

# 日本における女性の貧困問題

## —性別役割分業を前提とした社会の変革—

三木 倫子

# 目次

はじめに

1. 日本における貧困
  - 1.1 「貧困」の定義
  - 1.2 相対的貧困率からみる日本の貧困
  - 1.3 貧困と男女格差
2. 不可視化される女性の貧困
  - 2.1 世帯に隠される女性
  - 2.2 少子化対策推進下における単身・高齢女性
3. 性別役割分業社会と女性の貧困
  - 3.1 性別役割分業とは
  - 3.2 家族に包摂されない女性の貧困リスク
  - 3.3 男女雇用機会均等法と並行して進んだ「男性稼ぎ主モデル」の確立
  - 3.4 性別役割分業を前提とした社会システムの温存
    - 3.4.1 労働・賃金形態
    - 3.4.2 税・社会保障制度
  - 3.5 「女性活躍推進」政策がもたらした格差と矛盾
4. 今ある女性の貧困に対する支援とそのあり方
  - 4.1 困難女性支援法と諸制度の連携
  - 4.2 就労中心支援の見直し
5. 男女の貧困リスク差解消のためにー性別役割分業を前提とした社会の変革ー
  - 5.1 税・社会保障制度の改革
  - 5.2 労働・賃金のあり方
    - 5.2.1 同一労働同一賃金と男女の賃金格差禁止の明確化
    - 5.2.2 長時間労働の改善と育児休業取得の推進
  - 5.3 「家族」を問い直す

おわりに

参考文献・引用文献

## はじめに

現代日本における6人に1人は貧困ライン以下での生活を余儀なくされていると言われ、その中でも女性は男性と比較してより困難な状況に置かれているという現状がある。昨今ではテレビやネット、書籍などで女性の貧困が扱われたり、特集が組まれたりすることで、次第に女性の貧困が注目されるようになってきている。私はそのような報道や大学における貧困・ジェンダーに関する学習を通じて、女性の貧困問題の深刻さを認識し、同時に今までそれを認識しないでもよい立場にいたことに気付かされた。そして、「女性の貧困」について考えていきたいと思うようになった。

日々の生活の中でしばしば、「将来が不安だから結婚したい」「年収が高い人と結婚すれば将来安泰」といった発言を聞くことがある。私はそうした発言に取り立てて疑問を持つことは少なかったように思う。しかし、上述したように女性の貧困問題について考える中で、女性が家庭に入り男性に養われるという前提や、「男は仕事、女は家庭」という考え方、つまり性別役割分業が女性の貧困リスクの一因となっているのではないかと考えるようになった。婚姻関係により女性が経済的安定を得ているとするならば、単身者や配偶者と離別、死別した場合には不安定な生活を余儀なくされる可能性が生じる。

確かに現代日本において、性別役割分業を問題だとする意識は高まってきているだろう。しかし、私たちは、いまだに強固な性別役割分業とそれを前提とした社会で生きている。事実、「女性は結婚し家庭でケアを担う、経済面では家族に養われる」という前提で多くの税・社会保障制度や労働・賃金のあり方が規定されているのだ。そのような状況では、女性の経済的自立は阻害されるほか、晩婚化や非正規雇用の増大などが進行し、必ずしも「経済的に安定した男性とそれに養われる妻」という家族のあり方が一般的ではない現代において、既存の家族に当てはまらない女性は困難な状況に置かれることになる。

本論文では、女性の貧困を個人の問題として自己責任で終わらせるのではなく、背景にある社会的な問題点を明らかにしながら、女性であることで生じる貧困リスクの解消を実現するための方策を検討したい。

まず第1章では、貧困の定義と、女性に限らない日本全体の貧困の現状を確認する。第2章では、女性の貧困に焦点を当て、それが問題として認識されにくい要因について考察する。第3章では、女性の貧困の根底には性別役割分業に基づいた社会システムがあることを指摘した上で、具体的にどのような制度や環境が女性の貧困と結びついているのかを分析する。第4章では、現在すでに存在している貧困を解消するために、現行の貧困対策の内容とその課題点を検討し、それを踏まえて求められる支援のあり方について考えていく。第5章では、女性が貧困に陥りやすい現状を変革し貧困リスクを解消するにはどうすべきかについて、①税・社会保障制度の改革②労働・雇用のあり方③「家族」の問い直しの三点から検討する。

## 1. 日本における貧困

本章では、「貧困」とはそもそもどのような状況を指すのか、その定義を確認する。また、日本における貧困の現状と特徴について整理する。

### 1. 1 「貧困」の定義

貧困の定義や基準は様々であり、一つに定めることはできないが、貧困の概念としてよく用いられるものに、「絶対的貧困」と「相対的貧困」がある。「絶対的貧困」とは一般的に、生命を維持するために必要な最低限度の食料などを欠く状態を指すとされている(岩間・大和・田間 2022:57-58)。一口に「絶対的貧困」と言っても、例えば世界銀行は、「1日1.90ドル未満」を国際貧困ラインとし、当該水準以下で生活する人を貧困状態にある<sup>1</sup>と定義していたり、国連開発計画(UNDP)では、「教育、仕事、食料、保険医療、飲料水、住居、エネルギーなど最も基本的な物・サービスを手に入れられない状態」<sup>2</sup>を貧困であると定義していたりする。このように「絶対的貧困」の概念においては、その実際の定義自体が様々ではあるものの、現代では、金銭面の不足はもちろんのこと、教育など人が生きる上で必要なサービスの欠如も含めた基本的な資源の不足を貧困と捉えることが通例である。

対して、「相対的貧困」(相対的剥奪)はイギリスの社会学者であるタウンゼントが提唱した概念である。タウンゼントは、「所属する社会で習慣となっている、または、広く奨励されている食事を摂取したり、活動に参加したり、生活環境や快適さを得るのに必要な資源が不足しているとき(著者訳)」(Townsend 1979:31)を貧困であるとした。

つまり、絶対的貧困は、普遍的に人間が生きていくための資源を欠く状態を貧困としていたのに対し、相対的貧困は、個人が所属する社会において一般的であるとされる生活水準が保たれない状態を貧困であるとする。途上国では絶対的貧困の概念に基づいて貧困を捉えることが多いが、先進国では一般的に相対的貧困の概念が用いられる。内閣府や厚生労働省でも、等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の中央値に満たない世帯を「相対的貧困層」と定義しており<sup>3</sup>、相対的貧困の概念に基づいて貧困の把握が行われている。そのため、本論文でも、日本の貧困に関して相対的貧困の概念に基づいた貧困を想定し論を進めることとする点に留意されたい。

---

<sup>1</sup> 世界銀行「世界の貧困に関するデータ」

<https://www.worldbank.org/ja/news/feature/2014/01/08/open-data-poverty> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>2</sup> UNDP「貧困とは」<http://www.undp.or.jp/arborescence/tfop/top.html> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>3</sup> 内閣府「相対的貧困層について」

<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/life/h23/pdf/gaiyo/2.pdf> (2023年11月26日最終閲覧)

## 1. 2 相対的貧困率<sup>4</sup>からみる日本の貧困

厚生労働省の2019年国民生活基礎調査<sup>5</sup>によると、日本における相対的貧困率は1985年から2000年まで上昇傾向であり、2000年以降は15%前後で横ばいとなっている。2019年時点の相対的貧困率は15.4%であり、改善に向かっているとは言い難い状況だ。1990年代前半のバブル崩壊以降、日本は長期経済低迷とデフレが続くことになったほか、経済のグローバル化をきっかけとした非正規雇用への置き換えやリストラ、若者新採用の抑制が発生した(芝田 2016:37-38)。経済の転換と景気の悪化に伴う雇用の不安定化は貧困を拡大させ、現在でも改善が見られないまま貧困リスクは温存されている。

阿部は2019年国民生活基礎調査を用いて、日本の貧困に関する年齢・性別別のより詳細な分析を行なっている。ここでは、阿部の分析結果(2021a, 2021b)を参照し、日本における貧困において特徴的な点を三つ挙げておきたい。まずは、「高齢者層の貧困率の高さ」である。2018年時点において、男性では80代以上で、女性では70歳以上の貧困率が高く、男女ともに高齢者の貧困率が上昇傾向にあることがわかる(阿部 2021a:2)。高齢者の貧困率が増加傾向であることは、深刻な高齢化が進む現代日本において、高齢者がさらに高齢化していくことと関連する(阿部 2021b:6)と考えられる。

二つ目に、「子どもの貧困率の高さ」だ。10代・20代の子どもや若者の貧困率は他世代と比べて比較的高くなっている。2018年時点で、10代・20代の相対的貧困率は10%台後半であり、勤労世代と比較すると総じて高い(阿部 2021a:2)。そのような子ども・若者の高い貧困率は、その親(特に以下で扱うひとり親の女性)の貧困率の高さと相関があると推測できる。

そして三つ目に、「女性の貧困率の高さ」が挙げられる。女性はほとんど全ての年代において、男性よりも貧困率が高くなっており、特に70歳以降の高齢期では男性との差が大きく広がっている(阿部 2021a:2)。また、2018年時点で貧困者の約半数を20歳以上の女性が占めており、2018年の貧困率に2030年の人口推計を掛け合わせると、貧困者がますます高齢化・女性化することが予測される(阿部 2021b:6)。

ここまで、日本における貧困の3つの特徴を列挙したが、年代にかかわらず男性よりも女性の貧困率が高いことから、女性は男性よりも貧困に陥りやすい状況があり、またその貧困は、日本における貧困の特徴の一つ目、二つ目で述べた高齢者や子ども・若者の貧困率の高さへも影響を及ぼしている。男女の貧困リスク格差が固定化され、女性の貧困が拡大すると予想される状況において、改めて女性の貧困と貧困リスクの男女格差を問題として捉え、女性が貧困に陥りやすい要因とそれを解消していくための方策について検討していく必要があると言える。

---

<sup>4</sup> 相対的貧困率とは、等価可処分所得(旧基準:(総所得-拠出金)÷√世帯人員数、新基準:(総所得-拠出金-掛金-その他)÷√世帯人員数)の中央値の半数を貧困線とし、それに満たない世帯員の割合のこと<sup>5</sup>である。なお、等価可処分所得について本論文では過去年度の数値と比較するため旧基準を採用したデータを参照している。

<sup>5</sup> 厚生労働省, 2020, 「2019年 国民生活基礎調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa22/index.html> (2023年11月26日最終閲覧)

### 1. 3 貧困と男女格差

2 節で、ほとんど全ての世代において女性の相対的貧困率が男性を上回っていることを確認したが、特に貧困状態が深刻であるのが、高齢女性と母子家庭の女性である。まず、高齢者の貧困における男女差を確認したい。

阿部の分析によると、65 歳以上男性の貧困率について 2012 年以降に若干の増加が見られたものの、1985 年から 2012 年にかけて減少傾向が継続し、1985 年時点で 20%を超えていた貧困率は 2018 年には 15%程度まで改善している(阿部 2021b:5)。一方で、65 歳以上女性の貧困率は、2006 年以降減少傾向ではあったものの、2012 年からやや増加傾向に転じているのである(阿部 2021b:5)。1985 年時点では 25%程度だった貧困率は 2018 年では 23%程度と減少こそしているが、上述した 65 歳以上男性と比較すると、その減少幅は小さい(阿部 2021b:5)。また、近年になるほど、高齢の男女間における貧困率の差が拡大(阿部 2021b:5)しており、男女間で貧困リスクに格差が生じている。2 節で日本の貧困の特徴として高齢者の貧困率の高さを指摘したが、その中でも女性は特に厳しい状況におかれやすいと言える。

高齢者の収入の大部分を占めるのは公的年金である<sup>6</sup>が、「女性は男性よりも賃金が低く、就労期間が短いために受給額が低くなる」(藤森 2018:12)傾向があり、男性と比較して女性は老後に貧困状態に陥りやすいと考えられる。なお、公的年金制度と貧困との関連性については 3 章において詳しく扱う。加えて、女性の中でも最も貧困率が高いのが単身世帯である<sup>7</sup>が、高齢女性の 4.5 人に 1 人は単身世帯である<sup>8</sup>ことも高齢女性の貧困率が高いことと関連する。単身世帯の高齢女性の貧困率は実に約 47%に上っている。

