

2014年5月26日@明治大学

非正規労働者の働き方（2） ～専門職の不安定化

埼玉県男女共同参画推進センター

事業コーディネータ 瀬山 紀子

今日考えたいこと

- ▶ 90年代以降の雇用労働の急激な変化のなかで一つの会社や仕事場で定年まで働くという長期雇用型の就業形態ではない非正規雇用が急増中。
- ▶ 公務専門職の領域も、そうした非正規雇用での就業者が増えている領域の一つ。
- ▶ 現在は、その就業形態の不安定さ等から「高学歴ワーキングプア」と呼ばれる課題も表面化している。
- ▶ こうした課題をジェンダーの視点を入れながら分析する一方で、新しい働き方としての専門職領域の仕事のあり方を、あるべき労働環境や雇用条件の課題と合わせて議論したい。

今日の主題となる非正規雇用とは...

- ▶ 非正規雇用＝正規雇用以外の雇用形態
＝非常勤職員、パート、アルバイト、派遣、契約 など
このうち76.2%が期間の定めのある雇用形態(有期雇用)
 - * 期限付きである場合が多く、雇止めの可能性があるという意味で不安定。
 - * 雇用の調整弁となりやすく雇い止めにあう可能性が高い。
 - * 昇給や賞与(ボーナス)はない場合が多く、低収入の場合がほとんど。
 - * 職業訓練や研修等の機会が得られない場合が多く、継続したキャリア形成が困難な場合が多い。
 - * 正規雇用者との上下関係がある場合が多く、仕事に対する決定権をもてない場合が多い。

(正規雇用＝期間の定めのない雇用形態＝無期雇用)

非正規雇用は主に「女性の仕事」だった

- ▶ 非正規雇用は、性別役割分業体制のもとで「女性の仕事のあり方」として位置付けられてきたものだった。
- ▶ 性別役割分業体制のもとでの「女性の仕事のあり方」とは、「夫が主たる稼ぎ手と想定される家族」のもとにいる女性の、仕事のあり方。
- ▶ 女性は夫が主たる稼ぎ手なので補助的な稼ぎ手という想定。
- ▶ そのため、女性は稼ぎが少なくても、不安定な雇用形態でも、構わないだろうとされてきた。
- ▶ ただ、実際には、もちろん、これまでもシングルマザーや世帯主である非正規雇用の女性も存在してきた。

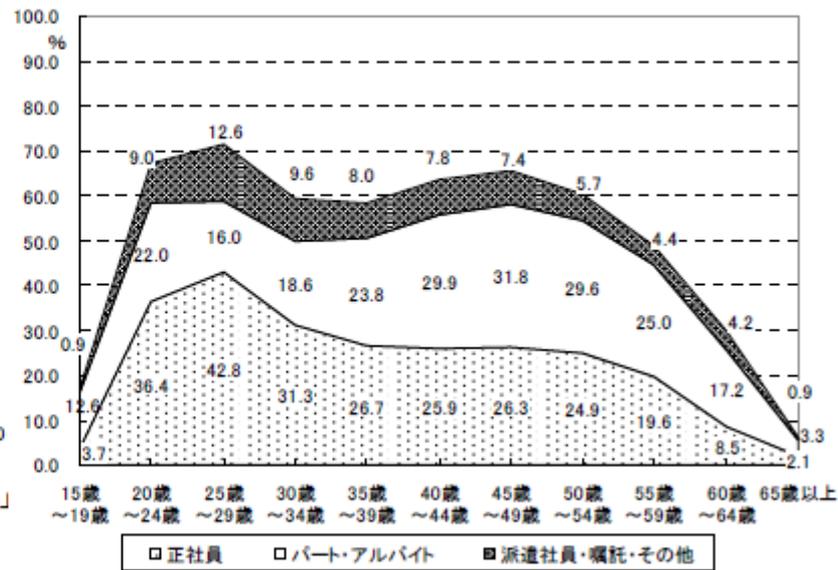
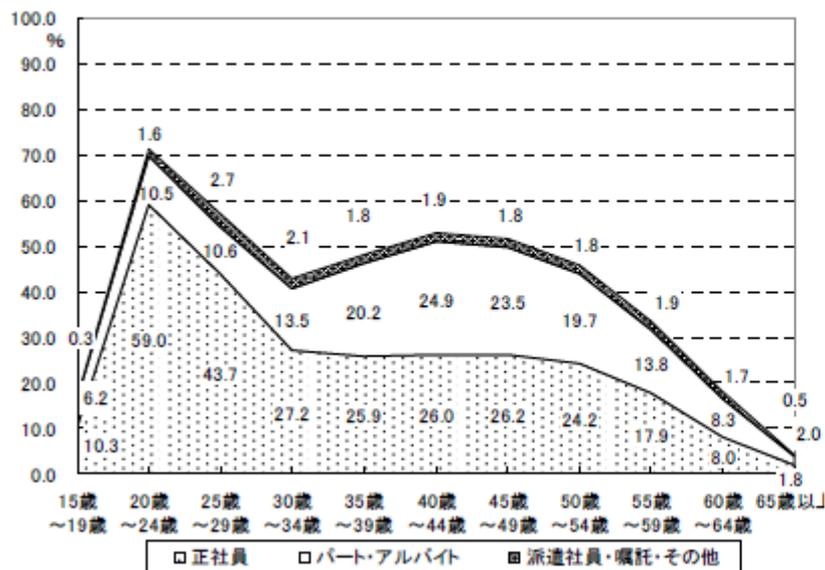
グラフをみればー

