労働時間制⁽³⁾（以下「1箇月単位の変形労働時間制」という。）に基づいて就業している労働者を指す。1箇月を単位とする変形労働時間制とは、そのほとんどが深夜勤務と早朝勤務を行う労働形態となっている。そして、職場に宿泊する勤務（以下「泊まり勤務」という。）である。また、宿泊を伴わない日勤であっても、就業開始時刻の多くが、早朝6時から8時に開始する勤務である。1日にその時間、その場所を走る列車は1つであることから、1日に業務内容が全く同じ勤務は存在せず、その内容も様々である。泊まり勤務の場合の拘束時間は概ね24時間前後で、前述したように日勤であっても、拘束労働時間が9時から17時ではなく、早朝6時や7時台から開始する勤務も多く、拘束時間は8時間とは限らない。これは、「1箇月単位の変形労働時間制」を適用しているため、8時間を越えて労働する日や40時間を越える週があってもよいとされているからである。

さらに、日勤の中には、通称「居流し」又は「ユニット」と呼ばれる勤務がある。こ

の勤務は、「遅日勤」+「早日勤」のことで、泊まり勤務の労働形態ではないが、「遅日勤」の終了時間は21時前後が多く、「早日勤」の開始時間は早朝5時や6時が多いため、職場と自宅が離れているほとんどの乗務員は実質的に職場に泊まる形態となる。

泊まり勤務における出勤時間は、これも業務内容により異なるが午前から午後にかけてのものが最も多く、その全てが開始から終了まで1人体制であり、途中、休憩・仮眠を挟んで業務を行う。看護師のような交代制ではなく、1日1勤務を1人の担当乗務員が継続して行う。以上のような、勤務時間が不規則で労働時間帯や就業形態が日々変化する勤務に従事する者を、本稿での変形勤務者と定義する。

3. 鉄道会社と変形勤務者の歴史

(1) 鉄道会社の労働慣行

鉄道会社にとって最も重要事項とされることは、「安全」と定時運転の確保を意味する「安定」である。そのため、乗務員は「毎日、毎回、決められたことを、決められた通りに守る」ということを常に心がけ業務を行っている。それ故に、業務以外においても、変化・変革を嫌う風潮が根強く残っている。特に運輸区⁽⁴⁾では、それが顕著に表れている。また、乗務員は乗務員室という閉塞された空間で、基本的に1人で業務を行い、乗務員同士のすれ違いが多くなる。このため、乗務員生活が長期に及ぶと、いわゆる「一匹狼」的な人格形成がなされ、コミュニケーション能力が乏しくなる傾向がある。そのため業務上、問題が発生した場合も、自らの問題でない場合は、問題解決意識に乏しく「当事者意識」が欠ける社員が生産される傾向がある。そしてそれは、時を経るにつれ後輩社員にも受け継がれることとなり、同じように「当事者意識」を持ってない社員が再生産されている。

(2) 女性変形勤務者の歴史

女性の鉄道乗務員は戦時中や終戦後、例外的に存在していた。これは戦時中の労働力不足を補う為だった。「かつての国鉄は10万人ほどの女性を乗務員登用も含め雇用していた。これは、兵役についた男性に替わって、女性たちが動員されたからである。しかし、戦争が終わると女性は解雇され、外地引揚・復員してきた男性たちにその職を取って代わられた。当時の労基法が規定した女性の深夜業禁止もその根拠にされたのである。」(豊田2007)「母性保護」という名の都合のいいタテマエを理由に、女性の深夜業が禁止され、一度は完全に姿を消すことになるのである。

しかし、1999年、「改正労働基準法」が施行されたことにより、女性への深夜業・時間外・休日出勤等の制限が撤廃され、再び女性乗務員が誕生した。

ある鉄道会社を例にとると、1999年に女性社員の駅員への登用を開始し、翌2000年に初の女性車掌が誕生。さらにその翌年の2001年に初の女性運転士となった。当時、女性運転士となったのは1名のみであった。

