

2015年5月26日@明治大学

職場のリアル (4) 不安定就労と格差

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

自己紹介

大学院で社会学(障害学・女性学)を学んだ後、大学・短大・看護学校非常勤講師(社会学、ジェンダー論、福祉社会学等)、大学研究員等をしながら、公立女性関連施設(女性センター／男女共同参画センター)で専門員・事業コーディネータ等として勤務。

(現在の主たる勤務先)

- ▶ 埼玉県男女共同参画推進センター(週4非常勤)

このほかに大学で非常勤講師

(現在、関わっている調査研究)

- ▶ 「社会的障害の経済理論・実証研究」(拠点・東京大学 経済学研究科)

(現在関わっている活動)

- ▶ 地域で自立生活をしている障害がある方の介助を中心にした関わり(ヘルパー)
 - ▶ DPI女性障害者ネットワーク(メンバー)
 - ▶ 障害者欠格条項をなくす会(事務局)
-



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、正規雇用(＝無期雇用)ではない、期間の定めがある契約関係で働く非正規雇用(＝不安定就業)が急増している
- ▶ そうしたなかで何がおきているのか(職場のリアル)
- ▶ どんな実態があるのか
- ▶ その背景に何があるのか(女性労働問題という視点からの問題化)
- ▶ 問題を解いていくためにどんな提案がなされているのか

…といったあたりを考えたい



今日の主題となる不安定就業とは...

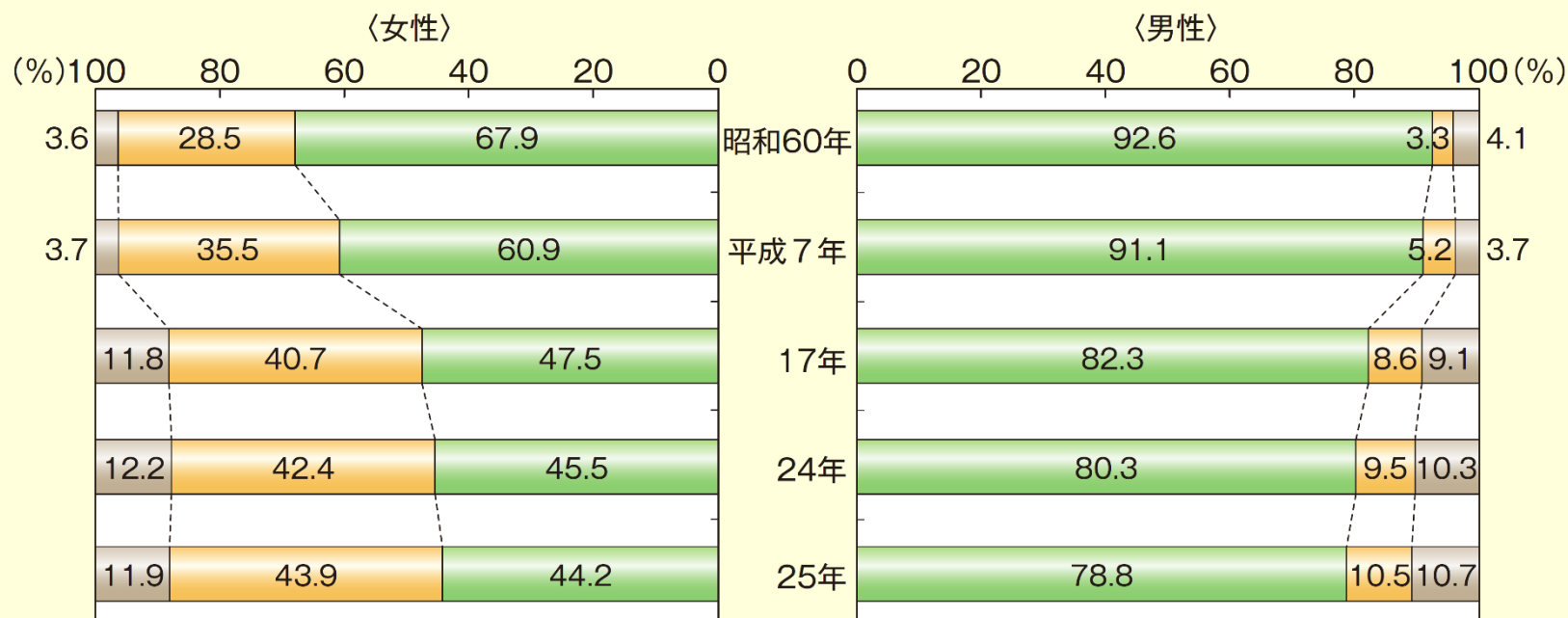
- ▶ 不安定就業＝非正規雇用
- ▶ 非正規雇用＝正規雇用以外の雇用形態：非常勤職員、パート、アルバイト、派遣、契約 など このうち76.2%が期間の定めのある雇用形態(有期雇用)
 - * 期限付きである場合が多く、雇止めの可能性があるという意味で不安定
 - * 雇用の調整弁となりやすく雇い止めにあう可能性が高い就業形態
 - * 昇給や賞与(ボーナス)はない場合が多く、低収入の場合が多い
 - * 職業訓練や研修等の機会が得られない場合が多く、継続したキャリア形成が困難な場合が多い就業形態
 - * 正規雇用者との上下関係がある場合が多く、仕事に対する決定権をもてない場合が多い形態

