

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2021
春
季号

特集

真のジェンダー平等の実現を めざして——労働運動の新地平

- | | |
|---|-------|
| 新自由主義からの脱却とジェンダー平等への道 | 石川康宏 |
| 世帯分布・生活維持構造の大変動と女性の異常な低賃金の持続
——コロナ禍による生活困窮が露わにしたもの | 後藤道夫 |
| 「ケアの担い手」の労働実態と政策課題——保育労働に焦点を当てて | 小尾晴美 |
| 雇用関係によらない働き方・フリーランスの実態と課題 | 岩崎明日香 |
| ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性 | 清山 玲 |
| 職場におけるハラスメントの根絶をめざす——新聞労連・M I Cの取り組み | 吉永磨美 |
| 女性労働者の実態と全労連女性部のとりくみ | 大西玲子 |
| 高齢女性のくらしと貧困 | 宮崎牧子 |

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス

——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



- 序章 アベノミクスと財界戦略
- 第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
- 第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
- 第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保
- 第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
- 第5章 「新・新型経営」とアベノミクス
- 終章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判/No.1～8：定価 571円(+税)/No.9：定価 800円(+税)/No.10：定価 550円(+税)

- No.10** 人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ
労働組合の役割ととりくみ 64頁
労働総研女性労働研究部会編
- No.9** アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修著
- No.8** 労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫監修・労働総合運動研究所編
- No.7** ブラック企業と就活・働く権利
——青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一著
- No.6** 最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一著
- No.5** 地域循環型経済への挑戦 64頁
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著
- No.4** TPPと労働者、労働組合 64頁
萩原伸次郎著
- No.3** 公契約適正化運動のすすめ 64頁
——発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟著
- No.2** 大震災と日本の社会保障 64頁
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸著
- No.1** フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情 72頁
——日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目次

特集

真のジェンダー平等の実現をめざして ——労働運動の新地平

- 新自由主義からの脱却とジェンダー平等への道 …………… 石川 康宏 2
- 世帯分布・生活維持構造の大変動と女性の異常な低賃金の持続
——コロナ禍による生活困窮が露わにしたもの …………… 後藤 道夫 10
- 「ケアの担い手」の労働実態と政策課題
——保育労働に焦点を当てて …………… 小尾 晴美 17
- 雇用関係によらない働き方・フリーランスの実態と課題 …… 岩崎 明日香 24
- ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性
…………… 清山 玲 31
- 職場におけるハラスメントの根絶をめざす
——新聞労連・MICの取り組み …………… 吉永 磨美 38
- 女性労働者の実態と全労連女性部のとりくみ …………… 大西 玲子 45
- 高齢女性のくらしと貧困 …………… 宮崎 牧子 51

〈労働戦線NOW〉

全労連が32年ぶり春闘先行で成果——金属大手の自社型春闘変質打開へ

「コロナ被害相談村」で労働界共同や総選挙勝利へ始動 …………… 青山 悠 58

真のジェンダー平等の実現をめざして

——労働運動の新地平

新自由主義からの脱却と ジェンダー平等への道

石川 康宏

ジェンダー平等という言葉の拡がりにもかかわらず、ジェンダーの定義はそれほど明確ではない。時に平等で、時に差別的でもありうる、性の相違を基準にした客観的な人間関係を、マルクス等の社会理論をヒントに考えてみたい。LGBT、SOGIなどの言葉が示すように、人の生物学的性差は男女という分類の枠を遥かに超えている。

他方で、1980年前後からの新自由主義的改革は、巨大資本による利潤追求の行き詰まりを、「市場経済の自由」という名目で野蛮に打開しようとするものだった。日本では小泉・竹中改革によって象徴される。ただし、同じ時期に無駄な大型公共事業や巨額の軍事予算が組まれたように、時々の経済政策は一色ではない。

野放しの資本は、競争のなかで人間と自然を破壊する。そこで労働者運動の発展は必然となり、抵抗の最大の根拠は人権となった。ジェンダー平等に対する現代日本の逆流は、新自由主義的改革の下で絡み合う資本の論理と復古の思想である。その打開には、世界の先進例に学びながら未来を構想する、主権者としての力を鍛えることが不可欠である。

1 はじめに

ジェンダーをテーマに掲げる論文を最後に書いたのはもう14年も前のことで、本稿を引き受けるには若干の躊躇があった。しかし、女性団体はもちろんのこと、労働組合や中小業者など、広々様々な団体が「ジェンダー平等」を共通の達成課題として掲げるにいたった今日の下で、彼女・彼らを激励する仕事に取り組むことを避けるべきではないと判断した。私の最初の単著『現代を探究する経済学』（新日本出版社、2004年）は、サブタイトルを「『構造改革』、ジェンダー」として

いたが、この一言をここに盛り込むのに一定の「議論」が必要だった当時の状況からすれば、歩みは遅くとも、社会的な認識と運動は着実な前進を遂げている。

要請された論文のタイトルは「新自由主義からの脱却とジェンダー平等への道（仮）」だった。特集全体の総論らしく、広く多くの探求課題を含んだタイトルである。以下、手に余ることはまちがいないが、つづく諸論文の土台となる基礎的な問題に限定して、また「あらゆる人が人として尊重される社会」を目ざすみなさんの議論の一材料として、いくらかでもお役にたてるものを心がけたい¹。

2 あらゆる性を視野に含めた「ジェンダー平等」を

(1) ジェンダーと史的唯物論

ジェンダー平等にまつわる問題から考えたい。かつての論文で私は、ジェンダーの概念にかかわり次のような問題提起を行った。

「『ジェンダー』という用語は、通常、男女の生物学的な性差を示すセックスに対比され、歴史的文化的に形成される男女の性差や関係を示すものとされている。セックスが相対的に不変なものであるのに対し、ジェンダーが歴史の中で可変であるとされることから、この用語は女性の社会的地位の向上を願う多くの人々に受け入れられ、様々な学問の発展にも新しい刺激を与えるものとなっている」。

「とはいえ、この用語にはいくつかの問題がまわりついている」「その一つは、これが社会構築主義という一種の観念論的な社会観と一体のものとして使われることが多いという点である」「二つは、それがセックスとの対比という素朴な規定にとどまり、概念の練り上げが進んでいないという問題である」。

その上で、ジェンダーについて「『自然が与える性の相違を基準に、生活や労働の部面に歴史的社会的に形成される人間関係』などのように表わすことも可能であろう」と試論を提示した²。

いまふりかえると、ジェンダー概念の「練り上げが進んでいない」という断定には、フェミニズムあるいはジェンダー論の専門家による議論への私の理解の不足があった。最近の研究誌をいくつか手にとっても、ジェンダーは「1990年代前後以降は、男女の『性差に意味を与える知』（J・スコット）として定義されるようになる」との元橋利恵氏の解説があり³、また岡野八代氏は「フェ

ミニズム理論においては、こうしたセックスとジェンダーの二元論は批判されて久しく、実践的にも、こうした固定的なジェンダー理解は、むしろ差別や抑圧を助長することが懸念されている。なによりも、この定義からは、ジェンダーに働く権力性、もっといえば、政治性がいっさいみえてこない」という指摘がある⁴。

多くの人にただちに共有される新しい定義が生まれているわけではないが、これを練り上げる努力は様々な論者によって現在進行形で行われているということである。

人間社会を考える導きとして、私なりに重視してきたマルクスやエンゲルスの社会理論（史的唯物論）には、個人や家族がその中に組み込まれる経済や政治や法的な関係の相互作用において、もっとも強い力を発揮するのは経済であり、他方これらの現に形成されている客観的な人間関係全体に照応する社会的な意識については、同時に過去の歴史を色濃く継承する特徴があるなどの究明がある^{5、6}。

試論「自然が与える性の相違を基準に、生活や労働の部面に歴史的社会的に形成される人間関係」の後段部分は、こうした人間社会の構造的な把握にヒントを得たものだった。少し言葉を足しておけば、たとえば労働（経済）の部面における男女の関係（現代社会では大きな格差をはらむ関係）が、家庭や地域などの生活部面での男女関係を大きく規定し、それが試論には明示されなかったが政治や法の部面（議員の男女比、夫婦の別姓を許さぬ法の規定など）、さらにはこの社会で男女のそれぞれがどうふるまうべきかをめぐる社会的意識（男らしさ・女らしさの規範も）の内容を強く方向づけている。こうした史的唯物論にもとづく現実理解は、人々の性差を根拠として形成される人間関係の解明にあたって、高い有効性をもつように思う。

こうした「人間関係」を形成する上で、今日、最大の主体として機能しているのは巨大な資本であろう。自らの利潤の最大化をめざして、資本は男性の労働力・女性の労働力を職場や家庭に自在に配置し、すでに搾取対象であることを終えた高齢者への配慮は最低限にとどめ、経済の金融化・AI化・グローバリゼーションの進展の中で、いまや未来の搾取対象である子どもの育成への関心さえ薄れさせている。巨大資本とその連合である財界団体は労働者やその家庭に対する強力な経済権力の担い手であり、加えて政治権力や法、司法の世界にも強い影響を及ぼす運動主体である。同時に「男らしさ・女らしさ」などの社会的意識には、古い男尊女卑や富国強兵に貢献できない「生産性のないカップル」を徹底排除する思想も色濃く残っている。世界120位（2021年）という日本のジェンダー・ギャップの深刻さは、この資本の横暴を制御する力の未熟を基本に、戦前社会に対する批判的意識の脆弱性からも理解されるべきものである。

もちろん、経済の部面に雇用形態や賃金・労働時間、巨大企業と中小企業・業者の関係などをめぐる闘いがあり、政治や法の分野にも政権や政策・法制、司法判断などをめぐる闘いがあるように、社会的意識の領域にも、いまある社会、あるべき社会をめぐる言論の闘いがある。日本の深刻なジェンダー・ギャップの是正にはこの領域での力関係の変化を政治や法、経済の領域に及ぼす取り組みが必要となる。

マルクス等の社会理論をこのようにジェンダー視角から現代的に豊富化させる試みは、マルクス理解・マルクス主義における「ジェンダー主流化」の試みといって良いかも知れない。

(2) 生物学的性の多様性の上に

ここまでは、試論の前段である「自然が与える

性の相違」を、便宜的にもっぱら男女の相違によって代表させてきた。しかし、これを「自然が与える性」として、「自然が与える男女」としなかったことには理由がある。それは「自然が与える性」が「男女」の二つに限られるものではないという単純な事実である。最近では性的自認や性的志向の多様性を反映するLGBTやSOGIなどの言葉も社会に広まった。

性科学を専門とする宇野賀津子氏は、「生物学的性」としての「ヒトの性分化」にかかわり「成人の性自認と性役割決定に影響を及ぼす因子」を、①「遺伝子の性」、②「性腺の性」、③「身体的性」（「内性器の性」「外性器の性」「身体的二次性徴」）、④「心の性」にわけて解説し、こうした「医学的な性の成り立ちを理解することにより、性分化異常や性別不合についての理解が深まるだろう」と述べている⁷。「異常」という医学世界の用語には違和感をもつ向きもあるだろうが、より重要なのは現代日本の「戸籍上の性」がこれら多様な因子から「外性器の性」だけを根拠に決められており、人の性のきわめて一面的な把握になっているということの示唆である。

関連して調べてみると「ジェンダークリニック」に関わる医師たちが「性同一性障害および性の多様性について基本的なレビュー」を行う論文にも出くわした⁸。「性を構成するいくつかの要素」として「①性染色体や性器によって分けられる生物学的な性、②自分がどの性別であると思っているかという性自認、③性的関心の対象がどの性別なのかという性的指向、④社会的、世間的にその性別の役割とされている性役割」があげられ、さらに「性は、上記4つの（それ以上の）要素やそれらの強弱が複雑に組み合わせられて決まるものである。某有名SNSサイトの性別欄には50以上の選択肢があると言われているが厳密に分けようと思うとこれに留まらないのかもしれない」と

もあった。

専門家の議論にあらためて学びながら確認しておくべきは、「男と女」という二分法の世界をはるかに超えた人の性の多様性である。「自然が与える性の相違を基準に、生活や労働の部面に歴史的社会的に形成される人間関係」というジェンダー定義の試論にもどっておけば、それが視野におさめる「人間関係」の担い手は、狭く「男女」におさまるものではありえない。ジェンダー平等をかかげる運動は、「あらゆる性」の平等を追求するもので、どのように分類しうる性の担い手であれ、それを理由に人としての権利や尊厳に格差がつけられることのない社会を目指す——そういうものでなければならないということである。

3 もうけの制約を排除する巨大資本による新自由主義

(1) 巨大資本が採用した理念

つづいて新自由主義からの脱却にかかわる論点に進む。コロナ・パンデミックの下で、自然も人間も守ることのできない現代社会の問題を、多くの人が新自由主義の名で告発するようになっていく。その問題点に深刻なジェンダー・ギャップの反映が見られることは、つづく特集の諸論文が明らかにしているとおりである。ここでは「新自由主義とは何か」など、基礎的な問題の検討にとどめたい⁹。

新自由主義がアメリカなど大国の経済政策の中心の理念にすえられたのは、この40年ほどのことだとされる。しかし、その起源は戦前にまでさかのぼり、1938年のウォルター・リップマンによる討論会があげられる。これには新自由主義経済学の祖とされるフリードリヒ・ハイエクが参加していた。さらに戦後の1947年にスイスのモンペルランで行われた討論会には、ハイエクとともに

に新自由主義経済学の代表格とされるミルトン・フリードマンも加わり、ここで創設されたモンペルラン協会は今日もつづいている¹⁰。

新自由主義については、小さな政府、規制緩和、民営化、市場原理主義、資本の自由、株主資本主義など様々な角度からの特徴づけがあるが、その根本の理念については、自由とは強制のない状態のことであり、その実現にはあらゆる強制の排除が必要で、根底には市場経済の自由がすえられねばならないというハイエクの主張がもっとも広く適合している。個人であれ資本であれ、その自由は決して侵されてはならず、資本の自由とはすべてを市場で決することができるということ、そこには政府も労働組合も口をはさむことは許されない。加えて、個人の自由とは、誰にも頼ることなく自己責任で生きるということだと。

ハイエクとフリードマンの経済学には、かなり根本的な違いがあるが、それは大きな問題だとはされていない。肝心なことは、ソ連やナチズムを否定するにとどまらず、1929年からの世界大恐慌を抜け出そうとしたアメリカのニューディール政策——公共事業による雇用の拡大、社会保障の形成、労働組合の承認、銀行と証券の兼務の禁止など——をも、市場の自由を侵害するとの理由で正面から否定するというその立場だった。投機をしばるな、雇用は市場にまかせろ、公的保障をすするな、市場を曲げる労働組合は敵だ。後にアメリカなどの巨大資本が利用価値を見いだすのは、何よりこれらの主張についてだった。

新自由主義的政策の展開が「この40年ほど」のことだとされるのは、それがサッチャー政権(1979-90年)、レーガン政権(1981-88年)、中曽根政権(1982-87年)などの誕生を直接のきっかけとしたからである。それ以前に各国の経済政策を支えたのは、巨大な軍需の創出から一定の福祉の拡充まで広い幅をもって理解された「ケイン

ズ主義」の経済学で、それによる景気管理政策の下、資本主義は「黄金の60年代」と呼ばれる高度成長を実現した。しかし、1960年代末には早くもドル危機、スタグフレーション（景気後退と物価上昇の同時進行）、財政赤字などの諸問題が噴き出して、つづく1971年のドル・ショック、1973年のオイル・ショック、当時戦後最悪といわれた1974-5年の世界同時恐慌などの中で、世界の資本主義は大きな転換の時期を迎える。

この転換を自らの利益にそって能動的に切り拓いたのが、新自由主義的改革を求める巨大資本の潮流だった。そのための重要なお膳立てとして1968年に「ノーベル」経済学賞が新設される（受賞は1969年から）。ノーベル財団は今もこれを正式なノーベル賞とは認めていない。この怪しげな賞が、1974年のハイエク、1976年のフリードマンをふくめ、多くのモンペルラン協会員に与えられ始めた。新自由主義こそが次代を担う新たな経済学だという大宣伝である。実際、サッチャーは後に自伝の中で「われわれに感化を与えた」書物として、ハイエクの著書『隷従への道』を挙げている¹¹。

ケインズは大恐慌の体験から出発し、資本主義には「賢明な管理」が必要だとの立場からその運動のあり方を分析した。しかし「市場の自由にまかせよ」という新自由主義の主張からは、どのような現実分析の必要も生じない。新自由主義の経済学の「台頭」は、それが強い力をもった巨大資本によって「採用された」という以上の意味もたず、これ以後、経済学の学問的な探求はもっぱら非主流派経済学の担うところとなっている。

（2）市民生活に「小さな政府」、巨大資本に「大きな政府」

このような大がかりな「世論操作」の上で、1980年代には新自由主義を理念とする経済・社

会の改革が実行されていく。先頭に立ったレーガン政権は、労働市場や金融・投機の自由化、これに抵抗する労働組合への攻撃、「機会の平等」「選択の自由」の名による医療や福祉、教育などの分野での「公共の破壊」などを進めていった。出資比率に応じた少数大国の強い発言権の下、IMFや世界銀行が、累積債務に苦しむ途上国への融資条件として「小さな政府」「規制緩和」「民営化」などの新自由主義的改革を求める「ワシントン・コンセンサス」を採用したのも1980年代からのことである。

1980年代末から90年代初頭にかけて起こったソ連・東欧諸国の崩壊は、新自由主義的改革に対する同意の調達に向け「ノーベル」経済学賞とは比較にならない規模で活用された。「共産主義終焉」の大宣伝とともに「資本主義万歳・自由市場万歳」が連呼され、G7ははじめ各国に労働条件や法人税の引き下げなど、巨大資本のもうけの自由を拡げる国家間競争が組織されていった。アメリカ主導での経済グローバリゼーション戦略の展開である¹²。

日本では中曽根政権後「ゼネコン国家」路線と新自由主義的改革の路線が並行したが、1995年には財界労務部の日経連から非正規雇用拡大の大量令となる「新時代の『日本的経営』」が発表され（非正規の多くは女性たちに）、政府の社会保障制度審議会からは「自助・共助」を組み入れて公的保障を変質させる（負担の多くは女性の肩に）答申が出されていく。その後、財界や「古い自民党をぶっこわす」など支配層内部の一定の軋轢をへて、2001年誕生の小泉政権では、アメリカへの従属姿勢のきわめて色濃い新自由主義的改革が「構造改革」の名で一挙に展開された。

ワーキングプアの急増、政権による右翼的改憲の動きへの反発などから、2009年に民主党連立政権が誕生するが、新自由主義的改革路線の大き

な修正はなされないまま、2012年末に自民・公明政権が復活する。安倍政権はアベノミクスの名で新たな労働者安遣い政策を展開（「女性の活用・活躍」も）する一方、日銀マネーや年金マネーを株式市場に投入し、投機によるもうけの自由を拡大することで持てる者のみを富裕化して、貧富の格差（女性の貧困）を拡げていった。

かつて小泉政権で経済財政改革、金融、郵政民営化担当大臣などを歴任し、様々な新自由主義的改革を断行した「経済学者」の竹中平蔵氏は、その後も「残業代は生産性の低い人への補助金」「首を切れない社員は雇えない」などの暴言を繰り返し、いまは人材派遣大手パソナの親会社の会長となっている。その経歴は、巨大資本のもうけの自由と、公的保障からの個人の自由という二つの自由を躊躇なく追求した「新自由主義の人格化」とも言える¹³。

なお注意がいるのは、新自由主義的改革の推進が、巨大資本に国家権力を活用したもうけの自由を放棄させるものではないという点である。資本の「推進的動機」「規定的目的」はもうけの極大化であり、そのために「採用」される思想・方法・政策はどれもその一部をなす「手段」でしかない。実際にも「この40年ほど」の資本主義は、不要不急な大型公共事業の推進や巨額の放漫軍事支出など、市場経済の自由とは真逆の政策をつねに含んで展開されてきた。市民生活の保障に向けては「小さな政府」、巨大資本の利益保障については「大きな政府」、そうした二枚舌は巨大資本やそれを代弁する政治家にとって何の矛盾でもない。労働者保護や医療・福祉などの公的保障を回復し拡充するには、巨大資本に奉仕する「大きな政府」の是正が不可欠で、したがって「新自由主義からの脱却」は「新自由主義的改革のみからの脱却」ではなく、「新自由主義的改革に代表される巨大資本・財界いなり政治からの脱却」となっていく

しかない。

4 国と社会の未来を構想する、主権者力を鍛える取り組みを

コロナ・パンデミックをきっかけに、新自由主義からの脱却とジェンダー平等の推進を求める声と同時に高まっている。新自由主義的改革による雇用や福祉など社会的支援の脆弱化が、パンデミックの被害をより大きく女性に集中させる現実^{あら}が露わになっているからである。

資本主義の経済は、個々の資本が最大限の利潤を追求して行う活動を推進力とする。競争の外的強制によってそれらは、人間（労働者）と自然の破壊に自ら制限をかけることができず、命と健康を守るために資本の活動を制御する労働者運動の発展を不可避とする。これによる適切な制御なしに資本主義の健全な発展はありえない。労働者たちが資本の制御を正当化する最大の根拠は「人権」だった。労働者にも人間らしくらしの権利を。19世紀イギリスの工場法は、それを国家に保障させる「社会権」の歴史的な端緒であった。

ジェンダー平等を掲げる今日の取り組みは、人権保障を労働の現場から社会の隅々にまで上げ、権利を手にするものを地上のあらゆる人間に上げていく19世紀以降の様々な運動の上にある。

男性のみの普通選挙権の後を追って、1893年ニュージーランド、1902年オーストラリア、1906年フィンランド、1913年ノルウェー、1915年デンマーク・スウェーデンと、1945年末までにはおよそ40カ国で男女平等の参政権が確立した。20世紀はじめには労働者世帯にも「男は仕事、女は家庭」の「近代家族」が拡がるが、第二次大戦後、男女共通の労働時間短縮と子育てや介護など「福祉国家」化の進展の下で、欧米では女性の労働力率が高まっていく。女性就労のいわゆるM

字型も、1980年前後にまず北欧やフランスで乗り越えられていった。

第二次大戦後には、1946年に女性の地位委員会を設置した国際連合が大きな役割を果たすようになる。金城清子氏は、1979年に国連で採択された女性差別撤廃条約を「1791年の、オランプ・ドゥ・グージュの『女性および女性市民の権利宣言』以来、長い歳月をかけて……初めて成立した」「女性の人権宣言」と評している。オランプ・ドゥ・グージュは、フランス「人権宣言」における女性排除を指摘し、時の革命権力によってギロチンにかけられた女性である¹⁴。

1980年前後からの新自由主義的改革により、北欧や西欧にも福祉や労働者保護の後退が生じ、女性の労働環境の悪化や家族ケアの負担増が生じた。しかし、この時期にも、イギリスで1979年に3.0%にすぎなかった下院（庶民院）の女性議員が2017年選挙で32.0%に、フランスの下院でも1978年に4.0%だった女性議員が2018年には38.8%に増加するといった前進が生まれている。

日本の歴史には「女性の世界史的敗北」が武家社会の成立前後までずれこんでおり、明治期にこそ女性の地位がもっとも低くなるという独自の特徴がある。その後、女性参政権は1945年の選挙法改正で実現し、近代憲法と現代憲法の両方の性質を併せ持つて生まれた初めての憲法らしい憲法（日本国憲法）は、「両性の本質的平等」（今日では「あらゆる性の」と読み替える必要がある）を定めていた。それにもかかわらず、日本では「女は家庭」の近代家族が日本国憲法の制定後にこそ社会に拡がり、女性差別撤廃条約の締結は1985年まで遅れ、政府は21世紀の今日も男女平等やジェンダー平等の用語を嫌い「男女共同参画」という言葉で問題の所在をごまかしている。世界の変化とのこの大きな落差が、ジェンダー・ギャップ指数120位という数字に現われている。

ジェンダー平等の推進に逆行する日本社会内部の主な力は、巨大資本・財界による職場と家庭双方での労働力管理の政策である。戦後はじめて権力の中心に座った財界は、戦時と変わらぬ超長時間労働を男性労働者に強制し、他方でその労働力の再生（生活の世話）と再生産（次代の労働力である子どもの育成）を、女性だけの若年定年制、結婚・出産退職制などをつうじた「専業主婦」の創出によって満たしていった。1968年に文部省社会教育局が示した「家庭の生活設計」は、家庭における女性の役割を、①家庭管理者としての主婦、②職場で疲弊した夫を再生させる妻、③子どもを育てる母、④はたらく勤労者、⑤社会活動に参加する市民とまとめているが、これは当時の財界の意向を見事に汲んだものとなっている。1985年の男女雇用機会均等法が「男性なみ平等」を推進するもので、それに耐えられない者は無権利の非正規雇用に甘んじよというのが、新自由主義的改革を象徴した1995年に発表された「新時代の『日本的経営』」の重要な一面だった。

ジェンダー平等に逆行するもう一つの大きな力は、戦前型の「日本を取り戻せ」とする復古主義の思想である。夫婦別姓への強い抵抗や自民党改憲案での「家族保護」論の強調は、雇用・労働環境の悪化、社会保障政策の後退による困難を「家族」の「共助」で乗り越えよという新自由主義の理念とも深く結びついたものとなっている¹⁵。

労働者・市民がこうした逆流を押し返す力いかにして育てていくかが課題である。多くの市民が立ち上がり、時の権力者から主権を奪い、基本的人権を自ら勝ち取る西欧ブルジョア革命型の変革が日本の近現代史にはなく、社会の主権者としての市民の成熟に歴史的な遅れがあるのは間違いない。しかし、主権とともに政治活動を含む多くの自由を手に入れてすでに75年の時が経過しており、いつまでも未熟を過去の歴史のせいにして

おくわけにはいかない。この国にらすすべての人の人権を、政治の責任のもとに互いに支え合う主権者としての自覚と能力を育む必要がある。目の前の課題に取り組みながらもそれだけでなく、北

欧など各国の先進例に学び、この国と社会の未来を構想する、そうした構えの大きな取り組みが必要になっていると考える。

(いしかわ やすひろ・神戸女学院大学教授、会員)

