

# 「生産性」が生む生きづらさ

—排除される人々の立場から—

椎根萌香

# 目次

はじめに

1. 「生産性」とは何か
  - 1.1 杉田水脈氏の発言から見る「生産性」
  - 1.2 「生産性」の原義と今日における用途
  - 1.3 なぜ社会は「生産性」を重視するのか
  
2. 近代の労働・家族モデルと現実社会とのギャップ
  - 2.1 労働モデルの変化と「標準的家族像」の成立
  - 2.2 労働モデル・家族（モデル）と雇用形態・税制度の乖離
  - 2.3 「生産性が低い」とされる人々が直面する困難
    - 2.3.1 シングル女性、シングルマザー
    - 2.3.2 LGBT
    - 2.3.3 障害者
  
3. 「生産性が低い」とされる人々への支援として求められること
  - 3.1 シングル女性、シングルマザー
  - 3.2 LGBT
  - 3.3 障害者
  
4. 「生産性」と社会
  - 4.1 「生産性が低い」とされる人々への支援がもたらすもの
  - 4.2 「生産性」に関わらず人々が尊重される社会のために

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

私は大学でジェンダーや福祉・教育などいわゆる人文系の社会学を学ぶうち、「マジョリティ」とされる以外のもの、様々な立場の人々や特性があまりにも軽視されすぎていると危機感を抱くようになった。格差や差別の問題に対して、それまで自分自身が比較的無自覚であったこと、無自覚でいられたことの特権性に驚くとともに、特定の要素を持っていない・持っているという理由で誰かが排除される事態を減らしたいと考えるようになった。

本論文のテーマである「生産性」に強い関心を持ったきっかけは、「LGBTには生産性がないため、税金を使った支援をするべきではない」という旨の一議員の寄稿文が大きな波紋を呼んだことである。「生産性」の有無によって支援すべき人を選別するような、人を価値づける言説に強い抵抗を覚えた。何らかの価値がなければいけない、何かが優れていなければならない。不景気が続き社会全体の先行きが見えにくくなる中で、そういった風潮が強まっていると感じる。このような空気はどのような社会構造と経緯のもとで醸成されてきたのかを知りたいという問題意識が生まれ、テーマを設定した。多様化が謳われるようになった時代で、さらにコロナ禍の影響も加わり、家族のあり方も働き方も、あらゆるものが確実に変化している。その渦中でどういった特性を持つ人々がこぼれ落ち、また困難に直面しているのか。排除されてしまう人々は一見無関係のようであり、実は共通する部分があるのではないかと考えている。改善するにはどういった策を講じていくべきかについて考察したい。

「個人的なことは政治的なこと」とはアメリカにおける第二波フェミニズム運動のスローガンであるが、まさにその通りで、個人が抱える問題は社会の構造に根ざしている場合も多く、個人の努力では解決できない範囲も存在する。個人の努力によって自己責任で解決すべき問題だと矮小化するのではなく、社会側が目指すべき方向や、どういった策を講じていくべきか、ということについて論じたい。これが本論文の主目的である。

まず第1章では「生産性」という概念がどのように用いられるのか、なぜ重宝されるのかという前提について示し、推測する。第2章では「生産性」と労働の形、家族の形が社会構造の中で結びついてきた経緯を確認し、その「スタンダード」からこぼれ落ちてしまう人々が直面する困難を分析する。第3章では不利益を被ってしまう人々に対する適切な支援を模索し、それを踏まえて第4章で「生産性」の価値基準に基づかない社会の方向性について構想する。

なお、本論文の研究内容は文献およびインターネット上の情報を参考にしている。

## 1. 生産性とは何か

### 1. 1 杉田水脈氏の発言から見る「生産性」

「生産性」とは何か。その問いを考える上では、先に触れたある出来事が糸口となる。2018年、雑誌『新潮 45』に、衆議院議員・杉田水脈氏による以下のような主張が掲載された。LGBTの人々に対する支援に否定的な姿勢を示すものであった。

行政が動くということは税金を使うということです。例えば、子育て支援や子供ができないカップルへの不妊治療に税金を使うというのであれば、少子化対策のためにお金を使うという大義名分があります。しかし、LGBT のカップルのために税金を使うことに賛同が得られるものでしょうか。彼ら彼女らは子供を作らない、つまり「生産性」がないのです。そこに税金を投入することが果たしていいのでしょうか。(杉田 2018:58-59)

この主張が波紋を呼び、激しく批判されたことを記憶しているという人も多いのではないだろうか。特に非難を受けたのは、LGBT のカップルには「生産性」がないという箇所と、彼らに税金を投入することに対し賛同は得られないであろうという箇所である。LGBT のカップルには本当に「生産性」がないのか、また「生産性」がないとされる人々に対し、税金を用いた支援を行うことに否定的な立場を取る是非については議論の余地があるが、まずこの文章を足掛かりとして、「生産性」の原義と、杉田の主張に見られるような用途、この双方を確認していきたい。

## 1. 2 「生産性」の原義と今日における用途

本節では「生産性」の原義について説明する。生産という言葉のうち、私たちの生活に身近なものの一つとして、国内総生産 (GDP) が該当するのではないだろうか。社会には数えきれないほどの財やサービスが存在している。GDP はそのような中で、特にマクロ経済学において、経済全体でどれほどのものが生み出されるかを示すために用いられる指標である。また金子 (2015) によると財やサービスの生産には労働サービスのほか、設備などの資本などが含まれるという。このように「生産 (性)」は主に経済学で用いられる尺度で、その生産活動に対する労働や資本の寄与の度合いと効率を表す。労働・設備・原材料などの投資に対して創り出される産出物の比率である。転じて、いかに効率よく利益を創出するかといった経営論等において引き合いに出されることがあり、またそういった議論との親和性が高い。

これに対して、子どもを作り育てること、もしくは能力を「生産性」とする表現は比較的新しい用法である。例えば「生産」と生殖を結びつけた表現、「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」に類似性を見ることができる。これは「自分の身体は自分もの」「産む・産まないは女性が決める」といった、性と生殖に関する個人の権利や健康を指す包括的な概念である。「生産」と生殖を関連付ける内容から判断するに、杉田が用いた表現はこちらに該当すると考えられ、「生産性」と、かぎかっこ付きで用いている。労働効率の文脈とは異なることを認識していた可能性もあるが、あるいは単に強調のためとも考えられる。とはいえ杉田の意図を推察することが本筋ではないため、これ以上は割愛する。注目したいのは「生産」を、子どもを作る・育てるといった再生産の意味で用いているという点だ。杉田はさらに、「生産性」を持たない人々を支援するために税金を使用することは、(国民の) 賛同が得られないのではないかと述べている。つまり肯定しておらず、言外にそのような人々は政治による支援の範囲の対象外であると主張している。したがって、子どもを作ることができるカップルを支援することは良いが、子どもを作れないカップルへの支援には否定的であり、「生産性」の有無を境界として、税金を投入して支援すべき人々とそうではない人々を区別して

いると捉えることができる。

するとここで、なぜ「生産性」が基準になるのかという疑問が浮かぶ。税金を使った支援を行う対象が「生産性」の有無によって判断される動きにはどのような背景が存在するのだろうか。

### 1. 3 なぜ社会は「生産性」を重視するのか

「生産性」はなぜ重視されるのか。確認してきた「生産性」の定義と用法を踏まえ、「生産性」が重視される要因について考察したい。

ここではまず杉田氏の発言を例に挙げ、「生産性がある」状態はどのような観点から好ましいとされるのかを検討する。杉田 (2018) は「子育て支援や子供ができないカップルへの不妊治療に税金を使うというのであれば、少子化対策のためにお金を使うという大義名分があります」とし、子育て支援・不妊治療には対しては肯定的な立場を取っている。その上で「LGBT のカップルには生産性がない」と続けたことを鑑みれば、子どもを産んだ人やこれから産もうとする人には「生産性がある」ということになる。これらの特性を持つ人々は「生産性がある」ため、税金を使った支援をしても良いと判断しているのだ。

これに加えて前節で確認した、従来広く使用されてきた労働に関する「生産」の観点からすると、労働生産性が高い人、仕事に専念できる人が「生産性がある」部類に入ると考えられる。詳しくは後述するが、そのような立場の人々が保護されている状況は、年金制度や専業主婦のいる世帯を対象とした配偶者控除といった社会保障制度から読み取ることができる。この構造から見ても、制度を設ける側の国家がどのような特性を持った人々を「望ましい」と捉えているかが分かる。

さらに「生産性」を捉えるには、労働の形と家族の形といった、二つの視点を併せて考察しなければならない。これらは社会の基盤と大きな影響を与え合っているためだ。社会の財やサービスは労働の産物として生じ、人々に消費されるという一連の流れの繰り返しによって循環している。また人間は子孫を残すことで技術や文化を継承し、種として存続してきた。現代社会は「生産」活動がベースとなって作られており、社会を維持し続けるために次世代の担い手とされる子どもの誕生が望まれる。照らし合わせてみると、以下のように分類できると考えられる。

