

# ジェンダー平等戦略を改めて考える

女性の労働問題と貧困を克服するために

袁輪明子

名城大学准教授  
みのわ・あきこ

はじめに

リーマン・ショック、東日本大震災が如実にあらわしたように、経済的な大不況や大災害がもたらす災禍は、当該社会・経済構造の矛盾の発現であり、災禍のあらわれには社会・経済構造の変革の示唆があると思われる。コロナ・ショックは、社会的に弱い立場に押し込まれている人々に困難がより集中したと指摘されており、女性はその象徴的存在となっている。では、女性はいかなる意味で弱い立場に押し込まれてきたのであろうか。また、それはどのような社会・経済をつくることで、克服できるのだろうか。本稿では、労働と生活を切り口に、この問題を考えてみたい。

## 1 2000年代以降に進んだ女性の就業とサービス経済化

戦後、女性の就業化は一貫して進行してきたが、2000年代以降もその過程が進行し、女性の働き方を大きく変化させてきた。特に2015年以降の安倍政権は、少子高齢化による人口構成の変化の中で、多様な背景をもつ人々の労働力化を経済成長戦略の要として強力に推し進めた。いわく、子育て・介護中の労働者を含め、多様な主体が労働参加することで、潜在成長率が底上げされ、消費・民間投資の拡大やイノベーションを通じた生産性向上がもたらされ、その経済的果実が子育て・社会保障基盤を強化し、

子育て・介護と労働を両立させるしくみを支える好循環が実現するという「一億総活躍社会」が必要としたのである(2016年4月、「一億総活躍プラン」)。

この中で、女性の就業は劇的に進み、2000年には雇用者5356万人中、女性が2140万人、40%だったのが、2019年には6004万人中、女性が2720万人、45・3%を占めるようになった(労働力調査)。少子高齢化の中でも、2000年から2019年に雇用者は648万人増えたが、うち女性が580万人、増加した雇用者のうち89・5%を占めている。

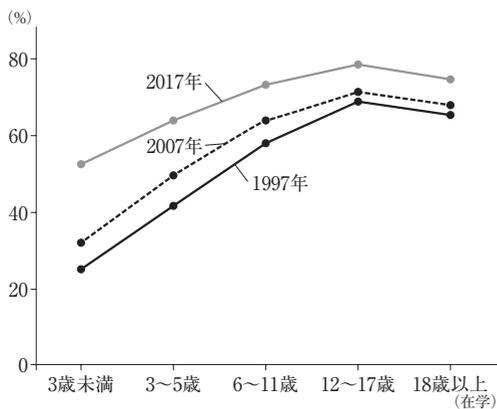
〔M字型雇用が「解消」〕女性の雇用労働者化は、女性の働き方の特徴に大きな変化をもたらした。第一は、M字型雇用の「解消」と低年齢児童を持つ母親の就業率の上昇である。周知の通り、日本の女性労働は、仕事と妊娠・出産・子育てとの両立のむずかしさから、出産・子育て期の20代後半〜40代前半の労働力率が下がるM字型雇用となっていたが、2000年代を通じて、20代後半〜40代前半の労働力率がおおよそ8割まで上昇し、M字型雇用は解消しつつあるとされている。この変化をもたらした要因として、20代後半〜40代前半の女性に未婚者や結婚していても子どもを持たない人が増加したこともあげられるが、それだけでなく低年齢児を持つ母親の就業者の増加も大きな要因となっている。

図1は、2000年代以降の夫婦・子からなる世帯の母

親の有業率を末子年齢別にみたものである。90年代後半〜2010年代にかけて、末子が就学して以降は7割超、未就学児でも半数以上の母親が就業するようになり、子育て期の就業中断は残っているものの、子どもを持つ母親の就業がM字型雇用の底を上昇させていることは明らかである。

〔高齢女性の労働力化〕但し、女性労働者の増加は、子育て中の女性や子どもを持たない若い女性の就労によるものだけではない。女性労働の特徴の変化として第二にあげたいのは、高齢女性の労働力化である。2017年には、女性有業者のうち65歳以上の者が11・7%まで上昇しており、1997年に5・7%だったのに比べると、その比率は倍増している。同期間に、子どもを持つ45歳未満の有業者女性は17・8%から15・1%に、母子世帯は1・2%から1・9%となっており、それぞれ実数自体は増えてきているものの、子育て世代