- 1 関連する私の主な書き物は次のようである。「企業社会のジェンダー・ギャップ」「主婦とはどういう存在なのか」「マルクス主義とフェミニズム」「女性の『家庭責任』と財界の思惑」(『現代を探究する経済学』新日本出版社、2004年)、「『資本論』の中のジェンダー分析—『マルクス主義フェミニズム』との関わりで—」(鯉坂真編『ジェンダーと史的唯物論』学習の友社、2005年)、「長時間労働・女性差別とマルクスのジェンダー分析」(日本共産党『前衛』2007年3月号)。
- 2 前掲・石川「長時間労働・女性差別とマルクスのジェンダー分析」86ページ。
- 3 元橋利恵「言葉の玉手箱 キーワード解説」のジェンダーの項(日本科学者会議『日本の科学者』2020年6月号、4ページ)。ただし、スコットのこの定義は社会構築主義の理論と一体のもので、これについては伊藤敬「構築主義と現実—反映論の視角から」(前掲・鯉坂編『ジェンダーと史的唯物論』)が批判的に検討している。他方、スコットの議論の内容については、江原由美子「ジェンダーと社会理論」(同『フェミニズムのパラドックス』勁草書房、2000年)が、これをさらに発展させるとの立場から詳細な検討を行っている。
- 4 岡野八代「ジェンダー平等と安倍政権」、『経済』2020年2月号、86-90ページ。
- 5 F・エンゲルス『フォイエルバッハ論』(新日本出版社、1998年他)、『マルクス、エンゲルス書簡選集(下)』(新日本出版社、2012年)所収のエンゲルスによる「史的唯物論に関する手紙(その一〜六)」など。
- 6 牧野広義『マルクスの哲学思想』(文理閣、2018年)が、史的唯物論を理解する上での示唆に富んでいる。「第10章・家族と市民社会」は、ヘーゲルの家族論を前提にマルクスが家族を史的唯物論にどう位置づけたかを『資本論』にも及んで検討するものとなっている。
- 7 宇野賀津子「性差：生物学的・歴史的・社会的視点から考える」、前掲『日本の科学者』2020年6月号、6-7ページ。
- 8 永野健太・飯田仁志・大串祐馬・鎗光志保・武藤由也・矢野里佳・川崎弘詔「性の多様性、性同一性障害について」、『九州神経精神医学』第64巻第3・4号、2018年12月、112-113ページ。
- 9 2020年12月に行われた全国革新懇主催のシンポジウムで、同様のテーマでの報告を行った。パンフレット『コロナ危機をのりこえる新しい社会をめざして』(2021年)を、あわせてご参照願いたい。
- 10 新自由主義の起源と発展については、権上康男編『新自由主義と戦後資本主義』(日本経済評論社、2006年)が詳しい。また友寄英隆「『新自由主義』とは何か」(新日本出版社、2006年)が、関連する多くの論点をコンパクトにまとめている。
- 11 マーガレット・サッチャー『サッチャー回顧録(下)』(日本経済新聞社、1996年)、25ページ。
- 12 一ノ瀬秀文「世界と日本をどう見るか」(新日本出版社、1997年)は、特に労働条件の改変に焦点をあてて、ソ連・東欧崩壊後のアメリカ主導でのグローバリゼーション戦略の展開を詳しく論じている。
- 13 前掲・石川『現代を探究する経済学』に収めた「『理論』なき弱肉強食—竹中流経済政策を読む」では、「構造改革」を主導する同氏の理念と様々な主張を検討した。「失業は本人が役に立たないから」「人頭税が理想の税」「社会保障はたかりである」など、いま読み返すとそれは21世紀に生きた「経済学者」のものとは到底思えない、労働者・市民に対する傲慢極まりない悪態語録ともなっている。
- 14 辻村みよ子・金城清子『女性の権利の歴史』(岩波書店、1992年)、132ページ。
- 15 新自由主義と「家族保護」の関係については、若尾典子「家族を考える」、前掲『日本の科学者』2020年6月号を参照のこと。

世帯分布・生活維持構造の大変動 と女性の異常な低賃金の持続

——コロナ禍による生活困窮が露わにしたもの

後藤 道夫

コロナ禍による雇用収縮は女性非正規に集中した大規模なものであり、それは、母子世帯にとどまらず、広汎な生活困窮をもたらした。旧来の「家計補助」通念が時代錯誤であること、また、それを利用して放置・弱体化されてきた労働規制と所得補償制度が、深刻な機能不全におちいつていることがあらためて明らかになった。その背景には、男性賃金が長期大幅に低下し、他方、それにもかかわらず、女性の異常な低賃金が持続し、人びとの世帯位置の分布と家計維持構造が大きく変動したことがある。とくに女性で無規制・無保障の不規則/短時間労働が急拡大し、非正規単身世帯、非正規1人親、低所得多就業世帯の就業と生活の不安定が増大していた。性別役割分業と「家計補助」通念を縮小し、男女両性へのリビングウェイジと生活安定を確保するための、現時点の戦略的改善課題の中心は女性賃金の大幅引き上げ、および、不規則/短時間労働への規制と各種保障の整備である。

はじめに

この小文では、コロナ禍の女性雇用への影響の規模と深さ、および、とくに非正規労働者の雇用収縮に対する現在の所得補償の脆弱を概観し、ついで、それが広汎な生活困窮をひきおこす背景を、男性の長期大幅な賃金低下とそのもとでなお持続する女性の低賃金、世帯構造と家計維持構造の大幅な変動、そのもとで必然的に生ずる生活困窮の拡大を軸に分析・検討したい。

年令年齢の女性雇用については扱えていない。また、雇用と離職の変化の統計的確認、および、雇用保険をはじめとする現在の所得保障制度の詳細については、別稿を参照していただきたい¹。

1 コロナ期の雇用収縮の規模と賃金減少

〈4～10月の雇用急変の規模——女性労働者の4人に1人、女性非正規の3人に1人〉

2020年11月に行われたNHK・JILPTの共同調査によれば、20年4月1日時点で民間労働者であった20～64歳のうち、4～10月に解雇・雇い止めにあつたのは1.9%、自発的離職は3.8%であった（調査サンプル67,844人、web調査）。この比率を2017年「就業構造基本調査」によって、労働者数に直すと（以下、人数表記は筆者が同様の操作をしたもの）、離職者合計は259万人（うち女性141万人、女性非正規97万人、男性非正規49万人）である（表）。なお自発的離職には職場での感染の恐れ、保育園・学校の休校や時間短縮への対応、賃金減への不満、退職等の圧力によるものがふくまれる²。

また、周知のように4～10月には膨大な休業、時間短縮が発生した。

同調査によれば、雇用急変（「解雇・雇い止め」、

「自発的離職」、「休業7日以上」、「就業時間半減30日以上」のいずれかを4～10月に経験した割合は、労働者の5人に1人以上、1千万人余となる。女性非正規ではその33%が雇用急変を経験した。まず、この規模の認識が重要であろう。厚労省「新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等見込み労働者数」の累積数値（10月末現在で6.9万人）はごく一部のものである。

〈雇用急変への所得補償の脆弱〉

①失業給付利用の困難

同調査によれば、休業等を含む雇用急変を経験した労働者中で失業給付を利用したのは6.1% 62万人（女性6.2% 34万人）であった。同調査による4～10月の離職者259万人（女141万人）を分母とすれば、その利用率は23.7%（女24.1%）である。

同調査の速報では、失業給付利用の割合が雇用形態別には報告されていない。だが、おそらく、離職者の半数以上を占める非正規労働者146万人（女性97万人）の利用率は相当に低いはずである。そう考えた理由は2つある。

まず、雇用保険被保険者の離職を示す各月の「被保険者資格喪失数」の対前年同月比が、コロナ期

にはほとんど増えていない。リーマン期は大きく増えた。雇用保険の加入資格は〈週20時間以上、31日以上雇用見込み〉であるため、コロナ期の離職者の相当数は就業時間が不規則／週20時間未満であったと推察できよう³。すぐ後に見るように、不規則／20時間未満労働は女性中心に大きく増加していた。

次に、これまでの歴史的経緯がある。雇用保険の業務統計では、雇用形態別に被保険者、離職者、初回受給者等が集計されていない。だが、2002年に行われた総務省「就業希望状況調査」によれば、3年以内離職の前職非正規失業者のうち、現在受給中、給付期間終了、近々受給予定の合計は、男女計で30%、女性33%（10月、11月）であった。労働力調査によれば、過去1年以内の非正規離職者のうち調査時点で失業者になっていた割合は2002年平均で男女18%、女16%であるため、仮にこの比率を使うと、前職非正規の離職者のうち男女ともに5～6%程度が失業給付を利用することになる。

その後、2005年に受給資格が被保険者期間6カ月以上から「原則1年以上」へと厳格化され、非正規離職者はさらに失業給付を受けにくくなった。初回受給者中の被保険者期間1年未満は、

表 20～64歳労働者のうち4～10月に雇用急変を経験したものの割合と推計数（2020年4月1日時点）

	割合 (%)					推計人数 (万人)					
	解雇・雇止め	自発的離職	労働時間半減30日以上	休業7日以上	左記いずれかの变化あり	民間20-64歳労働者数(2017年就業構造基本調査)	解雇・雇止め	自発的離職	労働時間半減30日以上	休業7日以上	左記いずれかの变化あり
非正規女性	3.0	5.3	10	21.7	33.1	1171	35	62	117	254	388
非正規男性	4.7	6.8	9.0	19.3	32.8	430	20	29	39	83	141
非正規計	3.5	5.7	9.7	21.1	33.0	1601	56	91	155	338	528
正規女性	1.0	3.8	4.6	12.2	18.4	938	9	36	43	114	173
正規男性	1.1	2.5	3.4	11.0	15.9	2004	22	50	68	220	319
正規計	1.1	2.9	3.8	11.4	16.7	2941	32	85	112	335	491
女	2.1	4.6	7.5	17.3	26.3	2109	44	97	158	365	555
男	1.7	3.2	4.3	12.4	18.7	2434	41	78	105	302	455
全体	1.9	3.8	5.8	14.7	22.2	4542	86	173	263	668	1008

出所：「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査結果概要」より

(注) 人数推計は上記調査の割合に「就業構造基本調査」2017年による20～64歳民間労働者数を乗じて筆者が算出

2002年8.6%に対し、2018年は2.4%である。コロナ以前に、非正規、短時間労働者が失業給付を利用できる環境は非常に小さくなっていったと考えるべきであろう。

現在の雇用保険は、不規則／短時間、低賃金労働者の大幅拡大という長期趨勢に逆行する制度改革を積み重ね、そうした労働者群の離職時の所得補償をないがしろにしてきたのである⁴。

②休業・就業時間短縮への補償：全額は非正規2割以下

NHK・JILPT調査によれば、女性非正規の場合、休業7日以上、就業時間半減30日以上となった理由（複数回答）では、①会社命令63%、②「シフト・仕事をいれてもらえなかった」26%、③子どもの保育園・学校の休園（校）や時間短縮11%、④自分の周りに感染がでた5%など、労働者側に選択の余地のないものが圧倒的であった。これらへの所得補償は、6月に新設された「休業支援金／給付金」制度⁵を除き、「雇用調整助成金」や「小学校休校等対応助成金」を用いたものであっても雇用主からの支払いとなる。

同調査によれば、休業7日以上、就業時間半減30日以上を経験者が事業主から所得補償で全額支払いを受けた割合は、正規女性50.2%、正規男性47.5%にたいして、非正規は女性19.8%、男性18.3%と非常に低い。60%以上支払いの割合で見ても（全額を含む）、非正規女性は44%であった。

所得補償を行わない事業主が相当数存在するが、法的処罰の対象とはなっていない。また、所得補償の基礎となる「平均賃金」は、月給制を標準にした算定方法によっているため、たとえば週3日働く労働者は通常受け取っている日給の36%が最低補償額となる⁶。

法的義務範囲のあいまいさや、こうした算定方式をふくめ、とくに不規則／短時間労働者への休業補償の制度水準、および、事業主の実際の対応

水準は非常に低い。

〈10月時点、コロナ前比3割以上減収が女性非正規の11%〉

10月段階でも賃金収入が減っている労働者は多い。NHK・JILPT調査によれば、コロナ前との比較による2020年10月の賃金は、雇用急変がなかった労働者でも1%程度は減っており（11月時点での無業を含む）、雇用急変の経験者では11%（女性は13%）、そのうちの非正規は、男性、女性ともに17%の減である。離職から失業と非労働力への移行が増大し⁷、所得補償が十分でなく、時間短縮からの回復が遅く、再就職でも条件が低下したためであろう⁸。

全体では3割以上減が282万人、うち女性164万人、うち非正規女性は130万人、5割以上減は173万人、その54%は女性非正規であった。なお、1割以上減の合計は600万人を超える。

同調査によれば、雇用急変経験者で賃金が1割以上減った女性（356万人）のうち、貯蓄を取り崩した割合は、一般世帯で34%、単身女性で40%にのぼる。だが、取り崩す貯蓄が無ければそれも不可能だ。たとえば、40～49歳単身女性は2001年から2019年で30万人から56万人に増えたが、彼女らが無貯蓄である割合は11%から26%に上昇している（「国民生活基礎調査」）。母子世帯の35%は日本の世帯所得第1五分位（20万円未満）に属し、36%はその第2五分位（20～35万円未満）に含まれるが、その〈無貯蓄＋貯蓄50万円未満〉率は、それぞれ56%、50%である（2019年同上）。1、2カ月の賃金減収がただちに食費、水光熱費、家賃、公共料金などに響くゆえんである。

同調査によれば、収入減1割以上の単身女性の31%が食費を切り詰め、6%が家賃・住宅ローンを未払い／滞納し、9%が公共料金未払いとなり、

7%が消費者金融／カードローンを利用している。

ふだんから薄氷の上で暮らす大量の女性たちが、コロナ禍による雇用収縮で水につかり一部は溺れかけている状況を、数値上で概観した。以下、こうした状況を生み出した構造変化を紙幅の許す範囲で検討したい。

2 日本型雇用と旧来型家計維持の非標準化、および、女性の異常な低賃金の持続

①男性賃金の長期大幅低下と世帯位置分布の変化——〈夫婦で暮らす〉割合の低下

この20年余で、非正規はもちろんのこと、30歳代、40歳代で賃金がほとんど上昇しない男性正規労働者が増えた。職業分類で見るとブルーカラー系職群（生産工程、建設・採掘、運輸・機械運転、運搬・清掃・包装、およびサービス職）がその中心である。図1にあきらかなように、2017年では年齢別の賃金カーブが、25歳から54歳まで、300～399万円を頂点とする形にそろっており、1997年との違いは明白である。なお、ホワイトカラー職群（管理、事務、専門・技術職）の男性正規の多くは年功型の賃金上昇を確保しているものの、賃金水準は大きく下がった。

男性世帯主の賃金に頼る従来型家計では、30歳代後半でだいたい500万円以上の男性賃金が想定されてきた。だが、そうした労働者の割合は、1997年の51%から2017年34%に激減した（「就業構造基本調査」：2012年消費者物価で調整した値）。結婚の年収ハ-

ドルという点では、近年、400万円が大きな意味を持ち始めているが⁹、400万円以上は73%から54%に減少した。

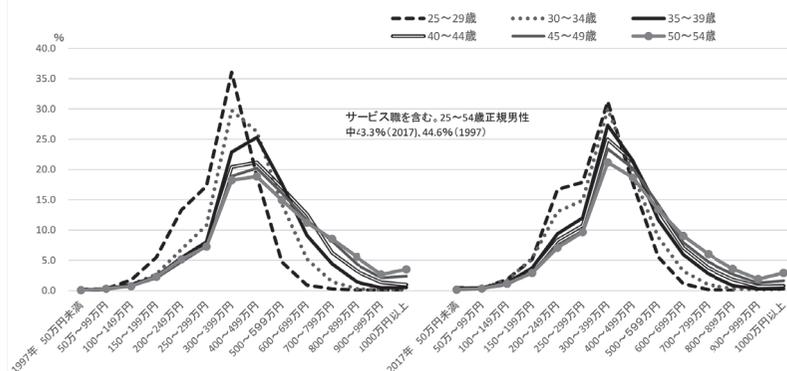
男性賃金が低下する一方、次に確認するが、女性の異常な低賃金は変わっていない。そのため、子育てに必要な世帯所得を見込めない男女が増えた。こうした変化が生じた20年余、日本社会では、世帯形成ができる賃金と社会環境を確保するための社会的努力は小さいままであり、結婚あるいは世帯形成そのものをあきらめる人びとが急増した¹⁰。男性が主に家計を担うという旧来の通念は、正面からの破壊をまぬがれ、男性の稼働力が十分でなければ結婚は無理、という「あきらめ」のイデオロギーとして生き続けた。実際、夫婦で暮らす男性と単身世帯、親元無配偶の男性には、大きな所得格差がある¹¹。

女性が夫婦でくらす割合は、1995年から2015年の20年間で、40歳代は82%から67%に、30歳代は79%から62%に激減し、その分、単身世帯、親元無配偶、母子世帯が増えた。

②女性の異常な低賃金の持続

フルタイム労働者の賃年収の平均値で比較すると、日本の女性賃金は男性の69%である（「賃金構造基本統計調査」2019年）。これでも格差は

図1 ブルーカラー系職群 正規男性労働者 年齢別年収分布の変化
(2012年消費者物価による調整済み 1997年分布は年収階層幅を2002年の数値で修正推計 原資料「就業構造基本調査」)



出所：総務省「就業構造基本調査」

大きい、リビングウェッジ——生活できる賃金額——に達していない割合を比較すると、問題はさらに深刻であることがわかる。

標準額として仮に年収 270 万円をとると、ふだん週 35 時間以上働いている 25 ～ 54 歳の労働者の中、それに達しないのは男 14% (258 万人) に対して女 45% (443 万人) であり、未達割合の倍率は女が 3.2 倍となる (2017 年「就業構造基本調査」)。この数値も男女賃金格差を表す指標の一つと考えてよい。

この標準額は中澤秀一監修の全労連「生計費調査」による、各地の 25 歳単身労働者の「ふつう」の暮らしが可能な賃金年収額を念頭に置いたものである。同調査によれば大都市部から地方都市まで、額面の必要年収額は 270 万円～ 300 万円程度に集中した¹²。そうだとすれば、現在の女性賃金は働き盛りのフルタイム女性労働者の半数近くがふつうの独り暮らしができない水準であり、これは異常に低いというべきである。

なお、この 20 年間の変化を年齢計の 35 時間以上労働者について、2012 年の消費者物価で調整し比較すると、270 万円未満は男 16% → 22%、女 57% → 54% と、男性賃金が下がって男女格差は若干小さくなったが、女性賃金の異常な低水準

はほとんど改善されていない。

加えて、短時間就業の激増は、女性労働者全体の賃金をさらに低下させた。

③女性短時間労働者の長期大幅増

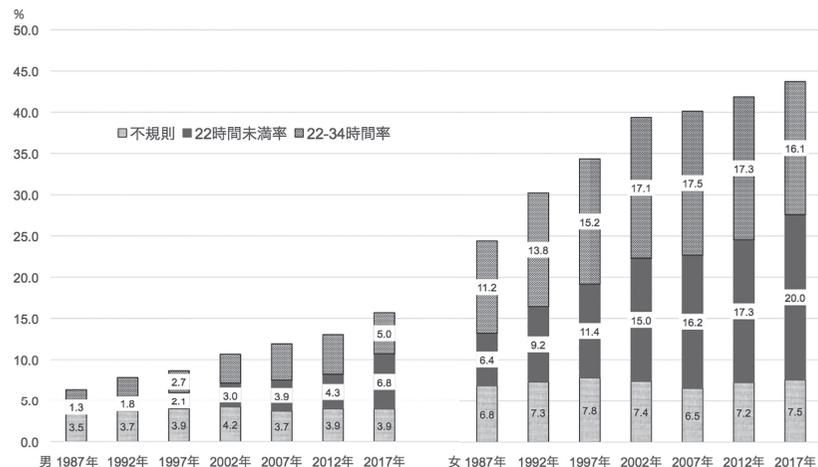
「就業構造基本調査」により「ふだんの働き方」ベースで、労働者全体について、不規則就業と 35 時間未満就業の数と割合を見ると、1987 年からの 30 年間で、合計労働者数は 569 万人から 1,601 万人に、合計割合は 13.2% から 28.7% に増えた。そのうち、22 時間未満は 140 万人から 723 万人、3.2% から 12.9% への増大である。

その増加は特に女性で激しく、この 30 年間で、不規則 + 35 時間未満は 24% (400 万人) から 44% (1,135 万人) へ、不規則 + 22 時間未満は 13% (216 万人) から 28% (713 万人) への大幅増である (図 2)。1997 年から 2017 年では、女性の不規則 + 22 時間未満の増加は 311 万人だが、男女労働者合計の増加は 469 万人であった。この 20 年間の労働者増全体の 3 分の 2 は女性の不規則 + 22 時間未満労働の増加によるものであったことになる。その結果、女性労働者全体では、270 万円未満の割合は 1997 年 64% から 2017 年 66% に増えた。

不規則 + 20 時間未満労働者は社会保険、雇用

保険の強制適用対象ではなく、労働契約の規制、解雇規制も緩い。この数十年間、事実上の野放し状態が続いており、コロナ禍による雇用急変は、集中的にこうした人びとを襲ったのである。雇用急変への所得補償がきわめて脆弱であった背景の多くはこの点に求められよう。

図 2 役員を除く雇用者 男女別 短時間就業、不規則就業の割合 (就業構造基本調査)



④非正規世帯主、非正規単身世帯、低所得多就業世帯の増大

図3は25～54歳女性の世帯位値分布の変化と非正規労働の拡大をクロスさせたものである。この年齢の女性は、どの世帯位置でも人口中の正規労働者割合、非正規労働者割合がともに上昇した。

図3から計算できるが、2002年から2019年で、一般世帯世帯主と単身世帯の合計は51万人増え、そのうち非正規労働者は32万人増えた。非正規の低賃金そのまま生活水準を引き下げる人口の増大である。彼女たちの無貯蓄、低貯蓄の高い割合はすでに見たとおりである。

また、25～54歳の〈世帯主の配偶者〉女性は17年間で1,705万人(64%)から1,380万人(59%)へと大きく減った。有業者は増えたが、正規労働者の47万人にたいして非正規は99万人の増加であった。

結局、女性賃金が低いまま、男性賃金が下がりを続けたため、共働き世帯でも低所得が増えた。妻30～49歳の夫婦がいる世帯で1997年と2017年を比較すると、妻有業の500万円未満世帯は、妻有業世帯中で15%から20%に、夫婦がいる世帯全体のうちでは9%から14%に上昇した(就業構造基本調査2012年消費者

物価で調整)。有業女性の貧困の姿として、低賃金単身、低賃金一人親に加え、〈低所得共働き〉の比重が大きくなっていたのである(図4)。

低所得共働き世帯における妻賃金の貢献度について、就業構造基本調査を用い、いくつかの仮定をおいた推計を試みたところ、夫年齢30～39歳の夫婦合計所得が500万円未満の場合、2017年には妻の勤労所得は平均で夫婦の勤労合計所得の27%程度を占めていた(2002年24%)。合計勤労所得300万円未満世帯では35%である(2002年

図3 25～54歳女性 世帯位置別 雇用形態別労働者の対人口割合 2002年と2019年(「労働力調査 詳細集計」)

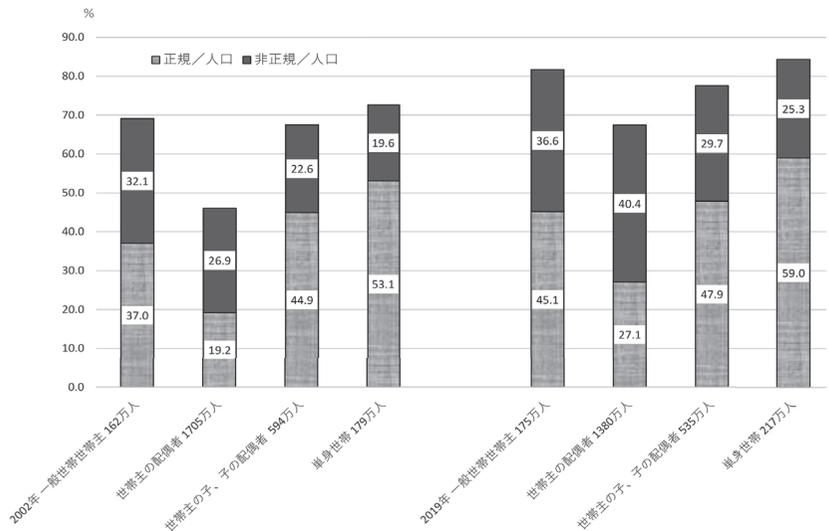
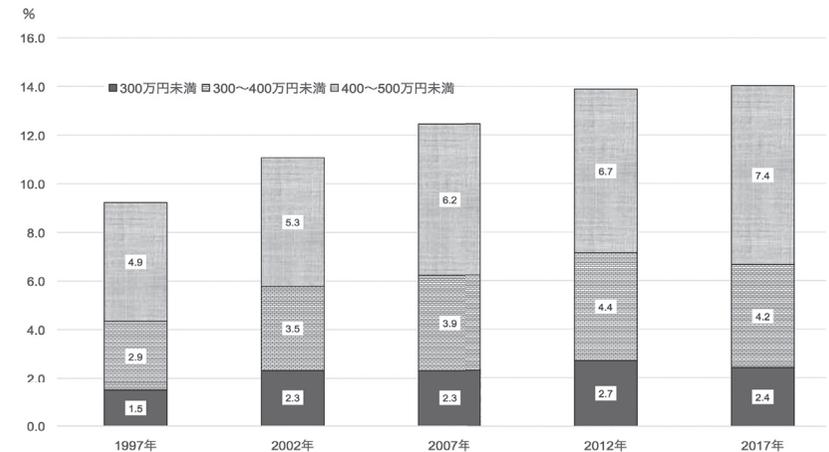


図4 妻30～49歳夫婦がいる世帯中の妻有業低所得世帯の割合 (就業構造基本調査各年より作成 2015年消費者物価により調整)



29%)。低所得共働き世帯では、低賃金の妻であっても、家計への貢献度は高い。

短時間労働は、男性賃金の大幅下落による家族総出の家計維持努力を吸収して蔓延した(高校生、学生のアルバイトもその一部¹³)。低所得多就業世帯では、夫婦の片方あるいは子どもの1カ月数万円の減収でも家計危機が生ずる¹⁴。短時間労働の不安定が家計の不安定に直結する状況の拡大である。実際、NHK・JILPT調査によれば、食費切り詰め、家賃等支払い困難、公共料金支払い困難、消費者金融等利用の割合は、妻の賃金が1割以上減の世帯がそうでない世帯にくらべて、ほぼ3～5倍の割合を示している。食糧配布の列に自宅から通う学生が多く見受けられるのも同様の事態であろう。

なお、本稿では検討できなかったが、低賃金の親元無配偶女性の生活は、低賃金あるいは低年金の親との低所得多就業世帯のそれとみなすべきケースが増えていると思われる。

日本型雇用の再標準化はもはやありえない。現時点での改善課題の中心は女性賃金の大幅引き上げであろう。女性賃金の大幅引き上げは、性別役割分業の経済的土台を揺るがし、ケア労働の男女分担を促進する。そのためにも同時に、短時間労働を雇用保険、社会保険の対象とし、必要なコストを事業主に負担させる必要がある。「家計補助」通念と規制撤廃を併存させ、男女両性を疲弊させてきた歴史を大きく転換しなければならない。

(ごとう みちお・都留文科大学名誉教授、会員)

- 1 後藤道夫「コロナ禍による雇用収縮が照らし出すもの」『月刊 全労連』2021年2月号、および、同「コロナ禍が露わにした〈規制撤廃と「家計補助」処遇〉併存の蓄積」『労働法律旬報』、旬報社、2021年1月合併号。
- 2 複数回答だが、ここにあげた項目の単純合計は、非正規女性で48%、労働者全体で33%である。
- 3 「毎月勤労統計」によれば、2020年5月の離職者の対2019年5月増分は、フルタイム労働者マイナス3.7万人、短時間労働者20.7万人であった。コロナ禍による解雇・雇止め・自発的離職が、短時間労働者に集中していることがわかる。実際には、短時間労働者のなかでも20時間未満の離職者が多かったはずである。
- 4 前掲後藤「コロナ禍が露わにした〈規制撤廃と「家計補助」処遇〉併存の蓄積」を参照されたい。
- 5 休業支援制度は、2021年2月12日時点で申請113万件、決定95万件、支給決定総額725億円である。NHK・JILPT調査では雇用急変経験者の17%が利用しており、個人が利用できる公的制度中で最も利用割合が多い。
- 6 フランスでは、最低賃金で働く労働者にたいしては100%の休業手当が出されている。前掲「労働法律旬報」藤本玲論文参照。
- 7 調査時期の1年前以降に離職したもののうち、調査時期に転職していたもの、失業中のもの、非労働力であるものを月別に調査し、四半期ごとに集計する「労働力調査詳細集計」によれば、2019年7～9月から2020年7～9月で、前職非正規の女性の場合、転職者割合は58.1%から47.5%に減り、失業割合は13.4%から16.1%、非労働力割合は28.6%から36.4%に増えた。
- 8 NHK・JILPT調査によれば、4～10月に解雇・雇い止めにあった女性で、再就職者中で4月1日現在の雇用形態と11月1日の雇用形態を比べた場合、正規→非正規が24.3%、非正規→正規が3.3%であり、失業者は19%、非労働力16%であった。
- 9 40代男性の、夫婦で子育てをしている割合は男性の年取とともに上昇する。その割合が5割程度になる年取階層は、2002年250～299万円、2012年300～399万円、2017年400～499万円と急速に上昇した(就業構造基本調査から推計)。
- 10 結婚するのが当然という規範意識は長期的に後退しており、その影響もあろう。だが、結婚希望そのものが大きく後退しているわけではない。30～34歳未婚者の「いずれは結婚するつもり」割合は、1992年と2015年で、男が87%、84%、女が84%、84%である(「出生動向調査」)。
- 11 40歳代男性で勤労年収400万円未満の割合は、夫婦で暮らす男性が26%、それ以外の男性は56%である(「就業構造基本調査」2017年)。
- 12 東京23区の単身労働者を想定すると、傷病手当による可処分所得が生活保護制度による「最低生活費」を下回らない賃金年額は2015年で305万円であった。これもリビングウェイズの水準を検討する一方法であろう。2017年「就業構造基本調査」によれば、23区の20～64歳労働者全体では、男性21%、女性54%が305万円未満である。
- 13 2015年から2019年で、高卒後の学生全体のアルバイト率は33%から47%に、小中高の在学者では4%から8%に上昇した(労働力調査)。アルバイトをする自宅通学大学生・高校生の家庭は、世帯収入600万円未満が32%をしめる(「就業構造基本調査」2017年)。
- 14 「多就業化」については、袁輪明子「新自由主義時代における家族の多就業化と新しい家族主義の登場」『現代思想』2013年9月号を参照されたい。