続いて、母子家庭の女性における貧困について見ていく。阿部の分析では、ひとり親と未婚子のみの世帯の貧困率は 20%台後半から 30%台後半の間で推移しており、女性の中でも単身世帯とならんで最も貧困率が高くなる傾向になることが示された(阿部 2021b:11)。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「第 5 回(2018)子育て世帯全国調査」<sup>9</sup>によると、父子世帯の貧困率が 22.9%であるのに対して、母子世帯では 51.4%と半数以上が貧困であるとされ、主観的な指標(「家計の収支バランスが悪い」「学習塾の支出を負担できない」「食料の不足を感じている」「暮らし向きが大変苦しい」についての感じ方)で測った経済的困窮度も、全ての項目で父子家庭を上回っていたことが指摘されている。

1 節においても述べたように、日本の貧困は相対的貧困の概念に基づいて捉えられており、また、日本における貧困は相対的貧困が一般的であるとされている。しかしながら、女性、

---

<sup>6</sup> 2019 年国民生活基礎調査<sup>5</sup>によると、公的年金・恩給の総所得に占める割合が 100%の世帯は 48.4%であった。また、公的年金・恩給の総所得に占める割合が 60%以上の世帯の世帯は 75.4%に上った。

<sup>7</sup> 阿部によれば、単身世帯女性の貧困率は減少傾向ではあるものの、勤労世代(20~64 歳)で約 25%、高齢世代では約 47%であり(阿部 2021b: 11, 13)、女性の中でも最も貧困率が高かった。

<sup>8</sup> 内閣府, 2022, 「令和 4 年版高齢社会白書」

<sup>9</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2019, 「第 5 回(2018)子育て世帯全国調査」  
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191017.pdf>(2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

特に高齢女性や母子家庭の女性の中には人間が生きていく上で必須の衣食住さえも確保することが難しい、つまり絶対的貧困状態にある者もあり<sup>10</sup>、その貧困の深刻さがうかがえる。

そして、女性、その中でも特に母子家庭や高齢の女性が貧困に陥りやすい、そしてそれにもかかわらず貧困が放置されてきたのは、従来女性は家庭に包摂されているものとみなされてきたことと強い関係が見られる。そこで続く 2 章では女性の貧困が解消されずに拡大している要因について検討を進めていく。

## 2. 不可視化される女性の貧困

第 1 章では、日本の貧困の現状について確認し、特に女性は男性よりも貧困率・貧困リスクが高い傾向があり、また母子家庭や高齢の女性は一層困難な状況に置かれているにもかかわらずそれが改善されていないことを指摘した。そこで本章では、引き続き「女性」の貧困に焦点を当て、それが問題化されてこなかった要因について「家庭と女性」の観点から考えていくこととする。

### 2. 1 世帯に隠される女性

1 章でも確認したように、女性は男性と比較して貧困率が高く、貧困に陥るリスクが高いことが一般的である。しかし、そうした事実があるにも関わらず女性の貧困は問題として認識されることが少なかった。2000 年代以降、20 代・30 代の若者の 3 人に 1 人以上が非正規雇用という状態が継続し、雇用状況の悪化とそれに伴う貧困化は、メディアによって「フリーター」「ニート」「ネットカフェ難民」「ワーキングプア」「若者ホームレス」などと報道され広く認識されるようになった(飯島 2016:4-5)。しかし、その報道で取り上げられた多くは男性だったのである(飯島 2016:4)。

飯島は、非正規雇用の増大や貧困の拡大が男性の問題だとされてきた要因として、「男性稼ぎ主モデル」があることを指摘している(飯島 2016:10)。「『男性稼ぎ主モデル』とは、男性が主な稼ぎ手として外で働き、女性が不<sup>アンペイドワーク</sup>払いの家事、育児、介護など、家庭内の労働を担うモデル」(飯島 2016:11)のことを指す。「家計を維持するのは男性の役割、女性は家計維持の責任を負う必要はない」という性別役割観が、家計を担う男性における非正規雇用と貧困の拡大を問題化し、対して、家計を担う責任のない女性の経済状況は問題ではない・問題化するに値しないとすることにつながった(江原 2015:47)のだ。

---

<sup>10</sup> 島原は、支援の現場に「子どもの食べ物もオムツもお金がないので買えない。支援してほしい」とスマートフォンを持った若い母親が相談に来たことを挙げ、窮乏しているようにはとても見えない女性の口から絶対的貧困状態が語られると指摘した(島原 2016:56)。生命を維持するのに必須の衣食住が不足しているという絶対的貧困は、日本などの先進国においてはもはや目に見える形で存在するとは限らない。それは貧困を認識し問題化することを一層困難にすることになる。

ここまで、女性の貧困が不可視化されてきた要因に、「男性は労働し家計を支え、女性は男性の経済的支援のもとで家庭内のケアを担う」という性別役割観があることを確認してきたが、この性別役割観は、「女性が男性と婚姻し家庭に包摂されること」を前提としている点に着目する必要がある。

当然ながら全ての女性が婚姻するわけではなく、単身女性も存在するが、上述した性別役割観のもとでは単身女性は「異端」として認識されてきた。飯島は、単身女性は、『結婚できないかわいそうな女』『離婚するようないしからん女』として処理され、貧困は社会構造上の問題として把握されることはなかった(飯島 2016:11)と指摘する。女性が抱える生きづらさは、古くから貧困や労働の問題としてではなく、女性の個人的な問題、つまり自己責任として捉えられてきたのである。

「男性稼ぎ主モデル」に沿った性別役割観は、女性の貧困を問題化することを阻害する。女性が男性の経済力に包摂されていることが当然だとされることで、女性の貧困は外部からわかりやすい形ではなく、世帯に覆い隠される形で存在しているのだ。女性がいかに世帯に隠されているのかは、女性のホームレスの少なさにも見ることができる。

厚生労働省による「ホームレスの実態に関する全国調査」<sup>11</sup>によれば、2023 年の全国におけるホームレス数は 3065 人であったが、そのうち、女性は 167 人と全体のわずか 5.4%であった。1 章において、女性の貧困率と貧困リスクの高さについて述べたことから分かるように、女性のホームレス数の少なさは、決して女性が貧困になりにくいということを意味しない。女性は貧困率や貧困リスクが高いにもかかわらず、ホームレスにはならず、なるのは男性ばかりなのである。

丸山は、女性が貧困に陥りやすいにもかかわらずホームレスに女性が少ない理由として、「女性の貧困が世帯の中に隠されており、そもそも女性が世帯主の世帯が形成されにくいこと」を挙げている(丸山 2015:118)。日本は「女性の貧困化(貧困世帯のなかで女性が世帯主の世帯が半数以上を占めることで、1960 年代以降、アメリカをはじめ、先進諸国で見られる現象)が見られない『特殊なケース』だといわれて」(丸山 2015:118)おり、日本においては女性の経済的・社会的地位が低いために、彼女たちが家から出て独立した世帯を営むことの難しさが指摘されている(丸山 2015:118-119)。

そして、このように女性が世帯に隠される状況では、統計上には現れない貧困があることに注意しなければならない。現在日本で貧困の実態を把握するために一般的に用いられる基準に、本稿の 1 章で使用した相対的貧困率<sup>4</sup>があるが、この相対的貧困率を算出する際にも世帯が一つの指標とされている。相対的貧困率で用いられる世帯は一体のものとされ、所得が世帯内で平等に分配されていることが前提とされているが、現実にはそのようなっていない可能性があり、世帯の中の特定の人だけが貧困であることもあり得る(丸山 2018:118)のだ。

男性稼ぎ主モデルが未だに維持されている現代日本において、女性が男性に経済面的に支えられているケースは多くある。そのため、世帯収入が十分にあり統計上は貧困ではなくても、仮に何らかの理由で主な収入を得ている者から他の成員に生活費が渡らない場合、そ

---

<sup>11</sup> 厚生労働省, 2023, 「ホームレスの実態に関する全国調査(概数検査)結果」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12003000/001089861.pdf> (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

の成員（多くの場合で女性や子ども）が貧困状態に陥る可能性が生じるのである。

例えば、家庭内で夫や息子から暴力を受けていた女性が、夫や息子に収入があり安定した住居に住んでいるために、生活保護などの支援にもつながらず、暴力から逃れるとたちまち貧困に陥るといったケースも実際に起きている（丸山 2015:122, 124）。貧困が世間に顕在化せず隠されているという点で、女性はもはや「貧困にもなれない」（丸山 2015:124-125）のである。近年女性の貧困は次第に問題視されるようになってきているものの、晩婚化が進行し、家庭の包摂から外れる単身の女性が増加しているからこそ貧困が顕在化しているのであり、未だに認識されずに世帯に埋もれている貧困があるということにも留意しなければならない。

なお、女性にホームレスが少ない要因としては、女性が生活保護やDV防止法、婦人保護事業などの福祉制度を利用しやすいことも指摘されている（丸山 2015:119）が、男性は正社員として働くことが多く、雇用保険や年金など権利としての保険を受給しやすい一方で、女性は正社員になりにくいいため、生活に困窮した際に、女性は社会保険ではなくスティグマを伴う低水準の福祉に頼らざるを得ないというだけである（丸山 2015:119）。福祉制度へのアクセスのしやすさや利用率の高さから、単純に女性の方が支援を受けやすい・貧困を解消しやすいと評価することは尚早である。

## 2. 2 少子化対策推進下における単身・高齢女性

2節では、現在女性の貧困問題を巡って、特定の女性の貧困を問題化し、それ以外の女性たちの貧困を不可視化する傾向があることについて考察していく。

1990年代のバブル崩壊以降、非正規雇用が増大し、特に稼ぎ手として期待される男性若者の貧困化や格差が大きな社会問題となったこと、そして稼ぎ手としての役割を期待されない女性の貧困は問題として認識されてこなかったことは先に述べた通りである。しかし、近年では次第に「若年女性」の貧困が注目を集めるようになってきている。

例えば、NHKは2014年に「調査報告 女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃～」と題して15から34歳の若年女性の貧困が深刻化していることについて扱った<sup>12</sup>ほか、2016年にはNHK「ニュース7」において貧困女子高生の生活実態や体験談が放映され<sup>13</sup>、大きな話題となった。また、2019年には中村淳彦著『東京貧困女子。』（東洋経済新報社, 2019）が本屋大賞2019年ノンフィクション本大賞にノミネートされた。このように、女性、特に若年女性の貧困は多くのマスメディアで取り上げられたり、書籍として出版されたりして社会問題として意識されるようになってきているのだ<sup>14</sup>。

---

<sup>12</sup> NHK「調査報告 女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃～」(NHKスペシャル, 2014年4月27日放送)

<sup>13</sup> NHK「ニュース7」(2016年8月18日放送)

<sup>14</sup> ただし、報道の後には、女性の貧困をフィクションや作り話だとする反応も多くある。女性の貧困に注目が集まってきてはいるものの、それがに解決すべき問題だと正當に認識されているとは言い切れない。

東洋経済オンライン, 2017, 「なぜ多くの人が『貧困女性』をウソと思うのか 注目連載の舞台裏で起きていること」 <https://toyokeizai.net/articles/-/167487> (2023年11月)

しかし、上記のような女性の貧困の報道に、中高年女性が含まれることは稀である。どうしてそのような偏りが生じるのであろうか。伊田は、「女性が注目されるときは、ほとんど例外なく再生産の機能不全が危惧されるときである」(伊田 2015:22)とする。つまり、出生率や家事・育児で家庭を維持する機能の低下が懸念される時になって初めて、女性を取り巻く困難や生きづらさが問題として認識されるのである。

実際に、若年女性の貧困を扱う際にしばしば帰結として語られるのが、「自分が生きていくのに精一杯で、家庭を築き子どもを育てる余裕などない」ということである(阿部 2020)。すなわち、単身女性の増加や少子化の深刻さが増す近年になって若年女性の貧困に注目が集まるのは、「生殖年齢にあり育児介護の中心的担い手として期待されている彼女らの『健全な』性と生殖からの逸脱による社会的再生産の『不全』が危惧されているから」(伊田 2015:23)なのである。家庭を持ち、子どもをつくることができなくなることを危惧して、女性の貧困が問題化されているとするならば、中高年の生殖年齢を過ぎた女性や単身の女性に関心が向けられないのはある意味で当然なのである。

また、少子化対策が叫ばれるなかでは、子どもを産まない女性が抱える困難に注目が集まらないどころか、当事者の女性が支援を求めることを抑制するような風潮すら生まれている。出産適齢期を過ぎた中高年や単身の女性たちの中には、子どもがいないことで「社会に貢献できていない自分が辛い」という思いを抱え、支援を受けることを躊躇する人たちもいる(鈴木 2017:182)のだ。中高年や単身の女性たちを取り囲む社会が彼女たちの貧困を問題化しないことに加え、貧困の当事者が自己責任論を内面化する(させられる)ことによって、貧困問題は矮小化・潜在化していくのである。

