

女性が働きやすい環境の実現に向けて

—望んだライフコースを選択するために—

篠宮 佐織

目次

はじめに

1. フェミニズムの歴史
 - 1.1 第一波フェミニズム
 - 1.2 第二波フェミニズム
 - 1.3 第二波フェミニズム以降のフェミニズム
 - 1.3.3 1980年代
 - 1.3.2 1990年代
 - 1.3.3 2000年代以降

2. 女性と労働
 - 2.1 女性の働き方の変遷
 - 2.2 労働に関する政策の進展

3. 働く女性を取り巻く環境
 - 3.1 男女の不均衡
 - 3.2 子育て期における選択
 - 3.3 育休の実態
 - 3.4 社会の子育て意識

4. 働きやすい環境をつくるために
 - 4.1 制度から
 - 4.2 文化から

おわりに

参考・引用文献

はじめに

現代の日本では、女性がフルタイムで働くことも珍しくない。しかし、以前は結婚後の女性は専業主婦になるという生き方が主流だったこともあり、現在も女性が働くことに関しての制度的・文化的なハードルが設けられていることが多いと感じることが多い。「女性の社会進出」や「女性活躍」といった言葉がメディアでもよく目にするようになり、多様な生き方が可能になったと思われているが、実際にはどれほどの女性が世間の目や固定観念にとらわれずに自らの意思でライフコースを選択できているのだろうか。

私自身も働くことを意識した時に、採用の段階で女性がふるいにかけてられるなど、労働の場において起こっている性差別が可視化されることが多くなった。就職活動中の企業説明会では、総合職向けのものには女性が少ないものの、一般職向けのものには女性ばかりで男性を見かけることはないということを実際に目の当たりにした。いまだに男女が同等に仕事をするというレベルに達していないと感じる出来事だった。また、男性は就職に際し将来あるかもしれない結婚や育児を念頭に置いていることは少ないが、女性は「結婚しても働き続けることが可能か」「育休などの制度は充実しているか」「それらを活用して復帰した女性は十分にいいのか」というようなことまで考えながら企業選びをしている印象が強かった。なぜ、女性だけが家事や育児を担うという考えが当たり前になっているのだろうか。また、未婚率の上昇や晩婚化、少子化が問題視され、従来の「家族」が揺らいでいる中、結婚や妊娠・出産ありきで将来のライフプランを決めてしまうことは少し危険なものなのではないだろうか。

そこで本論文では、働く上で女性が抱えている困難の原因をあぶりだし、女性が働きやすい社会にするためには何が必要なのかということと、女性が固定観念にとらわれずに自ら望むライフコースを選択できるようになるためには何が必要かということについて検討していきたいと考えている。そのためにまずは、先行研究を踏まえてフェミニズムの視点から性差別の歴史を確認し、どのような流れで現状に至ったのかを整理していきたい。そして現代の働く女性が抱えている困難や負担について制度や文化の側面から確認し、それらへの対応策や改善策を模索していく。

各章の概要は以下のとおりである。1章では、日本での性差別がどのように行われてきたのか、また女性たちがどのように対抗してきたのかを確認するためにフェミニズムの歴史を戦前から現代にわたって振り返ってみたい。2章では、時代によって大きく変動した女性の働き方の変遷と、女性が労働へ参入するために非常に大きな影響を及ぼした男女雇用機会均等法について確認していく。3章では、育児休業、家事負担や賃金格差などの具体的な数字を示し、働く女性が抱える負担や労働の実態を整理していく。4章では、それまでの研究を踏まえて女性が働きやすい環境を整えるために必要な政策や意識改革について考察していきたい。

女性が置かれている現状を理解することで自らの就職への心構えやこれからのライフプランの助けにしたい。

1. フェミニズムの歴史

フェミニズムとは、日本では「女権拡張論」や「女性解放論」と訳されていたこともあるよう、フェミニズムとは性別による抑圧からの解放や男女の平等を求める思想やその運動のことである。フェミニズムの歴史は大きく二つの時期に分けることができる。それらはそれぞれ第一波フェミニズム、第二波フェミニズムと言われている。今回は、日本における男女平等への歩みをフェミニズムという視点から振り返ってみたいと思う。その道のりを踏まえて、現代の日本が抱える性差別の問題点や、それらを解決するための道筋としたい。

1.1 第一波フェミニズム

第一波フェミニズムは、19世紀半ばから20世紀の初頭にかけてアメリカやヨーロッパを中心に盛んに行われた、女性参政権をめぐる運動で、基本的な権利を獲得するための運動であったと言える。1789年にフランスで人間の自由や平等を保障する人権宣言が制定されたが、ここで言う「人間」とは男性のみを示し、女性は無視されていたという事実は有名であろう。このように、女性が一人の独立した人間であると認められていなかった時代に起こった運動が第一波フェミニズムである。

日本でもほぼ同時期に同じく女性解放の動きが起こった。明治に入り海外から平等や人権の概念を学び、啓蒙婦人論が形成されたが、近代国家構築のため、女性には母性役割を求めるものであった。(窪田、2013)「良妻賢母」という考えもこの頃政府が先導して生まれたものである。(広岡、2015)また、民法により家父長制的家族制度を定め、治安維持法では女性の政治的集会の参加・結社を禁止するなど、女性を家庭に押し込めるような流れが確立した。このような抑圧からの解放に向け、女性たちの運動が活発化することとなる。この運動を担った第一人者には平塚らいてうがいる。らいてうは自身が事実婚をするなど自由恋愛が世間に受け入れられていなかった時代に大胆な生き方をしていた。

1911年、平塚らいてうらの女性たちが雑誌『青鞥』を発刊した。文学を通して女性の自己覚醒を促すことが目指されていた。特に若い女性からの支持が厚く、購読の申し込みは増加していった。らいてうらの『青鞥』に携わった女性たちは好奇の目や批判にさらされるなど、反発も大きかった。『青鞥』では、家制度や公娼制度の批判や避妊など、当時の社会問題へ踏み込んだため発刊禁止にされ、わずか5年で無期休刊となってしまった。(杉本、2018)しかし、『青鞥』に関わった女性たちはその後も、婦人参政権運動や婦人労働運動を先導していくこととなる。1920年、らいてうは市川房枝らと新婦人協会を設立した。当時、女性には参政権がないだけでなく、政治的な集會に参加することや政治的な言論が制限されていた。これらの女性差別を撤廃するために、婦人同盟の結成や各地での講演会を行い、女性たちを団結させるように働きかけるなど女性運動の先駆者であった。(広岡、2015)

女性の権利が確立されていない時代であり、また戦争という特別な情勢の中に女性運動を進めていくことの苦労は計り知れない。このような一人ひとりの運動の積み重ねが現代につながっていることは忘れてはいけないうらう。