「生産性が高い」という状態は精神的・身体的に健康であること、長時間労働が可能なこと、子どもを産む・作る能力と意志があることを指す。

「生産性が低い」という状態は精神的・身体的に何らかの問題を抱えている、長時間労働が可能ではないこと、子どもを産む・作る能力もしくは意志がないことを指す。

労働力・再生産労働というどちらの面でも、社会を持続させるためには「生産性が高い」とされる属性が望ましいとされ、またこれを目指すべきだという向きも、「生産性が低い」とされる属性は望ましくないという圧力もこのような背景から発生していると推測できる。子育てが支援され、結婚が保護されるのは社会の存続の根幹をなす機能であるためと位置

付けられ、「女性は子どもを産むもの」として、結婚や子育てを担うことを要求される風潮も説明できるだろう。人口が増加することは将来の国の担い手が増加することであり、国民がそのような認識を持つように促すことは、社会をデザインする国家側にとって都合が良いためと考えられるのではないだろうか。

したがって、「生産性」がなぜ重視されるのかという問いへの回答は暫定的に、「生産性が低い」とされる人々の属性よりも、「生産性が高い」とされる人々の属性の方が社会にとって「有益」であるためと推測する。これらの推測を確かめるためには、社会の構造を分析する必要がある。次章では日本において主流とされてきた労働モデルと家族の形がどのようなものであったかをまとめ、その手立てとしたい。

## 2. 近代の労働・家族モデルと現実社会とのギャップ

1章では「生産性」の意味を確認し、「生産性」が重視される要因を予想した。では「働くこと・家族を作ること」のスタンダードはどのように形作られてきたのか。その経緯を確かめたい。さらに、「生産性が高い」とされる状態は今日においても同様だと言えるのだろうか。近年、労働モデルや家族形態は移り変わっており、その影響を受けて「生産性が高い」と見なされてきた状態にも変化が生じていると思われる。この転換についても併せて論じたい。主に「労働法とジェンダー」（浅倉 2004）を参照し考えていく。

### 2. 1 労働モデルの変化と「標準的家族像」の成立

この節では労働モデルと近代家族がどのように確立し、また変化してきたかについて見ていきたい。日本における雇用の特徴はどのようなものか、またその慣行は家族の形とどのように結びついてきたのだろうか。その際浅倉（2004）は「日本の労働法とそれを支える雇用慣行には、それなりの特色があり、解明されるべきジェンダー構造にも、日本的特色が見られる」と指摘し、同時に、労働法を支えてきた日本的雇用慣行におけるジェンダー構造の特色は4つに分けられると述べている。

一つ目は、日本的雇用慣行が社会において「標準的家族像」を前提に形成されてきたことだ。浅倉は「標準的家族像」を、「夫が勤労者として働き、妻は家庭に入って家事・育児・介護等に従事するという性別役割分業型の家族モデル」（浅倉 2004:13）と定義している。近年会社では残業や深夜勤務、長時間労働が常態となっているため、夫は自分自身の心身のケアに割く余力がない。妻はそのケアを担うべきと目される。妻はパート労働をする場合も多いが、非正規雇用のその稼ぎだけでは生活するだけの水準に到達しないため、生計を支える夫が必要になる。このように夫婦は結婚して一組となつてこそ、生計と家庭を維持できる形式がようやく整う。性別役割分業型の家族像は以上のように形成される。

二つ目の特色は、「標準的家族像」が家事や育児に専念する専業主婦を優遇する税制・年金制度と結びつき、支えられてきたことである。例えば税制においては、サラリーマンの専業主婦世帯に対し、夫の所得から一定額を控除した残額に所得税を課税する仕組み（配偶者控除制度）がある。また社会保障では、専業主婦は被扶養者として夫の健康保険を利用し、

夫の死亡時には遺族年金を受給する。さらに、国民年金の基礎年金の保険料を、第三号被保険者として免除されるなどの優遇措置も用意されている。これらの法制度は、「標準的家族像」を形成・維持するべく有効に機能してきた。

三つ目の特色は、企業が正規労働者を中心に置き、その周囲に補助要員として非正規労働者を配置するという形式を採用していることだ。年功序列の賃金制度や終身雇用制度など、日本的雇用慣行の恩恵を享受することができるのは正規労働者のみであり、非正規労働者は除外されてしまう。さらに近年では、ひとくくりに非正規労働者と言ってもその形態はパート、派遣、アルバイトなどと細分化している。

四つ目の特色は、企業社会の階層の中に、ジェンダーが非対称的なまま組み込まれていることだ。男性正社員は正規労働者として一定の安定が保障されるが、引き換えに責任ある仕事を任せられ、業務の内容や労働時間など、企業の要求に応えなければならない。対して女性は補助的な役割を期待され、景気や経営状況によって切り捨てられる調整弁としてみなされた。

「標準的家族像」について補足する。田間（2004）によると、夫婦の性別役割分業については、前近代では夫婦ともに働くことが当然とされたが、近代家族をとり囲む近代社会は、西洋においては大きく変動し、工業化した。その結果、男性は労働者として雇用され、家族を扶養する主な稼ぎ手となり、他方で女性は家事・育児の主たる担い手になるという性別役割が設定され、家族生活が営まれることが基本となった。また、市民によって政治や経済が行われる公的領域と、プライベートな私的領域が分離され、家族は私的領域と位置づけられたことにより、女性が主婦としてもっぱら担当することとなった家事・育児は私的なこと（非社会的なこと）とみなされるようになった。このような経緯で「標準的家族像」は形成され、公的・私的領域の双方で性別役割分業が定着したのである。

ここまで見た状況から、日本的雇用慣行と性別役割分業型の家族像は切っても切れない関係にあり、互いに影響を及ぼし合ってきたことが分かる。しかし家族に関わる制度には戦後以降大きな変化がなく、そのため近代化における家族制度・雇用と今日の状況にはズレが生じていると推測できる。家族も雇用も、ただそのまま永遠に全く同じ様相で存在しているわけではない。社会情勢や歴史の流れに影響を受け、都度変化してきた。その乖離こそが現在の問題を引き起こしているのではないだろうか。次節では、それらの変化について具体的に分析する。

## 2. 2 労働モデル・家族（モデル）と雇用形態・税制度の乖離

浅倉（2004）によれば、ここまで見てきた日本的雇用慣行が大きく変化したのは1990年代だという。その背景にはグローバル化による市場の変化、少子高齢化、情報化の進行、労働形態の多様化などがある。これらの様々な要因の影響を受け、日本的雇用慣行の基礎は揺らぐこととなった。終身雇用制度も盤石ではなくなり、早期退職制度など雇用は流動化した上に、正社員はスリム化した。賃金や昇進の決定を左右してきた年功的な要素は後景に退き、能力主義的要素が前面に登場している。定期昇給やベア方式による賃金制度は、職能や業績を重視した昇給制度や成果主義的賃金制度にとって代わられつつある。正社員男性労働者がこれまで処遇されてきた一種の「平等主義」（内実は集団主義、画一主義）は、大幅に変

化しているという。(浅倉 2004:41)

この変化は正規雇用男性の処遇にも影響を及ぼし、それまでの集団主義や画一主義は後退が進んでいる。企業を中心であった正規雇用労働者の割合は低下し、一方で非正規雇用労働者が多く生み出された。

男性稼ぎ主モデルは、国家が働き手の男性を直接支えるのではなく、働き手を雇う企業を支えることで、間接的に男性を支え、その家族を支えるという仕組みであった。これは男性が正規雇用される場合に効果を発揮するが、今日に至るまで正規雇用者の割合は男女ともに低下している。厚生労働省による「非正規雇用の現状と課題」では、非正規労働者の割合は1984年に15.3%、1999年に24.9%、2016年に37.5%と増加していることが示されている。<sup>1</sup>1997年から2005年の5年間に、正規雇用は172万人減少したが、これに代わって約200万人の非正規雇用労働者が増加した。これは正規雇用労働者を減らし、非正規雇用労働者を活用することで経費削減を目指す労働市場の流れと一致する。先述のようにこの入れ替わりは男女共通ではあるものの、雇用労働者中の正規労働者の割合の低下傾向は、女性のほうが著しい。女性労働者に占める短時間労働者(週労働時間が35時間未満の者)の割合は、この5年間に、35.9%(1997年)から39.3%へと3.4%上昇している。(浅倉:2004:126)

この背景には労働者派遣法の成立があると考えられる。労働者派遣法とは1985年に制定された法律で、正式名称を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」という。派遣社員の権利を守るために設けられたものであり、当初は専門性の高い13の業務においてのみ適用されていた。また制定以前は人材派遣に関する法律が十分に整備されておらず、請負と派遣を明確に区別することを目的として作られた。しかし景気後退に伴い、対象の業務が徐々に拡大していき、これが非正規雇用労働者増加の一因となった可能性が高い。加えて労働基準法の改正により、労働時間の変化も進行した。この改正で労働時間がフレキシブルになったことで、男性の長時間労働がさらに増幅され、一方で若年や女性の短時間労働・非正規化が進行したとも考えられる。(野依 2017:82-83)