生産性で問題の大小を決定することは許されない。また、大前提として「子どもを産み育て、家庭を維持する」という女性像ではなく、女性たちをひとりの個人として認識すべきであり、その上で貧困の現状を正確に捉え、年齢や婚姻状況、子どもを持つ可能性にかかわらず適切な支援を講じていく必要がある。

### 3. 性別役割分業社会と女性の貧困

2章では、「家計を維持するのは男性の役割、女性は家計維持の責任を負う必要はない」という性役割観が女性の貧困を覆い隠し、問題化を阻害していることについて述べた。本章では、女性の貧困と性別役割分業に基づいた社会システムの関連性についてさらに考察していく。性別役割分業は、税・年金制度や雇用のあり方といった私たちの社会システムを形作ってきたこと、また、女性活躍推進が叫ばれる中で、女性間の格差拡大や専業主婦願望の高まりといった矛盾が生じていることについて確認する。

### 3. 1 性別役割分業とは

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方を性別役割分業といい、日本は一般的にこの性別役割分業意識が強い国だとされている(福岡女性学研究会 2011:9)。内閣府が2022年から2023年にかけて行った「男女共同参画社会に関する世論調査」<sup>15</sup>によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成・どちらかと言えば賛成と回答したのは、全体の33.5%であり、反対・どちらかと言えば反対と回答しているのは64.3%であった。

同調査が始まった1992年時点では、賛成・どちらかと言えば賛成が60.1%、反対・どちらかと言えば反対が34.0%であった<sup>15</sup>ことを考えれば、ここ30年の間に人々の意識に大幅に変化があったと言える。しかし、世界経済フォーラム(World Economic Forum : WEF)が2023に発表したジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index : GGI)<sup>16</sup>で日本は、146カ国中125位であり、特に政治分野や経済分野での男女格差が深刻となっている<sup>17</sup>。人々の意識レベルでは改善傾向が見られるものの、実際は、日本社会には未だに性別役割分業が根強く存在しているのである。

### 3. 2 家族に包摂されない女性の貧困リスク

性別役割分業が形成され、「男性は外で働き、女性は家で家事をする」ことが当然とされてきた日本では、雇用の仕組みも、さらには社会保障や税制度も女性が属する家族に包摂されていることを前提に整備されてきた。山田は戦後日本における女性の労働は、女性が属する家族に包摂されていることを前提として組み立てられたと指摘し、それを「女性労働の家族依存モデル」と呼んでいる(山田 2015:28-29)。未婚の女性は父親に、結婚後は夫に扶養され、夫がなくなった場合には遺族年金を受け取るか後継ぎの息子夫婦が経済的に扶養するという前提が成り立っていたのである(山田 2015:29)。

そして、当時の高い婚姻率と正規雇用率の高さ<sup>18</sup>は先に述べた女性の経済的包摂を十分に

<sup>15</sup> 内閣府, 2023, 『「男女共同参画社会に関する世論調査」の概要』

<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>16</sup> 世界経済フォーラム, 2023, 「Global Gender Gap Report 2023」

<https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>17</sup> 世界経済フォーラム<sup>16</sup>によれば、政治分野のスコアは146カ国中138位であり、特に国会議員や官僚の男女比の偏りが指摘された。また、経済分野のスコアは146カ国中123位であり、中でも推定勤労所得や管理職従事者の男女比の偏りが指摘された。

<sup>18</sup> 戦後高度経済成長期における人口1000人あたりの婚姻率は、概ね10程度で推移し、1972年には過去最高の婚姻件数となった。しかし、高度経済成長の終焉とともに婚姻率は低下、2018年には4.7となり未婚率は大幅に増加している。

内閣府, 2021, 「令和3年度版 少子化社会対策白書」

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2021/r03webhonpen/html/b1\\_s1-1-3.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2021/r03webhonpen/html/b1_s1-1-3.html) (2023年11月26日最終閲覧)

また、総務省統計局によると1990年に881万人だった非正規雇用者数は、2014年時点で1962万人と2倍以上になっている。

可能にしていた。しかし、未婚化・晩婚化が進行し、非正規雇用者が増大する<sup>18</sup> 現代日本において、女性が家庭による包摂を目指すことは決して容易なことではなくなっている。本論文の1章3節において、女性の中でも単身世帯や母子家庭の女性における貧困率が特に深刻であることを確認したが、女性の経済的自立を想定してこなかった「女性労働の家族依存モデル」が社会システムの中に未だに存在している状況で、単身や母子家庭など家族に包摂されない女性が貧困に陥るのは必然だといえる。

### 3. 3 男女雇用機会均等法と並行して進んだ「男性稼ぎ主モデル」の確立

ここからは、日本において性別役割分業が成立・拡大していった経緯を確認する。また、日本における性別役割分業が、なぜ諸外国にも増して今日まで維持されることになったのか検討を進める。

戦前、日本の労働の中心であったのは農業などの自営業だった。そのため、女性も嫁ぎ先の家業に従事し、男性と女性の両者が労働と家事を担うことが一般的(山田 2015:29)な生活様式であった。そのため、この時点ではそれほど明確な性別役割意識は存在していなかったと考えられている。しかし、戦後の日本は高度経済成長期に突入し農業中心社会で工業化が進み始める。工業化が進行して起こったのが、自営業世帯中心社会から勤労者世帯中心社会への変化(斎藤 2013:14)だ。高度経済成長を経て、「企業に勤務し収入を得る」という働き方が拡大すると、男性世帯主の雇用拡大や賃金の上昇が発生する。加えて、生活水準の向上に伴って女性の専業主婦化が進行し、「男性が稼ぎを得て、女性は家庭に入る」という「男性稼ぎ主モデル」の源流が成立することとなったのである。

斎藤は、男性稼ぎ主モデルの成立要因として、主婦による家事という世帯内生産への時間投下の増加が挙げられる(斎藤 2013:13)とした。高度経済成長期に、家族が生活水準の向上を求めて健康や育児の領域で消費を充実させようとしても、育児や介護などは市場で購入しても高価すぎるか標準化しにくいために、女性が世帯内生産として家事を担うようになったのだ(斎藤 2013:14)。そうして成立した性別役割分業は、高齢社会の到来に備えて女性を在宅介護の担い手と期待するべく、その後も維持・強化されていったと考えられている(首藤 2013 :155)。

高度経済成長期に形成された日本の性別役割分業や男性稼ぎ主モデルは、1980年代には諸外国にも増して強化されていくこととなる。その大きな要因となったのが、女性の職場進出が目指されたタイミング(山田 2015:33)だ。戦後の工業化は日本だけではなく、欧米における他の先進諸国でも同様に性別役割分業を成立させることになったが、欧米では1960年代から第2波フェミニズム<sup>19</sup>が展開され、雇用と賃金の平等、家事に代表される女性の無償

---

総務省統計局, 2015「最近の正規・非正規雇用の特徴(詳細版)」

<https://www.stat.go.jp/info/today/097.html#shousai> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>19</sup> フェミニズムとは、男女平等思想や女性解放思想を意味する(江原・山田 2008:2)。

第2波フェミニズムは、「ウィメンズ・リブ(女性解放運動)」とも呼ばれ、第1波フェミニズムで目指された法律上の平等(婦人参政権の成立など)だけでは、実質的な男女平等は実現しないという考えのもと、職業等の社会参加における実質的な男女平等を求める(江原・

労働の認知などが訴えられるとともに、男女雇用機会均等法など制度としての男女平等が推進された(荒木 2019:46)。なお、当時の欧米における雇用労働はフルタイムが一般的であったことから、欧米の女性たちは家族に依存させられることなく労働によって自立して生活する、自分の仕事によって経済的自立を目指す(山田 2015:33)ことが可能になっていったのである。

一方、日本では、女子差別撤廃条約の批准を受けて、欧米に 20 年ほど遅れた 1985 年に男女雇用機会均等法<sup>20</sup>が成立し、それを契機に女性の社会進出や正社員としての雇用が意識されるようになった。このまま欧米のように女性の社会進出が進むように思われた。しかし、日本における女性の家庭依存を解消する機運の高まりと同時にグローバル化や情報化に伴う経済構造の転換が発生する。したがって、日本は女性の社会進出を目指す一方で、男女問わず労働での自立が困難な状況に突き進むこととなったのである。山田は、日本において、労働での包摂が難しくなる時期に労働での包摂をめざす矛盾した状況が起きた(山田 2015:33)とした上で、労働状況の悪化に伴い、女性労働の家族依存モデルを残さざるを得なくなったことを指摘している(山田 2015:34)。

1980 年代以降の日本では、男女平等を推進する法政策が進んだ一方で、配偶者特別控除の導入や国民年金第 3 号被保険者制度の創設が行われるなど、「日本型福祉社会」をスローガンに男性稼ぎ主モデルを強化する方向で社会政策分野の改正が進んでいった(首藤 2013:155)。なお、社会政策における性別役割分業については、以下 4 節で詳しく扱う。経済構造の転換自体は当然欧米でも発生していたが、先に述べたように第 2 波フェミニズムをきっかけとして、その時すでに性別役割分業や男性稼ぎ主モデルに基づいた社会システムから脱却していた欧米では、家族依存モデルに戻るのではなくジェンダーの区別なく社会政策的に対応することが行われた(山田 2015:33)ため、日本のように女性が男性の稼ぎに依存し、家庭に包摂される状況に回帰することがなかったのである。このようにして、日本では諸外国にも増して性別役割分業が維持されることになった。

日本において、男性稼ぎ主モデルを前提とした社会システムが問題視されたのは、2000 年に入ってからのことであった。しかし、2001 年の小泉政権は内閣の基本方針として男性稼ぎ主モデルに基づく生活保障システムの「型」からの転換を掲げたものの、実現しなかった。それどころか、非婚化や少子化の進行に伴って、日本の生活保障システムはむしろ社会的排除の装置と化しつつある(大沢 2007:154)とされている。性別役割分業とそれを前提とする社会システムは、生今日まで日本において強固に存在し続け、生活を安定させるどころか女性の経済的自立を阻害し、困窮リスクを高めるよう作用するのである。

---

山田 2008:2) ものとして 1960 年代に始まった運動のことを指す。

<sup>20</sup> 男女雇用機会均等法は、正式名称を雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律といい、募集・採用・配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が定められているほか、事業主に対して、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を講じることが義務付けられている。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「男女雇用機会均等法のあらまし」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000835962.pdf> (2023 年 11 月 30 日最終閲覧)

### 3. 4 性別役割分業を前提とした社会システムの温存

本節では、具体的に日本社会の制度においてどのように性別役割分業の要素が組み込まれているのか、それらの制度がどのように女性の貧困リスクを形成していくのかについて確認していく。

#### 3. 4. 1 労働・賃金形態

はじめに、労働環境や賃金形態について見ていきたい。戦後日本における雇用は、「終身雇用制」と「年功序列型賃金」、「企業内組合」を核としており、そのような雇用形態は日本型雇用慣行と呼ばれている(江原・山田 2008:95)。高度経済成長期に企業側は、将来の事業拡大とそれに伴う労働需要の高まりを見越して(山口 2014:50)、高校や大学を卒業した者を新卒一括採用で正規雇用として雇い、重大な経営危機や労働者の病気や非行・過失などがない限り定年まで解雇せずに雇い続ける(芝田 2016:43, 83)「終身雇用制度」を採用した。さらに、労働者の企業への忠誠心を高め労働力の定着を図るために、終身雇用を保障する代わりとして、同じ企業に長く勤めれば勤めるほど賃金が高くなる「年功序列型賃金」や企業の利益を考慮に入れないと成立しないような形をとる「企業内組合」が成立することとなった(江原・山田 2008:95)。山口は、日本の終身雇用制のような正規雇用者に対する強い雇用保障は、欧米で見られるような雇用を雇用者数で調整する(労働需要が減れば解雇し、増えれば雇用者を増やす)ことを困難にしたと指摘し、その結果、雇用調整を労働時間で行う必要性から、恒常的な一定の残業と長時間労働が定着したと述べる(山口 2014:50)。

多くの時間を労働時間に割くことが前提となった日本型雇用慣行は、「労働者が家族責任を負うことを困難にした」(日本弁護士連合会 2017:125)が、「この雇用慣行は、労働者家族にとって、生活の安定性を保障するものとして受け止められた」(江原・山田 2008:95)ため、また、3章3節で述べたように高度経済成長期にすでに形成されつつあった男性稼ぎ主モデルに代表される性役割観も手伝い、それほど抵抗無く受け入れられることとなった。