「ケアの担い手」の労働実態と政策課題

——保育労働に焦点を当てて

小尾 晴美

新型コロナウイルス感染症のパンデミックのもとで、看護、介護、保育などケア労働の領域が必要不可欠＝「エッセンシャル」な領域として認識されることとなった。本稿では、様々な業種が営業自粛を求められるなか、原則開所が求められ、女性の就労継続をバックアップする重要な役割を果たしている保育サービスに焦点を当て、日本の保育士の処遇と政策の現状について論じたい。

はじめに

多くの先進国では、ケアは伝統的に家族内で主に女性によって担われてきた。しかし近年、女性の労働力参入の増加によって、公的なケアサービスを始めた「社会」によって担われるケアの必要性が高まってきた。日本においても、2000年以降、子育て世代の女性の就業率が高まっている。とりわけ3歳未満の低年齢児を持つ母親の就業が進んで家族の働き方に変化が生じた。「就業構造基本調査」によると、1997年には末子年齢3歳未満の子を持つ夫婦子からなる世帯では、妻有業が58万世帯、25.3%であったのが、2017年には115万世帯52.7%となっており、この20年間での妻の有業率は急激な上昇を見せている。結果として、家庭外における保育の需要が増大し、保育労働が大きな関心を集めている。

他方、家庭外におけるケアにおいても、ジェンダー不均衡が存在している。OECDによる乳幼児教育・保育（Early Childhood Education and Care）に関する報告書「Starting Strong 2017」では、「子育て中の女性に対する伝統的な考え方に対抗し、学校や学習がジェンダーにとらわれな

いものであるようにするためには、男性の存在を強化することが重要である」としつつ、現実には、「OECD諸国の平均では、就学前教育では約97%の保育者が女性であるが、高等教育レベルでは43%にまで低下する。データが入手可能なOECD加盟国およびパートナー国39カ国のうち35カ国では、初等教育前の保育者の93%以上が女性である。例外は、フランスで92%が女性であり、オランダ（87%）、ノルウェー（91%）、スペイン（93%）である」と指摘している¹。また、ケアワーカーの低賃金をはじめとする待遇の悪さが社会問題化しているが、この要因についても、女性が多く就く職種に対するジェンダー・バイアスによる影響が指摘されている。

以下では、社会全体の女性の就業を支えるという意味でジェンダー平等に大きな役割を果たす保育領域において、ケアの担い手の現状について把握を試みる。

1 保育士不足の現状

全国で、保育士の確保がままならないために、保育所の増設や既存の保育所の運営に重大な影響が生じている。厚生労働省の推計によると、保育

士登録者は2017年10月時点で147万1千人であり、2007年からの10年間で63万3千人増加している。他方で、社会福祉施設で保育に従事しているものは20万3千人の増加に過ぎない。その結果、保育士資格を持ちながら社会福祉施設等で働いていない、いわゆる「潜在保育士」は、2017年10月時点で約90万人であり、2007年からの10年間で43万人増加している²。

全国の保育士の有効求人倍率は年々上昇を続け、2019年1月には3.64倍となった。保育士求人数は2015年4月には3万件を少し超える程度であったものが、2017年には年間を通じて4万件を超える水準であり、10月には5万件を超えている。2019年1月には6万件に達しており、この5年間で2倍程度に急増している³。他方、求職者数の傾向は同じ5年間で微減しており、求人数と求職者数の差は年々広がっていく傾向である。以上のように、保育の担い手不足は解消には向かっておらず、拡大しているといえる。

この問題は、地方圏も含めて全国に共通するものである。図1は2019年11月時点の保育士の有効求人倍率を都道府県別に示したものである。2

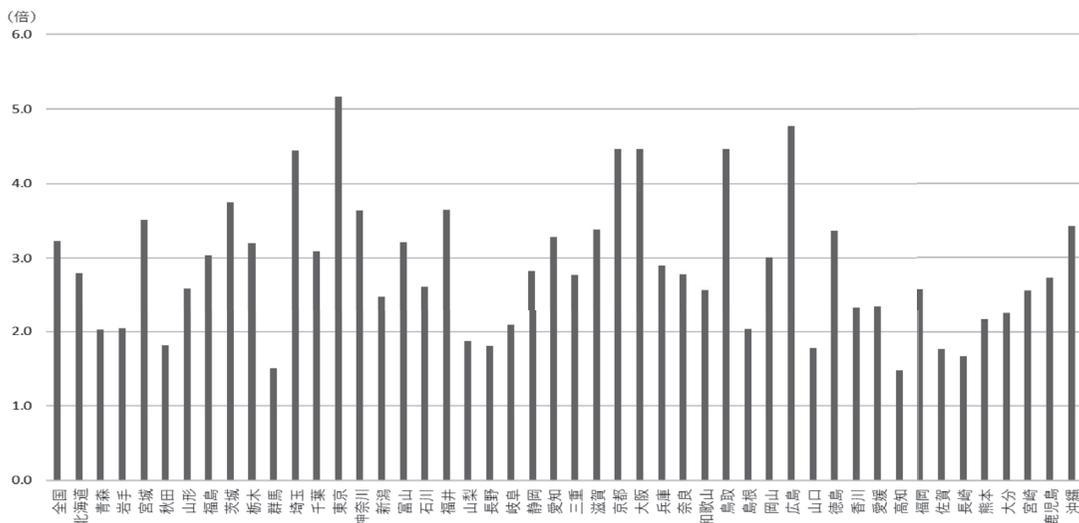
倍を超えている自治体が40、3倍を超えている自治体が20存在するように、幅広く保育士不足の問題が広がっていることがわかる。

2 民間保育士の賃金の実態

このように保育従事者が増加しない背景には保育士の処遇の問題の深刻さがある。東京都福祉保健局が2018年に実施した「東京都保育士実態調査」(有効回答数15,358名)では、現在就業中の保育士で退職の意向がある者に、その理由を聞いている。第1位は「給料が安い」で約68.7%、次いで「仕事が多い」で61.9%、「労働時間が長い」が47.4%となっている⁴。なお、東京都は2013年にも同様の調査を実施しているが、その際の退職意向理由の第1位は「給料が安い」で約65%、次いで「仕事が多い」で52.2%、「労働時間が長い」が37.3%となっており、この5年間で労働時間や仕事量の負担を退職理由とする割合が増加しているのである。

それでは、保育士の労働条件の実態はどのようになっているのだろうか。まずは賃金からみてい

図1 保育士の都道府県別有効求人倍率 (2019年)



出所：「賃金構造基本統計調査」2019年版、資料1「保育士の現状と主な取り組み」より筆者作成 P.16

こう。

賃金構造基本統計調査を用いて民間保育士の月当たり賃金の傾向を見ると（図2）、一般労働者の平均額との差が、1980年では4万9,700円であったのが、1995年には7万4,000円と広がってきたことが読み取れる。さらに、2000年ごろまでは女性労働者の平均とほぼ同水準で推移してきたが、2000年代にはほぼ一貫して保育士の賃金水準が低下している。政府の処遇改善政策が実行された2013年以降には上向きに変化しており、2019年には23万7千円となったものの、2000年代にも一貫して上昇してきた女性労働者の水準にはまだ及んでいない状況である。

また、同じく賃金構造基本統計調査によって、2019年の類似の資格を要する他職種の短時間労働者との時給水準を比較すると、保育士1,147円、幼稚園教諭1,273円、看護師1,789円、福祉施設介護員1,140円となっており⁵、保育士は施設介護労働者と同程度の低い水準であることがわかる。

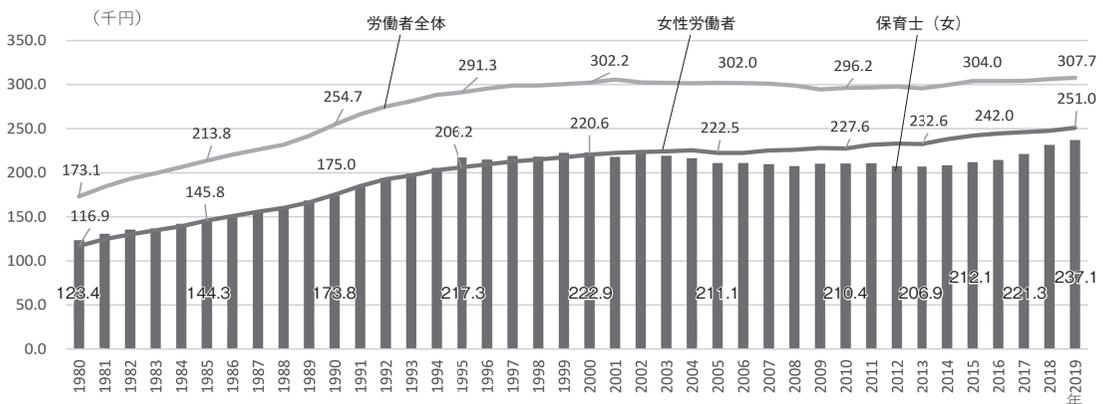
保育士の賃金抑制要因として、女性が多く就く職種に対するジェンダー・バイアスによる影響が指摘されている。低賃金の要因について、ここで本格的な議論に立ち入ることはできないが、女性の労働に低い社会的価値しか認めない社会では、労働力のジェンダー構成が影響しているというこ

とが考えられる。先に紹介したOECDの報告書では、「OECD諸国の初等教育前の教師の平均給与は、高等教育を受けた25～64歳のフルタイムの通年労働者の平均給与の74%に過ぎない。」と指摘されており、世界共通の課題となっている。

ただし、日本においては、いわゆる新自由主義的改革により、保育士の賃金の低下が引き起こされたということを強調しておかなければならない。革新自治体の時代から、自治体が採用していた公私間格差是正のための処遇改善策が1990年代後半以降相次いで廃止された結果、もともと低水準であった民間保育所の保育士の賃金水準が2000年代に入ってさらに低下したのである。

また、保育所の運営主体の規制緩和による運営主体の多様化と、公営保育所の民間化も、保育士の処遇悪化の大きな要因である。1990年代後半以降、公設公営の保育所数は一貫して減り続け、民間保育所数が増加している。公営保育所は1996年に14,391カ所だったものが、2014年には9,312カ所に減少している。一方、民間保育所はその数を増やし、1996年には9,420カ所だったものが、2007年には11,598カ所となって公営保育所数を上回り、2014年には15,197カ所となって全認可保育所の62%を占めるまでに至っている⁶。図3は、「国勢調査」において自らの職業を「保

図2 保育士（民間）の所定内給与の推移



出所：賃金構造基本統計調査各年版より作成

育士」と回答した人数と、児童福祉法に基づく福祉施設を対象とする「社会福祉施設等調査」において施設が回答した保育士数とを示している。90年代半ばから、この2つの調査における保育士数の差が拡大していることがわかる。1975年にはその差は3万5,452人、1990年には5万9,985人と緩慢に増加していたが、2000年以降その差がさらに拡大し、2015年には20万7,755人に達している。これは、認可保育施設以外の保育供給主体（認証保育所、無認可の施設や有償保育ボランティアなど）の増加を意味している。

他方で、保育士に占める公務員保育士の割合は、1995年以降急激に減少し、1975年には62%を占めていたのが、2015年には28%となっている。以上のことから、保育所運営主体の多様化は、結果として運営費における人件費比率を低い施設と、従来の公的保育制度では認可されてこなかった運営主体による保育施設の増加をもたらした。保育需要の急速な高まりの中で、保育士に必要なコストをかけることをしない施設、または出来ないような脆弱な経営基盤の元に置かれた施設が許容され、行き場のない子どもの受け皿となり、保育士の新たな職場として広がっているということ

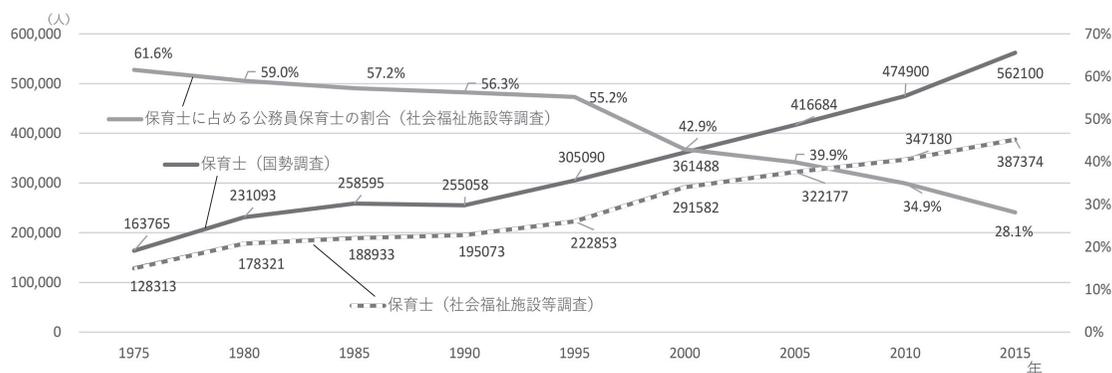
である。

さらに、保育士の非正規雇用化も賃金水準の低下の要因の一つであると考えられる。1998年にそれまで制限されていた短時間勤務保育士の配置が条件付で容認され、2002年には配置制限が事実上撤廃された。その結果、保育士の非正規雇用化が進展したのである。「社会福祉施設等調査」によると、短時間勤務の「非常勤」の保育士は2002年には19.7%であったが、2019年には25%に増加した。

3 保育士の労働時間の実態

次に、労働時間の問題である。先述の賃金構造基本統計調査によれば、2018年の保育士の対象1カ月の所定内労働時間は163時間で、女性労働者の158時間、一般労働者の160時間よりも長くなっている。2018年の東京都の調査では、1日あたりの勤務時間が「9時間以上」が62.5%となっている⁷。現在の保育所は11時間開所を前提にしているにもかかわらず、保育士の配置基準は依然として8時間を前提として定められている。保育士は1日の勤務時間すべてを子どもの保育にあ

図3 多様な施設で働く保育士の急増



(注1) 社会福祉施設等調査については、保育所の常勤保育士数（専任+兼任）を示している。

(注2) 社会福祉施設等調査では2015年度から保育士と幼保連携型認定子ども園等で勤務する保育教諭とを分類して集計している。本図には保育教諭の数を含む。

出所：『国勢調査』『社会福祉施設等調査』各年版より筆者作成

てなければ保育所の運営が出来ない仕組みとなっているため、労働時間が長くならざるを得ない構造になっていると考えられる。

このため、時間外労働の発生や休暇のとりづらさが保育士の処遇にとって大きな問題となる。2017年に実施された「愛知県保育労働実態調査」では、回答者のうち勤務時間前には74.5%、勤務時間後では87.7%が時間外労働をしていると回答している⁸。また、大分県が2018年に実施した調査（回答数614名）では、現役保育士の月平均時間外勤務時間（持ち帰り仕事を除く）は、「10時間未満」が63%で最も多く、続いて「10～20時間」が17%となっている。71%が「持ち帰り仕事をしている」と回答しており、現役保育士が持ち帰り仕事に要した時間は、「10時間未満」が48%で最も多く、続いて「10～20時間未満」が29%となっている⁹。休暇のとりづらさについては、滋賀県が2019年に実施した調査（回答数4,972名）では、有給休暇の取得状況については、「半分未満しか取れない」が46.2%で最も多くなっていった¹⁰。さらに、全国私立保育園連盟が2019年に実施したインターネットでのアンケート調査（回答数2,830名）によると、「昨年1年間に取得した有給休暇の日数」について、「取得していない」が12.4%であり、「働き方改革」により2019年度から始まった年5日の有給休暇取得をクリアできているのは（7日程度以上）、ほぼ半数に過ぎなかったことが明らかになった¹¹。

保育士のこのような働き方は、家事と両立させながら働きたいという有配偶女性のニーズに応えるものではない。神奈川県が2014年に実施した「神奈川県保育士実態調査」では、現在保育の仕事をしていない有資格者が保育士として復帰する場合に重視する点について、「子ども有」の場合は、「勤務時間」が最も多く22.8%であった。北海道の北部に位置する道北地域で勤務する保育者（幼

稚園教諭も含む）を対象に実施された「道北地域の保育者の就業実態と就業意識に関するアンケート調査」¹²において、「家庭生活との両立ができている」と「感じる」かどうかと、勤務継続の意思についての関連をみると、「家庭生活との両立ができている」について「感じる」と「やや感じる」と回答したものは、「今後も今の施設で働き続けたい」と考えている割合が高く、65.7%であるのに対して、「あまり感じない」「感じない」と回答したものの就業継続の希望は38.4%と大幅に減少していることがわかった。ここから「家庭生活との両立」の難しさが、仕事を継続する意思に影響している可能性が高く、労働時間の長さが保育士の確保を難しくしている一つの要因であると考えられる。

4 コロナ禍の保育士の処遇に関する問題

新型コロナウイルス感染症のパンデミックがもたらした保育園の休園や「登園自粛」は、職場のさまざまな労務管理や安全衛生管理のもとにおかれる保育士の問題が明るみにした。

東京大学大学院の発達保育実践政策学センター（Cedep）が4月～5月にかけて実施した調査¹³によると、全国の緊急事態宣言発令後から5月の連休明け前までの期間（4月17日～5月2日）に出勤する人数や時間を減らして対応した保育所が多かった。その際、休暇中（有給扱いもしくは特別休暇扱い）の職員への所得補償について、「なし」すなわち、0割と回答していたのは、常勤職員については7.6%、フルタイム非常勤職員については9.8%、パートタイム職員については15.8%であった。また、「5割に満たない」という回答が、常勤職員・フルタイム非常勤職員については約1割、パートタイム職員については2割近くに達していた。これに対して、厚生労働省は

職員が休んだ場合でも通常の賃金を支払うなど適切に対応するよう通知した¹⁴が、多くの職場で不適切な労務管理が行われていることは、改善していくべき課題である。

5 政府・自治体の保育士確保のための処遇改善策

第2次安倍政権は、政権が発足した2012年12月以降保育の量的拡大政策を打ち出し、不可欠な保育士確保のための処遇改善に取り組んできた。2013年以降、民間施設等給与改善費の上乗せの積み増し、各施設の平均勤続年数に応じた加算が実施された。さらに2017年からは、処遇改善加算Ⅱとして、指定された講習を受け、職位に就いた保育士等のキャリアアップの仕組みを構築する制度を導入した。この結果、図2で明らかにした通り、2014年以降保育士の賃金水準の傾向には変化がみられた。さらに、自治体が独自に改善策に取り組んでいる。保育士の有効求人倍率が最も高く、保育士労働市場がひっ迫している東京都では、職責や勤続年数に応じて保育士の給与を引き上げる加算補助を実施している。

このように、安倍政権下において様々な保育士の処遇改善政策が実施されてきた。しかし、新型コロナウイルス対策で明らかになったように、保育という仕事に対する国の位置づけはいまだに低いままであり、このままでは担い手不足はますます深刻化していくであろう。国が全国的な保育士の賃金引き上げに引き続き取り組んでいくこと、また、一部の職位に就いたもののみでなく、全ての保育士の賃金を底上げしていくことが重要である。

また、先に述べたように、保育士の待遇に関する各種の調査では、保育士の業務負担の軽減や人員増の要求が高いことが明らかになっている¹⁵。

その背景には、保育所の開所時間や開所日数を保障するのに見合う保育士配置がなされていないという問題がある。保育施設に対する給付の算定基準である公定価格では、週40時間制を前提とした8時間保育体制の保育士数が基本とされており¹⁶、11時間保育や土曜保育は、時間外やシフト勤務で対応せざるを得ないシステムとなっているのである。

この間実施されてきた政府の処遇改善政策には、ICTの活用によって業務を効率化するために、必要なシステムの導入費用を補助する事業がある。現段階ではPCの導入と各種資料のデータ化や、登降園システムの導入を行うことなどへの対応で、業務の効率化を図ることに一定の意義はある¹⁷が、子どもの現実を反映した保育内容を充実させるための情報共有や研修、保育計画作成にかける時間を効率化することには限界があると考えられる。

保育士の業務負担の軽減を実現するための根本的な解決策は、職員配置を充実させることだが、この間取り組まれてきた処遇改善政策では、保育補助者の雇い入れに対する貸付以外には、人員増の対応はほとんどとられていない。保育補助者の雇い入れは、保育人材として足りない分を無資格の人員でまかなうという方法である。2015年には「子育て支援員」という認定資格制度が新たに設けられ、2016年には保育職場に保育士資格を持たない者の導入を拡大する省令改正が発出された¹⁸。

このように、この間進められているのは、保育所に無資格や短時間勤務の非正規保育士を増やす対策である。政府の対策は、職場の中に雇用形態や資格のレベルに基づく階層の形成や、保育士間の分業の複雑化を招きかねない。多様な雇用形態や無資格者の導入によって職員配置を補おうとする対策は、保育職の階層化による分業の複雑化と、

連携の困難化による保育の質の低下につながる可能性をはらんでいる。職員間の情報共有と連携が不可欠な保育職場にとって、職員間の分断をもたらすような政策は、見直されなければならない。

また、多様な雇用形態や無資格者の導入によって人員不足をカバーするのではなく、保育所の開所時間や開所日数を保障するのに見合う保育士配置がなされていないという問題に、正面から対応すべきである。

以上のように、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の中で、地域の女性の就労継続をバックアップする保育所・学童保育の存在意義が浮き

彫りになった。他方で、新型コロナウイルスの影響による保育園の休園や登園「自粛」で、賃金を減らされたり、有休取得を指示されたりしている保育士の実態も明らかになっており¹⁹、保育士をめぐる労働条件の課題は依然として大きい。2013年以降の処遇改善策で賃金水準が徐々に改善されてきつつあるが、それも十分ではない。国や地方自治体にまず求められているのは、子どもの発達と親の就労を支える人材を増やし、安定的に育成することが可能な職員配置や労働条件を保障することである。

(おび はるみ・中央大学経済学部、会員)

- 1 OECD (2018). Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care. OECD Publishing. pp.24-25
- 2 厚生労働省「保育の現場職場の魅力向上検討会」第1回(2020年2月6日)資料3「保育士の現状と主な取り組み」p.6
- 3 厚生労働省「保育の現場職場の魅力向上検討会」第1回(2020年2月6日)資料3「保育士の現状と主な取り組み」p.14
- 4 東京都福祉保健局(2019)『東京都保育士実態調査 結果の概要中間まとめ』p.8 (http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/03/06/documents/05_01.pdf).
- 5 令和元年賃金構造基本統計調査結果による。
- 6 「社会福祉施設等調査」各年版より。
- 7 東京都福祉保健局(2014)『東京都保育士実態調査報告書』p.15
- 8 「愛知県保育労働実態調査結果報告書」(<http://aichi-hoiku.tumblr.com>)
- 9 大分県(2018)「保育現場の働き方改革に関するアンケート調査結果について(概要版)」pp.10-11
- 10 滋賀県(2020)「滋賀県保育士実態調査報告書」p.67
- 11 全国私立保育園連盟(2020)「働くみんなのホントの調査報告書」p.13
- 12 本調査は、内閣府の地方創生推進交付金事業「名寄市立大学を活用した地域ケア力の向上プロジェクト」の一環として実施されたものであり、名寄市立大学が調査を担当した。
- 13 東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター(2020)「保育・幼児教育施設における新型コロナウイルス感染症に関わる対応や影響に関する調査」p.20
- 14 「保育所等における保育の提供の縮小等の実施に当たっての職員の賃金及び年次有給休暇等の取扱いについて」(令和2年5月29日)
- 15 2018年の東京都の調査では、現在の職場への改善希望事項については、全体で「給与・賞与等の改善」が6割強(65.7%)で最も多く、次いで「職員数の増員」(50.1%)、「事務・雑務の軽減(49.0%)」などが高い割合を示している。(p.68)
- 16 保育時間11時間の場合、8時間保育の配置数に1カ月あたり常勤保育士1人+非常勤3時間パート1人で対応するとされているだけである。
- 17 厚生労働省が2019年に実施した調査によると、書類作成や登降園管理について、ICT活用によって担当者の業務従事時間が一定程度短縮されていることが示されている。(厚生労働省(2020)「令和元年度 保育士の業務の負担軽減に関する調査研究事業報告書」)
- 18 「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準及び家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準の一部を改正する省令」(平成28年厚生労働省令第22号)。2016年4月1日に施行。
- 19 朝日新聞デジタル2020年5月21日「コロナで保育士賃金カット園の減収補う仕組みあるのに」<https://digital.asahi.com/articles/ASN5N36TLN5HUTFL00H.html>

雇用関係によらない働き方・ フリーランスの実態と課題

岩崎 明日香

政府の推計では現在、フリーランスは462万人とされる。国勢調査で1985年と2015年を比較すると、女性の多い産業全体では雇用者が増える一方で「雇人なし業主」は減少傾向にあるが、従来からフリーランスなどの働き方が多かったと思われる職種のうち、デザイナーやインストラクター等の職業スポーツ家、記者・編集者などでは、女性の雇用者も増えつつ一定の非雇用化が進行してきた。政府は「多様で柔軟な働き方」を「女性活躍」と結びつけ、女性が育児等と両立しやすい働き方だと喧伝してきたが、労働法上の保護の外に置かれた女性フリーランスは、雇用労働者以上に多くの困難を抱え込まされてきた。その矛盾がコロナ危機で一斉に噴出し、さらには政府の給付金や支援制度の中にはフリーランス女性に対する差別と言うべき問題がある。同時にこの間、偽装雇用を強いられてきた女性たちが立ち上がり、団体交渉を通じて直接雇用への道を開くなど、現状を変える動きも生まれている。

はじめに

近年、世界中でギグエコノミー（インターネット上のウェブサイトやスマートフォンのアプリ等のプラットフォームを通じて単発の仕事を受発注する形態）が普及し、日本でも日常の風景になりつつある。以前から、実態は労働者であっても企業が使用者責任を逃れるために「名ばかり事業主」扱いする状況はあったが、そうした偽装雇用も含む雇用によらない働き方が広がっているにも関わらず、そのもとで働く人の保護や社会的条件の整備は大きく立ち遅れたままだ。コロナ危機の今その矛盾が噴き出しており、特に女性のフリーランスは政府による諸支援制度の中でも際立って差別的な立場に置かれている。

