

労働総研 ニュース

No.272

2012年11月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

ワーキングプアと生活保護

—— 一般扶助主義を徹底するために ——

村田 隆史

2012年に入り、生活保護受給者が210万人を超えた。統計が発表されるたびに、過去最多を更新したことが強調され、「急増」が問題とされている。保護受給者増加の背景には、貧困の深化・拡大があるにもかかわらず、原因そのものが問われることは少ない。

私は生活保護の稼働能力者の問題を中心に研究している。2006年に卒業論文のテーマを決めるために文献を読んでいた時、ワーキングプアという用語を知った。ワーキングプアに関する議論をみて、「ワーキングプアは生活保護基準以下で働いているのに、生活保護の問題としては捉えられていない」ことに疑問を持った。働ける人は生活保護の対象とは考えられていなかった。

戦前の救貧制度(恤救規則や救護法)は極端な制限扶助主義を採った結果、最低生活保障として機能せず、恩恵的制度そのものであった。その反省をふまえて、戦後の公的扶助制度(旧・新生活保護法)は一般扶助主義が採られた。憲法25条の理念を具体化したことが条文に明記され、生活保護を受給することは権利となった。1960年代半ばまで、稼働能力者を含む稼働世帯は、全世帯の50%を超えていた。一般扶助主義が徹底された結果であった。一方、現在は「働けるのに生活保護を受けている人」の増加が問題視されているが、10%前半に過ぎない。

このような話をすると、「生活保護だけですべての貧困問題が解決するのか」「労働問題を解決しなくてよいのか」という批判を受けることがある。しかし、2010年4月に厚生労働省社会・援護局保護課がナショナルミニマム研究会に提出した資料でも、生活保護基準未満の世帯が存在していることを認めている。生活保護バッシングは、「漏救」をうまく利用し、「一生懸命生活をしている自分たちよりも、生活保護受給者がいい生活をしている」という保護基準引下げのための「合意」を作り出す。生活扶助(保護)基準は、最低賃金、生活福祉資金、介護保険料や障害者自立支援サービスの減免、国民健康保険料や公営住宅家賃の減免条件、就学援助などとリンクしている。生活保護の一般扶助主義を徹底することは、社会保障を改善する取り組みといえる。

憲法25条、生活保護法の制定過程は「権利としての社会保障」を実現しようとする勢力とそれを否定しようとする勢力との対抗関係にあった。生活保護の一般扶助主義はその成果である。一般扶助主義が徹底されてこそ、社会保障の改善が実現されるのではないかと思う。もちろん、労働と社会保障の両者を視野に入れて、改善方向を考えるべきであり、その点からも生活保護の稼働能力者に対する生活保障は、早急に解決すべき課題といえる。

(むらた たかふみ・会員・八戸大学人間健康学部)

目	次
ワーキングプアと生活保護 …村田 隆史	1
全労連女性部調査の報告 …大西 玲子	2
常任理事会報告ほか ………………	10

全労連女性部「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」と「妊娠・出産育児に関する実態調査」の報告

大西 玲子

調査の目的と背景

全労連女性部の「健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」、「妊娠・出産・育児に関する実態調査」は1992年から5年ごとに実施し、今回2011年調査は5回目となる。今回の調査は実効ある男女雇用機会均等法改正に資するために1年前倒して実施し、正規雇用労働者、非正規雇用労働者を対象におこなった。

2007年と2010年の女性労働者の実態を比較すると、女性雇用労働者数は2,297万人から32万人増え2,329万人となり、全雇用労働者に占める女性の割合は41.6%から42.6%となった。女性雇用労働者のうちパート・臨時・派遣などの非正規雇用労働者の割合は、2007年の53.5%から2010年は53.8%と増えている。働く女性の2人に1人、全雇用労働者の3人に1人が非正規雇用労働者に置き換えられ、今年9月に国税庁が発表した民間給与実態調査では、年間の平均給与は男性504万円に対して、女性は268万円となっており、女性の給与階級分布では100万円～200万円以下が26.1%を占め最も多くなっている。

2009年、国連女性差別撤廃委員会は日本の男女平等の遅れを厳しく指摘し、「労働市場における女性の男性との事実上の平等の実現を優先課題とすることを強く要請する。委員会は、締約国に対し、垂直・水平の男女職業分離をなくし、男女の賃金格差をなくすために具体的な措置を取る」と勧告した。

2007年以降、改正男女雇用機会均等法（07年4月）・改正パート労働法（08年4月）改正育児介護休業法（10年6月全面施行は12年7月）が施行され、08年12月には「仕事と生活の両立（ワークライフバランス憲章）」、10年12月には第3次男女共同参画基本計画が策定された。本調査では、改正法などの効果も含めて、男女平等、