- ▶ 女性の労働力率とそのうちわけを示すグラフ
- ▶ いずれも白のラインが太くみえるが、近年になり派遣社員を示す黒のラインも含め太くなっていることがわかる。

【女性】

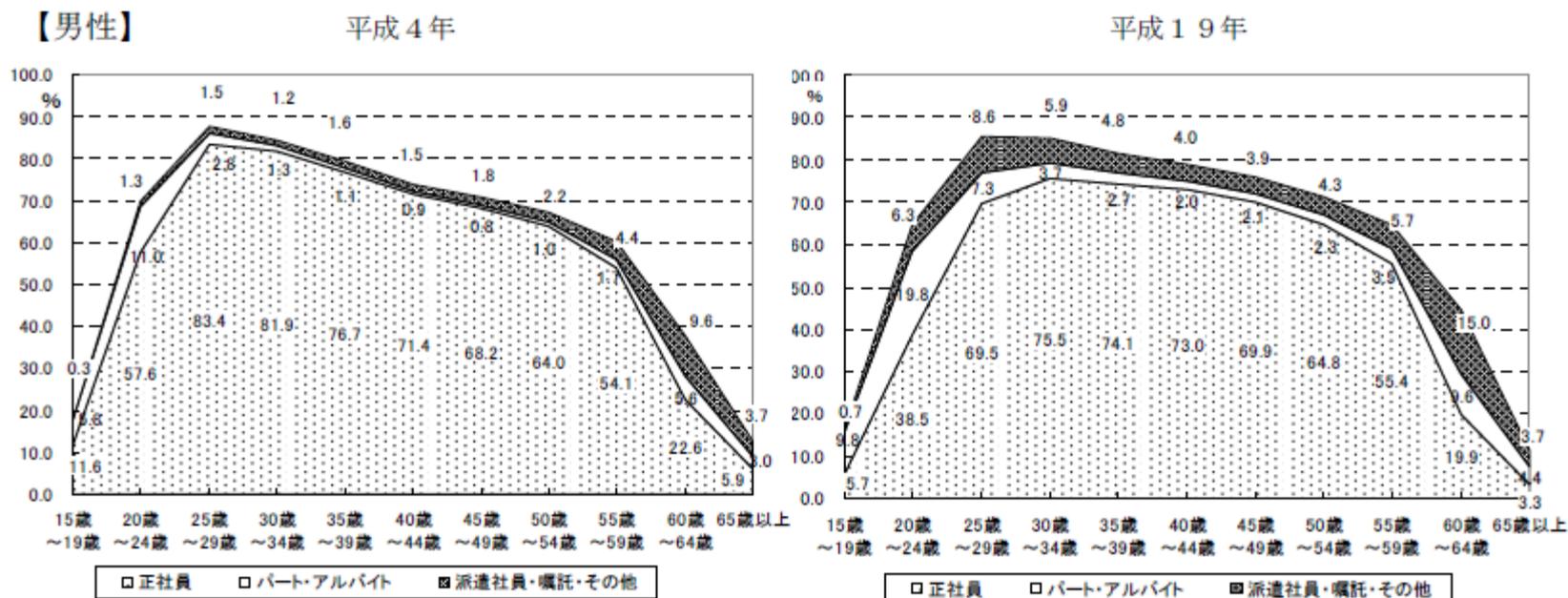
平成4年

平成19年



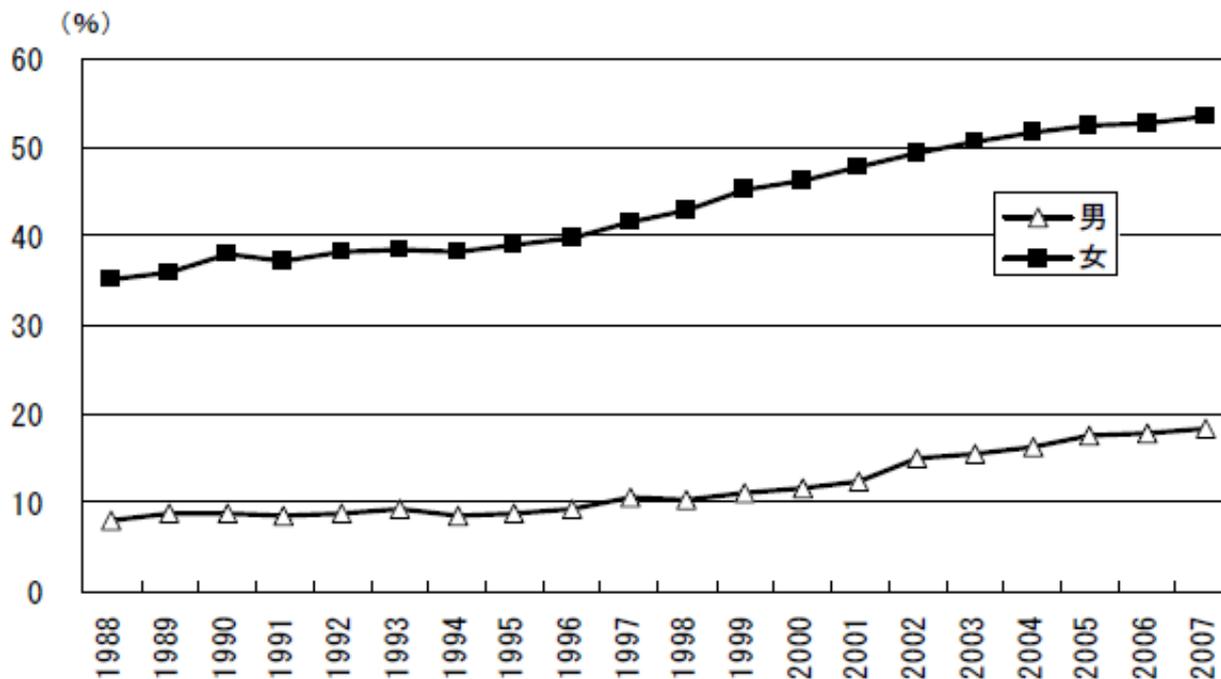
男性の場合はこんなかたち

- ▶ 男性の労働力率と雇用形態を示すグラフ
- ▶ 近年になって、派遣や若年層のパート・アルバイトが少
しずつ目立つようになってきている



そう。現在、非正規雇用は増加している

- ▶ 非正規職員・従業員の割合の推移をみるとー
- ▶ 女性では、雇用者の半数以上が非正規雇用
- ▶ 男性においても、2000年代以降急速に増加中



そして、公務員のなかの非正規職員も増加中

自治労(自治体職員の労働組合)による調査(2012)