(正規雇用＝期間の定めのない雇用形態＝無期雇用)



不安定就労層の増加

I－2－5図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移（男女別）

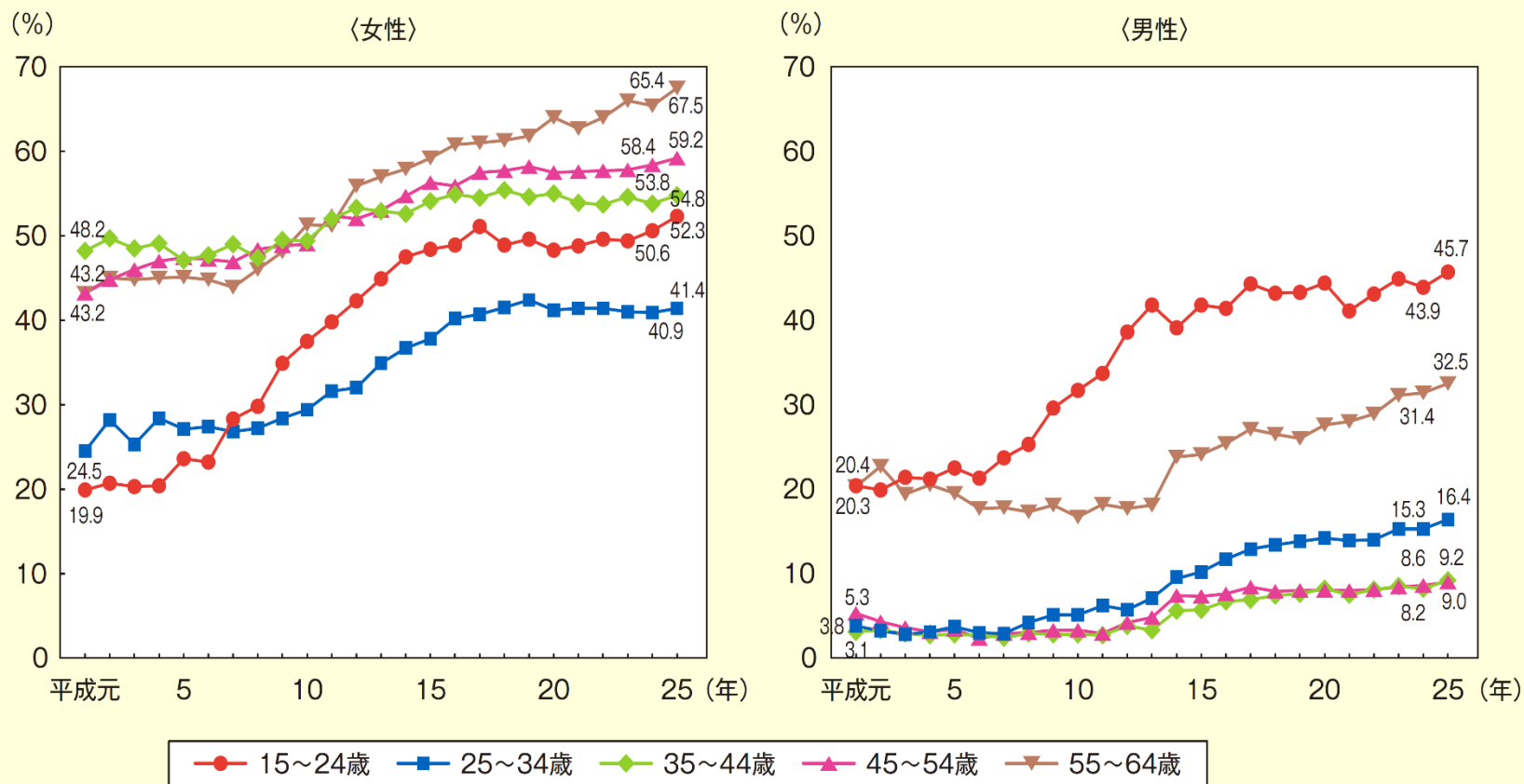


■ 正規の職員・従業員
■ パート・アルバイト
■ その他（労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他）

- （備考） 1. 昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）より、17年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計値に対する割合。