仕事と生活の両立の課題の現状を検証した。本稿では、調査結果の抜粋を報告する。

<健康・労働実態及び雇用における男女平等調査>

1. 調査と調査対象者の概要

両調査とも実施時期は2011年1月から4月末。調査対象者は女性労働者。男女平等調査の集約数は47都道府県・全労連内22単産、その他労組及び労働組合未加入者（組合未加入者774人から回答を得ている）。正規労働者5670人、非正規労働者1584人、合計7254人。調査回答者の概要は、回答者の3割近くが一般事務職28.7%、次いで教職員21.2%、看護師12.2%となっている。工場・生産現場、その他現業、学童保育指導員、介護福祉労働者は回答者のうち正規、非正規が同数に近い。販売員・店員、通信は非正規の回答者が多い。非正規雇用者に非正規雇用を選んだ理由を尋ねたところ、「正社員になりたかったがなれなかった」の割合が一番高く24.2%、次いで「家計補助」23.9%となっている。年齢は、50歳代が一番多く29.4%、次いで40歳代27.2%、30歳代24.9%、20歳代14.1%である。60歳から65歳は全体の割合は3.5%だが、非正規は10.1%となっている。年収は、正規では600万円以上が一番多く23.4%、非正規では100万～150万円未満が一番多く27.8%で、200万未満は、60.2%となっている。

※07年調査は正規労働者のみを対象としているので、07年と11年の比較は正規での比較としている。

2. 調査結果の概要

(1) 現在の健康状態について

6割の人が疲れを感じていて、5割の人が健康や生命への不安がある

疲れの回復状況は、「疲れが翌日に残ることが多い」39.9%、「いつも疲れている」20.9%を合わせると6割を超える人が疲れを感じている。過労による健康や生命への不安があると答えた人は「常にある」7.0%、「ときどきある」46.2%と5割を超える人が不安を抱えている。

4割の人が身体の具合が悪くても「人員不足」のため休めなかったことがある

身体の具合が悪くても仕事を休めなかったことが「ある」と回答した人は全体で52.8%と半数以上（正規では58.5%、非正規は32.3%）。その理由は、正規・非正規とも4割近くの人が「人員不足」、3割近くの人が「同僚への気兼ね」と答えている。

(2) 母性保護

生理休暇の取得率は16.1%

生理休暇を「毎潮時とっている」6.4%、「ときどきとっている」9.7%、「とっていない」との回答は8割を超えた（83.1%）。非正規では9割を超える人が取得していない。とれない理由は、非正規では「就業規則にない（20.8%）」や「無給（15.1%）」との回答が多かった。また正規では「人員不足や多忙でとれない」が45.6%と最も多かった。

(3) 働き方について

残業なしは正規で15%。教職員は85.3%が家庭への持ち帰り仕事をしている。80時間以上の残業はマスコミ関係者に多い

残業していない人は、正規で15.2%、非正規で48.1%。07年調査の残業なしは21.9%（正規）であり、6.7ポイントも減少している。非正規で5割を超える人に一定の残業がある。職種別では、マスコミ関係と教職員が突出して長い。また、07年調査と比較すると、サービス残業が「まったくなくない」と答えた人が51.8%から39.1%へ激減

している。一方10時間以上サービス残業をしている人は、12.4%から22.3%へ激増しており、サービス残業が蔓延していることがわかる。残業する理由としては「自らの責任で期日までにやらなければならない」が最も高く半数以上の50.7%の人が答えている。

年休がとりにくいが増え、5割弱が10日以下

07年調査と比較して、正規では、年休が「自由にとれる」と答えた人が、48.9%から32.4%に激減している。一方、「少し取りにくい」「取りたくてもほとんど取れない」を合わせた割合は、07年の49.2%から2011年の78.8%と1.5倍にもなっている。年休の取りにくい状況を反映して、取得日数についても5割弱が10日以下となっている。年休をとらなかった（とれなかった）理由として最も多いのは「要員不足で同僚に迷惑がかかる」である。取得日数の減少と合わせて考えると、要員不足を何とか自らのがんばりで補おうとする女性労働者の姿が見えてくる一方で、人員増が喫緊の課題であることが鮮明になった。

介護のために年休を取るは全体で55%。介護休業・短期の介護休暇の取得は12.5%。

年齢が上がるほど介護・看護を必要とする家族がいる（いた）割合は増えている。とりわけ45歳以上は10%を超えている。介護のために年休を使っている人が、正規(55.8%)非正規(54.9%)共に過半数をこえている。介護休業を取らなかった理由として、非正規は「就業規則にない」が38.3%に上っており、非正規への介護休業制度の改善・周知・確立は大きな課題である。正規では、07年調査に比べて「人員不足や職場の状況から取らなかった」が11ポイント増加しており、ここでも人員増の必要性をうかがわせる結果となった。