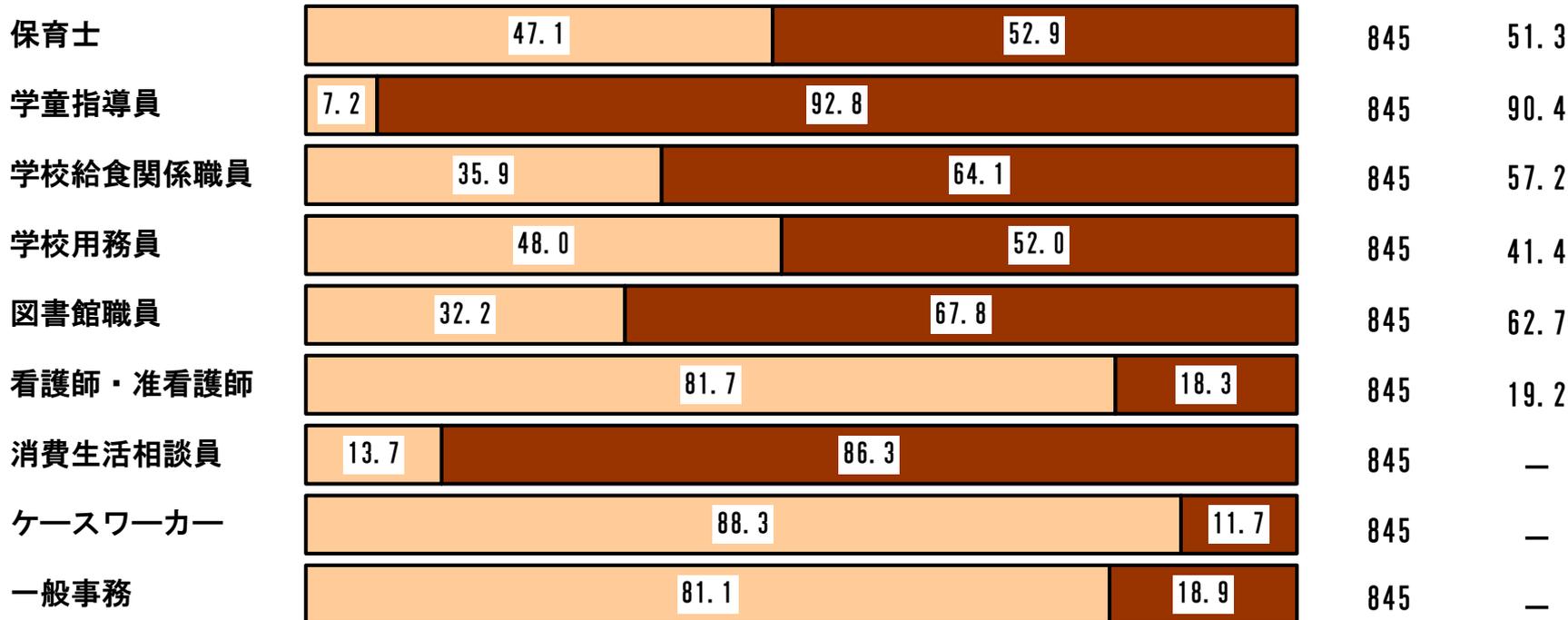
- ▶ 現在、公務員の1／3(33.1%)は非正規職員。
- ▶ 警察や消防、教員などを除く臨時・非常勤職員数は30万5896人。調査にもれた自治体をあわせると概算で70万人。
- ▶ 都道府県の16.6%に対し、町村は38.0%。
- ▶ 生活保護にかかわるケースワーカーでも、非正規率1割。
- ▶ 自治体財政状況の悪化による財源カットが主な理由

職種別の臨時・非常勤等職員の比率

正規職員
 臨時・非常勤等職員

件数

調査・08年



なかでも女性割合が高い職場ほど非正規化が進行

自治研作業委員会の調査報告(2009)からの抜粋

- ▶ **非正規職員の圧倒的多数は女性。女性が多い職場・職種は非正規化が進行しやすい。**
- ▶ 女性職場・職種では、産休・育休の代替職員として非正規職員が配置されてきた。代替職員は正規職員の業務をそのまま引き継ぐことが多く、ここから正規職員がいつでも非正規職員で代替できるとする見方が生じる。そのため正規職員から非正規職員への置き換えが進みやすい。

※日本の雇用慣行では、「正規」と「非正規」の待遇格差が大きい。短時間正規労働といった働き方は想定されていない。

引き続き調査報告から

- ▶ 女性が多い保育所、学童保育、給食調理、介護などが家事の延長で見られてしまい、労働価値の評価が不当に低いことも影響。
- ▶ 一方、男性職場とみなされる上下水道、清掃では、民間委託は進んでいるが、非正規化が緩慢なことも観察できる。
- ▶ 非正規職員問題で、募集対象が既婚女性で家計の主たる担い手でないことが強調されることが多い。実際には典型的な主婦パートは主流ではない。フルタイム型であれば、生活できる水準の賃金が求められる。女性労働は家計の補助に過ぎないという先入観と差別が、雇用不安定と低賃金の容認につながっている。