このような日本型雇用慣行こそ、「男性が労働して稼ぎを得て、女性は家庭内で家事やケアを担う」という分業体制を一層強固にするよう作用し、女性の貧困リスクを高める要因であったと言えよう。家事・ケア労働を担う女性には、日本型雇用慣行で前提とされた長時間の労働や柔軟性のない働き方は困難だ。それゆえ、多くの女性が結婚や育児を機に退職するようになったほか、企業側は女性が結婚・育児退職をするという前提のもとに女性に対して人材投資や人材登用をしない慣例を制度的につくり上げることになった(山口 2014:52)のである。一部の企業では、20～30歳を定年とする女性の若年退職制度や結婚退職制度、男女二本立ての賃金体系がつくられ、女性の短期雇用が制度化したとされる(江原・山田 2008:96)。また、そのようにして女性が家庭内で家事やケアを行うことが一般化すると、男性の長時間労働も正当化され(家事やケアは妻が行ってくれるという前提ができるため)、性別役割分業は一層強固になっていくことになる。

日本における男性一般労働者を100とした場合の女性一般労働者の給与水準は、2021時点で77.6とOECD諸国の中でも韓国、イスラエルに次いで3番目に大きい状況になってお

り<sup>21</sup>、日本の男女の賃金格差は非常に大きな問題である。厚生労働省は、男女の賃金格差の要因として、「男女の勤続年数の差異や管理職に占める女性の割合が低いこと」を挙げている<sup>22</sup>が、それらの要因を生み出しているのが、まさにこれまで指摘してきた「男性は労働、女性は家庭」という性別役割分業に基づく、男性の長時間労働・終身雇用と女性の短期雇用を前提とした日本型雇用慣行なのである。

年功序列制度では、昇進も年功を前提としており、短期雇用が想定された女性には昇進の機会は多くない(江原・山田 2008:97)。また、加藤・川口・大湾は、出産に伴うキャリアの中断は、将来の給与所得の最大2、3割の減少をもたらすなど男女間格差の拡大に大きく寄与している一方で、短期間で育児休業から戻る場合には、出産によるペナルティは極めて限定的になる(加藤・川口・大湾 2013)と指摘する。つまり、日本型雇用慣行が敷かれる労働環境において女性がキャリアを高めるには、長時間労働を厭わず、育児休業から速やかに復帰して仕事へのコミットメントを示すことが要求されている(加藤・川口・大湾 2013)のである。

しかし、妊娠・出産を契機に仕事を休んだり、育児に時間を割いたりする必要のある女性が、長時間労働と継続勤務を行うことや、休職・時短勤務のブランクを埋めてキャリアアップを志向することは難しい。また、先述したように企業側に未だに根強く存在する「女性は結婚や出産、育児で休職・退職する」という意識は女性のキャリアアップを想定した人材投資を妨げる要因になる。昇格や管理職に就くことができないということは、例え採用時の賃金に男女間で差が無くとも、結果的に大きな賃金格差を生むのである。

加えて、男性のフルタイム労働を前提とし、女性が家庭で家事やケアを担う傾向のある中では、パートという形で非正規雇用<sup>23</sup>を選ばざるを得ない女性も多い。正規雇用では「人」に対して賃金が支払われるため、年功賃金制のもとでは、従事する職務と賃金の間に乖離が生じる(三浦 2015:60)。対して、非正規雇用では短期間の雇用を前提とするため、「職務」に対して賃金が支払われ、その賃金は多くの場合で地域の最低賃金を基準に定められている(三浦 2015:60)。そのため、非正規雇用者は正気雇用者と同等の職務であっても賃金に格差が生じることになる。正規雇用者と非正規雇用者間の人事評価の違いは賃金格差を温存することとなり、さらに、非正規雇用者は、正規雇用者を簡単に解雇できない代わりの都合の良い調整要素として活用され、不安定な状況に置かれやすくなる。

日本型雇用慣行に加えて、日本の労働形態においてジェンダーの要素が強く現れているものに、コース別雇用管理制度がある。コース別雇用管理制度とは労働者の職種や資格などに基づき、複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進・教育訓練等の雇用管理

---

<sup>21</sup> 内閣府男女共同参画局「男女間賃金格差（我が国の状況）」

[https://www.gender.go.jp/research/weekly\\_data/07.html](https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/07.html) (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>22</sup> 厚生労働省, 2010「変化する賃金・雇用制度の下における男女の賃金格差に関する研究会 報告書」<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000057do-img/2r9852000000059h4.pdf> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>23</sup> EUをはじめとする先進諸国では、パートタイム労働は単に短時間労働を指し、時間単価はフルタイム労働と同等かつ身分は基本的に正社員となるが、日本では「技能や特別な訓練を要しない主婦労働」として、低賃金かつ身分保障がなくてもよいとされてきた(福岡女性学研究会 2011:80)。

を行うシステム<sup>24</sup>である。1985 年の男女雇用機会均等法で男女別採用が禁止されたことで、企業は転勤や異動、管理職への昇進を前提とする「総合職」と、それらを前提とせず総合職における業務をサポートする「一般職」という形で、性別ではなくコース別の採用を行うようになっていった。2022 年時点で、女性正社員に占める職種の割合として最も多いのは一般職(44.8%)である<sup>25</sup>。また、少々古いデータではあるが、2014 年の総合職採用者に占める女性の割合は22.2%だったのに対して、一般職に占める女性の割合は82.1%となっていた<sup>26</sup>。コース別採用では、採用に際して表面的には男女の区別をしていないものの、事実上の男女別のキャリアトラックが維持されている(三浦 2015:60)のである。

そして、一般職は総合職よりも賃金が低いことが常であり、中には総合職と同等の職務を遂行しているにもかかわらず、賃金に格差が生じているケースもある。女性は、非正規雇用で働かざるを得ないことで十分な収入を得られないケースが多いだけでなく、仮に正規雇用であっても、昇級・昇格の機会の少なさ故に十分で安定した収入を得ることのハードルが高くなる。性別役割分業を前提とした日本の労働環境・雇用システムが生み出す男女の賃金格差は、女性の経済的自立を阻害し、女性が家族に依存せざるを得ない状態をつくり出すことで、女性の貧困リスクを生成する要因となっているのだ。

### 3. 4. 2 税・社会保障制度

続いて、税・社会保障制度における性別役割分業の影響について確認する。日本における税・社会保障制度は、先で述べた性別役割分業に基づく日本型雇用慣行を前提に構築されており、女性による無償労働を前提とした、主たる男性稼ぎ手とその妻子で構成された世帯を「標準世帯モデル」として(日本弁護士連合会 2017:177)、制度設計がなされてきた。本項では、日本において社会保障制度が成立していく歴史を辿ったのちに、前項で述べた日本型雇用慣例の定着と並行して現行の税・社会保障制度が形成されたことを確認していく。

社会保障制度は 18 世紀以降の近代社会・産業資本主義社会の成立に伴って必要とされた社会的な仕組みである<sup>27</sup>。農業などの自給自足的な働き方から、労働者として雇われ働いて得た所得で生計を維持する働き方へと変化したことで薄れた血縁・地縁の生活保障機能を代替する(傷病や老齢、失業などのリスクに公助・共助として社会的に対応する)ものとして形成された<sup>27</sup>。日本でも工場労働者における労働問題が顕在化したことで、1911 年の工場法に代表されるように労働者を保護する法令の整備が行われ、加えて 1922 年には労働者を対象に医療保険を適用する健康保険法、1938 年には対象を労働者以外にも拡大した国民健康

---

<sup>24</sup> 厚生労働省「コース別雇用管理の留意点」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/koyoukanri-b.pdf>  
(2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

<sup>25</sup> 厚生労働省「令和 4 年雇用均等基本調査」の結果概要

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf> (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

<sup>26</sup> 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf> (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

<sup>27</sup> 厚生労働省「平成 24 年版厚生労働白書 -社会保障を考える- (本文)」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12/> (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

保険法が制定される<sup>27</sup>など、近代化に伴って社会保障の整備が進められた。第二次世界大戦後には、日本国憲法における生存権や勤労権の規定により、生活保護法や労働三法(労働基準法・労働組合法・労働関係調整法)が制定され、日本の社会保障は本格的な発展を見せることになる<sup>27</sup>。日本における社会保障の中核とも言えるのが「国民皆保険・皆年金」であるが、それらも戦後高度経済成長期の1961年に実現することとなった。

そして、このような社会保障充実の潮流と同時期に起きていたのが、先で述べた男性稼ぎ主モデルと日本型雇用慣行の定着なのである。社会保障制度の成立過程と同様、工業化に伴って3章3節、3章4節1項で述べた男性稼ぎ主モデルや日本型雇用慣行も形成された。故に、「サラリーマンの夫と専業主婦の妻」という世帯構成が一般化し、社会保障における世帯単位も夫婦と子供からなる世帯が標準的<sup>28</sup>であるとの認識が生じる。

1961年には、年収が一定基準を下回っていれば、配偶者の所得から一定の控除を受けることができる配偶者控除が成立した。配偶者控除は、夫は正社員として働き、妻は専業主婦で収入を得ていない(働いていたとしても稼ぎの中心は男性であり、女性の年収はわずかである)ことが前提である。「サラリーマンの夫と専業主婦の妻」の世帯構成が一般的であるために、配偶者控除は成立したのである。

また、社会保障制度としての公的年金については、当初、民間企業のサラリーマンの妻(専業主婦)は夫の年金で保障し、国民年金へは任意で加入できるという仕組みがとられていた<sup>28</sup>。しかし、国民年金に未加入である妻が離婚したり障害者になったりした場合に年金を受給できない、加入の有無によって世帯としての年金水準に差が生じるといった問題が存在し、それを解消するために、1985年に第3号被保険者として専業主婦も国民年金に加入することが義務付けられた<sup>28</sup>。なお、創設当初、第3号被保険者制度は、それまで年金が保障されていなかった女性に「個人単位」の年金権が確立したとされたが、その拠出は夫の扶養を前提とするため、「世帯単位」の保障であるといえる(吉中 2020:12)。

このように日本における税制や公的年金制度に代表されるような社会保障制度は、サラリーマンの夫、専業主婦の妻と子供で構成される世帯(標準世帯)を想定して整備され、妻の保障は夫の雇用上の地位に付随したものとしてジェンダー構造の上に成り立ってきた(吉中 2020:12)のである。しかし、日本の税・社会保障制度で前提とされている「標準世帯モデル」は現代日本において本当に「標準」だと言えるのであろうか。

「標準世帯」という言葉は1960年代後半から総務省「家計調査」で標準世帯の調査・集計が始まったのを契機に一般化していったとされている<sup>29</sup>。是枝の分析によれば、高度経済成長期終わりの1974年には「4人世帯・有業者1人」(稼得者としての夫と専業主婦の妻、子供2人で構成される世帯)が総世帯の14.56%で最も多くを占めていた<sup>29</sup>。しかし、その後は「1人世帯」が増加し、1988年時点には「4人世帯・有業者1人」は全体の9.67%に、2017年には全体の4.6%にまで低下している<sup>29</sup>。つまり、「標準世帯モデル」はそれが成立した当

<sup>28</sup> 厚生労働省「平成23年版厚生労働白書 社会保障の検証と展望～国民皆保険・皆年金制度実現から半世紀～(本文)」 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/11/> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>29</sup> 是枝俊悟, 2018, 「総世帯数の5%にも満たない『標準世帯』」大和総研 [https://www.dir.co.jp/report/column/20180710\\_010074.html](https://www.dir.co.jp/report/column/20180710_010074.html) (2023年11月26日最終閲覧)

初は確かに理にかなっていたのかもしれないが、現代においては決して社会の様相を反映した基準であるとは言えないのである<sup>30</sup>。そこで以下では、時代に即さない「標準世帯モデル」を前提とした制度が、具体的にどのような問題として表出しているのか見ていくこととする。

一つ目は、税制・社会保障制度上の「壁」による就業調整の問題である。制度上の「壁」には様々なものがあるが、ここでは以前から特に大きな問題であるとされている 103 万の壁と 130 万の壁について確認する。

### 103 万の壁

先述したように、日本の税制では配偶者控除が定められており、妻もしくは夫の年収が 103 万円以下であれば、夫もしくは妻の所得から年間 38 万円の所得控除を受けることができる仕組みになっている。そのため、年収が 103 万を超えると配偶者控除の適用がなくなり、世帯の手取りが減少することから、パート等で働く既婚女性が配偶者控除の枠内に年収及び労働時間を抑え就業調整をする傾向がある（永由 2014:13-14）。これを「103 万の壁」と呼ぶ。2018 年以降は、配偶者特別控除により 150 万円までは控除を受けられるようになったものの、103 万円から所得税の課税対象となるほか、企業の配偶者（家族）手当の支給基準は 103 万円に設定されているケースが多いことから「壁」は依然として残っているとされている（永由 2014:14）。