21.5%の人が職場でパワーハラスメントを受けたことがある

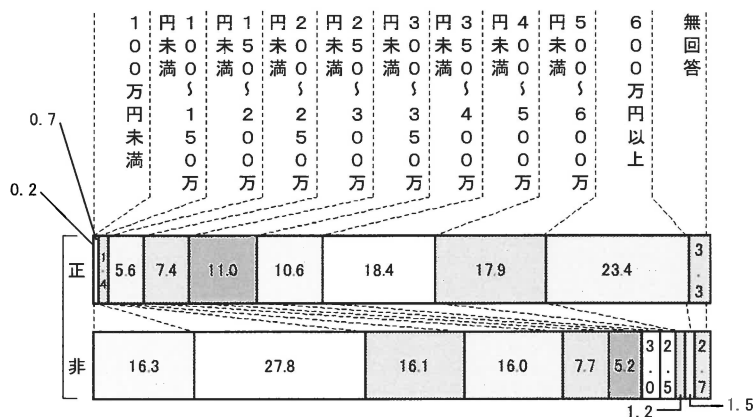
職場でパワーハラスメントを受けたことが「ある」は正規23.4%、非正規14.8%。「ない」は正規70.3%、非正規74.3%となっている。正規は、07年調査の13.8%から増えている。「あると答えた

方はどんなパワハラですか」の問いに、「適切でない表現で指示・指導を受けた」という人が最も多く全体で64.1%。次いで、「適切でないタイミングや場所で指示・指導を受けた」37.8%となっている。非正規で、「解雇をせまる、任用を継続しない等と受け取れる言動があった」が14.5%と多く、正規の3倍となっている。

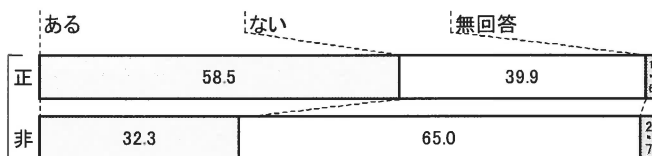
「人員増」「賃金の引き上げ」「正社員化」「均等待遇」を

「職場の状況について今、もっとも切実な要求」(3つ以内回答)は、正規では、「人員増」が52.9%、「賃金の引き上げ」が48.3%と人員増の要求が賃上げを上回っている。非正規では、「賃金の引き上げ」が50.8%と圧倒的に多く、「正社員化」21.6%、「均等待遇」14.4%も大きな要求となっている。

