



大阪・高麗橋：日本基督教団浪花教会 2019-04-17撮影

2019年6月6日

企業と雇用システム

第9回

性別分業・女性労働について



高田好章

◎今回のテーマ

性別分業・女性労働について



性別分業はこれまでの日本の社会の中で根強く残っている慣習です。特に女性が雇われて働くことが多くなった現代では、女性労働の問題はとても重要な事項です。男女雇用均等と言われながらも、賃金や待遇・昇進で大きな差別と壁があることは確かです。女性労働の問題は女性のみの問題ではなく、男性の働き方の問題でもあるのです。

プロローグ



男女平等ランキング2018

2018年12月18日:

世界経済フォーラム:ジェンダー・ギャップ指数発表

日本

総合順位／110位 149国中

G7で最下位

教育／65位

健康／41位

経済活動への参加と機会／117位

政治への参加／125位

国会議員における男女比率／130位

1位～10位

1 アイスランド

2 ノルウェー

3 スウェーデン

4 フィンランド

5 ニカラグア

6 ルワンダ

7 ニュージーランド

8 フィリピン

9 アイルランド

10 ナムビア

プロローグ



1位:アイスランド

アイスランドの女性の運動:

午後2時38分に職場から立ち去る:

男女間賃金格差是正ストライキ

初めて男女間の賃金格差に抗議するストライキが決行されたのは1975年10月24日。

”Women’s Day Off” (女の休日)として知られるこの日、男女差別に抗議するためにアイスランドの女性の90%以上がストライキに参加し、自らの重要性和権利を訴えた
その後、女性大統領が誕生

プロローグ

女性だけ制服、それでいいの？

男性はフリー、女性を下にみているような空気

女性だけ制服 それでいいの？

会社員 河村 正義

(愛知県 57)

私は、ビル群を闊歩^{くわふ}する制服姿の女性会社員たちを、違和感を持って眺めている。「OL」という、女性会社員に向けた特有の呼び方はあまりされなくなったが、一方、同じ職場でも女性だけが制服なのは、まだしばしば目にする。

警官、警備員、看護師、飛行機の乗務員などの職種は男女の別なく制服だ。だが一般の会社員では、女性だけ制服で男性はフリーという形も多い。

私はここが気になる。何かしら女性を下に見ているような空気が

あるというのは言い過ぎだろうか。

当の女性たちの中には、お気に入りの制服目当てに志望会社を決める方がいると聞いたこともある。ここで、そういう感覚は否定するまい。女性の皆さんが同じ姿できりつとしているのは美しい、という感じもするだろう。だが、なぜそれは女性だけ？

そうした職場の女性も昇進していくと制服ではなくなるようだ。男性並みと認められたということ？ 女性の皆さんはこうした男女の区別があつていいのだろうか。そして、日本の社会として本当にそれで良いのだろうか。

【第三種郵便物認可】

日本経済新聞

2016年(平成28年)1

判決後に記者会見する、原告代理人の弁護士ら(11日、東京・霞が関)



「上司の考えで戸籍姓を強いられて我慢せざるを得ない」。女性教諭は11日、東京都内で記者会見し、敗訴判決に「非常に悲しく残念だ」と肩を落とした。同席した代理人の早坂田起子弁護士は「時代の流れに逆行する」と批判した。

女性教諭は、近隣の私立校など約70校の状況を自ら調べ、全校が旧姓使用を認めていることを裁判証拠として提出した。日大グループの中でも日大三中・高以外で認めていない学校は確認できなかったという。しかし願いはかなわなかった。裁判所は世の中を分かっているという声を震わせた。職場での旧姓使用の対応は

結婚後の旧姓使用を認めないのは不当として、日本第三中・高(東京都町田市)の30代の女性教諭が同校の運営法人に旧姓使用や損害賠償を求めた訴訟の判決が11日、東京地裁であった。小野瀬厚裁判長は「旧姓を戸籍姓と同じように使うことが社会に根付いているとまではいえず、職場で戸籍姓の使用を求めることは違法ではない」として請求を棄却した。

「社会に根付いているといえず」

東京地裁判決 女性教諭の請求棄却

職場での旧姓使用認めず

教諭は判決内容を不服とした。しかし学校側は教員として業務を行う際は、法に基づく呼称が妥当だと主張。2003年から勤務。13年結婚して戸籍上は夫の姓を選んだが、学校側は旧姓使用の継続を求め、旧姓で通し、翌年度から呼ばれている。

「上司の考えで戸籍姓を強いられて我慢せざるを得ない」。女性教諭は11日、東京都内で記者会見し、敗訴判決に「非常に悲しく残念だ」と肩を落とした。同席した代理人の早坂田起子弁護士は「時代の流れに逆行する」と批判した。

判決は「結婚後の旧姓使用は法律上保護される利益」と認めながらも、「戸籍姓は戸籍という公証制度に支えられており、旧姓よりも高い個人の識別機能がある」と指摘。職場という集団の中で戸籍姓の使用を求めることは合理性、必要性があると判断した。

職場での
旧姓使用認めず
東京地裁判決
女性教諭の請求棄却
社会に根付いている
といえず
原告側・時代に逆行、
旧姓使用拡大の流れ

旧姓使用 拡大の流れ

原告側「時代に逆行」

企業や団体に任じられており、現在広がりつつある。国は2001年、省庁間の申し合わせで国家公務員の旧姓使用を認めた。公立学校の教職員は教育委員会の裁量で認めるケースが多い。

夫婦が同じ姓を名乗ると定められた民法の規定が憲法に違反するかどうか争われた訴訟で最高裁は昨年12月、「改姓は緩和される」として夫婦別姓の禁止は合憲と判断した。

早坂弁護士は「こうした動きに触れ、今回の判決は旧姓使用を促す流れに水を差す内容だ。最高裁の判断とも食い違っている」と強調した。

判決は「結婚後の旧姓使用は法律上保護される利益」と認めながらも、「戸籍姓は戸籍という公証制度に支えられており、旧姓よりも高い個人の識別機能がある」と指摘。職場という集団の中で戸籍姓の使用を求めることは合理性、必要性があると判断した。

職場での旧姓使用については「国や自治体の多くが認め、旧姓使用の範囲が広がる傾向にある。女性の社会進出の状況に

判決は「結婚後の旧姓使用は法律上保護される利益」と認めながらも、「戸籍姓は戸籍という公証制度に支えられており、旧姓よりも高い個人の識別機能がある」と指摘。職場という集団の中で戸籍姓の使用を求めることは合理性、必要性があると判断した。

職場での旧姓使用については「国や自治体の多くが認め、旧姓使用の範囲が広がる傾向にある。女性の社会進出の状況に

プロローグ

電通事件と同じ言葉が、今も女性に発せられている

職場のホ・ン・ネ

余計なお世話の役員

メディア関連の会社で働いています。会社のために毎日深夜2時ごろまで残業と接待をし、休日も終わらない仕事のために出社しています。それなのに、会社の役員は私の顔を見るたび「まだ結婚はできないのか？」と余計な心配をしてくれます。「もっと女らしくしろ」「化粧もしっかり」「太ったか？」など、挙げればきりがありません。美容や男性との出会いに費やす時間が無いんだよ、と心の中でつぶやく日々。なぜ、「いつも仕事お疲れさま」という簡単な言葉が言えないのでしょうか。

(関東地方 20代女性)

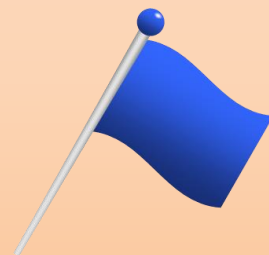
2016-11-21朝日新聞

プロローグ

なぜ「**女性労働**」だけを取り上げるのか、
「男性労働」は取り上げないのか？

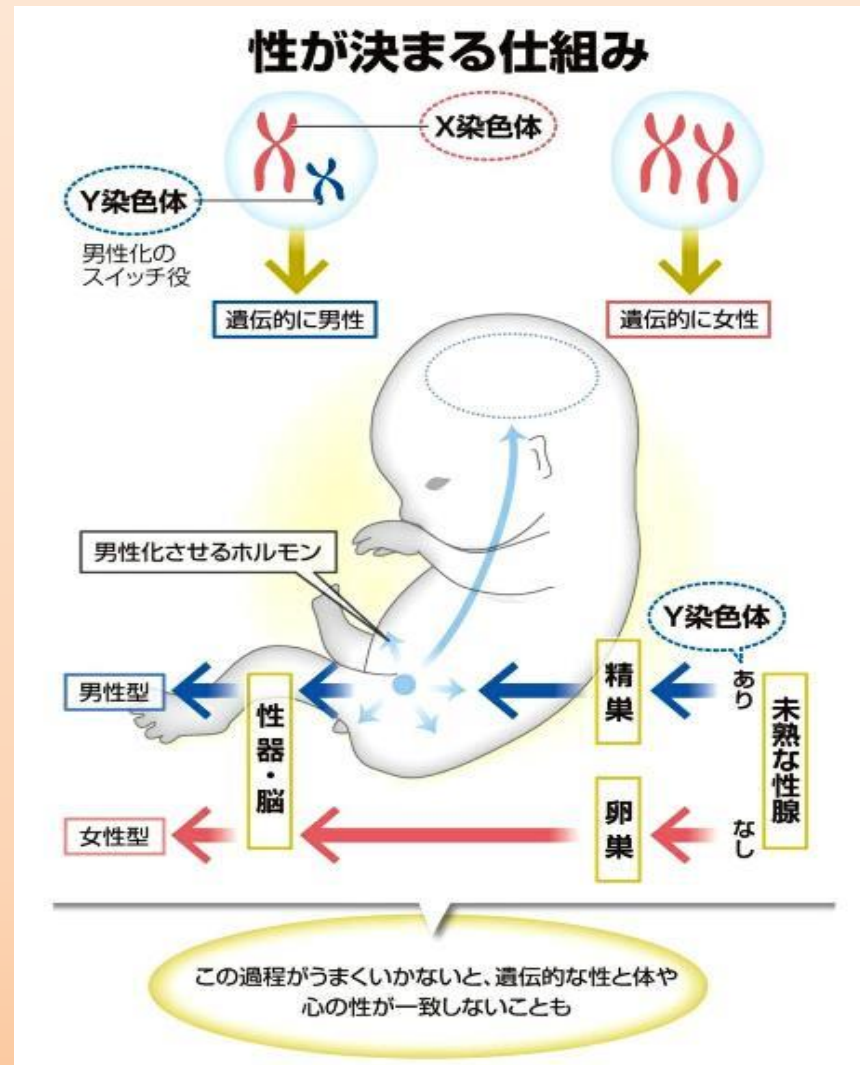
すべての労働問題は、
「**女性の働き方**」に現れている、
ということが言えるかもしれない

生活時間・育児・介護まで大きく問題が広がる



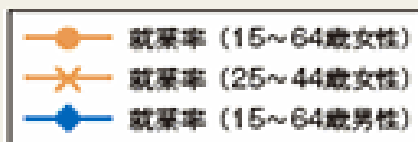
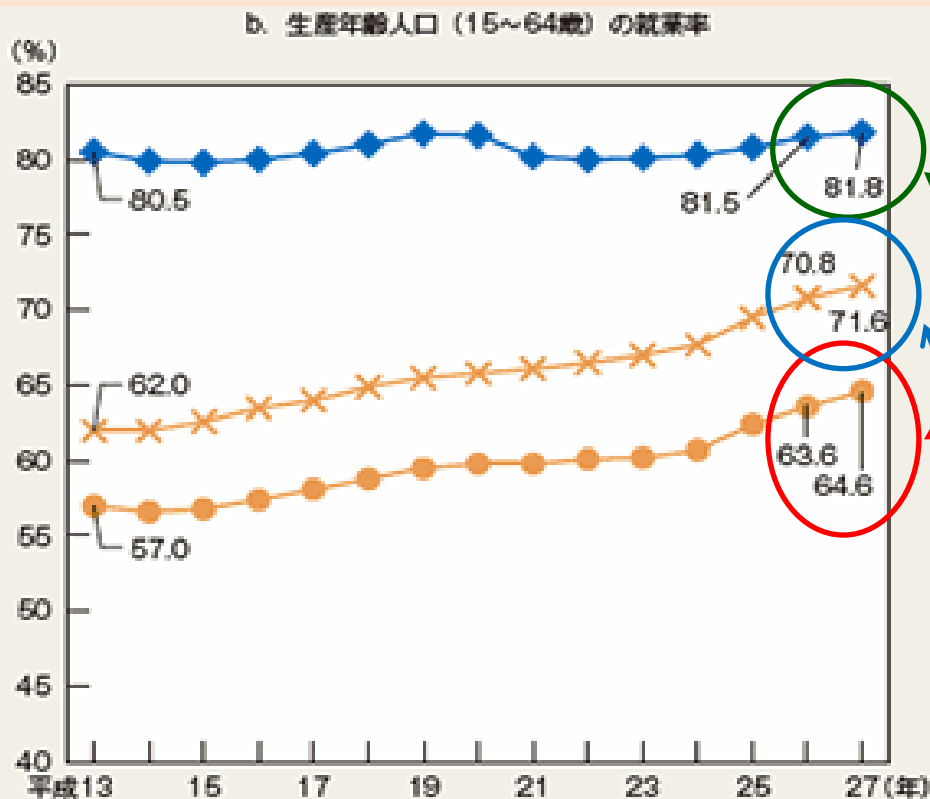
プロローグ

ところで、
女性から男性が
生まれるが、
その前に、
胎内では、
胎児は
女性から男性へ変化
する、という



2016-11-19朝日新聞

女性労働問題：現代の女性の労働現場



内閣府HP・男女共同参画白書・
2016年版より

就業率

生産年齢人口（15～64歳）
2015年

男性：81.8%

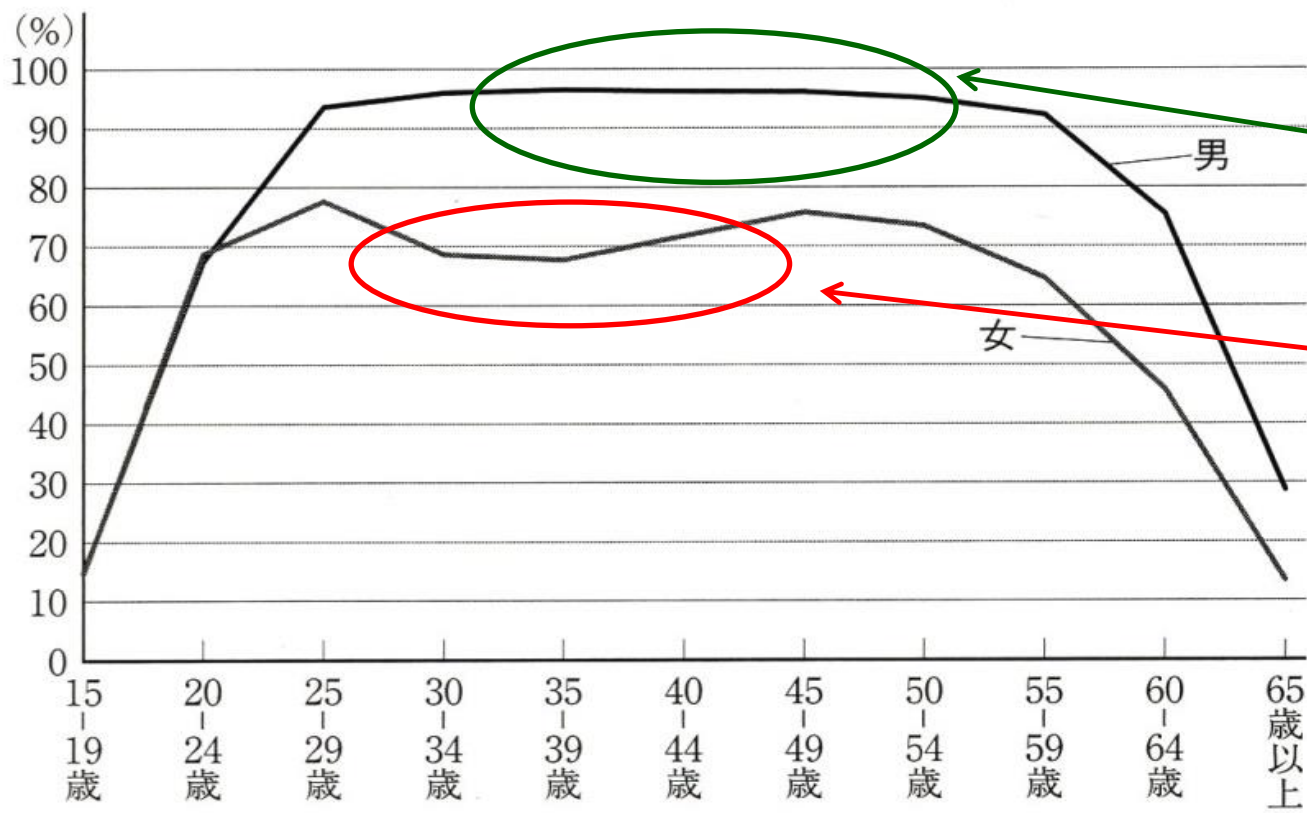
女性64.6%：
（2001年57.0%）

25－44歳女性：
71.6%
（2001年62.0%）

現代の女性の労働現場

M字カーブ: 男女の比較: 2012年

図2-1 性・年齢別の労働力率(2012年)



