

日本の男女共同参画が「女性活躍促進」に置き換えられようとしています。もちろん、企業の役員比率増や女性登用は必要です。一方で、今日女性の6割を占める非正規雇用者やシングルマザー、「生きづらさ」「働きづらさ」を抱える女性や男性や子どもの格差や貧困が日常化することを見過ごすことはできません。他人事ではない、自分自身の課題として考えてみたいと思います。

ジェンダー視点からみた格差・貧困問題

年越派遣村が霞ヶ関に登場したのは、2008年の年末。リーマンショックの影響下、派遣労働者が職と同時に住居を失い路頭に迷う事態がクローズアップされ、日本における格差・貧困拡大の現実が広く知られるようになりました。

格差問題については、若年男性の問題としてクローズアップ傾向がありますが、データをみれば、実は貧困問題は女性の問題だということがよく分かります。勤労世代(20～64歳)の単身で暮らす女性の3人に1人が「貧困」であることが、国立社会保障・人口問題研究所の分析で明らかにされています。一人暮らしの女性高齢者(65歳以上)の貧困率は、実に46.6%(2010年)となっています。また、母子家庭の貧困率については、「19歳以下の子どもがいる母子家庭では貧困率は57%(2011年)とも指摘されました。

なぜ女性は貧困に陥りやすいか

なぜ、女性たちが貧困に陥りやすい

のでしょうか。図1「年齢階級別労働力率の就業形態別内訳」を見ると、女性は圧倒的に非正規雇用で働く人が多いのです。1985年には、雇用されていた女性のうち、正規雇用が67.9%、非正規雇用が32.1%でした。しかし2000年代初頭にこれが逆転して、2013年のデータでは、正規雇用が44.0%、非正規雇用が56.0%という状況になっています。※(正規雇用：フルタイム雇用で雇用主との直接雇用関係にあるもの、非正規雇用：具体的にはパートタイマーとか、派遣労働者)

日本の現状では、正規雇用と非正規雇用の時間当たり賃金に大きな格差があります。図2のように、男性の一般労働者(おおむね正規雇用)が1時間当たり稼ぐ賃金を100とした場合、女性のパートタイム労働者は50.7しか稼げていないのです。時間当たり賃金が低いために、働いても貧困になってしまうというワーキングプアが多いのが、日本の貧困問題の特徴とも言われています。

にもかかわらず、こんな賃金格差がおかしいと、社会運動として圧倒的な

力を持ち得なかったのは、結婚制度の内側で暮らす女性たちには問題が見えにくくなる構造があったからでしょう。よく知られているように、日本の税制度は家族単位になっており、配偶者控除が存在しています。このような制度を利用するため、従来女性の多くが自らの収入を低く抑えることを選択する傾向にありました。自分の収入が低い方が家計にとっては有利、という状況では、パート賃金の低さは社会問題になりにくかったのです。

原因は子育てしないことを前提とした働き方

それにしても、なぜ女性たちは非正規雇用で働くことを選んだのでしょうか。ここには女性たちが家庭で担う家事・育児・介護といったアンペイドワークの負担の問題がありそうです。

図3はライフイベントによる女性の就業形態の変化を示したのですが、これを見ると、結婚前に働いていた人を100とした場合、結婚で27.7が離職し、

第1子出産で36.0が離職し、第2子出産では8.1が離職しているのです。子どもを生むと就業を継続しにくい状況が見てとれます。

マタニティ・ハラスメントという言葉が新語・流行語大賞の候補にあげられたのは2014年ですが、妊娠出産する女性たちが働きやすい職場とは限らないことが明らかになっています。2010年以降、子育てをする男性をイクメンという言葉で推奨しようというのが政府の方針になりましたが、現実には壮年期男性の多くは長時間労働から逃れられず、家事・育児の負担は女性に偏ったままです。