私の働いている場所でも同様の事態が進行中

- ▶ 私が働いている職場＝男女共同参画推進センター
- ▶ 公的な女性支援の専門機関
- ▶ 男女共同参画社会づくりに向けた拠点施設

《業務内容》

- ▶ 情報収集・提供：関連図書ライブラリー
- ▶ 相談：DV、家族問題などの相談支援
- ▶ 学習・研修：講座、研修会の実施
- ▶ 自主活動・交流支援：市民団体の活動支援
- ▶ 調査・研究
- ▶ 女性の就業支援：再就職、起業支援



写真は埼玉県男女共同参画推進センター。さいたま新都心にあるホテルの3・4階部分を使用している。

働いている人の内訳

- ▶ 職員数28人 常勤(=県職員)12人 非常勤16人
(常勤職員=正規職員 非常勤職員=非正規職員)

非常勤の内訳は以下

- ▶ 事業コーディネータ:事業全般への企画段階からの関わり、講座・研修講師、県内市町村の審議会等への専門員としての関わり
- ▶ 男女共同参画専門員:講座企画・運営・ファシリテート、広報紙作成、グループ活動支援等
- ▶ 図書館司書:専門図書館の運営、図書館発講座の企画、運営
- ▶ 相談員:電話・面接相談への対応