男性は
台形

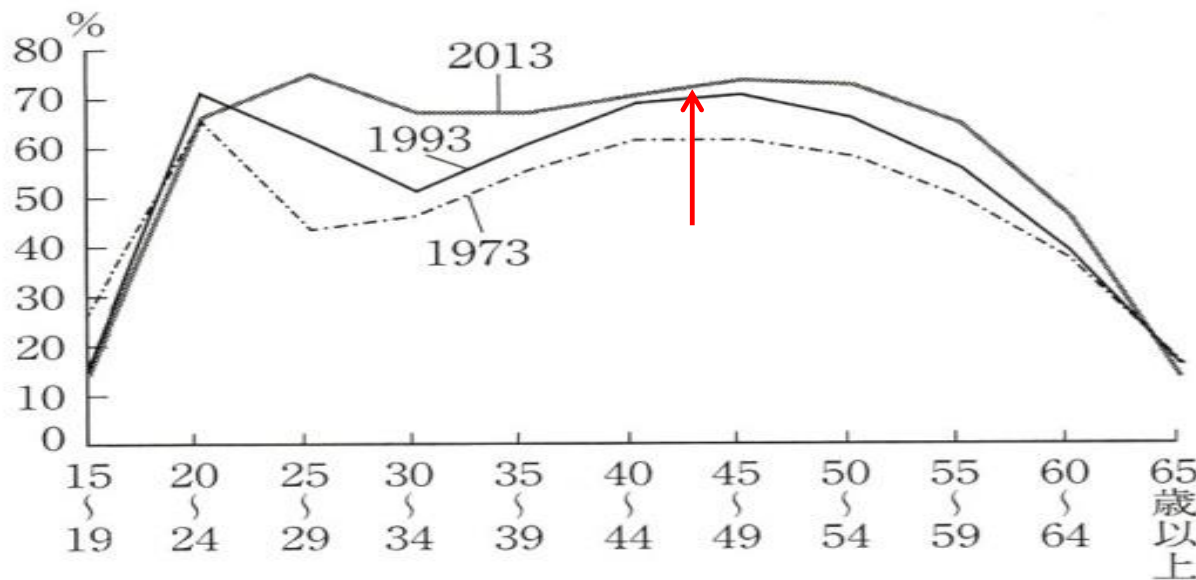
女性は
M字型

資料) 総務省統計局「労働力調査」

現代の女性の労働現場

M字カーブの変化: どれだけ緩やかになったのか

1973、1993年、2013年 M字カーブ **少し緩やか** になってきた



(注) 1968 年は沖縄県分を含んでいない。
(出所) 総務省「労働力調査」時系列データより作成。

図 3-5 女性の年齢別労働力率の変化

就職(正社員)



結婚退職



子育て

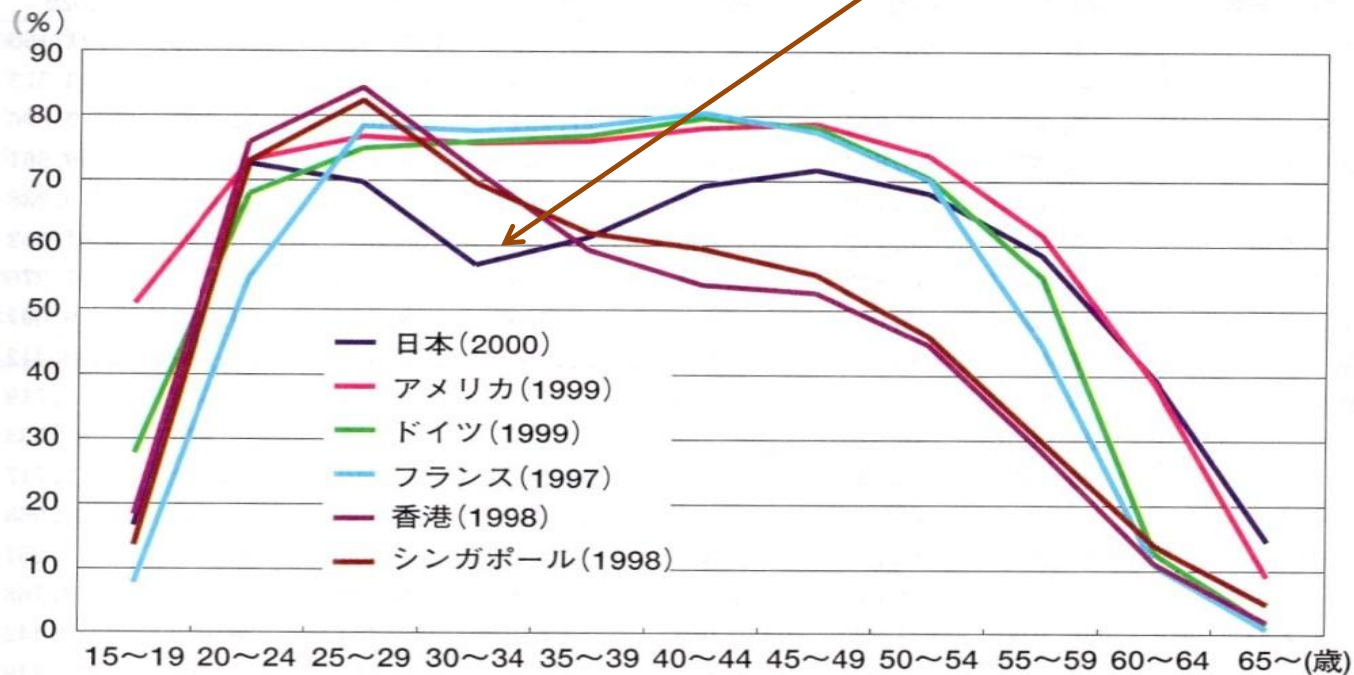


家計補助
仕事へ・パート
短期・低賃金

現代の女性の労働現場

国際比較のM字カーブ図、女性の就労の比較：日本の特徴
M字カーブ：アメリカ・欧州の1970年代にみられたが現在はない

2-5 女性年齢階級別労働力率



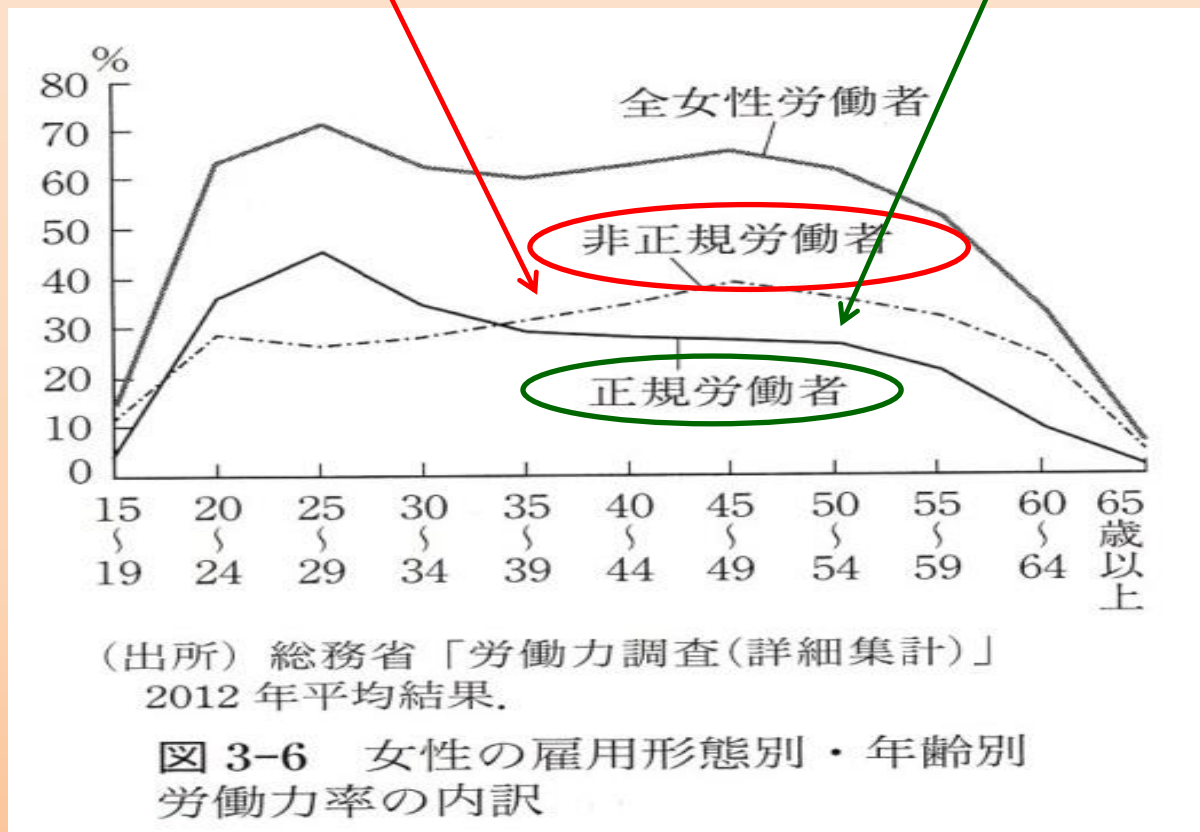
資料出所 日本：総務省統計局「労働力調査」

その他：ILO “Yearbook of Labour Statistics”、EU “Labour force Survey”

現代の女性の労働現場

女性の非正規労働者

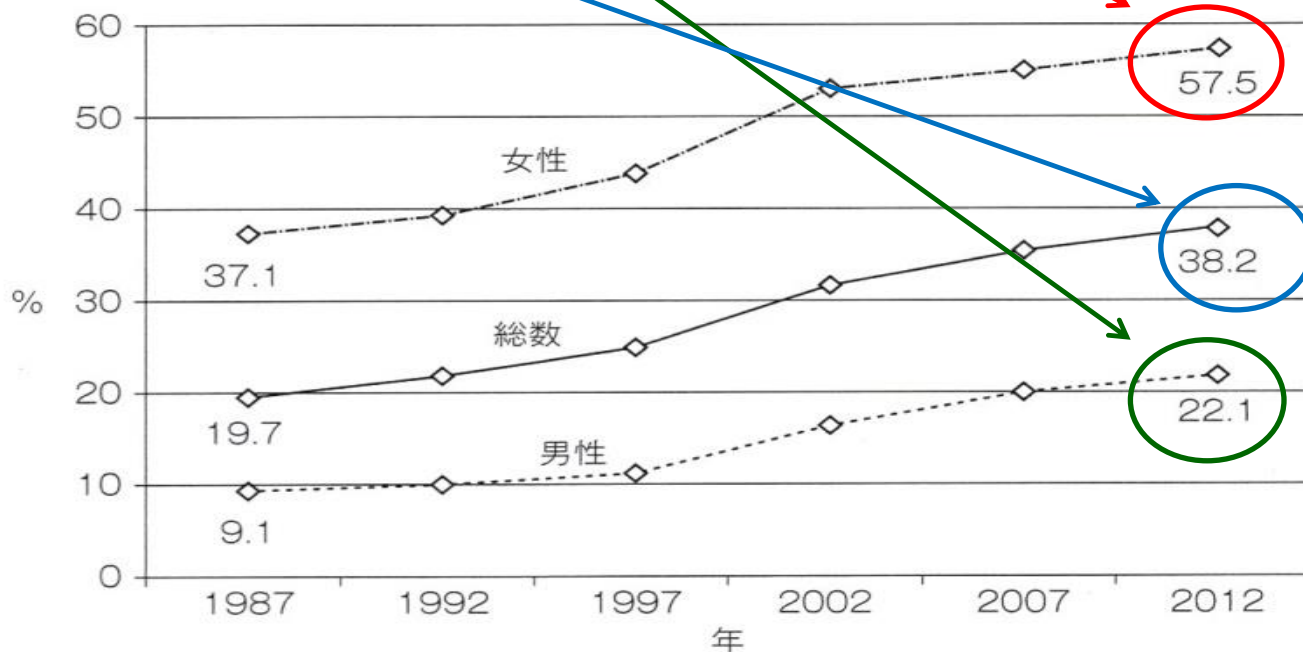
2012年の平均：年齢とともに、正規労働者は減り、非正規労働者が49歳まで上昇していく