この子育てと就業継続の困難という矛盾を一身に受けるのがシングルマザーだとも言えるでしょう。シングルマザーたちが正規雇用で就業継続しにくく、非正規化しやすく、したがって貧困化しやすいのは、彼女たち自身に理由があるというよりも、子育てをしない人を前提とした働き方が基準になっている社会のせいではないでしょうか。

上記のような状態は、男性は外で働き、女性は内でも家事育児、という性別分業体制の状況とあまり変わってはいませんが、それを前提にしたまま、女性を活用しようとする動きも進んでいます。あたかも矛盾をすべて女性に押し付けているかのようです。

むしろ、今必要なことは、子育てをしながらでも安定した正規雇用で将

来設計ができるような雇用の場をつくることのように思われます。子どもの都合で突然に休んでも、フォローできるような職場であるためには、人員が多く必要です。多い人員でそれぞれが時間的ゆとりのある働き方をする職場では、おそらくマタニティ・ハラスメントは減少するでしょう。子育てに重きをおきたい人も、パートの時間給を低く抑えられることに甘んじる必要はないのです。妻の収入が増えれば、夫がムリして長時間労働を行う必要はなくなり、男女ともにゆとりある生活を営め、家族とともに過ごす時間をつくれ、より豊かに暮らせるのではないのでしょうか。

子育てをしながらでも働き続けられる社会をめざすことが、貧困をなくし、男女格差を小さくし、すべての人が物心ともに豊かに暮らすために必要なことだと、私には思えるのです。



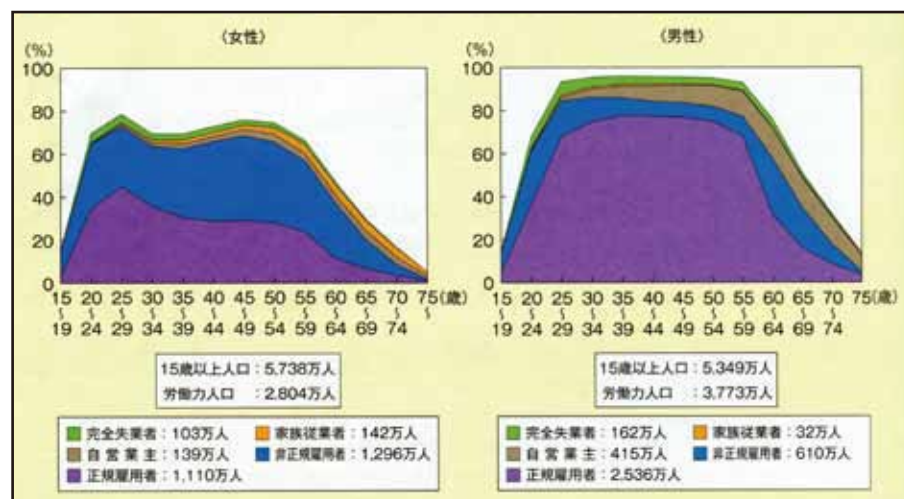
古久保さくら

大阪市立大学大学院共生社会研究科教員
一般財団法人とよなか男女共同参画
推進財団理事

- 2000年より大阪市立大学人権問題研究センター准教授。2003年より大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授兼務。
- おもな研究テーマは、近現代女性史、ジェンダー平等教育。編著『ジェンダーで考える教育の現在』(2008年)など。

※従来、正規雇用とは、雇用期限がなく、フルタイム雇用で雇用主との直接雇用関係にあるもの、非正規雇用とは、それ以外と考えられてきましたが、総務省統計の用語としては、正規雇用について「勤め先での呼称が正規の職員・従業員」としています。この用語使用のもとでは、直接雇用・無期限雇用・フルタイム以外のものとしての非正規雇用率よりも、この統計上示されている非正規雇用率は低く表現されている可能性があります。