委託事業の就業支援に関わるキャリアカウンセラー
委託契約職員・アルバイト等も

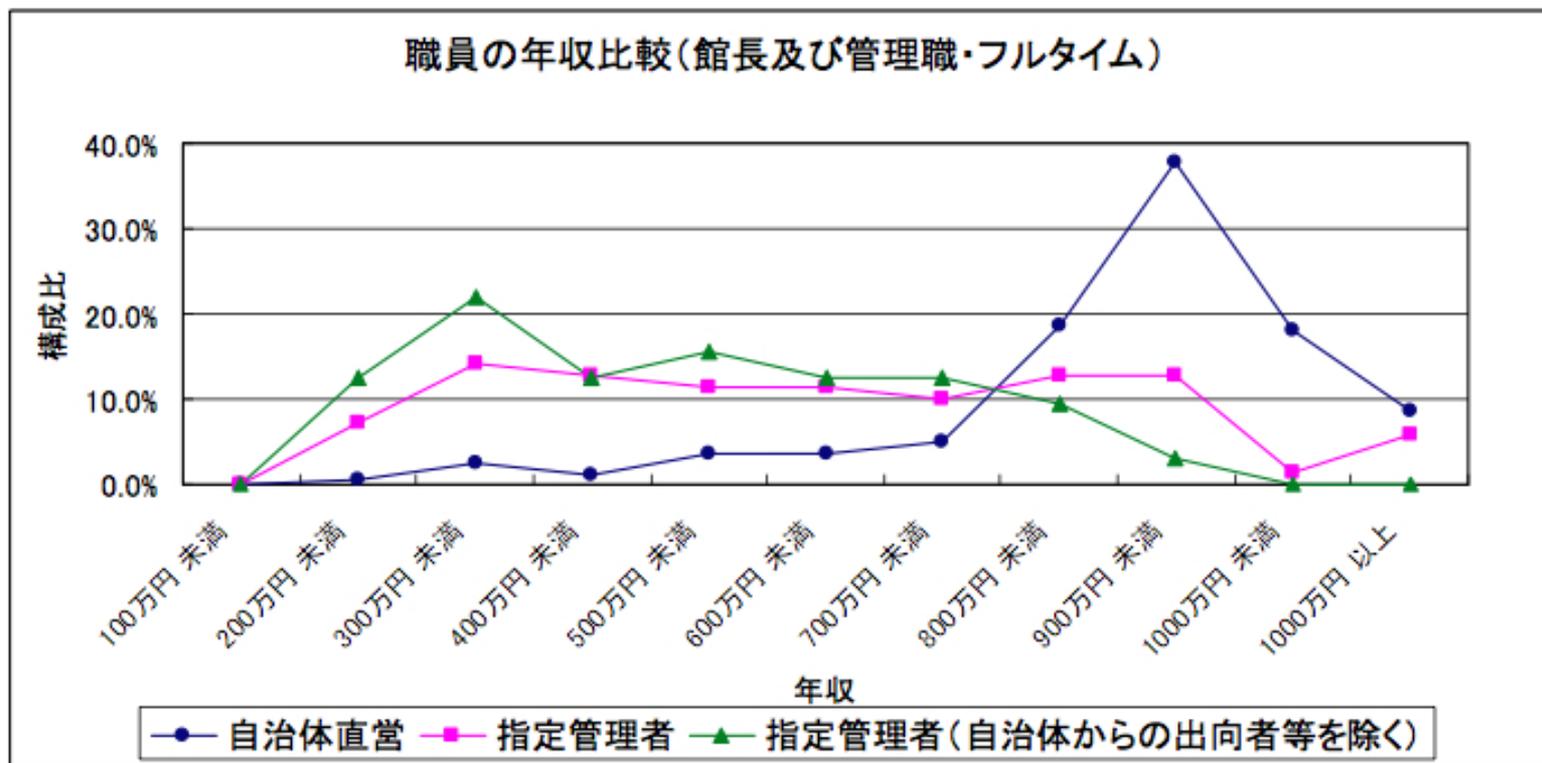
つまり、専門職として働く人はみな非正規

- ▶ 現在の仕事場では、専門職として働く人は、全て非常勤職員（＝非正規職員）
- ▶ 職種
男女共同参画専門員
相談員（臨床心理士や社会福祉士等の資格を持つ方も）
図書館司書
（委託事業に関わるキャリアカウンセラーなども）
- ▶ 県職員は一般事務職員。ただし、多くは管理職として、非常勤職員の職務管理を担っている立場。