このため男性稼ぎ主モデルに該当し、間接的に支えられる男性の絶対数は減少し、従来の日本的雇用慣行の恩恵を受けにくい状況となっている。つまり正規雇用労働をする男性の存在を前提とした男性稼ぎ主モデルは、今日においてはもはや十分に機能していないと言わざるを得ない。

雇用形態が多様化するにともなって、処遇もまた多様化した。ジェンダー関連立法の制定により、男女間の明白な雇用・処遇格差は違法と認められるようになったが、隠れた差別性はいまだに残存している。正規雇用と非正規雇用の間に区別を設けることは違法ではないとしつつ、その実それらの構成員割合における男女差が著しいとすれば性差別は続いており、むしろ認識されにくい分強化されているとすらいえる。

日本的雇用慣行と密接な関係にあった社会では、ジェンダーが非対称的に組み込まれた構造が重要であった。長期間にわたり働くと思なされる男性正社員は、業務内容や職務の割り当て、残業や休日出勤、勤務地など企業からの様々な要求に応じて働くように求められてきた。これに対して女性は、男性を下支えする補助的な労働をしつつ、景気悪化時などに調

---

<sup>1</sup> 厚生労働省, 2021, 「非正規雇用の現状と課題」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000830221.pdf> (2021. 12. 15)

整弁となる労働力として扱われてきた。同時に労働力再生産分野のアンペイド・ワークも一身に担ってきた。企業社会は、このような女性の二重役割によって支えられてきたのである。

日本的雇用慣行との関連性が高い税制度（第3号被保険者を対象とした、いわゆる配偶者控除）についても取り上げたい。第3号被保険者とは、国民年金、厚生年金加入の夫を持つ配偶者のことで、自分で国民年金保険料を払わなくても、国民年金に加入している状態とされる「第2号被保険者に扶養されている配偶者で年収130万円未満」者を指す。この「3号被保険者」にはさまざまな問題がある。本人も配偶者も保険料を支払っていないのに、被扶養者でありつづけ基礎年金が支給されることに異論がある。1986年、専業主婦に有利な改正年金法がスタートし、主たる稼ぎ手の年金のもとに組み込まれた。しかし保険料の負担者は実質的に単身者や共働きの男女の税金によってまかなわれることになり、その点に納得がいかないという意見が出るようになっていく。（金子 2011:186）

国民年金では、40年間加入かつ厚生年金の加入歴がない基礎年金受給者の平均額は、一か月男性は約5万6000円、女性は約4万9000円である。これは現在の生活保護高齢単身世帯約8万円、夫婦世帯12万円（都市）より低くなっており、憲法の「健康で文化的な生活」が保障されている金額とはとても言えない。厚生年金保険は民間企業の労働者が加入する公的年金制度である。条件によって、日本年金機構から老齢年金や障害年金、遺族年金が支払われる。国民年金と厚生年金の加入期間が合計25年以上であれば、厚生年金は加入期間に応じた金額が受給できる。しかし、例えば20年以上加入していても、男性は約19万6千円、女性は約11万円となっている。このように現役世代のころの賃金格差が反映されており、女性が誰かに扶養されずに生活していくことは難しい。

専業主婦世帯数と共働き世帯数の逆転はすでに1997年に起こっており、専業主婦世帯が圧倒的多数であった時期と同様の制度を運用し続けられれば、そこに綻びが生じるのは当然である。<sup>2</sup>専業主婦の存在を前提とした配偶者控除による税負担の軽減などの税制度は2020年に緩和されてきたものの、障壁は未だに存在しており、男性稼ぎ主モデルの残る中での働きづらは健在である。

「標準的家族像」を「自然な」、あるいは「伝統的な」家族の形だとして賛美する風潮の影響もいまだに根強い。男女共同参画社会に反感を抱く人々の心の底には、「古き良き」時代の日本に対する憧憬があるのではないだろうか。そこにあるのはかつての高度経済成長の基盤となった日本型雇用とそれに適した家族像に他ならず、それらへの過剰な賛美は、該当しない人々の排斥に繋がりがかねない。例えば1章で言及した杉田の「LGBTには生産性がない」という主張は、「子どもを作らない」つまり「標準的家族像」を目指さないことに対する攻撃だが、その非難は単なる攻撃にとどまらない。「標準的家族像」の形成を通じて日本の高度経済成長期の再来を望む、保守層が持ち続けてきた一定の価値観が壊れることに対する危機感が反映されていると考えられる。そこでは希望するライフコースを選択するといった個人的な幸福の達成よりも、社会に貢献することや、社会全体の生産性の向上が重

---

<sup>2</sup> 内閣府 男女共同参画局「男女共同参画白書 概要版 平成30年 第3章 第1節 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s03.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html) (2021.12.15)

視される。「LGBT」をはじめとする人々は「標準的家族像」から外れているため、保守層にとって、彼らを支援および支持することは許容しがたいのではないだろうか。そういった意味で「標準的家族像」を賛美する風潮と「生産性がない」とされる人々への批判は結びついていると言えよう。

とはいえ、保守層が語るような「標準的家族像」に当てはまる世帯の割合が増加したからといって、高度経済成長が再来するはずもない。それどころか今日の日本では現役世帯が減少し続けており、性別役割分業にこだわっているのは労働力の確保もままならない状況である。もはや「古き良き」時代の日本に戻ることはできない。社会経済は歴史的な変化を遂げ、情報化・グローバル化等が生じた上に少子高齢化が進行し人口構造もまた変化したためだ。このように日本全体が大幅に変化した以上、当時の社会を再現することは不可能である。世帯主の男性が正規雇用労働者として企業に所属し、その男性稼ぎ主モデルをコアとして組み立てられた日本的雇用システムを維持することは不可能になり、ともなう働き方に対する労働者側の意識も変化している。こういった構造自体の大規模な変化を差し置いて、性別役割分業のみを過去のように戻すのは現実的ではない。「伝統的な」家族像は成り立たなくなっていくと思われる。しかし「伝統的な」家族像の崩壊は、すなわち家族間の情が失われることを意味するわけではない。それらの情愛や絆は、制度があってはじめて生まれるものではなく、今後も続いていくだろう。「伝統的な」家族が崩壊したとしても家族はそれで終わりではなく、時代の変化に応じて新たな家族像に変化していくはずで、今はその過渡期にあると言えるのではないだろうか。また、当然ながら結婚や出産は個人の選択の範疇であり、家族を作る選択をする人々もいれば、家族を作らないことを選ぶ人々もいる。そのような選択をした人々が、家族を形成せずとも自立した生活を送れる社会保障制度を目指すべきである。どのような選択をしたとしても、従来の家族観にとらわれすぎない制度作りが重要だと考える。

## 2. 3 「生産性が低い」とされる人々が直面する困難

ここまで、日本的雇用慣行と「標準的家族像」の影響が残りつつ、確実に変化している現状を見てきた。では、具体的にはどのような特性を持つ人々がそこからこぼれ落ちてしまいやすいのだろうか。日本的雇用になじまない、または「標準的家族像」に該当しない人々が当てはまると考えられる。「税制度から除外される、婚姻制度から排除される、その恩恵を享受できない、周縁化されやすい」という点で、シングル女性とシングルマザー、LGBT、障害者の状況に注目し、それぞれがどのような困難を経験しているのか分析したい。もっとも、便宜上このように分類したものの、それぞれの立場は重複する場合があることや、本論文で言及しきれない範囲が存在することをあらかじめお断りする。

### 2. 3. 1 シングル女性、シングルマザー

今日まで長らく男性が稼ぎ、妻である女性は子育てと家事を担うという男性稼ぎ主モデルが前提とされていた。そのため、社会人の生活モデルにおいては「結婚しない」「子どもを産まない」女性の存在が十分に想定されていないと言って差し支えないだろう。シングル女性の困難はここから生じている。出世コースは長く働き続けるという点で主に男性を対

象に設定されており、同世代の男性と比較した場合、女性にとって昇進する難易度は高い。制度の構造上、女性はある程度の年齢で結婚して仕事をやめるか、もしくは子育てがひと段落してから非正規職であるパートとして仕事を再開するといった「一時的な労働力」としてみなされる側面が強い。個々人の能力や適性以前の問題として、性別ごとにキャリアコースが異なっているという構造自体が男女の賃金格差に繋がっていると考えられる。男性稼ぎ主モデルの慣習が残る社会において、シングル女性が出世を目指して働くこと、また働き続け、自立した生活を維持していくことの難しさは残り続けている。