ILOの雇用関係に関する勧告（2006年）は、偽装雇用が起きやすい職業・部門では女性の労働者が多いという問題を指摘し、その対策と実効性

を担保するための明確な政策を持つこと（6項）、また、労働機関等が雇用関係について「女性の労働者の占める割合が高い職業及び部門には特別の注意を払う」（16項）ことを求めている。本稿では、女性の割合が高い職種におけるフリーランス化の進行の状況も見つつ、コロナ危機の前後で明らかになった女性フリーランスの実態と課題について考えたい。

1 フリーランスの人数推計について

日本で雇用によらない働き方はどの程度広がっているのか。プラットフォーム企業のランサーズは2015年から毎年調査を行い、21年版では1,670万人と推計しているが、これは「過去12か月に仕事の対価として報酬を得た全国の20歳以上の男女」を対象にした広い定義であり、雇用労働者が副業として単発の仕事を受け負う「副業系すきまワーカー」（439万人）が約3割を占め、その

うちの56%は年収10万円以下である¹。

政府が「働き方改革実行計画」の策定以後、実態把握の中心的な対象とした範囲は上記ほど広くない。19年に厚生労働省が「雇用類似の働き方の者」、中小企業庁と内閣府が「フリーランス」の人数試算を行い、20年5月には内閣官房による統一調査（関係省庁連携）の結果が発表された。そこでは「フリーランス」を、①自身で事業等を営んでいる②従業員を雇用していない③実店舗を持たない④農林漁業従事者ではない（※法人の経営者を含む）——とした上で、462万人（本業214万人、副業248万人）と推計している²。これらの調査は始まったばかりであり、フリーランスに関する直接的な公的統計はまだ無いため、長期の推移や女性フリーランスの増減の全体像は

わからない。ただ、国勢調査では「雇人なし業主」全体の人数は減少傾向にあり、小売店主や製造業等では減っているが、特定の発注者に依存する「雇用的自営業等」の人数は増加傾向にあり、その割合も高まっている³。

そこで、女性が多い産業の傾向をみるために国勢調査で1985年と2015年を比較したところ、女性が5～6割を占める宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、卸売・小売業のすべてで女性雇用者が増え、「雇人なし業主」は減少傾向を示していた⁴。また従来から「雇用的自営業」が多かったと思われる職種⁵に関して、雇用者数と「雇人なし業主」の人数の差について比較し、2015年の女性「雇人なし業主」が多い8つの職種の傾向を見た（表）。その結果、以下の

表 雇用的自営業等の変化

		音楽家（個人に教授する者）			家事サービス業			個人教師（学習指導）			デザイナー			
		1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	
女性	女性総数	83,038	61,430	74%	93,624	21,660	23%	65,895	90,050	137%	51,257	90,630	177%	
	雇用者	人数	28,097	16,170	58%	49,664	12,010	24%	20,119	60,300	300%	41,132	65,430	159%
		割合	34%	26%	78%	53%	55%	105%	31%	67%	219%	80%	72%	90%
	雇人のない業主	人数	52,264	41,810	80%	43,960	9,510	22%	35,258	14,640	42%	4,796	17,470	364%
割合		63%	68%	108%	47%	44%	94%	54%	16%	30%	9%	19%	206%	
男性	男性総数	7,388	8,900	120%	1,910	1,790	94%	75,242	101,990	136%	76,085	103,200	136%	
	雇用者	人数	1,570	1,970	125%	1,723	650	38%	33,951	79,810	235%	48,752	58,750	121%
		割合	21%	22%	104%	90%	36%	40%	45%	78%	173%	64%	57%	89%
	雇人のない業主	人数	4,950	5,860	118%	187	1,090	583%	31,919	13,810	43%	14,179	28,560	201%
割合		67%	66%	98%	10%	61%	622%	42%	14%	32%	19%	28%	149%	
男女計	総数	90,426	70,330	78%	95,534	23,450	25%	141,137	192,040	136%	127,342	193,830	152%	
	雇用者	人数	29,667	18,140	61%	51,387	12,660	25%	54,070	140,110	259%	89,884	124,170	138%
		割合	33%	26%	79%	54%	54%	100%	38%	73%	190%	71%	64%	91%
	雇人のない業主	人数	57,214	47,670	83%	44,147	10,600	24%	67,177	28,440	42%	18,975	46,030	243%
割合		63%	68%	107%	46%	45%	98%	48%	15%	31%	15%	24%	159%	
女性の割合		92%	87%	95%	98%	92%	94%	46%	46%	100%	40%	46%	115%	
		職業スポーツ家（個人に教授する者）			文芸家、著述家			俳優・舞踊家・演芸家（個人に教授する者）			記者、編集者			
		1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	1985年	2015年	85年比	
女性	女性総数	17,209	55,500	323%	7,371	10,560	143%	10,450	15,740	151%	16,287	28,670	176%	
	雇用者	人数	14,994	44,180	295%	2,821	2,000	71%	2,253	6,060	269%	14,255	21,700	152%
		割合	87%	80%	91%	38%	19%	49%	22%	39%	179%	88%	76%	86%
	雇人のない業主	人数	1,610	8,570	532%	4,229	8,050	190%	6,584	6,450	98%	1,394	5,680	407%
割合		9%	15%	165%	57%	76%	133%	63%	41%	65%	9%	20%	231%	
男性	男性総数	19,187	47,570	248%	19,663	14,730	75%	3,609	5,360	149%	71,989	50,060	70%	
	雇用者	人数	16,042	34,910	218%	5,316	1,610	30%	1,164	1,270	109%	62,278	40,010	64%
		割合	84%	73%	88%	27%	11%	40%	32%	24%	73%	87%	80%	92%
	雇人のない業主	人数	1,733	8,370	483%	12,636	11,510	91%	1,657	2,840	171%	3,955	5,860	148%
割合		9%	18%	195%	64%	78%	122%	46%	53%	115%	5%	12%	213%	
男女計	総数	36,396	103,060	283%	27,034	25,290	94%	14,059	21,090	150%	88,276	78,730	89%	
	雇用者	人数	31,036	79,090	255%	8,137	3,610	44%	3,417	7,330	215%	76,533	61,710	81%
		割合	85%	77%	90%	30%	14%	47%	24%	35%	143%	87%	78%	90%
	雇人のない業主	人数	3,343	16,940	507%	16,865	19,560	116%	8,241	9,290	113%	5,349	11,540	216%
割合		9%	16%	179%	62%	77%	124%	59%	44%	75%	6%	15%	242%	
女性の割合		47%	53%	113%	27%	41%	152%	74%	74%	100%	18%	36%	200%	

出所：総務省「国勢調査」時系列データより作成

特徴が見てとれる。

①もともと9割超を女性が占めた職種では、総数は30年前と比べて大きく減った。個人に教授する音楽家（ピアノ教師など）は男女計で2万人以上減ったが、女性「雇人なし業主」はなお4万人を超え、その割合も高まっている。家事サービスでは女性「雇人なし業主」は5分の1に減ったが、それでも約1万人となっている。

②30年前に比べて総数が増え、女性「雇人なし業主」の割合が高まった職種は、デザイナーと個人に教授する職業スポーツ家（ヨガインストラクターなど）である。いずれも雇用者も増えたが、同時に「雇人なし業主」の比重が高まり、特に女性の伸びが著しい。

③記者・編集者は男性雇用者が減り、女性は雇用者も増えたが女性「雇人なし業主」が4倍化し、男性「雇人なし業主」とほぼ同数である。男女計では雇用者の割合が9割に下がり、「雇人なし業主」が9割に上昇するなど非雇用化が進行し、特に女性でそれが目立っている。

以上の範囲では、従来から「雇用的自営」が多い職種で、この30年間で女性雇用者の増加とともに、一定の非雇用化が進んできたといえるが、これは全体のごく一部であり、非正規雇用として働きつつギグワークで収入を補っている実態などはほとんど反映されていない。また、日本でギグエコノミーが急拡大し、安倍政権がフリーランスの拡大を前面に掲げたのは2010年代後半からであり、現在はさらに非雇用化が進んでいる可能性がある。

2 女性フリーランスの実態——コロナ危機以前から続く問題

フリーランスは労働法上の保護から排除されているため、低収入、長時間労働、性差別、ハラス

メント、発注者・仲介事業者の一方的な不利益変更、傷病や契約打ち切りによる経済的困窮など、就業をめぐるリスクが大きい。女性の雇用労働者も低賃金・不安定雇用、セクシャルハラスメント、育児など家庭におけるケアと仕事の両立は大きな問題であるが、フリーランスの女性にとってもそれらは以下のような形で現れている。

(1) 産前産後・育児休業も収入の保障もなく、認可保育園にも入りにくい

「働き方改革」の鍵だと位置付けられた「多様で柔軟な働き方」は、繰り返し「女性活躍」と結びつけられてきた。「一億総活躍プラン」（16年6月）では「働き手一人ひとりが介護や出産・育児など自らのライフステージに合った柔軟な働き方を選択できる社会」を目指すとし、厚労省「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために懇談会報告書」や「働き方改革」実行計画（17年）でも基調は共通している。経産省「雇用関係によらない働き方」研究会（16年11月～17年3月）では計6人のフリーランスからのプレゼンテーションが行われたが、そのうち4人が女性、3人は子育て中だった。非正規雇用と同じくフリーランスも「女性が子育てと両立しやすい働き方」という名目で拡大を図られてきた。

育児や介護との両立を期待してフリーランスを選ぶ人はどのくらいいるのか。参考として就業構造基本調査（17年）をみると、正規雇用から自営業主への転職理由のうち、男性は「定年」が最多（21.6%）で8番目に「介護・看護」（3.3%）、9番目に「結婚」（2.0%）、13番目が「出産・育児」（0.5%）だが、女性は最多が「結婚」（16.7%）、次に「出産・育児」（14.7%）である。29歳以下では「結婚」21.5%、「出産・育児」12.5%、30～49歳では「結婚」20.8%、「出産・育児」20.3%と、その2つが3～4割を占める。

実際にフリーランスの女性が子育てをする場合、現行の法制度等のもとでは困難が多い。雇用労働者であれば、産前・産後休業（労基法 65 条）、育児・介護休業（育児介護休業法）が定められ、一定の要件を満たせば出産手当金や育児休業給付金が支給され、社会保険料も産休・育休期間中は免除される。フリーランスは産前・産後休業や育児・介護休業の対象外で、出産手当金も支給されていない場合が多い。社会保険料は、国民年金保険料については 19 年 4 月から産前産後 4 カ月間が免除になったが、国民健康保険料・介護保険料は免除にならない。そのため、健康リスクを負ってでも出産後の仕事復帰を早めざるを得ないケースが生まれている。さらに、雇用労働者以上にフリーランスの家庭は認可保育園に入りにくいという問題も大きい。

当事者団体「雇用関係によらない働き方と子育て研究会」による緊急アンケート（17 年 12 月、回答 364 人）では、産後 2 カ月以内に仕事に復帰した人が 59%、産後 1 カ月以内が 44.8% となっており、産後 8 週間という労基法の規定に照らしても衝撃的な実態である。また、63.1% が扶養でなく自身で健康保険料を納付しているのに、出産手当金の給付を受けたのは 2 割弱に過ぎない。認可保育園に入らず他の託児サービスを月額 5 万円以上出費した人は全体の約 3 割だった。同会はフリーランスを対象とした産前産後休業中のセーフティネットや、保育における公平性の担保のための制度を政府に求めている（18 年 2 月）。

こうした実態がすでにある以上、認可保育園の増設・保育士の処遇改善をはじめ、政治の責任で待機児童をなくすための抜本的な対策をすすめることなしに、財界・政府がいくらフリーランスやテレワークが育児のしやすい働き方だと喧伝しても、絵に描いた餅にすぎない。

（2）最低報酬の保障なき使い捨て労働

内閣官房による統一調査（20 年）では、主たる生計者が本業として行うフリーランスの年収（収入から必要経費等を差し引いた所得の額。社会保険料・税を差し引く前の額）は、200 万円以上 300 万円未満の人が最多（19%）となっている。女性のみの結果は不明だが、前出の「雇用関係によらない働き方と子育て研究会」のアンケートでは、月の平均収入（社会保険料・税を差し引く前の額面）が 15 万円未満の人が 32.9% を占め、15 万円以上 30 万円未満の人が 25.8% と、合わせて約 6 割を占める。社会保険料・税の負担をふまればなおのこと、最低生計費が保障されない人が少なくない実態が窺われる。

フリーランスには最低賃金法が適用されない。家内労働法が定める最低工賃も物品の物理的な製造・加工を対象としており、データそのものの作成や入力、収集などには適用できない。そのもとでギグワークが普及したため、プラットフォームを介した使い捨て労働がさらに増え、記事や翻訳の文字単価、イラスト等の単価切り下げを加速させ、各分野の相場全体の低下が危惧されている。16 年にはインターネット上の記事等を集めた「まとめサイト」で大量の無断引用や著作権侵害が発覚したが、背景にはギグワークで経費を削減しつつ、大量の記事作成で広告収入を得るという運営企業の方針があった。

廉価での発注の主要なターゲットとされているのが女性である。大手プラットフォームのウェブサイトでは「主婦・女性大歓迎」と銘打ったものが目に付く。「時間単価制」の仕事もあるが、その最も安い水準は「時間単価 700 ～ 1000 円」で設定されており、実際に「時給 700 円」で働き手を募る発注者もいる。「時給 700 円」の発注は少なくとも 2016 年からあった。当時最も低い水準

の最賃は時給714円だったが、労働組合をはじめ運動の力で現在は790円に引き上げられている。最賃自体も中小企業支援と一体で速やかに引き上げる必要があるが、雇用によらない働き方の場合、それさえ適用されないため、5年以上経っても「時給700円」の仕事が発注され続けている。

あるフリーライター・編集者の女性は、「時間単価制」の仕事を受け負った際、発注者の指示を受け、時間管理用のアプリを自身のパソコンに導入した。これはプラットフォームが提供するアプリで、受注ワーカーのパソコン画面を一定の頻度で撮影したり、キーボードの打刻回数などを記録したりするものである。彼女は「オフィス労働で同僚や上司に見られているの数百倍のプレッシャーがかかるため作業効率が落ちる。作業効率が落ちたことで『在宅労働者は使えない』と判断されることがある」と語っていた。彼女は以前雇用労働者として働いていたが、長時間労働とハラスメントで体を壊し、パニック障害を発症したためオフィス勤務が困難になり、フリーランスにならざるを得なかった。最低報酬の歯止めがないままでは、過労などのリスクが再び高まる。ガイドラインだけではこの状況は変わらない。最低報酬を保障する実効性のある規制が必要である。

(3) ハラスメント

日本俳優連合、M I C（日本マスコミ文化情報労組会議）フリーランス連絡会、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会の3団体による調査(19年8月、回答828人)は、フリーランスのハラスメント被害を告発している。調査では、61%がパワーハラスメント、35%がセクシャルハラスメントを受け、4割の人が被害を受けても相談できなかったと回答。「映画のキャスティング後に、撮影までの間にセックスを強要された」など深刻な被害もあり、レイプされた人も37人

(5%)にのぼる。厚労省の検討会でも、セクハラ・パワハラを受けた独立自営業者の7割が未解決で、他のトラブルと比べても未解決の割合が高いという資料が出されており、被害者のケアと再発防止・根絶のための対策が求められる。

ハラスメントに関する責任を企業に認めさせる上で、フリーランスや名ばかり事業主の場合はその困難が増大する。あるバスガイド女性が受けたハラスメントの事例では、雇用関係の有無が焦点となった。バス業界では2000年頃から規制緩和が進み、ガイドの非正規化・非雇用化が進行したが、上司のハラスメントで長期の自宅待機と無給を強いられた女性が提訴した争議では、実態は労働者であったにも関わらず、会社側が「フリーガイドだった」と主張。地裁判決では女性は労基法上の労働者に該当せず、ハラスメントを認めないとする不当判決が出された(13年、大分地裁)。

19年のILOのハラスメント禁止条約はフリーランスも保護の対象としている。日本で関連法の改定が行われた際、フリーランスはハラスメント防止措置義務の対象に含まれなかった。付帯決議でフリーランスについて対策の必要性が言及されたが、厚労省のパワハラ防止指針では「必要な注意を払うよう配慮」との表現にとどまり、実効性がない。ILO条約の速やかな批准と国内法改正が必要である。

3 コロナ危機が浮き彫りにした女性フリーランス差別

平時でも不安定な立場で、さまざまな矛盾を「自己責任」として負わされてきたフリーランスは、コロナ危機に際して補償や支援から抜け落とされている場合が多い。政府は「多様で柔軟な働き方」とフリーランスの拡大を唱えながらも、実際にそうした働き方で社会の各分野を支えてきた人々に

対して、あまりに貧弱で差別的な支援や補償しか実施してこなかった。企業もフリーランスに対する責任を果たさず、居直る事例が後を絶たない。

観光産業では、非雇用化の進行でフリーランスとして働かざるを得なかった女性バスガイドたちが、会社から休業手当が払われず、休業支援金の対象にもならなかった。ある女性は閑散期に別のパートで生計を支え、その職場で社会保険に加入していたため持続化給付金からも対象外とされた。どの制度も使えず仕事の見通しもなく、自死に追い込まれた女性も複数いる。規制緩和とフリーランス拡大を推進し、偽装雇用を放置してきた政治の責任は重い。

そもそも政府はコロナ危機の当初、フリーランスを支援の対象と見なしておらず、当事者や労働組合の運動がその姿勢を変えさせてきた。それ自体が画期的だが、給付金や支援制度の中にはフリーランス差別、特に女性のフリーランス差別と言わざるを得ない問題がある。

(1) 休校等対応給付金

小学校休業等対応助成金および小学校休業等対応支援金は、雇用労働者が休校のため仕事を休まざるを得ない場合、その企業に1人1日あたり最大8,330円の助成金を、フリーランスなど個人事業主には4,100円の支援金を支給する制度として開始された。4,100円という金額には何の根拠もなく、仮に最賃で計算しても4時間分程度にしかない。その後、上限額は雇用労働者1万5,000円、フリーランス7,500円に引き上げられたが、金額の差別は温存された。保護者が自宅で仕事をしながら、特に年少の子どもの育児をすることがいかに大変か、また、子どもの健康と安全や学ぶ権利を守る上でも極めて難しいことは、緊急事態宣言を通じて多くの保護者が身をもって体験したはずだ。根拠なき女性フリーランス差別は早急に

是正すべきである。

(2) 持続化給付金における被扶養者・被雇用者除外

持続化給付金は当初、売り上げを事業収入として確定申告し、前年同月比で売り上げが5割以上減少した事業者が対象だった。フリーランスの多くは、報酬支払者の都合や税務署の指導などで、主な収入を給与所得や雑所得として申告しているため事実上使用できなかった。運動と野党の論戦で対象は広がったが、今度は事業収入が1円でもあれば弾かれ、事業収入と雑所得・給与所得の混在が珍しくないフリーランスの実態に沿わないものだった。

加えて、特に女性にとって重大なのは、被扶養者と被雇用者（国民健康保険証を持っていてもパートなどで雇用による収入が継続的にある人も含む）は、主な収入を雑所得・給与所得として申告している場合、制度の対象外とされたことだ。

これに対する女性たちの怒りの声が「持続化給付金対象外の所得区分を対象に求めるフリーランスの会」のウェブアンケート（20年6月、回答501人。被扶養者44.7%、女性68.5%、被雇用者39.7%）に寄せられている。

「私は被扶養者ですが配偶者の収入は高くなく、夫婦で働かないと生活は成り立ちません」（演奏家）、「被扶養者ですが、私の収入で大学生の娘の学費を賄っています。夫の扶養内で働く妻は、小遣い稼ぎで働いているとでも思っているのでは？」（個別教室講師）、「育児中のため仕事を減らして夫の扶養に入っていたのですがコロナでまさかの仕事ゼロ」（アニメーション美術）、「配偶者のいる女性を対象から締め出そうとする政府の意図を感じる。誇りを持って仕事をしている女性の正当な権利を認めてほしい」（通訳案内士）など痛切である。

持続化給付金そのものも1回限りで終わらせず、再支給が必要である。そして制度に組み込まれた理不尽な被扶養者・被雇用者差別を今度こそ取り除かなければならない。

(3) 休業補償を求め、直接雇用にも道を開く ——ヤマハ英語講師ユニオン

この間、文化・芸術分野をはじめ、さまざまな職場でフリーランスとして働いていた女性たちが立ち上がり、現状を変える動きも生まれている。

ヤマハ提携の楽器店では、ヤマハミュージックジャパンと委任契約を結ぶ個人事業主として働く英語教師が全国に約1,200人いる。勤務時間・場所、指導方針をヤマハ側から指示されるなど実態は労働者であるのに名ばかり個人事業主として扱われ、コロナによる休講・減収に対しては、会社から月額報酬の2割程度の「見舞金」が出たきりだった。ヤマハ英語講師ユニオン（18年12月結成）は、毎月6割以上の休業補償を会社に要求して交渉を重ね、メディアを通じて社会的にも告発。その後、21年度中を目標に全国で運営する英語講師に雇用制度を導入する方向で会社と大筋合意し、直接雇用にも道を開く成果を勝ち取った。音楽

教室でもSNSでつながった女性たちがヤマハ音楽講師ユニオンを結成した。

職場のたたかいを後押しする上でも政治の役割が重要である。20年2月、名ばかり事業主の実態をつきつけた質問に対し、当時の安倍首相は権利ゼロの働き方が広がることを「決していいとは思っていない」と答弁した⁶。労災保険の特別加入の対象がフリーランスの芸能従事者・アニメーション制作従事者に拡大されるなど前進もあるが、フリーランス拡大を掲げながら保護のスピードは遅く不十分という根本的問題を改めなければならない。

国際的にはギグワーカーの労働者としての権利を認める司法判断が相次ぎ、保護拡大のためのさまざまな施策が進みつつある。日本で長年、労働者性についての狭い判断のもととなっていた労働基準法研究会（労基研）報告の基準（85年）も、ようやく政府による検証が始まった。今こそILO「雇用関係に関する勧告」をふまえ、また、戦後労働法の出発点にも立ち返って、労働者性を広くとらえた中身となるよう変えるべきである。

（いわさき あすか・会員、女性労働研究部会）

- 1 他の内訳は「複業系パラレルワーカー（雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をこなす）」373万人、「自由業系フリーワーカー（特定の勤務先はない独立したプロフェッショナル）」308万人、「自営業系独立オーナー（個人事業主・法人経営者で、1人で経営しているオーナー）」551万人。ランサーズ「フリーランス実態調査」2021年版より。
- 2 同じ定義で推計を比較すると、19年の内閣府調査341万人（本業228万人、副業163万人）、厚労省調査367万人、中小企業庁調査472万人（本業324万人、副業148万人）。内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」より。
- 3 内閣府政策統括官「政策課題分析シリーズ17 日本のフリーランスについて」（19年7月）によると「雇用的自営等」は85年128万人（雇人なし業主全体に占める割合18.7%）、15年164万人（同41.5%）。
- 4 女性が約8割を占める医療・福祉は総数が259万人から703万人へ2.7倍化し、女性「雇人なし業主」も16,315人から24,680人へ1.5倍化した。それ以上に雇用者の伸びが大きく、女性「雇人なし業主」の割合は1%未満となっている。
- 5 「雇用的自営」が多いと思われる職種は岩田克彦「雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在」（『JILPT Discussion Paper Series 04 - 010』2004年6月）を参考にした。
- 6 20年2月8日の衆院予算委員会での笠井亮衆議院議員の質問に対する答弁。

ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性

清山 玲

誰もが幸せに生涯安心して暮らせる頼れる福祉国家をつくるには、女性も個々の家計や財政面でその費用を応分に負担する仕組みづくりが不可欠である。しかし、日本女性の経済力が男性に比べて非常に弱く担税力に欠けることから、世界水準に大きく立ち遅れている経済分野でのジェンダー平等、女性の活躍を推進しなければならない。現行の税・社会保障制度等には、女性の経済力・担税力向上を阻害するものが残存している。労働指向の政策パッケージへの転換は急務であり、求められる改革は、働き方や属性の違いにより勤労者を分断し、連帯を損なうことのない政策制度の構築である。

はじめに

本稿では、ジェンダー視点にたつて、女性が雇用の場で働くことやその際の働き方を制限する税・社会保障制度の問題点と今後の改革の方向性について考察する。

ジェンダー視点から税と社会保障制度のありかたを考え制度を抜本的に見直し再構築することは、日本にとって喫緊の重要な社会経済課題だと考える。なぜなら、日本女性の経済力はいまなお非常に弱く、貧困問題が深刻であるにもかかわらず、財政危機を背景に社会保障の利用制限や給付の切り下げが進められようとしているからである。女性は、男性に比べて、高齢、失業、配偶者との離死別などにより生活に深刻な影響を受け生活困窮に陥り易く、相対的貧困率も高い¹。また、男性に比べて寿命の長い女性は高齢期の生活をささえる資金確保が男性以上に求められるが、女性の年金水準は低く、長い高齢期の生活を預貯金などの自助で支えることはきわめて困難な状況にある²。最近のコロナ禍の影響も男性に比べて女性

に強く現われている。深刻な影響は正規雇用より、低賃金で不安定な就労をしている非正規雇用で強くあらわれるが、男性に比べて女性にはるかに非正規雇用の割合が高いからである。パート・アルバイトの雇用形態で働いている多くの女性たちが、シフトの変更により過少就業を余儀なくされ、事実上の休業や解雇ともいえる状況に直面している。

女性も男性も一生涯を安心して暮らせる、長寿を言祝ぎ幸せに天寿を全うできる社会には、持続可能な頼れる社会保障を実現することが必要である。

1 いまなお低い女性の経済力・担税力

(1) 年収・家計寄与率の男女間格差

国税庁の「民間給与実態統計調査」からも、経済力の男女間格差が大きいことは明らかである。2019年の給与所得者数にしめる女性比率42.3%に対して、給与総額にしめる女性比率は29.1%と低い。1年を通じて勤務した女性の平均年収は、296万円と、男性(540万円)の54.8%にすぎない。

表1に示したように、女性のほぼ2人に1人は

年収 200 万円以下である。

女性比率は、年収区分が上がるにつれて小さくなる。低い年収区分では女性が 7 割弱なのに対して、高所得層では 9 割が男性である。

また、「家計調査」によれば、いずれの年収分位においても、女性の勤労収入による家計への貢献度は小さいが、妻の有業率の上昇と世帯所得分位階級の上昇との間に相関があることは、表 2 と表 3 から明らかである。

2020 年時点の 2 人以上勤労世帯における妻の家計寄与率は平均 17.6%、年収分位第 I 分位の 12.2% から第 V 分位の 21.5% にまで順に上がっている。また有業率は、世帯所得が最も低い第 I 分位の妻の有業率は 32.1% だが、第 V 分位では 70% にまで上昇する。

なお、2000 年以降の変化は小さい。均等政策や女性活躍推進の政策効果は弱く、男性を 100 としたときの女性の平均年収が、49.4 から 2019 年の 54.8、妻の家計寄与率も 10.7% から 2020 年の 17.6% にとどまる。

女性の経済力が低い背景に、出産子育て期の女

性の有業率が低く、復帰時に低賃金短時間の仕事に就いていることがあることは言うまでもない。

(2) 税・社会保険料負担の男女間格差

男女雇用機会均等法制定から 35 年を経てもなお、女性の税・社会保険料負担額は男性に比べて著しく小さいことは、所得にかかる税と社会保険料負担額を推計した表 4 から明らかである³。

年収 500 万円の男性の税・社会保険料負担額は、配偶者控除が適用される場合には 978,475 円、配偶者控除・特別控除の適用がない場合で 1,032,975 円である。女性の年収別の負担額は、扶養される妻に所得がない場合には、税・社会保険料ともに負担なし。妻の年収 100 万円未満で社会保険未適用の場合には、女性が負担している税・社会保険料はゼロで、雇用保険のみ適用の場合には本人負担分 0.3% で 3,000 円である。年収 200 万円の場合で 393,090 円、年収 300 万円の場合で計 627,885 円、年収 400 万円では 868,680 円の税・社会保険料負担になる⁴。