図1 末子年齢別・母親有業率(夫婦・子からなる世帯)



(出所)「就業構造基本調査」より作成。

表1 産業別にみた有業者割合(総数/( )内が女性)

	建設業	製造業	卸売・小売業	金融業・保険業	宿泊業・ 飲食サービス業	医療・福祉
2002年	9.5 (3.6)	20.8 (16.6)	17.7 (21.3)	3.0 (3.8)	5.6 (8.6)	8.3 (16.1)
2019年	6.8 (2.8)	16.9 (11.0)	16.4 (19.1)	2.7 (3.2)	6.1 (8.6)	13.6 (23.0)
増減	-2.7(-0.8)	-3.9(-5.6)	-1.3(-2.2)	-0.3(-0.6)	0.5 (0.0)	5.3 (6.9)

(出所)「労働力調査」より作成。

それ自体の人口減少もあって、女性労働者の中での比率を大きく増やすほどの変化ではない(ちなみに、単身世帯の女性は2017年で13・5%となっている。いずれも「就業構造基本調査」)。

〔公共サービス労働従事者の増加〕

女性労働の特徴の変化として、三つめにあげられるのが、公共サービス労働の従事者の増加である。2000年代以降、製造業からサービス業への経済構造転換が進み、就業者もサービス関連業が増加している。その中心となっているのが、公共サービス部門、とりわけ医療・福祉である。

表1は、主要産業の有業者割合の推移を示したものである。2002年から2019年までの間に、建設業は9・5%から6・8%に、製造業は20・8%から16・9%にそれぞれ減少させる一方、医療・福祉は8・3%から13・6%へと5・3ポイント増加しており、医療・福祉は製造業にならぶ日本の主要産業となっている。卸売・小売業、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業などの他のサービス

人手不足などが懸念される。

いずれの部門も女性比率が高い部門であり、公共サービス経済化の担い手はまさに女性であるといえよう。

## 2 日本における女性労働者の状態

以上のように、2000年代以降、サービス経済、とりわけ公共サービス経済化への産業構造転換を伴いながら、全世代を通じて、女性の就業すなわち労働力商品化が進行したが、女性の労働力商品化は、ジェンダー平等には必ずしもつながらず、労働が女性の新たな困難をもたらしている。その困難の様相は、以下の通りである。

### ① 女性労働力の非正規化とその困難

なんとと言っても、あげておかねばならないのは、女性の労働力商品化が非正規雇用化という形で展開したという点である。2002年から2019年までの間、非正規雇用は1452万人から2308万人に増え、非正規雇用比率を29・4%から40・8%に増やしているが、2019年非正規雇用の7割は女性である。同時期には女性正規雇用者も108万人増加しているが、非正規雇用者の増加ペースがより早いために、女性雇用者中の正規雇用の比率は50・7%から44%へと低下している(「労働力調査」)。

非正規雇用が不安定・低賃金であることは周知の通りである。まず、女性非正規雇用者のうち、52・3%が有期雇

用で、雇用不安を常に抱える存在となっている(女性正規有期雇用者は4・8%。2017年「就業構造基本調査」)。

また、賃金も低くなっている。図2は、性・年齢別に、雇用形態ごとの時給を推計したものであるが(一般労働者の時給には年間賞与も含めた)、女性・短時間労働者の時給はすべての年齢階層で1000〜1100円台、正規以外の女性・一般労働者(短時間労働者を除く労働者)でも1200円台〜1400円台となっており、非正規女性が生涯にわたって低賃金に据え置かれていくことは明らかである。

医療・福祉部門内での就業者割合の2017年の内訳を見てみると、医療が48・9%、老人福祉・介護事業(除く訪問介護)が25%、児童福祉事業が13・6%、障害者福祉が4・9%で、福祉部門が2002年と比較するとトータルで12・9%増加している(「就業構造基本調査」)。