2013年、政府の成長戦略として「女性の活躍」が掲げられるようになったが、これらの施策の目玉は「待機児童解消」や「子育て女性の再就職支援」「女性管理職と登用」である。このような支援の対象として見なされているのは既婚で子どものいる女性か、正社員で働いている女性であり、非正規職に就くシングル女性の状況は見えづらく、支援の対象として認識されていない現状がある。したがって働き続ける女性、結婚しない女性、子どもを産まない女性のキャリアコースが非常に乏しく、また認識されづらいために支援対象として見逃されやすい。この窮状が不可視化されやすい点は非常に大きな問題だ。親と同居している場合は父の収入があり、結婚して夫と同居している場合は夫の収入があるため、女性のみ収入の少なさが目立たない。つまり、一人暮らしになった際や、離婚・死別等で母子家庭になった際にはじめて女性の貧困が明らかになるということだ。シングル女性の平均年収は約200万円となっており、これは全世帯の平均年収である約550万円を大きく下回る。<sup>3</sup>日本において非正規雇用労働が大きく取り上げられてこなかった要因として、構成員の多くが主婦パートで夫に扶養される立場だったことが挙げられる。しかし2004年、製造業における派遣労働が解禁されたことを皮切りに男性の非正規雇用が増加した。2007年には男性労働者のうち約2割が非正規雇用となった。いわゆる「派遣切り」問題では、男性労働者の非正規雇用増加が社会問題として注目を浴びた。残念ながら、非正規雇用が女性のみならず男性にも拡大し、ワーキングプア問題として認知されることとなったと言える。(植野2017)男女間ではもとより、男性間でも賃金格差が発生しており、同時に婚姻率も低下している。当然のことではあるがこのような状況下では、夫が家計を支えるだけの収入を得て、妻が家庭内の労働を担う男性稼ぎ主モデルは成立しない。だということに、女性は家計を補助するだけの収入があれば良いという賃金体系と、それを強化する性別役割分業の規範は健在である。この矛盾が女性を非正規雇用の位置に押しとどめながら、「女性活躍」を掲げる歪んだ現状を作り出している。これでは親や夫に扶養されない非正規雇用のシングル女性は、生活するだけの十分な収入を得ることができない。性別役割分業の規範が強く、男性稼ぎ主モデルがスタンダードとされる社会においては女性が働いても自立した生活が送れない、あるいは貧困に陥るリスクが非常に高いといえる。

正規雇用向けの施策の対象外になり、就労自体が厳しいというほどでもなく、働き続けているため、将来への不安はあるものの現時点では生活が成り立っている立場の女性たちは支援の光が当たりづらい。非正規雇用のシングル女性がより良い待遇や増収を望んでも実現は容易ではなく、相対的に余裕のない状況下で税金や保険料を負担している。それにも関

---

<sup>3</sup> 厚生労働省 平成30年 国民生活基礎調査の概況 II 各種世帯の所得等の状況  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa18/d1/03.pdf> (2021.12.15)

ならず、受けられる支援は限りなく少ないという問題がある。

さらに、将来に対する不安を抱えていても、「結婚しなかった本人が悪い」「非正規職で働いているのは本人の認識・努力不足」のように、自己責任として責められてしまうような社会の空気が存在する。(小杉 2017)

少子化問題により、子どもを産まない女性へのまなざしが近年さらに厳しくなっている側面も考えられる。女性は子どもを産むべき・子どもを産んで少子化問題解消に貢献するべきであるという空気の中で、シングル女性は自分たちを対象とした支援を望む主張をすることや、あるいは支援を望むこと自体に抵抗を感じてしまっているのではないだろうか。子どもを産まない人(可能だが選択しない/または不可能)はしばしば批判にさらされる。特に後者よりも前者に対する批判が強い。例えば2007年には、島根県で行われた自民党議員の集会の中で、当時の厚生労働大臣が「15から50歳の女性の数は決まっている。産む機械、装置の数は決まっている」、「機械というのはなんだけど、あとは一人頭で頑張ってもらえないと思う」<sup>4</sup>という旨の発言をし、退陣を余儀なくされる出来事があった。これは女性の意思決定を軽んじているのはもちろんのこと、少子化対策の施策の必要性を否定しかねない内容であり、産むことを選ばない女性個人の問題として責任転嫁している向きがある。当然ながら、結婚や出産は個人の選択に委ねられるべきである。また、育休産休や急病など家族のケアに関するシステムは家庭内の女性に一任され、そのようなケアを社会が担うという動きは少ないことにも注目したい。ケアは家庭で、私的な領域で行われるものとされ、不十分なまま放置されている。子どもを産むこと、家族を作ること強いて社会を保っていくのではなく、これまで「家族の役割」とされてきたケアを社会の側に移行していくこと、すなわちケアの社会化が必要なのではないだろうか。

正規雇用労働者と同程度に働いているのに生活が立ちゆかなくなってしまうのは労働者側の問題ではない。人件費削減のために正規雇用の割合を減らし、非正規雇用の労働力を利用する労働市場の潮流と、その影響で正規雇用労働者と非正規雇用労働者間で発生する構造的な格差、つまり社会側の問題である。

このように社会の構造自体の様々な問題があるにもかかわらず、貧困は自己責任として労働者を糾弾したり、矮小化してしまったりする社会全体の空気を変えていかなければならない。多様な働き方、ライフコースについての一層の理解促進と啓発が必要である。もっとも、理解がより浸透するべきではあるが、前提として、このようなライフコースで生きている人々はすでに大勢いることを見逃してはならない。この事実が正確に認識され、適切な支援がされるようになるべきである。

ここまで見たように、女性は他者に扶養されることを前提として制度が設計されている。社会保障が家庭内で、子どもや孫によって担われていた時代においては大きな破綻はなかったと思われるが、単身世帯割合が約27%にもなった現在、数十年前と同様の制度を適用し続けることには限界がある。<sup>5</sup>女性が夫を通して被扶養者として扱われるといった性別役

---

<sup>4</sup> 連合大阪, 2007, 「『女性は子を産む機械』発言を絶対に許さない」

<https://www.rengo-osaka.gr.jp/whatsnew/data/070131.html> (2021. 12. 15)

<sup>5</sup> 厚生労働省 平成30年 国民生活基礎調査の概況 I 世帯数の世帯人員の状況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa18/d1/02.pdf> (2021. 12. 15)

割分業型の家族像を前提にした社会保障制度は、すでに崩壊していると言わざるを得ない。夫婦共働き世帯はいずれかの収入がなければ生計が維持できない場合が多く、一人が世帯の収入を支えているとする「世帯主」という表現も現実にそぐわない。浅倉(2004)曰く『『世帯主』は、国連の『ナイロビ将来戦略』(1985年)では廃止すべきだとされた時代遅れの用語』だという。日本の企業は世帯主を基準とする制度を見直し、現状に合った基準を導入していく必要がある。

このような変化に応じて、年金制度に関しても世帯単位ではなく個人単位に移行していくべきである。年金制度と賃金制度は平行して改革を進めていく必要がある。正規雇用はもちろん、非正規雇用の中でもパートや派遣、アルバイトなど「同一労働同一賃金」にのっとったスタイルが定着することが理想的だと考える。パートタイム・有期雇用労働法の改正を受け、大企業では2020年4月から、中小企業では2021年4月から「同一労働同一賃金」が導入されることとなった。<sup>67</sup>しかし、違反した場合の罰則は特に設けられておらず、強制力はそれほど強くないと思われるため、どれほど効果的に機能するのか注視していかなければならない。

したがって、非正規雇用のシングル女性の支援を考えるために真っ先に必要なのは、社会構造の分析を踏まえた上での施策の実施である。従来の構想のままで支援施策を増やしたとしても、決して有効な手段にはなり得ない。当事者が置かれている状況を把握した上で改革に向けて提言を行うべきである。これは非正規雇用のシングル女性のみを支援すべきという主張ではなく、就労率と貧困率がともに高いシングルマザーに対しても同様である。また平行して、非正規雇用のシングル女性の声を活かして、サポートする場所を作っていくことが重要である。男女共同参画センターがあらゆる社会資源と連帯し、支援の輪を広げていくことは、当事者の孤立や貧困を防ぐだけでなく、地域との結びつきも強めてくれるだろう。

シングルマザーの人々はここまで見てきた「生産しない」という条件には当てはまらない立場であるが、労働生産性という面で不利になりやすく、同時に貧困に陥りやすい。

その要因の一つには、就業形態として正規雇用者が少ないことが挙げられる。日本の女性全体に当てはまることだが、女性は結婚や出産で一度退職し、子どもが大きくなって再就職しようとする正規雇用のポストがない状態に直面してしまう。正規雇用においては事実上の年齢制限が存在しており、家庭との両立が困難ということもあり、パートやアルバイトといった非正規雇用者として就労することになる。母子世帯になる以前に就労していた人

---

<sup>6</sup> 厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html> (2021. 12. 15)

<sup>7</sup> あしたの人事 Online, 2021年5月4日「同一労働同一賃金とは？中小企業の施行はいつから？賞与の扱いや罰則についても解説」

<https://www.ashita-team.com/jinji-online/organization/11280> (2021. 12. 15)