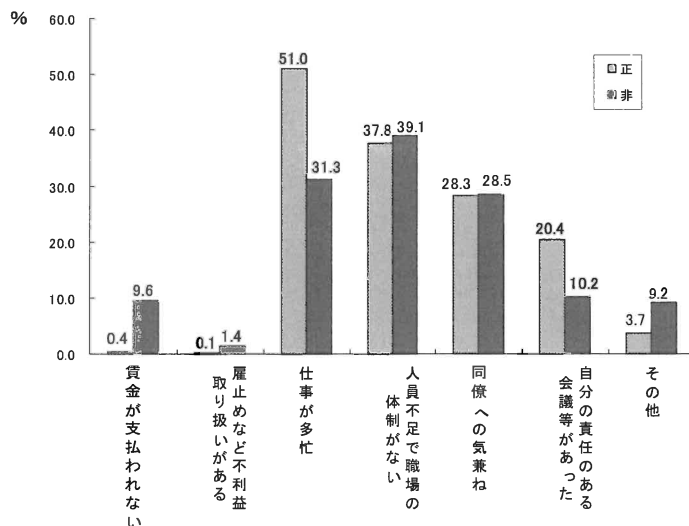
年収



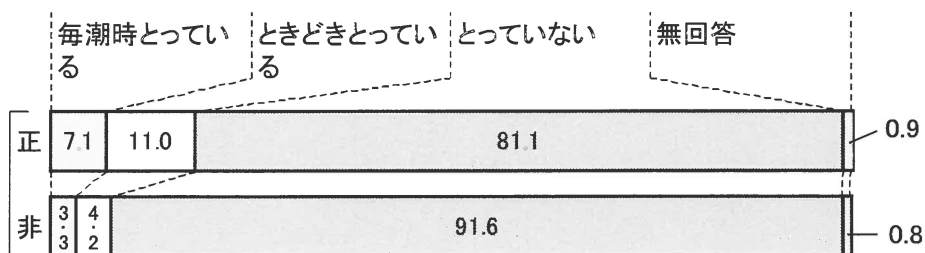
からだの具合が悪くて仕事を休みたかったが、休めなかったこと



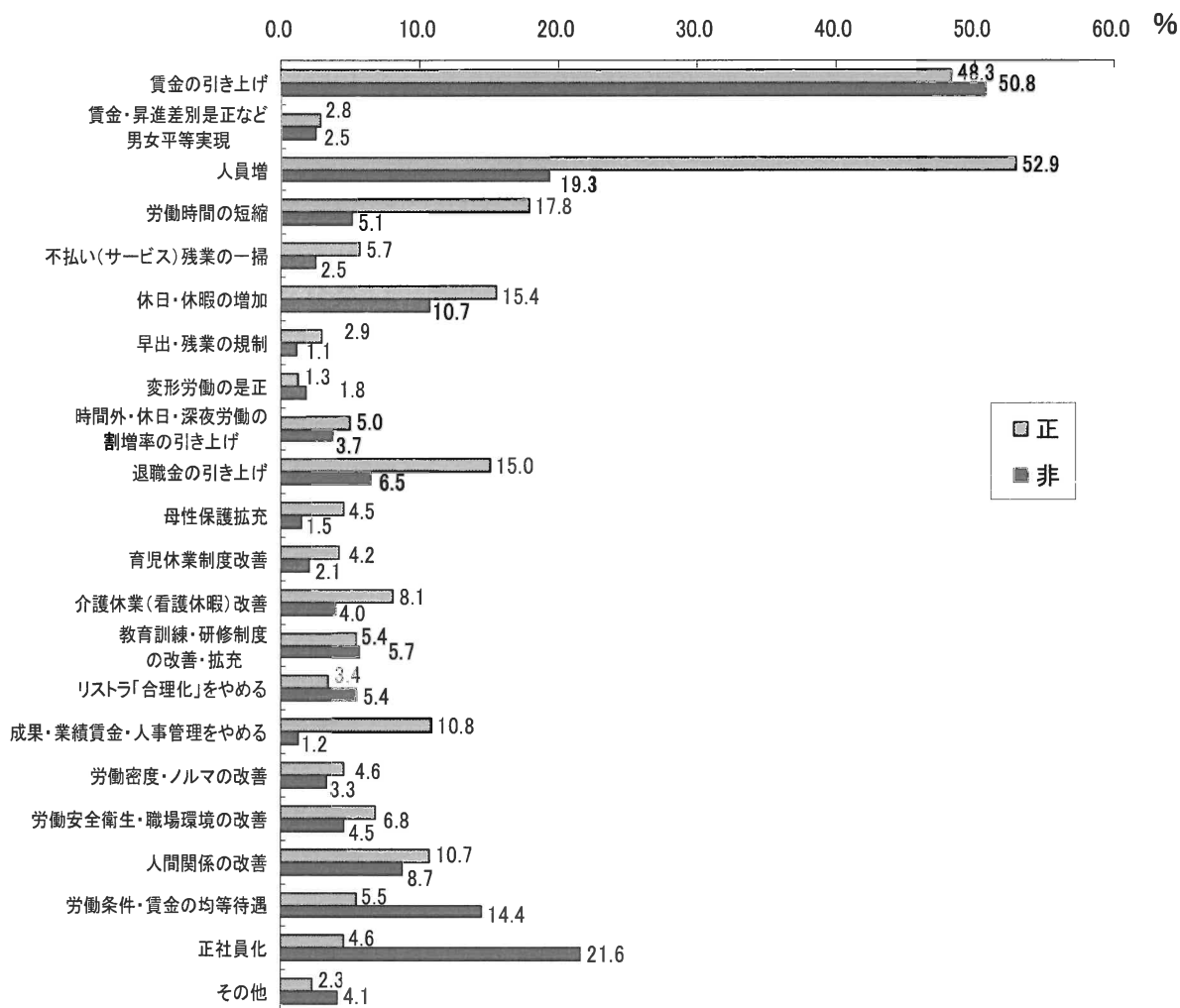
「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか (複数回答)



「生理休暇」をとっていますか？



職場の状況について今、もっとも切実な要求(3つ以内回答)



<妊娠・出産・育児に関する実態調査>

1. 調査と調査対象者の概要

調査対象者は2007年以降に妊娠・出産した女性労働者(組合員、組合未加入者、正規労働者、非正規労働者)。集約数は全労連内15単産、その他労組及び労働組合未加入者、正規労働者2361人、非正規労働者311人、合計2672人。調査回答者の概要は、国公労連、自治労連、全教で1203人と51%をしめ、回答の半数が公務職場からの集約となっている。非正規で見ると組合未加入48.2%、日本医労連13.5%、組織未回答10.9%、JMIU5.1%の順になっている。

