

貧困化する女性と働き方改革

Women in Poverty and Work System Reform in Japan

北村 香織*
Kaori KITAMURA

Keywords : Poverty, Women's social advancement, Employment system, Diversity
貧困、女性の社会進出、雇用形態、多様性

1. はじめに

少子高齢化が進む現在の日本において、生産年齢人口の減少による労働力不足は大きな課題となっている。実際、安倍首相は所信表明演説で「一億総活躍社会」という言葉をかかげ、「働き方改革実現会議」を招集した。そして、2017年3月「働き方改革実現会議」は「働き方改革実行計画」を提出した。

「女性が輝く社会」を目指す、ということだが「働き方改革」で女性は本当に輝けるのであろうか。私自身、大人になって頑張れば自由で自分らしい人生が歩めると単純に思っていた。しかし、実際に社会人として働き生活をして、昔よりもはるかに様々な経験を重ねてきたにもかかわらず、自分らしく生きるための壁はますます厚く高く感じ、一見すれば普通に生活をしているように見えるまわりの女性が、貧困の淵に沈みもがいていることに気づくようになった。ちょっとしたアクシデントがあると、すぐに貧困に陥って生活が成り立たなくなってしまう恐ろしさを知っているのに、目の前にいる若い女子学生に対して、「女性が輝く社会が待っていますよ」とは言い難いのが本音である。

しかし、だからといって手をこまねいている訳にはいかない。せっかく世界や日本において「ダイバーシティ」が言われ、「働き方改革」と銘打って日本の労働環境や雇用制度を見直そうとしている今、本当に求められる有効な政策は何なのかを見極めていくために、本稿では女性の貧困に着目して、現在ある課題を整理していきたい。

2. 女性の貧困とは

女性は本当に貧困に陥りやすいのであろうか。まずは、収入や雇用形態から女性がおかれた現状を確認してみよう。

2-1 給与と就労実態

国税庁の民間給与実態統計調査¹⁾によれば、平成30(2018)年度の給与所得者数は、男性が2946万人、女性が2081万人であり、平均給与は男性が545万円、女性が293.1万円である(表1)。正規・非正規は問わず民間企業従事者に限っているが、女性の給与は男性よりも252万円低い。

表1 給与所得者数及び平均給与

	男性	女性
給与所得者数	2946 万人	2081 万人
平均給与	545 万円	293.1 万円

表2 給与

	男性	女性
正規職	559.9 万円	386 万円
非正規職	236 万円	154.1 万円

また、就業形態別(役員も含む)に平均給与を比較すると、男性の正規職の平均給与は559.9万円であり、男性の非正規職は236万円である。女性の正規職の平均給与は386万円で、女性の非正規職は154.1万円である(表2)。

そして、平成30年の総務省「労働力調査」によれば、役員を除いた労働者全数のうち、男性の非正規職の割合は22.2%だが、女性の非正規職の割合は56.1%となっており、女性の半数以上が非正規職として働いていることがわかる。そして、その平均給与がおおよそ150万円だとすると、誰か他に稼ぎ主がいる場合には生活は成立するのかもしれないが、非正規職の女性が一人で生計を成り立たせるのは非常に難しい。そして、比較すれば男性の方が多いいとはいえ、非正規職の

男性の平均給与は 236 万円でありその金額も充分ではない。

また、男女とも非正規職の割合が年々増加しており、全体の所得を見ると 400 万円未満の各所得階級の割合は上昇し、400 万円以上の各階級の割合が低下している。男女の賃金格差だけではなく、非正規職の賃金の低さも大きな課題であろう。

全体の労働者の数は増加していないのに、非正規職の割合は伸びている。そして、その賃金の低さは男女問わず多くの人たちにとって差し迫った生活問題となっている。

いずれにせよ、女性は正規職で働いていたとしても将来を見通せる賃金が得られているとは考えにくく、家族の生計の維持まで可能であるとは言い難い。

非正規職は、働く時間や場所について融通が利きやすいという点ではメリットがあるが、雇用が保障されている訳ではないため、研修などのスキルアップの機会に恵まれにくく、その職業に必要なキャリアがつかないという側面もある。さらに、病気などになった時には仕事を辞めるか、辞めなかったとしても契約が更新されない可能性が残る。さらにその後の生活も保障されない。人生で起こりうるリスクに弱いといえるであろう。