は75.8%であるのに対し、正規雇用の人は32.1%と半分以上にとどまっている。<sup>8</sup>非正規雇用労働の時給は低く、正規雇用との均等待遇等を求める法律は定められておらず、平均年間就労所得は200万円となっている。これは同年の児童がいる世帯の平均年収739万円の約27%である。<sup>9</sup>日本的雇用について確認したように、日本における配偶者控除などの税制は夫と妻からなる家族を前提としているため、女性が世帯主として家計を支えることが難しい。子どもを預けた上で働けるような、正規雇用の職を不本意ながら辞さなくても良い環境作りが重要である。同時に、非正規雇用であっても自立した生活を送れるだけの収入を得られる給与体系の実現が望まれる。

また、就業トレーニングの場がほとんどないことも大きい。日本では近年まで終身雇用が基本となっており、職業訓練は主に新卒向けに行われてきた。そのため一度企業を離れ再度の就職を望む人や、新たに働こうとする人を対象としたサポートの基盤が弱いのである。

女性は誰かに扶養されることが前提とされているため、シングル女性や離別したシングルマザーは特に経済的に困窮しやすい。働いていない人々が貧困に陥りやすくなる状況は想像に難くないため認識されやすく、同時に問題視されやすいと言える。当然ながら該当者層に対してはケースごとにアプローチするべきである。しかし、働いている人々がそれでも貧困に陥ってしまう状況は比較的可視化されにくく、そのような人々に対し、どのような支援策を講じていくかを検討しなければならない。もっとも前提として、働いている人々が貧困状態になってしまうというのであれば、それは人々を雇用する社会側の構造に大きな欠陥があると言わざるを得ない。支援を続けるとともに、社会構造のあり方についても問いかけていく必要があると主張する。

### 2. 3. 2 LGBT

LGBT当事者が就労に際して経験する困難について、三成(2019)は「募集・採用、職場におけるハラスメント言動、施設・服装、企業の福利厚生等での取り扱い・法律で認められた制度の非適用、ハローワークなど公的機関の対応」を挙げている。

まず募集・採用については、エントリーシートに設けられた性別記載欄はトランスジェンダーにとって選択しづらいものである。性自認に基づき質問に答えたところ、戸籍と性別との不一致を理由とする内定取消のケースも生じているという。さらに結婚や出産の予定について聞かれることがあるが、ゲイやレズビアン当事者にとっては非常に回答しがたい質問である。(三成2019:31-32) もっとも厚生労働省は、公正な採用のため、家族に関する情報を集めることは不適切としており、婚姻の予定等を尋ねることはマイノリティ・マジョ

---

<sup>8</sup> 厚生労働省「平成28年度 ひとり親世帯等調査結果報告 6 ひとり親世帯になる前の親の就業状況」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11920000-Kodmokateikyoku/0000188156.pdf> (2021. 12. 15)

<sup>9</sup> 厚生労働省「平成29年 国民生活基礎調査の概況 II 各種世帯の所得等の状況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa17/d1/03.pdf> (2021. 12. 15)

リティ、どのような立場の人々に対しても望ましくないと考えられる。<sup>10</sup>

ハラスメント言動はカミングアウトしている当事者に対するものだけでなく、同僚が当事者であるとは知られずになされる場合もある。そのストレスは円滑なコミュニケーションの妨げとなり、職場での良好な人間関係の構築を困難にしてしまう。差別的言動のある職場では、当事者の勤労意欲さえも低下しやすくなることは想像に難くない。

トランスジェンダーはトイレ・更衣室等の利用に際して支障が生じるケースが多く、当事者の要望が通るとも限らない。特にトイレの利用は当事者の健康に深刻な影響を及ぼしかねない問題である。NHKが行った調査によると、健康に影響が「あった」あるいは「ややあった」人は全体の40%近くに達する。<sup>11</sup>具体的には、自認する性のトイレが使えず、我慢して膀胱炎になったという声があった。また心理的な負担については、職場でカミングアウトができず同僚や上司とのコミュニケーションがうまくいなくなり、うつ状態になったという声が聞かれた。非当事者に比べて睡眠障害やうつ病発症者が多い傾向にあるという。また戸籍の性と異なる服装での就労が認められず、戸籍の性の服装で勤務するように命じられることもある。

同性のパートナーに関して、慶弔休暇、忌引き、死亡時の見舞金・慶弔金、寮・職員住宅の利用などが認められない点も非常に大きな障壁だ。加えて、法律上の制度では労災補償での遺族年金や所得税の控除が適用されず、育児・介護休業法も対象外であり、転勤でも育児・介護等の配慮もなされない場合が多い。

雇用形態では、非当事者に比べて、パート・アルバイトの割合が高いとされており、とりわけトランスジェンダーが該当する。先述の通りトランスジェンダーは、ゲイやレズビアンと比較した場合、就労に際してカミングアウトの必要に迫られる場面が多く、長期にわたり同じ職場で働くことが難しくなりやすいためと推測される。非正規雇用で働く人が多いため、年収200万円未満の当事者は27.5%に上る。「特に女性の当事者は、男性よりも不利な状況に置かれており、二重の不利益を受けている」という。(三成 2019) 就職活動の際に、性自認や性的指向に関する困難を相談できる専門的な機関がほとんど存在しないことも問題である。マジョリティとされるシスジェンダー/ヘテロセクシュアルの人々が経験しないような困難に直面し、思い悩むこととなってしまう。

冒頭の杉田(2018)の意見のように、子どもを作らないために生産性がない、社会に貢献できないと見なされる風潮がある。この批判は前節で挙げた、子どもを作る能力があるのに作らないシングル女性へのものと根の部分で繋がっており、LGBTにも同様に向けられる。同性カップルは、現状では生殖補助技術や養子縁組制度等を用いることでしか子どもを持つことができず、そのハードルは異性カップルと比べて高い。

ただし、異性カップルと同様に、LGBT当事者すべてがパートナーとの子どもを持ちたい・育てたいと考えているわけではない。またセクシュアリティは可変的であるため、異性婚をし、子どもをもうけたものの、後に自分がゲイやレズビアンだという意識を持つようになって

---

<sup>10</sup>厚生労働省「公正な採用選考の基本」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm> (2021.12.15)

<sup>11</sup> NHK「LGBT当事者アンケート調査～2600人の声から～」2015年

<https://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/> (2021.12.15)

たり、性的指向が変化したりといったケースもある。「LGBT 当事者＝子どもを持っていない」という理解は必ずしも成立しない点に注意したい。

### 2. 3. 3 障害者

身体障害、知的障害、精神障害等を持つ人々にとって就労は容易なことではない。ほとんどの企業は障害を有しない人を想定してデザインされており、制度や設備が不十分であるためだ。労働生産という面でも、家族を持つという面でも排除されやすい。

障害者雇用促進法などを見るに、障害者が働きやすい環境作りは少しずつ進んでいるように思われる。例えば2020年の法改正によって、企業は2021年までに、全正規雇用のうち障害者雇用率を2.3%に引き上げるように求められた。しかし厚生労働省の「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」によると、障害者の数や実雇用数の増加数はいずれも2万人を下回っており、法定雇用率を上回る企業は48.6%にとどまっている。<sup>12</sup>目標が達成されているとは言い難い。「働き方」は主に精神的・身体的に健康な人に向けて設計されている。

障害者はその特性から、通常の労働市場で就労することが容易ではない。さらに障害者にとって、就労の目的は就労自体だけではなく、収入を得て自立することも含まれると思われる。ゆえに様々な障害を持つ人々が、各々の状態に合った就労の場にアクセスできるように、就労形態を柔軟に変化させていくことが求められる。とはいえ、就労形態を多様化させるという名目のもとに、障害者が所属する就労形態によって受けられる支援・保護が異なり、障害者間の格差が拡大することは望ましくない。加えて、福祉や就労の促進を目的とする場合であっても、労働法の解釈が容易に歪められてしまう事態は避けなければならない。働く上で何らかの困難を抱えることが多い障害者に対し、どのような対策が講じられるべきかを検討したい。

また、障害者が家族を持つことは難しいとされている。詳しくは後述するが、配偶者を持つ障害者の割合は、障害を有していない人と比較した場合かなり低い値となっている。結婚・出産・子育てなどを希望する障害者のニーズは見落とされやすく、議論の余地があると考えられる。

## 3. 「生産性が低い」とされる人々への支援として求められること

2章で確認したような経緯で「生産性」が重視され、そこから逸脱する人々が排除されてきた。その排除を廃止し、排除のダメージを補うためには何が必要かについて考えたい。「生産性が低い」とされる人々は「生産性が低い」のではなく、あくまで環境や制度によってそのような立場に「生産性が低い」状態に置かれているということを念頭に置く必要がある。このような人々をどう支援していくか、排除され続けてきた人々のダメージを補い、より良い社会に向かっていくためにはどうすべきか検討する。

---

<sup>12</sup>厚生労働省 令和2年 障害者雇用状況の集計結果

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16030.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16030.html) (2021. 12. 15)