1.2 第二波フェミニズム

第二波フェミニズムはウーマン・リブとも呼ばれている。1960年代後半ごろからアメリカで起こり、世界的に拡大していったと言われる女性解放運動である。第一波フェミニズムでは女性参政権の獲得など、制度的な差別を解消することが目的とされていた。そして第二波フェミニズムが起こった当時は、先に述べた制度上の差別は大方解消していたが、依然として女性は抑圧されていると感じていた。制度だけでなく文化や習慣を変化させていかなければならないと声をあげたのが第二波フェミニズムである。この動きは公民権運動やベトナム反戦運動などと連動し、「女性らしさ」や性別役割を問い直す運動として大きな影響を与えた。

日本におけるウーマン・リブ運動もほぼ同時期に起こった。女性たちはグループを作り、合宿などの催しも行った。それらの中で参加者は、自らが感じる、性別役割による生きづらさや苦しみを吐き出していった。これらに見られるように、ウーマン・リブは、第一波フェミニズムで社会的・制度的な差別の解体が叫ばれたのとは対照的に、家庭などの私的な場で体験した差別について言及していることが特徴的であり、フェミニズムの歴史の転換点となった。しかし、第二波フェミニズムは「主婦フェミニズム」と批判もされている。欧米では専業主婦が家事や育児だけで自らの人生が終わっていくことへの疑問や葛藤から第二波フェミニズムが発生したが、日本ではそれが運動化するまでには至らなかった。女性側が主体的に問題意識を持ったというよりは、女性を労働の場に再び取り込むための社会的な力が先行した。女性が専業主婦の生き方に批判的に向き合っていなかったという点から、日本の第二波フェミニズムは「主婦フェミニズム」と言われる原因となった。(金井、1997)

第二波フェミニズムで具体的に目標として掲げられていた内容は、雇用の平等と性別役割問題の解消、中絶の自由化など自己決定権にかかわる問題である。しかし、日本におけるフェミニズムは、「主婦フェミニズム」の影響が大きく、運動の核心に迫ることができなかったと言える。金井(1997)は、例えば雇用の平等化の領域で、夫にも家事をしてもらおう「夫教育」に終始し、女性の労働権確立などの本質的な変化を起こすまでには至らなかったと指摘している。この点は、現代の女性の働きにくさを見ると今もなお残っている問題であり、主婦フェミニズムの枠を超えていくことが課題であると言える。

1.3 第二波フェミニズム以降のフェミニズム

1.3.1 1980年代

ウーマン・リブ運動が盛んに行われて以降、日本のフェミニズムも活発化した。そして1985年に男女雇用機会均等法が成立したことなどから男女平等の推進に大きな影響を与えたとして、1980年代はマスコミによって「女性の時代」と言われた。この男女雇用機会均等法は性別ではなく能力によって均等な労働機会を与えるということを目的とした政策であり、女性労働者にとって大きな進歩となったことは間違いないのだが、性別役割分業を見直すという視点は持っておらず、依然として女性には家庭と仕事との両立が大きな課題としてのしかかっていた。また、この法律によって女性労働の「階層化」と「多様化」がもたらされたことと杉本(2018)はいう。男女雇用機会均等法は、男女の働き方を平等にするという

よりも、女性の働き方の選択肢を増やすという方向に作用したのである。

このことは、同時期に性別役割分業を強固なものにするような政策が進められたことと無縁ではないだろう。その政策とは、年金制度の改革と配偶者控除に関する税制である。(杉本、2018) 年金制度の改革では、雇用者の妻は被扶養配偶者であることを届け出れば保険料を支払わなくても年金加入が認められるようになったのである。収入のない主婦の権利を守る制度であるともいえるが、自営業の妻やシングルマザーなどは保険料を支払っており、主婦が優遇されているという見方をすることもできる。配偶者控除に関する税制では、妻のパートの収入が 100 万円以下の場合には所得税がかからず、夫は配偶者控除や扶養手当が受けられる。このような仕組みにより、パートとして働く妻は年収 100 万円を超えないように労働を抑えるようになるのである。専業主婦や、家計を補助する程度にパートをする主婦を優遇しているというようにとらえることができるだろう。

このように専業主婦を優遇することにより、男性と同じく働く女性と、それとは異なる働き方や生き方をする女性に分かれる「階層化」が進んだのである。この時点の均等法や主婦優遇政策から、日本における男女平等は「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業から抜け出せていなかったということが言えるだろう。

1.3.2 1990 年代

1990 年代は世界的にもジェンダー問題が取り上げられた時代であった。日本においても、少子高齢化の進行が深刻になり労働力確保の点から、女性の働き手の必要性が再確認された。「男女平等」がフェミニズムの視点からだけでなく、政府や企業側からも目標とされるようになったのである。そのような流れを受けて、1999 年に男女共同参画社会基本法が成立した。この法は、1986 年の女性差別撤廃条約批准の際に要求されていたものであったが、当時は立法には至らず、男女雇用機会均等法の制定などほかの条件を整備することによって、女性差別撤廃条約を批准したという経緯があった。しかし、1990 年代に国連を中心に男女平等を求める運動が活発化し、女性差別撤廃条約が求める条件を整えようとする声が高まり、1999 年の制定に至った。基本法は、男女が性別にかかわらずお互いの人権を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を課題としている¹。国は男女共同参画社会の形成のための基本的な計画を定めなければならない、それに基づき都道府県に行動計画の策定を義務付け、市町村には行動計画の努力義務を課した。(広岡、2015)

しかし、男女共同参画社会基本法には、①法律の名前、②法律の効果という点で問題点があると杉本(2018)は指摘している。①法律の名前であるが、法案審議の段階で、男女共同参画では意味があいまいである、平等という言葉を入れるべきだ、という意見が出ていた。ところが、政治的な状況や男性議員の心情から、あいまいな印象を残したままの名称での成立となった。続いて、②法律の効果である。基本法は男女平等の理念を表明しているものであり、生活に直接的に影響を与えるものではなく、性差別の解消にどれほど寄与するものなのか疑問が残るということである。一方、今まで法的な根拠が無いなかで進められてきた女性政策が法的根拠を持つことになったということ、政策の具体化が進んでいくことが見

¹ 内閣府男女共同参画局『第 1 部基本的考え』

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/1.html

込まれる。現行の政策に法的根拠を与えることになり、今後自治体にも男女平等条例を作ることが求められるようになるという効果が期待できるのである。その点で、基本法には一定の効果があると言ってよいと考えられる。