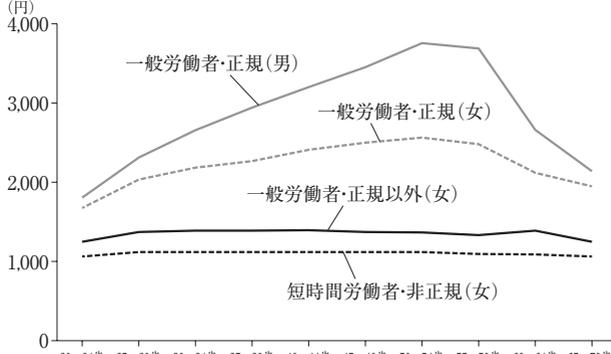
なお、福祉部門という点でいうと、この分野に高齢者が多く就業していることも見逃せない点である。全労連が行った介護労働者調査によると、高齢者施設で働いている回答者の12・4%、訪問介護ヘルパーの37・7%が60代以上であった(全労連『介護労働実態調査報告書』2019年)。また、愛知県保育労働実態調査では、保育施設で働いている回答者のうち、正規雇用者の2・4%が、非正規雇用者の17・4%が60代以上であった(『愛知県保育労働実態調査報告書 速報値全県版』2018年)。先に述べたように、女性労働者のうち、高齢者の比率が高まっているが、福祉分野でも高齢就労者は多く、老老介護など指摘された実態がある。コロナ禍での雇用不安や感染対策、

用で、雇用不安を常に抱える存在となっている(女性正規有期雇用者は4・8%。2017年「就業構造基本調査」)。

また、賃金も低くなっている。図2は、性・年齢別に、雇用形態ごとの時給を推計したものであるが(一般労働者の時給には年間賞与も含めた)、女性・短時間労働者の時給はすべての年齢階層で1000〜1100円台、正規以外の女性・一般労働者(短時間労働者を除く労働者)でも1200円台〜1400円台となっており、非正規女性が生涯にわたって低賃金に据え置かれていくことは明らかである。

男性正規の一般労働者の平均時給が年齢に応じて上が

図2 性別・年齢別・雇用形態別 時給(2019年)



(注) 一般労働者は短時間労働者を除く労働者。一般労働者の時給は、決まって支払われる給与額に12ヶ月をかけたものに年間賞与を加え、所定労働時間に12ヶ月をかけたもので除した額である。短時間労働者・非正規の時給には年間賞与を反映していない。

(出所)「賃金構造基本統計調査」2019年より作成。

り、最大3700円台まで上昇するのに比べて低く、紙幅の関係上、図表には掲載しなかったが、女性非正規は同じ非正規でも男性非正規よりも低い水準となっている（「賃金構造基本統計調査」2019年）。年収についてみると、フルタイム女性非正規労働者（年間200日以上、週35時間以上労働）の90・2%が299万円以下となっている。

近年、中澤秀一氏と労働組合の共同調査によって、全国の地域でも慎ましやかな最低限度の生活に必要な最低生活費は単身世帯で月額22〜23万円、年収でおよそ280万円程度、時給換算すると1500円程度が必要だと指摘されているが、女性非正規のほとんどが一人で最低生活すら送れない賃金水準に生涯にわたって据え置かれている。

雇用・賃金だけでなく、非正規は労働条件も不安定である。例えば、妊娠・出産による就業継続について見てみると、2010〜14年に第1子出産前に派遣ないしパートだった女性が、第1子が1歳になった時、就業を継続している割合は25・5%、うち育児を利用した人は10・6%で、4人に3人が仕事をやめている実態がある。正規雇用の場合も、第1子1歳時に就業継続している人は62・2%、育児利用者は54・7%にすぎないが、非正規労働者は妊娠・出産時、制度的に保障された権利行使がきわめて困難で、妊娠・出産後の就業継続から排除されている（第15回出生動向基本調査【夫婦調査】）。

## ② 正規女性の低賃金と長時間労働の標準化

17・4%から14・4%と減少傾向にあるのに対して、女性は増加傾向にある（「就業構造基本調査」）。

長時間労働が常態化する中では、男女の家庭役割や生活との両立は困難であり、より女性に負担がかかり、正規雇用としての就業の継続がむずかしい現状は改善されていない。また近年では、「残業」が一見、減っているように見えて、労働が過密化したり、休憩に仕事が入り込む傾向も強まっている。例えば、働き方改革により、残業を行わないよう企業が厳格に労働時間管理するようになる一方で業務量の見直しを行っていないために、仕事をこなすために休憩中の労働が増えているのではないかと指摘もある（「東京新聞」、2019年5月13日付朝刊）。育児時短取得時にも、業務軽減が伴っていないために、結局、休憩時間に仕事をしたり、時短利用中なのに残業をしたりする事例も労働現場では散見される。