もし、これまで無業だった既婚女性が、子育て

表 1 性別年収階級別構成比 (2019 年) (%)

	男性	女性	女性比率
100 万円以下	9.2	24.8	68.1
200 "	7.6	21.7	69.3
300 "	11.2	18.6	56.8
400 "	15.7	15.2	43.3
500 "	16.2	9.0	30.4
600 "	12.4	4.7	23.1
700 "	8.2	2.5	19.4
800 "	5.9	1.4	15.8
900 "	4.1	0.7	11.5
1,000 "	2.7	0.4	10.2
1,500 "	5.0	0.7	10.2
2,000 "	1.2	0.2	12.2
2,500 "	0.3	0.0	9.5
2,500 万円超	0.4	0.1	9.6
計	100.0	100.0	44.1

(注) 1 年未満の勤務者と 1 年を通じて勤務した者を合計した数値である。

出所：国税庁 (2020) 「令和元年分 民間給与実態統計調査」より清山作成。

表 2 年収 5 分位階級別妻の家計寄与率の変化 (2000,2020) (%)

	第 I 分位	第 II 分位	第 III 分位	第 IV 分位	第 V 分位	平均
2000 年	6.4	7.3	8.9	9.5	16.0	10.8
2020 年	12.2	13.7	15.3	18.0	21.5	17.6

(注 1) 数値は 2 人以上勤労者世帯の男性世帯主と配偶者女性の勤め先収入から算出。統計上の制約から勤労収入以外の収入については含まれていないことに注意。

(注 2) 妻の家計寄与率 = 配偶者女性の勤め先収入 × 100 / 男性世帯主勤め先収入 + 配偶者女性の勤め先収入。

出所：「家計調査 (詳細結果表)」より清山作成。

表 3 2 人以上勤労世帯の妻の有業率の変化 (2000,2020) (%)

	第 I 分位	第 II 分位	第 III 分位	第 IV 分位	第 V 分位	平均
2000 年	23.3	34.8	39.5	45.3	52.8	39.1
2020 年	32.1	52.0	55.6	64.0	70.0	54.7

出所：表 2 と同じ

表4 年収別税・社会保険料負担

	単身者 / 既婚女性				既婚	
					妻扶養あり 大学生1人 扶養	妻扶養なし 大学生1人 扶養
年収(万円)	200万円	300万円	400万円	500万円	500万円	500万円
税・社会保険料合計(円)	393,090	627,885	868,680	1,136,800	978,475	1,032,975
給与収入に占める税・社会保険料(%)	19.7	20.9	21.7	22.7	19.6	20.7

(注) 社会保険料は協会けんぽ(2021年3月から)。東京都、40歳から64歳までの介護保険第2号者。
出所: 清山作成。

と両立しながら年収300万円の仕事で働くことができる社会を実現したら、年間で納付する税・社会保険料は、1年で約62.8万円、30年間で約1,880万円になる⁵。世帯の手取り所得は、退職金や年金増加分を含めず、配偶者控除がなくなることによる夫の手取り所得減少分を差し引いても、年間約230万円、30年間で6,900万円近くの所得増につながる⁶。

同様に、妻の年収が100万円(社会保険は雇用保険のみ)から300万円に増加したときの世帯の所得は、年間約130万円、30年間で3,900万円近く手取りで増加する。

男女間の経済力格差を縮小し、女性も男性と同様に働く社会をつくれれば、個人および世帯の可処分所得は増え、税・社会保険料の収入も増える。家計も、税・社会保険収支も改善できる。

2 女性が勤労と納税の義務を果たせる改革の必要性

(1) 進行中の社会保障制度改革とジェンダー

いま持続可能性を高めるとして行われている社会保障制度改革は、一方で社会保険料や窓口での自己負担額を引き上げ、他方で、利用条件を厳しくし給付水準を切り下げるといものである。国民の4人に1人が75歳以上になるとされる2025年を目前にして、年金、医療、介護、生活保護等のさまざまな領域で、給付水準の切り下げ、保険

料および利用の際の自己負担額の引き上げなどにより、各種社会保障制度利用の制限・抑制がいま急ピッチで進められている。

政府は、「高齢化がすすんだ社会でも、世代を問わず一人ひとりが安心して暮らせる社会を実現する」⁷ ために、社会保障充実のための安定財源を確保し財政健全化を同時に図ることを強調し消費税の引き上げに理解を求めたが、いまのままで、「世代を問わず、一人ひとりが安心して暮らせる社会」を実現する頼れる社会保障制度への確かな道筋を歩いているとは、言いがたい⁸。

確かに、現行の社会保障水準を維持し家族政策も含めて必要な施策を行うためには、財源確保の問題は無視できない⁹。以前より問題視されてきた国と地方の長期債務残高は2020年度末には1,182兆円に達し、一般会計歳出額にしめる公債発行額も2019年度の35.4%から2020年度は56.3%に達することが見込まれ、財政は危機的だと指摘され¹⁰、ハイパーインフレを懸念する声も小さくない¹¹。いまのままでは、公債費に圧迫され必要な政策経費の予算を組めなくなる。

しかし、税や保険料などを負担できない人にも負担はさせるが、負担できなければ給付やサービスを受けられなくとも仕方がないという、いまの社会保障制度改革の方向性は、現行の他の政策制度、雇用労働や家庭生活のありようのもとでは、①現役世代のワーキングプアや高齢女性の貧困問題をいっそう深刻化させ、②雇用の場も含めて

ジェンダーギャップを拡大しかねない点で大きな問題がある。

なぜなら、いま行われている介護の利用制限強化や給付水準の切り下げという社会保障制度改革は、子ども世代の離職やキャリアの追求を諦めることにつながりやすく、なかでも、その影響は男性に比べて家族的責任をより重く負担している女性に対して強くでやすいからである。

(2) 求められる勤労と納税の義務を果たせる 労働指向の政策パッケージへの転換

そこで、これまで男性に比べて個々の世帯を経済面で支える力が弱かった現役世代の女性が、勤労収入により個別の家計にも国や地方の財政にも貢献できる力をつける政策が必要だと考える。具体的には、①家計寄与率を男性と同等か少なくとも8割程度になるように経済力をつけ、②福祉国家を支えるために必要な税や社会保険料について女性にも応分の負担をする仕組みを作り、③親の介護のために女性が仕事を断念しその後経済的に困窮しなくてもすむ、といった労働指向の政策である。

高水準の社会保障は、良質の雇用と高い就業率によってこそ可能になる。

女性を雇用の場に誘導するだけでなく、雇用形態にかかわらず公正に処遇し、出産子育てと仕事の両立が容易で職場で力を発揮できる働き方改革と、失業や高齢などの生活上のリスクにも男性と同様に耐えられる社会保障制度改革をセットで同時に追求する政策が求められる。

筆者が税や社会保障制度のあるべき姿について考えるとき、その前提には、人生90年、100年という長い時間を誰もが安心して幸せに過ごせる社会は、女性に家庭内の育児や介護などの重いケアワークの負担を負わせてはつくれぬ。育児や介護などケアの社会化なしに、女性が雇用の

場で活躍し家計を支え、担税力をつけることはできないという考えがある¹²。

国民の購買力や担税力を高め、人口減少下で質の高い労働力を確保し国民経済の発展につなげる「成長戦略」は、「働き方改革」だけでなく社会保障制度も、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて改革することが重要である。

女性が福祉国家維持のために応分に費用を負担できるようにするためには、保育や介護等インフラ面での環境整備が強く求められる。

現行の経済社会のありようを変革し、女性が勤労と納税の義務を果たせる政策パッケージをつくることこそが焦眉の課題である。

3 労働抑制的な税・社会保障制度等の 問題点とその見直し

人口減少時代に突入し質の高い労働力の中長期的確保が雇用の場の男女共同参画とともに社会課題になったいま、しかも社会保障財源の確保が急がれる時代には、女性の労働参加度を弱め経済力の向上や活躍推進を阻害する労働抑制的な制度の見直しが、喫緊の政策課題になる。たとえ、勤労者の生活への配慮として導入され、長くその生活を支えてきた制度や慣行であっても、女性の労働参加や継続就業率の向上、活躍推進を妨げる税・社会保障制度等は緊急に見直さなければならない。

具体的には、①配偶者控除・特別控除、②第3号被保険者制度（サラリーマンの妻の保険料免除）、③非正規雇用への社会保険の未適用、④妻への扶養手当の見直しが必要である。

既婚女性が働く時間を長くし所得を増やすと、配偶者である夫の手取り所得を減らして「懲罰」し労働を忌避させるように仕向けるこれらの制度は、夫の会社中心の働き方を「内助の功」により支え¹³、安い賃金で非正規雇用として働く女性を

創出する機能を果たしている。

配偶者控除、配偶者特別控除がプラスに働くのは、税率が相対的に高い所得階層である。そのパートナーも多くは高等教育を受けており、もし働いていたら得られる所得（機会費用）は大きく、納付される税・社会保険料額も大きい。雇用の場で活躍できる労働能力を死蔵させるのではなく、活かす政策こそが求められる。

女性活躍推進を強調しながら、2017年度の税制改正で、夫の所得控除（38万円）の対象となる配偶者（妻）の年収要件を103万円から150万円まで引き上げた配偶者特別控除を拡大したのは、政策的混乱である。女性の経済力向上やキャリア形成という点ではマイナスに作用することは明らかである。

第3号被保険者制度の廃止（専業・パート主婦世帯から基礎年金保険料徴収）については、自営業、失業者、社会保険未適用の未婚者や学生が保険料を負担しており、公平・公正・連帯の観点からも、働き方に中立であるという観点からも問題がない。

パートなど非正規雇用労働者への社会保険の適用拡大¹⁴は、均等待遇への前進であると同時に、働き方に中立な制度に近づいたと評価できる。非正規雇用への社会保険の未適用、保険料の事業主負担免除は、当該企業の人件費を安くすることで正規雇用から非正規雇用へと誘導する政策として機能しており¹⁵、非正規雇用化の負の影響は女性に対して強く出ていることは周知のとおりである。

なお、妻への扶養手当を支給する慣行は、第3号被保険者制度とあいまって労働抑制作用が強い。共働き世帯が多数派になり未就学児をもつ多くの女性がすでに働き、また働くことを希望する今日、廃止する政策が必要である。

4 勤労権を保障する社会保障としての良質な保育の拡充

女性が出産育児期に離職する機会費用は非常に大きく、先に示したように手取りで5千万円、7千万円、あるいはそれ以上の額の生涯所得の喪失につながっている。

女性の経済力と担税力の向上の同時追求が求められる今日では、勤労権を保障する社会保障が求められる。良質な公的保育を十分に準備し、待機児童をゼロにできないのは、保育を「女性の仕事」として政策的に軽視してきたあらわれである。保育士不足は、保育士の賃金が低く、昼休みも年次有給休暇や育児休業すら取得しにくいことによる。保育分野の働き方改革は急務である¹⁶。

なお、女性活躍推進という観点からだけでなく、経済的理由から子どもの数を抑えることにならないよう次世代の再生産という観点からも、継続就業できる保育量の確保が重要である。何月に子どもが生まれても、育休明けが何月であっても、保育園に入れるよう、保育定員には余裕があって当然だと考える。

待機児童をゼロにする計画策定をするときに、保育ニーズの算出方法について注意を喚起したい。自治体はいまの保育ニーズを所与として、待機児童をゼロにすることに目が向けるが、これでは待機児童をゼロにできない。保育所が増え就業継続する人が増えれば増えるほど、「できれば働きたい」と思っていた就業継続希望者が顕在化し、自治体が推計した保育の必要量を上回ってしまうからである。

女性の就業継続率の目標や就業希望率から1年間の出生数のどれだけの定員を、0・1歳児で保障する必要があるか推計し、参考指標として活用することが有効である。また、正規雇用での女性

の就業継続率が高いとされる福井県等の各年齢別保育定員がその当該年齢の子どもの数にしめる割合などを参照することも有効である¹⁷。

5 課税単位としての世帯単位制度の見直しと生活配慮の方向性

既婚女性のいわゆる「内助の功」¹⁸を夫に対して認める税・社会保険制度ではなく、勤労の権利を保障して勤労者の生活向上を図りつつ、税・社会保険料収入を増やす政策制度をつくるのが、いまの時代には求められる。

共働き世帯でも家事育児介護関連労働は必要であり、一部はサービスとして購入している。この費用は経費として所得から控除されず、所得税も消費税も負担する。これに対して、私的に家庭内でサービス供給が行われると税負担を軽減する¹⁹制度は、労働抑制的で問題がある。

働き方に中立な、あるいは労働インセンティブのある政策としての個人単位課税の影響が大きく配慮が必要なのは、扶養控除の廃止により課税所得が増大した結果、非課税世帯から課税世帯になる世帯である。日本のさまざまな社会保障制度は、非課税世帯かどうかと大きく結びつけられているからである。

政府が女性の所得を抑える方向に誘導した責任をとり、これから人生設計を変えて所得を増やすことのできない、あるいはそれが難しい年齢層に対しては、急な政策転換によって生活が困窮することのないようにソフトランディングさせる配慮が必要である²⁰。

また、若年単身者や高齢者の高い貧困率と税・社会保険料負担感が強い低所得層への配慮として、基礎控除の引き上げによる課税最低限の引き上げと、中所得層以上の給与所得控除縮小し相殺するという方法を考えるべきである。人的控除の

縮小により課税最低限が下がり、従来支援を受けていた層の負担が増えてかえって生活が苦しくなることのないような配慮が必要である。

なお、子どもへの扶養手当については、勤労者にとって重要な生活配慮だと考える。同一価値労働同一賃金の立場からの家族手当批判もあるが、子どもへの扶養手当は、賃金が次世代も含めた労働力再生産のための費用であり、働き方に中立で女性活躍推進や子どもを生み育てやすい社会へという社会課題への対応としてもプラスだと考える。トヨタ自動車がいち早く、配偶者手当の廃止と子どもへの扶養手当増額をセットで打ち出したことは高く評価できる。

今後は、国の政策として配偶者への扶養手当を廃止させる政策が必要である。

おわりに

～連帯できる税・社会保障制度改革を

これからの税制や社会保障制度改革は、①女性の勤労権を保障し、女性が税や社会保険料として福祉国家を維持する費用を男性と同等に負担できるようにする労働指向の政策パッケージの中に位置づけられるものであること、②勤労者が連帯できる制度であることが重要だと考える。

子ども手当や高等学校等修学支援金などに所得制限をかけ、税や社会保険料を多く負担している人たちを制度から排除することは、子どものいる勤労者世帯の連帯を妨げる。配偶者控除や第3号被保険者制度、配偶者への扶養手当の存在は、低賃金不安定な雇用でありながら労働条件の引き上げに消極的な人を同じ勤労者のなかにつくりだす。

税・社会保険料が、働き方、子どもの有無や子どもを産んだ年齢の違い等により変わり、パート主婦 VS. 単身あるいはひとり親の非正規雇用、専

業・パート主婦世帯 VS. フルタイム正規共働き世帯、妻に働いてほしくない夫 VS. 働きたい妻というようなさまざまな対立を生み出し、社会保障の充実を妨げる制度を廃止し、国民が連帯できる政策制度へと早急に転換する必要がある。
(せいやま れい・茨城大学教授)

【注】

- 1 阿部彩 (2021) 参照。
- 2 大沢真理 (2018) は、女性とくに高齢単身女性では、OECD諸国でも最悪の状況にあること、貧困な高齢女性は少数派ではないことを指摘している。
- 3 税の算出にあたっては、給与所得控除、基礎控除、扶養関係の人的控除のみを想定し、資産に課税や住宅ローン減税、保険料や医療費などの控除は捨象した。
- 4 国税庁の前掲調査では、年収200万円は女性労働者全体の46.5% (女性正規労働者の下位11.1%)、年収300万円は女性全体の上位34.9% (女性正規の下位33.2%)、年収400万円は女性全体の上位19.7% (女性正規の上位38.5%)、の水準である。
- 5 年収400万円の場合には、納める税・社会保険料はゼロから、1年間で86.9万円、30年間で2600万円に増える。
- 6 現実の生涯所得には、この金額に退職金や年金が上乘せされる。
- 7 逆進性をもつ消費税を社会保障財源とするには、医療・介護・教育 (含む職業訓練) 等のサービスは無償化・拡充が必要である。何を社会保障財源とし、どのような社会保障をどう供給するかの研究には、たとえば井手英策 (2019) や伊藤周平 (2019) がある。
- 8 内閣官房・内閣府・総務省・財務省・厚生労働省リーフレット (2013年度) 「社会保障と税の一体改革」
- 9 日本の65歳以上高齢者比率は世界第1位だが、国民負担率は、日本よりも高齢人口割合が小さいスウェーデンやフランスなどに比べてかなり低く抑えられている。
- 10 財務省 (2020) 「日本の財政関係資料」46頁。
- 11 最近のMMT理論では、通貨増発によるハイパーインフレの懸念が強くても、財政赤字の拡大を認め、財源の問題が軽視される。
- 12 ケアの社会化があつてこそ、現役世代は働きながら出産育児や、高齢の親へ心を寄せ支援をする幸せな時間をもつことができる。仕事か出産育児、仕事か介護ではなく、どちらも享受できる社会にする政策が求められる。
- 13 「内助の功」で支えられた勤労者の存在は、ワーク・ライフ・バランス職場への改革スピードを遅らせやすい点でも問題がある。
- 14 2022年に従業員規模501人以上、2024年には51人以上の企業にまで、①週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③雇用期間2カ月以上の見込み、④学生でないパート・アルバイト等に適用拡大される。
- 15 低賃金不安定な働き方をさせれば社会保険料の事業主負担を免除する制度により、従業員を正規雇用として社会保険適用で働かせている企業の人件費を相対的に高くし、その競争力を弱める効果を生じる点でも問題が大きかった。
- 16 清山 (2018) 参照。
- 17 筆者がかかわった自治体の20-30歳代の既婚女性の労働力率は福井県よりも15%低かった。計画策定の際には、①待機児童ゼロの際の参考数値を、4月時点ではなく10月時点の数値とし、②出生数と女性の就業継続率向上をふまえて、福井県の低年齢児保育供給量を参考にした。その結果、当初予定では低年齢児の保育定員が不足することが明らかになり、十分とはいえないまでもある程度定員増を実現した。
- 18 「内助の功」の範囲は曖昧で、家事育児労働の負荷の重さや、誰が行っているかとは関係がない。
- 19 中村 (2012) 113-114頁参照。「内助の功」論が課税の根拠となることを指摘している。
- 20 課税ラインと連動し付随するさまざまな支援を受けずに、課税増だけが残るといった問題が生じやすい。

【主要参考文献】

- ・阿部彩 (2021) 「日本の相対的貧困率の動向：2019年国民生活基礎調査を用いて」科学研究費助成事業 (科学研究費補助金) (基盤研究 (B)) 「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書。
- ・井出英策 (2019) 『いまこそ税と社会保障の話をしよう』東洋経済新報社
- ・伊藤周平 (2019) 「あるべき社会保障制度改革と財政問題」 「99%のための経済政策フォーラム」第3回学習会資料
- ・大沢真理 (2018) 「税・社会保障制度におけるジェンダー・バイアス」 『学術の動向』2018.5月号
- ・清山玲 (2018) 「地方公務員の労働時間問題～その実状と課題」 『自治と分権』71号
- ・清山玲 (2014) 「『成長戦略』と雇用・家族・社会保障政策」 『自治と分権』54号
- ・男女共同参画会議・影響調査専門調査会 (2002) 「『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する中間報告」
- ・中村良広 (2012) 「転機に立つ所得課税の原理的再検討」 神野・星野・町田・中村・関口 『よくわかる社会保障と税制改革—福祉の充実に向けた税制の課題と方向』イマジン出版
- ・労働政策研究・研修機構 (2017) 「雇用の面から見た社会保障のあり方に関する勉強会 (報告)」
- ・山田篤裕 (2010) 「高齢期の新たな相対的貧困リスク」 国立社会保障・人口問題研究所 『季刊社会保障研究』Vol.46, No.2, pp.111-203.

職場におけるハラスメントの根絶をめざす

——新聞労連・MICの取り組み

吉永 磨美

2018年の財務次官による、女性記者のセクシュアルハラスメント被害の報道により、表面化したメディアの現場のセクハラ問題。メディアの労働組合の中で、女性組合員たちが黙らされ、セクハラが野放しにされてきた背景に、会社も労働組合も男性中心主義的な土壌があることを指摘し、改善する運動が生まれた。セクハラは、「性差を超えた人権問題」として、労組の主要な課題として取り扱われている。さらに運動はメディアの職場のジェンダー格差を解消する方向に広がっている。その解消策として、意思決定機関における女性割合を増やす運動が展開された。19年に新聞労連は「中央執行委員会」に女性の特別枠を設けてクォータ制を導入。制度ができた結果、潜在的な課題を表面化させ、解決に向かう動きが生まれた。とはいえ、状況の改善はなく、次の段階として今のメディアの状況を変えられない理由を探り、変わる方策を考えて実践していくことが求められている。

はじめに

メディアで働く女性たちに対するセクシュアルハラスメント被害の告発をきっかけに、新聞をはじめ、放送、出版業界などのジェンダー格差が注目されるようになった。日本新聞労働組合連合（新聞労連）や日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）の加盟単産などで近年展開されているジェンダー格差解消の運動は、女性組合員の声からスタートしたものばかりだ。長い間、黙ってきた、黙らされてきた女性たちの思い、声からボトムアップで作られられてきた要求だからこそ、運動は一過性ではなく、発展し続けている。私がこの運動に関わりだした2017年末から現在に至るまでのメディア労組が展開してきた、ジェンダー格差をなくそうとする運動について紹介する。

1 始まりは一人の組合員の声

運動の始まりはある女性組合員の声だった。2018年冬に舞い込んできた1通のメール。後輩の女性記者から「取材先からセクハラを受けている後輩がいる。このことを世に知らせたい」というものだった。メールは長文で、アンケートを行うなど、単組で専従の役員をしていた私に労働組合としてなんとかこの問題に対処できないか、という訴えだった。職場で訴えても、「女性記者なんて、まだマシだ」として、逆に会社・業界の恥部を晒すのか、といわんばかりの対応だったことに後輩記者は落ち込んでいる様子だった。

単組としてアンケートを実施。さらに外側からも声を上げていこう、と同年4月に実施した女性集会を運営する立場だった私と、北海道新聞、朝日新聞、中国新聞、毎日新聞の女性記者5人で座談会を行って、機関紙展開した（写真）。座談会

は集会のテーマとして予定していた①仕事と子育ての両立支援②キャリアアップ③メディアのMeToo（セクハラ）の3本柱について語る企画だった。一人一人、取材先から受けたセクハラの実態を語った。セクハラ被害を訴えても「いなせ」と言われて黙らされてきたり、無視されてきたりした実態など、機関紙で綴った。取材先からのセクハラについて、女性記者が自らの体験を語り出すきっかけに



セクハラ問題およびセクハラ問題に関する女性記者の座談会を掲載した新聞労連の機関紙（2018年）

なっと思われる。ある意味、この業界内で不祥事めいたことが起きていることを暴露するタブーに勇気を持って踏み入ったのだ。

その後、単組でもセクハラアンケートを実施。その結果がまとまり出したタイミングと前後して、2018年4月に財務事務次官による女性記者へのセクハラが週刊誌で報道されることになったのだ。そこでも、女性組合員の声がボトムアップの形で取り上げられ、功を奏した。新聞労連が4月18日に出した「セクハラは人権侵害 財務省は認識せよ」は中央執行委員と女性組合員が言葉を出し合って、作成した声明文だ。「新聞労連は性差を超えた社会問題としてセクハラを巡る問題に正面から向き合い、今後も会社や社会に対しメッセージを発信していく」という決意表明で締め括られている。

同月21日に開催された新聞労連の女性集会では、事務次官のセクハラ問題が注目される中、テレビ、新聞などの取材が殺到。急遽、記者自らが取材を受け、メッセージを発信することとなった。女性集会で繋がった数十人の女性組合員が「今言わなくていつ言うんだ」という意気込みで、「この状況を変えたい」と一致団結をした。その集会

で、セクハラをはじめとするジェンダー格差の問題の解消策について、組合員同士がワークショップで話し合ったところ、大方のグループが「女性が意思決定機関に関わることだ」と結論づけた。また、それは会社内だけではなく、職場の問題を解決すべき立場の労働組合においても改善されるべきだ、という意見も相次いだ。改革が待たなしだということが、新聞労連内で認識された。

2 アンケートで被害を可視化

その後、このセクハラを巡る運動は活発化していく。集会では参加者から様々な体験が語られ、メディアにも伝えられたが、より一般化した可視化ができていない状態だった。実際に会社への要求を出すにも、実態を形にして、傾向を探ることが必要だった。実際の被害実態を把握するため、MICとMIC内の「女性連絡会」が共同で、同年7月から8月にかけて、メディアで働く女性を対象に、「セクハラWEBアンケート」を実施し、428人が回答した。その結果が衝撃的だった。

女性の7割以上がセクハラ被害者で、男性も5割近くが周囲にセクハラがあるという認識を持つ

ている、という結果となった。10年以上前から現在（1年以内）までセクハラは減らず、確実に存在している▽セクハラが一時期だけではなく、連続もしくは複数期間にわたって行われていることなどが浮き彫りになった。

また、加害者は男性が8割で圧倒的に多いことや、加害者の年代は50歳代が6割以上でトップ、次に40歳代が続いた。職種によって、セクハラを受ける相手が異なり、外勤記者、内勤記者、外回り営業ともに、加害者のトップは社内の先輩だが、外勤記者の次点は取材先（警察、検察）からの加害で4割程度。警察、検察以外に地方・国家公務員、政治家の数字を合計すると、外勤記者の9割近くが取材先から被害を受けていることがわかった。外回り営業職の4割が取引先スポンサーから被害を受けていることもわかった。

セクハラ被害を受けた男女については、被害を受けたことで「苦しんだり、悩んだりしたことがある」と答えているのは6割に上った。また、被害者の8割が「とても不快に感じた」と答え、3割程度が「なかったことにして忘れようとした」と答えた。2019年4月には院内集会を開催。メディア産業に関わらず、弁護士、介護、サービス業、議員などが登壇した。またM I Cで、同年4月から5月にかけて、職域横断型の「セクシュアルハラスメント被害と職場の対応に関するWEBアンケート」を展開した。こちらのアンケートでは、相談できずに終わってしまう実態とその理由に着目したものだ。社内の相談窓口で二次被害を生み出している不適切な対応が横行している実態が明るみになった。不適切な対応の中では、「事情を話したが、調査をされずに放置された」の回答が最も多かった。

いずれも数値化することで実態がより具体的に把握できたとともに、労働政策審議会への要望にもつながった。セクハラの中には、性暴力は未遂

事件も含まれている。2007年に起きた長崎市幹部から女性記者に対する性暴力事件の長崎地裁における裁判については、新聞労連で全面的に支援をしている。

このように、具体的な事例や数値で突きつけられた深刻さから、新聞労連やM I Cを中心とした労働組合では、セクハラ対策に向けた動きをさらに加速させることになった。

3 意思決定に女性3割

セクハラの問題はかなり前からあったが、労働組合の主力の解決テーマとしてこれまで掲げられてこなかった。おそらく、潜在的にあったが、表立って、議論され、解決に向けて本格的な取り組みに至っていなかった。その理由として、組合の活動方針を決定する意思決定機関、新聞労連では中央執行委員会のメンバーに女性がほとんどいなかったことが大きな理由だと見られる。多様性が欠けていて、性別は男性に偏り、女性が抱える特有の問題については当事者性に欠けがちだったのは否めない。組合活動については、現状を把握し、要求を作成することからはじまる。