現代の女性の労働現場

非正規の比率： 1987年－2012年：
男女計38. 2%、男22. 1%、女57. 5%

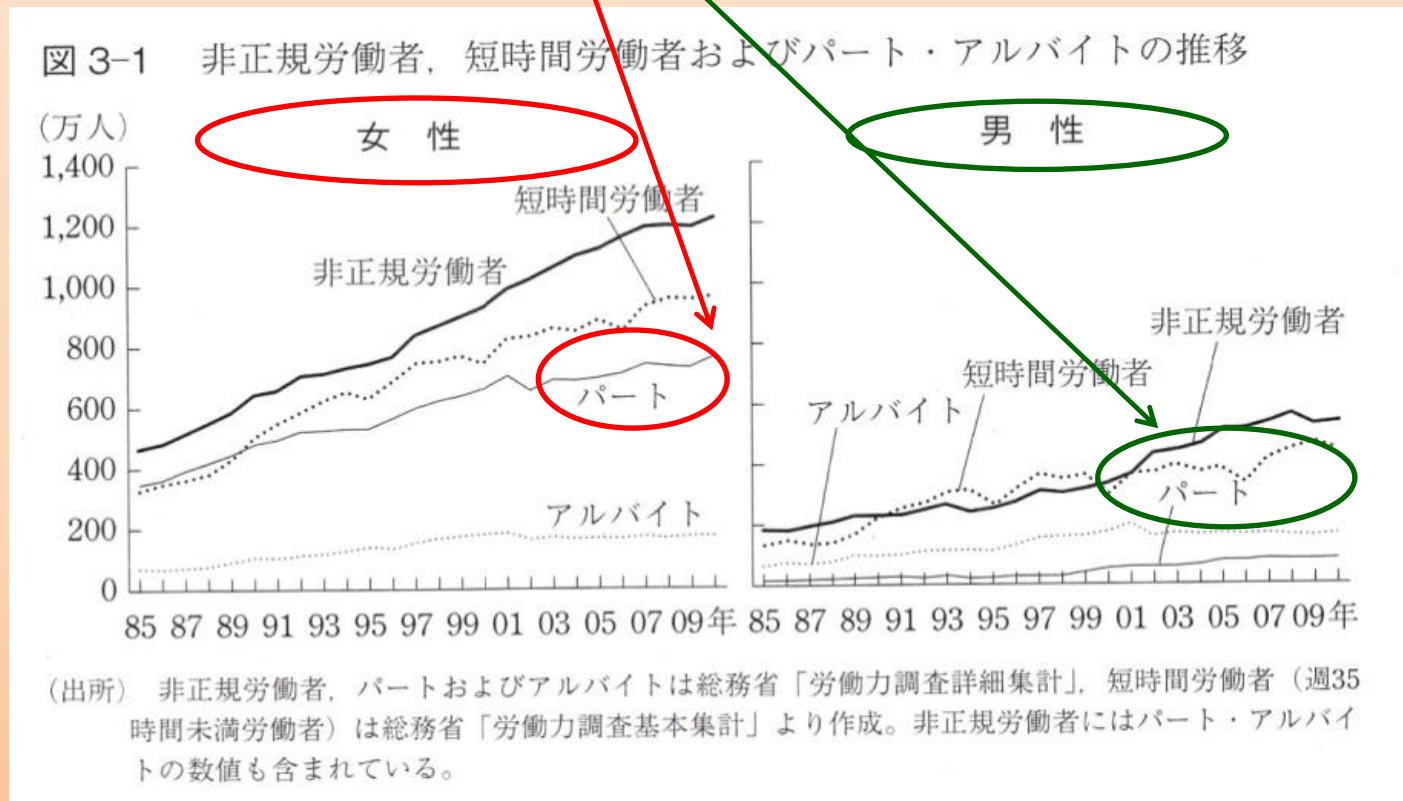
図7 雇用者（会社などの役員を除く）に占める非正規の職員・従業員比率の推移



資料：総務省「就業構造基本調査」各年。

現代の女性の労働現場

男女の短時間労働者・パート・アルバイトの推移：1985－2009年
パートタイマーへ：女性の方が圧倒的に多数
しかし徐々に男性も多くなっている：

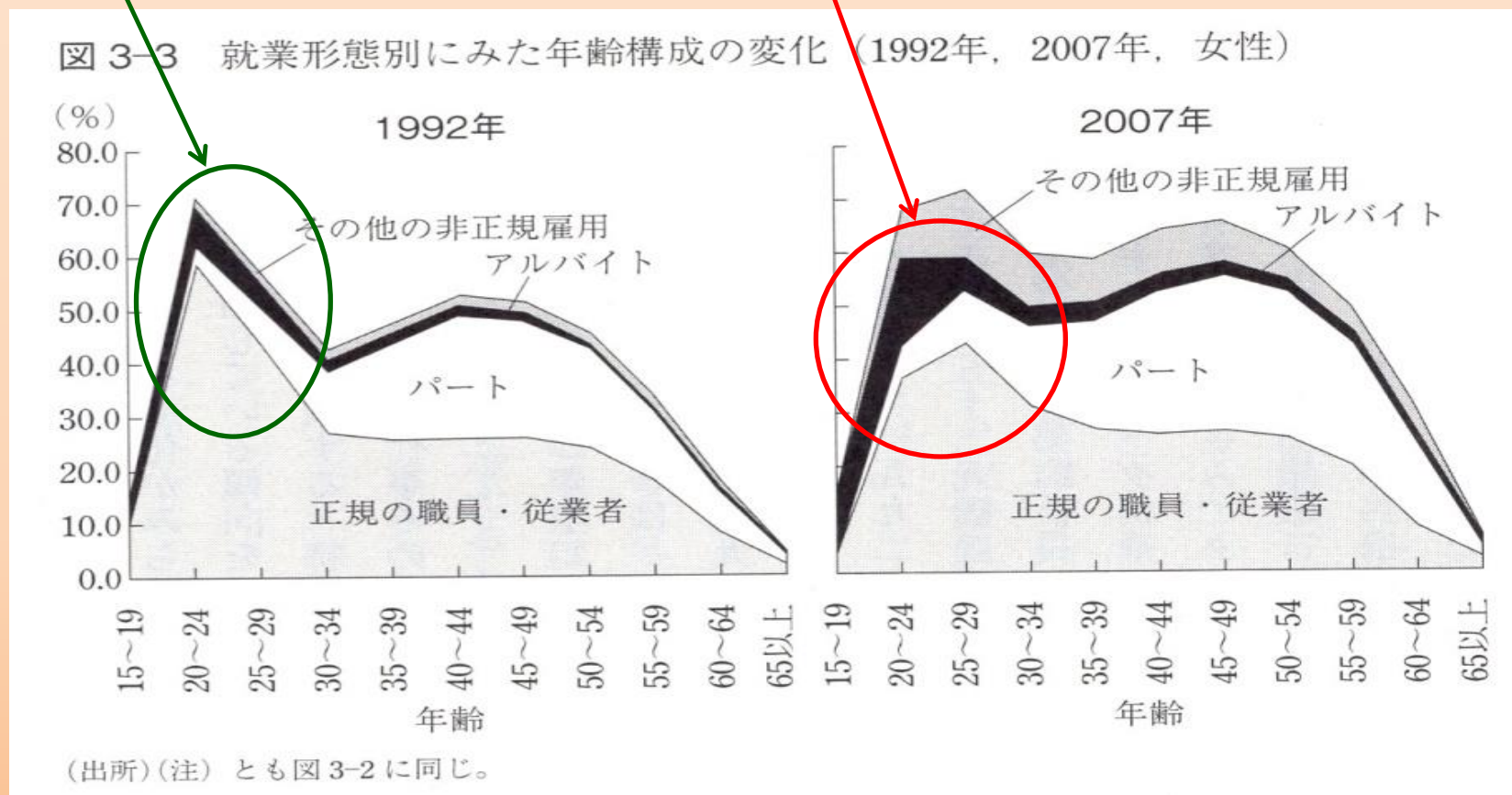


現代の女性の労働現場

M字カーブの中を正規・パート・アルバイトで詳しく見たもの:

1992年と2007年の比較:

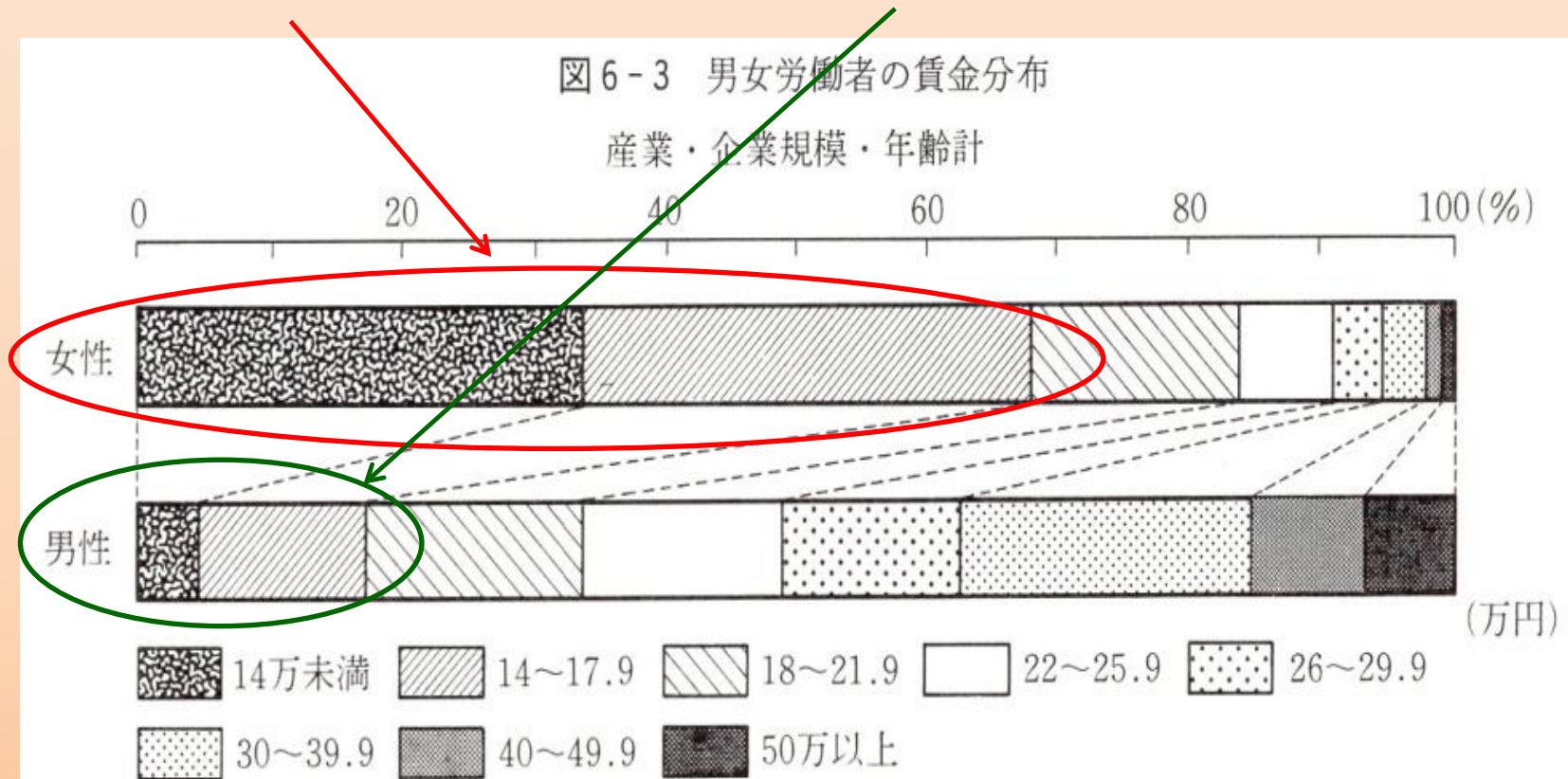
2007年の方が**低年齢層にパート・アルバイト**がある



現代の女性の労働現場

低賃金：男女の賃金水準分布図： 1990年：

女性：70%以上が18万円以下（男20%以下）

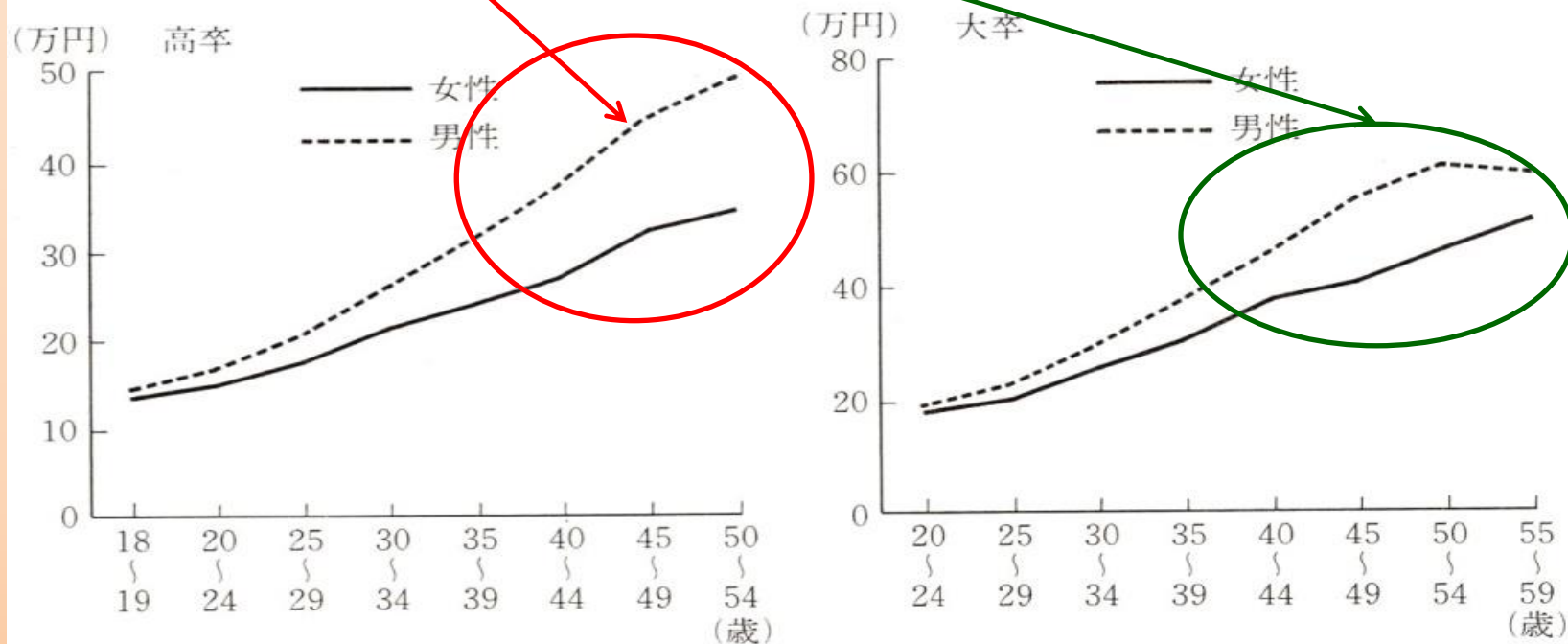


(資料) 「賃金構造基本統計調査」1990年より作成。

現代の女性の労働現場

標準労働者の所定内給与の年齢別男女間格差：
1990年 高卒・大卒：

図6-4 標準労働者の所定内給与の男女間格差

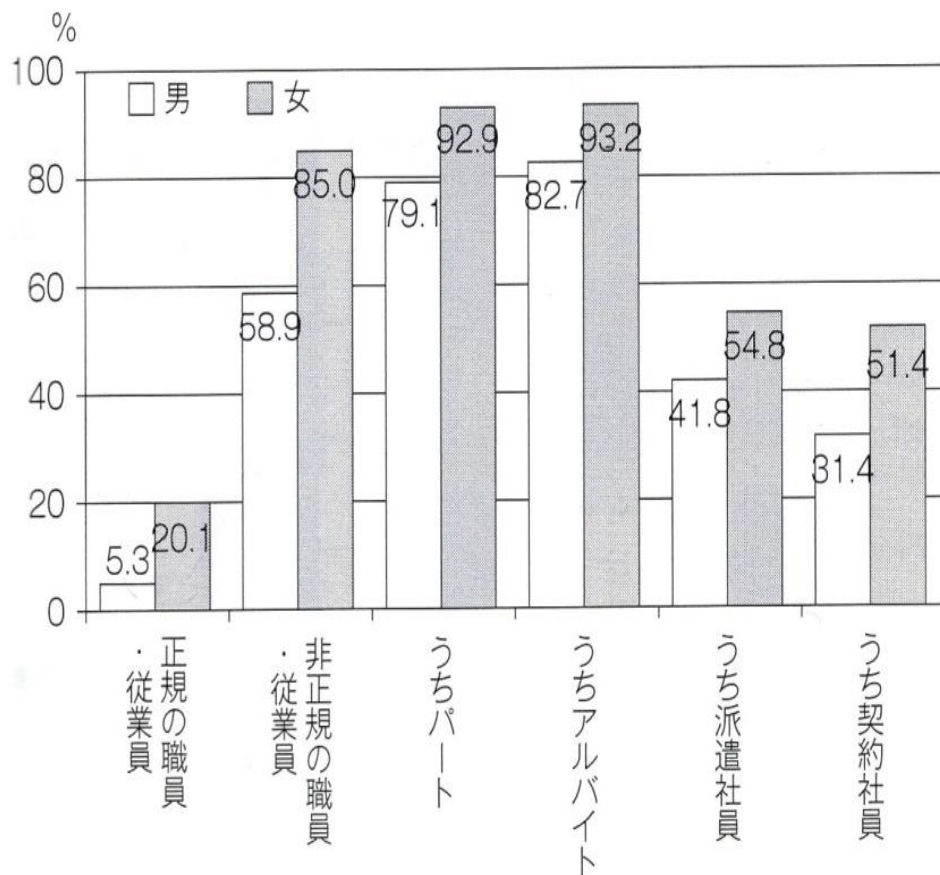


(注) 標準労働者とは学卒後、同一企業に勤続しつづけている者。

(資料) 「賃金構造基本統計調査」1990年より作成。

現代の女性の労働現場

図12 雇用形態別年収200万円未満の雇用者比率



資料：総務省（2012）「就業構造基本調査」。

雇用形態別の年収200万円未満の雇用者比率：

2012年

女性の正規従業員の
2割が年収200万円未満
(男5.3%)：

非正規は85%(男60%)、
パート・アルバイトは9割以上
(男8割)、
派遣54.8%(男4割)、
契約社員51.4%(男3割)