職員の年収の比較をみるとー 自治体のフルタイム正規（管理職）は900万前後

- ▶ 男女共同参画センター等の職員に関するアンケート調査結果
（内閣府男女共同参画局 2008）

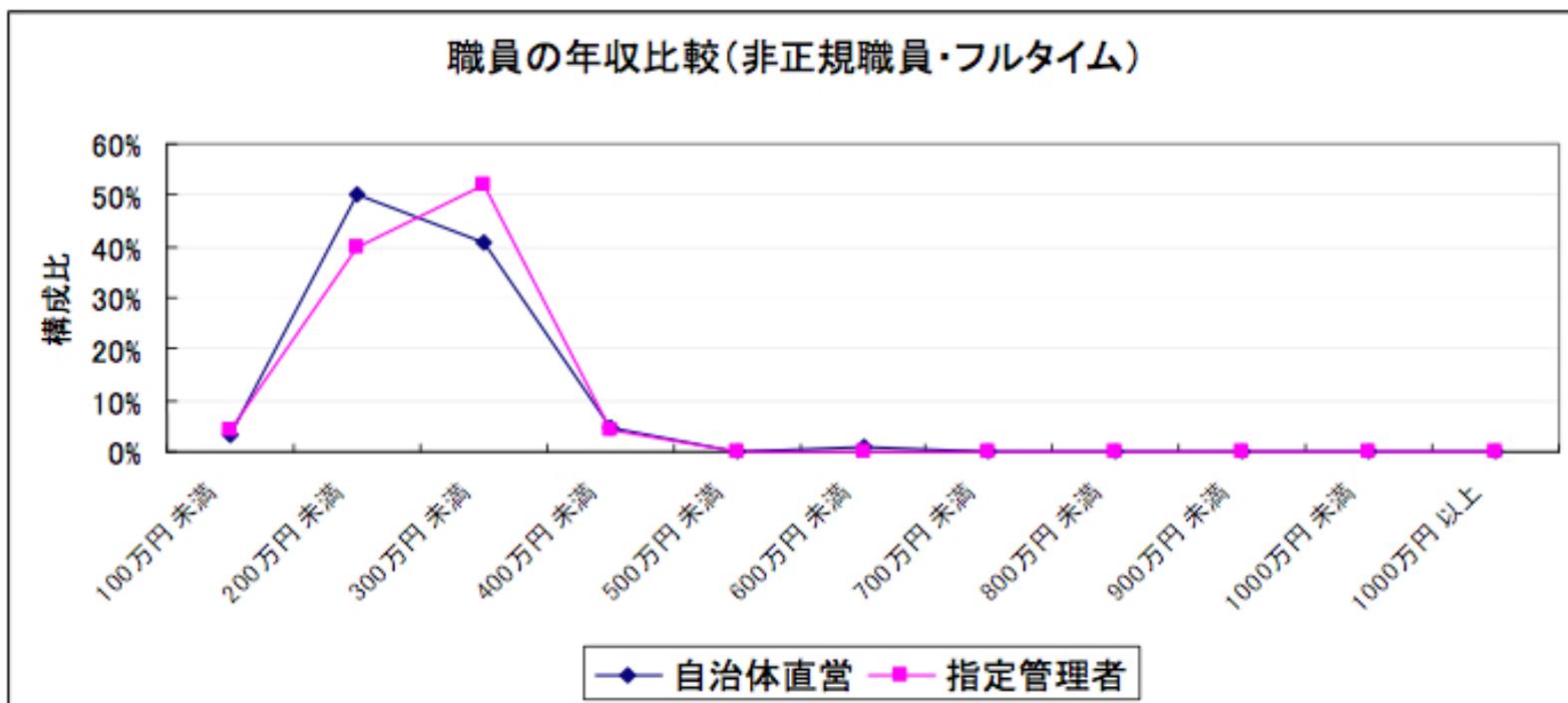
フルタイム職員



非正規のフルタイム職員は年収200万前後