2-2 介護職の女性の割合と平均給与

女性が多いと言われる介護労働従事者に着目して、その処遇状況もみておきたい。

介護労働安定センターの調べによると、介護労働従事者の男女比は男性 21.4%、女性 78.5%である。²そして、常勤の介護職員の平均基本給額は 181,220 円であり、手当や賞与などを含めた平均給与額は 300,970 円である。³年収にするとおおよそ 360 万円ほどであり、民間企業従事者の女性の平均より 20 万円低い。そして、この金額には夜中働く際の夜勤手当や国による介護職の処遇改善加算も含まれている。夜勤は手当はつくが、家族がいればなおさら生活リズムを整えることが大変である。

介護職は人の命を預かる職業であるものの、給与は低めに抑えられており、その多くは女性が担っているのである。

3. 女性が貧困に陥るということ

女性が貧困に陥りやすい要件を 2 点に絞り、その内容について検討したい。

3-1 出産育児による就業や所得の中断

女性は子どもを産む性であり、「子どもを産む」という選択をした場合はどんなにスムーズに出産まで至ったとしても、働くことができない期間が生じる。また、実際のところ妊娠出産育児ともに先が予測できるもの

ではなく、切迫早産等で長期間出勤できなくなることもあるし、無事に生まれたとしても子どもの体調や状況により予定通り職場復帰することが困難になることすらある。そうすると、責任ある立場についていた場合でも、復職後にそのポジションが維持されるとは限らない。

仮に予定通り復職できたとしても、出産や育児の身体的ダメージは大きく、さらに職務からは離れているため、仕事の勘を取り戻すのにも時間がかかる。すぐに休業前の心身の状態で働くことはできない。

復職後を考えても、子育てをすることによってどうしても仕事を休まなければならない状況は出現する（子どもの熱、参観日、PTA 活動など）。

そして、現在の日本では子育てを含めた家事労働についても女性が担っていることが多い。⁴そうすると、休日に仕事に関する研鑽を積む機会を得たり、残業をするといったことも難しく、絶対的な仕事の遅れが生じる。それは、精神的な苦しさにもなるだろう。

女性が出産後も就業し続けるには、職場のフォローが必要不可欠なのである。だが、実際には他の従業員に業務上のしわ寄せがいくことになるし、雇用主にとっても経済的な出費も含めた負担が伴う。「そこまでして職場にすることはできない」と考えたり、意を決して復職したとしても、先述したように責任ある仕事を継続することが難しく、やりがいを失って離職せざるを得ない人が多いのではないかと。実際、過去 5 年間で出産育児を理由として離職した人は 102 万 5 千人いる。⁵

結果、就業継続ができないということは、キャリアがつかないということにつながり、再就職したとしても収入の増加が見込めない。先述した非正規雇用労働者と同じ問題を抱えることになる。そして、収入が低く抑えられるという事は、年金額にも反映されるため老後の資金繰りにも影響を及ぼす。

また、産休や育休を使って復職をしたとしても、生涯獲得する所得はフルで働いていた場合よりも少なくなる。これは、何を意味するのか。例えば、住宅ローンを組む際にもその影響はあり、子どもを産み、生活を支えフルタイムで仕事をしていなお、借入可能額は同条件で働く男性よりも低く見積もられることになる。「その期間働いていないのだから仕方ないだろう」とあるとか、「好きで子どもを産んだのではないか」というような意見もあるだろうが、自分で人生を選択しようとする度に貧困に陥る条件は増え、社会的な評価は上がらないという現実があるのである。

現在、労働政策や地方自治においても「ダイバーシティ社会の実現」は最重要課題としてあげられており、女性が働きやすい職場環境の整備は、企業イメージの向上、人材不足の解消などにつながるメリットとして捉えることができるようになりつつある。しかし、企