子育て中の母親（在学中の末子がいる夫婦・子からなる世帯）の正規比率は33・5%であり（「就業構造基本調査」2017年）、子どもが小さい時期から母親が就業するようになってきているとはいえ、子育てをしながら正規雇用として働き続けることのむずかしさは依然として変化がないといえよう。

## ③ 公共サービス労働の特徴

以上のような、正規・非正規を問わない女性の低賃金と長時間労働の構造は、サービス労働の低賃金・長時間労働

以上のように非正規雇用の女性たちは劣悪な労働状況に置かれているが、正規雇用の女性たちの状況がよいものというわけではない。図2にあるように、正規労働者の年齢別平均時給（一時金を含む）は、最大が、女性は50代前半の2590円で、男性が同年齢階層で3773円と、女性が1000円以上低くなっている。年齢による引き上げがないではないが、引き上げの幅は狭く、非正規に近い寝たきりの賃金体系となっている。年収で見ると、年収300万円未満の労働者は男性正規が20・2%であるのに対し、女性正規では48・2%にものぼり、最低生計費と同程度かそれ以下の労働者が正規でもおよそ半数を占めている（「就業構造基本調査」2017年）。

また、長時間労働の問題も依然として深刻である。女性正規労働者（年間労働日数200日以上）のうち、週労働時間が43時間以上は48・5%であり、およそ半数が時間外労働を行っている。男性正規労働者は68・2%が43時間以上、働いており、女性よりも多いが、男女問わず、職場では時間外労働を行うことが常態化しており、法定労働時間が標準労働時間とならず、時間外労働を行うことがむしろ標準となっている（「就業構造基本調査」2017年）。

それどころか、週60時間以上の超長時間労働を行う正規女性労働者は増加傾向にあり、2007年と2017年を比較すると、5・9%から6・3%となり、数にして1万500人増加している。週に同時労働く正規男性労働者によってのもたらされている。ここでは特に公共サービス労働者の低賃金・長時間労働の構造を指摘しておきたい。

女性労働者の中で増加している公共サービス労働の福祉部門は、低賃金であり、例えば、推定平均年収（決まって支払われる給与額12ヵ月分に年間賞与等を加えたもの）は福祉施設介護職員で339・6万円、保育士は363・5万円、単身者の最低生計費をやや上回る水準で、全労働者平均の500・7万円を大きく下回っている（「賃金構造基本統計調査」）。さらに、福祉の各職場では時間外労働が常態化し、時間外労働がなければ施設が運営できない状態が指摘されてきたが、人手不足により、この傾向が加速している。また、非正規雇用の増加も顕著であるが、こうした福祉職場の担い手の多くは女性であり、福祉職場の低賃金・長時間労働は、女性労働者全般の労働条件を引き下げている。

## ④ 女性の家計に占める比重の上昇と新しい家族主義

以上に見たような、女性の労働力化は、男性の低賃金化とともに進んでいる。日本では、日本型雇用の下で、男性が主たる稼ぎ手となり、女性が家事・育児を担う性別役割分業家族を標準モデルとする日本型生活システムが作られてきた。この中には、女性差別が内包されており、ジェンダー平等を求める人々から強い批判を受けてきたが、とはいえ、男性稼ぎ手モデルを支える年功賃金が一定、存在する限り（そこからはみ出る人々が貧困を甘受しなければな

表2 夫婦・子からなる世帯の末子年齢別の夫所得変化  
(1997年～2017年)

末子年齢	父親の所得が 400万円未満の割合			父親の所得が 800万円以上の割合		
	1997年	2007年	2017年	1997年	2007年	2017年
11歳未満	27.6	30.3	28.3	17.8	14.4	14.2
12～17歳未満	18.1	22.6	22.6	33.7	27.4	25.8
18歳以上(在学)	15.5	20.8	20.9	43.9	37.0	34.2