ただし、国際的な要請や国内の運動によって純粋に男女平等が目指されただけではなく、先述したように少子高齢化による労働力不足などの影響から、女性を労働市場に取り込むことの利益が見込まれたという視点は忘れてはいけないだろう。結果としては、少子高齢化という社会問題が、今まで不可視化されていた社会福祉の領域での男女の不均衡にも踏み込むこととなり、介護保険法やエンゼルプランが導入され、労働環境の整備に寄与したのである。

1.3.3 2000年代以降

1990年代は男女共同参画社会基本法を中心に男女平等の政策が進展した時代であったが、2000年に入り、「ジェンダー・バッシング」と言われる、ジェンダー平等の揺り戻しが起こった時代である。「ジェンダーフリー」という言葉がジェンダーによる役割の押し付けから自由になるという意味合いで、政治や教育の場で用いられてきた。ところが、「ジェンダーフリー」に基づく条例や教育は男らしさ/女らしさという伝統的な価値観の崩壊を招くとして批判されたのである²。「ジェンダー・バッシング」は保守派の団体などを中心に各地で展開され、男女共同参画条例の制定に際し表面化した。各条例はもちろん男女平等を目指す文言が盛り込まれるはずであったが、上記の理由から条例案の変更や廃案が叫ばれた。(杉本、2018)このようなジェンダー・バッシングは条例に関してのみではなく、教育の現場にも表れた。特に性教育の領域では激しい批判が行われた。このようなバックラッシュでは、過度な男女平等の批判や専業主婦の重視を主な主張としていた。このような流れから、ジェンダー平等政策は反対派の人間もその必要性を認めている少子化対策に集中していくこととなる。

2000年代の少子化対策は「子育て支援」の領域を超え、性別役割分業の見直しや雇用環境の整備、不妊治療まで含む広義のものへと変化していった。(杉本、2018)子育てと仕事の両立がなされるように保育所など拡充や雇用環境が改善したことはジェンダーの観点から見ても進歩であったと言えるだろう。一方で、家族制度の崩壊に危機感を持ち、強化された家族中心の政策は、女性の妊娠・出産・育児を義務とするような風潮を生み出したとも考えられる。男女平等の点から出発したはずの男女共同参画社会基本法を取り巻く社会情勢は、少子化対策や労働力確保に重点が置かれ、本質的な意味での進歩ができていないのか疑問が残るところであろう。今後は、政治的な要因によるものだけでなく、人間のあたりまえの権利として男女平等の思想が広がり、女性にとってより行きやすい社会になることが期待される。

² 平野遼『ジェンダーバッシング概要』
http://web.icu.ac.jp/cgs/2006/04/nl005_02.html

2. 女性と労働

昨今、女性の社会進出や活躍という言葉が頻繁に聞かれるようになり、女性がフルタイムで働くことも珍しいものではなくなったという印象がある。私たちは、女性は結婚したら専業主婦になることが一般的であったと考えがちだが、果たして本当にそうだったのだろうか。近年のような状況になる以前は、女性はどうのような働き方をしていたのだろうか。本章では女性の働き方について先行研究を踏まえて整理する。

2-1 女性の働き方の変遷

私たちが「一般的な家庭だった」と想像するようなサラリーマンの夫と専業主婦の妻という家族の形態は、高度経済成長期に主流となったものである。戦前にまで時代をさかのぼってみると、女性の労働力率は非常に高かったということが分かる。理由は、産業構造にある。戦前は第一次産業が盛んだった時代であるため、大多数が農業などを営み、女性も生涯働いていた。農業を営むにあたって、女性や子どもも貴重な労働力として認識されていたのである。また、子育ては家庭のみならず、社会や地域で請け負うという考えが一般的だったことも、現代と違い女性が労働に携わりやすかった要因であろう。乳幼児の世話は現役を退いた高齢者が担い、子供の遊び場や居場所となる「子ども組」という村の仕組みや、思春期を迎えた若者が過ごした「若者宿」「娘宿」といった組織があり、地域全体で暮らしを成立させていたことが分かる。(杉本、2018)

高度経済成長期に入り、日本の経済や家族モデルは大きな転換期を迎えた。産業構造の変化により、非農家の数が農家の数を圧倒的に上回り、男性はサラリーマンとして企業に「終身雇用」「年功賃金」などを保証される代わりに長時間労働をし、女性は夫を支えて子育てをこなして家庭を守るという性別役割分業がはっきりと現れた。女性は結婚するまでの数年間は働き、結婚後は専業主婦になるというライフコースが広く受け入れられるようになった。これほどまでに専業主婦が世間に浸透したのは社会構造の変化や差別意識のみならず、女性の認識も関係している。子育て期でも働かなければならなかった時代と比べ、専業主婦であることは豊かさの象徴であると認識され、女性からも歓迎されていたのである。夫婦二人と子供二人の四人家族が政府によって「標準世帯」とされ、様々な政策の基準とされるようになっていき、「日本型近代家族」として今もなお政府や企業の指標となっている家族モデルであると言える。また、若い世代は労働の場を求めて都市部に進出し、地方の過疎化や地縁などの概念の希薄化、核家族化の進行が起こった。これらのことから、子育ては家庭において行われるものであり、その責任は母親が負うものであるという考えが定着していった。言い換えれば、女性は母親役割以外のライフコースを選択することが難しくなったということである。(佐々木、2012)「三歳児神話」という、子供が三歳になるまで母親の手で育てないと子供に悪影響が出るという考えもこの高度経済成長期に広く蔓延したと言われている。この考えと、サラリーマンの夫と専業主婦の妻という家族形態は相乗効果的に絡まり合い、性別による役割分業をより一層強固なものにしていった。

そして、1975年以降、女性の労働力率は再び増加している。経済成長の伸びが落ち着いたところで、福祉や保育に関する政策の見直しが実施された。介護や育児は各家庭の責

任であるという考えを根拠に、これらを行政が担う必要はないと福祉・保育予算の抑制策が行われたのである。(佐々木、2012) 農業の衰退などによる都市化・核家族化などの影響と合わせ、この政府の方針で、子育ての責任を母親が負うという流れは決定的となった。さらに、非正規雇用者の増加など雇用が不安定になり、夫のみの稼ぎで生活することが困難な家庭も増えてきた。そのため、女性は子育てが落ち着いたところで家計補助のためにパートとして働きに出るようになった。このことが女性の労働力率の増加に寄与した。ただし、労働力が増加したと言っても、パートやアルバイトなどの非正規雇用の増加であり、主婦役割を補強するような形の再就職であった。(上野、1985)