(3) 変形勤務者の労働形態と女性乗務員の身体特性

先述したように変形勤務者は、「1箇月単位の変形労働時間制」を基に労働している。そして、交番順序表を基に、毎月25日に翌月の1ヶ月分の勤務が発表される。(表2)そして、各乗務員は行路⁽⁵⁾と呼ばれる乗務行程に沿って業務を行う。(表3)このため、自身の体調不良や子どもの急な発熱等が起きた場合でも、突発的に休暇を取るとは困難である。また、突発的な休暇を申請した場合、代替要員の手配を必ず取ることとなるため、他の乗務員に迷惑や負担をかけざるを得ないのが現状である。その際、予備乗務員⁽⁶⁾がいれば比較的スムーズに代替手配を取るとは可能だが、いなかった場合は、休暇中の乗務員へ連絡し、休日出勤として急遽出勤させなければならない。しかし「公共の輸送業務における乗務員としての運転士・車掌職は、社会的責任も大きく、個人の身体的事情であっても運行支障をきたすことは原則として許されない。」(笠原2004)ここで、女性乗務員に特化して言及すると、変形勤務や深夜帯の労働が、日中リズムや睡眠に影響を与え、ホルモンバランスなどの乱れから月経関連の症状を悪化させてしまうこともある⁽⁷⁾。「現在、難なくこれらの職種をこなしている女性乗務員は、むしろ例外的に身体能力に恵まれ、自己の健康管理を高い意識で実行しているか

表2 出勤・終了点呼一覧表の一例(平日用)

行路	出勤点呼	終了点呼	行路	出勤点呼	終了点呼
1	6:28	14:42	6	14:20	10:10
2	7:13	15:37	7	16:56	11:21
3	9:59	19:24	8	17:32	12:03
4	10:00	9:17	9	18:42	12:37
5	11:37	10:00	A予	8:00	15:00

(運輸区Aの交番順序表を基に筆者作成、2011)

表3 行路(泊まり4行路)の一例

業務開始、10時、乗務点呼。			
A 駅	B 駅	C 駅	D 駅
10:17 ●		11:20	
12:50		11:50	
14:13	14:45		
16:10	15:20		
18:03	18:55		
20:30	19:32		
A 駅にて仮眠			
(以下、明け番勤務となる)起床点呼は3:30			
4:35 ○			5:40
6:50			5:48
7:14	8:00		
9:00 ○	8:09		
翌9時17分、終了点呼。業務終了。			

(運輸区Aの行路を基に筆者作成、2011)

らだと捉えたほうがよい。今後、女性の車掌も含めた鉄道乗務員が増加する中で、むしろ一般的な女性の身体条件を前提に十分に検討される必要があると考える。」(笠原 2004) 一方で、死の四重奏などの病態については男性に多いとされている。「中高年以降の重大な脳・心血管疾病を考慮すれば、女性の鉄道運転士のほうが安全輸送確保の観点からより適性があるという誇張ではない。」(笠原 2004) このように、身体特性で比べてみると年齢を重ねた女性は、鉄道乗務員として適格と言えるのである。

4. 変形勤務者の現状

(1) アンケート・ヒアリング調査

筆者は、修士論文「変形勤務者におけるワークライフバランスに関する研究」の中で、鉄道会社 A (以下、「社内」という。) で就業する現役乗務員、及び乗務員経験者(運転士・車掌の男女計 52 名)、さらに乗務員経験のある男性管理者 3 名(管理者は男性しかいないため)にアンケート及びヒアリング調査を実施した。アンケートの調査項目を大きく分けると、「変形勤務者としてのワークライフバランスに対する満足度調査」、「変形勤務者としての仕事と育児の両立支援に関する調査」、及び「ワークライフバランスに関する意識調査」の 3 つに大別できる。なお、アンケートは全体で 46 問実施した。ここでは、その一部取り上げる。