- ▶ 男女共同参画センター等の職員に関するアンケート調査結果
(内閣府男女共同参画局 2008)

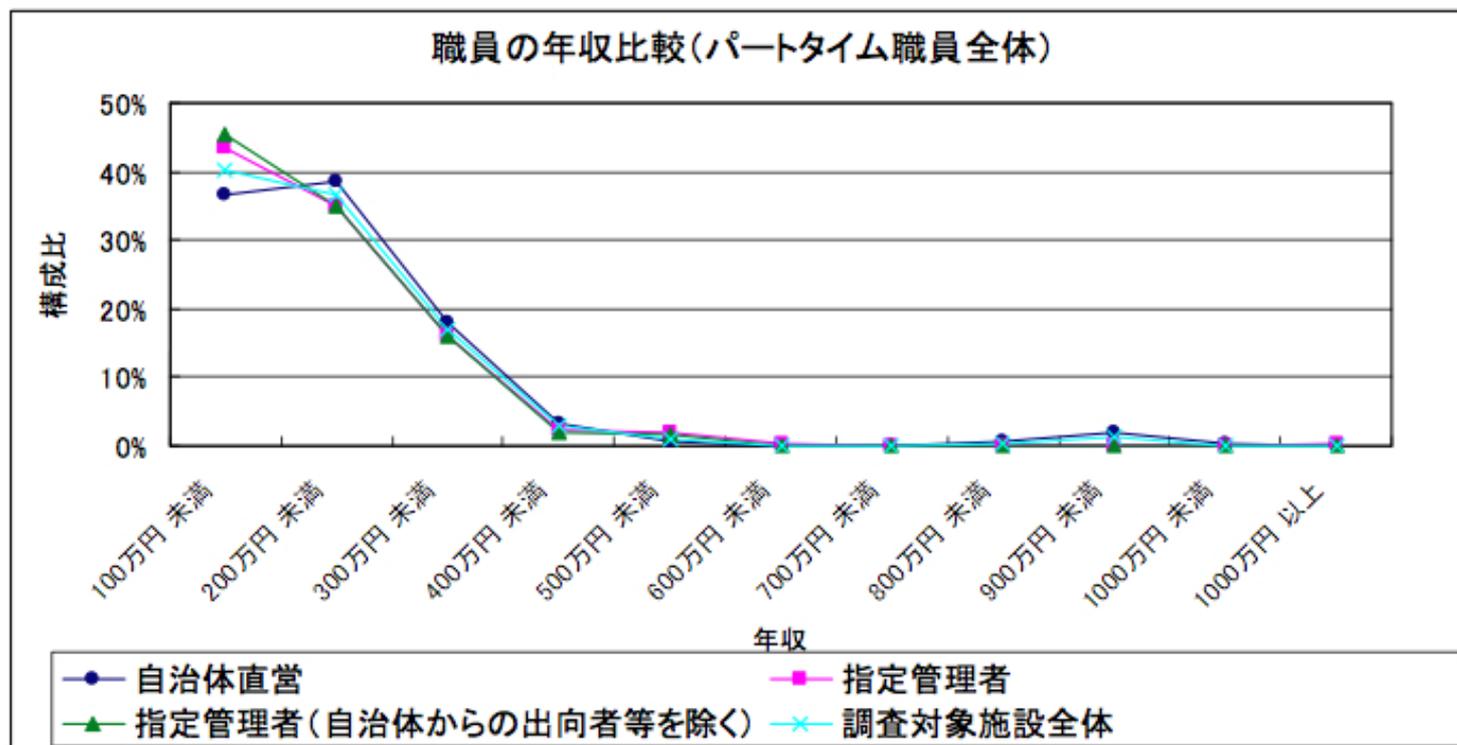
フルタイム職員



パートタイム職員は100万未満が30%以上

- ▶ 男女共同参画センター等の職員に関するアンケート調査結果
(内閣府男女共同参画局 2008)