特に近年の若年層において増加率が高い

I－2－6図 男女別・年齢階級別非正規雇用の割合の推移（男女別）



公務労働のなかでも非正規職員が増加中

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
-



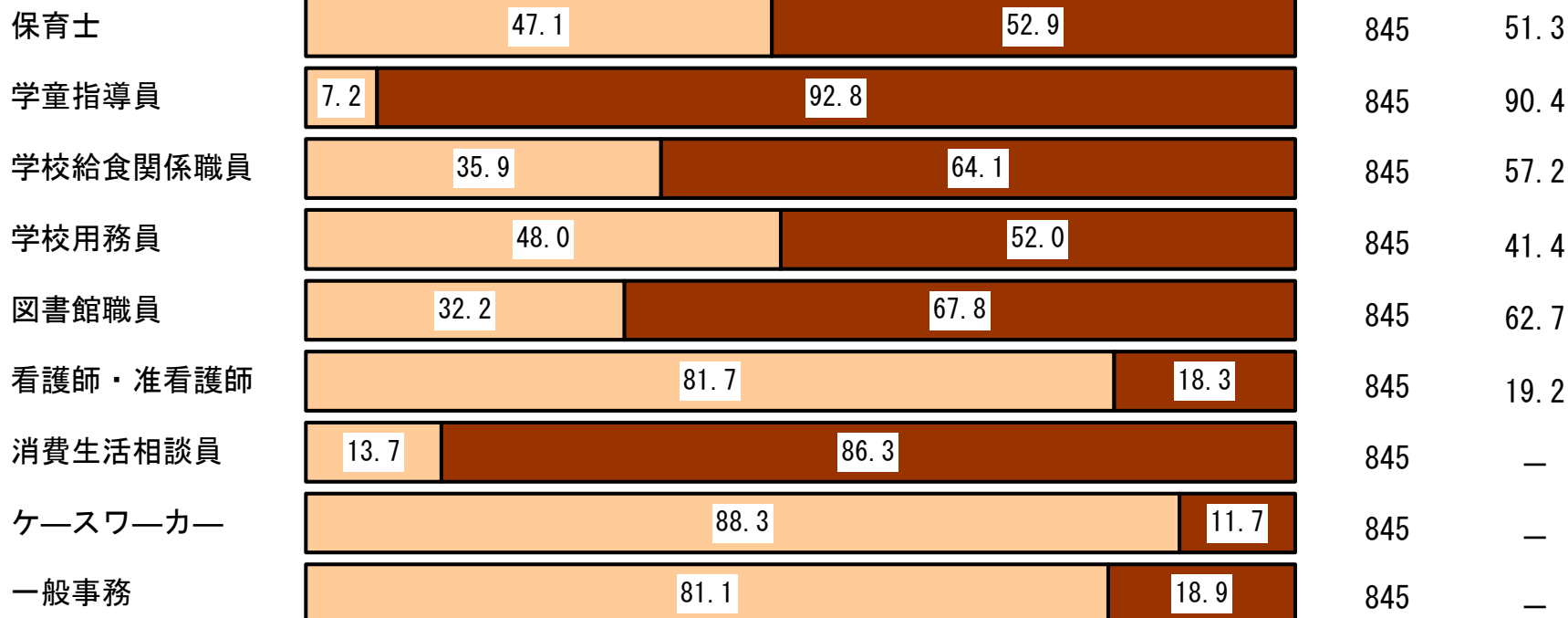
職種別の臨時・非常勤等職員の比率

■ 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。



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
-



雇用継続が前提ではないことの困難

- ▶ 長期的に働いている非正規雇用という存在は、**実態としては存在していながら、十分に想定されていない働き方であるため、制度が整っていない**
- ▶ 雇用の継続が前提とされていないため不安感がつきまとう。継続を前提とした働きが期待されない場合が多い
- ▶ いつ雇止めにあうかわからないため、展望を持つことが難しい(次のための情報を常に自分で探している状況)
- ▶ 育児休業制度などは未整備(とれることはとれるが、育休代替の制度はない等)
- ▶ 昇進制度や退職金などの制度は、一部では制度化されているところもあるが、未整備である場合が多い



職場内の困難の原因の一つとしての格差

- ▶ 職場には、「正規雇用」の人と「非正規雇用」の人が混在
- ▶ 非正規雇用の人も、非常勤職員、パート・アルバイト、派遣、嘱託、業務委託・・・など、一枚岩ではない
- ▶ 正規雇用の方は、非正規雇用の方とは収入や待遇に格差があって当然と考えている人も多数
- ▶ 正規雇用＝なんらかの選抜を抜けてきたという自負
- ▶ 非正規の方は、どこかの段階でそれを選んだのだから、として、非正規は個々人の選択の結果とされる
- ▶ 正規と非正規の間の大きな待遇格差はなかなか問題化されない(正当化されやすい) ※但し、「格差が問題」としてしまうことも問題



課題の背景には女性労働問題が存在

- ▶ 非正規雇用労働者の多くはこれまでは女性だった
 - ▶ 現在は男性にも広がっているが、比率からみると、現在も圧倒的に女性にその比率が多い(スライド7・8)
 - ▶ 女性＝不安定労働者であってもやむをえない存在というこれまでのシステム
 - ＝性別役割分業型社会(男性稼ぎ手モデル)
 - ＝世帯単位の税制・社会保障制度
 - ▶ 労働運動も性別役割分業を前提としてきた側面がある
 - ▶ 労働問題はジェンダー問題の根っこ
-



性別役割分業体制のなかの非正規雇用

- ▶ 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
- ▶ 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でよいという想定（異性愛カップルが前提とされたシステム）
- ▶ 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