2. 調査結果の概要

(1) 妊娠中の状況

4人に1人は流産を経験

過去の流産経験は07年調査では、20.4%、02年調査では20.6%であったことと比べると5年間で4ポイント近く上昇し24.2%となった。回答数が少ない職種を除いて流産経験の多かった職種は、教職員、保育士、看護師、一般事務職、介護福祉労働者の順となっている。妊娠中の状況は、全体では、「順調」と答えた人は、34.4%。正規では33.7%、非正規では39.5%。何らかの異常があった人は6割を超えている。産前・産後休暇の取得状況は産前休暇が6週以下しか取れなかった理由では、「仕事の都合」「請求したが認められない」など自己都合でなく職場の都合によるものが07年調査より2.8ポイント上昇し、妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業免除、他の軽易な業務への転換の実態では、07年調査と比べて「ほぼ免除された」が15.8ポイントも少なくなり、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が4.4ポイント上昇し、職場の状況が厳しくなっていることがうかがわれる。

妊婦のための保護措置の理解は非正規の中で「知らない」が高い傾向

労働基準法や男女雇用機会均等法の妊婦のための保護措置の理解については、正規では「時間外労働の免除できることを知らなかった」8.1%(7.8%)。非正規では20.4%が「知らなかった」と回答した。軽易作業得の転換については正規では「転換できることを知らなかった」人が17.9%(9.3%)、非正規では19.6%といずれも「知らなかった」は非正規の中で高い傾向を示し、正規についても、07年調査より割合が高くなっている。

均等法の妊産婦の作業等軽減措置の周知は後退

均等法のなかの妊産婦の通院休暇、通勤緩和措置、休憩時間や作業制限の権利について、「通院休暇を知らなかった」18.0%(13.6%)。「通勤緩和の権利を知らなかった」16.5%(11.3%)となり、今回調査では「ほぼ全期間とった」は前回調査より12.1ポイントも下げ、「通勤緩和の権利を知らなかった」は2番目に多い理由となっている。妊娠中の休憩時間の延長・回数増加は「この措置を知らなかった」が31.8%と制度の認知度の低さが目立った。制度や権利の周知徹底が後退している側面が明らかになった。また、これらの措置をとらない理由として「無給なので請求しなかった」は正規よりも非正規の方により多い回答となり、妊産婦の通院休暇も非正規は「勤務日でない日に通院した」回答が多く「必要回数」「何度かとった」を合わせて19.9%となっていることは、休むことが収入の減少につながることで、休暇制度の不備、正規と比べての雇用不安なども要因としてあるのではないかと推測される。制度の周知だけでなく、所得保障など制度の改善も大きな課題である。

(2) 子育ての状況

育児休業の取得割合は低下

産休終了後、子どもが1歳までの育児への対

応は、全体では、「自分が育児休業をとった」が最も多く70.2%となった。正規では、「育児休業をとった」が最も多く76.5%（80.6%）配偶者が育児休業をとったのは0.7%（1.5%）となっており、育児休業の取得割合は下がっている。

深夜業・時間外労働等の免除措置使えない人多くなっている

小学校就学始期までの深夜業・時間外労働等の免除措置は「免除できることを知らなかった」人が28.4%と多く、07年調査でも「免除できることを知らなかった」は3割弱となっており、制度の周知は進んでいない。とくに非正規労働者は4割が制度を知らないと回答している。小学就学前の子をもつことによる時間外労働の制限は全体では、「もともと月24時間、年150時間（公務員360時間）を超える時間外労働はない」が24.9%となった。07年調査では時間外労働はないと回答した人は56.2%であったことと比べると「時間外労働なし」の層は大幅に縮小した。「時間外労働はない」を除いた割合では、「職場の事情で請求していない」が38.7%と最も多く、次いで「免除できることを知らなかった」が37.7%となり07年調査では「知らなかった」は45.0%であったので、この制度の周知は改善されているが、一方「職場の事情で請求していない」が07年調査よりも6.4ポイント上昇したことをみると、制度があっても（知っていても）使えない人も多くなっている。非正規では、「免除できることを知らなかった」が最も多く46.8%、「職場の事情で請求していない」が29.9%、次いで「収入など個人的理由で請求していない」2.6%となった。

働きつづけるためにもっとも切実な要求は、「休暇のとりやすい職場環境」が最多

仕事と家庭・育児を両立させて働きつづけるためにもっとも切実な要求は全体では、「休暇のとりやすい職場環境」が34.2%で最も多く、次いで「保育料など育児にかかわる負担軽減」