男女雇用機会均等法

女性をとりまく労働関連法制

表 6-1 女性をとりまく労働関連法制

1985 年	男女雇用機会均等法, 労働者派遣法(13 業務のみ), 第 3 号被保険者制度
1991 年	育児休業法
1997 年	改正男女雇用機会均等法(女性保護規定撤廃へ)
1999 年	男女共同参画社会基本法, 改正派遣法(派遣対象業務の原則自由化)
2000 年	紹介予定派遣解禁
2001 年	改正育児・介護休業法
2007 年	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章
2015 年	女性活躍推進法, 改正派遣法(無期限雇用が可能に)

男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法制定と改正：
努力から禁止へ、ただし女性保護は撤廃



1985年制定：

募集・採用・配置・昇進

女性を男性と均等に扱う： 努力義務

教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇での
女性理由とした差別禁止

1997年改正：

努力義務が禁止規定に、
同時に女性保護規定撤廃

男女雇用機会均等法

企業側の対応:

コース別人事制度の導入

銀行:

総合職: 転勤覚悟の管理職コース、

一般職: 転勤の少ない、賃金体系・昇給昇格に差をつける

商社・生保・損保・デパート、スーパーへ広がる

転勤の可否とその範囲: 海外を含む、国内に限る、

国内の一定エリア、転居を伴わない転勤、転勤不可までの
コースを分ける

家庭責任を負う女性は結局一般職を選ぶ

女性差別に対して、職種という名前を変えただけ、

しかし、仕事の種類名前を変え、仕事別しただけで
労組も男女差別はないという



性別・就業形態別の時給格差

男性正規: 100、女性正規: 69.3、女性パート: 37.5

表 4 - 8 性別・就業形態別にみた時給格差

(単位: 円)

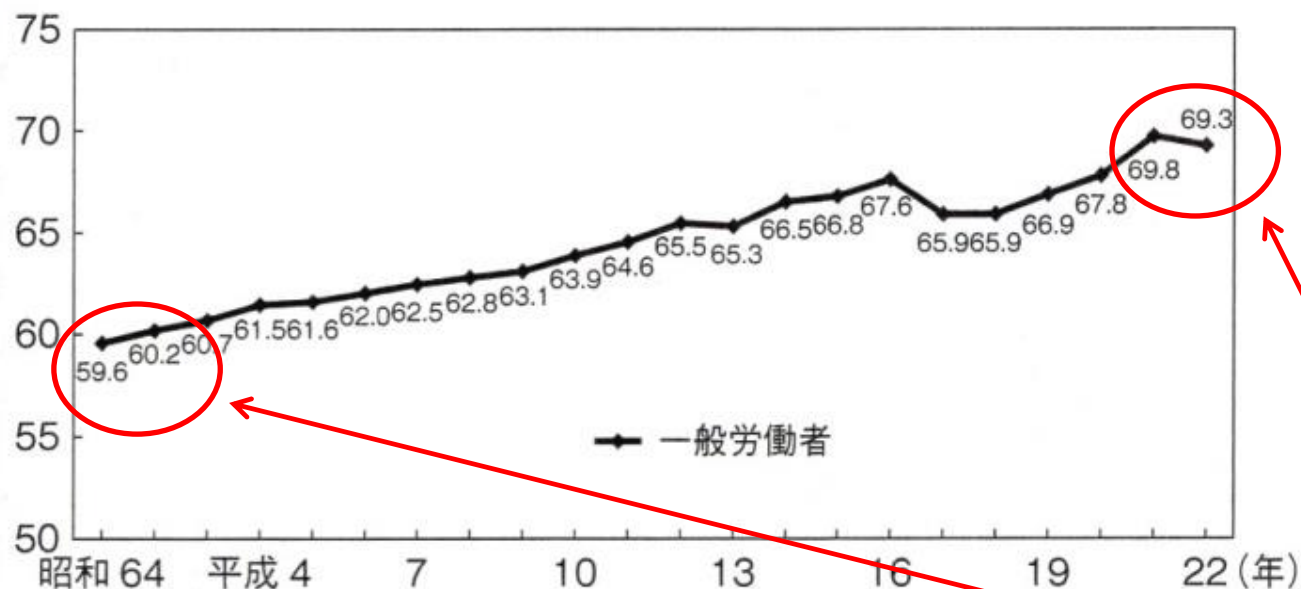
男性正規	女性正規	男性パート	女性パート
2643	1832	1122	991
100.0	69.3	42.5	37.5

(出所) 2007年「賃金構造基本統計調査」

(注) パートタイム労働者は1日の労働時間または1週の労働日数が一般労働者より短い労働者

男女間所定給与格差の推移:1989~2010年

図表5 男女間所定内給与格差の推移



女性
一般労働者
(男性100)

2012年
69.3%

1989年
59.6%

- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

女性の役員・管理職

2001年株主オンブズマン調査

女性比率

表 4 - 1 役員中の女性比率
(単位：人、%)

	男女計	女性
取締役	4,695	6 (0.13)
監査役	1,177	4 (0.34)
役員	5,872	10 (0.17)

(出所) 株主オンブズマン・ホームページ

女性の役員

取締役	0.13%
監査役	0.34%
役員	0.17%

表 4 - 2 管理職の女性比率
(単位：人、%)

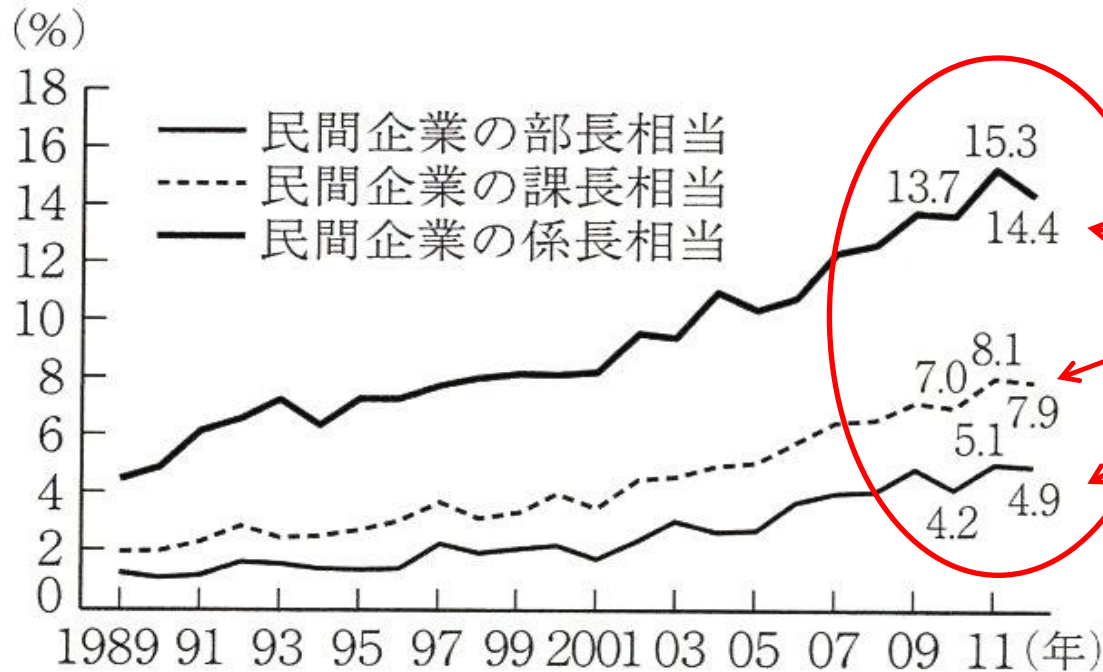
	男女計	女性
部長	49,938	136 (0.27)
課長	192,283	2,153 (1.12)
係長	245,297	11,439 (4.66)
全従業員	1,905,252	327,404 (17.18)

(出所) 表 4 - 1 に同じ

女性の管理職

部長	0.27%
課長	1.12%
係長	4.66%
全従業員	17.18%

女性の役職率・管理職に占める女性の割合・推移



2011年:

係長 14.4%
 課長 7.9%
 部長 4.9%

(出典)内閣府男女共同参画局『男女共同参画
 白書 平成 25 年版』

図 6-2 役職別管理職に占める女性割合の推移

日本的雇用慣行と女性労働



男性には**年功賃金・世帯賃金**

女性には結婚退職を前提とした年功賃金体系から
外された**低賃金**

それが日本の男女間の賃金構造として
「**日本的雇用慣行**」の一つとなった

竹信三恵子『ルポ賃金差別』より

女の働き方と男の働き方



女性：就職 → 結婚退職 → 子育て → パート
※女性には**低賃金**

男性：就職 —————→
※男性には**年功賃金・世帯賃金**

日本的雇用慣行と女性労働

・結婚退職制度：

入社時に結婚したら辞めることを約束させられ、
内定が決まると人事担当者が家に来て、
親も娘も結婚したら退職させることを約束させられた。
入社式は父兄同伴、結婚後は社の方針として
退職していただきます、とあいさつ。

寿退社：振袖を着て退職を挨拶する
(住友系メーカーの話)

森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』より



日本的雇用慣行と女性労働

女性労働者の三位一体構造：

単純労働 ・ 短勤務 ・ 低賃金：

相互に規定している。

低賃金だから家族を養えず家庭に入り短勤務になり、
短勤務だからキャリア展開できず補助的な単純労働になり
低賃金となる。

工場・事務所で、単純・補助的労働を女性が担う

熊沢誠・基礎研編『日本型企业社会と女性』

女性からの賃金・評価等の差別への抗議活動

昇格・賃金差別への抗議:

住友系メーカー、C評価、国連での訴え:

結婚退職、出産退職の強要、

差別の正当化する能力評価

(基礎研編『日本型企业社会と女性』より)

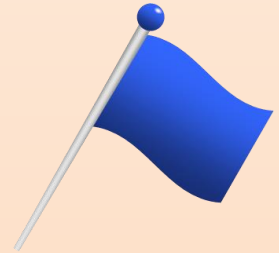
1995年:住友金属・4名提訴

2005年大阪地裁:

性別のみによる差別
と判決

高裁で和解

(森岡孝二『貧困化する
ホワイトカラー』より)



女性からの賃金・評価等の差別への抗議活動

女性差別への裁判判決：1966年～2008年：

○結婚退職制、差別定年制の撤廃

1966年：結婚退職制を無効する住友セメント：東京地裁判決

1969年：女性30歳定年制を無効する東急機関：東京地裁判決

1971年：出産退職制を無効する三井造船：大阪地裁判決

1981年：男女差別定年制無効とする日産自動車：最高裁判決

○賃金・昇格差別の是正

1990年：全国社会保険診療報酬支払基金：東京地裁判決

2000年：芝信用金庫：東京高裁判決

2002年：野村証券：東京地裁判決

2005年：住友金属：大阪地裁判決

2007年：昭和シェル石油：東京高裁判決

2008年：兼松：東京高裁判決



（森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』より）

女性からの賃金・評価等の差別への抗議活動

パートタイマー賃金差別事件：丸子警報器事件

正社員賃金の8割を支払わないと差別になる

→「丸警ルール」 1996年：長野地裁判決

1999年全面勝利解決和解

※一種の、同一労働同一賃金：でも8割！

※現在に、女性・7割賃金をどう考えるか



詳しくは：

渋谷龍一『女性活躍「不可能」社会ニッポン ―原点は「丸子警報器主婦パート事件」にあった！』旬報社、2016年

今週のビデオ

かんさい熱視線



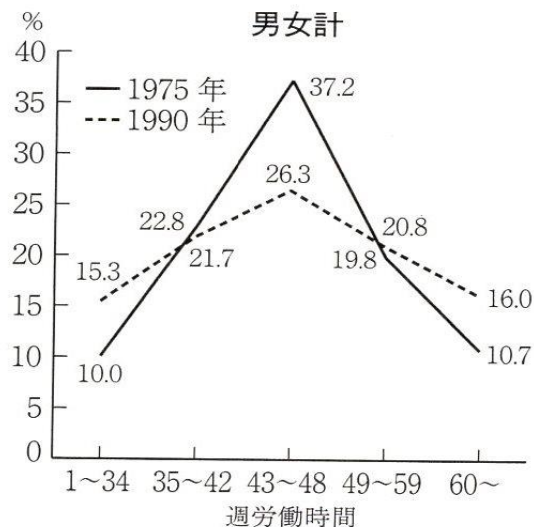
“過剰な優しさ”いりません
—働く女性がもとめるもの—

2015年1月26日 NHK大阪

約17分

男は長時間・女は短時間へ

※第7回から再録



(出所) 表 3-1 に同じ。

図 2-1 週労働時間別雇用者数の推移(男女計)

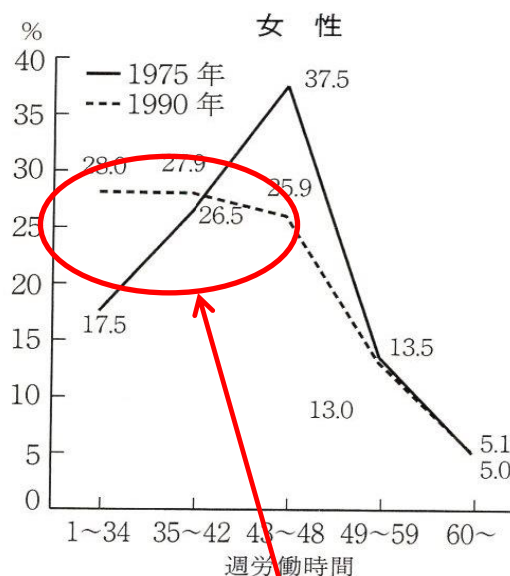


図 2-3 同(女性)