(出所)「就業構造基本調査」より作成。

らないとはいえず、全社会的にみれば生活破綻には直結しないシステムでもあった。

しかし、90年代後半以降、男性労働者の賃金抑制・低賃金化が進み、日本型雇用が弛緩・解体したことで、妻や子どもたちの就労、本人や家族のダブルワーク・トリプルワークなど、追加的的就労により家計維持を行うようになり、家族の追加的的就労による所得が家計の補助ではなく、主たる収入源となる共働き化が進んだのである。家族総出で就労し、生活を支える構造を筆者は、新自由主義時代の新しい家族主義と呼んでいる。

この点を統計的に確認しておこう。

表2は、夫婦・子からなる世帯の末子年齢別夫所得の変化である。1997年から2017年にかけて、父親の年収が400万円未満の世帯は増加し、11歳未満の末子がいる世帯で27・6%から28・3%に、12～17歳までの末子がいる世帯で18・1%から22・6%に、18歳以上の在学者のいる世帯で15・5%から20・9%になっている。他方、父親の年収が800万円以上の世帯は減少し、11歳未満の末子がいる世帯で17・8%から14・2%に、12～17歳までの末

子にいたる世帯で33・7%から25・8%に、18歳以上の在学者のいる世帯で43・9%から34・2%になった。

要するに、右肩上がりの賃金を想定した子育てを見通せなくなつた結果、家族の追加的的就労による収入が家計において不可欠となって主軸化したのである。これは教育費負担の社会化の強い要求が台頭する背景ともなっている。こうした傾向は、日本型雇用の時代にも右肩上がりの賃金を想定できないシングルマザーや低所得男性世帯では存在していたが、こうした状況と要求が全社会的なものとなったことが現代の特徴である。コロナ禍は、追加的的就労の場を奪うものであったから、非正規雇用による追加的的就労を必要としていた人々に、とりわけ深刻な影響を与えたのである。

### 3 資本主義的支配の深化と 女性労働力の商品化

低賃金・長時間労働による女性労働力商品化、公共サービス経済化、家族総出の就労の背景にあるのは、資本の蓄積構造の変化であることは言うまでもない。90年代後半以降、日本資本主義は、グローバル化と新自由主義的改革を推し進め、グローバル企業本位の資本蓄積構造を構築した。労働市場に即して言えば、労働規制緩和を行い、低賃金・不安定雇用と長時間労働で労働者を酷使して利潤追求性の家事労働を収奪すると同時に、家事労働を担いつつ賃労働者として働く女性をより「劣った」労働者として差別しながら搾取する構造である。これを現代的に捉え直すと、資本は女性労働者を差別しながら搾取すると同時に、労働力化により家庭で行うことがむずかしくなつた家事や育児・介護を外部化し、公共的なサービスとして行われる場合にはコスト削減をしたり、場合によっては市場化・半市場化したりして、家庭内外で行われるケアに関わる諸活動を収奪・搾取するのである。公共サービス部門で働く女性労働者の長時間・低賃金労働も、家庭での無償のケアの押しつけも、こうした搾取・収奪の構造の中で生じている。

こうした構造の下で、女性は二重の意味で資本に搾取・収奪されている。第一は、資本―賃労働下の労働者としての搾取である。これは、マルクスが『資本論』において機械制大工業の広がりの中で、女性や子どもたちが資本の支配下におかれ、搾取に巻き込まれる構造を描いたのと同じ構図である。第二は、グローバル大企業・富裕層を中心に、(租税として徴収される)社会維持に必要なコスト負担を回避するために、社会サービスの拡充を抑制すると同時に、社会サービスの場を利益追求の場とすべく、公共部門を市場化・民営化する中で行われる、ケアをめぐる搾取・収奪である。

経済学者・竹中恵美子は、新自由主義改革の初期の時代に、資本は家事労働を収奪しつつ、労働者としても女性を搾取する構造を指摘した。すなわち、本来、資本にとつて労働力の再生産が不可欠なはずであるのに、資本制においてはそれに必要な社会的コスト負担を資本が回避するため、家族内で女性に家事労働を強制してタダで行わせ、女