パートタイム職員



男女共同参画センターの専門職

男女共同参画専門員／相談員／図書館司書／キャリア
カウンセラー

- ▶ いずれも、女性の働き手が多い領域
- ▶ 相談員、図書館司書、キャリアカウンセラーについては、資格保有者である場合が多く、少なくとも大学卒業といった高学歴といえる人たちが多い
- ▶ 働き手は一定の「やりがい」をもって働いている
- ▶ しかし、状況は「やりがいの搾取」とも言える状況

男女共同参画センターという仕事場

- ▶ ミッション・理念との不一致が大きく、矛盾が露呈する場
- ▶ 専門職の収入・雇用条件から見ると大きな課題がある場
- ▶ 大きな待遇・収入格差のある場
- ▶ 継続したキャリア形成が困難な場

- ▶ ただ、数年毎の異動がある公務員の一般事務職員とは異なる専門職領域を開拓していける場でもありー
- ▶ 矛盾を抱えつつも一定のやりがいをもって働ける場でもある(働いている人たちの多くはそう感じていると思う)

公務職場のなかの専門職

男女共同参画センターの場合

- ▶ スタートは住民の声
- ▶ 専門職の配置を求める提言、審議会の答申等に基づいてつくられたポジション(異動が前提の自治体職員ではない専門職が必要だとの声から)
- ▶ 仕事の質の面からは可能性がある働き方
- ▶ 住民サービスの観点からも、必要なポジション
- ▶ 住民と一緒に、専門職みずからが、自分たちの働き方についての課題を認識し、改変に向けて動くことが必要

男女共同参画センターという場での模索

- ▶ 外在的な要因も影響し、性別役割分業型のこれまでの社会のあり方は急速に変化していっくだろう(非正規雇用労働者の急速な増加もその一つの表れ)
- ▶ つまりこれまで「女性」の多くが抱えていた問題が、近年になり、全体化してきたということ
- ▶ そのときに性別役割分業型社会に内在化していた課題を意識し、課題解決を考えていくことが必要
- ▶ 男女共同参画推進センターはこうした課題の解決を事業実践(情報収集、相談、講座・研修、調査等)を通して模索し、発信する場

性別役割分業型社会に内在化していた課題

正規／非正規という分割線

- ▶ 正規：男性：主たる稼ぎ手：ケアを人にゆだねることができる存在：長時間就業……
 - ▶ 非正規：女性：補助的な稼ぎ手：不安定・低賃金でも仕方がない：ケアワークをしながらの仕事：短時間……
-
- 分断線がもたらしてきた困難（長時間就業、不安定就業）
 - 非正規就業者の増加による現状とのミスマッチ
 - ケアワーク（介護、育児）や地域活動の担い手の不足／高齢化…… 先にあるのはいきづまり・人々＋社会の疲弊
-
- 異なるあり方をどう構想できるか

これからの課題

- ▶ 長時間拘束型の正規職員（正社員）と、不安定・低賃金の非正規職員という二つの分割線そのものを変えていくことが必要
- ▶ その場合＜安定雇用＞を前提に据えることが必要
- ▶ 現在、この問題を解決するために取られている方策は、実際には逆方向にも機能している（労働契約法）

- ▶ では、どういう方向が考えられるのかー
- ▶ 例：「ユニバーサル・デザインの社会」（阿部彩）：障害がある人など、様々な状況にある人の働き方をも想定した社会の構想

関連図書

- ▶ 大沢真理著 『生活保障のガバナンス -- ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣, 2014
- ▶ 阿部彩著『弱者の居場所がない社会——貧困・格差と社会的包摂』講談社, 2011
- ▶ 竹信三恵子著 『ルポ雇用劣化不況』 岩波書店, 2009.
-- (岩波新書 ; 新赤版 1181)
- ▶ 中野麻美著 『労働ダンピング : 雇用の多様化の果てに』 岩波書店, 2006. (岩波新書 ; 新赤版 1038)
- ▶ 木本喜美子ほか編著 『社会政策のなかのジェンダー』明石書店, 2010.
-- (講座現代の社会政策 ; 4).

- ▶ 雑誌「女たちの21世紀」No.57【特集】女性の貧困 — 何が見えなくしてきたのか？アジア女性資料センター発行 2009年3月