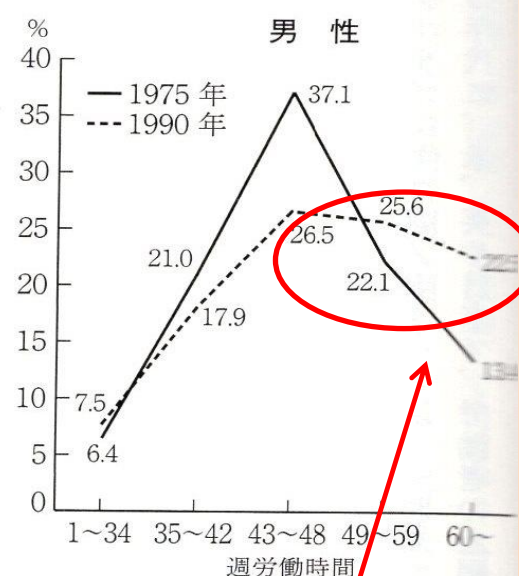


図 2-2 同(男性)

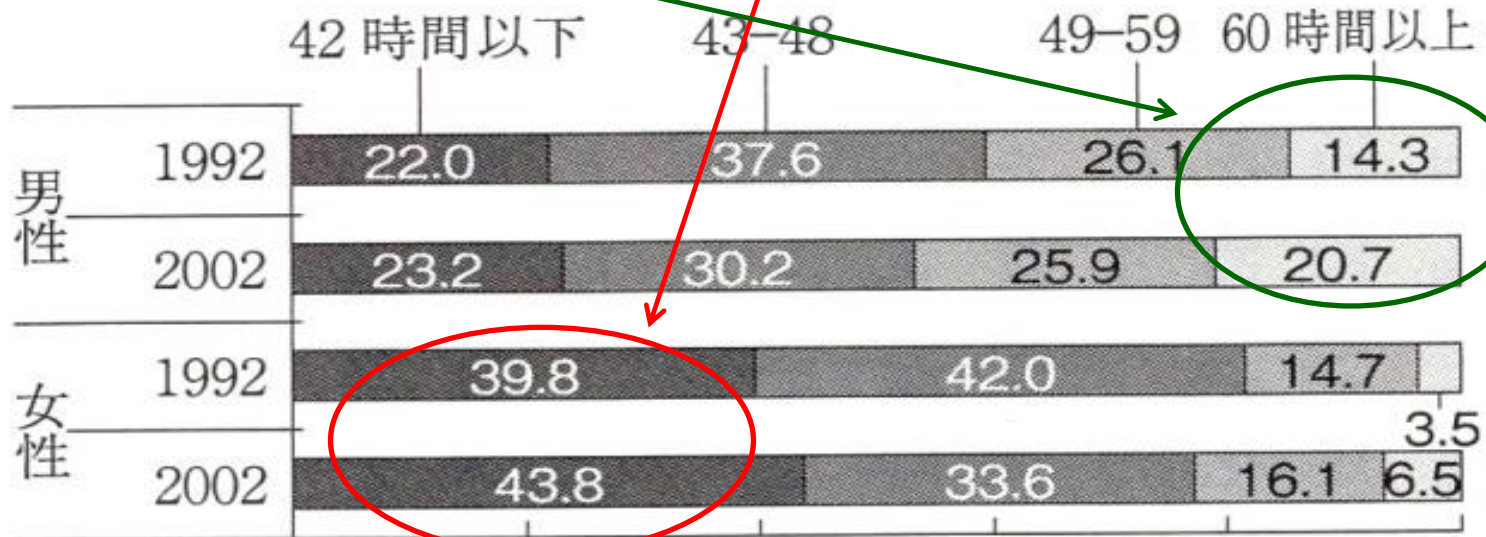
正社員、特に男性は
1日10時間以上、週50時間以上
働いている
(社会生活基本調査)

週の労働時間で、
男性は長時間労働へ、
女性は短時間労働へ
と二極に分解している

労働時間の男女差と家事労働

- ・労働時間：若年正社員での男女の二極分化：
男：60時間以上増えたが、女：42時間以下も増えている：

図4-4 若年正社員における労働時間の二極分化



(出所) 2006年『国民生活白書』、「就業構造基本調査」

(注) 若年者は在学者を除く15～34歳

女の働き方と男の働き方



女性：就職 → 結婚退職 → 子育て → パート

※女性には低賃金・短時間労働

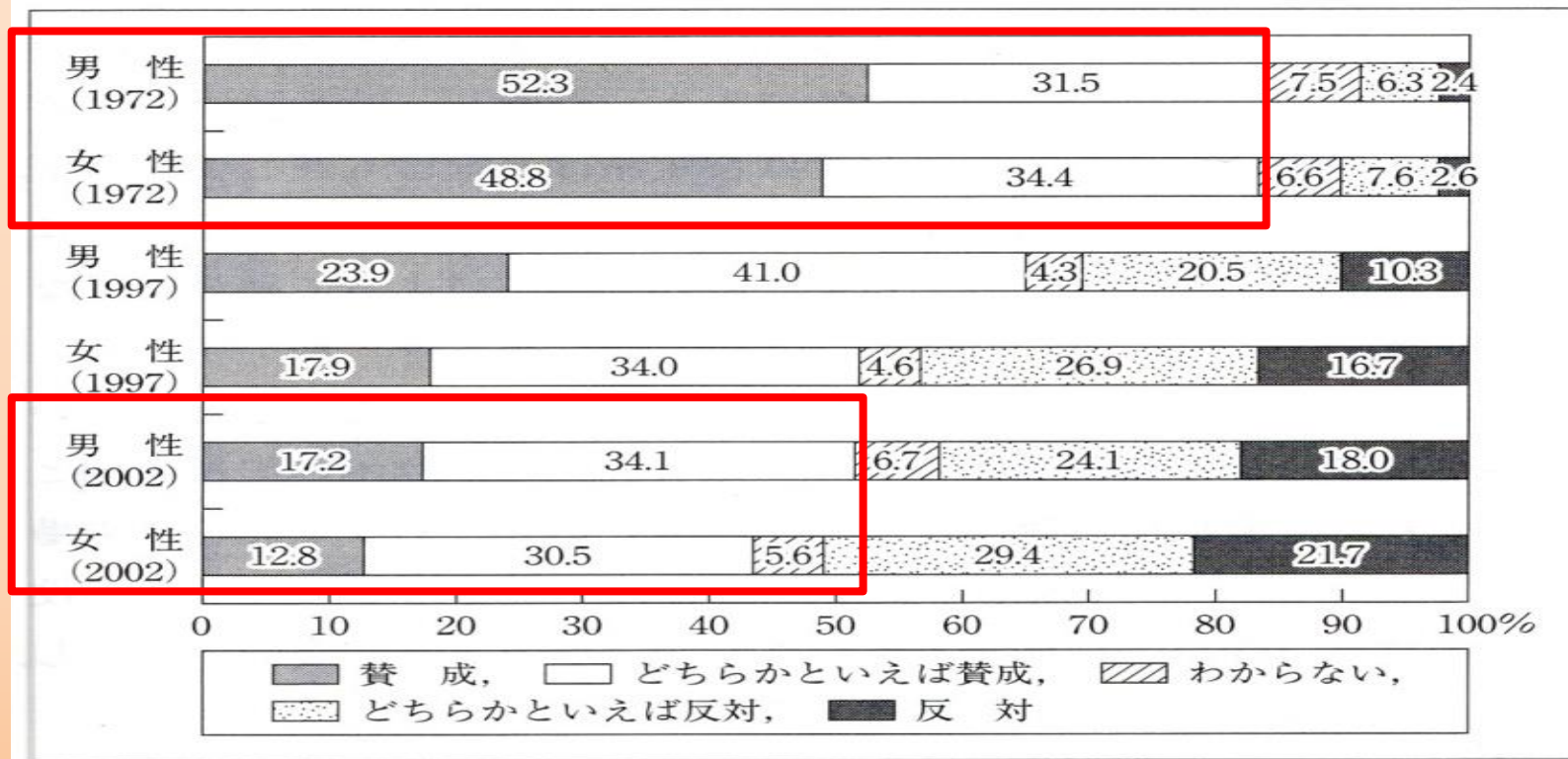
男性：就職 —————→

※男性には年功賃金・世帯賃金・長時間労働

家事労働の偏在

- ・女性が働くことについて:
「夫は外で働き妻は家を守るべき」という考えをどう思うか

■図 8 - 2 「夫は外で働き妻は家を守るべき」という考え方をどう思うか



資料出所：総理府広報室「婦人に関する世論調査」1972年，総理府広報室「男女共同参画に関する世論調査」1997年，内閣府「男女共同参画に関する世論調査」2002年

家事労働の偏在

・女性が働くことについて:

「夫は外で働き妻は家を守るべき」という考えをどう思うか
1972年、1997年、2002年調査:

1972年: 男性52.3%賛成、女性48.8%賛成

1997年: 男性23.9%賛成、女性17.9%賛成

2002年: 男性17.8%賛成、女性12.8%賛成

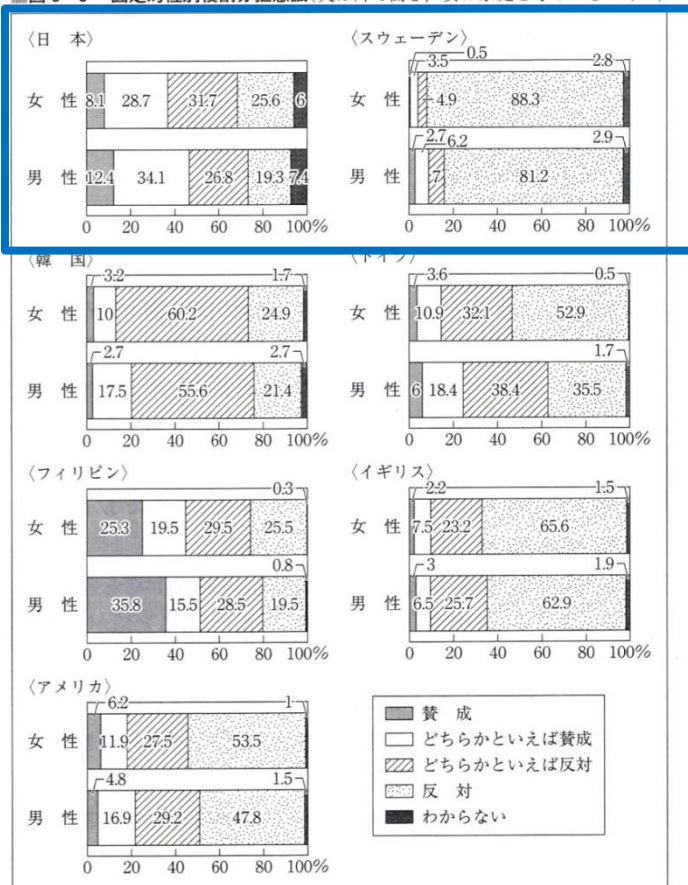
年々賛成が減っているが、
賛成・どちらかといえば賛成は
女性が半分を切ったのに、
男性は半数を超えている



家事労働の偏在

・固定的性別役割分担意識： 国際比較 2002年

■ 図 8-3 固定的性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)

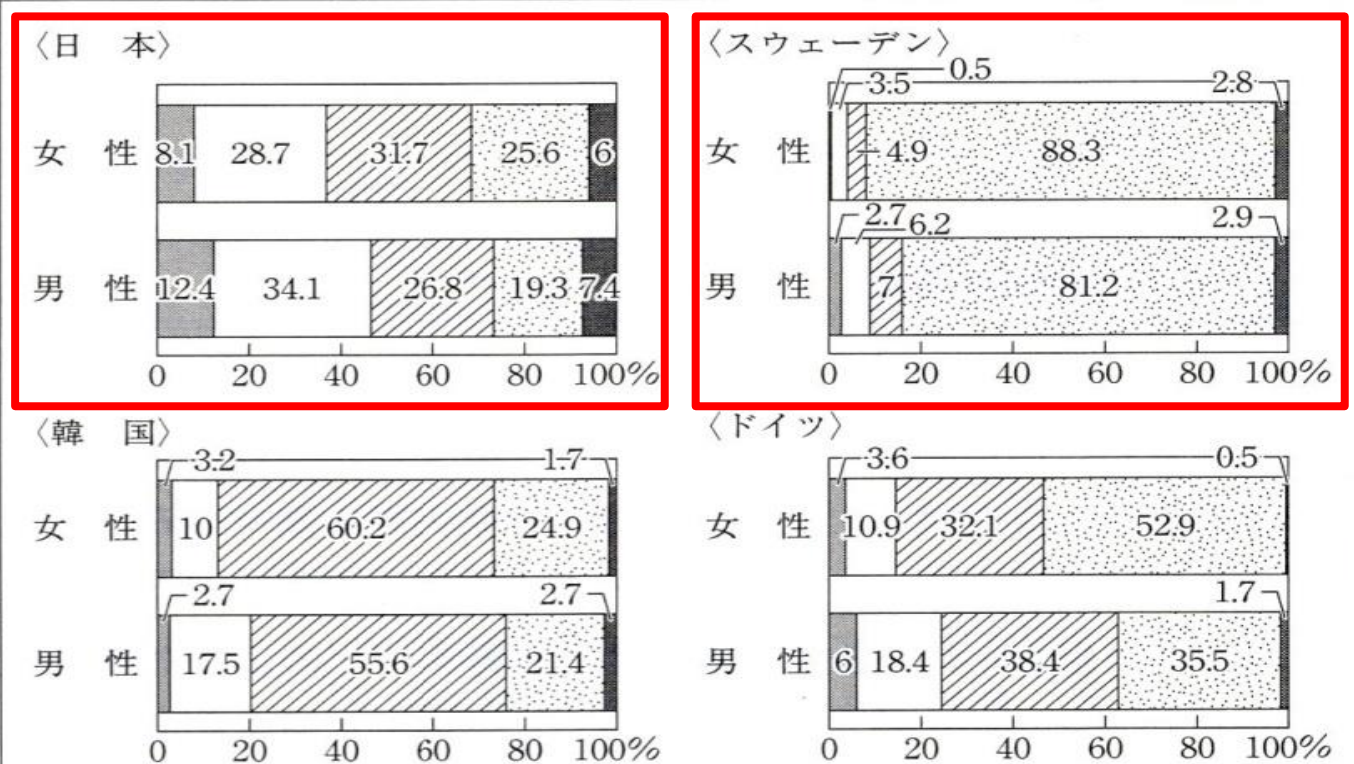


資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（平成14年度）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年7月）