さらに近年では、子育て期の最中に職場復帰する女性が増加した。女性の労働意欲の増加も指摘されており、結婚や妊娠・出産を経ても仕事を継続したいと望む女性が多く存在していると言える。また、続く景気の落ち込みの影響で、経済状況などから継続しなければならない層がいることも確かである。しかし、正規・非正規雇用の違いや配偶者をはじめとした親族等の支援が得られるかなどの様々な要因から、産休・育休を利用して仕事を継続することができる層は限られており、仕事を辞めざるを得ない女性も多い。そのため、妊娠・出産を機にいったん退職し、出産後に新たな職を探すこととなる。また、正規雇用で働き続ける場合は長時間労働などが求められることから、家事・育児のほとんどを担っている女性が子育て中に継続して働くことは大きな困難を伴う。このように、現代の女性は専業主婦も正規雇用のフルタイムで働くことも厳しい状況に置かれていると言える。高度経済成長期に確立した男性中心の雇用体系が、女性が労働市場へ進出しても変化することなく、実際の労働者との間にギャップが生じている。

安心して子育てができること、女性が自ら望む働き方やキャリアアップができることが達成されるように、早急に子育て支援や働き方を見直すことが重要である。

2.2 労働に関する政策の進展

女性の労働において大きな影響を及ぼしたと考えられる男女雇用機会均等法についてまとめていこう。そもそもこの法律が施行されたのは、1979年に国連総会で採択された女子差別撤廃条約が影響している。日本がこの条約を批准するためには、国内の法を整備する必要などがあり、その一環として、大きな反発もありながら男女雇用機会均等法の制定が行われた。

この法律は1986年に施行され、現在に至るまでに何度かの改正が行われた。1986年行われた際は、これまで低く見積もられていた女性の労働を、男性と平等なものにすることが目的とされていた。しかし、女性にとって重要な項目については、「…努めなければならない」という努力義務の規定が多く、女性の働く環境が大きく改善したとは言い難かった。また、この法律の施行と同時に、事務職などの補助的な職務を中心とした「一般職」と、会社の基幹業務を行い転勤の可能性がある「総合職」とに分けるコース別雇用管理制度を導入する企業が現れた。男女雇用機会均等法では大きな効果は望めず、さらにコース別雇用管理制度によって女性の中にも格差が生まれることとなったのである。施行から10年ほどが経過し、女性労働者の増加や勤続年数の伸長、性別にこだわらない職域の拡大など、一定の成果は見られたが、新たな問題も現れることとなる。それ以前の差別は男女別定年制や結婚退職制など明らかなものであったが、男女雇用機会均等法施行後は女性を採用・登用しなくて済むよ

うに女性が満たしにくい要件を課すような差別の複雑化が見られた。また、この頃はちょうどバブルが崩壊した時期であり、特に女子学生にとっては「就職超氷河期」であった。男女雇用機会均等法において、募集・採用については努力義務の範囲であったため、女性であるだけで就職活動のスタートラインにすら立てないような状況となっていた。(乙部、2010) このように当時の男女雇用機会均等法は根本的な差別解消には至らず、様々な問題点が社会でも取り沙汰され、改正が議論されて1997年に施行されることとなった。

この改正で変化した点は大きく分けて、①これまで努力義務規定の解消(禁止規定への変更)、②事業者に対するセクシュアルハラスメント防止のための措置の義務化、③ポジティブアクションの実施である³。①では「…努めなければならない」という努力義務規定だった募集・採用・配置・昇進・教育訓練の項目が、禁止規定になって「…してはならない」と明言されたことにより、性別を理由に採用の段階から除外するということを禁止した。②では、事業者に対してセクシュアルハラスメントの対策や方針を明確にさせ、例えば社内報などを用いて労働者に対して周知させていくことが課された。③のポジティブアクションとは、営業職に女性が少ないことや管理職の大半は男性であることなど性別によって労働者間に生じている差を解消するために個々の企業が行う取り組みのことである。国はこの取り組みを積極的に行う企業を支援することを規定している。(平野、2006) 一方で、このような取り組みの中で指導や勧告に従わない企業に対してはその企業名を公表できるようになった。この改正では、就職氷河期の折に露呈した当初の内容の欠点を改善することに成功したと言えるだろう。

そして、次の改正は2006年に行われ、2007年に施行された。主な改正点としては①性別による差別禁止範囲の拡大(男女双方に対する差別禁止)、②妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止、④間接差別の禁止が挙げられる⁴。特に、①の男女双方に対する差別の禁止は、これまでの議論の中で問題として挙げられなかった男性に対する差別に関して言及している点で画期的だと言えるだろう。この改正に至った背景には、非正規雇用の拡大がある。かつてから一貫して非正規雇用者の割合は女性が多いが、男性の非正規雇用率も上昇している。しかし、女性の仕事であるという理由で採用を断られるという男性からの相談の声が大きくなった。このような事案から男性に対する職業差別も存在することが明確になり、改正の一つの要因となったと考えられる。募集や採用から、降格・職種変更・雇用形態の変更・退職勧奨・雇い止めまでがその範囲となった。②では、妊娠中や出産後1年以内の解雇について、妊娠・出産・産前産後休業などによる解雇ではないことを事業主が証明できないと無効とすることとされた。④の間接差別とは、表面上、性別に関係のないように見える規定であっても、実際にはもう一方の性別に対象者が偏ってしまうことをいう。具体的には、採用の際に労働者の身長や体重などを要件として設けることや、コース別雇用管理制度の総合職の採用に当たり転勤が可能な者に限ること、昇進の決定に転勤の有無を要

³ 厚生労働省『男女雇用機会均等法の変遷』

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000087683.pdf>

⁴ 厚生労働省『男女雇用機会均等法の変遷』

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000087683.pdf>

件とすることが挙げられ、これらが禁止された。(乙部、2010) 女性は転勤が難しい可能性が男性より高く、総合職として雇用されにくかったため、女性の職業選択において大きな進歩となったと言えるだろう。

このように、男女雇用機会均等法は労働者のニーズや必要に応じて改正が繰り返された。しかし、2008年のリーマンショック以降日本の景気は悪化し、労働の場において女性に対する不利益取扱いが急増したと乙部(2010)は指摘している。法律上で男女の取り扱いを平等にしようとも、意識や文化の面での変化が見られなければ、景気などの社会情勢の影響で女性が不利益を被るという構図はこのまま続いていくだろう。法律で女性の権利を保障したうえで、それが正常に機能するような文化的な土壌を形成していくことが求められる。

3. 働く女性を取り巻く環境

3.1 男女の不均衡

「女性の社会進出」や「女性活躍」という言葉が頻繁に聞かれるようになり、日本における男女平等は進んでいると考えている人も多いのではないだろうか。しかし、国連の機関が発表している「ジェンダーエンパワメント指数」や国際経済フォーラムが発表している「ジェンダー格差指数」などでの日本の評価は、到底男女平等が進んでいるとは言い難い。そこで、本節では日本の雇用に関する男女格差についてまとめていきたい。