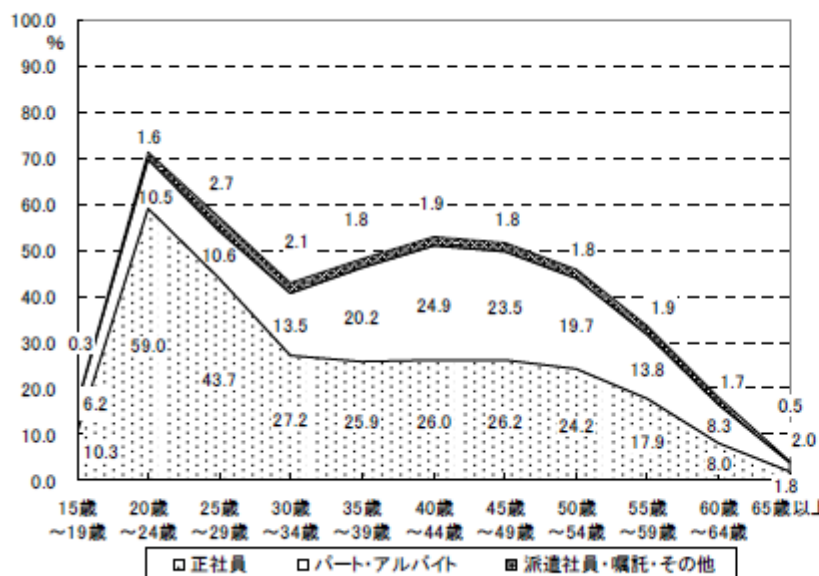


グラフをみると明確

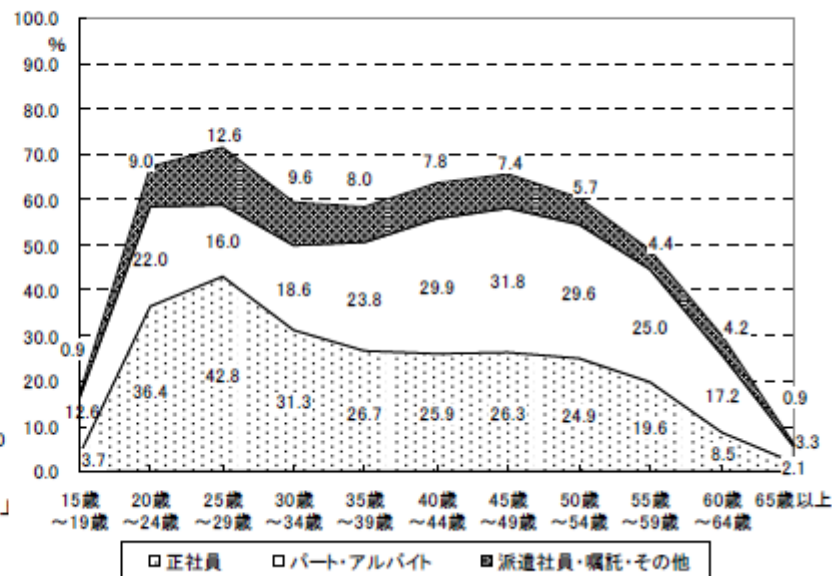
- ▶ 女性の労働力率とそのうちわけを示すグラフ
- ▶ いずれも白のラインが太くみえるが、近年になり派遣社員を示す黒のラインも含め太くなっていることがわかる