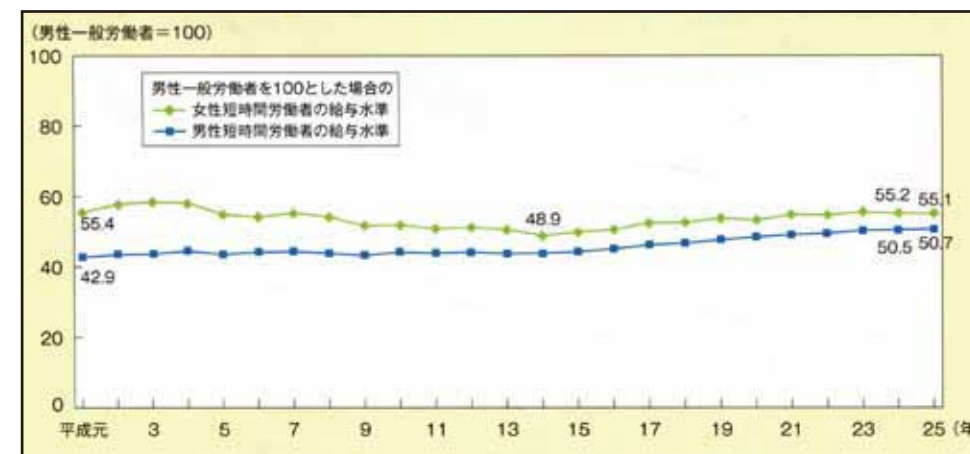
図1. 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳 (男女別、平成25年)



*雇用されている女性のうち、1985年には67.9%だった正規雇用が、2000年代初頭には44.0%に減少

出典：『男女共同参画白書(平成26年度版)』

図2. 労働者の1時間当たり平均所定内給与 格差の推移

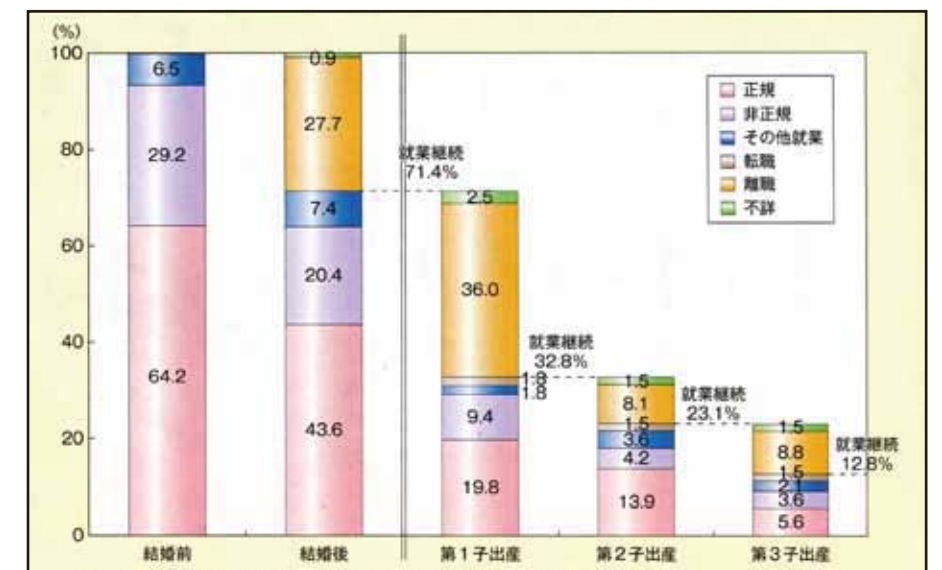


*男性の一般労働者の賃金を100とした場合、女性のパートタイム労働者は50.7

出典：『男女共同参画白書(平成26年度版)』

*図2について、引用元のデータに誤りがあり、男女別のグラフが逆に記載されています。正しいデータは内閣府のホームページに掲載されていますので参照ください。http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/

図3. ライフイベントによる女性の就業形態の変化(平成23年)



*結婚前に働いていた女性を100とすると、結婚で27.7が離職し、第1子出産で36.0が離職

出典：『男女共同参画白書(平成25年度版)』