①変形勤務者としてのワークライフバランスに対する満足度調査

現役乗務員を対象に「乗務員として誇りを持っているか」の調査を行った。その結果、「十分持っている」と「それなりに持っている」を併せると、全体で 86.0%が乗務員の仕事に誇りを持っていることが分かった。

次に「今後も乗務員として働きたいか」の調査を行った。女性は「できる限り乗務員として働きたい」と「あと数年は乗務員として働きたい」という回答を併せると約 81%となり、さらに男性では 90%を超えている。総合すると、一生涯乗務員でなくても、男女共にしばらくは乗務員として就業継続することを希望する声が多かった。また、これを詳しく見ていくと、「あと数年は乗務員として働きたい」とする女性の中には、「出産後も乗務員として働きたい」と回答する人もおり、乗務員継続希望であっても、出産や育児を考慮すると、現実的に乗務員を辞めざるを得ないと考えられる女性がいることも明らかとなった。

そして、現在の業務(日勤者、管理者含む)に対して「仕事と生活のバランスは取れているか」の調査に対しては、「満足しているほうだと思う」という回答が全体で 68.5%となり、個々の仕事と生活のバランスが比較的取れているという結果になった。

アンケート対象者のほとんどが、現役乗務員の中で、「満足している」という結果の背景には、乗務員生活自体に満足していることが伺えた。これを表しているのが「乗務員生活はどうか」の回答である。「満足している」と「まあまあ満足」を併せると、全体で 61.1%、さらに「満足でも不満でもない」という回答も含めると 90.7%であった。この理由として、変形勤務者特有の「平日休みだから」、「自分の時間が多い」、「出

勤が遅い日もある」の全てで、ほぼ同率の結果（平均約 57.8%）を示しており、これら 3つを全て選択した人も多数いた。どの理由についても、乗務員生活を比較的満足にする要因となっていることが伺える。変形勤務者として働く乗務員は、プライベートにおいて自分の時間を確保し、その自由な時間の融通が比較的効き易いことによって、仕事と生活のバランスが取れていると感じていることが明らかとなった。その他にも、「体力的にはきついこともあるが、やりがいを感じている」という回答もあり、乗務員という専門性の高い職種への一種の「プライド」のようなものに支えられていることも一因であることが伺えた。

②変形勤務者としての仕事と育児の両立支援に関する調査

「あなたが乗務員を続けながら育児をすることは可能か」の調査では、男女で異なる結果となった。男性では、「十分可能」と「なんとか可能」という積極的の回答を合わせると 47.8%と約半数が可能であると示している。このように回答した男性の配偶者を見てみると、その労働形態は「無職」が最も多く、「日勤」や「パートタイマー又は契約社員」という回答もあった。配偶者が「乗務員または、乗務員以外の泊まり勤務」で「十分可能」又は「なんとか可能」と回答した人はいなかった。

また、「自分が 1人になったら育児は無理」という回答もあり、配偶者の支えがあり乗務員を続けられているという環境を伺い知ることができた。また、男性で「不可能」と回答した人の配偶者の職種を見ると、「乗務員として現在就業中」であった。これは男性の中でも、自らの取り巻く環境や状況による当事者意識の違いによって、同性の中で、回答が全く異なる結果となった。

そして女性の回答は、「少し難しい」と「不可能」の消極的の回答を合わせると、90.0%が乗務員を続けながらの育児は出来ないと考えていることが明らかとなった。この背景には、「女性は育児をするのが当たり前」という性別役割分業意識が女性自身にも根強く残っていることが挙げられる。「なんとか可能」を選択した女性は 2人であったが、彼女達を取り巻く家庭環境は、自分の親や姉妹が近く（徒歩圏内）に住んでおり、育児支援を将来も受けやすいという点があった。