24.6%、「子育てに対する職場の理解」22.4%「保育や授業参観・行事参加の休暇」21.1%、「時間外労働の免除」18.2%となった。正規では「休暇のとりやすい職場環境」「保育料など育児にかかわる負担軽減」「子育てに対する職場の理解」「保育や授業参観・行事参加の休暇」「時間外労働の免除・削減」の順になっている。非正規の場合「保育料など育児にかかわる負担軽減」「休暇のとりやすい職場環境」「子育てに対する職場の理解」「保育や授業参観・行事参加の休暇」「学童保育の拡充」の順に要求が高い。

男女ともに人間らしくはたらくルールの確立を

日本では、第1子出産後の就業継続率は38.0%で、62%の女性が離職を余儀なくされており、年齢階級別就業率はいまだM字型カーブを描いている。全労連女性部の調査には正規女性労働者から次のような声が上がっている。「妊娠・子育て中なのに新幹線通勤を強いられる。新婚なのに同居できないという異動実態が女性の長期就労を難しくしている。異動できないと言えば昇進ができない」「人員削減が進む中、休暇が取りにくくなっている。育児に関わる休暇は何とか認めてもらっているが、育児以外での年休を申請すると『ただでさえ迷惑をかけているくせに』と言われ心が痛む」「均等法世代の薫陶を受け、仕事を頑張ってきたと自負しているが、結婚はしたが子どもに恵まれず、育休も取得していないおかげか男性と同等の昇進を果たしている。しかし、人生これでいいのかと悩むことも多い。」

一方非正規労働者からも悲痛な声が寄せられている。「正社員で働いていたときに子どもを妊娠したら『おろせないか』と言われ、会社を辞めた。今の会社では責任もあり、会議などにも参加させられ7年以上働いているがアルバイト扱いで時給も上がらない」「正規職員には産休・育休は当然のことかもしれないが、非正規職員にとって妊娠＝退職となっている現状を多くの人に理解して欲しい」

子育て期にある25～44歳の男性の5人に一人は週60時間以上働いており長時間労働になっている。一方、求人紙を発行する株式会社「アイデム」のアンケートでは、女性社員が出産する際には「育児休業を取らずに退職してほしい」と25.3%の企業が考えていることや、男性社員の育休取得に関しては16.9%が「許容できない」と答えたことがあきらかになっている（6月29日発表）。

均等法では、女性たちが非正規雇用を選ばざるをえない、不本意に転職せざるをえない状況を改善するための措置が片手おちのまま雇用管理区分による差別を温存し、間接差別に対する規制も不十分である。

また、男女雇用機会均等法と同時期に、両立支援法として「女性に多様な働き方を選んでもらうことができる」と使用者側が主張し労働者派遣法が成立し、対象とする派遣業務がどんどんと拡大されてきた。有期雇用の規制緩和も同

様の理由づけで拡大され、その結果、女性労働者はいつでも使い捨てにできる安上がりな労働力に置き換えられている。契約更新のためには、権利を主張することもはばかれる圧力もかかってくる。一方、正規労働者は人員削減、長時間・過密労働が強いられている。全労連女性部の調査では今回「人員不足」によって権利行使ができない層が広がっている。

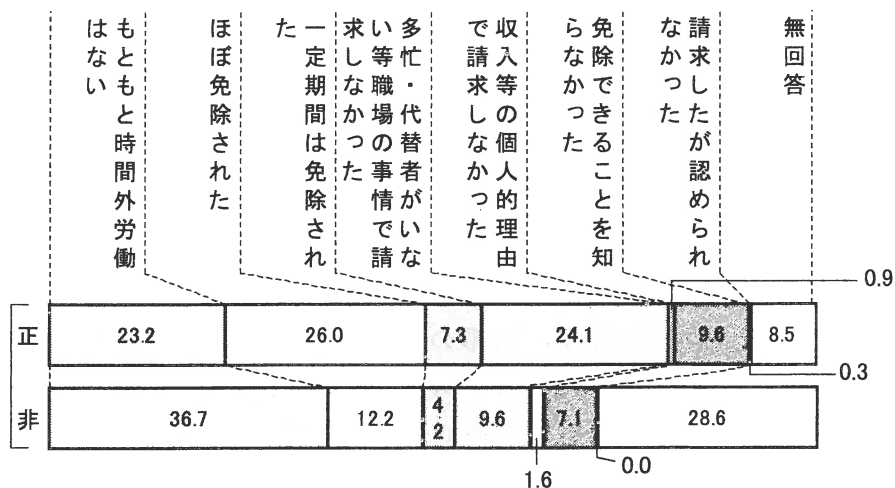
均等法改正とともに男女ともに労働時間短縮や、仕事と生活の両立支援制度の拡充や、働き方の見直しが求められている。また、有期雇用を規制して、短時間雇用労働であっても、正規雇用との均等待遇が実現されたはたらき方のルールが求められている。全労連女性部は、権利の周知徹底と労働時間短縮・人員増、非正規労働者の均等待遇と正規化、均等法の改正を求めて運動を強めていく。