一倍政権は経済成長戦略の要の一つに、女性労働力化を位置づけたが、それはグローバル企業本位の資本蓄積構造を前提としたものであった。労働者派遣法の再改正を通じて不安定雇用の増加を招いたり、超長時間労働を可能とする労働基準法改正を行ったりして、労働市場規制を緩和する一方、拡大する保育・介護のニーズには市場化による受け皿の拡大を追求してきたからである。非正規労働者の待遇改善と称して行われている同一労働同一賃金ガイドラインの適用や最低賃金引き上げも不徹底で、これらはむしろ非正規の低処遇の正当化の機能を果たしている。こうした中で女性が労働力商品化されれば、資本の格好の搾取・収奪対象となることは明らかである。

## 4 賃金＋社会保障による所得保障、普遍的 社会サービスによるジェンダー平等

さて、この構造を乗り越えるために、いかなる構想が必要であろうか。まず、必要なことは、公私さまざまな領域で行われている女性差別を排していかなければならないという点である。家庭内外で行われているケアなどの諸活動を再評価し、労働領域でいえば、仕事と家庭・生活との両立をはかることも必要である。

とはいえ、それだけではジェンダー平等の実現はむずかしいと思われる。というのも、資本主義的市場の論理が強い社会では、女性はより差別されやすいからである。例えば、労働時間規制が不十分で長時間労働が横行していれば、妊娠・出産を行う身体的特徴を持ち、また家庭役割をより多く抱えることの多い女性は、職場でより劣位に置かれてしまう。非正規雇用規制が不十分である場合にも、家庭役割などから非正規で働くことの多い女性たちにより不利に働き、格差を温存してしまふ。市場的な社会サービスへの横行は、そこで働く人の搾取やサービスへのアクセスの格差を生み出し、女性差別を温存してしまふ。社会保障による所得保障の欠如、社会サービスの抑制は、女性の貧困を放置する。それだけに、ジェンダー平等実現の前提条件として、資本主義的な市場に対する体系的規制を労働規制

保障、普遍的かつ無償の社会サービス保障による生活保障システムであり、適正な労働時間規制である。

### ①最低賃金＋社会保障による所得保障

まず、賃金についてである。先に見たように、女性労働者には非正規はもちろん正規であっても、単身ですら最低限の生活を送ることができない賃金の人が多く存在する。

本来であれば、最低限度の生活を送ることができる賃金水準を規定した最低賃金規制が機能するはずであるが、日本の最賃制度は最賃付近の労働者を家計補助と想定しており、最賃では最低限の生活が不可能な水準に設定されてきた。その中で、多くの女性労働者が貧困に陥っている。

こうした状況に対して、これまでの議論では同一（価値）労働同一賃金を対置し、同じまたは同じ程度の職務であれば同じ賃金という原則を徹底して、男女差別賃金を是正しようとする主張が数多くなされてきた。このとりくみは極めて重要であるが、加えて、賃金水準の下限を最低賃金規制で引き上げ、非正規も含めて処遇の低い労働者の生活を守りつつ、賃金水準の底上げを図り、この基礎の上で職務に応じた賃金水準を構築することが必要であろう。

例えば、最低賃金が時給1500円程度になり、いつでもどこでもその金額が保障されれば、単身で税・社会保障負担が可能となり、慎ましかな生活を営むことが可能である。しかし、最低賃金1500円は、単身世帯の最低生活費を基準にした金額であり、失業・疾病による減収、子

と社会保障で実現する必要がある。これらは、それだけでジェンダー平等を実現できないが、ジェンダー平等を実現するための不可欠の前提条件である。

しかも、日本では日本型雇用の下で、女性の差別と貧困は温存・隠蔽されてきた。先に述べたように、グローバル・新自由主義化以前の日本社会は、年功賃金・終身雇用・企業内福利の揃った日本型雇用による生活保障が標準と考えられてきた。しかし、日本型雇用は一家の稼ぎ手とされた男性にのみ限って保障され、しかも大企業正規を中心に実現したために、そこから排除される女性や非大企業正規労働者の日本型雇用からの排除と生活困難を伴うものであった。また、生活資源のほとんどを年功賃金に依存し、生活費の欠如に対応する社会保障整備は不十分であったため、労働者の企業への従属と貧困の放置、こうした状態の競争主義的経済成長イデオロギーによる正当化が続いてきたのである。加えて社会サービスは、日本型雇用の下で形成される近代家族の妻が担うものとされ、未整備のままであった。現代では、日本型雇用が縮小・解体し、生活保障が全社会的に不可能になっているにも関わらず、必要な賃金規制・社会保障、社会サービス整備がニーズの高まりの割には整っておらず、生活困難が深刻化しているのである。