「出産後も働き続けたいか」は女性のみ対象で調査を行った。結果は、「乗務員として働きたい」が 37.9%、「乗務員以外（正社員）で働きたい」が 41.4%であり、就業継続を希望する女性が 79.3%となった。「乗務員以外（正社員）で働きたい」の中には、「本当は乗務員として働きたいが今の環境（夫婦共に乗務員など）では不可能だから」という回答もあり、出産後も乗務員として働くことが可能となれば、さらに乗務員希望者は増加すると思われる結果が表れた。このように、出産後も乗務員として就業を希望する女性は少なからず存在し、今後ロールモデルの出現と共に、その希望者も増加するとみられる。女性自身がママさん乗務員を希望していることが如実に表れる結果となった。

③ワークライフバランスに関する意識調査

まず、「ワークライフバランスに関する意識調査」として、「ワークライフバランスは知っているか」の調査を行った。この回答では、「聞いたことはある」が 64.0%と最

も多かった男性に比べ、女性は「ある程度（内容も）知っている」の回答者が43.3%に上った。ここから、男性に比べ女性の関心が高いことが伺える。また男性で「内容も良く知っている」と回答した人は8.0%で、その全てが管理者であった。このことから分かるように、男性にとってワークライフバランスは、いまだ認知されておらず、関心の低さを露呈する結果となった。

そして、「現在の社内の制度で、仕事と育児の両立は可能だと思うか」（表4）の調査に対しては、男女共に「あまり制度が整っているとは思えない」が最も多かった。また女性は「全く不十分」を合わせると、80.0%となり、ほとんどの女性が現在の両立支援制度に大きな不満を持っていることが明らかとなった。一方、男性では、過半数は超えるが、女性とはおよそ20%以上も差が開いた。このため、「おおむね可能」もまた、大きな差が出る結果となった。さらに、「おおむね可能」と回答した人の87.5%が20代男性であり、1人を除いて全ての人が未婚であった。そして、未婚女性は80.0%の人が「あまり制度が整っているとは思えない」または「全く不十分」と回答しており、男性の当事者意識の低さが露呈した。この調査に対し、男女ともに共通していたのは「十分可能」の回答が、皆無であったことである。

表4 会社内の制度で、仕事と育児の両立は可能だと思うか

	①十分可能	②おおむね可能	③あまり制度が整っているとは思えない	④全く不十分	⑤その他
男性	0.0%	36.0%	56.0%	8.0%	0.0%
女性	0.0%	16.7%	46.7%	33.3%	3.3%

（筆者作成、2011）

(2) 調査結果

男女共に乗務員という業務に対し8割以上の人が「（ある程度以上は）誇りを持って働いている」とし、それに伴って、特に男性では「今後も乗務員として働きたい」という人が多かった。女性に関しては、男性に比べると、「あと数年は乗務員として働きたいという」回答の方が多かったが、その背景には乗務員として働きたくても、今後の出産や育児によって制限をかけざるを得ない状況があることも垣間見える結果となった。また、「乗務員生活」に対する満足度も、「まあまあ満足」としている人が最も多く、不規則であるが故の「自由な時間」や「平日でも融通が利く時間」の確保が、この結果に繋がった。しかし、一方で、「変形勤務による体力の辛さ」により、「乗務員生活に」十分な満足度を得られない女性もいた。そして、この「乗務員生活」の満足度を基準に、「仕事と生活のバランス」が成り立っていることが明らかとなった。

しかし、「変形勤務」という働き方に育児が加わると、その両立の難しさが如実に表れる結果となった。育児をしながら夫婦共に乗務員として働くことは困難を極めており、どちらか一方のみが乗務員として働くことさえも、そこに育児を伴うと、第三者の育児支援を受けなければ実現できないと考えている人が多かった。また、深夜帯に家を空けることにより、子供や配偶者を心配したり、また不安感を与えてしまったりすることによって、育児と変形勤務という働き方に不安を抱えながら業務を行っている