### 130 万の壁

日本の社会保障制度では、会社員等（第 2 号被保険者）の配偶者を持つ者の年収が、130 万円未満かつ配偶者の年収の半分未満であれば、被扶養者として、自ら保険料を負担せずに、国民年金第 3 号被保険者として将来基礎年金を受け取り、配偶者の健康保険の給付を受けられる仕組みが取られている。したがって、年収 130 万を超えると国民年金・国民健康保険料の支払い義務が生じるため、年収が 130 万円を超えないように就業調整を行うという現象が起きている（永由 2014:14）。これを税制上の壁と同様に、「130 万の壁」と呼ぶ。また、従業員が 101 人以上である場合に勤務時間 20 時間以上で、年収 106 万円を超える場合、厚生年金・国民健康保険料が発生する「106 万の壁」も問題として指摘されている。

このような税制・社会保障制度上の「壁」が女性の働き方の選択にどのように影響しているのだろうか。経済産業省による『男女共同参画に関する研究会』報告書<sup>31</sup>では、妻の所得が 103 万円を超えると世帯実所得が約 10 万円、また、所得が 130 万円を超えると、世帯実所得は約 20 万円減少することが指摘されており<sup>31</sup>、実際に既婚女性の所得は 100 万円未満が最も多く、未婚女性の倍以上になっている<sup>32</sup>。以上のことから、年収の「壁」が就業

<sup>30</sup> 福岡女性学研究会は、それにもかかわらず依然として「標準世帯モデル」が基準とされるのには、それが単に最大多数の世帯形態を意味するのではなく、「遵守すべき家族のかたち」としてあるべき形態であると考えられている背景があると指摘する（福岡女性学研究会 2011:79）。

<sup>31</sup> 経済産業省、2001、『男女共同参画に関する研究会』報告書～経済主体・経済活動の多様化と活性化を目指して～」[https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo\\_kaigi/pdf/ka03-s-6.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/ka03-s-6.pdf)（2023 年 11 月 26 日最終閲覧）

<sup>32</sup> 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和 4 年度版」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04\\_print.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_print.pdf)（2023 年 11 月 26 日最終閲覧）

調整を生じさせた結果、女性は男性の収入に依存し、女性個人の経済的自立が妨げられることが推察できる。また、女性が会社員として第2号被保険者となる場合には、基礎年金に加え報酬比例部分を上乘せした給付を受けられることから、就業調整で厚生年金が適用されないことは老後の所得の不安定化につながりうることが指摘されており<sup>33</sup>、第3号被保険者制度は女性の将来的な貧困リスクを高めるように作用すると考えられる。

加えて、130万の壁による就業調整は、企業が正規雇用者よりも非正規労働者を多く雇用するインセンティブを生じさせている<sup>33</sup>。なぜなら厚生年金保険料は企業側と被保険者が折半で負担する仕組みであるため、企業は被用者が第3号被保険者であれば事業主負担が発生しないからである<sup>33</sup>。このようなインセンティブは不安定な状況におかれる労働者を増やすことにもつながりうる。

二つ目の問題は、他律的な被保険者資格が女性の生活を不安定にすることである。上述の通り、公的年金制度における第3号被保険者制度は、配偶者が厚生年金に加入している第2号被保険者である場合に適用される仕組みになっている（配偶者が自営業者で第1号被保険者である場合は、その妻・夫も第1号被保険者となる）。それ故、仮に配偶者の職業が自営業などに変わったり失職・退職したりした場合、また、離別・死別した場合には、被保険者資格が変化する。つまり、第3号被保険者は、配偶者の基礎年金権に応じてその被保険者資格が変動するため、本人の被保険者資格は他律的なものとなっている（吉中 2020:14）。第3号被保険者の98%は女性である<sup>34</sup>ことを踏まえると、被保険者資格が男性に依存している現行の公的年金制度は女性の生活の不安定化と関連すると考えられる。

以上を踏まえれば、正社員の夫、専業主婦の妻と子を標準的な家族とし、妻は家庭に経済的に内包されることを前提として形成された税・社会保障制度は、木本が述べるように「今日における女性労働のあり方に、ひいては家族のあり方に制約を与え続けている」（木本 2017:8）のである。つまり、女性が経済的に自立せず家族に内包されることを前提とした働き方を維持したり、結婚をして専業主婦になったりすることを促すように作用する。加えて、制度上で想定される標準的な「家族」に該当しない単身女性や、配偶者と離別・死別した女性は、より困難な状況に置かれることとなる。

### 3. 5 「女性活躍推進」政策がもたらした格差と矛盾

これまで、男女間における貧困リスクの格差について指摘してきたが、現代日本には確かに性別役割分業や男性稼ぎ主モデルを前提とした社会システムが存在する一方で、「女性活躍」が謳われ女性の社会進出が推進されており、女性の貧困やその根底にあるジェンダーバイアスに基づく考え方や制度が覆い隠される事態に陥っていると考えられる。そして、「女

<sup>33</sup> 厚生労働省, 2007, 「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ報告書」  
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0306-15a.pdf> (2023年11月29日最終閲覧)

<sup>34</sup> 2021年度末時点において、第3号被保険者は約763万人であり、そのうち男性が約12万人、女性が約750万人であった。

厚生労働省「令和3年度 厚生年金保険・国民年金事業年報」

[https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/nenpou/2008/dl/gaiyou\\_r03.pdf](https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/nenpou/2008/dl/gaiyou_r03.pdf) (2023年11月29日最終閲覧)

性活躍」の推進は、男女間だけではなく女性間での格差をも拡大させ、問題をより深刻化させているのである。

第2次安倍政権では、女性の力を「我が国最大の潜在力」<sup>35</sup>と捉え、女性の活躍促進をアベノミクス第三の矢の「成長戦略」において最も重視する分野だとした上で、すべての女性が輝く社会づくりが目指された<sup>36</sup>。2013年の「日本再興戦略」では「女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す」というスローガンのもとで、2020年の女性就業率(25歳から44歳)を5%上昇させ73%にするという目標が掲げられ、待機児童の解消加速化や女性の活躍促進や仕事と子育ての両立、育児休業中・復職後のフォローに取り組む企業への支援を行うことなどが示された<sup>37</sup>。さらに、2015年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」も成立し、国・地方公共団体が女性活躍推進に必要な施策の策定と実施を行うことや、事業主が女性活躍推進に関する取り組みの内容や目標などを定めた行動計画を策定することなどが定められ、女性の社会進出が促進されるようになった。

しかし、女性活躍の推進は必ずしも全ての女性に良い影響をもたらしたとは言い切れない。金井は女性活躍の現状について、女性を経済活性化の一翼として雇用・労働の場に押し出す圧力は増しており、女性への「追い風」状況にあるとした上で、「しかしそれは、一部の高学歴キャリア志向の女性を上押し上げる斥力としてははたらいとも、女性総体の状況におよぶ追い風ではない」(金井2015:76)とし、正規・総合職で働く女性と非正規職や家事などの無償労働に従事する女性との「女・女格差」が生じていることを指摘している(金井2015:78,79)。博報堂総合研究所の調査では、2012年から2016年にかけて専業主婦願望が上昇傾向であったことも報告されている<sup>38</sup>。そのような専業主婦願望の高まりは、一見すると女性の自己選択と経済的自立を実現し、生きやすさを高めたかのように思われる「女性活躍推進」政策が、格差や競争を拡大させ、女性への圧力となっていることを示しているのではないだろうか。つまり、「女性活躍」は、性別役割分業を解消し女性の貧困を解消させるどころか、女性間の格差を拡大させる要因となっているのである。

従来であれば、非正規職や無償労働に従事する女性は、婚姻することによって経済的安定を得ることが想定され、実際にそれが可能であった。しかし、3章2節で確認したように非正規雇用者が増大し、男性間の格差もまた拡大する<sup>18</sup>。現代では「女性の労働と家庭からの排除」の問題が発生し(金井2015:78,79)、困窮する女性を生み出している。支援現場においては、「正社員になれなかった私の力不足なんですけど」などというように、非正規で働くことや困窮状態にあることを自業自得であると捉えるような声も聞かれている(小杉

<sup>35</sup> 内閣府男女共同参画局, 2015, 「男女共同参画白書 平成27年度版」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1\\_s00\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html) (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>36</sup> 外務省(2015)「わかる! 国際情勢 vol.125 「女性が輝く社会」の実現に向けて」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/pr/wakaru/topics/vol125/index.html> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>37</sup> 内閣官房, 2013, 「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/kettei.html> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>38</sup> 博報堂総合研究所「生活定点1992-2022」<https://seikatsusoken.jp/teiten/> (2023年11月26日最終閲覧)

2017:182)。「女性活躍」は貧困状態の女性に対する自己責任論を強化し、貧困の当事者もまた自己責任論を内面化することによって、女性の貧困を社会問題として認識し支援に繋げることを困難にする側面も持っているといえる。

堀江が指摘するように、「女性活躍」とはあくまで経済政策の一環であり、平等政策ではない(堀江 2017:38)。「女性活躍」がその目的を経済成長に据えている以上、経済的利益をもたらす労働力になれない女性は、政策の恩恵を享受できないどころか、彼女たちが抱える困難は、表面的な「平等政策の推進」の波に覆い隠されて一層不可視化されていくことになるのである。

## 4. 今ある女性の貧困に対する支援とそのあり方

これまで、日本における女性を取り巻く貧困の現状とその背景にある性別役割分業との関連性について確認してきた。4章・5章では、女性の貧困を解消する方策について、それぞれ、現在既に存在する女性の貧困へどのようにアプローチするか・将来的に女性が貧困になるリスクを解消するために求められる社会のあり方はどのようなものかという二方向から検討を進める。まず本章では、前者の、既に存在している女性の貧困に対する支援において求められることを考えていく。

### 4. 1 困難女性支援法と諸制度の連携

日本における貧困支援で代表的なものとして、生活困窮者自立支援制度<sup>39</sup>と生活保護制度<sup>40</sup>がある。しかし、それらの制度内では女性の貧困や女性特有の困難が十分に焦点化されているわけではない。そこでジェンダーの視点が導入された支援法として、2022年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下「困難女性支援法」とする)が成立した。

この「困難女性支援法」が成立する以前には、貧困を含む困難を抱える女性に対する支援は売春防止法に基づいて婦人保護事業として行われてきた。婦人保護事業とは、売春を行う

---

<sup>39</sup> 生活困窮者自立支援制度は、生活保護受給者の増大を受けた重層的なセーフティネットの必要性の高まりから、生活困窮状態からの早期自立を期待して2015年に開始された。当事者と相談し自立支援計画を作成した上で、就労準備・支援、住宅確保給付金の支給、家計改善支援や一時的な衣食住の提供などを行うもので、複合的な課題を抱える生活困窮者が「制度の狭間」に陥らないよう幅広く包括的な支援をすることを目的としている。厚生労働省「生活困窮者自立支援制度」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059425.html> (2023年11月26日最終閲覧)

<sup>40</sup> 生活保護制度は、生活困窮者に対してその困窮の程度に応じて保護費を支給し、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、その自立を助長する制度である。厚生労働省「生活保護制度」(2023年11月26日最終閲覧)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seikatsuhogo/seikatuho/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatuho/index.html)

懸念のある女性を保護・更生することを目的に開始された事業<sup>41</sup>である。時代の流れに伴って多様化した支援ニーズに対応するため、婦人保護事業の支援対象は、家庭環境の破綻や生活困窮状態にある女性などへ拡大したものの、事業の基本的な目的は上述通り、売春の恐れがある女性の一時保護であった。故に婦人保護事業では、女性の生活再建など中長期的で継続的な支援を行うことが困難である(戒能・堀 2020:219)という問題が指摘されていた。また、婦人保護事業には女性の人権保障と権利擁護という大変重要な視点が欠けていた(戒能・堀 2020:217)のである。

それらを踏まえれば、2022 年の「困難女性支援法」で、「売春が懸念される女性」ではなく、「幅広く日常・社会生活に困難を抱える(抱えるおそれのある)女性」に対して、「保護・更生」ではなく「人権の尊重と安心・自立した生活のために包括的かつ継続的な支援の提供」を行うことが示されたことは意義深いといえる。しかし、女性支援を巡っては、本節冒頭でも指摘したように女性特有の困難を焦点化せず困窮者全体に支援を行う生活保護制度・生活困窮者自立支援制度、また、女性を対象とした婦人保護事業・児童福祉施策・DV 防止法に基づく支援など様々な支援制度が連携せずに存在し、支援のミスマッチが生じている現状がある(丸山 2017)。「困難女性支援法」が他の支援制度と同様に縦割りの制度の一つにならないよう、制度間の連携を十分にとり、個々の女性のニーズに即した支援を実現することが必要だ<sup>42</sup>。