(おおにし れいこ・全労連女性部事務局長)

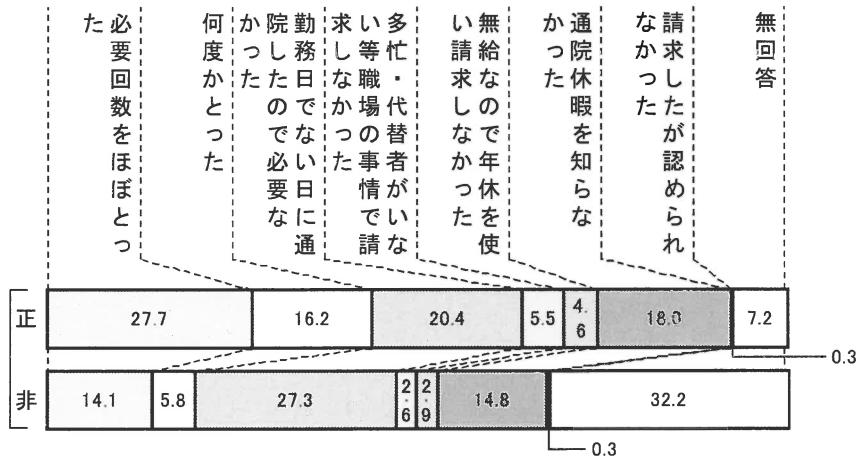
過去に流産した経験がありますか

	ない	1回ある	2回ある	3回ある	4回以上ある	無回答	計
正	1760 (74.5)	433 (18.3)	112 (4.7)	27 (1.1)	9 (0.4)	20 (0.8)	2361 (100.0)
非	238 (76.5)	49 (15.8)	13 (4.2)	3 (1.0)	0 (0.0)	8 (2.6)	311 (100.0)
計	1998 (74.8)	482 (18.0)	125 (4.7)	30 (1.1)	9 (0.3)	28 (1.0)	2672 (100.0)