### 3. 1 シングル女性、シングルマザー

なぜシングル女性およびシングルマザーへの支援が重要なのかは 2 章で述べた通りである。シングル女性への支援として、税制度の変革や最低賃金引き上げによる所得増加など、様々な支援が必要である。

小杉ら（2017）が 2015 年度に実施した調査（非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査）を参考にまとめる。当事者が望むことは大きく三つに分けられる。

第一に、社会の風潮や制度の改革である。「一時的・部分的なサポートでは困難な状況を生み出す現状を変えることはできない。行政には構造の問題を広く知らしめることで、根源的な解決につなげる政治への橋渡し役を期待したい」という回答に象徴されるように、「サポートプログラム」以前にまず、障壁となっている「社会の風潮や制度の改革」を推進してほしいという声が顕著であった。保障・税制については配偶者控除や第三号被保険者制度をなくし、シングル単位の税制に移行することや、非正規雇用労働者のための年金制度や退職金制度を整備することも含まれる。非正規雇用は勤務時間などの調整がしやすい柔軟性が長所であるが、同時に柔軟性の高さは雇用の不安定性とも表裏一体である。その不安定性を解消する仕組みを検討するべきであり、最低賃金を上げる、求人年齢差別をなくすなどの待遇改善、主婦との税金・社会保険料の格差をなくすことを目指すべきである。また、生活保護等福祉サービス利用への偏見、結婚や出産を体験しない女性への偏見、女性への家事・介護負担の偏りをなくすことも必要だ。社会の風潮については、制度の改革が進むにつれてより良い方向へ変化していくと考えられる。逆を言えば、制度の改革がなされない限りは逆風の改善は期待できない。

第二のニーズは具体的なサポートプログラムである。今後の希望を問う項目では、回答者の 7 割が「収入を増やしたい」と答えた。そのための具体的なサポートとして、スキルアップの場や職業訓練・資格取得支援が求められている。また交流や相談の場など、多岐にわたるニーズがあがった。さらに相談は縦割りではなく総合的な窓口であること、すべてのプログラムは休日や夜間などにも利用できること、低料金であることが望まれている。

第三のニーズとしては同じ立場の人のつながりが挙げられた。つながりを得るための場づくりへのニーズは高く、受け身ではなく主体的に場をつくっていききたいという声も少なくなかった。集まりに参加する時間的ゆとりがないことから、「ネット上の交流」、「交流・サポート情報サイト」へのニーズも高かった。コロナ禍を通して、公私どちらの領域においてもネット上のやりとりが幅広い層に浸透しハードルが下がったことを加味すれば、このニーズに応え得るような支援の実現可能性は高いのではないだろうか。

次に、シングルマザーへの支援について考える。現行のシングル世帯への支援としては児童扶養手当、母子福祉資金貸付制度、生活保護制度による母子加算、所得税・住民税における寡婦公助などが挙げられる。しかし児童扶養手当は 2002 年の見直しを機に経済的支援よりも就労支援が中心とされるようになった。また所得制限額と手当額の見直しが行われた。（神原 2020）しかし依然としてシングル世帯の賃金の中央値は生活保護水準よりも低いままにとどまっており、これらの実情を考慮すると、現在の支援が十分に行き渡っているとは言い難い。しかし、シングル世帯と一口に言っても、パートナーと死別した場合は児童扶養手当よりも高い遺族基礎年金や遺族厚生年金が支払われるため、離別シングル世帯よりも

経済的に安定しているケースが多い。シングル世帯の中でも離別と死別とでは扱いが異なっているため、シングル世帯とひとまとめにするのではなく、現在の手当の内容や経済状況に応じた支援を検討することが重要である。離別や死別等、どのような経緯でシングル世帯となったのかを区別することで、より適した支援を届けられるようにするべきである。さらに不足分を補う支援策として、保育サービスの整備（夜間保育、早朝深夜保育、病後児保育など）、養育費の強制的取り立て制度と立て替え制度の設立、住宅支援策、児童扶養手当の改善、すべてのシングル世帯に行き渡るように現行の寡婦控除ではなく「一人親控除」に改訂することなどが有効と考えられる。

### 3. 2 LGBT

本節では、LGBTの人々にとって働きやすい環境を整備するために具体的にどのような改革が必要なのかということについて述べていく。大きく分類すると、就労支援、職場の理解促進、更衣室・トイレなど、当事者が望む対応を汲み取った上での対処に分けられる。

まず必要なのは、従来の理論に基づいた規定の見直しである。これまで多くの企業では男女という二つの性別や異性愛規範を前提として様々な規定が作られてきたが、そのままでは適用範囲外となってしまうケースを念頭に作り直すべきである。

さらに、就活の際に用いるエントリーシートの性別欄修正・廃止、各種の手当や休暇の取得条件・付与を異性婚と同等の扱いにする、伝統的な性別規範に対する考えの変更などが挙げられる。誤解に基づいた不当な取り扱いや差別をなくするためには、正確な知見が必須であり、研修の実施も有効だと考えられる。

加えて会社内で相談できる制度・専門機関との連携が必要である。しかし、仮に相談できる窓口を設けたとしても、窓口を利用すること自体が関係者へのカミングアウトに繋がってしまう恐れがあるため、相談をした当事者のプライバシーを確実に保護しなければならない。こういった観点から、マイノリティとされる特性を持った労働者のみを対象に設定するのではなく、所属するすべての労働者を対象とすることも併せて検討を進めてほしい。もっとも、そうすることで利用者のうちマジョリティとされる人々の割合が高くなってしまい、結果的に支援内容が偏ってしまうことも考えられる。相談のしやすさを担保しながら門戸を開くこと、専門性を保つことのバランス調整は不可欠である。

子どもを作ることができないことが事実だとしても、子どもを育てることはできる。そもそも「子育て」とは子どもを作り育てるという狭い範囲のみを指すのだろうか。同居して衣食住を提供し暮らすことだけが子育てではないのではなく、地域の活動で交流したり、見守ったり、より拡大すれば同じ地域に住み税金を納めることさえ子育ての一環と解釈できると考える。

しかし、この反論は問題がある。それは、子どもを作り育てること、つまり「再生産」をすることがあくまでも正しいという主張を肯定してしまう点である。子どもを作らず育てない選択をした人々や、それらが不可能な人々への批判にも繋がりがねない危険性を持っているためである。この点に留意しなければならない。

同性カップルが子どもを持つ手段として生殖補助技術や代理母出産等が挙げられるが、出産する女性の負担が大きく、利用者を搾取する貧困ビジネスに組み込まれている場合が

あるなど、構造的な問題が山積している。それらの技術によって生まれた子どもたちが祝福されるべきということに関しては疑いの余地はまったくないが、少なくとも現時点ですべての人に積極的に推奨されるべき手段ではないと考えるため、ここで詳しく述べることはしない。

子どもを持ちたい人が利用できる制度として、養子縁組や里親制度の利用が考えられる。養子縁組には普通養子縁組と特別養子縁組が存在する。普通養子縁組はあくまで実親とのつながりを保ったままなのに対して、特別養子縁組は実親とのつながりを断つものである。ただし、特別養子縁組において新たな親となる2人は配偶者のあるもの、かつ夫婦でなければならぬという条件があるため、同性婚が認められていないに日本の同性カップルが利用することはできず、普通養子縁組を検討することになる。

同性婚が法律で認められているかどうかにかかわらず、日本でも現実に子どもを育てる同性カップルは存在するが、同性婚を容認している欧米の国々と比較すると、日本の同性カップルが子どもを持つことのハードルはかなり高い。同性婚を認めている国のほとんどは、同性カップルが養子を迎えることを容認しているが、日本では育ての親の実子として戸籍に記載される特別養子縁組は先述のような条件があるためだ。生みの親と暮らせない子どもを一定期間養育する里親制度は、結婚の有無は関係ないが、行政から里子を委託されている里親の多くは既婚の夫婦である。未婚の場合は保育に準ずる経験が求められるなど、ハードルが上がってしまう。風穴を開けようと、2013年にできた「レインボー・フォスター・ケア」という団体が、LGBTを里親の人的資源として活用することを提案している。(杉山2016:150-151) 実際に2016年12月には、大阪市に住むゲイカップルが養育里親に認定された。<sup>13</sup>大阪市は、「愛情があり心身が健康で経済的に安定していれば、どのような家族形態でも里親になることは可能」という見解を示している。

なお、同性カップルに育てられる子どもへの影響を懸念する声も存在するが、同性カップルの子育てに関する調査研究は進んでおり、1970年代以降に100件以上実施されている。アメリカ心理学会が2005年に発表した同性親の子育てに関する報告書によると「レズビアン女性もしくはゲイ男性が親に適していないことを示す根拠はなく、同性愛者の親を持つ子が、異性愛者の親を持つ子と比べて、情緒、認知、社会性、性的な発達など何らかの重要な面で不利益を被っていることを示す研究は一つもない」と結論付けられている。(杉山2016:160) 同性愛者の親がいる家庭で育つことは、子どもにとって成長に関するリスクがあるわけではない。また里親制度の研修や慎重な審査もあるため、安易な気持ちで子どもを望むカップルはおらず、万が一いたとしても制度のふるいにかけて、問題にはならないと考えられる。