## 4. 2 就労中心支援の見直し

1 節で指摘した縦割りの制度に加えて、現行の女性支援における大きな問題点の一つであるのが、支援内容が就労支援に偏っていることだ。1 章において、女性の中でも特に母子家庭や高齢の女性は貧困リスクを抱えやすいことを指摘したが、例えば、母子家庭の女性に対する支援でも就労支援への偏りが見られる。生活困窮者自立支援を利用する女性は男性と比較して、離別・死別・未婚でひとり親として子どもを扶養している者が多く、また、すでに就職している・就職しているものの、転職を希望している者の割合が高くなっている(野中 2018:4-5)。つまり、母子家庭の女性は働いているにも関わらず貧困状態に陥る傾向があるのだ。日本における母子家庭の特徴は「高い就労率・長い労働時間・高い貧困率」であり、適度な労働時間で一定の収入が得られる就労支援や、労働時間を短縮したことによる減収を補填する所得保障が必要である(田宮・四方 2007:227-228)。

しかし、生活困窮者自立支援では就労支援に重点が置かれる傾向があり、生活保障支援が十分であるとは言えない。生活困窮者自立支援について櫻井は、支援の相談から就労準備支

---

<sup>41</sup> 厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/dv/index\\_00023.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/dv/index_00023.html) (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

<sup>42</sup> 新保は、他領域他制度との連携は「困難女性支援法」が縦割りの一つの制度にならないために極めて重要であり、特に支援において密接な領域である生活保護制度、生活困窮者自立支援制度といかに連携を進めるかが課題となるとする。また、諸制度との連携によって当事者ごとに異なる状況に応じた切れ目のない支援の必要性を指摘している。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/001017100.pdf> (2023 年 11 月 26 日最終閲覧)

援へ繋がった数が想定よりも少なく、それは、生活困窮者自立支援が「生活困窮」を名称に掲げる「第2のセーフティネット」事業であるにもかかわらず、自立に向かうプロセスを支える生活保障の仕組みを欠いていることに由来すると指摘している(櫻井 2016:30)。また、母子世帯支援の主たるものとされる児童扶養手当<sup>43</sup>は、2002年の母子政策改革で「児童扶養手当中心の支援」から「就業・自立に向けた総合的な支援」へと転換され、児童扶養手当の支給を受けた者が主体的に自立をはかり、家庭・職業生活の安定と向上に努める責務が明確化された<sup>44</sup>。つまり、児童扶養手当など恒常的な所得保障は極力制限する代わりに、職業訓練などで女性の労働能力を高めることにより、将来的には政府から援助を必要としない「自立」生活を目指す(阿部 2008:133)ということである。

就労による経済的自立支援は確かに貧困支援の一つの方策である。しかし、3章で述べた通り、性別役割分業を前提とした社会システムが存在し男女の賃金格差が温存されている以上、就労支援を積極的に行ってもそれだけでは女性が貧困から脱却することは困難である。

女性が貧困状態から抜け出せるようにするためには、就労支援以前に、金銭的保障を自立促進に反するもの・財政を圧迫するものと捉えずに継続的な生活保障を行うことが重要である。また、就職・転職活動中や就労支援中に安定した生活が保障されることは、結果的に就労の促進にもつながるはずである。

## 5. 男女の貧困リスク差解消のために一性別役割分業を中心とした社会の変革―

困難女性支援法施行など、貧困問題にジェンダーの視点を導入し、従来支援から取りこぼされてきた女性を支援していこうという流れが生じたことは評価できる。しかし、それは女性が貧困になって・貧困リスクを背負って初めて支援が行われるということでもある。潜在的な貧困リスクを解消するために、女性が貧困に陥りやすい根本的原因にも目を向ける必要がある。

3章で扱ったように、日本において未だ根強く存在する性別役割分業と「正社員の夫、専業主婦の妻と子供」の標準世帯モデルを前提とした社会システムは、女性の家族依存を維持し経済的自立を妨げることにつながっている。性別役割分業を前提とした社会は、今は貧困でなくても、女性が今後高齢となった時や配偶者と死別・離別した際に貧困に陥る可能性を

---

<sup>43</sup> 児童扶養手当とは、父母が婚姻を解消した児童や、父が死亡した児童などを監護している母又は養育者に支給される手当のことである。

内閣府男女共同参画局「児童扶養手当」

[https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/26.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/26.html) (2023年11月28日最終閲覧)

<sup>44</sup> 厚生労働省「母子家庭自立支援策の現状等について」

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0420-7d.html> (2023年11月26日最終閲覧)

高めることになる。さらに、男性においても非正規雇用が拡大し、必ずしも婚姻による女性の経済的包摂が見込めない、また婚姻することが当たり前ではなくなっている現代では、性別役割観に基づく雇用や税・社会保障制度の偏りを解消しなければ女性の貧困は一層拡大することになる。そして、女性の貧困の根底にある「性別役割分業」を解体するには制度的変革だけでは不十分だ。性別役割分業に基づく労働や税・社会保障制度を支える現行の「家族」の枠組みを問い直すことが必要である。

本章では、「税・社会保障制度」「労働・賃金」「家族」という3つの観点から、女性の貧困問題の根底にある性別役割分業に基づく社会を変革するために求められることについて検討する。

## 5.1 税・社会保障制度の改革

3章4節2項では、日本の税・社会保障制度が、正社員の夫と専業主婦で夫に扶養される妻、子どもという「標準世帯モデル」に基づいて構築されており、女性の就業調整を助長したり、社会保障制度上の扱いが男性の雇用形態に従属的になったりすることで、女性の将来的な貧困リスクの高まりや生活の不安定化が懸念されることについて指摘した。もはや「標準世帯モデル」が一般的ではなくなった現代においては、婚姻関係や扶養の有無などに基づいた世帯単位的性質を持つ制度は現状にそぐわない。

配偶者控除や第3号被保険者制度は、女性の家事やケアの無償労働の対価(内助の功の評価)であるとする見方もあるが、そうであるならば共働きや単身の無償労働についても同様に評価すべきであるため、これらの制度は、「正社員の夫と専業主婦の妻」という標準世帯モデル、世帯単位を維持するための優遇策である(伊田1998:76)と言える。性別役割分業を維持し女性の経済的自立を阻害するように作用する配偶者控除と第3号被保険者制度は廃止し、税・社会保障制度を個人単位化することが必要だと考える。

### 税制度のあり方—配偶者控除と配偶者(家族)手当て

まず、税制度における配偶者控除について考えていく。3章4節2項でも述べたように、現行の税制では年収が一定基準以下であれば、配偶者の所得から控除が受けられる配偶者控除や配偶者特別控除が設定されている。このような配偶者・配偶者特別控除については廃止し、その分基礎控除<sup>45</sup>を拡充することで対応するのが望ましいと考える。

基礎控除であれば配偶者の有無にかかわらず、個人に対して一様に(所得制限はあるものの)控除を適用することができる。遠藤の試算では、配偶者・配偶者特別控除を廃止した分の財源で少なくとも見積もっても20万程度基礎控除を引き上げることができるとされており<sup>46</sup>、

<sup>45</sup> 所得税額を計算する際に、総所得金額などから差し引くことができる控除を基礎控除という。納税者本人の所得に応じて控除額が決定する仕組みで、合計所得金額が2400万円以下で48万円が控除され、その後は段階的に控除額が減少する。2500万円を超えると控除額は0円になる。

<sup>46</sup> 遠藤は、民間給与の実態から配偶者・配偶者特別控除の廃止による財源でどの程度基礎控除を引き上げることが可能なのか試算している。なお試算された当時は控除対象配偶者にも配偶者特別控除が適用されていた(現在は源泉控除対象配偶者のみ)ため、現在と単純に比較はできないが、少なくとも見積もっても20万円程度の基礎控除額の引き上げが可能だ

単身者にとっては税負担を軽減できるほか、共働きをしている女性にとっても、配偶者・配偶者特別控除の適用基準以上の年収があっても控除を受けられるため、就業調整の解消や税負担の軽減につながると考えられる。したがって、女性の就労を促進し、経済的自立を図ることが可能になるという点で、女性の貧困リスクの軽減も期待できるだろう。ただし、働けない者にとっては税負担が増えることにもなるため、配偶者・配偶者特別控除廃止後の基礎控除のあり方については一層の検討が必要である。

また、3章4節2項では、企業の配偶者(家族)手当が配偶者・配偶者特別控除と同様に就業調整を引き起こすことについて述べた。遠藤は企業の配偶者(家族)手当について、本来は支給せず、能力に見合った給与として支払うべきとした上で、支給する場合には103万よりも高い支給基準で片稼ぎだけでなく共稼ぎの妻(夫)にも支給できるようにし、支給金額は引き下げることを提言している(遠藤 2016:133)。そうすることで就労調整が解消され、女性の就労時間が増加し、上述した基礎控除による税負担の軽減の効果も期待できる。

例えばトヨタ自動車は、2015年に配偶者手当(月額1万9500円)を段階的に廃止し、廃止分は子ども手当を現行の4倍(月額5000円から2万円)とすると発表した<sup>47</sup>。性別役割分業に基づく世帯単位の税制度を克服するためには、企業における配偶者(家族)手当についても順次廃止していくことが求められる。

#### 社会保障制度のあり方—公的年金制度における第3号被保険者

続いて、社会保障制度において求められる改革として、第3号被保険者制度について検討していく。第3号被保険者制度についてはかねてから様々議論がなされており、大きく分けて「肯定論」、「縮小論」、「廃止論」の三方向の主張が存在する。肯定論では、第3号被保険者制度が無年金者解消の手段となる(倉田 2010:51)ため、廃止は必ずしも妥当ではないと言った主張がなされている。第3号被保険者の女性は減少傾向である一方で、男性は増加しており、第3号被保険者制度は女性との関係では意義を失いつつあるのに対して、増加する被用者保険に加入できない非正規雇用者の受け皿としての意義を有し始めている(倉田 2010:51)という指摘もある。

縮小論では、非正規雇用への厚生年金適用拡大や被扶養配偶者認定基準の見直しを行うことで、第3号の対象者を縮小させる(倉田 2010:51)というものである。これにより130万円の壁による就業調整を緩和でき、女性の将来的な貧困リスクをある程度低減することができる。しかし、第3号被保険者の廃止ではなくあくまで縮小論であるため、性別役割分業を前提とした世帯単位の制度は温存され、女性が男性の雇用形態に従属的である状態は維持される。故に根本的解決には至らないと考えられる。

廃止論では、第2号被保険者の配偶者のみが第3号被保険者として優遇されている、第3号被保険者は自ら保険料を拠出していないのにもかかわらず基礎年金を受給できるという不公平感や、就業調整・被用者保険加入の阻害による生活の不安定化などを理由として(倉田 2010:44-46, 50-51)、第3号被保険者制度を廃止すべきといった主張がなされている。

私は、3章4節2項でも述べたように130万円の壁による就業調整が女性の経済的自立を

---

とされた。全国婦人税理士連盟, 1994, 『配偶者控除なんかいない!?: 税制を変える、働き方を変える』日本論評社, 163-170

<sup>47</sup> 「トヨタ 子ども手当4倍 月2万円に 配偶者手当は廃止へ」, 読売新聞, 2015年9月9日, 東京朝刊, 8

阻害すること、配偶者の有無と雇用形態で老後の生活が左右されること、「働く夫と家庭で家事やケアを担う妻」を前提とした制度が性別役割分業を温存させることの三点が女性の貧困リスクを高めていることから、第3号被保険者制度は廃止すべきだと考える。伊田が主張するように、配偶者の有無や労働時間、収入の程度にかかわらず個人が収入に応じた保険料を支払い自分の個人年金を持つシステムにして、制度の単位を個人化する(伊田 1998:150-151)ことが望ましい。

なお、全ての個人が保険料を支払うようにすることは、今まで第3号被保険者であった者や保険料免除者には負担が増える、無年金者が増加するといった懸念が生じることが予想される。そこで、基礎年金については保険料方式ではなく税方式に変更する(伊田 1998:151)。そうすることで上述の「肯定論」の主張にも対応できる。