る側面も明らかとなった。そしてこのことから、現在の制度では、仕事と育児の両立は、非常に難しく、画期的な制度・施策の構築が望まれていることが顕著に表れた。

5. 仕事と育児の両立に向けて

これまでの変形勤務者の就業形態や現状、乗務員へのアンケート調査の結果を鑑み、必要不可欠な制度の考察を行った。

まずは、社員優先の24時間型保育所の設置である。アンケートでも、全体の90%以上が社員優先の24時間型保育所が必要であると回答している。核家族である乗務員の夫婦にとって最も大きな課題は、深夜時間帯の育児であり、時間の融通が利く24時間型の保育所は必要不可欠である。そして、業務内容（泊まり勤務や日勤等）によって、社宅・最寄り駅・事業所内のどの保育所でも預かり可能とできる程の柔軟性が必要である。それは、朝の通勤ラッシュ時にベビーカーを押した状態で通勤することは困難だと、多くの社員が考えているためである。また、泊まり勤務のようなラッシュ帯での通勤がない場合は事業所内（運輸区や支社等）に連れてこられる等、親も子も安心出来る環境の構築が必要である。

次に、乗務員以外の職種への変換制度である。出産後も乗務員を希望する社員がいる一方で、子が幼児期の時は日勤への変換を希望する社員も多い。子育て期の社員に対しては乗務員以外の職種（支社や事務センター等）への変換措置を柔軟に対応できる制度の構築が必要である。制度化である必要性は、個々の対応では当事者間で「差」が出てしまう可能性があるからである。

また、子育て期間終了後の乗務員再登用制度の確立も望まれる。妊娠以前、乗務員として働いていた社員が、子育て期間中は乗務員以外で就業し、子育て期間終了後、乗務員として再登用する制度の確立である。特に運転士の場合は、新たに育成するための、コストや時間の削減となる。動力車操縦者運転免許（電車の運転免許）を所持していれば、ブランクはあるものの、担当線区の教育のみで再乗務が可能となる。これは雇用者、被雇用者双方にメリットがあるといえる。

さらに、夫婦が共に乗務員として変形勤務に従事する場合、互いの勤務を、勤務作成者が調整し、必ずどちらかが夜間に育児ができるような勤務操配を行うことを制度化する。（泊まり勤務が、夫婦相互で重ならないように配慮する等）それぞれの職場の勤務作成者が密に連携をとり、毎月の勤務を調整する制度を構築する。泊まり勤務が重なれば、必然的にどちらかが仕事を休まざるを得ない状態である。また、このような共に乗務員である夫婦が増加傾向にある中、制度化しなければ夫婦によって、また職場によって出来る・出来ないの「差」が生じることも考えられる。

そして、乗務員行路の時短勤務の構築が必要である。先述したように、乗務員の就業形態は就業規則により決められているが、日勤の9時～17時の時間帯で乗務員の行路を作成するものである。これは、乗務員として、就業しながら育児が可能となる制度である。実際、ある鉄道会社では、これを制度化する動きが出てきており、最も実現可能な制度となっている。

しかし一方で、不規則な就業形態故に、9時～17時の限られた時間帯の中で新たな行路を作成することは、困難を極めている現状もまたある。理想とする制度施策の背景にもまた、課題が山積しているのである。

6. おわりに

鉄道業という男性社会の中で、女性労働者は増加の一途を辿っている。そして日本社会は、人口減少社会であり、女性の労働力を活用しなければ生き残れない現状がある。女性の労働市場での活躍の場は拡大したが、一方で未だ「使い捨て」とされている状況も少なくは無い。実際にワークライフバランスという名の下に、制度があってもそれが稼働していない状況は珍しくなく、妊娠・出産と共に退職を迫れる女性もまた多い。「産む性」である女性が結婚、妊娠・出産後も、パートナーと協力しあい、就業を継続するためにも、育児と仕事の両立は不可欠である。