言うまでもないが、子どもの利益は第一に考えられなければならないが、里親家庭が同性カップルであろうと異性カップルであろうと、そこには当然慎重さが求められる。しかし家族の形は絶対的ではなく流動的なものである上、様々な特性を持つ子どもがいることを考慮すれば、その数だけの家族の形が広く認められるべきではないだろうか。

---

<sup>13</sup> 日本経済新聞, 2017年4月5日「男性カップルが里親に 大阪市が異例の認定」  
<https://www.nikkei.com/article/DGXLZ014970910V00C17A4CR8000/> (2021. 12. 15)

### 3. 3 障害者

障害を持つ人々が「生産性がない」とされてしまうのは、環境によって「生産」から排除されている側面が大きい。就労に関しては障害者を雇用するにあたって企業側の理解が乏しく、対応のノウハウが不足していることが問題である。片山（2020）によると、障害者雇用におけるポイントは以下の通りである。

- ・本人が働きたいと希望すれば迅速な就職支援サービスを提供する
- ・就職後のサポートは継続的に行う
- ・仕事に関して本人の好みや希望が優先される
- ・働きたいと希望すれば全ての障害者が対象である
- ・本人の好みに基づいて支援者は企業関係者との関係づくりを行う
- ・社会保障など経済的な相談に関するサービスを提供する
- ・就労支援の専門家と医療保険の専門家でチームをつくり支援する
- ・就職支援実施機関の就職支援関係者達との連携や協力の支援

厚生労働省の障害者就労に向けた支援策の一つ「障害者就労支援チーム」にも類似した提言がある。これはハローワーク、障害当事者が利用する学校、福祉施設のスタッフがチームを編成して就職支援を行うものである。2016年の調査では、実際に障害者の就職件数が増加している。しかし就労の継続が困難なケースも多く、定着には課題が残る。一度就職することができたとしても、働き続けられなければその現状は問題視されるべきである。2018年から障害者総合支援法改正に伴い就職後3年間の「就労定着支援事業」が開始された。実習支援、就職後の継続相談支援等を行い、継続的に働き続けられる状態を目指した支援が求められる。（片山 2020）

働き方自体をデザインし直すことも有効である。この例として、チョーク製造で有名な日本理化学工業株式会社の取り組みを挙げたい。工場では作業の工程が従業員の特性に合わせて組み立てられており、時計が読めなくても時間を把握できるように砂時計を利用する、資材や工具置き場の表示を工夫し把握しやすくする、ガムテープを張りやすいようにチョークを梱包する段ボールに目安のラインを印刷するなど、従業員が働きやすい環境作りに力を入れている。<sup>14</sup>まさに「障害の社会モデル<sup>15</sup>」の実践と言えよう。当然ながら業務内容や特性により、環境作りのハードルには差があると思われるが、「働きやすい」と感じる人の割合が増えるような形態を模索・推進していくべきだと考える。

次に、障害を持つ人々の結婚や子育てについて述べる。身体障害者の結婚率に関しては、厚生労働省が在宅の障害者を対象に行った「平成 23 年生活のしづらさなどに関する調査」において、配偶者とともに暮らしているとされる身体障害者は 65 歳未満で 59.7%となって

---

<sup>14</sup> 日本理化学工業株式会社 障がい者雇用の取組

<https://www.rikagaku.co.jp/handicapped/kufuu.php> (2021. 12. 15)

<sup>15</sup> 障害や困難の原因は個人にあるのではなく、障害のない人の状態を前提になっている社会や、その仕組みに原因があるとする考え方のこと。

いる。とはいえ、ここには中途障害者も含まれており、障害を有する前にパートナーを得たケースが多いと推測され、先天性障害者か中途障害者かでも立場が大幅に異なると分かる。対して知的障害者の多くは結婚しておらず、地域で独立して暮らしている人の割合は低い。厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部編（2013）に取り上げられている「同居者の状況」を見ると、64歳以下の知的障害者の同有配偶者率は5.1%であり、身体障害者の59.7%と比べると著しく低い値になっている。また、「一人で暮らしている」人は65歳未満でわずか2.7%である。一方で「親と暮らしている」人が圧倒的多数で、9割を超えている。知的障害者の多くは施設に入所するか、もしくは成人後も親との同居を続けていることが読み取れる。（武子 2018）一人で暮らし、または自立した生活を送るのが難しい場合は、結婚や子育ての段階に至りにくいと考えられる。

施設は支援の対象者が入所できる場所であり、入所のためには条件をクリアしなければならない。もしも利用者がパートナーと一緒に暮らしたいと希望した場合はパートナーも入所の条件を満たす必要があり、ハードルは決して低くないといえる。夫婦で入れるグループホームの例もあるが数は多くない。地域で独立した生活を送ることができ、経済的にもある程度安定していて生活スキルのある知的障害者でなければ、パートナーと二人で暮らすことは難しいとされている。同時に、子育ての支援体制も十分とは言えない現状がある。障害福祉の相談支援機関には包括的な相談の場がなく、知的障害のある親に対する出産後のサポート体制は整っていない。

これらの状況を踏まえ、子育てに関するリソース、保健センターのサポート体制を整備が重要である。ただし、母子保健の専門家であっても、知的障害者に対する支援策の知見が豊富であるとは限らない。その点に留意しながら、悩みを抱え込まずに相談できる場所や、育児を経験するピアサポートグループを作っていくことを提案したい。

## 4. 「生産性」と社会

「生産性」に対し、社会はどのように向き合って折り合いをつけていくべきか。本章ではこれからの社会をより良いものにしていくために重要だと思われることをまとめる。

### 4. 1 「生産性が低い」とされる人々への支援がもたらすもの

社会的に弱い立場にある人々を支援するにあたって、社会全体の（労働）生産性が低下するのではないかという批判が予想される。しかし働き手を起点として考えた場合、シングル女性やシングルマザーが働きやすい環境が整うことや、社会の担い手の給料が確保されることは社会全体の利益に繋がるのではないだろうか。従来本来の能力を発揮しきれなかった潜在的な人々が働くことができる。子どもを持たない人にとっても、社会の中で子どもが増えると将来の担い手が増え再分配機能の向上が期待できる。人口減少に伴って現役世代も減少していくことが予想されるため、あらゆる特性を持つ人が働きやすい環境を整えていく重要性は今後さらに高まっていくのではないだろうか。

また、子どもを持たない人も税金を払うことで間接的に子育てに関与しており、役割を果

たしている。これは再生産労働の役目を担っていることと同義だと言えるのではないか。

「生産性」の解釈を従来よりも拡大するならば、自身で子どもを作り、育てることのみが再生産ではない。「生産性」の定義を捉え直し、子育てに協力することも再生産だと大きい枠組みで考えると、誰もが再生産労働に寄与できる可能性があるということになる。

これまで「生産性が高い」とされてきた人々のみを支援したところで、労働モデルおよび「標準的家族像」が変容した以上、かつてのような効果を期待することはできない。「生産性が高い」人々のための支援は、日本的雇用慣行と「標準的家族像」とセットになってこそ有効であったためだ。「生産性」の枠組み自体を見直して共に変わっていかなければ、より良い社会は望めないのではないかと考える。「生産」や「標準的家族像」から逸脱しているとみなされ、排除されてきた人々に対しても支援をしていくことこそが、現在、ひいてはこれからの社会に合った形である。またそうした方向を目指すことで、性別など特性に基づいた差別が解消される方向に向かっていくことができ、新しい価値観による、より良い、それどころかむしろ現状よりずっと良い社会に変わっていきけるのではないだろうか。子どもを産む・産まない、仕事をする・しないなど様々な特性を持つ人が生きやすい環境を整えていくことは、結果的に社会全体の利益に繋がると思われる。

#### 4. 2 「生産性」に関わらず人々が尊重される社会のために

第1章で「生産性」にまつわる認識を確かめ、第2章では日本的雇用と家族モデルの特徴を示した。第3章でそれら従来の「スタンダード」と現状の齟齬が大きくなっていることを述べ、困難に陥りやすい立場の人々に対する支援を提案した。それぞれの支援内容には共通する部分も多く、包括的な視点による検討が重要だと考える。本論文での主張は以下の通りである。

- ・労働環境（公正な選考の実現、各種の手当や休暇等社内規則の再考、労働時間の短縮、労働形態の多様化、就労支援、就労後の定着のための支援）
- ・社会保障（所得補償、最低賃金引上げによる所得増加、住宅支援、配偶者控除や第三号被保険者制度の見直し、シングル単位の税制導入、非正規雇用労働者のための年金制度、退職金の保障）
- ・子育て支援（子育て世帯のための保育サービスの充実、養育費の取り立て制度と立て替え制度の整備、児童扶養手当の見直し、里親制度適用条件の見直し、保健センターによるサポート体制の整備）