ただし、基礎年金の税方式化では、仮に財源を消費税で賄う場合に低所得層への負担増になることや制度変更以前に支払った保険料の取り扱い次第では不平等感が生じること、生活保護との整合性など解決すべき課題が複数生じることとも予測される(堀江 2008:11-12)ため、引き続き検討が必要である。

## 5. 2 労働・賃金のあり方

1項において、配偶者控除の見直しと第3号被保険者制度の廃止など、税・社会保障制度を「世帯単位」から「個人単位」に転換することの必要性について述べた。しかし、それらの制度を廃止するということは、専業主婦や非正規雇用で収入が無い・少ない者の税・保険料負担を増やす可能性もある。今まで述べてきたように、性別役割分業を前提とする現行の社会では、家事やケア労働の必要性から働きたくても働けない(非正規雇用を選択せざるを得ない)女性がいることは事実である。したがって、現行の税・社会保障制度を改革する上では、女性が男性に経済的に依存せざるを得ない状況を改善すること、女性が働きやすい職場環境を整備することが前提となる。

そこで本項では、3章1節で扱った性別役割分業を前提とした労働・賃金形態に着目し、男女の賃金格差の是正と女性がキャリアアップを目指せる労働環境の整備について考えていく。

### 5. 2. 1 同一労働同一賃金と男女の賃金格差禁止の明確化

3章4節1項で正規雇用者と非正規雇用者、総合職と一般職との間で賃金格差が存在し、さらに同一の職務でも非正規雇用や一般職では支払われる賃金が低くなるケースがあることについて指摘した。まずは非正規雇用や一般職などの雇用形態にかかわらず、職務内容が同じであれば同一の賃金を支払うことを徹底すべきである。

2021年(大企業は2020年)よりパート・有期雇用労働法において、同一企業で働く労働者間で基本給や賞与などの待遇に不合理な差を設けることが禁止された。同時にどのような待遇差が不合理/合理なのかを示した同一労働同一賃金ガイドラインも策定され、国は賃金格差の解消に乗り出しているところである。しかし、同一賃金同一労働を実現するためには、何が同一労働であるのかを客観的に評価する基準、すなわち「職務」の価値評価基準の確立が不可欠だ(日本弁護士連合会 2017:144)。

国際労働機関(IL0)は「公平の促進：平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」において、1：知識・技能(教育・訓練・経験を通じて獲得された技能及び資格)、2：負担(肉体的・精神的・社会心理的負担)、3：責任(備品・金銭・人々に対する責任)、4：労働条件(騒音・塵埃などの物理的側面や隔離制・マルチタスク・クレームなどの心理的側面)を評価要素として挙げている<sup>48・49</sup>。また、IF0は、上記の評価要素の中にもジェンダーバイアスが入り込むことに注意を促している。例えば、女性が多くを占める仕事でよく見られる「人の世話や教育、対人コミュニケーション」「苦情への対応」「文書整理・記録管理・処分の方法の確立、維持」「注射・タイピング・グラフィックアートなどにおける手先の器用さ」などは、女性が生来的に備えているもので、学習や経験によって獲得されたスキルではない<sup>49</sup>と誤認され、軽視されてきた。仕事における典型的なジェンダーイメージを認識・克服し、客観的かつ公正な職務評価制度を確立し運用することが、性別にかかわらず職務を正當に評価し、拡大してしまった雇用形態と男女間の賃金格差を改善することにつながると考える。

加えて、男女の賃金格差を解消するためには、法律で「賃金」による差別の禁止を明確化し、雇用形態や長時間労働・継続年数の重視に基づく賃金格差を間接差別と認めて是正していくべきである。現在、男女の賃金差別を禁止するのは労働基準法第四条(男女同一賃金の原則)のみである。日本弁護士連合会が提言するように、男女雇用機会均等法第六条(性別を理由とする差別の禁止)においても「賃金」における差別禁止を明記すべき(日本弁護士連合会 2017:146)だ。

また、労働基準法第四条の解釈では、職務内容や職務遂行能力、継続年数を根拠に男女間で異なる処遇をすることは禁止されておらず(日本弁護士連合会 2017:146)、性別が処遇格差の明確な理由になっている場合にのみ、賃金差別が問題化する状態である。男女雇用機会均等法第七条では、形式上は性別を根拠とした措置でなくとも、その措置が実質的に性別を理由とする差別になりうる、いわゆる間接差別にあたる場合には、当該措置を講じてはいけなとされている。しかし、この場合に間接差別にあたる措置として想定されているのは「労働者の募集・採用において身長・体重・体力を選考基準にすること」、「労働者の募集・採用・昇進・職種の変更において転居を伴う転勤に応じられるかを選考基準にすること」、「労働者の昇進にあたり転勤の経験があることを選考基準にすること」のみであり、長時間労働を前提とした日本型雇用慣行やコース雇用管理によって女性が昇給・昇進から排除されていることを問題化することはできない。性別を根拠とした制度区分や措置でなくとも、事実上男女の賃金格差の要因となっているものを差別として認め、その禁止を明確化することが求められる。

---

<sup>48</sup> 国際労働機関(IL0)、2010、「ILO 駐日事務所メールマガジンジェンダー担当者コラム 平等の促進(その2) 平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」  
[http://search.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms\\_249695.pdf](http://search.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_249695.pdf)(2023年11月26日最終閲覧)

<sup>49</sup> 国際労働機関(IL0)「同一価値労働 同一報酬のためのガイドブック」  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_485126.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_485126.pdf)(2023年11月26日最終閲覧)

## 5. 2. 2 長時間労働の改善と育児休業取得の推進

長時間労働を前提とした拘束性の強い日本型雇用慣行は、女性が家事・育児をしながら働き続けること、キャリアを構築することを困難にする。また、男性が家事・育児を行う時間を確保することを妨げる要因にもなっており、それは女性が仕事を辞めケア労働に専念せざるを得ない状況を作り出し、収入を男性に依存することで女性の貧困リスクを増加させることになる。女性が経済を男性に依存せず生きられるようにするためには、性別にかかわらず、いまだに労働現場に根付く長時間労働を解消し、時短勤務や育休・産休取得をしやすい環境を整備することが求められる。

まず、長時間労働の規制と解消について考える。現在日本では、労働基準法によって労働時間は1日8時間及び1週40時間と定められている。ところが、労働基準法第36条(36協定)では、月45時間・年360時間の時間外労働(休日労働は含まれない)、ただし特別な事情がある場合は年720時間(休日労働は含まれない)・複数月平均80時間・月100時間未満の時間外労働と休日労働が可能とされている。

確かに2019年までは時間外労働の上限には罰則による強制力がなく、特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能であった<sup>50</sup>ことから、労働基準法の改正により、上記のように法的な上限規制が設けられたことは一定の評価ができる。しかし、OECDがとりまとめた生活時間の国際比較のデータ<sup>51</sup>によると、日本の男性における平均有償労働時間は452分で、OECD平均の317分を大幅に上回っている。一方、平均無償労働時間は41分で、OECD平均の136分と比較すると極端に短くなっている。無償労働時間はどの国においても女性の方が長いものの、日本の女性の平均無償労働時間は男性の5.5倍であり(OECD平均は1.9倍)、やはり家事やケア労働の負担が女性に偏っていることがわかる。

深刻な長時間労働と男女間の無償労働時間の偏りを解消するためには、労働時間上限の規制に加え、男性が家庭で過ごし、家事やケア労働にかかる時間を確保しやすくすることが重要である。そこで「勤務間インターバル制度」の導入を推進することを提案したい。「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了時から翌日の勤務開始時まで一定の休息時間を設ける制度である。例えば、始業時間が固定されているか否かにかかわらず、勤務開始時点から24時間以内に連続11時間以上の休息時間を付与する(日本弁護士連合会2017:151)ことが想定される。これにより、長時間の連続勤務が不可能になるため、不規則な時間の勤務や1日の有償と無償労働の偏りが改善され、家庭において家事や育児を行う時間を確保しやすくなると考えられる。

続いて、育児休業を取得しやすい環境の整備について検討する。現行の育児休業制度は、男女ともに産後休業が終了した翌日から子どもが1歳になるまで(最大で2歳まで延長可能)となっており、180日間は賃金の67%が給付金として支給される仕組みが取られている<sup>52</sup>。その給付金は非課税で当該期間中の社会保険料も免除されるため、実質的な手取りの賃

<sup>50</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>(2023年11月26日最終閲覧)

<sup>51</sup> OECD “Balancing paid work, unpaid work and leisure”

<https://www.oecd.org/gender/balancing-paid-work-unpaid-work-and-leisure.htm>  
(2023年11月26日最終閲覧)

<sup>52</sup> 厚生労働省「育児・介護休業法について」

金は休業前の8割程度となる(中里 2019:15)。また、男性の育児休業では、2021年より通常の育児休業とは別に「出生時育児休業(産後パパ育休)」として、子どもの出生後8週間以内に最大4週間の休業を取得できるようになった<sup>52</sup>。

以上のように、日本の育休制度は比較的充実しており、特に男性に確保された休暇(完全賃金の週数に再計算した育児休業の週数)は、OECDやEU諸国の中でも最も長いとされている<sup>53</sup>。しかしながら、その取得率は女性が約80%なのに対し、男性では年々上昇しているものの、約17%に留まっており<sup>54</sup>、さらなる取得促進が求められる。

なぜ女性と比較して男性の育児休業取得はこれほどまで低いのだろうか。その要因として井上は、本人の意思(収入を減らしたくないなど)・制度の整備(自分の会社には制度が整っていないとの誤解)・育児休業取得への理解度(取得しづらい雰囲気や上司の理解の無さ)の三点を指摘している(井上 2022:67)。この井上の指摘を踏まえれば、育児休業を取得しやすい環境の整備には、①制度に関する知識の周知と②男性に対する育児休業取得のインセンティブの付与が有効だろう。

①の知識の周知に関しては、育児休業制度自体を労働者に説明することに加え、企業全体に育児休業への正しい理解を促す必要がある。育児休業への理解が得られないことには、上司が男性の休業によって生産性が低下し、企業の利益減少につながるという懸念を持っていることが一因とされている(井上 2022:67)。本論文でも述べてきたように、日本では性別役割分業に基づいて労働形態が成り立っており、女性よりも、男性の方が企業の生産力として貢献することを期待されるほか、実際に正社員として長時間労働を行う傾向が強いため、男性が企業利益に不可欠な労働力として意識されやすい。しかし、井上の分析によれば、実際には男性の育児休業を積極的に付与している企業とそうでない企業の一人あたりの売上高の伸びを比較しても、両者に有意な差は見られなかったとされており(井上 2022:71)、男性の育児休業取得が企業の生産性と利益低下を誘発するとは言えない。育児休業制度に対する誤った理解を是正し、正しい知識を広めていくこと<sup>55</sup>が、男性の育児休業取得の促進につながると思う。

---

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> (2023年12月11日最終閲覧)

<sup>53</sup> UNICEF ”Where Do Rich Countries Stand on Childcare?” .12 <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/where-do-rich-countries-stand-on-childcare.pdf> (2023年12月11日最終閲覧)

<sup>54</sup> 厚生労働省, 2023, 『令和4年度雇用均等基本調査』の結果概要

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf> (2023年12月11日最終閲覧)

<sup>55</sup> 2021年の育児・介護休業法改正では、妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知と育児休業を取得しやすい雇用環境の整備として、

①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

②育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の整備

③自社の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

④自社の育児休業・産後パパ育休に関する方針の周知

のいずれかの措置を講じる必要性が定められており、これらの一層の遂行が求められる。厚生労働省「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> (2023年12月11日最終閲覧)

②の育児休業取得のインセンティブについては、育児休業取得に伴う収入減とその懸念が取得を阻害する<sup>56</sup>ことから、育児休業給付金を賃金の8割程度まで引き上げたり、非正規雇用でも有償の休業制度を利用できる仕組みを整備したりすること<sup>57</sup>が望ましい。また、ノルウェーやスウェーデンで採用されているようなパパ・クォータ制<sup>58</sup>を導入し、休業期間の一定部分を父親に割り当て、母親ではなく父親が育児休業を取得することで給付金が付与される制度設計にする<sup>59</sup>ことも検討すべきである。

### 5. 3 「家族」を問い直す

ここまで、女性の貧困リスクを低減するために、性別役割分業を前提とした税・社会保障制度と労働・賃金形態をどのように改革すべきかについて検討してきた。しかし、これらの制度や形態を支える性別役割分業の根底に、「家族」という単位において経済を共有し、養い合い、ケアを担うという意識が存在していることは否めない。私たちは、そのような意識から脱却した上で、家族や性役割の要素を排除した社会システムを構築すべきである。