業に対応を丸投げし、労働者同士の助け合いに依存するのではなく、産休育休中の労働者を抱える企業に対しても金銭的補助なども含めた社会的対応を行うことを考えなければ、到底対応はできないであろう。

そして、基本的なことではあるが保育所の整備も必須である。「入所できるかどうかわからない」という不確定要素があることは復帰を妨げる。また、「子どもを預けることができればどこでもよい」という訳ではなく、保育内容と環境が充実されなければ安心して働くことはできない。

2013年4月に安倍首相が「成長戦略スピーチ」において、民間企業に対し自主的に「3年育休」を推進するように要請した。⁶例えば2人子どもを産んだ女性は、単純計算すれば6年間、産休期間も入れるとほぼ7年間仕事から離れることになる。そして、うち約4年間は基本的に無給である。

3年間育休を取得できるようにすることで、離職を防ごうという主旨であったらうし、希望する人がいることも確かである。

実際、2017年10月に「育児・介護休業法」が改正され民間企業も条件を満たせば（認可保育所に入所できなかった等）最大2歳まで育児休業を延長できることになった。だが、復職後の課題は2歳でも3歳以降でも同じであり、長期間に渡る育児休業は、女性の貧困という目でみれば単にリスクを増大させるだけになってしまう。

選択肢が広がるのはよいのだが、どこに政策の重点をおくべきかという点、女性の人生におけるリスクに対する脆弱性に対する対策ではないだろうか。

3-2 子の有無にかかわらずある格差

先述したように男女間の給与格差が歴然とある。そして、半数以上の女性の就労形態である非正規職の平均給与額は154.1万円であり、それは一人の人間の生活を支えるにはあまりに少なく、リスクが起きた時に生活を維持することが難しくなる。また、そもそもの給与が低いということは、どんなに働いても貧困から脱出することができない。子どもがいる、いないにかかわらず、女性であることによって貧困に陥る可能性は高いといえよう。

就職時にも、雇用主側には「どうせ結婚して仕事を辞めるのではないか」「子どもを産んだら大変なのではないか」という予測が働くことも想像に難くない。あからさまに採用を拒否はしなくとも、元来持っている本人の能力にかかわらず、「子どもを産んだとしても続けられる職務」を与える傾向にあるのではないか。

となれば、結局のところ賃金格差はなくならないであろう。自分が子どもを持つ持たないの選択をする前から存在している格差があると考えられないだろうか。

そして、貧困に陥る最大のリスクは子の有無にかか

わらず、離職であろう。少子高齢社会である日本において、「介護」は子の有無にかかわらず万人が抱える課題である。その「介護」によって離職せざるを得ない人びとが、年間9万9千人いる。離職者は介護が必要となる親族がいる年齢なので、一度離職すると再就職が難しく、大きな問題となっている。そして、その9万9千人のうち、女性は7万5千人で約8割を占める。⁷たとえ配偶者がいたとしても、仕事を辞めるならば給与の低い女性が辞めるという選択肢を取らざるを得ないのが現状であろう。そして、いざ女性が仕事を辞めて介護をしたとしても、その後の生活を誰が支えてくれるのかは保障がない。

これは、子どもの保育所問題の時にも発生する課題であり、妻の給与が低い場合、「保育料を払ってまで働く必要があるのか」と言われて離職するというケースもある。

いずれにせよ、非正規職や女性の賃金が低く設定されることによって起こる問題であり、その原因は単純ではなく根深い。

4. これからへの展望

4-1 働き方の見直し

これまで検討してきた内容から、貧困に陥りやすい女性の状況を変化させていくためには、まず、非正規労働への対応が急がれる。このままの賃金では、どんなに働いても生活ができないのである。

政府もこの課題を認識していないわけではなく、働き方改革の中でも「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」が謳われ、具体的には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が成立してことにともない、様々な法律の改正が行われている。

ただし、非正規雇用が導入された背景や必要とされる理由を改めて分析しながら対応しなければ、結局のところ低賃金と不安定な雇用という根本的な課題については全く改善がなされないまま、表向き改善された制度の中で、さらに強固に非正規雇用にしぼりつけられるか、不安定な雇用条件の正規職員として働くことになるであろう。

