

見えない労働を考える～生きづらさの根っこにあるもの～



日時：平成27年6月13日（土）13：30～15：30

会場：こうち男女共同参画センター 3階大会議室

講師 竹信三恵子さん（ジャーナリスト、和光大学教授）

1953年生まれ。東京大学文学部社会学科卒。大学卒業と同時に朝日新聞社に入社し、経済部、シンガポール特派員、学芸部デスク、朝日新聞総合研究センター主任研究員、CSテレビ「朝日ニュースター」解説委員、朝日新聞労働担当編集委員（論説委員兼務）などを経験。ジェンダーや、非正規労働者の視点から日本の労働市場の変化を報道し続けてきた。2011年4月から和光大学に移り、労働社会学、マスメディア論などを専門にしている。

取材活動以外では、2001年から2005、2011年から2012年まで、内閣府男女共同参画会議専門調査会委員、2011年から2014年まで「東日本大震災女性支援ネットワーク」共同代表を務めたほか、NPO法人「アジア女性資料センター」理事、フェミニスト経済学会幹事、中央区男女共同参画推進委員会副会長、非正規公務員問題の解決に取り組むNPO法人「官製ワーキングプア研究会」理事など、実践面での活動も幅広く展開している。

【主な著書】

『ピケティ入門～「21世紀の資本」の読み方』（金曜日）2014、『家事労働ハラスメント～生きづらさの根にあるもの』（岩波新書）2013、『しあわせに働ける社会へ』（岩波ジュニア新書）2012、『ルポ賃金差別』（ちくま新書）2012



★見えない労働

日本の社会には、2種類の労働があります。1つは、外へ出て働きお金をもらう「有償労働」で、もう1つは、家事や育児、介護といったお金をもらわない「（無償）家事労働」です。家事や育児も、サービスを利用すればお金がかかる立派な労働ですが、労働としてあまり意識されず「見えない労働」になっています。そのことが私たちの生きづらさや働きにくさに大きく影響を及ぼしています。

★日本の女性は恵まれているのか？

男女雇用機会均等法ができ、様々な取り組みがなされる中で、私たちは女性の活躍は進んでいるだろうと思ってきました。しかし、2014年のGGI※は142カ国中104位であり、国際的な視点で見ると議員や

管理職に占める女性の比率は低く、女性の意思決定の参加度や活躍度は徐々に下がっているのが現実です。

※GGI：ジェンダーギャップ指数。経済、教育、保健、政治の4分野のデータを分析し、性別による格差を示す指標。

★生きづらさ、働きにくさの現状

男女の賃金についても、まだまだ格差の大きい状況が続いています。均等法が施行され、その10年後の女性の給与所得分布において、年収300万円以下の割合は約8割から6割に減少したものの、それ以降は減少せず、さらに200万円以下の割合は増えています。

均等法は労働基準法の女性保護撤廃と引き換えに導入され、それまでは規制されていた夜勤や休日勤務のある職場に女性が進出することが可能になりました。しかし一方で、家事や育児といった家事労働における性別役割は残ったまま、女性も男性並みの長時間労働を求められることになりました。

その結果、女性は結婚や出産を先延ばしせざるを得ず、均等法が施行された80年代後半に少子化が急速に進みました。また、家事労働との両立が困難になった女性は、正規雇用から短い時間で働くことのできる非正規雇用を選ばざるを得なくなったのです。

★家事ハラスメント

ヨーロッパでは、男女の雇用平等と同時に男女共通の労働時間規制を導入したため、同じ労働時間の中で女性も男性と競争ができ、また男性も家に帰って、家事や育児を楽しむことが可能になりました。

ところが日本では、家事、育児や介護をしながら働く女性にも男性と同様に長時間労働を求め、「家事のために残業できないなら雇用しない」「会社の言うとおりに働けないなら昇進させられない」といった家事労働に対する嫌がらせ的な労働慣行『家事労働ハラスメント（家事ハラ）』があると考え、なぜ女性が非正規雇用になっていったかがよく分かります。

男性の働き方は言わば、女性が家事労働を担い、夫が家族賃金を稼いでくるという、戦後の「大黒柱型」の発想に基づいた「家事ハラの長時間労働」です。国際的には「1日8時間労働」が基本とされていますが、日本では長時間労働が当たり前になっていて、男性の3人に1人が週50時間以上働いています。

また、2011年厚生労働省の調査では、パートや契約社員といった非正規雇用の女性社員は正社員と同じ職務内容であっても60%が200万円以下の年収です。これは、賃金は雇用の形で決まることを示しています。労働時間の短いパートなど非正規雇用は、夫に扶養されている妻の家庭生活との両立が出発点であったため、「夫の収入があるから」「正社員でないのだから」との理由で、「賃金が安くても当たり前だ」と言

われました。家事労働を担っていることを無視した家事ハラの考え方の悪影響が、今になっても社会全体に残っています。

★本当の「女性活躍」のために

80年代に先進各国で工場が海外に移転したりして産業が空洞化し、男性の雇用は不安定化しました。また、1975年の国際婦人年を機に「女性も経済権を」との声が高まり、そのことから「女性が経済活動に参加する新しい働き方を考えてはどうか。2本柱型の経済の安定した豊かさを設計しよう」と考えたのがアメリカやヨーロッパでした。一方、日本は高度成長期の成功イメージがあまりに強く、「男女共に働いて新しい安定を」というように社会の仕組みを変えるという認識をほとんど共有できていません。

今、社会は2人で働き家計を担う「2本柱型」の働き方への移行を余儀なくされています。そこで、私たちがすべきことは、まず標準労働者像の転換です。家庭を犠牲に長時間働いて家族賃金を得る人間ではなく、家事も育児も仕事もしている人間を標準として労働法制や賃金設計を変えていく方向で考えなければ、女性も男性も輝がやくことはできないのです。

そのためには、女性が抱えてきた家事労働を、行政、企業、男性で分ける必要があります。行政は、今後の少子高齢化といった避けられない問題から目をそらさずに、税金の使い方を大転換し、保育や介護といった福祉制度について長期的ビジョンを示しながら、責任をもって充実させていかなければいけません。また企業は労働基準法を守り、8時間労働の中で効率よく働く方法を考え、労働時間を短縮していくことが役割になります。そして男性は労働時間が短縮された時間で、家事を分け持つのです。

そこで女性は、自分が抱えていた家事労働を行政と企業と男性に少しずつ分けて時間的な負担を軽くし、空いた時間でお金を稼ぎ、男性の経済的な負担を軽くする。「そのとき職場は職務内容に応じた均等待遇になっている」というビジョンをみんなで共有し、何ができるかをそれぞれ考えていくことが大切です。

このようなことを確認し合うには「女性同士の情報ネットワーク」が必要です。今、女性同士は切り離されていて、女性の置かれた状態を女性自身が知らない状況です。立場の違う人が横断的につながり、「これをやろう」と呼びかける全国組織が必要です。それによって、「この項目を入れなければ票を入れない」と政治家に圧力かけるなど、女性が働きやすい方向へ法改正を要求する力を持つことが可能になり、社会の仕組みを変えていくことにつながるのです。