【女性】

平成4年



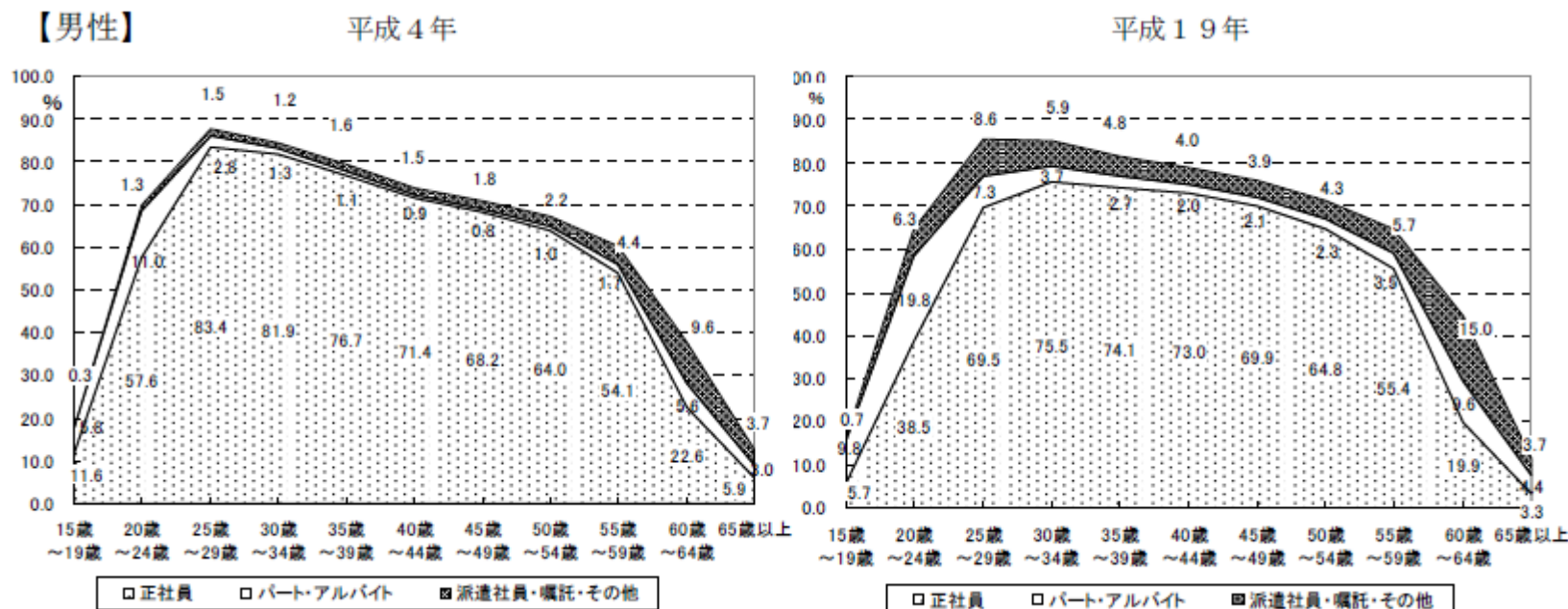
平成19年



雇用形態の内訳・年齢階級別雇用者割合：総務省「就業構造基本調査」より

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
- ▶ ただし、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



典型的な課題：シングルマザーの貧困

- ▶ 母子世帯は働いていても経済的に困難な状況
- ▶ 母子世帯の80%は就労しているが、30%の人は、年間就労収入が100万円未満。70%が200万円未満
- ▶ 就労支援が解決策になっていないという現状

平成22年における年間就労収入の分布について

(単位: %)

	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400万円以上	平均年間就労収入
母子世帯	28.6 (31.2)	35.4 (39.1)	20.5 (17.7)	8.7 (5.9)	6.8 (6.1)	181万円 (171万円)
父子世帯	9.5 (4.3)	12.6 (11.8)	21.5 (21.1)	18.8 (17.4)	37.7 (45.3)	360万円 (398万円)

資料:平成23年度全国母子世帯等調査

※()内の数値は、平成17年における年間就労収入の分布

性別役割分業型社会に内在化していた課題

- ▶ 女性の経済的自立という課題の不可視化(女性の貧困)
- ▶ ジェンダー規範の固定化・強化
- ▶ 男女間の格差・不平等とその固定化

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＝ケアワーク(アンペイドワーク)をしながらの仕事＝不安定就業

- ▶ ジェンダー規範及び格差・不平等の固定化による諸問題
セクハラ、DV(ドメスティック・バイオレンス)などの暴力
 - ▶ 性別役割分業型社会にのらない人たちの困難