4-2. 問題共有の重要性

「女性の貧困」とひとくくりに言っても、個々人の置かれた状況は様々であり、子のいない人、子育て中の人、介護中の人、専業主婦、パート、正社員、などそれぞれの条件や環境で生活している。そうすると、共通項でつながることが難しい。だからこそ、自分が本当に困っているのか、何に困っているのかがわかりにくいことと、まとまった声をあげにくいという側面がある。

その点では、韓国の全国女性労働組合のこれまでの

活動などは参考になると考えており、この組合は、企業や業種や職種、地域、失業中である、などに関係なく女性であれば一人でも加入できるというものである。⁸孤立しやすい女性の非正規労働者を中心につながることで、自分たちの問題を可視化して提示することができ、それによって具体的な提案や制度改善が図りやすくなるのではないかと。

「女性を活躍させてあげよう」であるとか、「女性を保護してあげよう」という発想の中には、女性が一人の人間として自分なりの人生を歩める社会は作ることができない。女性の活躍を考えるならば、女性が声をあげられる仕組みをつくり、当事者が本当に必要としている制度をつくっていく必要がある。

4-3 アンペイドワークの社会における位置づけ

家事に代表されるアンペイドワークは、生存に必要な労働であるにもかかわらず、経済的に価値がない労働だと位置づけられている。そして、それは何故か女性が担う方がよい、と言われている。だからこそ、就労の場においても「結婚したら思うように働けない」とあるとか、「子どもが生まれたら働けない」というような状況がうまれてしまう。

さらに、女性の賃金が低いと、3-1でも述べたように、「お金を払って保育所に預けるぐらいなら家で育てた方がよい」と言われたり、「そこまでして働きたいのか」というような声をかけられたりするのである。そして、男性の長時間労働も基本的には家族の（主に女性の）アンペイドワークで成り立つことが前提になっている。女性の賃金が低いのは、アンペイドワークを誰かに担ってもらった上で全てを仕事に傾けることを要求される就業形態とキャリア形成過程に女性が適応することができないからではないか。

このことに関しては、価値観の問い直しが必要であり、学校教育の場等での地道な啓発や討論、そして、具体的に現状を変える政策とこれからの制度設計が必要となる。そして、一番身近な家庭においてアンペイドワークを家族の成員が納得して平等に担えることが必要なのではないだろうか。

社会保障や労働に関する制度はもちろん、日本の制度設計を「男性稼ぎ主型モデル」から「個人モデル」に変え、結婚してもしなくても、子どもを産んでも産まなくても、病気になっても、元気でも、変わらず働いて生活をしていける仕組みを目指していくことが、男女問わず求められる働き方改革だと考える。

² 介護労働安定センター『平成 30 年度 介護労働実態調査結果報告書』p.33。

³ 厚生労働省『平成 30 年度 介護従事者処遇等調査』より。この金額には、介護職員処遇改善加算も含まれている。平均勤務年数 7.6 年。

⁴ 総務省『平成 28 年 社会生活基本調査』によれば、子どものいる共働き世帯の夫の家事時間は 46 分、妻の家事時間は 4 時間 54 分である。

⁵ 総務省統計局『平成 29 年度 就業構造基本調査』より。

⁶ 現在の「育児・介護休業法」は原則子どもが 1 歳になるまで父母両方に育児休業の取得が認められている。その間の所得保障として雇用保険から育児休業給付金が支給される仕組みになっている。現在公務員は 3 年の育児休業が認められているが、所得の保障があるのは民間企業同様に子どもが 1 歳になるまでである。

⁷ 総務省統計局『平成 24 年度 就業構造基本調査』より。

⁸ 横田伸子（2018）報告「韓国における女性非正規労働者の労働の実態と組織化の新たな試み」『職場の人権』第 101 号。

¹ 国税庁『平成 30 年度 民間給与実態統計調査』より。調査対象者の平均年齢は男性 46.3 歳、女性 46.5 歳。平均勤務年数は男性 13.7 年、女性 10.1 年である。