活動指針を決める側に当事者性があるかどうかは大事なポイントだ。その点で、新聞労連は2018年9月に南彰前労連委員長が就任した際から、意思決定機関である中執に「女性3割」というクォータ制を導入することを提案。これは「特別中央執行委員」として女性枠を設ける制度だ。

この制度の設置を求めて、女性組合員100人の署名も集まった中、2019年1月の臨時大会で承認に至った。公募で各単組から立候補してもらうことになった。

設置した後でも、「そんなにスムーズに集まるわけではない」という声もあり、不安視する組合員の声も一部にあった。北海道、関西などで、署名

活動など導入を進めてきた女性組合員が必要性を訴え、女性組合員の声を聞いて集める説明会も開催。組合員が立候補を希望しそうな組合員に対して、背中を押した。新しい制度を導入する際は、必要性や必要である理由を丁寧に説明して、理解してもらうことが制度を始める第一歩だ。

4 ジェンダーの企画や提案が増加

特別中執から生み出される提案や企画は多く、確実に組合活動においてジェンダー平等のテーマや要求を扱う割合が増えている。制度導入の明確な効果が現れてきているとも言える。2020年3月8日には「国際女性デー」に因んで、ジェンダーをテーマにした特集記事などが増えた。これは特別中執が中心となって、新聞に限らないメディアにも声をかけて、キャンペーンを実施した。なかなか取り上げづらいとされてきたセクハラ、女性登用など、ジェンダーをテーマにした切り口の記事が一斉に発信された。会社の枠を超えて、共通のハッシュタグなどをつけてSNSでもキャンペーンを展開し、2020年9月からスタートした2期でもその流れは受け継がれている。

役員など、女性登用をテーマにしたアンケートも実施された。

この流れは、2期目の特別中執にも受け継がれている。2020年11月に「国際男性デー」に合わせて実施した「男性の生きづらさアンケート」を企画・提言したのは特別中執のメンバーだ。2期目の特別中執は、ジェンダー格差解消のための活動として、「ジェンダー平等に配慮のない表現」を注視。具体的には、性的な表現を多用するネット記事の見出し、男性から先に書くスポーツ大会、表彰の結果記事、女流、女医、女教師など性別を強調する表現など——だ。

特別中執の会議で、このように違和感がある実

態があっても、編集職場では、無自覚に繰り返し使っており、違和感を指摘しても直すことはしないといった実態について訴えがあった。まずは、会社を動かす前に、新聞労連で一定の考え、指針を出してはどうかという意見が出て、指針を示した「ジェンダーガイドブック」を作成することになった。男性中心的な編集局のあり方を問う集会も実施し、働き方、表現について話しあう場も増えている。これは、これまであまり取り上げられなかったジェンダー、それ以外のマイノリティの抱える問題が組合内で話しやすい雰囲気が生まれていることにもつながっているといえよう。女性を増やす数あわせではなく、増える制度を作り、制度から実際に中身も変わっていくという好ケースではないかと考えている。

5 ボトムアップだから通じるものがある

このようにボトムアップで生まれた制度が、実際に効果を出して、活発な議論を生み出すきっかけになったり、新しい要求、指針につながったりするのは組合員が目の当たりにすることも重要だ。組合員が「組合員の声が届く、届いて変わる、自分たちで変えられる」という実感も得られる。そのことで、ジェンダーに限らず、組合員それぞれが、組合に対して、オーナーシップの感覚を得られて、参加への意欲も高まり、全体の底上げにもつながる。

ボトムアップから始まった活動で今年に入り、ブレイクしたのが、2月9日に厚労省記者クラブで会見を行った、新聞、出版、民放の3労連とメディアで働く女性ネットワーク(W i M N)における「業界団体および加盟社の女性登用についての要請」だ。2月上旬の東京オリンピック・パラリンピック組織委員会会長の森喜朗元総理大臣の女性蔑視発言により、会見時期が重なり、要請自

体が注目されたが、元々はボトムアップの地道な活動がベースにある。

6 「女性役員ゼロ」がずらりと

従来から、それぞれの単産では、調査をしたり、各業界団体への申し入れを行ってきたりしていたが、いずれの業界団体、業界各社でも女性役員の割合がゼロか僅少である実態だ。「持続可能な開発目標（SDGs）」を採択した2015年の国連サミットでは、「持続可能な社会を作るには、ジェンダーの視点を計画的に主流化していくことが不可欠」とする宣言がなされている。2003年の第三次男女共同参画基本計画による「指導的地位女性を少なくとも3割程度」といった目標にも程遠い。在京テレビ局の採用者の女性割合は4割から5割程度だが、公開されている4社の管理職割合は軒並み15%以下だ。報道や制作、情報制作のコンテンツ制作部門の局長は「女性ゼロ」という実態だった。新聞労連の調べでは、役員数（会社法上の役員）は0%がずらりと並んだ。41単組中、30単組が役員で女性はゼロだった。

それにも関わらず、メディア業界では「各媒体で女性の数は増えている」「差別はなく実力があれば女性でも管理職になれるので対策は必要ない」という声が根強くある。3労組では、この状況を危機的であると捉え、共同で要請することに昨夏から準備を進めていた。要請ではこのままでは改善を遅らせるだけでなく、読者・視聴者からの批判や政府からの介入も招きかねないとして、自主的な是正策に取り組むよう求めた。

要請では、現場として、コンテンツ制作の意思決定者の女性登用が不十分。メディアの意思決定層に女性が少ないことが、ジェンダーに偏りのある情報発信を生み、「無意識の思い込み」につながっている。メディアがそういった偏りを無自覚

に増幅させている。イノベーションを行うには多様な人材が知恵を出し合うことも必要だが、オールメディアの斜陽は言われて久しいが、土壌となる部分での変革の兆しはない。

さらに要請では、また意思決定者に女性が少ない。男性のみで意思決定を行う団体でセクハラ問題を適切に議論することは難しいとして、適正ではないと、指摘した。

7 「女性からのお願い」は終わりにしたい

会見で強調したのは、「今回要請をしたが、もう女性はお願いする立場ではない」ということだ。「お願いする側」「お願いされる側」といった時代は終わった。女性登用3割以外でも、ジェンダーの問題では、女性ばかりがお願いをする立場だが、よく考えてみるとおかしな話だ。社会全体で推進しているなら、「お願い」や「要請」自体もおかしい。「強制するのか」という問いかけがされれば、自主的に全体で取り組みば強制にはならない。

そもそも、森元総理の発言は問題があるが、これは森元総理の意識の問題だけではない。森元総理の発言を下支えしているものとして、日本社会全体の意識がある。社会の中に女性蔑視の土壌が少なからずあるなかで、それを野放しにしてきた。私は「社会と地続きのメディアの中のジェンダー格差、表現の問題をこちらも無自覚にやり、それを自覚して変えてこようとしなかった。社会意識の表れがメディアであるがために、そういったものを増幅させてきた」と訴えた。

さらに、意思決定の会議に女性を増やさないという理由として、「ふさわしい人が女性にいない」という理由があることを紹介。この「ふさわしい」の基準はどんなものだろうか。誰から見て相応しいのか。単に女性を増やすと言うことだけではなく、「ふさわしい」という価値基準自体を一から

見直すことが必要でそれが求められている。

それに伴い、出世するにつれてくる「発言権」の有無についても、新聞の職場では格差が生じている。「この仕事は偉い」、「長い時間仕事をしているから偉い」など、同じ会社の中でも職場、職種の違いで、序列が生まれ、発言権に差がつく。この働き方がジェンダーと結びつく。

政治部や社会部など、事件や政界と比べて、暮らしや生活者の視点から福祉や女性などを切り口にした記事を書いている部署の組合員の発言が軽んじられる傾向にある。長時間・過重労働が当たり前で、それをこなして「一人前」扱いになっているのだ。女性組合員からは、「劣等感から黙って悔しい思いをしていた女性がたくさんいて、こういう森氏の問題について騒ぎになっている」というメッセージが届いている。職場におけるジェンダーの改革を行う場合は、意思決定機関の女性登用と根底にあると見られる「働き方」の変革が必要だ。

8 男性の生きづらさも

ジェンダーは特に女性だけを当事者に据えた考

え方ではない。抑圧的な状況下における男性も当事者だ。2020年11月に新聞労連が実施した「男性の生きづらさ」WEBアンケートでは、622人が回答した。(表)「どんな時に『生きづらさ』を感じますか」の問いに対して、「男性だからという理由で長時間勤務や早朝夜勤勤務、泊まりをさせられた時」が生きづらさの中で最も多かった。さらに特筆すべきなのは、「ジェンダーの話題に関して声を上げにくい、話しにくい時」が3番目に多かった。ジェンダーの話をしたくても、男性であることを自負させられて、話し合えずにいる実態も浮かび上がっている。

自由記述も意見が多数寄せられた。「『子どもや家族の相手をさせられる、してやっている』という趣旨のことを口にする男性がいるが、そういうことを平気で言えてしまう前提にある『男は何より仕事が大事であって、家族が二の次でも仕方ない』という風潮にうんざりする」という性的役割分業が当たり前の感覚について疑問視する意見が見られる。

またこのほか、「ジェンダー報道に熱心な女性記者を『異物』と扱う雰囲気職場を感じる」とありました。この裏返しとして、男性記者には、

表 国際男性デー「生きづらさ」アンケート結果

「男性だから」という理由で長時間勤務や早朝夜間勤務、泊まり勤務をさせられた時	68
「男性だから」という理由で頼まれる仕事の量が多いと感じる時	36
ジェンダーの話題に関して声を上げにくい、話しにくい時	28
上司から時代にそぐわない価値観（記者は休まない、長時間労働は当たり前など）を押し付けられた時	25
「男性だから」という理由で支社局などへの異動を促された時	12
「家計を支えなければならない」というプレッシャーを感じる時	11
長期間の育休や介護休を取ろうとした際に上司や同僚から嫌な態度を示された時	11
「男性だから」という理由で休日出勤を強いられる時	7
家事や子育てもパートナーと分担しながら、職場では「仕事第一」の仕事ぶりを求められる時	7
子供の世話や家庭の事情で休もうとしたり、早めに帰ったりしようとすると上司や同僚から嫌な態度を示された時	4
卑猥な話題に参加させられた時	3
無理に飲酒に誘われた時	2
その他	3

「どんな時に『生きづらさ』を感じますか？」への回答（複数回答可）(n=217人)

新聞労連が2020年11月2日～13日にWEBで実施。加盟単組の男性組合員（性自認を含む）が対象で622人が回答。

そのコミュニティに溶け込むこと、『純化』がどこか求められているように感じます。そうした空気が女性記者にはもちろんのこと、男性記者にも生きづらい、のびのび働けない職場をつくっている気がしてなりません」と固定化された既成の価値観を押し付けられ、違和感を抱きながら働いている状況が続いていることも浮き彫りになっている。自由記述では、違和感があるけど、すぐには変わらない、変わらない状況にヤキモキしている男性組合員の気持ちが伝わるものが多くを占めた。定期的なアンケート実施を期待する意見も寄せられており、次回の国際男性デーでは、さらに細かいアンケート項目を立てて、働きづらい状況を炙り出して、性差を超えたジェンダー課題を掘り起こしていくことになるだろう。

9 変えられるところから変える

変わらなければならないのに変わらない状況があるが、変えられるところから変えていくやり方もある。前出の編集職場の組合員を対象としたWEBで実施した「ジェンダー表現に関するアンケート」は2021年2月から3月に実施した。回答者264人の66%が「編集の仕事をしている中で、ジェンダー平等に配慮のない表現を見かけ、違和感を抱くことはありますか」との問いに「ある」と答えている。女性の回答者のうち、違和感を抱いた人は80%で、男性は55%という結果で、極端な開きはなかった。違和感を抱く具体的な事例として、選択肢で尋ねると、トップが「女性らしさ、男性らしさを意識した『人もの』の記事や表現」(94人)で、次点が「性的役割分業を意識した言葉やイラスト」(80人)だった。

自由記述では、「問題提起をしたくても、気づかずに記事として出てしまうことがある。ネットの釣り見出し的に、ネットで過剰に女性性が強調

されていることもある。社内の一角で意識をもって取り組んでも、全社的に行き届かなければ努力は水泡に帰する。決定権者の属性が多様でないことも一因だと感じる。デスクをはじめ、権限のある女性をまずは増やす努力をメディア全体で進めるべきだと思う。でないと、メディアへの信頼まで毀損してしまう」「商品写真に女性の人を添えさせようとする。女性の人ものを取材するとき結婚やプライベートな質問をして、家庭があれば両立していることを記事にしてしまうこと。男性だとそうはならないので、自分自身にバイアスがあると感じてしまう」など、危機感や反省から書かれている意見が見られた。

いずれも、改革を求める意見が多かった。これらのアンケートを軸にさらに運動の方針案を作り、具体的に改革案を示していかなければならない。

10 次は変わる方法模索を

重い扉でも少しだけ開いた。労組を中心に、ジェンダー課題に取り組む中で、そんな期待が少しある。とはいえ、黙らされているばかりではなくなって問題や課題を指摘し、訴えられるようになっただけで、抜本的な解決には至っていない。どうしたら変われるのか。次は変わるための方策をみんなで議論し、見つけ出して、そこを実践していくことが求められている。特にメディアにおいてはダブルスタンダードが指摘されている。メディアは格好いいことを言って、裏ではハラズメント、女性の役員もいない——といった状況であることに変わりはない。メディアとして信頼を失いかねない中、ジェンダーの問題をきっかけに早く変わることが求められている。

(よしなが まみ・新聞労連委員長)

女性労働者の実態と 全労連女性部のとりくみ

大西 玲子

1 女性労働者の実情

野村総合研究所が3月1日に発表した「コロナ（COVID-19）による休業・シフト減のパート・アルバイト就業者の実態に関する調査」結果によると、パート・アルバイト就業者のうち、「シフトが5割以上減少」かつ「休業手当を受け取っていない」人を「実質的失業者」と定義して推計したところ、2月時点で全国の「実質的失業者」は、女性で103万人、男性で43万人となったと報告している。

もともと、非正規雇用に女性が多いということもあるが、野村総合研究所の調査では、女性は雇用の調整弁として扱われている実態が浮き彫りとなった。

こうした中、警察庁の発表では2月の自殺者は全国で1,626人、去年の同時期に比べて11%余り増加している。特に、女性の自殺は9カ月連続で前の年を上回る状況になっている。

コロナ禍の下で、これまで女性労働者にあった矛盾が、命を奪うほどに襲い掛かってきた様相だ。

世界的にも、女性は過酷な状況に置かれている。今年の国際女性デーに寄せるアントニオ・グテーレス国連事務総長メッセージでは「COVID-19のパンデミックは、ジェンダー平等の実現に向けた数十年分の前進を帳消しにし

てしまいました。失業の拡大や無償家事労働の爆発的増加、そして、学校教育の中断、家庭内暴力や搾取の拡大などによって、女性たちの生活は深刻な打撃を受け、その権利は侵害されています」と報告している。そして、この状況の解決方法について「女性たちが政府で主導的立場にあるとき、社会的保護への投資は拡大し、貧困対策が強化されます」「女性の平等な参加を推進し、迅速な変化を達成するため、各国、各企業や各機関に対し、特別な措置やクォータ制を採用するよう」呼びかけている。

日本の女性の状況を振り返ってみると、ジェンダーギャップ指数が3月発表された。日本は、156カ国中120位と第2次安倍政権以降下がり続けている。2019年にこの指数が発表された時点でのマスコミ報道などでは、「女性の労働参加率は上がり、M字カーブもボトムアップし、日本も頑張っているが、世界の努力に追いつけない」と分析していた。果たしてそうだろうか。安倍政権の女性の活用政策では「多様な働き方」が女性のための働き方だとされ、女性労働者は増えたが非正規雇用労働者の比率が高まっている。

また、雇用の場での男女格差の解消を目指して制定され、2020年に改正法が施行された「女性の活躍推進法」は、男女格差の「見える化」と格差是正のための措置の計画策定を企業に求めたが有効に働いているとはいいがたい。なぜ

なら、総合的な差別の結果としての賃金格差の「見える化」が必須項目とされないのが、差別の原因を根本から探っていくことが難しいからである。

男女雇用機会均等法も同様に賃金格差は問題にされず、雇用管理区分ごとに男女の差別を見ていくために、間接差別は「野放し」状態と言っても過言ではない。パート・有期労働契約法も賃金格差については強制力を持たないため、結果としての賃金の平等を求めるための法整備は甚だ不十分である。

その結果、政府の公式発表では男女賃金格差は76.5%とされているが、この数値はいわゆる正規労働者の比較に過ぎない。正規であっても25%の開きがあるが、国税庁の民間給与実態調査を見ると、また違った様相を呈している。女性労働者の6割近くを非正規労働者が占めることから、日本の常用雇用の男性労働者と女性労働者を全体で比較した場合女性は5割の賃金しか得られていない。これを雇用形態間で見れば、男性正規労働者を100とすると、女性正規労働者は69であり、女性非正規労働者は27の賃金しか得られていない。3割に満たない賃金では、女性非正規労働者は到底、自立した生活を営めるはずがない。

2 森喜朗発言と日本の後進性

東京五輪・パラリンピック組織委員会前会長の森喜朗氏が2月3日、日本オリンピック委員会（JOC）の臨時評議員会で、「女性理事がたくさん入っている会議は時間がかかる」という女性蔑視発言をし、辞任する事態となった。この発言は、JOCの女性理事を増やす方針についての議論の場で発せられ、女性に「わきま

えろ」とも示唆をした。その時の発言に笑いが起きたことも報告されている。この時のJOCの役員は25人で、女性はわずか5人である。

森前会長発言は、世界がジェンダー平等に向けた取り組みを進め、多様性を保障し、男女比率など50対50を目指している中で、日本の取り組みの後進性を示したばかりでなく、女性蔑視・差別が日本社会における女性の参画を妨げている実態をさらしたものであった。

男性にとって取るに足らないような「女は長話」「わきまえろ」という発言について、女性たちは憤り、「絶対に森をやめさせる」と怒りの矛を収めなかった。たまった怒りと、この発言を今回も許してしまえば「女が廢る」という思いがあったのではないだろうか。そして、2020年には達成されるはずであった女性参画30%はただの目標となって、いつまでも星のように仰ぎ見る目標となるという危惧、自分たちの思いを未来の女性にも引き継ぐことは絶対やめにしようという固い決意を感じた。女性の発言が長いと指摘されたことを受けて、「自分のことが言われている」と感じたラグビー協会初の女性理事であった稲沢裕子氏がマスコミのインタビューで、女性が少ない会議の場で「私も（しかたなく）笑う立場にいた」と^{じくじ}忸怩たる思いを吐露している。

テレビ東京の大江麻理子キャスターは森前会長発言の翌々日（2月5日）のワールドビジネスサテライトで、「傍観してきた結果が今につながっている」「傍観は容認し同じ結果をうむ」として、森に処分を下すべきと「わきまえない」発言をした。こうした一人ひとりの思いと、ふり絞るような勇気が女性たちに伝播したのは今回の成果だ。（例えばキャスターをめぐる問題では、NHK「ニュース9」の有馬嘉男

キャスターが日本学術会議問題の菅首相へのインタビューで首相を激怒させ降板させられている。口をつぐませられるのは何も女性ばかりではない) 仕方なく男性におもねるのではなく、「怒っていいんだ」と、これまでの数々の理不尽を思い返した女性は多い。

女性にはできない、ふさわしくない、能力が劣るとするのは偏見である。そうした思い込みも森の発言には含まれている。また、歴史的に作られてきた女性蔑視は家父長的な家制度ともつながっている。

ことに、日本会議を支持母体に持つ閣僚が多数を占める第2次安倍政権になって女性差別・女性蔑視の傾向は強い。短命に終わった第1次安倍政権のときには柳沢厚生労働大臣が「女性は子どもを産む機械」と発言して更迭されたのに比べ、ごく最近で、杉田水脈議員が「女性はうそをつきますから」と発言し、その前にも「LGBTは生産性がない」と性差別発言を繰り返しているにもかかわらず、未だに議員に居座ることを許されている。財務省セクハラ事件で麻生大臣が「はめられた」「セクハラ罪」などというものはないと開き直り、大臣職をいまだに手放さない。萩生田氏も二階氏も「女性は子どもを産みそだてるもの」的な発言をしているが、これも不問だ。安倍政権が不問にしてきた女性差別発言は、日本のジェンダーギャップ指数がこの政権の下で、下がり続けていることに証明されている。

今回の森氏の発言は、この大きさから言っても、これまでの発言の内容から「そんなに目くじら立てないでよ」と思う人もいるかもしれないが、これまでの延長線上の発言だから、「今回は絶対に許さない」と積もった怒りが森に向かった。「今後も許さないよ」という女性の決

意の結集だ。

女性は子どもを産む者、能力がない者として財産権や家族の決定権を剥奪したのが明治以降の「家制度」だ。「主人」「家内」のことに見られるように、現代においても日常的に刷り込まれている。戦後の日本国憲法となっても、日常的には女性を一人前の人間として認めない残滓が女性を苦しめている。直近では「選択的夫婦別姓制度」の議論にもみられるが、強調されているのは「家族の一体感」だ。

安倍政権を継承した菅政権が、首相に就任して女性政策として真っ先に「不妊治療」に言及したことに白けた気持ちになった女性も多い。不妊治療の保険適用や助成の拡大はもちろん必要だが、それが女性政策としてとらえられることの違和感だ。「女性は子どもを産む機械」「機械の修理が必要」と言われた気分になった人も多かったのではないだろうか。「わきまえろ」という言葉に、こうした家制度を思い起こした女性は少なくない。

森氏はかつて日本を「天皇をいただく神の国」と言った。現在の天皇家の様子を見ても皇室に嫁ぐ女性の役割は「男子を産むための機械」であり、「女性天皇」を安倍政権が否定し続けるのは「女性の人権否定」に基づいている。

「性別役割分業」という女性差別も「わきまえろ」と同様の発想とつながっている。女性は家事育児の担当、男性は家計を支える大黒柱という分業制は、男性も女性も労働現場では雇用を劣化させる作用を持っている。

3 女性差別と雇用の劣化

男女雇用機会均等法の制定と同時に、「男性

並みに働けない女性のため」にと労働者派遣法が制定された。一方、国民年金を皆年金制度に改善するという議論の中で第3号被保険者制度が作られた。この3点セットは、均等法制定に向けた女性の平等を求める願いとは反して、「結婚までの腰掛」、女性は家事育児もしながら家計補助的に働けばいいんだというそれまでの流れを改善するどころか、決定づけるものとなった。なぜなら、高度経済成長期以降の男性の長時間労働、転勤などの企業命令に従わなければ昇進できない慣習に乗り切れない女性は、「望むと望まないにかかわらず」正規雇用でも雇用管理区分によって男性と分けられてしまったからだ。この動きと軌を一にして労基法で女性のみ深夜労働、残業時間を規制した女子保護規定が撤廃されていく。

男女ともに長時間労働を余儀なくされれば、結婚して子育てをしながら働き続けるために、夫婦のうちどちらかが労働時間をセーブせざるを得なくなる。

この女性を正規労働者から排除していく出発点から労働時間の規制緩和がどんどん進み、非正規労働が広がってきた。現行の最低賃金額を見ても、扶養の範囲で働くための賃金額に設定されているといっても過言ではない。人間として生きていく、労働力を再生産させるためには家事育児が必要だが、女性が家事労働を担うことで男性の長時間労働を可能とする企業風土が作られてきたのではないだろうか。女性の家事労働が資本に搾取されている。

全労連女性部が2020年4月から7月にかけて行った調査でも、妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験のある人は非正規では6割近くいた。そして現在非正規ではたらく女性労働者が、非正規の雇用形態を選んだ理由の

過半数が「子育て・介護などのため」であった。

一方、夫の育児休業については、非正規労働者で「自分と配偶者が育児休業を取った」は、わずか1.4%に過ぎず、正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%だった。夫婦の育児休業取得期間の比較でも、女性は12カ月～1歳6カ月までが最も多くなっているのに対し、男性は2週間未満が28.9%、1カ月未満が59.9%となっている。夫が希望通りの育児休業を取得しない、またはもっと長く取得したかったが期間を短くした理由で最も多い理由は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」で35.6%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」15.2%である。この結果を見ても、社会が男女労働者に求めているのは性別役割分業である。

安倍政権以降の「女性の活躍のため」といわれる労働政策は「多様な働き方」をキーワードに「女性の活用」に変化し、いつの間にか「働き方改革」という言葉に置き換えられてきた。高度プロフェッショナル労働制などの新たな長時間労働の仕組みが整えられ、裁量労働制の拡大が虎視眈々と狙われている。今はアフターコロナの働き方として、「子育てしやすい、はたらく場所に縛られない」を「売り文句」にテレワークやフリーランスを拡大しようとしている。女性差別は、実は男性の雇用も一緒に劣化させてきた。差別を許す、差別を是正しないということは、差別される一方だけの問題ではないことが労働法制の改悪の歴史を見ても明らかだ。今後も「女性が働きやすい自由で多様な働き方」と自民党が言い出すときは要注意である。

今、労働運動に、女性差別を許さない決意と、労働者の半数となった女性労働者の参加を

どう保障していくのかが突き付けられている課題だ。「森発言を許さない」「女性差別は根絶されるべき」「8時間働けば人間らしく暮らせるはたらくルールの確立」という課題を男女で共有し、深めるべきものだという事に気づき、どう実践していくのか、男性・女性労働者両方に問われている。

4 新たなつながりについて

最後に、本稿を労働総研女性労働研究部会の中嶋晴代元全労連女性部長より依頼されたときに、私が全労連女性部にかかわってきたなかで、次に引き継ぐべきことを書くようにと言われた。女性部事務局長の任を解かれたのちに、女性部の活動について示唆することがためらわれ、原稿を書くこと自体を固辞したのだが、16年以上の女性部のかかわりの中で大切にしてきたこと、また最近の活動の中での感想を報告する形で記しておきたい。

2004年に全労連女性部の常任委員という役割で女性部の仕事をスタートさせ、翌々年事務局局長となった。当時も今も、単産・地方組織の女性部をどう元気にしながら継続させていくのかが重要な課題だった。女性の役員のなり手がいなくなり休眠してしまっていた女性部も多かった。その原因は前述したとおり、労働法制改悪のなかで、女性が働く上での厳しさが増し、労働組合運動へのかかわりが、時間的にも厳しくなっていることが要因と推測された。ある組織では、それまで保障されていた組合休暇の権利もはく奪されたということもある。人員削減の中、過密労働が余儀なくされる中で、仕事も家族的責任も負うこととなる女性が組合活動に時間を割く余裕がなくなってきたことも大

きな原因だと思う。

しかし、だからこそ「一人ぼっちの女性労働者」を作らない、女性たちの困難な状況を変えていくためにも、女性の怒りを結集する女性部組織はすべての組織に必要なだという女性部の原点に立ち返ることが必要だった。

「女性部を元気にしたい」との思いで発行を続けてきたのが女性部ニュースだ。全国の仲間のたたかいをつなげる、いま困難に置かれている要因や情勢を知らせる、法改正闘争のために厚生労働省の労働政策審議会雇用環境均等分科会などの議論や国会での審議を伝える、女性たちの共同の取り組みを知らせるなどを目的に発行し続けてきた。前女性部役員から引き継いだニュースの連番は94号から1066号（2021年3月30日現在）を超えるに至った。安倍政権との戦争法制定反対のたたかいでは、2014年に「2015年まで全労連女性部で2015回の憲法宣伝行動を達成しよう」と呼びかけ、それを女性部ニュースで交流するとして毎日のようにニュースを発行したこともあった。

また、「はたらく女性の中央集会」を地方組織とともに開催することも、全労連女性部にとっては重要な活動だった。一緒に集会成功に向けて汗を流すこと、集会の成功を喜び合うことは、中央の女性組織としても地方の実情や困難を知る上で貴重な機会であったし、中央単産と地方組織の交流の大きな力となってきた。