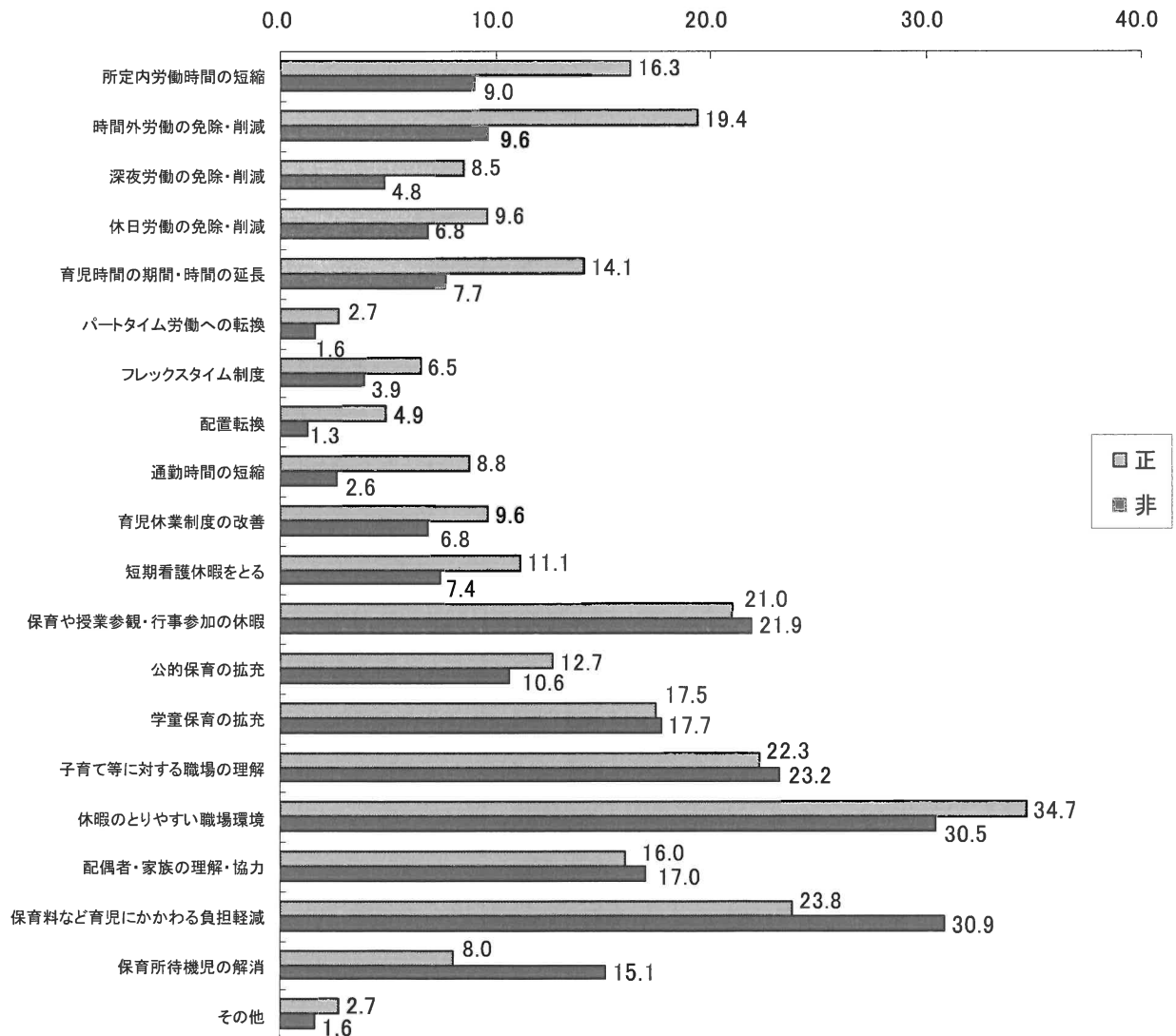
時間外労働の免除



妊産婦の通院休暇



仕事と家庭・育児を両立させて働きつづけるためにもっとも切実な要求（3つ以内回答）



2012年度第1回常任理事会報告

労働総研2012年度第1回常任理事会は、全労連会館で、2012年9月29日午後1時30分～4時まで、熊谷金道代表理事の司会で行われた。

冒頭の学習会は、柴田真佐子全労連前副議長より全労連女性部2011年調査「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告」「妊娠・出産・育児に関する実態調査報告」について報告があり、質疑応答をした。

1. 報告事項

藤田宏事務局次長より、定例総会について、ブックレットの刊行、ディスカッションペーパーの発行について、および定例総会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などについて報告され、承認された。

2. 協議事項

(1) 藤田宏事務局次長より、入退会の申請が報告され、承認された。

(2) 事務局次長より、2012～13年度の企画委員会、『労働総研クォーター』編集委員会、『労働総研ブックレット』編集委員会などの体制について提案され、承認された。

(3) 研究部会の設立申請書が事務局次長より報告され、以下の研究部会が承認された。

賃金最賃問題研究部会・女性労働研究部会・中小企業問題研究部会・国際労働研究部会・労働時間・健康問題研究部会・労働者状態統計分析研究部会・労働組合研究部会・関西圏産業労働研究部会・社会保障研究部会・労働組合運動史研究部会

(4) 研究所プロジェクト提言(案)について、牧野富夫プロジェクト責任者より報告され、提言(案)について労働組合・研究者などから幅広く意見を聞き、それらを反映して最終的に来年3月を目途に提言としてまとめることが、討議の上、承認された。

シンポジウム報告

労働総研は10月6日、シンポジウム「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして—2025年にむけての労働総研の提言(案)一」を中央大学駿河台記念館で開催しました。シンポジウムは労働総研の提言(案)について、労働組合や研究者などから幅広く意見を結集し、提言(案)をよりよいものにしていくことを目的に開催されたものです。

藤田宏事務局次長の開会あいさつに続き、研究所プロジェクト責任者の牧野富夫労働総研顧問が「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして—本シンポジウムの課題・ねらい—」が報告しました。引き続き、牧野顧問がコーディネーターをつとめ、小越洋之助代表理事が「『雇用分野』の改革提言(案)の概要」、日野秀逸常任理事が「『社会保障』提言の特徴」、熊谷金道代表理事が「提言実現と労働者・労働組合」をそれぞれ報告しました。

討論では、女性の労働条件の改善について、通院休暇制度について、電機リストラのもとでの解雇規制の問題など、提言(案)をいっそう充実させる活発な議論がおこなわれました。これらを反映しながら最終的に「提言」としてまとめることが確認されました。

10月の研究活動

- 10月4日 提言(案)プレ学習会 (大阪)
- 6日 提言(案)シンポジウム (東京)
- 10日 中小企業問題研究部会 (公開)
- 11日 研究所プロジェクト労働時間作業部会
- 19日 女性労働研究部会
- 20日 提言(案)学習講演会 (大阪)
労働組合研究部会

10月の事務局日誌

- 10月16日 自交総連大会へメッセージ
- 17日 (公財) 全労連会館理事会
新婦人50周年レセプション
- 18日 金属反合30周年レセプション
- 19日 全労連役員との懇談
- 25日 国民春闘共闘年次総会