こうした経緯を踏まえ、現代の生活困難を克服するため提案したいのが、【適正な賃金＋社会保障】による所得育てなどの養育費・教育費の発生といった特別需要に対処していくためにはそれだけでは足りない。そのために必要となってくるのが、社会保障による所得保障である。子どもの数に応じた子ども手当、住宅手当、教育、医療・福祉などの社会サービスの無償化及び失業・疾病時の所得保障などが不可欠である。

この点で、参考になるのが生協労連の新社会システムへの提言である。生協労連は、最低生活費調査を踏まえ、40代夫婦・子ども二人で生活するために、住宅補助（3万円）、子ども手当（3万円）、教育の無償化と、最低賃金1500円があれば、夫婦共稼ぎで最低限度の生活ができるとの試算を出し、最賃1500円＋社会保障で普通に暮らせる社会の提言を行っている（生協労連コープあいち労働組合『あいちのなかま』2017年1月26日、489号）。

シングルマザーについても、住宅補助や子ども手当に加え、一人親家庭児童への手当（児童扶養手当）の拡充、家事・育児のために労働時間短縮をせざるをえない親に対するケア手当などを創設していけば、やはり最低賃金＋社会保障での生活が見通せると考えられる。これらの社会保障、社会サービスはグローバル企業や富裕層の租税強化と、国による財政保障による財源確保が優先されるべきである。

最低賃金＋社会保障で生活できるのであれば、ライフスタイルの違いによる差別も、雇用形態による差別も緩和さ

れ、最低限、貧困が回避できる。これらはジェンダー平等に基づく社会関係をつくる基盤といえよう。

### ②労働時間規制とジェンダー平等

労働時間規制については、育児・介護への諸措置を前提にしつつ、それらを特別なものとしないうために、社会全体の労働時間規制を強める必要がある。家庭でケアを担う労働者も担わない労働者も含めて、適正な労働時間（例えば週35時間）が標準化されていれば、育児・介護等の時短とのギャップが少なくなり、職場全体としてとりくみややすい。また、雇用形態による育児・介護関連の制度利用差別は、直ちに是正されるべきである。

### ③公共サービス部門の労働条件改善と供給体制

最後に、公共サービス部門に関わって、述べておきたい。拡大する公共サービス部門の労働者の長時間・低賃金労働に対しては、業種別職種別の最低賃金規制、労働時間規制の確立が不可避であろう。最低賃金や労働時間規制は、すべての人に適用されるものに加え、業種・職種固有の規制を設定することが可能である。この点では、医労連の全国一律看護・介護最賃を求める取り組みが参考となる。

また、市場化されたサービス供給体制は、そこで働く労働者の労働条件も公共サービスの質も引き下げる要因となるし、供給それ自体の地域的な格差にもつながる。公共的な供給体制の維持、民間部門の公共的規制の確立がジェン

ダー平等にとっても不可欠な課題である。

### おわりに

コロナ禍における女性労働者の困難は、コロナ禍それ自体の経済への影響というより、女性の労働者としての地位の不安定性、および賃金+社会保障で生活できるシステムの欠如に由来すると捉えるべきである。非正規であっても（もちろん正規も）、雇用が安定し、労働者として等しく扱われ、社会保障、社会サービスにより生活していけることができるシステムであれば、ここまでの災禍が女性に集中していないはずである。平時・非常時を問わない、資本主義的市場の規制による生活保障システムの構築こそ、問題の解決に必要な処方箋であり、ジェンダー平等実現のための足がかりである。

### 〔参考文献〕

- 伍賀一道「非正規大国」日本の雇用と労働」新日本出版社、2014年
- 後藤道夫ほか編著『最低賃金1500円がつくる仕事とくらし』大月書店、2018年
- 竹中恵美子『戦後女子労働史論』有斐閣、1989年
- 蓑輪明子「新自由主義下における日本型生活構造と家族依存の変容」松本伊知朗ほか編著『子どもの貧困を問い直す―家族・ジェンダーの視点から』法律文化社、2018年