男女の不平等さの一つの指標として、賃金格差が挙げられる。日本の女性の賃金総額の男性に対する比率は、主要先進国で最低水準にとどまっている。(竹信、2010) 近年改善の傾向も見られるが、厚生労働省によると、男性を100としたとき、女性の賃金は73であることが明らかとなっている⁵。同時に入社して同じような職務をこなしても、男性より女性の方が昇進や昇給が遅いといった現状がある。女性の労働に対する評価が適正に行われていないことや、パートタイマーの労働力が安く買いたたかれていることが問題であると言えるだろう。

男性に比べて女性の賃金が低い理由についてはいくつかの要因が考えられる。一つは、雇用形態の違いである。非正規雇用者は圧倒的に女性に多い。総務省の報告によると、正規雇用の女性20.4%、非正規雇用の女性25.4%に対して、正規雇用の男性42.3%、非正規雇用の男性11.8%となっている⁶。このことから性別によって雇用形態が大きく異なっているということが分かる。女性は結婚・出産・育児というライフイベントによって職業継続などに影響が出る場合が多いのが現状であるため、それらとの両立が可能な仕事を求める女性が多い。しかし、実際には正社員で望む条件を満たした職に就くことも難しく、時間の制約が厳しくないパートなどの非正規の仕事を選ばざるを得ない現状もある。また、正規と非正規

⁵ 厚生労働省『平成28年賃金構造基本統計調査の概況』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/13.pdf>

⁶ 総務省『労働力調査(詳細集計)平成29年(2017年)平均(速報)』

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>

の違いだけでなく、正社員の中でも格差がつくられている。それがコース別雇用管理制度である。総合職と一般職に分けて採用し、昇進が一定の段階で止まる一般職に女性が偏ることで、賃金に差が出てくると考えられる。

次に考えられる要因は、家計を担うのは男性で、女性は家事・育児の片手間でお小遣い稼ぎをしているという固定観念である。(竹信 2010) 女性には自立して生活していけるだけの賃金を与えなくても困らないという考えや、家事・育児がおろそかにならないように折り合いをつけて働き方望ましいという暗黙の了解があり、女性には時間の制約が少ない非正規雇用が多く、その非正規雇用の賃金が低く据え置かれているということが言える。

男性は、一般に新卒で採用されてから定年を迎えるまで仕事を継続することが求められている。対して女性は、結婚・出産・育児といったライフイベントや景気などの社会情勢など様々な要因に影響されてキャリア選択をしなくてはならない。このように、日本における男女平等はいまだに十分であるとは言えないだろう。女性が自ら望んだキャリア選択やライフコースの選択ができるように、男性を含めた働き方の見直しや子育てとの両立支援の拡充が議論されるべきである。

3.2 子育て期における選択

女性の働き方としてメインモデルとなっているのは、高校・大学を卒業して就職し、結婚や妊娠・出産の際に退職、育児が一段落したら再就職するといういわゆる「M字カーブ」と言われる就業パターンである。女性の就業意欲が増加し、制度の拡充が図られているにもかかわらず、何故労働をめぐる女性の選択に変化が見られないのだろうか。本節では、女性が妊娠や出産を迎えた時にどのような選択がされているのか確認していきたい。

現在は減少しているが、専業主婦が主流だった頃、結婚退職が当たり前であった。出産退職も減少傾向にあるものの、第一子出産を機に約4割の女性が退職している⁷。出産退職の現状として最も問題とされているのは正規雇用者と非正規雇用者の格差であると考えられる。労働と家事・育児の両立支援策の対象となりそれを実際に活用できるのはある程度企業規模の大きい正社員の女性に限られる。しかし、近年制度の対象から外れる非正規雇用者の増大が指摘されている。つまり、制度自体は整備されているのだが、それを利用できる層が少ないのである。さらに、権利が確保されているはずの正規雇用の女性の育休取得にも問題がある。制度的に充実している大企業においての女性の就業継続率が低くなっており、職種別にみると女性の割合の高い事務職の就業継続率が低いことが分かる。つまり、大企業で働く事務職の女性ほど制度を利用せずに出産に際し退職しているということである。なぜこのようなことが起こるのだろうか。それには、「制度の利用しやすさ」が関係している。就業継続率が高い職業は公務員や専門職である。民間企業の事務職やサービス業などはこのような制度の恩恵を受けにくい状況にあり、職業によって格差があるということが分かる。また、杉浦(2009)は育児休業を取得しなかった理由に「職場の雰囲気」が挙げられている

⁷国立社会保障・人口問題研究所『現代日本の結婚と出産―第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書―』

http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf

と指摘しており、男性中心の社会の文化や企業風土が女性の就業継続の大きな壁となっていることが推察される。さらに、事務職とされる一般職女性は、総合職の女性と比べて就業意欲が低いものとみなされる傾向がある。また、総合職は専門的で会社側も復帰後長期的に働いてくれるならば好意的に育児休業を後押しするが、一般職に対しては就業継続を前提としておらず育児休業に消極的な傾向があるという。(杉浦、2009) 一般職と総合職は本来就業継続をするかしないかの違いではなく、就業形態の違いを表しているはずであった。一般職は転勤や昇進がない分、一家庭との両立が図りやすく、結婚や妊娠・出産を経ても働きやすいのではないかと女性に好まれる傾向もあった。しかし、実態としては一般職の就業継続は会社の意向や雰囲気から困難を伴っていることが見てとれる。就業継続を望む女性がその就業形態に関わらず育児休業をはじめとした制度を利用できるような会社の風土を形成していくことが重要となるだろう。

3.3 育休の実態

続いては、育児休業について見ていきたい。育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(通称:育児介護休業法)は、1992年に制定された。それ以前にも現在の育児介護休業法に準ずるものは存在していたが、公務員など特定の職業の女性に限定されていた。1989年には、「丙午」の影響で合計特殊出生率が一時的に1.58まで落ち込んだ1966年をさらに下回る、いわゆる「1.57ショック」が起り、少子高齢化が社会問題となった。このことが育児介護休業法の制定の大きな要因の一つとなった。1992年の制定当時の休業法は、職業を問わず、あらゆる男女を対象にすることであったが、会社規模は従業員数が30人以上に限り、休業中は無給であるという問題点があった。(乙部、2018)これでは実際に制度を利用できる層はかなり限られてしまう。そこで、1995年に改正、1996年に全面施行された。この改正では①会社の規模を限定しないこと、②休業中は雇用保険から賃金の25%を支給され、厚生年金健康保険料の労働者負担分が免除されること、③就学前の子供を持つ場合、深夜業を制限することなどが盛り込まれた。(平野、2006)この改正では休業中にわずかでも賃金が支払われることになったことが大きな進歩であると言えるだろう。2001年の改正では、①厚生年金の事業主負担分免除、②残業の免除、③保険の事業主負担分の免除、④休業中は雇用保険から賃金の40%支給することが決定し、保障の範囲の拡大が着々と進んでいった。そして、2005年には、①条件付きで非正社員にも適用可能になったこと、②今まで子供が一歳になるまでだった休業期間を一歳六か月までに延長したこと(2017年には二歳までに延長⁸)、③一年に5日までの看護休暇が努力義務ではあるが明記されたことなどが改正された。①の非正社員に対する休業法適用の条件とは、1年以上同じ企業に雇用されていることと、子供が1歳を超えても継続して働き意思があることである。2010年には、①一日6時間の時間短縮勤務の導入、②残業免除の義務化が盛り込まれた。(乙部、2010)このように、育児介護休業法は時代や親たちのニーズに