地方で「女性部のないところに女性部組織を」という活動では、地方ブロック組織が頑張ってくれた。四国ブロックでは長年、香川が準備会組織であることから、「四国は一つ、香川に女性部組織を」とブロック交流を続け、香川県労連に女性部が誕生した。その経験を教訓に各ブロック組織から女性部常任委員を出して

もらおうと呼びかけてきた。いま、北海道・東北ブロックからは未選出だが、他ブロックからは女性部に常任委員を出してもらっている。2019年には、毎年、都内で行っている全労連女性部単産・地方組織交流集会をブロックごとの開催にした。東海北陸ブロックではこの交流集会をきっかけに福井県労連に女性部が結成された。全国の仲間が福井県労連の結成を祝福してくれた。各女性部組織の連帯と共感は私が事務局長の仕事をしてきたなかでの大きな励みだった。

組合内で「格差」という言葉が多用されるが、「格差」では見えてこない実態がある。私は、いまの日本の格差の根底は「差別」であると考え。その理由は前述したとおりである。「差別」という言葉を使うと、差別される側にも抵抗が生まれるが、「差別」という認識の共有と怒りをどう組織化していくのが男女ともに問われている。正規・非正規格差の根底には女性差別がある。長時間労働の大本には女性差別がある。現在の最低賃金額も女性差別賃金額である。強制的夫婦同姓制度も女性差別だ。女性たちは個人としての尊厳をいまだに踏みにじられているのだ。「女性差別是正がすべての労働者の労働条件向上につながる」。労働組合こそ、今、ジェンダー主流化が必要だ。そのためにも、女性部は元気でなければならない。差別に怒っていなければならない。執行部などの意思決定機関には女性の参画が求められている。

さて、最近2つの活動のなかで気がついたことがある。活動の一つは森喜朗発言に対して「#わきまえない女」として多くの女性がツイッター上で意思表示をし、「森はやめよ」と

声を上げ辞任に追い込んだこと。二つ目はコロナ禍に苦しむ女性たちのために「女性による女性のため相談会をやろう」との呼びかけが行われ、個人や団体がつながって相談会を成功させたことだ。

気づきはいくつかあるが、大きくは2つある。一つは「一人ぼっちじゃない」「あなたも、私も同じ思いだ」と共有できるツールの発見だ。

二つめはZoomやグーグルドライブなどの駆使で、一度も会ったことがない人とでも、何事かを成せるのだということが「女性の相談会」での発見だ。3月13、14日に行った「女性の相談会」は1月半ばから、毎週土曜日の午前中1時間半のZoomでの打ち合わせで準備してきたものだ。もちろん、事務局を担ったメンバーは大変だったと思うが、実行委員がそれぞれ役割分担をして相談会を成功させてしまった。対面の会議は1回も行っていない。相談会当日初めて会った人もいたし、実行委員のメンバーすべての顔と名前が一致したわけではなかったが、この相談会を何としても成功させるという思いが一つになった。

「女性部で、なかなか集まれない」という声を聞くが、今が忙しい女性たちはこうしたオンライン上のネットワークの活用や情報の発信、共有の技術を、今後熟達していくことが求められるだろう。私の苦手な分野なので、今やっとなんか気づきが訪れたが、コロナ禍でも、つながることをあきらめずに、時間がないとあきらめずに工夫をしながら女性部活動を発展させるためにも必要な技術習得であると感じた。

(おおにし れいこ・全労連女性部前事務局長)

高齢女性のくらしと貧困

宮崎 牧子

「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」(2020年3月9日)の中で、「貧困の女性化」に対する取り組みが遅れている1領域として「高齢女性」をあげている。そして、その要因として、ジェンダー不平等と複数の差別構造があることを指摘している。

本論文では、高齢女性のくらしと貧困には、ジェンダー不平等と、高齢から生じる差別という複合的な構造がみられることを明らかにする。具体的には、まず、家族介護における性別役割分業から生じる高齢女性の生活、つぎに労働におけるジェンダー差別から引き起こされる高齢女性の年金や低所得の実態、さらに介護保険制度などのサービスの自己負担強化と高齢期の長期化にともなう生活実態といった視点から、高齢女性のくらしと貧困化に言及してみたい。

ジェンダー平等の実現は、高齢女性にとっても、極めて切実な課題であるといわなければならない。

はじめに

2020年3月に開催された第64回国連女性の地位委員会において、「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」が採択された。ここにいう第4回世界女性会議とは、国際連合創設50周年に当たる1995年に開催された会議のことであるが、それから25年が経過したにもかかわらず、同宣言は女性の地位について以下のような懸念を表明している¹。

すなわち、「全体として進捗の速さ及び深さが十分でないこと、進捗が一様でない地域もあること、依然として大きな格差があり構造的障壁、差別的な慣習及び貧困の女性化を含む障害が残り続けていること」である。それに加えて、「ジェンダー平等並びに全ての女性及び女兒のエンパワーメントを完全に達成した国がないこと、多くの女性及び女兒が生涯を通じて複数の交差的形態の差別、

脆弱性及び周縁化を経験すること、とりわけアフリカ系女性や、HIV及びAIDSに感染した女性、農村漁村の女性、先住民女性、障害のある女性、移民女性、高齢女性などについて進捗が最も遅いこと」を指摘している(波線は筆者)。

ここに示されているように、貧困の女性化は、ジェンダー不平等に起因する問題であるとともに、とくに高齢女性は貧困に陥りやすいという構造がみられる。高齢期は、女性も男性も一般に貧困が密接に関わってくるが、とくに高齢女性の場合は、ジェンダー不平等に起因する問題が加わって、貧困問題が深刻になりやすい。

1 年金制度にみる女性の状況

この高齢女性の貧困は、世界的な問題である。イギリスの貧困研究者ラウントリー(Rowntree, B.S.)は、高齢期には、ライフサイクルの中で、幼少期、子育て期と並んで貧困のリスクが高くな

ることを明らかにしている²。日本においても、高齢期は退職その他の理由により収入を得ることが困難になり、年金などに頼って生活を営まざるをえない状況にある。複数の疾病にかかり、それが慢性化するなどして、介護や生活援助を受けながらの生活を余儀なくされることもある。こうして、高齢期に特有の困難が現れてくるのである。

ここで高齢期の収入を考えてみよう。高齢者は一般に年金を主な収入として生活を営んでいる。しかし女性の場合は、これにジェンダー不平等に起因する問題が関係してくる。OECD加盟国の年金制度をみると、程度の差はあれ、どの国も年金受給権は個人の職歴や所得に結びついているため、男女間で年金格差が生じている。加えて、老後の期間が長くなったことも、高齢期の貧困リスクに影響を与えており、平均寿命の長い女性は男性よりも貧困に陥りやすくなるといえる。「高齢期の男女格差の原因は、年金制度の設計よりも労働市場での経験と平均寿命の男女差の方に深いかかりがある」³と指摘されている。

日本の場合、年金制度が現役時代の賃金・所得を直接反映させる仕組みになっていることに加え、「性別役割分業」意識からくる女性への影響を無視することはできない。すなわち、働く女性が低賃金労働者に位置づけられているうえ、出産、子育て、介護により、離職を余儀なくされたり、仕事の期間が短くなったりすることで、年金受給

額が男性よりも低く抑えられているのである。

実際の年金額をみると、2019年度の1人あたりの平均受給月額、国民年金5万5,946円、厚生年金14万4,268円であり、国民年金は厚生年金の約38.77%となっている。また、年金額が多い厚生年金の平均受給月額をみると、男性は16万4,770円、女性は10万3,159円であり、女性は男性の約62.6%である⁴。

これら公的年金被保険者の男女比をみると、表1の通りである。国民年金第3号被保険者では女性が多く、女性全体の25%を占めていることから、年金受給額の低い者が女性に多いことがわかる。その一方で、厚生年金被保険者は、男性が8割近いのに対して、女性は5割程度であることから、年金受給月額の格差は明らかである。とくに女性は一般に不安定就労下におかれ、社会保険加入の「4分の3ルール」によって厚生年金に加入できないという事情により、国民年金への加入者とならざるを得ない実態がある。

このように、高齢女性の年金収入が極めて低いことは明白であり、貧困を生みやすい状況にあるといえる。

2 家計収支にみる女性の状況

世帯別の家計収支を、2019年の統計からみてみよう⁵。

まず、高齢無職世帯（二人以上の世帯）をみると、世帯主が60歳以上である世帯の可処分所得は、60～64歳の世帯は155,743円、65～69歳の世帯は222,688円、70～74歳の世帯は215,311円、75歳以上の世帯は208,394円となっている。これに対して、

表1 男女別公的年金被保険者数

(令和元年度末現在、単位：万人)

	総数*	構成比	国民年金第1号被保険者	構成比	厚生年金被保険者	構成比	国民年金第3号被保険者	構成比
総数	6,762	—	1,453	—	4,488	—	820	—
男	3,528	100	757	21.5	2,760	78.2	11	0.3
女	3,234	100	696	21.5	1,728	53.4	809	25.0

(注) 1 国民年金第1号被保険者には、任意加入被保険者を含む。

2 厚生年金被保険者には、国民年金第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する被保険者が含まれている。

3 ※は速報値である。

出所：厚生労働省年金局「令和元年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」より作成

消費支出は、60～64歳の世帯が272,927円と最も高く、年齢階級が上がるにつれて低くなっている（表2）。

つぎに、高齢無職世帯のうち、夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの世帯についてみると、実収入は237,659円、可処分所得は206,678円となっている。一方、消費支出は239,947円であり、平均消費性向（消費支出／可処分所得）は116.1%であった（図1）。

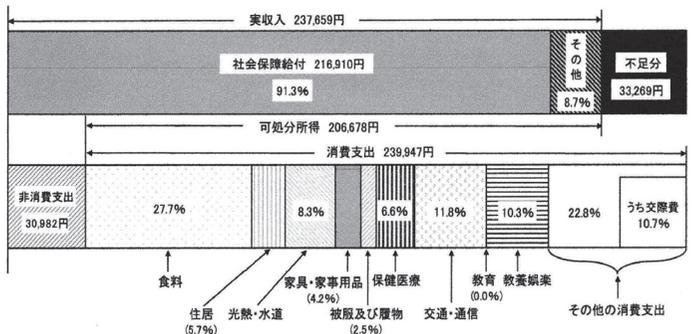
また、高齢無職世帯のうち、60歳以上の単身世帯をみると、実収入は124,710円、可処分所得は112,649円であった。一方、消費支出は139,739円、平均消費性向は124.0%となっている（図2）。この60歳以上の単身世帯の2019年の数字を、2015年と比較すると（図3）、実収入に占める社会保障給付の割合は、2015年91.0%（104,832円）、2019年92.7%（115,558円）とほぼ横ばいである。非消費支出も、2015年12,548円に対して、2019年12,061円とほぼ同額になっている。これに対して、消費支出は、2015年を100とすると2019年97へと減少している。しかし、消費支出の中では、食料、家具・家事用品、保健医療、交通・通信への支出が増加している。ここには消費を控える行動をとっていたとしても、物価の値上げ、とくに消費税の影響を強く受けざるをえない状況が示されているといえよう。

表2 二人以上の世帯のうち高齢無職世帯の家計収支 -2019年- (円)

項目	平均	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
		世帯数分布（1万分比）	10,000	503	1,896
世帯人員（人）	2.37	2.48	2.44	2.39	2.33
世帯主の年齢（歳）	74.8	62.5	67.2	71.7	80.4
持家率（%）	92.7	89.4	93.6	93.7	92.1
実収入	242,468	188,643	259,448	248,056	238,415
社会保障給付	199,651	113,196	198,770	206,748	204,767
非消費支出	32,188	32,900	36,760	32,745	30,021
可処分所得	210,281	155,743	222,688	215,311	208,394
消費支出	243,260	272,927	271,374	256,315	222,574
黒字	-32,979	-117,184	-48,686	-41,004	-14,180
平均消費性向（%）	115.7	175.2	121.9	119.0	106.8
黒字率（%）	-15.7	-75.2	-21.9	-19.0	-6.8

（注）高齢無職世帯とは、世帯主が60歳以上の無職世帯である。
出所：「家計調査報告〔家計収支編〕2019年（令和元年）平均結果の概要」総務省統計局、17頁

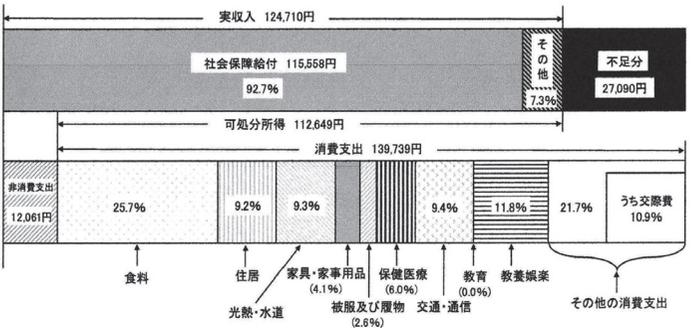
図1 高齢夫婦無職世帯の家計収支 -2019年-



- （注）1 高齢夫婦無職世帯とは、夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯である。
- 2 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合（%）は、実収入に占める割合である。
- 3 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合（%）は、消費支出に占める割合である。
- 4 図中の「消費支出」のうち、他の世帯への贈答品やサービスの支出は、「その他の消費支出」の「うち交際費」に含まれている。
- 5 図中の「不足分」とは、「実収入」から「消費支出」及び「非消費支出」を差し引いた額である。

出所：「家計調査報告〔家計収支編〕2019年（令和元年）平均結果の概要」総務省統計局、18頁

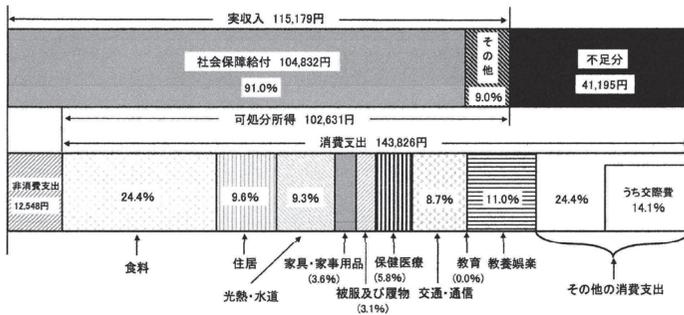
図2 高齢単身無職世帯の家計収支 -2019年-



- （注）1 高齢単身無職世帯とは、60歳以上の単身無職世帯である。
- 2 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合（%）は、実収入に占める割合である。
- 3 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合（%）は、消費支出に占める割合である。
- 4 図中の「消費支出」のうち、他の世帯への贈答品やサービスの支出は、「その他の消費支出」の「うち交際費」に含まれている。
- 5 図中の「不足分」とは、「実収入」から「消費支出」及び「非消費支出」を差し引いた額である。

出所：「家計調査報告〔家計収支編〕2019年（令和元年）平均結果の概要」総務省統計局、18頁

図3 高齢単身無職世帯の家計収支—2015年—



(注) 1 高齢単身無職世帯とは、60歳以上の単身無職世帯である。
 2 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合(%)は、実収入に占める割合である。
 3 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合(%)は、消費支出に占める割合である。
 出所：「家計調査年報 [家計収支編] 平成27年(2015年) 家計の概況」総務省統計局、41頁

このように高齢期は、とりわけ単身世帯において、低所得のもとにおかれているのである。なかでも単身女性は、低所得におかれる比率が高いうえ、現役労働者の時にシングルマザーの場合、低所得であるがゆえに貯蓄などを行うゆとりさえないケースが多くなっていることに注視しなければならない。しかも、税・社会保険料負担が増大し続けており、低所得層にその負担が重くのしかかる逆進性が強まっていることにも留意が必要である。

このことに関連して、つぎに、日本における65歳以上の世帯類型をみてみよう。2019年についてみると、「単独世帯」28.8%、「夫婦のみ世帯」32.3%と、両者が年々増加してきている。そのうち女性の「単独世帯」は2015年で400.3万世帯であり、高齢単独世帯の67.5%を占めている。2040年推計では、540.4万世帯、60.3%へ増加すると予測されている⁶。

また、単独世帯になった理由については、「65歳以上」の男性の34.6%が「死別」であるのに対して、女性は68.6%が「死別」である。「55～59歳」および「60～64歳」では、男性は「未婚」が「離別」より比率が高いのに対して、女性は「未婚」より「離別」の比率が高くなっている⁷。このように、「夫婦のみ世帯」はいずれ「単独世帯」になる可

能性が高く、その場合には、夫との死別によって、妻が一人暮らしになる傾向が高いといえる。さらに、50～64歳の、高齢期に入る前段階の年齢層に着目すると、やはり男性は「未婚」の比率が高いが、女性は「離別」の比率が高くなっている。

さらに注目すべきは、図4に示されるように、「単独世帯」は「夫婦のみ世帯」より、低い所得階級

に分布が集中していることである。とくに女性の「単独世帯」を所得階級別にみると、50～100万円と50万円未満で計27%、150万円未満まで含めると合計約50%を占めていることに注目する必要がある。こうした状況を考えると、高齢女性の場合には貧困リスクが高まっていくことは明白である。

これに加えて、老後期間の長さも、高齢期の貧困リスクに影響するため、平均寿命の長い女性は男性より貧困に陥りやすくなるといえる。65歳の者の平均余命を男性と女性でみると、男性は19.83(2019年)から21.33(2040年推計)、女性は24.63(2019年)から26.48(2040年推計)となっており、65歳以上の女性の老後が25年に及んできていることが明らかになっている。

3 介護保険制度に不安を抱える女性

長期化する高齢期の生活にあって、家族あるいは自分自身に、介護の問題がふりかかる可能性が高いことも考えておかななくてはならない。2000年以降の介護保険制度により、介護サービスの利用にあたっては、自己負担が1割～3割求められるようになった。必要なサービスであっても、「お財布との相談」になる傾向が強まってきている。

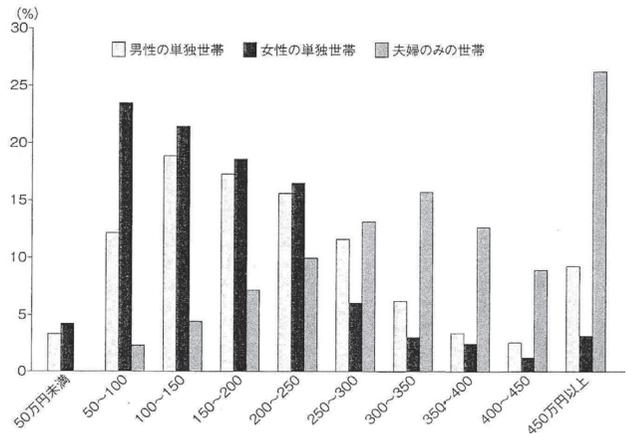
生命保険文化センターの2018年度の調査によると⁸、過去3年間に介護経験がある人に、どのくらいの期間、介護を行ったのかを聞いたところ（現在介護を行っている人は、介護を始めてからの経過期間）、平均54.5カ月（4年7カ月）であった。4年以上介護した割合も4割を超えている。

また、介護の場所について、在宅で行った（行っている）か、施設で行った（行っている）かを聞いてみると、「在宅」は55.6%（2015年57.0%）、「施設」は42.4%（2015年41.5%）であった。さらに、介護に要した費用をみると、住宅改造や介護用ベッドの購入などの一時費用の合計が平均69万円、また月々の費用（介護保険制度の自己負担費用を含む）が平均7.8万円となっている。

この調査結果では、在宅で家族などが介護や身の回りの世話をを行い、介護保険制度などのサービスを利用しながら、介護の経験をした（している）者が5割強となっている。このことをふまえると、介護に要した費用が月平均7.8万円というのは少し低い額であるといえよう。自己負担額を節約したい、家族で担えるからなどの理由で、介護保険制度などのサービス利用を抑制していることが考えられるのである。

たとえば、要介護3を例に考えてみよう。要介護3とは、自力で立ち上がることや歩くことが難しくなり、食事や排泄など身の回りのことなど、ほぼ全てにおいて介護が必要になっている状態である。加えて、認知症の症状がある場合には、常時見守りも必要となる。このような状態にある高齢者単身世帯の場合、別居している家族に頼ることができるかどうかで、在宅生活継続の分かれ道になる。家族のサポートが難しい場合は、介護保険制度などのサービス利用によって、在宅生活を

図4 高齢者世帯の世帯類型別にみた所得階級別構成割合



原資料：厚生労働省「平成29年 国民生活基礎調査」

出所：『女性白書2019』日本婦人団体連合会編、ほるぷ出版、81頁

成り立たせなければならないが、その時には、介護保険制度などのサービスが必要な時に利用できるか否か、費用負担ができるか否かにかかってくる。頼ることのできる家族や親族がない単身の低所得世帯である場合には、在宅生活の継続は極めて困難になってくるといえる。

在宅生活の継続が困難な場合は、施設入所が選択肢になる。これも、表3からわかるように、入所施設の種類によって、自己負担額に違いがある。この表は自己負担額1割のケースを示しているが、施設サービスの費用は、これだけではない。自己負担額（1割、2割、3割）のほか、居住費、食費（1日あたり1,392円、2020年度）、日常生活費などがかかる（ただし、所得の低い場合は、居住費と食費の軽減がある）⁹。そのうえ、それぞれの施設にはサービスの内容に違いがある、以下、簡単にみてみよう（下線は筆者）。

まず、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム、以下、特養）は、寝たきりや認知症のために常時介護を必要とする人（原則、要介護3～5）で、自宅での生活が困難な人に対して、生活全般の介護を行う施設である。

つぎに、介護老人保健施設は、病状が安定期にあり入院治療の必要はないが、看護、介護、リハ

ビリを必要とする要介護状態の高齢者を対象に、慢性期医療と機能訓練によって在宅への復帰を目指す施設である。

また、介護療養型医療施設（2024年3月末までの経過措置）は、脳卒中や心臓病などの急性期の治療が終わり、病状が安定期にある要介護状態の高齢者のための長期療養施設であり、療養病床や老人性認知症疾患療養病棟が該当する。

最後に介護医療院は、主として長期にわたり療養が必要である要介護者に対し、療養上の管理、看護、医学的管理の下における介護および機能訓練その他必要な医療ならびに日常生活上の世話をを行う施設である。

このように施設のサービス内容に違いがあることと、自己負担額にも違いがあるため、施設入所を希望する場合には、単純に自己負担額の低い施設を希望するわけにはいかないという面がある。たとえば、東京都高齢者福祉施設協議会の調査によると¹⁰、介護老人福祉施設（特養）に申し込んで待機していても、入所に至らないケースがある。そのケースに該当する者の第1位は「医療依存度の高い方」93.7%であり、第2位は「身元引受人等の入所（居）後の事務手続きなどができない方」44.9%、以下「精神疾患のある方」28.1%、「低所得等でユニット型に入所（居）できない方」24.1%、「生活保護受給者」20.2%、となっている。

この調査結果から、身寄りのない単身者や、低所得者、生活保護受給者については「多床室」でなければ費用を支払えないため、「多床室」の空きがなければ入所できないことが明らかである。したがって、単身で低所得の高齢女性が施設入所を希望する場合においても、同様の困難に直面する可能性があるのである。

4 家族介護の担い手と女性

介護の問題はこれにとどまらない。一般に家族の介護を担っているのは女性であり、このことが女性の貧困の要因となり、高齢女性の貧困化にもつながっている。その根底には、「家庭を守るのは女性」、「老親介護は女性の仕事」という、性別役割分業、ジェンダー不平等の問題が横たわっている。

要介護者等の側から、主な介護者の続柄をみると、6割弱が同居者である。その主な内訳は、配偶者が25.2%、子が21.8%、子の配偶者が9.7%である。また、性別については、男性が34.0%、女性が66.0%と女性が圧倒的に多くなっている¹¹。このことから、配偶者である場合は「妻」、子である場合は「嫁」「娘」という立場で、家族介護には主に女性があたっていることがわかる。

総務省の介護離職に関する調査によると¹²、家族介護者（回答は1,938名）の仕事と介護の関係については、「仕事あり・介護離職なし」男性22.5%、女性77.5%、「仕事あり・介護離職あり」男性19.6%、女性80.4%、「仕事なし・介護離職あり」男性24.0%、女性76.0%、「仕

表3 要介護3 高齢者の施設サービス利用者負担のめやすについて(令和2年度)
(30日の目安、豊島区の場合)

	従来型個室	多床室	ユニット型個室 ユニット型個室的多床室
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	22,792円	22,792円	25,441円
介護老人保健施設（老人保健施設）	26,422円	28,907円	29,038円
介護療養型医療施設（療養病床など）	31,818円	35,218円	35,938円
介護医療院	34,041円	37,638円	38,194円

(注) 従来型個室：ユニットを構成しない個室

多床室：ユニットを構成しない相部屋

ユニット型個室：壁が天井まであり、完全に仕切られている個室

ユニット型個室的多床室：壁が天井までなく、すき間がある個室

なお、ユニットとは、少数の個室と、個室に近接して設けられた共同生活室によって一体的に構成される場所のことをいう。

出所：「みんなの介護保険利用ガイドブック 令和2年度改正対応版 豊島区」より筆者作成。

事なし・介護離職なし」男性 29.7%、女性 70.3% となっている。このように、女性が圧倒的に家族介護を担っていることが分かる。

それぞれのケースで、家族介護者の年齢層をみると、「仕事あり・介護離職なし」では、50～59歳 47.9%、60～69歳 30.7%であり、50～60歳代が家族介護者になることが多いといえよう。「仕事あり・介護離職あり」では、50～59歳 47%、60～69歳 31.1%、40～49歳 13.2%であることから、50歳代を境にして介護離職が増えていくことがわかる。また「仕事なし・介護離職あり」では、50～59歳 42.4%、60～69歳 38.9%である。家族介護を担うために、仕事を辞めたままの生活が続いているか、あるいは、そのまま定年を迎えてしまったケースが多いことがうかがわれる。最後に「仕事なし・介護離職なし」をみると、60歳以上で74%を占めている。これは退職してから家族介護者になっていると考えられる。

以上に示されるように、全体として、男性よりも女性の方が、主に50歳代を境として家族介護を担わなくてはならない状況がある。そのために、離職することも多くなり、高齢女性の生活に大き

な影響を与えているのである。

おわりに

高齢女性のくらしと貧困を考える場合、まず、ジェンダー差別によって女性労働者が低賃金、不安定就労におかれていること、また、ライフステージにおいて高齢期は貧困あるいは低所得に陥りやすい状況があること、さらに、これらにプラスして高齢期の長期化が高齢女性の生活を一層厳しい状況に導いている、という結論が導きだせる。

こうした現状を踏まえると、まずは、女性の低賃金、不安定就労を改善し、女性の年金受給額が男性との間で格差のないような状況にすることが不可欠である。さらに高齢期の生活を改善するために、逆進性の高い税制を改め、とりわけ消費税の引き下げ、ないし廃止を求めていくことが必要ではないかと考えられる。

ジェンダー平等の実現は、高齢女性にとっても、極めて切実な課題であるといわなければならない。
(みやざき まきこ・大正大学教授、労働総研常任理事)