家事労働の偏在

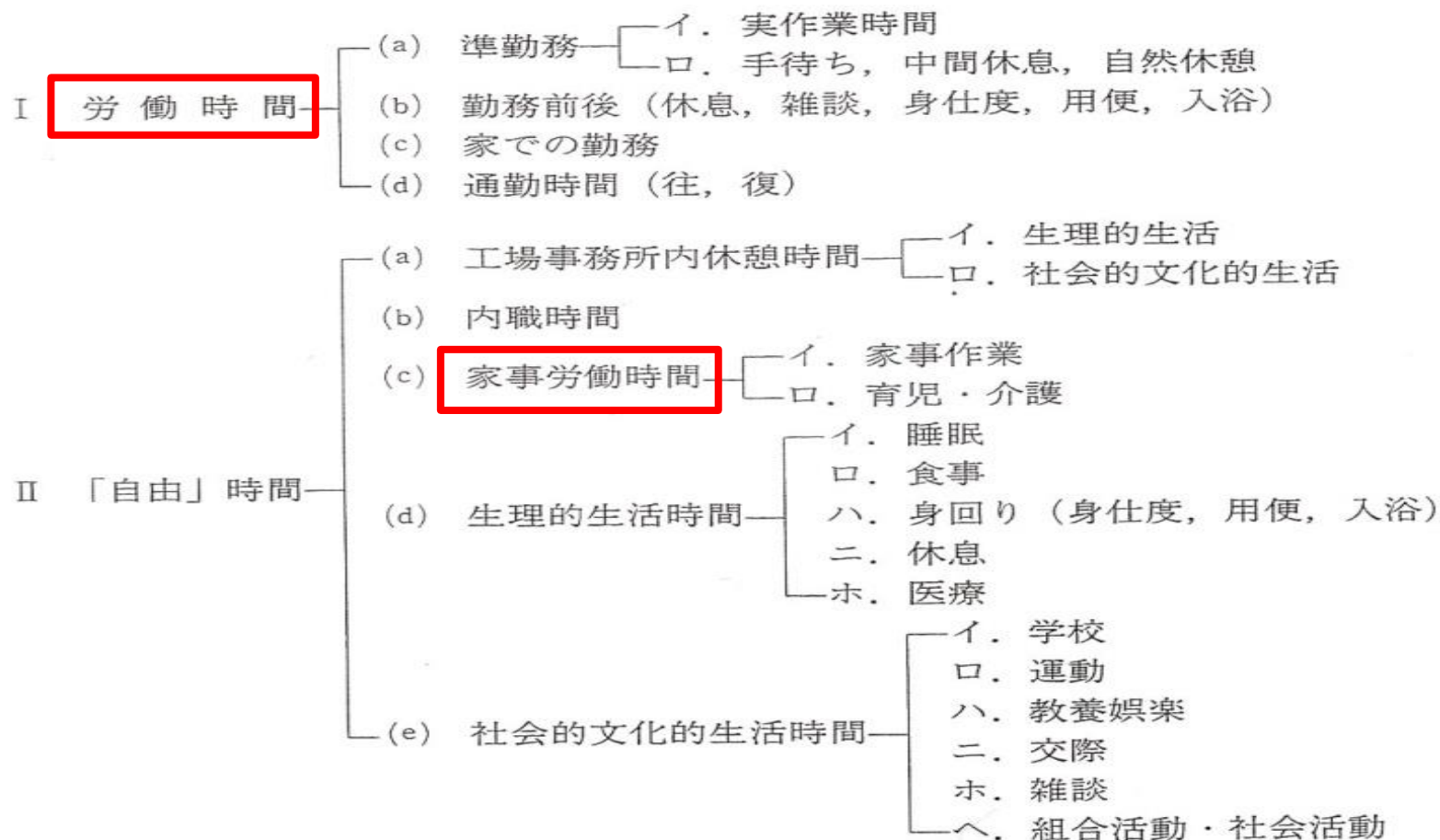
- ・固定的性別役割分担意識： 国際比較 2002年
欧州：賛成・どちらかといえば賛成を合わせても
10%前後になっている

■図 8-3 固定的性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)



生活時間とは

表 4-1 生活時間の分類

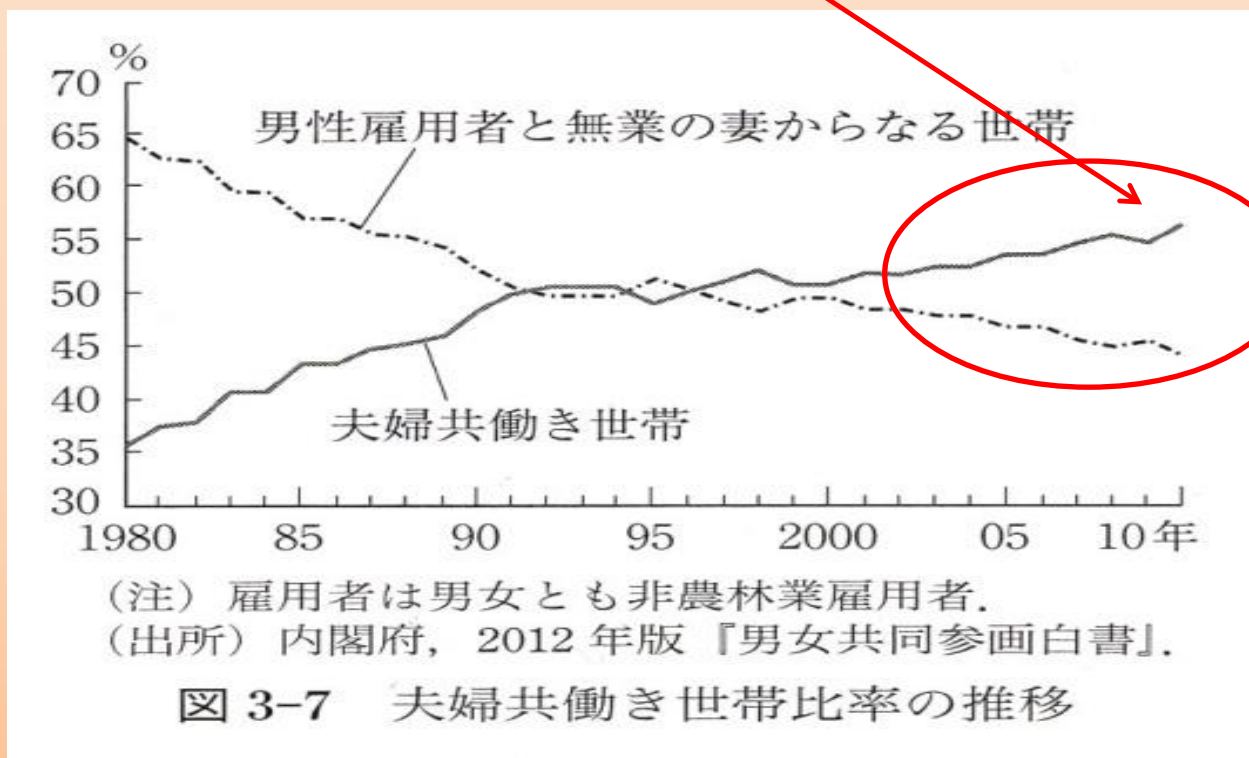


出所：大須賀哲夫・下山房雄『労働時間短縮』御茶の水書房，1998年，170ページ。

共稼ぎ世帯

男性雇用者と無業の妻からなる世帯と夫婦共稼ぎ世帯の割合の推移: 1980-2010年 :

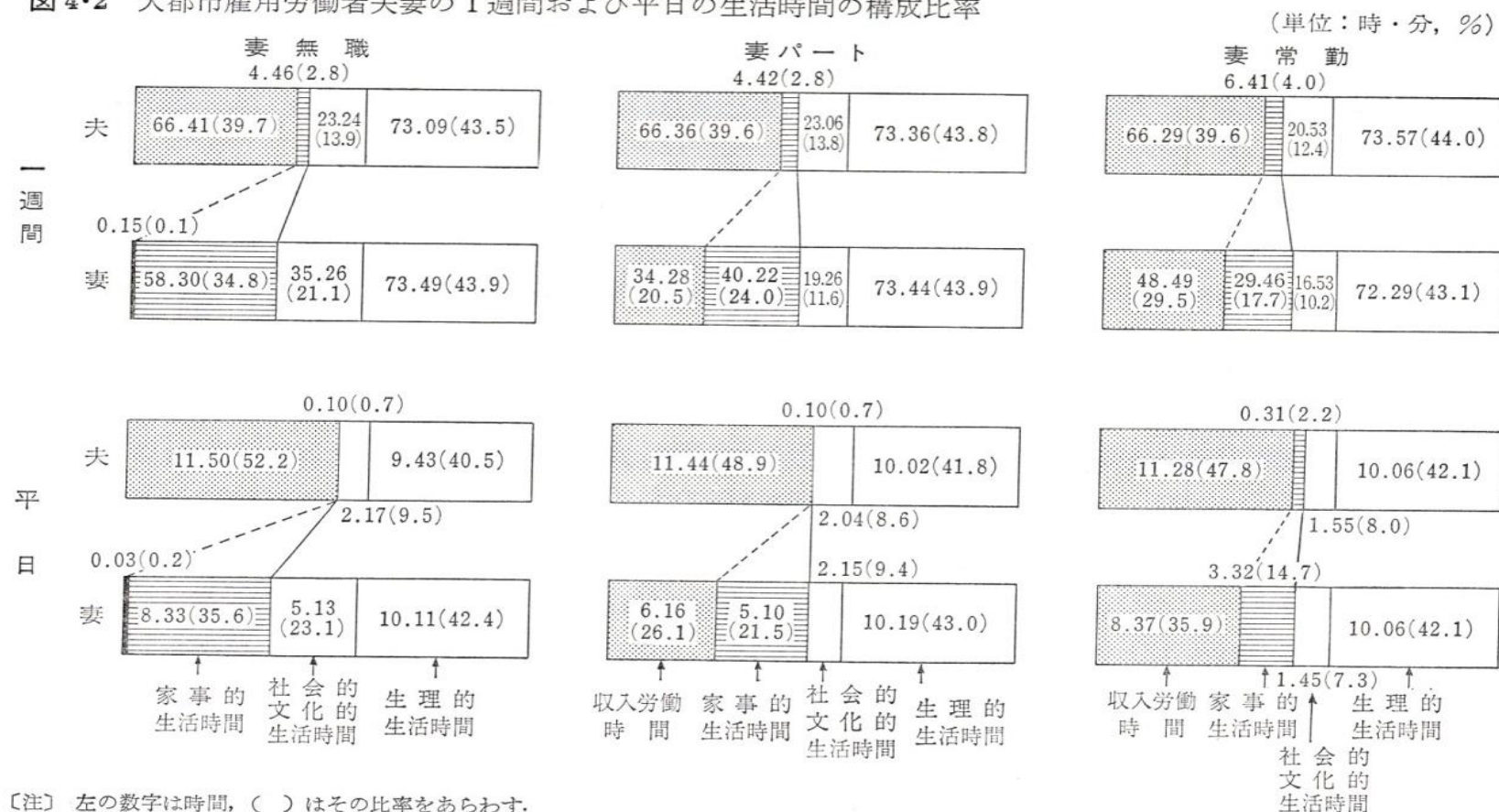
1995年に夫婦共稼ぎ世帯が片働き世帯を上回った
今は夫婦共稼ぎ世帯の方が多い:



生活時間調査から見た男女の家事時間

大都市雇用労働者夫妻の1週間・平日の生活時間構成: 1985年

図 4・2 大都市雇用労働者夫妻の1週間および平日の生活時間の構成比率



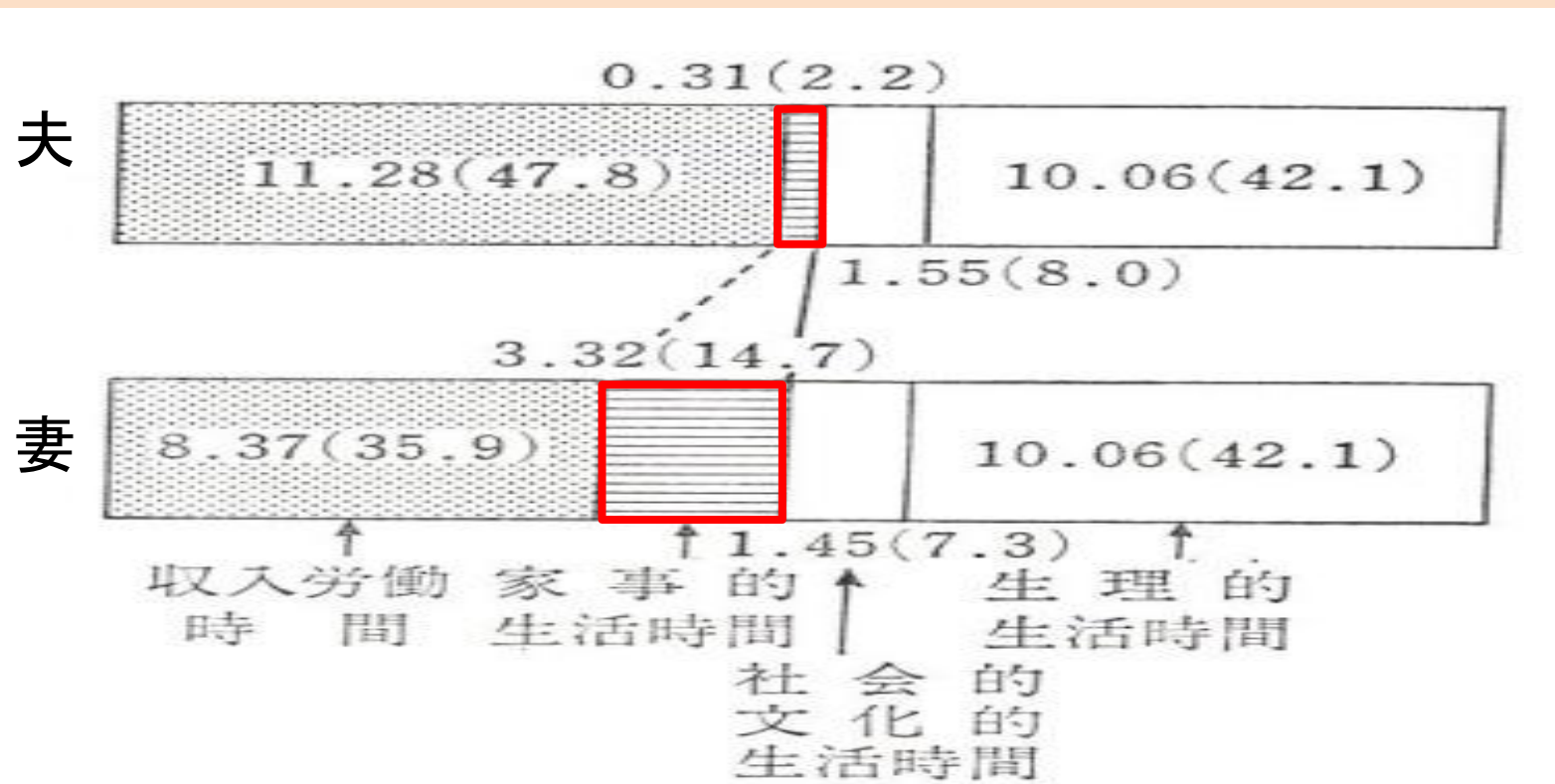
〔注〕 左の数字は時間, () はその比率をあらわす。

〔資料〕 女性研究者10名の共同調査 (1985年10月調査), 日本家政学会第38回大会報告資料 (『婦人白書』1986年版, 49ページより転載)。

生活時間調査から見た男女の家事時間

- ・大都市雇用労働者夫妻の平日の生活時間構成：1985年
妻常勤の家事労働時間：男0:31、女3:32

妻が働いていても男は家事をせず



生活時間調査から見た男女の家事時間

週当たりの収入時間と家事労働時間 2006年:

収入時間: 共働きで、夫は20時間多い、

家事労働時間は、共稼ぎでも男5時間、女30時間:

男の家事労働時間は少ない:

女性は共稼ぎで収入・家事で61時間働く

表 4 - 10 週当たり収入労働時間と家事労働時間

(単位: 時間、分)

世帯類型	収入労働時間		家事労働時間		合計労働時間	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻
共働き	51.13	31.44	4.54	29.17	56.07	61.01
夫有業・妻無業	53.12	0.28	3.20	47.50	56.32	48.18
全有業既婚	39.40	16.41	4.33	35.28	44.13	52.09