⁸ 厚生労働省『育児・介護休業法について—平成29年改正法の概要—』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>

応じて幾度にわたって改正が行われ、施行直後の1993年には約5割だった取得率が、現在は8割程になっており大幅な増加を見せた⁹。しかし、2節でも触れたように妊娠・出産を機に約4割の女性が退職をしており、その残りの約6割の女性の中での取得率が8割ということが明らかとなっている。つまり、多くの女性は育休を取得する以前の段階で労働の場から退いているということになる。制度自体の改善も重要であるが、女性が継続して仕事をしていけるような企業のシステムや環境づくりが必要となると言えるだろう。

3. 4 社会の子育て意識

女性の労働を考えるうえで重要なことの一つに、日本における社会の子育て意識があるのではないだろうか。現代の日本の家族は、母親が子育ての責任を負うべきであるという考えが根強く蔓延している。

2章でも述べたように、高度経済成長による産業構造の変化から、家族規模の縮小や専業主婦の定着が起こった。つまり、サラリーマンの夫と専業主婦の妻、2～3人の子どもという「一般的」とされる家族像は近代的なものである。さらに社会問題とされる少子化の影響や女性労働者の増加もあり、そのような家族形態はもはや「一般的」ではなくなっている。

しかし、家事・育児に関してはいまだに女性の責任であるとする風潮が少なくない。総務省の「平成28年社会生活基本調査」¹⁰では、一週間の平均家事関連時間について、男性は44分、女性は3時間28分となっている。さらに、6歳未満の子供を持つ共働き世帯において、夫の家事関連時間は1時間6分、妻の家事関連時間は6時間52分となっている。夫の平均時間は増加し、妻は減少したため男女差は年々縮まってはいるが、それでも女性に家事や育児の負担が偏っているということは明らかである。共働き世帯で、妻が正社員である場合や妻が家事・育児に参加しやすい職場環境である場合には、夫の家事分担の比重は比較的高くなっている。

また、共働きでも夫の性別役割意識が高い場合には、家事・育児への参加が低くなっている¹¹。(久保、2012) このように、環境の要因も大きいですが、男性の性別役割意識が固い場合、女性の負担がより大きくなっているということが分かる。

依然として女性は仕事と家庭の両立が大きな課題となっており、家事労働に対する負担や責任が大きいと、女性が仕事に十分コミットできない可能性が出てくるだろう。女性が結婚・妊娠・出産などのライフイベントの際に仕事を継続することやキャリア形成を追求することが可能となるためには、夫婦間の家事分担など家族の協力が欠かせないだろう

子育てについては、「三歳児神話」や「母性」など母親を縛り付ける根拠のない概念が溢れている。「三歳児神話」については2章でも述べたように、高度経済成長期に広まった

⁹厚生労働省『平成28年度雇用均等基本調査の結果概要』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf>

¹⁰総務省統計局『平成28年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—』

<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>

¹¹久保桂子『共働き夫婦における親族の育児援助と夫の育児参加—子供の病気時の育児を中心に—』

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhej/63/7/63_369/_pdf

考えであり、経済成長などで変動する社会で家族制度を維持するために政府が先導していった、いわば「都合のいい」考えである。現代の社会においては共働き家庭の増加など、高度経済成長期の情勢とは大きく異なっているが、男性のみならず女性も、依然として家事・育児は女性の仕事であるという考え方をしている場合が多い。子どもの発達には母親の手が欠かせないものであるという先入観が蔓延しているが、実際には専業主婦の子どもに比べ、共働き世帯の子どもの方が独立心が早く芽生えるという指摘がされている¹²。(末盛、2002) 共働き世帯の子どもの方が保育所などで早くから親以外の人間・外の世界に触れることで、社会性などの感覚が身につくやすいのではないだろうか。また、特に問題行動を起こす子供が多いということはなく、「三歳児神話」は本当に“神話”であり、女性を家庭に押し込める理由にはならないと言えるのではないだろうか。しかし、一生懸命働けば子供にさみしい思いをさせているのではないかと、子供を優先すれば会社に迷惑をかけているのではないかと感じる女性は少なくない。男女が平等に労働に携わることができるようになるためには、子育てが女性だけの責任ではなく、男性とともに担うことや、さらには家族だけでなく社会全体で子供を育てていく社会・地域のあり方になることが必要なのではないだろうか。

4. 働きやすい環境をつくるために

これまで見てきたように、現代女性は様々な固定観念や間違った認識、いまだ根強く残る女性差別にさらされている。制度を整えても、その制度の抜け穴を見つけて新たな差別が生まれるということは繰り返されてきたし、これからもそのようなことが起こる可能性は十分あるだろう。女性が働きやすく、自ら望んだキャリアを選択できるような環境を整えるためには、制度・文化の二つの面からのアプローチが欠かせない。

非正規雇者が多いことなどによる賃金格差や家事負担、育休取得前の退社などの問題が明らかになったが、女性が働くうえでより良い環境をつくるために必要な具体的な対応策を検討していきたい。

4.1 制度から

制度について、本論のなかでは育児休業法について確認してきた。育児休業子供を持つ親、特に女性にとってとても重要な制度である。そのなかで、制度自体の問題よりも、「休みづらい」と感じさせる企業風土や同僚・上司の目線が障害となっていることが明らかになった。この問題点を解決するためには、育休の義務化が必要になるのではないだろうか。特にそれは男性にとって重要となると考える。現在、男性の育休取得率は5.14%となっている¹³。こ

¹² 末盛慶『母親の就業は子どもに影響を及ぼすのか—職業経歴による差異—』
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjoffamilysociology1989/13/2/13_2_103/_pdf

¹³ 厚生労働省『平成29年雇用均等基本調査』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/03.pdf>