これらの改革が実現することで、日本的雇用の形式に依存しない、新しいライフスタイルの形が見えてくるのではないだろうか。「一家のうち男性が主な稼ぎ手となり、他の家族（主に妻である女性）が支える」形式に固執し続けるのではなく、どのような場合であっても希望通りに働ける・働き続けることができ、十分に生活できるだけの給与を得られる体系作りを考えるべきである。雇用の構造自体を変えていかなければ意味がない。結婚や子育てを望

む人もいれば、仕事に打ち込むことを望む人、その他の要素を優先することを望む人、すべてに取り組もうと考える人、実に様々な立場がある。ある選択肢を選ぶために他の選択肢を諦めざるを得ないという事態を少しでも減らしていきたいと考える。人々が自立した生活を送れる柔軟な社会のためには、従来の雇用慣行や家族観にとらわれすぎない制度作りが重要である。そこでは、従来の社会構造と現状の齟齬を把握した上での施策の実施および社会保障制度の見直しが不可欠となる。

これからの社会を作っていくにあたって、特定の立場・属性の人のみが意思決定に携わるのではなく、様々な特性を持つ人々が加わることが重要になるだろう。例えば女性は男性と比較した場合、低賃金でステレオタイプ化された労働に従事させられる傾向にある。また賃金労働のみならず家庭内のアンペイド・ワークも両立するべきと見なされ、構造的に不利益を被ってきた。こういった不平等を経験してきた女性たちが参加することによって、性別役割分業的な性質が弱まり、性別に基づいた差別を受けることのない社会に近づいていけるのではないだろうか。同様に、LGBT 当事者や障害者など、「マジョリティ」の対に置かれてしまう人々と共に取り組むことで、誰もが個人として正しく扱われ、仕事や家庭、それぞれの生活を大事にする価値観がベースとなった社会の姿が見えてくるのではないか。

私たちは社会の中で生活しており、その相互作用なくして生きていけないことは紛れもない事実である。しかし、やや粗雑な表現にはなるが、私たちは社会全体の利益のために生きているわけではない。結果的に社会に「貢献」することはあっても、社会に「貢献」することのみを目的として生きる必要はない。生産性の有無や多寡によって受けられる支援の範囲、はたまた支援を受けられるかどうかといったこと自体が決められて良いとはとても思えない。個人の幸福よりも社会全体にとっての「生産性」のみを重視し、それによって人を価値づける枠組みは否定されるべきである。しかし資本主義がここまで浸透した社会で、その価値観をすぐさま変えることは難しい。それならば暫定的な応急処置として、たった今困難に陥っている人々に対しどのような策を講じるべきかを検討することが必要であり、優先されると考える。

働き方や家族の形、ライフコースは税制などによって特定の形へと誘導されるべきではなく、もっと自由で、広くひらかれたものであるべきだと感じる。性別役割分業や「標準的家族像」から外れる多様な人々が、従来の枠に当てはまるよう強制されることなしに暮らしていける社会や、特性や選択の如何に関わらず、個人が個人として尊重されるような価値観に基づいた社会こそが、私たちが今後目指していくべき方向性である。

## おわりに

本論文では日本において基本とされてきた労働モデルと家族の形を確認し、近年生じている変化と弊害、解決策の検討を、複数の方向からのアプローチを通して試みた。その結果、戦後日本の雇用慣行と「標準的家族像」の形式が残る一方で、その形式に当てはまる人々が減少し、ズレが大きくなっているアンバランスな現状が明らかになった。執筆を通し、社会保障制度の課題の多さと、変革が急務であることを痛感した。繰り返しになるが、これは「個人の自己責任」という一言で片付けられて良い問題ではない。社会がどう変わっていくべき

か、また私たちが社会に対してどのような変化を求めていくべきか。常に問い続けることが何より重要だと考える。

一見関連のなさそうな立場の人々が直面する問題の原因が実は根底で繋がっており、共通していると論じ、解決策を探ることを目的としていたため、ある程度は達成できたと思われる。しかし取り上げるトピックの多さゆえに表面的な記述・理解にとどまってしまい、十分に議論を深められなかったことを反省点としたい。また、当初は「生産性」枠組みの否定を図った。が、資本主義と強く結びついた現代社会において完全な否定・脱却は困難であり、脱却を最終的な目標としつつも、現在困難に直面している人々へのサポートが優先されるという結論に至った。これらを平行して進めることについて、今後も考え続けたい。

## 参考・引用文献

- 浅倉むつ子, 2004, 『労働法とジェンダー』 勁草書房
- あしたの人事 Online, 2021 年 5 月 4 日 「同一労働同一賃金とは？ 中小企業の施行はいつから？ 賞与の扱いや罰則についても解説」  
<https://www.ashita-team.com/jinji-online/organization/11280> (2021. 12. 15)
- 岩間暁子・大和礼子・田間泰子, 2015, 『問いからはじめる家族社会学—多様化する家族の包摂に向けて』 有斐閣
- 埋橋孝文・大塩まゆみ, 2015, 『社会保障』 ミネルヴァ書房
- 片山優美子, 2020, 『一般企業への重度精神障害者の就職をどう支援していくか—包括的な支援のために IPS を利用する—』 ミネルヴァ書房
- 金谷千慧子, 2011, 『「働くこと」とジェンダー —ビジネスの変容とキャリアの創造』 明石書店
- 金子昭彦・田中久稔・若田部昌澄, 2015, 『経済学入門 第3版』 東洋経済新報社
- 神原文子, 2020, 『子づれシングルの社会学—貧困・被差別・生きづらさ—』 晃洋書房
- 栗田季佳・星加良司・岡原正幸, 2017, 『対立を乗り越える心の実践—障害者差別にどのように向き合うか？』 東京大学出版会
- 倉地克直・沢山美果子編・2008, 『働くこととジェンダー』 世界思想社
- 小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・植野ルナ, 2017, 『シングル女性の貧困—非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』 明石書店
- 厚生労働省, 2016, 「平成 28 年度 ひとり親世帯等調査結果報告 6 ひとり親世帯になる前の親の就業状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11920000-Kodomokateikyoku/0000188156.pdf> (2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2017, 「平成 29 年 国民生活基礎調査の概況 II 各種世帯の所得等の状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa17/dl/03.pdf>  
(2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2018a, 「平成 30 年 国民生活基礎調査の概況 I 世帯数の世帯人員の状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa18/dl/02.pdf> (2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2018b, 「平成 30 年 国民生活基礎調査の概況 II 各種世帯の所得等の状況」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa18/dl/03.pdf>  
(2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2020, 「令和 2 年 障害者雇用状況の集計結果」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16030.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16030.html) (2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2021a, 「非正規雇用」の現状と課題  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000830221.pdf> (2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2021b, 「公正な採用選考の基本」  
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm> (2021. 12. 15)
- \_\_\_\_\_, 2021c, 「同一労働同一賃金特集ページ～雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保について～」

- <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html> (2021. 12. 15)
- 杉田水脈, 2018, 「〈LGBT〉支援の度が過ぎる」『新潮 45』新潮社 8 月号, 57-60
- 杉山麻里子, 2016, 『ルポ 同性カップルの子どもたち—アメリカ「ゲイビーム」を追う』  
岩波書店
- 千田有紀, 2011, 『日本型近代家族 どこから来てどこへ行くのか』勁草書房
- 内閣府, 2018, 男女共同参画局「男女共同参画白書 概要版 平成 30 年 第 3 章 第 1 節  
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況」  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s03.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html) (2021. 12. 15)
- 西村幸満, 2021, 『生活不安定層のニーズと支援 シングル・ペアレント、単身女性、非正規  
就業者の実態』勁草書房
- 日本経済新聞, 2017 年 4 月 5 日「男性カップルが里親に 大阪市が異例の認定」  
<https://www.nikkei.com/article/DGXLZ014970910V00C17A4CR8000/> (2021. 12. 15)
- 日本理化学工業株式会社, 2021, 「障がい者雇用の取組」  
<https://www.rikagaku.co.jp/handicapped/kufuu.php> (2021. 12. 15)
- 濱口桂一郎編著, 2013, 『福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房
- 早川タダノリ編著, 2018, 『まぼろしの「日本的家族」』青弓社
- 堀内かおる編著, 2009, 『福祉社会における生活・労働・教育』明石書店
- 三成美保編著, 2019, 『LGBTI の雇用と労働—当事者の困難とその解決方法を考える』  
晃洋書房
- 連合大阪, 2007, 「『女性の子を産む機械』発言を絶対に許さない」  
<https://www.rengo-osaka.gr.jp/whatsnew/data/070131.html> (2021. 12. 15)
- 結城康博・米村美奈・武子愛・後藤宰人, 2018, 『福祉は「性」とどう向き合うか—障害者・  
高齢者の恋愛・結婚』ミネルヴァ書房
- NHK 「LGBT 当事者アンケート調査～2600 人の声から～」 2015 年  
<https://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/> (2021. 12. 15)