先述したように、鉄道業は男性社会の歴史が非常に長く、目に見えない労働慣行が未だ根強く残存する。その中で、男性の育児休職取得率の向上など様々な課題もある。しかし、この15年で着実に女性労働者は増加し、歴史が構築されている。いくつかの制度を列挙したが、それが含む課題も山積している。しかし、今後、より女性も男性も働きやすく、生きやすい社会となるためにはワークライフバランスは必要不可欠なものである。第三者の援助を前提として捉えるのではなく、個々のライフステージに沿った働き方の選択が可能である柔軟な社会の対応が必要である。今後は、高齢化社会に伴い、育児だけではなく介護への柔軟な対応も求められている。全ての人が、自己の能力を最大限発揮できる働き方を構築するためにも、本研究を継続していきたい。そして、今後もさらにワークライフバランスが社会に求められる存在となることを、実証していく。

■ 註

- (1) 改正労働基準法とは、1997年の男女雇用機会均等法の改正を受け、その関連法として1999年に施行された労働法で、それまでの女性労働者における時間外・休日労働、深夜業の禁止を撤廃したもの。
- (2) 内閣府、『第3次男女共同参画基本計画』、p42、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の2009年周知度調査による。
- (3) 労基法第32条の2参照。労使協定により、又は就業規則において、1箇月を平均し、1週間当たりの労働時間数が40時間を超えない定めをした場合、8時間を超える日や、40時間を超える週があっても労働してよいとされている。
- (4) 運輸区とは、運転士及び車掌が在籍する職場のこと。
- (5) 「行路」とは、始業時刻から終業時刻までの乗務行程をいう。（東日本旅客鉄株式会社、2005、『新しい乗務員の勤務制度』、p21より引用、2011）
- (6) 予備乗務員とは、乗務割交番表（所定の順序により循環するよう計画された行路群をいう。（東日本旅客鉄株式会社、2005、『新しい乗務員の勤務制度』、p21より引用、2011）から外れている乗務員のこと。予備人員として、欠勤等が発生した場合に業務を行う。
- (7) 笠原悦夫：就業による女性の自覚症状への影響。

■ 参考文献

- 厚生労働省、『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』
内閣府『男女共同参画白書（平成19年度版）』
豊田真穂、2007、『占領期の女性労働改革 — その矛盾と遺産 —』
寺村絵里子、2009、『日本における女性労働者への退職慣行 — 歴史とその変容 —』
永田美江子、2008、『男女雇用機会均等法の経緯と改正後現状及び問題点』
佐藤博樹、武石恵美子、2011、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』、勁草書房
日本婦人団体連合会、2010、『女性白書2010、女性の貧困 — 変わる世界と日本の遅れ』
女性労働問題研究会編、2011、女性労働研究55号『均等法25年と女性労働 — 分断から連帯 —』
朝倉むつ子、2000、『労働とジェンダーの法律学』、株式会社有斐閣
財団法人東京大学出版社、2011、『ワーク・ライフ・バランスと家族形成 — 少子社会を変える働き方』、
朝倉むつ子、2004、『労働法とジェンダー』、勁草書房
東日本旅客鉄株式会社、2005、『新しい乗務員の勤務制度』、株式会社交友
芝原脩次、2009、『企業で女性が活躍できる条件2008 — 企業と個人との新しい関係づくりへの提言（マネジメント的アプローチ） —』
佐藤洋子、『社会文化論集』、第11号、2010年3月、p29～p49、「看護師女性のワーク・ライフ・バランス」、広島大学大学院社会科学研究科
土居美登、『女性労働研究』、第43号、2003年1月、p138～p145、「戦後初期の国鉄における女性労働者と婦人部活動」、女性労働問題研究会
笠原悦夫、『保健の科学』、第46巻、第6号、2004年6月、「鉄道運転士の医学適性から見た女性の就業支援 — 妊娠・出産・産後の支援 —」、杏林書院