これはかなり低い数字であり、育児の責任が女性に偏っているということが分かるだろう。これらの問題に対処するため、実際に男性の育休を義務化した企業が出てきた。育休取得に消極的だった男性も、育休を終えると機会があったらまた取得したいと感じるようになったという。また、家事・育児のスキルが向上することで妻の負担も減り、夫婦関係・家族関係に好影響を与える可能性も考えられる。さらに、男性も育休で一定期間休業するとなると、休職や退職のリスクのある女性の雇用を控えるということも軽減される可能性もあるのではないだろうか。

本来は労働者が仕事をしたいときには働き、休みたいときには休めるようにするべきで、休暇の義務化にも問題点はある。しかし、ある程度の強制力を持たせなければ、現在の「休みづらい」と感じさせる雰囲気好転させることは厳しいと考える。男性の育休取得も義務化することで、家事・育児を男女で協力していく文化の土壌ができていくのではないだろうか。

また、子育てを社会で担っていくという指針や子育て支援の充足も、女性が労働の場に進出することを後押しするに違いない。例えば、待機児童の解決である。厚生労働省によると、2017年4月時点の待機児童数は全国で約26000人となっており、同年10月には約55000人が待機児童となっている¹⁴。特に競争の激しい都市では、子どもの生まれる月の計算や、働いている実績を作るための早期の仕事復帰など様々な駆け引きが行われている。また、保育所に入ることができず、思う時期に復帰できない場合や退職せざるを得ない場合がある。その場合に労働の場から遠ざかるのはほとんどが女性である。このようなことを防ぐためには子育てを家庭のみの責任とするのではなく、社会で支援することが重要である。そのためには、保育所の増設である。現在いる多くの待機児童を解消する必要がある。現在、保育士資格を持ちながら保育士の職についていない、いわゆる「潜在保育士」の数は約76万人と言われている¹⁵。厚生労働省が2015年に公表した「保育士確保プラン」では、待機児童解消のために、自然増加分を除き、平成29年度末までに新たに6.9万人の保育士が必要であるとしていた¹⁶。多くの資格者がいるにもかかわらず実際に働いている保育士の数が少ない原因は何なのだろうか。一つは処遇が悪いことである。他業種と比べて給与水準が低いことや、休みがとりづらいことなどが保育士の増えない要因になっていると考えられる。もう一点は、子供の命を預かる責任の重さに比べ、保育士の価値が低く見積もられていることである。育児は家庭で行うものであるという固定観念から、職業の価値が認められにくく、やりがいを感じづらいということである。保育士の給与などの待遇を改善することは必須事項である。また、潜在保育士の大半が子供を持つ女性であり、潜在保育士が保育の現場に出るときには自分の子どもを保育所に預けなければならないという問題点もある。さらに、保育所が

¹⁴ 厚生労働省『平成29年10月時点の保育園等の待機児童数の状況について』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678.html>

¹⁵ 厚生労働省『保育士等に関する関係資料』

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf

¹⁶ 厚生労働省『保育士確保プラン』

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf>

特に必要としているのは早番や遅番で勤務することのできる人材であるが、潜在保育士とされる者たちの多くは9時から14時頃の短時間勤務を望んでいるなど、現場の需要との乖離も大きい¹⁷。潜在保育士の活用のみでは対応できない部分も多いため、先述の「保育士確保プラン」では、保育士試験を年2回に増やすことや、学習費用の補助など新たに資格を取ろうとするものへの支援が検討されている¹⁸。保育士確保や待機児童問題を解決し、社会で子育てを行う体制を整えていくことで、安心して子どもを産み育てられるようになるとともに、女性が子育てのためにキャリアを諦めずに働ける社会に一步近づくのではないだろうか。

4.2 文化から

文化の面で考えるのは、現代社会で問題とされている長時間労働の風土と、女性が働くことの意義である。企業での長時間労働は高度経済成長期に確立されたことは2章で述べた。そのころと比べ、経済成長の停滞や核家族化など日本社会の状況は大きく変化したにもかかわらず、第一波フェミニズム以前から存在する家父長制に支えられた男性中心社会は変わっておらず、それが長時間労働という形にも表れている。長時間労働が慢性化することで、家庭に父親不在という状況が生まれる。また、長時間労働を要する正社員の仕事に女性が参加しにくくなるということも考えられる。長時間労働が当たり前という状況を変えなければ、企業の男性中心の体制はなかなか変化しないだろう。長時間労働の是正に関しては、政府の掲げる「働き方改革」で言及されている。「働き方改革」では具体的に、長時間労働の是正、非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性の向上、柔軟な働き方がしやすい環境整備などが目標とされている。これらを達成するために政策も提示されている¹⁹。長時間労働の是正に関しては、①労働時間の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）、②勤務インターバル制度の普及促進（労働時間等設定改善法）が対策として挙げられている。①については、時間外労働の上限を月45時間、年間360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年間720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間を限度に設定することを定めた。上限まで働くとなると十分労働時間は多い気もするが、政府としても長時間労働を改善していこうという意識は感じ取れる。②では、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の間隔を設けなければならないとし、労働者の休息時間の確保も明記された。これらが達成されることで、結婚や妊娠・出産を迎えた女性が退職せざるを得ないという状況は改善されるはずだ。それだけではなく、性別に関わらずワークライフバランスを保ちプライベートを充実させることもできるようになるだろう。男性は「稼がなければならない」というプレッシ

¹⁷ 厚生労働省『潜在保育士ガイドブック』

https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g_02.pdf

¹⁸ 厚生労働省『保育士確保プラン』

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf>

¹⁹ 厚生労働省『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（平成30年法律第71号）の概要』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>

ヤーから解放されることになるなど良い影響があると考えられる。そうなれば、男性が家事や育児に参加する機会も増加し、女性の家事負担という問題点の解決にもつながるのではないだろうか。

続いては、女性が働くことの意義を明確にすることである。少子化の話題になると、「女性の社会進出が進んだから少子化が進むのだ」「女性が家庭を守るかつての方が生活が円滑に進むではないか」というような意見を見ることがある。しかし、女性が働くことは本当に“悪”なのだろうか。そもそも女性であろうと男性であろうと、自ら働いて得たお金で自立して生活していくことは権利の一つである。そして、現代は晩婚化や未婚化が進行している。そのような状況で、女性は結婚して専業主婦かパートとなるというライフコースを当然のものとしてしまうと、女性の給与水準は一向に上がらず、未婚女性が不安定な生活に陥りやすくなることなどが危惧される。また、「将来養ってもらおう」というマインドを持ってしまうことで、進学や就職のステージで、積極的な選択ができなくなってしまう可能性もある。そうすれば、働くことが当たり前のようになっている男性と、能力や企業の規模などで給与に差が付きやすくなることも考えられる。いつするかわからない結婚相手に将来を期待するのではなく、自分の生活を自分自身で作りに上げていく気持ちを持つなど、女性自身の意識改革も必要となってくるのではないだろうか。