伊田は、これまで無意識的前提であった「家族単位」を問い直し、「男性＝一家のあるじ、男は外」という男性アイデンティティと、女性を内部から捉えている女性役割・妻役割・母親役割アイデンティティを捨て、「シングル単位」観点を確立することが必要だとする(伊田1998:178)。つまり、私たちを「家族」の中で性別に基づき役割を区別したり、「家族」の成員として認識したりするのではなく、あくまで「個人」として捉えるべきだということだ。そうすることで、男性を単位の代表とし女性が男性に依存させられる構図は成り立たなくなる。さらに、単身・既婚など婚姻状況は重要な意味を持たなくなり、婚姻関係の有無による不平等を解消することが可能になる。

また、「個人(シングル)単位」は、家事労働や育児や介護等のケア労働を強制し、女性を

---

<sup>56</sup> 本論文で述べた性別役割分業に基づく男女の賃金格差は、男性が休業することによる世帯収入の減少の懸念という形でも影響を及ぼしているのである。

<sup>57</sup> 井上は、育児休業制度について、日本の現行制度のように現行雇用保険の一部として労働者と事業者が負担する保険料で成り立つ仕組みではなく、スウェーデンのように制度を独立させ、就業していなくても育児休業給付が支給される仕組みに転換する必要性を指摘している(井上2022:75)。

<sup>58</sup> パパ・クォータ制とは、父親に一定の育児休暇を取得するよう割り当てる制度であり、育児休業の取得が女性のみ偏っている状況を解消するために構築された。

公益財団法人 日本女性学習財団, 2004, 「パパクォータ制」

<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000119&mode=detail&catlist=1&onlist=1&shlist=1>(2023年12月11日最終閲覧)

例えば本制度を初めに導入したノルウェーでは、46週(休業前賃金の100%給付)または56週(休業前賃金の80%給付)の休業期間のうち、15週ずつが父母に割り当てられる。また、父親には上記に加えて出産後から2週間取得できる父親休業が設定されている(中里2019:15)。これによりノルウェーにおける男性の育児休業取得率は、制度導入前は4%未満であったのに対し、2003年には89%まで上昇した(中里2019:14)。

<sup>59</sup> 具体的な策として、例えば中里は、休業の権利は両親に対して現行の延長部分も含む2年を保証した上で、それぞれの親が給付を受けられる期間を1年を超えられないなど現行より短くすることを提案している(中里2019:16)。

家庭に縛ることで貧困リスクを温存させる状況を解消することにもつながりうる。個人(シングル)単位化では、「男女がパートナーを考慮に入れず自分一人で収入労働も家事も余暇も行う」という原則に立つことができるからである。(もちろんそれには、5章1・2節で述べてきた社会システムの改革を実行する必要がある。)

しばしば家事・ケア労働は、「男性も手伝えばよい」というように家族内での「分担」を前提とし家族単位的に理解されてしまう(伊田 1998:179)ことには注意しなければならない。愛情を根拠に「家庭内」で行われる家事やケアではなく、個人(シングル)単位化に伴った労働時間の短縮(家事やケアは妻が行うという前提が崩れ、自ら行う必要が生じるため必然的に労働時間は短縮される)によって家事やケアが「社会」的に保障されていくという視点を持つことが重要なのである。そして、ケアが社会的に保障されることは、育児・介護などのケア労働の社会的評価の向上と賃金の上昇にも結びついていくだろう。

既存の「家族」単位を解体することは、婚姻制度が意味をなさず愛情に基づいた相互の承認が失われると考えられてしまうかもしれない。しかし本論文で述べたいのは、親密性を認めるべきでない・婚姻関係は必要ないということではない。あくまで、特定の関係性を結ぶことが社会システム上で優遇され、そうでない場合に不利益を被ることや、性愛とケアが強固に結びつきケアを家庭で完結させることを強制する規範の解消という目的で、家族単位を脱却する必要があるのだ。

個人(シングル)単位化は、の私たち一人一人の自己決定や当事者性の尊重の確立を促すことを可能にする。落合は、個人が社会の基礎単位になることは、一人暮らしの増加を意味するわけではなく、経済面・生活面でも独立している個人が情緒的繋がりによって一緒に生活することは十分ありうるとしている(落合 2004:224)。ここで形成される「家族」が、家族を単位とする社会における家族と違うのは、あくまでそれが私的な選択の結果であり、どのような選択を行ってもその選択を理由に公的生活において不平等な取り扱いを受けることがないということ(落合 2004:224)なのである。

専業主婦もキャリアウーマンも単身者も個人の自由な選択の選択としてあるべきで、社会の制度的、構造的な不均衡によって選択させられるものであってはならない。女性の貧困リスクを生む要因である性別役割分業とそれを前提とした社会を解体していくためには、経済・家事・ケアなどを家族の内部において共有するという観念を手放し、私たち一人ひとりの個人を単位とする視点を持てるかどうかが鍵となる。

## おわりに

本論文では、日本における貧困をジェンダーの視点から捉え、女性の貧困の現状と要因を確認した上で、それを解消・予防するための方策について検討した。女性の貧困の背景には、性別役割分業に基づく税・社会保障制度や賃金・労働形態が存在し、女性は男性の収入に包摂されているという前提が女性の生活の不安定化と貧困リスクを助長するよう機能していることを指摘した。

女性であることで生じる貧困リスクを解消するためには、社会保障制度や雇用、そしてそ

これらの社会システムを形作る根底にある家族観など複数の側面から同時にアプローチすることが必要になる。それ故、決して一筋縄で解決できる問題ではない。しかし、性別役割分業を前提とする社会を変革することは、女性の貧困リスクを解消する糸口となると同時に、男性に対する圧力(男性ならば家庭における収入を稼ぐものだという価値観)や既存の「家族」の枠組みが引き起こす排除を解消する契機にもなり得る。それは、男女という二分法を超え、誰しもが生きやすい社会を実現することにつながるだろう。

ただ、今回は税・社会保障と賃金・労働形態の制度面の改革について、その予算のあり方や、資金や従業員数が少ない中小企業で改革を行うにあたる課題などには言及するに至らなかった。また、家族のあり方を捉え直し、個人単位化を推進するためには、現行の婚姻制度や戸籍制度など家族に関連する法律や制度の見直しを行うことも不可欠である。これらは改革を実現するためには避けて通れないものであり、今後も検討を続けていきたい。

## 参考・引用参考文献

- 阿部彩, 2008, 『子どもの貧困—日本の不平等を考える』岩波書店
- 2020, 「中年・高齢女性の貧困が問題にされないワケ」せかいしそう  
<https://web.sekaishisosha.jp/posts/4193> (2023年11月27日最終閲覧)
- 2021a, 「貧困率からみる女性の状況：1985-2018」内閣府「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」
- 2021b 「貧困の長期的動向：相対的貧困率から見えてくるもの」科学研究費助成事業(科学研究費補助金)(基盤研究(B)) 「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書
- 荒木生, 2019, 「フェミニズムの新しい潮流—『第4波フェミニズム』」『常民文化』42. 43-55
- 飯島裕子, 2016, 『ルポ 貧困女子』岩波書店
- 伊田久美子, 2015, 「女性学・女性問題における貧困・階層問題—フェミニズムと労働をめぐる」『大原社会問題研究所雑誌』680, 21-32
- 伊田広行, 1998, 『シングル単位の社会論—ジェンダーフリーな社会へ』世界思想社
- 井上恵理菜, 2022, 「男性育休取得を阻む要因とその解決策」『JRI レビュー』4(99). 56-77
- 岩間暁子・大和礼子・田間泰子, 2022, 『問いから始める家族社会学：多様化する家族の包摂に向けて』有斐閣
- 江原由美子・山田昌弘, 2008, 『ジェンダーの社会学 入門』岩波書店
- 江原由美子, 2015, 「見えにくい女性の貧困—非正規雇用とジェンダー」, 小杉礼子・宮本みち子編『下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房. 45-72
- 遠藤みち, 2016, 『両性の平等をめぐる家族法・税・社会保障—戦後70年の軌跡を踏まえて』日本評論社
- 大沢真理, 2007, 『現代日本の生活保障システム—座標とゆくえ』岩波書店
- 落合恵美子, 2019, 『21世紀家族へ』有斐閣
- 戒能民江・堀千鶴子, 2020, 『婦人保護事業から女性支援法へ：困難に直面する女性を支える』信山社
- 加藤隆夫・川口大司・大湾秀雄, 2013, 「職場における男女間格差の動学的研究：日本大企業の計量分析的ケーススタディ」  
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/13e038.html> (2023年11月27日最終閲覧)
- 金井淑子, 2015, 「ままならない女性・身体—働くのが怖い、産むのが怖い、その内面へ」, 小杉礼子・宮本みち子編『下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房. 73-97
- 木本貴美子, 2017, 「家族の過去と現在、そして近未来—『家族賃金』観念の変容」, 『DIO 連合総研レポート』30(1). 6-9
- 倉田賀正, 2010, 「3号被保険者制度廃止・縮小論の再検討」『日本労働研究雑誌』605. 44-53

- 斎藤修, 2013, 「男性稼ぎ主型モデルの歴史的起源」『日本労働研究雑誌』55(9). 4-16
- 櫻井純理, 2016, 「地方自治体による生活困窮者自立支援制度の実施における課題—大阪府枚方市の事例に基づいて—」『立命館産業社会論集』52(3). 19-34
- 芝田文男, 2016, 「『格差』から考える社会政策：雇用と所得をめぐる課題と論点」ミネルヴァ書房
- 島原三枝, 2016, 「生活困窮者のジェンダー分析 貧困に耐える女性たち」『人間社会学研究集録』11, 49-71
- 首藤若菜, 2013, 「視点(第90回)男性稼ぎ主モデルと女性労働」『国際経済労働研究』68(1). 17-19
- 鈴木晶子, 2017, 「非正規職シングル女性への支援と保障」, 小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・横浜市男女共同参画推進協会編著『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. 176-186
- 田宮遊子・四方理人, 2007, 「母子世帯の仕事と育児-生活時間の国際比較から-」『季刊社会保障研究』43(3). 219-231
- 中里英樹, 2019, 「ノルウェーとスウェーデンにおける『パパ・クォータ』の意義—日本との比較を踏まえて」『DIO 連合総研レポート』3. 13-16
- 永由裕美, 2014, 「『女性の活躍』と税・社会保障制度」『DIO 連合総研レポート』27(10). 13-16
- 日本弁護士連合会第58回人権擁護大会シンポジウム第1分科会実行委員会, 2017, 『女性と労働-貧困を克服し男女ともに人間らしく豊かに生活するために』旬報社
- 野中美希, 2018, 「生活困窮者自立相談支援事業の支援対象者像に関する一考察」『みずほ情報総研レポート』15. 1-7
- 福岡女性学研究会, 2011, 『性別役割分業は暴力である』現代書館
- 藤森克彦, 2018, 「高齢単身女性と貧困」『学術の動向』23(5). 10-13
- 堀江孝司, 2017, 「安倍政権の女性政策」『大原社会問題研究所雑誌』700. 38-44
- 堀江奈保子, 2008, 「基礎年金の税方式化—国内居住年数等に応じて一律に給付—」『みずほリサーチ』. 10-12
- <https://www.mizuhort.co.jp/publication/mhri/research/pdf/research/r080401social.pdf> (2023年12月6日最終閲覧)
- 三浦まり, 2015, 「新自由主義的母性—『女性活躍』政策の矛盾」『ジェンダー研究』18. 53-68
- 吉中季子, 2020, 「女性と年金-世帯単位の弊害の検証-」『日本年金学会誌』39. 11-18
- 丸山里美, 2015, 「女性ホームレスの問題から—女性の貧困問題の構造」, 小杉礼子・宮本みち子編『下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房. 113-140
- \_\_\_\_\_, 2017, 「見えない女性の貧困とその構造—ホームレス女性の調査から—」『住民と自治』[https://www.jichiken.jp/wp-content/uploads/2017/09/article\\_0055.pdf](https://www.jichiken.jp/wp-content/uploads/2017/09/article_0055.pdf) (2023年12月13日最終閲覧)
- \_\_\_\_\_, 2018, 『貧困問題の新地平 もやいの相談活動の軌跡』旬報社
- 山口一男, 2014, 「日本的雇用システムが女性の活躍を阻む理由」『中央公論』. 12, 48-55
- 山田昌弘, 2015, 「女性労働の家族依存モデルの限界」, 小杉礼子・宮本みち子編『下層

化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房. 23-42

Townsend, Peter. 1979, "Poverty in the United Kingdom : a survey of household resources and standards of living", Pelican books.