(出所) 2006年「社会生活基本調査」

(注) 家事労働時間は「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間

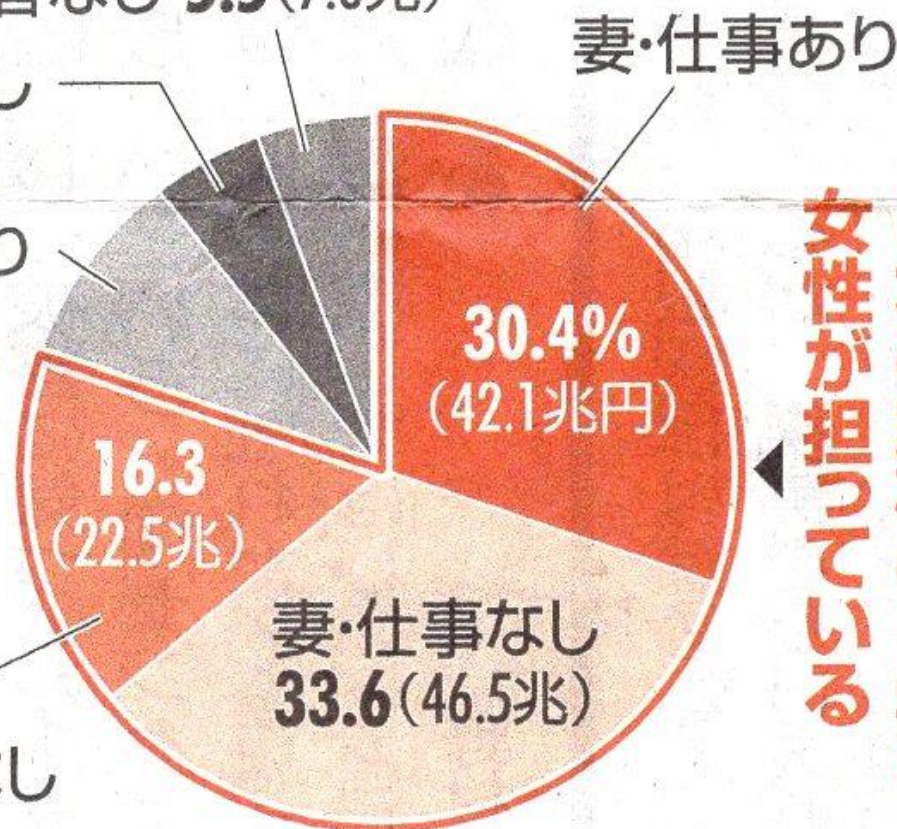
家事活動の貨幣評価額に占める割合

男性・配偶者なし 5.5 (7.6兆)

夫・仕事なし
4.9 (6.8兆)

夫・仕事あり
9.3 (12.9兆)

女性・
配偶者なし



日本の家事の8割を
女性が担っている

2016年。内閣府推計(機会費用法)から

生活時間調査から見た男女の家事時間



漫画・田房永子

日本社会には、
見えないレールが
ある

つくる人生
つくってもらう人生

なんで私ばかり

メシ作れないなんて
女じゃない

2016-01-19朝日新聞

住友金属の昇格・賃金差別告発者への部長の発言：

出産後：「犬や猫でも母親の手で子どもを育てているのに、君は子どもを保育所に預けている。犬畜生にも劣る母親だ。人間を生産する機械か」と部長から罵倒され退職を迫られた。

（森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』より）

子どもを育てながら、働く女性の問題



2005年3月28日/大阪地裁にて原告大勝利判決勝ち取る

育児休業

育児休業法成立1991年:



出生率(特殊出生率)1.57(1989年)、1.53(1990年)に低下したことで、出生率向上策としてようやく法制化へ

1歳になるまで育児休業を取る権利が保障される

:ただし無給

その後、育児休業給付が整備されてくる

2009年、

3歳になるまでの短時間勤務・時間外勤務免除が義務化

(濱口桂一郎『働く女子の運命』による)

育児休業

出産後も「働くのがよい」初の5割超

「出産後も働く方がよい」初の5割超

内閣府、18歳以上調査

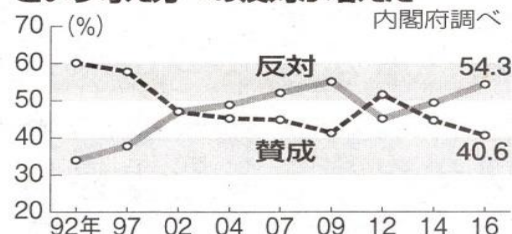
「子どもができて、女性は仕事を続ける方がよい」と考える人の割合が、内閣府の世論調査で初めて半数を超えた。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」と考える人は逆に減少。担当者は「女性が働くことへの理解が広がってきた」とみている。

調査は8～9月、男女共同参画社会について全国の18歳以上の5千人を対象に面接で実施。3059人（61.2%）から回答を得た。前回2014年調査まで20歳以上が対象だったが選挙権年齢の引き下げに合わせて下げた。

女性が「ずっと仕事を続ける方がよい」と答えた人は54.2%。女性は55.3%で、男性は52.9%だった。20歳以上に限っても前回より9.6ポイント増の54.4%で、1992年の調査開始以来、初めて5割を超えた。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」との考えには、反対が54.3%（4.9ポイント増）で過去2番目に高く、賛成の40.6%（4.0ポイント減）を上回った。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方への反対が増えた



結婚後の旧姓使用への意識も初めて尋ねた。姓が変わった場合に職場で旧姓を通称として「使いたいと思う」と答えた人は31.1%。女性が23.9%、男性が39.5%だった。若い人ほど旧姓使用を望む傾向が強く、18～29歳が年代別で最多の40.5%だった。

（伊藤舞虹）

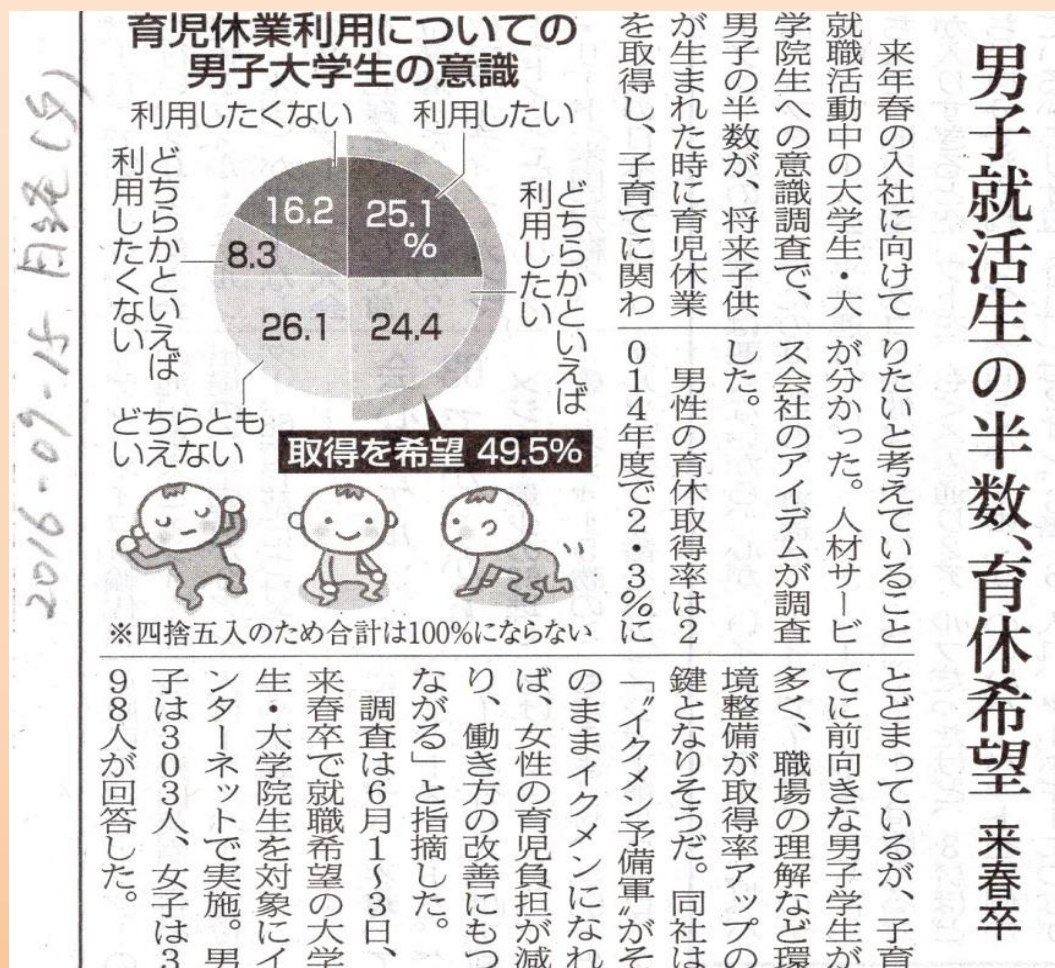


アンケート「子育ての理想と現実」を<http://t.asahi.com/forum>で実施中です。きょうのフォーラム面で内容を紹介しています。

ご意見をasahi_forum@asahi.comでも募集しています。

育児休業

・男子就活生の半数、育休希望



2016-07-15日経新聞夕刊

今春就職の女子学生 「夫も育休」9割希望

民間調査、共働きは7割

と答える学生は一貫して増えており、仕事も育児も夫婦で分担したいとの考えが強まっている」と分析した。

調査は今年2、3月にインターネット上で実施。3月に大学・大学院を卒業予定で就職先が決まった女子学生に今後のキャリアプランを尋ね、342人が回答した。

夫の育休に関して「取得してほしい」が47%、「どちらかといえば取得してほしい」と合わせるものと90%に上る。

入社後の勤務予定期間を尋ねた質問では、51・8%が「定年まで（なるべく長く）」と答えた。定年まで勤めるつもりはないと答えた人に退職理

由を予想してもらったところ「転職」が67・7%で最多。「出産・育児」は14・6%で2017年調査の約半分に減った。

実際の男性育休取得率は17年度で5・14%。政府は20年までに13%とする目標を掲げ、企業にも男性社員の育休取得を促している。

この春就職した女子学生の76%が結婚後も共働きを考え、90%が将来の夫に育児休暇の取得を希望する——。こんな意識を持っていることが就職情報会社ディスコ（東京）の調査で分かった。同社は「子供ができた場合、夫に育休を取ってほしい

育児休業

- ・育児休業のとるのは主に女性、男は？
- ・育児休業取得率の推移： 2004—2012年度：
女：7割→83.6%、男0.56%→1.89%：

表1 育児休業取得率の推移

	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者 に占める育児休業取得者の割合
		(%)
2004年度	70.6	0.56
2005年度	72.3	0.50
2006年度	88.5	0.57
2007年度	89.7	1.56
2008年度	90.6	1.23
2009年度	85.6	1.72
2010年度	83.7	1.38
2011年度	87.8	2.63
2012年度	83.6	1.89

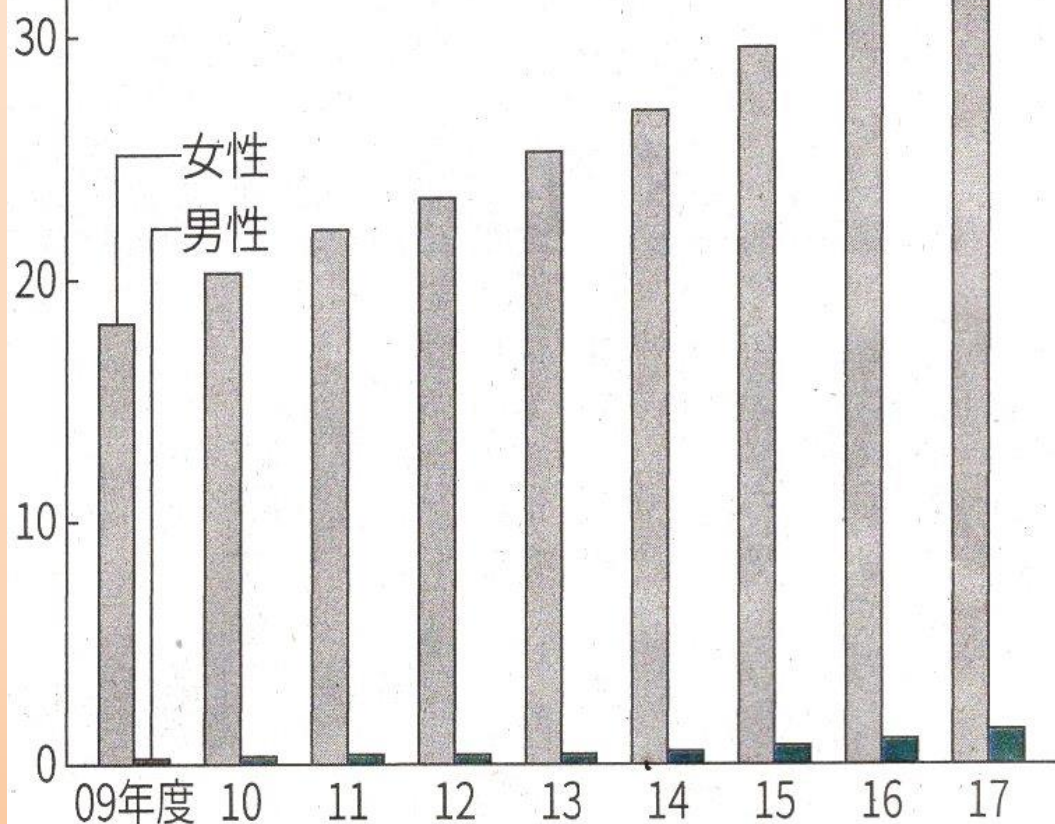
注：2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（各年）。

万人

育児休業取得者は女性が男性の23倍

(育児休業給付金の初回受給者数)



(出所) 厚生労働省「雇用保険事業年報」

育児休業

イクメン 職場が壁、嫌がらせ1割経験

2016年(平成28年)1月26日(火曜日)

イクメン 職場が壁

育児休業などを取得する男性が職場で嫌がらせなどを受ける「バタニティ(父性)ハラ」メントが子育てを巡る新たな問題となっている。連合の調査で子供を持つ働く男性の1割以上が経験していることが判明した。政府は4年後に男性の育児取得率を13%に引き上げる目標だが、現状は2%。専門家は「職場の意識改革に加え、長時間労働など働き方の変革も必要」と指摘している。

バタハラの具体例

発言

- 「奥さん働かせて自分が休むの?」
- 「父親の出番は今じゃない」
- 「職場で居場所が無くなって働きづらくなるぞ」
- 「おまえの娘の発熱で社員が不幸になる」

不利益待遇

- 減給・降格
- 希望しない転勤
- 昇格停止
- 退職勧奨される

君だけが早く帰ってチームの和を乱している

そう言われても子供の迎えが...