女性の労働環境を整えるにあたって、大きな障害となっているのは根強くはびこる性別役割分業という固定観念であると思う。その固定観念を変えていくことは「差別をなくそう」といって解決するほど簡単な問題ではない。そのためにはまず、それらに関わる制度を整えていくことから始めるべきなのではないだろうか。制度を整えていくことで、それに見合った文化が形成されていくと考える。

おわりに

本論では先行研究を踏まえて女性にとって働きやすい社会のあり方について考察してきた。様々な運動を経て、現代の日本において、制度の面では男女に差がないかのように見えることもある。しかし、賃金格差や出産退職、家事負担などの数字や、周囲の女性たちを見ると、まだまだ女性にとって働きやすい社会であるとは言えないことが明らかであろう。

制度としては、長時間労働の是正と保育所の拡充を主な改善点として挙げた。これらが達成されることで、女性の働き方の幅が広がることは想像できる。しかし、制度が整っていても私たちの中の固定観念や差別意識がなくなる限り、制度の抜け穴を通り差別が横行してしまうのが現実である。つまり、制度をより充実させていくとともに、性別役割分業などの意識を変えていく必要がある。この意識が変われば、女性は結婚や妊娠などにとらわれずに自らが望む形でライフコースを選択できるようになるのではないだろうか。また、これは女性だけの問題ではなく、男性の問題でもある。男性も働くこと、家族を養うこと、強くあることが求められるなど性別による規範で苦しめられることもあるだろう。性別役割の意識を乗り越えることでそれらの抑圧から解放され、自分の時間や家族の時間を大切にできるようになるなど男性にとっても好影響があるはずである。これが芯の男女平等の形な

のではないだろうか。これからは男女が共に差別なくワークライフバランスのとれた働き方ができるように協力していくことが必要であると感じている。

性差別の解消は、もちろん人権の保護という観点から重要な課題である。また、深刻な少子高齢化の前に、今まで家庭を守るべきとされた女性の労働力が必要となっていることも明らかである。政府や企業にとってはこちらの面の方が考えに及びやすいのではないだろうか。まずは少子化対策という名目からでも女性が働きやすい環境の整備や、男女ともにワークライフバランスの取れた働き方ができるような労働環境や待遇の改善などを行ってほしい。制度を整えることで、男女別なく働くことが当たり前となり、文化的・精神的な面での差別も軽減していくことに期待したい。

今回は触れられなかったが労働に深く関わる制度もまだまだあり、検討しきれていなかった部分もある。また、結婚・妊娠・出産を前提としたうえでの考察のみとなっていたため、セクシャルマイノリティや結婚という選択をとらない女性については研究が至らなかった。同性婚の承認や、未婚化や晩婚化が進行する中、もはや結婚する男女という組み合わせは普遍的なものではなくなってきている。婚姻というあらゆる制度の基準となる形をとらない生き方をしている層に関する研究は今後の課題としたい。

参考・引用文献

- ・上野千鶴子, 1985, 『資本制と家事労働—マルクス主義フェミニズムの問題構制』海鳴社
- ・乙部由子, 2010, 『女性のキャリア継続—世紀と非正規のはざままで』勁草書房
- ・乙部由子, 2018, 「第6章働くこと」杉本貴代栄編著, 2018, 『女性学入門—ジェンダーで社会と人生を考える』ミネルヴァ書房
- ・金井淑子, 1997, 『女性学の挑戦—家父長制・ジェンダー・身体性へ—』明石書店
- ・鹿野政直, 2004, 『現代日本女性史—フェミニズムを軸として』有斐閣
- ・窪田容子「日本のフェミニズムの歴史」大阪ライフサイクル研究所, 2013, 『フェミニズムはどこへ』三学出版
- ・佐々木さつき, 2012, 『子育て期にみる女性のライフコース選択の困難』クリエイツかもがわ
- ・杉浦浩美, 2009, 『働く女性とマタニティハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店
- ・杉本喜代栄, 2018, 「第2章ジェンダー平等をめぐる歴史と理論」杉本貴代栄編著, 2018, 『女性学入門—ジェンダーで社会と人生を考える』ミネルヴァ書房
- ・竹信三恵子, 2010, 『女性を活用する国、しない国』岩波書店
- ・平野賢哉, 2006「第1章女性をめぐる仕事環境」櫻木晃裕編著, 2006, 『女性の仕事環境とキャリア形成』税務経理協会
- ・広岡守穂, 2015, 『ジェンダーと自己実現』有信堂高文社

- ・久保桂子, 2012, 『共働き夫婦における親族の育児援助と夫の育児参加—子供の病気時の育児を中心に—』https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhej/63/7/63_369/_pdf (2018.12.15)
- ・末盛慶, 2002, 『母親の就業は子どもに影響を及ぼすのか—職業経歴による差異—』
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjofffamilysociology1989/13/2/13_2_103/_pdf
(2018.12.15)
- ・平野遼 『ジェンダーバッシング概要』 http://web.icu.ac.jp/cgs/2006/04/nl005_02.html
(2018.12.18)
- ・国立社会保障・人口問題研究所 『現代日本の結婚と出産—第 15 回出生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査) 報告書—』
http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf (2018.12.16)
- ・内閣府男女共同参画局 『第 1 部基本的考え』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/1.html (2018.12.15)
- ・総務省 『労働力調査(詳細集計)平成 29 年(2017 年)平均(速報)』
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> (2018.12.15)
- ・総務省統計局 『平成 28 年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—』
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf> (2012.12.20)
- ・厚生労働省 『男女雇用機会均等法の変遷』
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000087683.pdf> (2018.12.15)
- ・厚生労働省 『平成 28 年賃金構造基本統計調査の概況』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/13.pdf>
(2018.12.20)
- ・厚生労働省 『育児・介護休業法について—平成 29 年改正法の概要—』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf> (2018.12.20)
- ・厚生労働省 『平成 28 年度雇用均等基本調査の結果概要』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf> (2018.12.20)
- ・厚生労働省 『平成 29 年雇用均等基本調査』
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/03.pdf> (2018.12.20)
- ・厚生労働省 『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 (平成 30 年法律第 71 号) の概要』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf> (2018.12.20)
- ・厚生労働省 『平成 29 年 10 月時点の保育園等の待機児童数の状況について』
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678.html> (2018.12.16)
- ・厚生労働省 『保育士等に関する関係資料』
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf (2018.12.20)
- ・厚生労働 『保育士確保プラン』
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf> (2018.12.20)

・厚生労働省『潜在保育士ガイドブック』

https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g_02.pdf (2018.12.20)