- 1 HYPERLINK "https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_csw/pdf/chii64-e-2.pdf" https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_csw/pdf/chii64-e-2.pdf、参照。
- 2 ラウンドリーについては、武田英樹「ラウンドリーの貧困研究を日本の貧困問題にどう活かすべきか」『美作大学短期大学部紀要』Vol.64、2019年、参照。
- 3 『OECD ジェンダー白書 今こそ男女格差解消に向けた取り組みを！』OECD 編著、濱田久美子訳、明石書店、2014年、267頁。
- 4 厚生労働省『令和元年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況』による。
- 5 以下は、総務省統計局『家計調査報告（家計収支編）』2019年、による。
- 6 『令和2年版 厚生労働白書』74、76頁。
- 7 同上、77頁。
- 8 生命保険文化センター『平成30年度生命保険に関する全国実態調査』。
- 9 このうち居住費（1日あたり）は、以下の通りである（2020年度現在）。ユニット型個室2,006円、ユニット型個室的多床室1,668円、従来型個室1,668円（介護老人福祉施設1,171円）、多床室377円（介護老人福祉施設855円）。「みんなの介護保険利用ガイドブック 令和2年度改正対応版 豊島区」による。
- 10 東京都社会福祉協議会高齢者福祉施設協議会制度検討委員会『令和2年度 東京都内特別養護老人ホーム入所（居）待機者に関する実態調査（最終報告）』2020年12月。
- 11 厚生労働省『国民生活基礎調査』平成28年。
- 12 総務省行政評価局『介護離職に関する意識等調査（各種分析結果・家族介護者からの意見等）』平成30年6月。

..... 労働戦線NOW

全労連が32年ぶり春闘先行で成果 ——金属大手の自社型春闘変質打開へ

「コロナ被害相談村」で労働界共同や総選挙勝利へ始動

青山 悠

コロナ禍の厳しい21春闘で全労連が結成32年で初めて、連合のトヨタなど金属大手のベア見送り・回答内容非公開など自社型で共闘軽視の春闘変質に対して、ストを含む先行回答に挑戦し、昨年プラスの成果を上げている。連合の昨年マイナス回答との違いを示した。大手金属のパターンセッターに疑問の声も出されるなか、これまで総評、全労連、連合など労働界で論議されてきた金属大手春闘の特徴と問題打開の歴史を検証し、春闘再構築の新たな動向に焦点を当てた。またコロナ禍打開へ労働団体共同の「相談村」の成果や総選挙での政権交代への動きにも触れた。

■全労連など初の春闘先行で全国スト

全労連は21春闘で変化を見せた。闘争の最大のヤマ場を連合・トヨタなど金属大手回答より1週間先行して3月10日回答、11日にストを含む全国統一行動を展開し、コロナ禍でも昨年プラスの成果を上げた。春闘先行は全労連として初めてであり、メディアも報道した。

全労連の小畑雅子議長は21春闘で「コロナ禍だからこそ組合に結集して春闘前進」を呼びかけている。黒澤幸一事務局長は、春闘先行の理由として①大企業の企業内主義的な春闘を打開し、先行回答の形成・波及をめざす、②全国統一ストで闘う、③各産別も3月第2週が取り組みやすいこ

となどをあげ、流れを変える春闘を強調した。

春闘ではヤマ場前の3月5日、2年ぶりに東京・日比谷野外音楽堂で21春闘勝利を掲げ中央総決起行動を展開し、国会デモを行った。全労協の渡邊洋議長も来賓あいさつで連帯を表明した。

3・11ストには、医労連など12産別と官公労、地方集会を含め約5万人が統一回答、全国統一ストに参加した。これまでも金属大手より先行回答で闘っているJMIITUは52支部分會がストを実施。日本IBM支部では賃上げ平均5万円、住宅勤務手当8,000円などを要求してストを決行し、東京の本社前で南部地域労組を含めて集会を開催。参加者からは「全労連がストを背景に春闘で先行していることを評価している」との声も聞かれた。

医労連は4万円以上を要求して69組合500施設が実施。建交労もストを構え、東京の首都圏11社集団交渉では「ふじ」支部など4組合が物流増加なども反映し昨年プラスの回答を引き出している。

■記者会見で先行プラス回答の波及呼びかけ

全労連は結成32年で初めて春闘先行回答で3月12日、厚労省で記者会見を行い、コロナ禍だからこそ賃上げの流れを変える春闘を強調した。朝日などメディアも全労連の先行回答を報道して

いる。

先行賃上げ回答（3月10日）は299組合が回答を引き出し、有額回答は199組合。加重平均は4,909円で昨年同期より129円のプラスを獲得した。要求額も全労連基準の25,000円以上を踏まえ27,255円でコロナ禍でも自粛していない。第2回集計も昨年を上回り、第3回集計（3月25日）でも単純平均で5,049円（1.89%）と昨年を182円上回っている。産別では生協労連、医労連、建交労運輸などが昨年プラスを確保している。パートの時給増は14.6円（1.23%）である。政策要求では時短、均等待遇など多様な処遇改善も実現している。

黒澤事務局長らは会見でコロナ禍でも昨年プラスの回答を引き出したことについて、「要求からは不満だが、組合の交渉力を発揮し、高まる賃金引き上げの声を背景に全国統一ストなどで奮闘した結果だ」と評価した。さらに「春闘は企業主義を克服し、共闘の力を示す闘いだ。昨年プラスの相場を波及させ7月の最終集計まで流れを維持させたい」と強調した。

全労連は21春闘を「コロナ禍だからこそ闘い、組合の見える春闘」や新自由主義の転換をめざしている。春闘後半でも内部留保還元や中小支援政策拡充などを掲げ、賃上げの上積み、最賃、雇用、社会保障、デジタル関連法案反対、総選挙での野党共闘を求める職場決議などの運動を強化する方針だ。

■トヨタ総行動など攻めの歴史

全労連が今春闘で初挑戦した金属大手に先行する闘いは全労連結成当初からの運動の継承発展である。全労連は国民春闘の継承発展を軸に、賃金闘争では生計費に基づく大幅賃上げ要求とストを背景にした全国統一闘争が特徴である。

結成2年目の91春闘で全労連は「管理春闘」の枠組み打破へ初めて「大企業の横暴に対する社

会的包囲と大企業労働者との連帯」を提起。92春闘から大企業の内部留保還元へ「ヴィクトリーマップ」を作り、96春闘から連合の労働者を含む「『総対話』と共同」を開始した。大企業総行動では42年の歴史をもつトヨタ総行動や日立茨城総行動、マツダ広島総行動なども展開された。

大企業では、東京地評に加盟している個人加盟の電機・情報ユニオンのほか、私鉄「連帯する会」が春闘アンケートなどに取り組み、JMITUは中立組合を含む春闘集会も開催している。

一方、全労連の春闘先行については中小、マスコミ、福祉、官公労が多いなかで、相場形成・波及ができるのかなどの声も聞かれた。結成から31年間の春闘結果を検証すると、連合集計より15、19年を除き、3,000～150円など額、率とも上回っている。

全労連は多数派形成の運動を重視。大企業の内部留保還元や全国一律最賃と水準引き上げ、公契約、女性、非正規の処遇改善などで世論を形成し、すべての働く者の利益を守るナショナルセンターの役割を強めている。

春闘で大企業労使の社会的責任を問う行動はナショナルセンターの枠を越えた春闘再生への共通の課題であり、全労連の新たな挑戦が大手組合からも注目されている。

■企業主義化で春闘変質の金属大手春闘

金属大手はコロナ禍の21春闘でベア見送り、回答内容非公開、妥決の柔軟性など産別・単組自決を強め、共闘軽視の春闘変質も指摘され、連合産別からも疑問の声が聞かれる。

大手金属春闘の打開は古くて新しい課題である。自動車、電機、鉄鋼労連などは金属労協（旧J C、現J C M）を60安保闘争後の1964年に結成。春闘に参加したのは総評春闘高揚期の1967年からであり、リード役になるのはインフレ下の

1975 春闘からである。回答の特徴は、経済整合性賃金(生計費より経済指標重視)と「団交重視」、「ストなし」、「一発・集中回答」とされ、J C 春闘といわれてきた。

その背景には政官財労による春闘変質の経緯がある。「管理春闘」といわれ、日経連(現経団連)はパターンセッターの再検討を提起し、経営側は新日鉄、東芝、トヨタ、三菱重工など金属8社懇労使で賃上げ抑制を強めた。労働界の春闘主導もそれまでの交運ゼネストを背景とした国労、私鉄などから、75、76年に鉄鋼と造船、電機、自動車の金属四単産集中決戦方式で前年マイナスのJ C 相場を形成。春闘を「高位平準化」から「低位平準化」へ変質させた。その結果、75春闘の賃上げは前年の32.9%から一挙に13.1%へと激減。さらに「ストなし春闘」や組合組織率の低下にも連動した。

春闘低迷に対しJ C 内から反省の声も聞かれ、鉄鋼労連元幹部は1988年に『「経済整合性論」は例外的なものだ。労働組合は本来の積極的な分配闘争に立ち戻って行動をしないと運動の生命力が弱くなっていく』と警鐘を鳴らした。労働団体もJ C 春闘に反発して1983年に総評、同盟など労働四団体がJ C より先行に挑戦。86春闘にも私鉄、ゼンセン、電力など23産別が第三次産業共闘を結成して成果を上げたが、鉄鋼幹部は「幻共闘」、「闘汁共闘」などと反撃した。

総評は「管理春闘」に対して、「賃金の相場決定を資本の側に逆用された」、「J C 方式が総評春闘を去勢し吸収した」(『戦後労働組合運動史論』清水慎三著)と総括し、総評は解体の道をたどった。

金属大手は「春闘を制するものは労働運動を制する」と労戦再編も推進し連合の結成となった。

■連合も春闘改革論議

連合春闘は「賃金・労働条件は産別責任、連合

の調整」と産別自決を基本にしている。しかし金属大手の回答に対しては分配構造のゆがみ拡大や相場形成・波及を含めて論議を重ねてきた。

春闘改革では1995年にパターンセッターの見直しを提起した。骨子は①最大のヤマ場に各産別の好業績でパワーのある単組グループが先行相場を形成、②不況産業・企業を中核に置く戦略を見直し、回答妥結を遅らせる、③妥結水準の公開、④産別統一闘争とナショナルセンターの役割、⑤ストを背景とする闘いと組織拡大などである。しかし春闘改革論は十分に生かされないで終わった。

連合は2005年頃から分配構造の是正へナショナルセンターの旗を振り始めた。背景には連合のシンクタンクである連合総研などが01年に「過少賃上げの持続はデフレ・リスクを増幅させる」と警告した。さらに03年の連合評価委員会(弁護士、学識者7人)の提言がある。運動改革では「大企業中心の連合運動の是正」などを提言し、連合に大きな影響を与えた。

春闘強化でも「金属大手の回答に左右されない春闘」をめざして04年にU Aゼンセン、J A M など18産別が中小共闘を結成。07年には「有志共闘」8産別がJ C より先行し、成果をあげた。

連合は社会的な賃金水準の形成と相場波及を高めるため09年に金属のほか、化学、流通、公益、交通運輸など5共闘を新設した。次いで16年から「大手追随・依存からの構造転換春闘」を展開し、中小が大手賃上げ率を上回る成果を上げている。

J C もリード役が鉄鋼から電機、自動車のトヨタへと変化し、春闘、政策、国際活動、財政などについて24年に組織改革を行う方針だ。

■14年以降最低へ、中小健闘の連合春闘

連合の賃上げ結果はコロナ禍で厳しさを示した。賃上げの第3回集計(4月2日)は平均賃金で5,463円と昨年より298円マイナス。率は1.82%

でベア要求を復活させた14年以降で最低となった。ベア獲得組合は賃金要求組合のうち、わずかに42%の898組合で1,675円(0.57%)と昨年を285円上回った。規模では99人未満が0.64%増と健闘。パートの賃上げは22.52円(2.20%)である。働き方は時短など47項目で多岐にわたる成果を上げている。

神津会長は「コロナ禍でも賃上げの流れを止めず、分配構造の転換をめざす春闘。中小が大手を上回り成果を上げている」と評価した。

会見で記者から「大手でベア要求が減少し、大手が回答内容を明らかにせずに、構造維持分(ベアゼロ)だけで満額獲得ともいわれている。連合要求はベア2%であり、ベア重視の回答評価をすべきではないか」との質問に対し、神津会長は「一部に見られるが、定昇制度がない職場が多いことに対して絶対額を重視している」と述べた。

妥決水準は前年比1.2%減と2年連続マイナスの実質賃金の目減り回復にはほど遠く、この20年間で世界から遅れた賃金・雇用の劣化の反転や内部留保還元など分配のゆがみ是正にも課題を残している。

■トヨタなど金属労協はベアゼロ、分散回答

金属労協は苦戦し、大手、中小を含む3,180組合の回答集計(4月2日)では、賃上げ獲得1,296組合のうち、ベアは38.4%の498組合で平均1,254円と昨年より56円プラス。ベア獲得組合数は14年以降最低で約6割がベアゼロと深刻だ。獲得水準も大手(76組合)は923円だが、中小(282組合)は1,400円で大手を上回っている。

自動車は企業連・単組自決とし、トヨタは昨年より900円低い全組合員平均で月9,200円を要求し、満額獲得とされているが、内容は非公開だ。賃金制度も変え、5段階の資格制度による職能給に一本化した。資格別の配分額も示されているが、

昇給額は4月の賃金支払い明細まで不明にされ、査定・格差拡大となる。3月期の営業利益が前年比5割増の5兆円と予測されながら、生産性向上と成果配分に課題を残した。

トヨタ労使は18春闘の日本語回答でベアを不明とし、19年には総額要求でベア不明、20年はベアゼロ回答。21春闘は8年ぶりのベア見送りの「満額獲得」と評され、連合産別からも社会的な賃金引き上げに影を落とすと懸念が表明されている。

日産は5年ぶりに要求を引き下げ、昨年より2,000円低い7,000円(実質ベア1,000円)として満額獲得とされている。ベア見送りは本田、三菱自工、マツダなどである。大手組合は定昇とベアの内訳を初めて非公開とし、白紙表示とした。

電機連合はベア要求を昨年より1,000円低い2,000円に設定。妥結の歯止めは昨年と同じ1,000円以上に設定し、春闘相場の下支え役を果たした。しかし回答は分散。三菱など7社は1,000円だが、昨年マイナスは4社で日立は300円減の1,200円。「合算で1,000円」は2社でパナソニックはベアと年金拠出額を合算し、NECは福利厚生(500円相当)を含めて1,000円とした。昨年に次ぎ「妥結の柔軟性」でベアと処遇改善の合算や妥結額でばらつき、産別統一闘争59年で実質分散決着となっている。

基幹労連の三菱重工などはベアを10年ぶりに見送り、鉄鋼大手は昨年ベアゼロで決着している。

中堅中小金属のJAMは不二越で昨年比500円増の1,500円、島津1,300円などと健闘。先行相場を土台に歯止め設定と賃金水準引き上げを重視している。付加価値還元でも会社と取引先企業に単価改善を要請し成果をあげている。

■UAゼンセンなど産別力で昨年プラス

UAゼンセンの回答(4月1日)は満額獲得を含め371組合の加重平均で6,554円(2.24%)で

昨年を67円上回っている。連合の1.82%を大幅に上回り「産業間格差是正が進んでいる」と指摘。業種別では食品スーパー、家電量販店などが昨年を上回り、パートの賃上げ率は2.31%と6年連続で正規を超えた。時短、定年延長でも成果を上げている。

UAゼンセンは会長が妥結権を有しており、松浦昭彦会長は「コロナ禍の特異な春闘だが、厳しくても昨年並みにこだわり、上積みをめざし、パートは正規以上獲得で効果を発揮している」と評価した。

情報労連は昨年と同水準のベア2,000円を獲得し、インフラ関係の産別も健闘している。

■共闘やパターンセッターのあり方に見直しも

21春闘では共闘のあり方やパターンセッターに関して、これまでとは異なる動きもみられた。

トヨタでは労使とも交渉で賃金課題には触れず、豊田章男社長が「今のトヨタには賃上げ以上にリード役が求められることがある」としてデジタル化や脱炭素などの課題をあげている。ベア有無の非公開を含め、「トヨタ労使は春闘の相場役から降りた」(朝日3月28日)とも報じられている。

金属労協回答日(3月17日)や連合の共同会見(19日)では、大手組合のベア見送りや回答分散について「パターンセッターの役割が果たせるのか」「共闘にありかたは」などの質問が出された。

連合の会見も変化し先行ゾーン回答で、20数年にわたる連合会長・事務局長による金属大手回答日の会見を止め、金属、流通など5共闘会議の共同会見に様変わりを見せた。神津会長は産業構造や雇用構造の変化や格差問題なども視野に「インフレ時代と異なり、デフレ打開では特定のパターンセッターでなく、それぞれが共闘し相乗効果の発揮をめざす。ただし先頭列車となる牽引役の土台はしっかりとし、つまずいてはならない」との

見解を表明。金属だけでなく、流通、インフラ、化学、交通運輸など5共闘重視のスタンスを示唆した。

賃金闘争のパターンセッター論は国内外で長い運動の歴史がある。海外ではドイツの金属産別がストを背景に3月に賃上げ2.3%の先行相場を協約で拡張波及させている。日本では逆にストなしで相場の低位平準化への変質パターンだ。

経団連は「自社型賃金決定」で組合を分断する。春闘は共闘と統一闘争が生命線だ。世界でも劣化する日本の賃金。21春闘で連合が共闘やパターンセッター見直し論議のなか、全労連が結成32年で初めて金属大手の自社型春闘変質の打開へ、ストを背景に先行回答に挑戦し、成果を上げているのは歴史を創る春闘再構築の新たな運動といえよう。

■経団連は新自由主義で働き方変質へ

経団連はコロナ禍について「利潤追求重視の新自由主義の行き詰まり」と反省し、中西宏明会長は「賃金が下位にあることは問題であり、消費を増やし経済を活性化させることが大事だ」と語っている。

しかし21春闘結果では「自社の実情に合う賃金決定や総合的な処遇改善」とし、ベアゼロやベアと処遇合算など春闘の個別分散化を評価している。

「ジョブ型雇用」でも欧米のような企業を超えた職種別熟練度別横断的賃金ではなく、自社型の成果主義など産業・企業による処遇の個別分断と人事労務改革、労働移動を強めようとしている。

「働き方」変質でも労働時間でなく成果として、残業代不払いの労働時間法制の見直しも提起し、解雇無効の金銭解決など違法解雇の合法化も狙っている。ポスト・コロナの社会では、経団連などの「利潤優先・権利破壊」でなく、働く者の「命と暮らし優先」の政治経済への転換が重要課題となっている。

■「コロナ被害相談村」で共同や組合結成も

「コロナ禍相談村」の開設でも全労連は先陣を切り、労働界と市民組織との共同も進んだ。「コロナ禍何でも相談会」は全労連など弁護士、反貧困ネットなど20団体の実行委員会が先駆けて師走の12月19日、東京・日比谷公園で開設された。社会的に関心は高く、新聞、テレビなど約15社約25人がレポートし各局で放映された。

次いで「コロナ被害相談村」が1月2日までの3日間、東京・新宿大久保公園で40団体以上の共同で開設。連合の神津会長、全労連の小畑議長、全労協の渡邊議長もあいさつした。3日間で10歳から80歳までの男女347人が相談。08年の年越し派遣村と比べ、年齢、相談内容などコロナ被害が広範囲にわたり、セーフティネットの脆弱さを露呈した。12月31日の大晦日から21年1月3日の三が日、東京・池袋などで「年越し大人食堂」も開設された。

全労連などはコロナ禍打開へ自交総連や沖縄の観光、東京のホテル関係などで新組合結成や雇用

確保で成果を上げ組織力も強めている。

■総選挙で政権交代へ総がかり行動

菅政権のコロナ対策の後手無策や学術会議任命拒否、総務省と菅首相の違法接待、「政治とカネ」、森元首相の女性蔑視発言などで内閣支持率は当初の70%前後から40%台へと低下している。総がかり行動実行委などは国会前集会や新宿など都心宣伝で菅政権の支持率低下などに触れ、「新自由主義の政策では命と暮らしは守れず、総選挙で新しい政治をつくろう」と呼びかけている。

「市民連合」は総選挙で政権交代へ向けて「立憲野党への申し入れ」を2月と4月に共産党など各党に行った。内容は生命、生活、雇用、新型コロナ克服の医療体制強化、エネルギー転換などである。運営委員で法政大学の山口二郎教授は「菅政権は統治能力の消失という事態だ。総選挙に向け必ず政権を代えよう」と呼びかけている。安倍前政権以上に強権政治といわれる菅政権の退陣へ市民、野党の共闘拡大が喫緊の課題となっている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

春闘先行産別共闘と金属大手JC回答をめぐる労働界の動き

先行産別・共闘・動き	年	労働界の対応概要
合化、私鉄、全金、電機など8単産	1955	有力産別共闘で春闘開始。少数派から多数派運動へ
国労・私鉄・官民産別	1974	国民春闘。交連・官民ゼネストで賃上げ32.9%（2万8,981円）。73年金スト
JC（金属労協）が春闘相場の主導へ		
鉄鋼、造船、電機、自動車	1975	JC4単産集中回答。「管理春闘」で前年を13.1%に賃下げし低位平準化へ
労働4団体共闘	1983	総評、同盟、中立労連、新産別4団体がJC先行。鉄鋼は「幻共闘」と反論
第三次産業共闘	1968	ゼンセン、私鉄など23産別が先行し金属上回る回答。鉄鋼幹部は「闇汁共闘」と批判
トヨタ総行動	1979	愛知統一労組懇などが大企業の社会的包囲へトヨタ総行動、以降、毎年実施
労戦再編・統一	1989	連合は賃上げ産別自決。全労連は国民春闘、ナショナルセンター主導
連合ボタンセッター見直し	1995	不況金属に代わり、好業績で力のある単組グループで先行相場形成論議
全労連・大企業総がかり行動	1996	「総対話と共同」展開。茨城日立、広島マツダ、トヨタ総行動に次ぐ
連合・大企業中心の見直し	2003	連合評価委員会提言「大企業中心、企業別からナショナルセンター、産別強化」
連合多角的共闘	2004	中小共闘18産別。金属回答に左右されない春闘。パート共闘設置
連合有志共闘	2007	UAゼンセン、JAM、フードなど8産別。金属前日の先行回答で成果を会見
連合5部門共闘会議	2009	金属、化学、流通、公益、交通運輸の共闘連絡会議で相場形成・波及へ
連合・中小構造転換春闘	2016	「大手追従・依存からの構造転換春闘」。妥結率で中小が大手を上回る
UAゼンセンがJCと同日回答	2017	満額獲得単組を金属より先行させ、主力単組がJCと同日回答会見。
電機連合	2020	産別統一闘争58年で初めて「妥結の弾力化」でベアと処遇を合算し回答分散
2021 コロナ禍春闘		
トヨタ労組		21年回答内容を非公開。18年に日本語回答、ベア不明。19年総額ベア非公開。20年ベアゼロ回答
日産労組		ベア、定昇など要求内容を初めて非公開とし総額要求
基幹労連		三菱重工など10年ぶりベア要求見送り。鉄鋼大手は20春闘ベアゼロ
全労連が金属より先行回答		32年ぶり金属春闘打開へ3月10日回答、3月11日スト、12日会見。4月回答促進
連合集中回答		金属など第一先行回答3月16～18日、19日5共闘会見。3月下旬回答、4月回答促進へ
JCM組織改革へ		2021～23年に春闘、政策、国際活動、財政など組織改革を論議し、24年度に実施

表作製・青山悠



■今号の特集では、女性がおかれている現状を踏まえ、真のジェンダー平等とは何か、またその実現こそが、今後の労働運動にとって取り組むべき最優先の課題であることを、さまざまな観点から論じている。

■コロナ禍は、とりわけ女性の非正規雇用に大きな影響をもたらし、少なからぬ数が生活困窮に陥った。第1のセーフティネットである雇用から、最後のセーフティネットである生活保護まで、重層的に整備されているセーフティネットが、もしきちんと機能していれば、この影響はもっと限定的であったはずである。労働運動には、かくもセーフティネットが脆弱であるのかをいま一度検証し、最低規制を強化する要求につなげることを期待したい。

■特集以外でも、コロナ禍だからこそ賃上げの流れを変えるために、全労連が結成以来初のストを含む先行回答に挑戦し成果を上げたいっぽうで、連合は共闘やパターンセッターのあり方に見直し論議を繰り広げた21年春闘の解説や、労働団体共同の「コロナ被害相談村」の成果等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.120 2021年夏季号)

【特集】

労働総研「若者の仕事と暮らしに関するアンケート」 調査結果分析

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.119 (2021年春季号)

2021年5月1日発行 定価：1320円(税込) 年間：5280円(税込)

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442
http://www.yuiuidori.net/socken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6
TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353
http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷 株式会社 / DTP ● 木椋 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。
本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.
Printed in Japan ISBN978-4-7807-1889-1 C0336

格差なくし、8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる
公正な新しい社会への転換せまる 21 国民春闘

最新刊

2021年 国民春闘白書

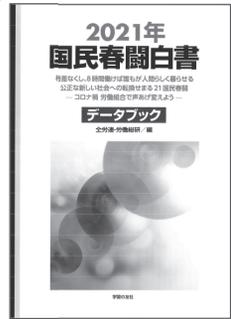
全労連・労働総研 編 (A4判 96頁)

定価 1000 円 + 税
(ISBN 978-4-7617-0914-3)

(もくじより)

- 総論 2021年国民春闘の課題
- 第1章 日本経済の未来を閉ざす新自由主義
- 第2章 賃上げは切実—賃金は低下、雇用は劣化
- 第3章 社会的な賃金闘争の前進と地域経済活性化
- 第4章 コロナ感染拡大下の社会保障、公務・公共サービスの役割
- 第5章 「働き方改革」から労働者の権利を守るたたかい
- 第6章 働くルールの確立とディーセントワークの実現
- 第7章 憲法改悪ストップ、原発ゼロ、安心して暮らせる日本へ
- 第8章 主要企業の内部留保分析 (主要企業/持株会社)
- 第9章 春闘基本統計 (時系列/地方別)

コロナ禍 —
労働組合で声あげ
変えよう!



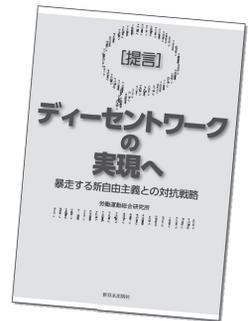
【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

〔提言〕 ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

労働運動総合研究所 編

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か—労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。



目次から

- はしがき—いまなぜ「提言」なのか
- 序章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現に向けての提言
- 第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
- 第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
- 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策

- 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本
- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
- 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
- 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
- 第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
- 終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6
☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419

定価：本体 1200 円 + 税
ISBN978-4-406-05683-0



9784780718881



1920336012005

Featured Theme

**In Pursuit of the Genuine Gender Equality - Labor Movement
Opening Up New Horizons**

- *Breaking Away from Neoliberalism and a Path towards Gender Equality
..... Yasuhiro ISHIKAWA
- *Upheaval on Household Distribution and Life-Sustaining Structure, the Persist-
ing Excessively Low Wages of Women - Reality Exposed by the Dire Poverty
due to the COVID-19 Crisis Michio GOTO
- *Actual Conditions of Labor of "Care-Givers" and Policy Challenges – Focusing
on the Childcare Workers Harumi OBI
- *The Reality and Challenges Facing Freelance, Work Style Not Bound by
Employment Relationship Asuka IWASAKI
- *Looking into the Problems of the Tax and Social Security Systems and Direc-
tions of Their Reform From Gender Perspectives Rei SEIYAMA
- *To End Harassment in the Workplace – Initiatives Taken by the Japan Federa-
tion of Newspaper Workers' Unions and Japan Mass Media Culture Information
Workers' Union Mami YOSHINAGA
- *Actual Situation of Women Workers and Activities of Zenroren Women's
Section Reiko ONISHI
- *Living Conditions and Poverty of Elderly Women Makiko MIYAZAKI

ISBN978-4-7807-1888-1
C0336 ¥1200E

定価：1320円(税込)
本の泉社

Labor Front Now

- Zenroren Gained Results in the Spring Struggle for the First Time in 32 Years – A
Breakthrough in Individual Wage Pay Demand Method, Altered Spring Struggle
Policy Adopted by Leading Metal Companies
- "Coronavirus Damage Consultation Village" Kick-started Activities for Bringing
the Labor World Together and for Achieving Victory in the General Election
..... Yu AOYAMA