(注) バタハラ対策プロジェクトの実態調査より

育休妨害など嫌がらせ 1割経験 専門家「働き方の変革を」

「会議に出ていないのは君だけだぞ」。大手企業で研究職として働く東京都在住の30代男性は昨年、同僚の面前で上司からとがめられた。妻と共働きで3人の子供を育てる男性は、育児を理由に定時より早く退社するフレックスタイム制の勤務を会社から認められていた。しかし上司は男性の退社後の時間帯に職場の定例会議を開くようになった。上司は「メンバーに協調性を持たせるため」と説明し、男性の欠席理由に耳を貸さなかったという。

定例会議は現在はなくなくなったが、男性は「育児に関わることを理解してもらえないのは残念」と話す。

連合は2013年、全国の働く男性を対象に、バタハラ経験の有無を調査。子供がいる525人の12%が「ある」と回答

「会議に出ていないのは君だけだぞ」。大手企業で研究職として働く東京都在住の30代男性は昨年、同僚の面前で上司からとがめられた。妻と共働きで3人の子供を育てる男性は、育児を理由に定時より早く退社するフレックスタイム制の勤務を会社から認められていた。しかし上司は男性の退社後の時間帯に職場の定例会議を開くようになった。上司は「メンバーに協調性を持たせるため」と説明し、男性の欠席理由に耳を貸さなかったという。

同プロジェクトの昨年の調査でも、育児や、育児のために時短やフレックス勤務を申請した40人のうち、23%が降格など不利益待遇を受け、45%が上司らに否定的な発言をされたと答えた。佐藤さんは「育児は女性が担うもの」という意識がまだ根深い」と指摘する。

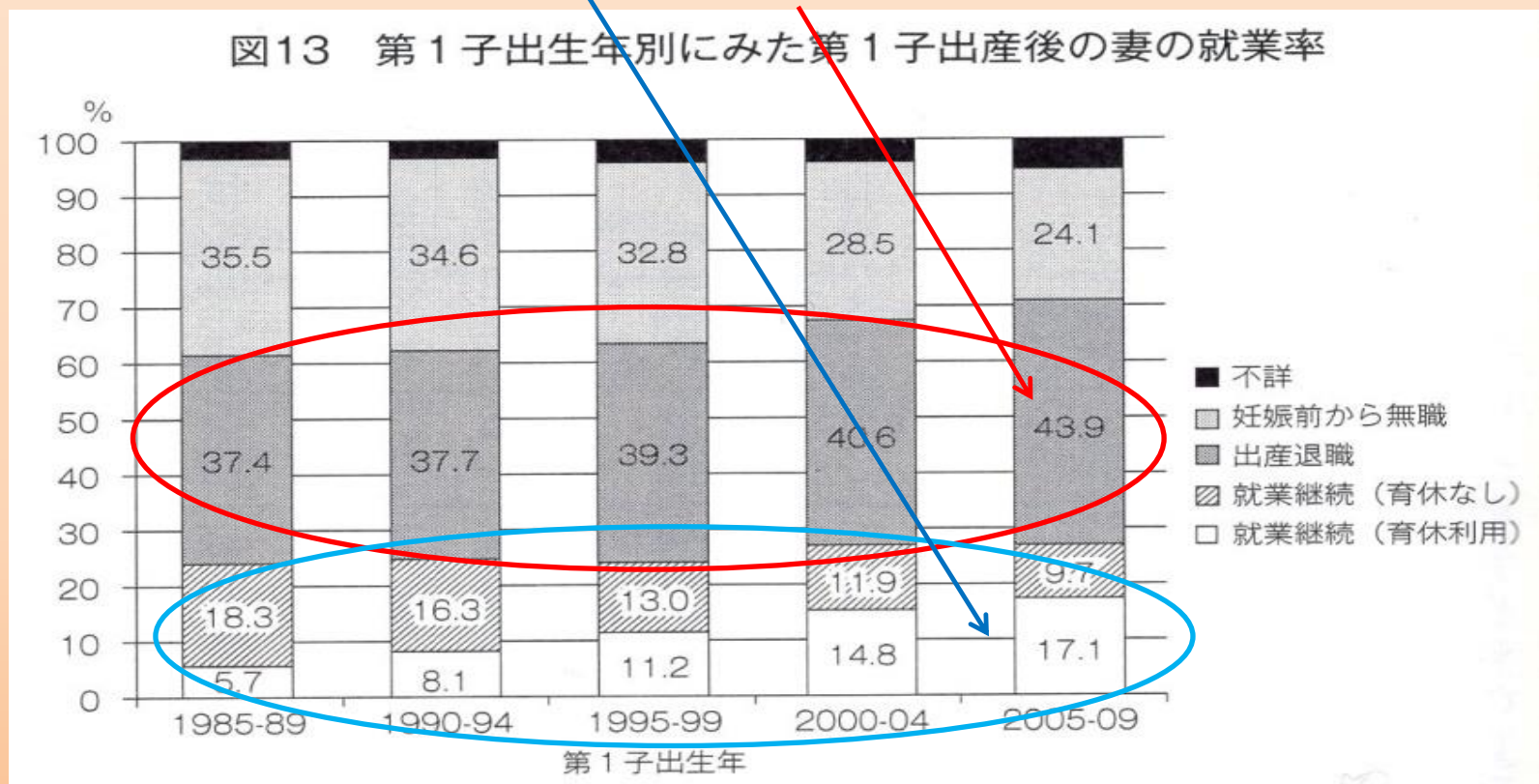
父親向けの子育て講座などを手掛けるNPO法人、全日本育児普及協会(横浜市)の佐藤文会長(38)は昨年、知人らと任意組織の「バタハラ対策プロジェクト」を設立。男性から悩みや相談を受け付けている。佐藤さんも2児の父で、連合の調査結果に危機感を持ったのがきっかけだ。

父親向けの子育て講座などを手掛けるNPO法人、全日本育児普及協会(横浜市)の佐藤文会長(38)は昨年、知人らと任意組織の「バタハラ対策プロジェクト」を設立。男性から悩みや相談を受け付けている。佐藤さんも2児の父で、連合の調査結果に危機感を持ったのがきっかけだ。

2016-01-26日経新聞

育児休業

第1子の子供が生まれた後の妻の就業率:1985~2005比較:
就業している人は、20%台を推移、
出産退職が37.4%から43.9%に増えている



育児と保育

待機児童 2年連続増
 保育施設に
 入れない子供2万3553人
 隠れ待機児童6.7万人



介護問題

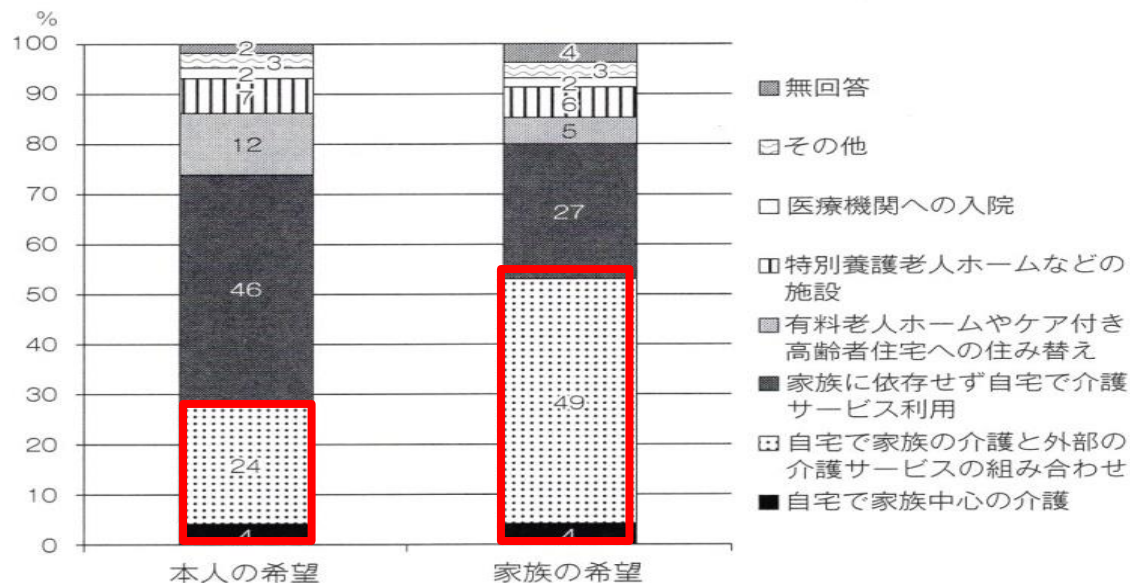
介護が必要になった場合の介護の希望：

本人の希望より、家族の希望として、

自宅での介護を望んでいる： 本人：4＋24 家族4＋49

（自宅で、自宅とサービス）：

図15 介護が必要になった場合の介護の希望（本人の希望と家族の希望）



資料：厚生労働省老健局（2010）「介護保険制度に関する国民の皆さまのご意見募集（結果概要について）」。

介護休業

- ・介護休業の取得率：常用労働者にたいする割合：2008年度
女：0.11、男 0.03：

表3 介護休業取得率の推移

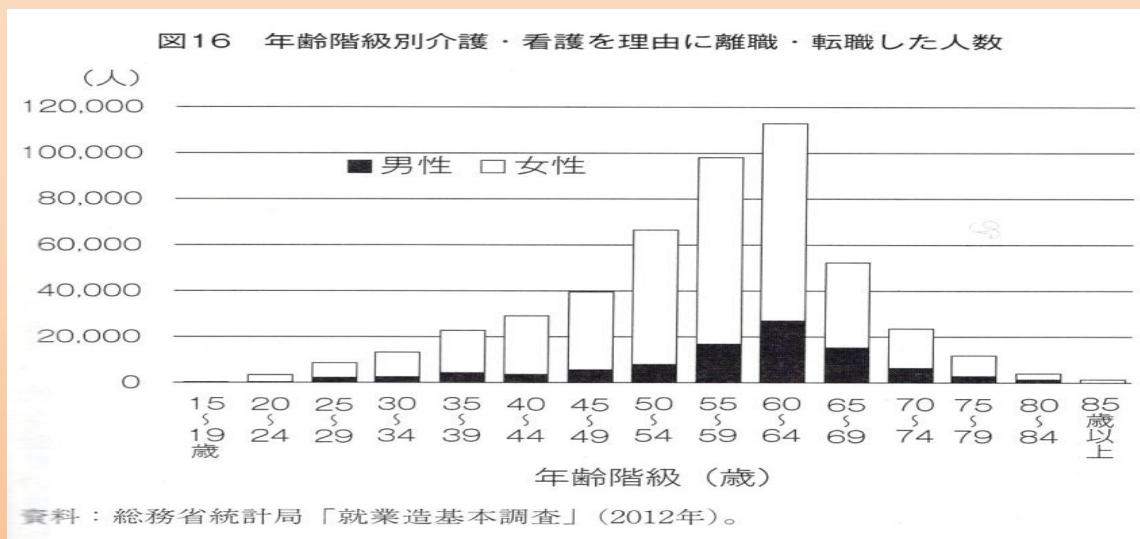
	(%)	
	女性常用労働者に占める介護 休業取得者の割合	男性常用労働者に占める介護 休業取得者の割合
2002年度	0.08	0.03
2005年度	0.08	0.02
2008年度	0.11	0.03

資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性雇用管理基本調査」（2002年度、2005年度）。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局「雇用均等基本調査」（2008年度）。

介護離職・転職

・介護離職・転職者の人数：2012年：
30代後半から増加し60歳前半がピーク：
60以上でも働く人が増える中で、
50代から60代前半に介護離職者が増えている：
男性56.0%、女性55.7%が、仕事を続けたかったと回答、
継続を望みながら離職した。この中で、特に女性が多いことに注
意すべき：女性が介護することになっている：



シングルマザー

・母子家庭と貧困
パート・アルバイト47%
母子家庭、生活苦しく

母子家庭、生活苦しく

シングルマザーは正社員として働く人は少なく、生活が苦しい家庭が多い。厚生労働省が2011年度に実施した母子家庭の実態調査によると、母子世帯の年間平均収入は29.1万円と、児童のいる世帯全体の平均収入の44%の水準にとどまった。父子家庭に比べても35%少ない。

シングルマザーで正社員で働く人は4割を切っており、パート・

パート・アルバイト47%

アルバイトが47・4%を占める。国はこうした実態を受け、来年度からひとり親家庭に対し第2子以降の児童扶養手当を2倍にする方針を打ち出すなど、対策強化を急いでいる。

シングルマザーを支援するNPO法人「リトルワンズ」（東京・杉並）の小山訓久代表は「母子家庭は仕事をかけ持ちして生計を立てているのが実態。子供が多い世帯だけでなく、一人っ子でも手当を拡充すべきだ」と指摘している。

マタハラ

妊娠で降格原則違法、

最高裁、例外基準を明示
女性の同意した場合、
運営・支障が出る場合

広島市の病院
・理学療養士

1892年3月17日第3種郵便物認可

妊娠で降格原則違法

最高裁例外基準を明示

最高裁は23日、妊娠を理由にした職場での降格は、原則として男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分にあたり違法だ、とする初めての判断を示した。例外となるのは「自由な意思に基づいて本人が同意した場合」と「業務を円滑に進めるうえで特段の支障が生じる場合」との基準も明示した。妊娠や出産による職場での嫌がらせ「マタニティー・ハラスメント」への一定の抑止力になりそうだ。▼35面＝女性ら喜び

最高裁の判決内容
妊娠や出産を理由に女性労働者を降格させることは、男女雇用機会均等法違反で無効

例外として認められるのは
①女性労働者が自由な意思に基づいて降格に同意した場合
②円滑な業務運営や人員の適正配置に支障が出るなど特段の事情が存在する場合

今回の事案では「女性の同意はなかった」「審理が尽くされていなかった」

高裁に差し戻す

高裁に差し戻し

妊娠によって不当に降格させられたとして、女性が職場に慰謝料などを求めた訴訟の上告審で、第一小法廷（桜井龍子裁判長）はこの日、「女性の同意はなかった」と認定。女性の敗訴とした二審判決を破棄し、広島高裁に差し戻す判決を出した。女性が逆転勝訴する可能性が高まった。裁判官5人全員一致の意見。判決によると、女性は2008年、理学療法士として勤めていた広島市の病院で、妊娠したために負担の軽い業務を希望したところ、新たな業務に就く際に病院側から副主任の肩書を

外され、月95000円の副主任手当を失った。上告審で女性側は「上司から電話1本で降格を告げられただけで納得していない」と主張。病院側は「同意を得ており、（降格は）裁量権を逸脱するものではない」と反論していた。均等法は06年の改正で、妊娠や出産を理由に解雇や降格、減給などの処分をすることを禁じる規定を設けている。判決は、この規定に基づいて検討。女性は十分な説明を受けただけで降格を渋々受け入れた」と指摘し、「同意」の面では規定の例外とするケースに

2016-10-24朝日新聞

二つの社会：女の働き方と男の働き方



女性：就職 → 結婚退職 → 子育て → パート

※女性には低賃金・短時間労働

女社会

↑
結
婚
↓

↑
~~家
事~~
↓

↑
~~育
児~~
↓

↑
~~介
護~~
↓

男性：就職 —————→

※男性には年功賃金・世帯賃金・長時間労働

男社会

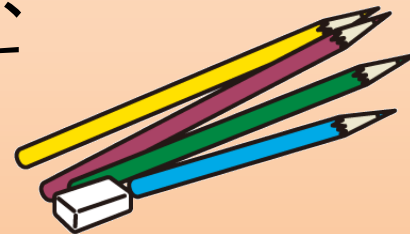
企業社会

エピローグ

なぜ「**女性労働**」だけを取り上げたのか、
「**男性労働**」としては取り上げなかったのか？

すべての労働問題は、
「**女性の働き方**」に現れていたからです

女性の働き方は、**男性の働き方**の問題でもあります
それは、生活時間・育児・介護まで、
働き方を越えて、**生活・生き方**まで、
大きく問題が広がっていたからです



参考文献:

- ・基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性』青木書店、1995年
- ・飯島裕子『ルポ貧困女子』岩波新書、2016年
- ・竹信三恵子『ルポ賃金差別』ちくま新書、2012年
- ・森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』ちくま新書、2009年
- ・濱口桂一郎『働く女子の運命』文春新書、2015年
- ・中野裕史「パートタイム労働市場と女性雇用」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店、2012年)
- ・鈴木奈穂美「日本のワーク・ライフ・バランスの実情」(町田俊彦編『雇用と生活の転換』専修大学、2014年)
- ・熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年
- ＊パートタイマー問題・特に丸子警報器事件については:
- ・渋谷龍一『女性活躍「不可能」社会ニッポン』旬報社、2016年



本日はここまでです
ありがとうございました