-



現実の側の急速な変化（崩れてきた構造）

- ▶ 男性も含めた非正規雇用の増加（背景には、経済社会のグローバル化をはじめとした大きな構造変化）
- ▶ 男性の雇用労働の不安定化・流動化
- ▶ 女性の高学歴化／女性労働者の増加
- ▶ 急速な少子化（＋高齢化 労働力人口の低下）
- ▶ ケアワーク（介護、育児）や地域活動の担い手の不足
- ▶ 持続可能な社会の展望自体が持ちにくい（社会の疲弊）
- ▶ 異なるあり方をどう構想できるか



整備されようとしている法律

- ▶ 国が整備するとしている有期雇用労働者の就業の安定化を図るために法制度

＜労働契約法改正＞

- ▶ 有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。
- ▶ 有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。
- ▶ 労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

しかし、この新しい法律のもとで実際には雇用継続がより不安定になるということも起きているのが現状



解決の方向性を探る 考えるべき論点

- ▶ 個々人の人権が保障された、持続可能な社会をどう構築していくか
- ▶ 正規労働＝長時間労働／非正規労働＝不安定労働の見直し
- ▶ 労働の場にもめこまれてきた価値基準のジェンダーの視点からの再検討（労働の評価基準・価値の見直し、同一価値労働同一賃金）
- ▶ 男女のペアによる家族（標準世帯）を基準とした性別役割分業型の就業・生活保障システムから個人モデルの就労・生活保障システムがどう構築できるか



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
- ▶ 赤石千衣子著『ひとり親家庭』岩波書店, 2014 (岩波新書; 新赤版1481)
- ▶ 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).

