

人口減少社会と男女共同参画社会（2）

—<ワーク・ファミリー・バランス>への課題—

Population Reduction Society and Gender-equal Society

—The Subject to<Work・Family・Balance>—

吉田和子

YOSHIDA Kazuko

キーワード：バックラッシュ 人口減少社会 男女共同参画社会 女性労働の変容 少子化
ワーク・ファミリー・バランス

はじめに

人口減少社会の原因がバックラッシュの主張する、ジェンダー・フリー教育や行政にあるのか、男女共同参画基本法は「恐ろしい」法なのか、(1)において、1. 女性労働の変容と「男女雇用機会均等法」成立の意義で、女性労働が1984年には専業主婦を2万上回る状況が生まれ、1960～70年代の高度経済成長期の「未婚女性労働市場」から「既婚労働市場」が成立し、この女性労働の変容の事実が、労働現場における「二流労働者」としての性差別をなくすことを求める「男女雇用機会均等法」成立の一要因であり、女性にとって労働現場の切実な法であり、「恐ろしい」法としての生活と労働実態の現実はないことを指摘した。

2. バックラッシュの少子化の「社会問題化」の核心は何か、「国全体の活力」「国力減退化・滅亡化」「将来の安全保障・国防」という「社会問題化」の捉えでいいのか、が問われていることを指摘した。この問題の核心は、<生殖としての性>が隠されて前景化する危険があり、国家権力のコントロールにリンクしていくことになるのではないかと指摘した。私たちは、現実の人口減少社会の核心としての「国力」をどのように捉えるのか、課題を突きつけられていることも指摘した。

3. 近代化における人口増加の背景と「国力」の課題では、近代日本の人口増加の背景から「国力」を捉える視点を考察した。人口増加の背景は近代化の経済発展にあり、バックラッシュや保守の主張する、人口減少＝国力減退・低下論のベースが、高度経済成長期イメージにあることを指摘し、ポスト産業社会の後期近代の現代、グローバル化のもとで世界人口の課題から、「国力」＝経済力・政治力・軍事力で捉えることは、世界が共有する課題から乖離することを指摘し、「国力」の基準を何にするのか、人口減少社会に焦点化して考察した。

本論の(2)では、人口減少社会のもとの男女共同参画社会づくりにどのような課題があるのか、30代の生活実態に焦点化して、バックラッシュの主張が現実を直視したものであることを、4節以下で考察するものである。

4. 30代の生活実態にみる男女共同参画社会への課題

最初に、なぜ30代に注目するのか述べておこう。子育て真最中の30代人口の半分は、1971～74年に誕生した、第二次ベビーブーマーの団塊ジュニア世代である。子どもを産み育てる最大人口層の生活実態の課題を、無視するわけにはいかないだろう。これが第一の理由である。

さらに最近、二つの調査数字に注目するからである。一つは、内閣府が2005年9月24日付けで発表した「国民生活に関する世論調査」である。政府に対して少子化対策の充実をもとめる人が30.7%で

これまでの最高になっている。30代女性が39.3%でトップ、20代女性が36.4%である。子育て真最中の女性の切実さが、この数字に出ているのではないだろうか。この数字には、どのような生活実態が反映されているか。30代に注目する第二の理由である。

二つは、16年度「少子化社会白書」の中の「出生動向基本調査」をみると、平均理想子ども数は、結婚持続期間のどの期間も2.3以上である。現人口を維持していく、出生率2.08を超えている。子育て真最中の世代が、理想としている子ども数が産めない原因は何か。この原因を問うことなく、人口減少社会における男女共同参画社会の課題を捉えることはできないのではないだろうか。これが第三の理由である。

30代の子育て真最中の当事者たちの、生活実態から見えてくる生活課題を直視することなく、トップダウン方式ですすめられていく男女共同参画社会づくりの問題点や、緊急な課題の切実さが見えてこないのではないだろうか。

長谷川三千子をはじめ、バックラッシュの推進者たちには、一節で述べたような女性労働のマクロな労働と生活の変容実態が見えていないだけでなく、子育て真最中の人たちのリアルでミクロな生活実態にも、関心がなく見えていない。彼らは、少子化を「国力低下」論をベースに、不安と危機感を煽る戦略を駆使して運動を持続させている。国や地方行政の育児支援に対しても、保守層を巻き込みながら「子育ては親の責任であり、国の世話になるのは無責任」や「子育て支援が親をダメする」等、切実な現実課題を無視した時代錯誤の主張で、子育て中の母親バッシングしているのも、その具体的な一例といえる。

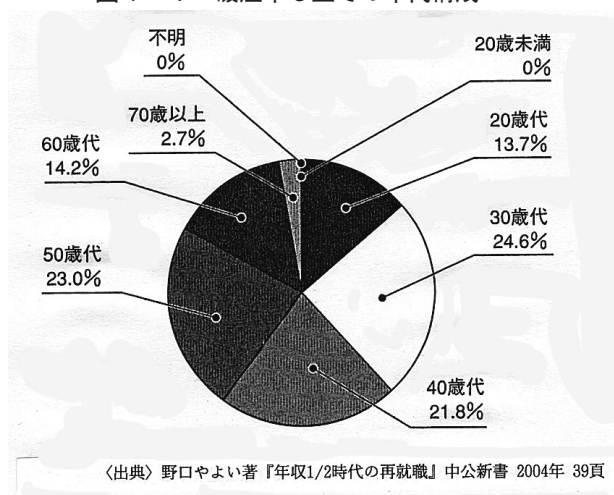
こうしたバックラッシュに対して、私たちは現実生活の実態を直視し緊急な課題をとらえ、ここでも世論を喚起していく争点形成力が求められているのではないだろうか。そのためにも男女共同参画社会にむけた生活問題を可視化し、具体的な労働と生活を創造していく視野を豊かにすることで、市民の側に立脚したボトムアップの男女共同参画社会づくりと子育て支援の争点を、明確なものにしていくことが求められているといえるだろう。幸いなことに、近年メディアも30代の生活実態を顕在化している。その情報や著作を手がかりに、男女共同参画社会づくりにむけた課題を検討してみよう。

1) 性別役割分業の掘り崩し状況と男女共同参画社会

日本弁護士連合会は、「2002年破産事件及び個人再生事件記録調査」として、「破産申立者の年齢構成」を、図4-1にまとめている。それによると、30代が24.6%で最多を占めている。2003年は申立件数約24万件で、2000年の20倍以上増えており、多重債務者が大半であると言う。その理由は生活苦・低所得が61%を占め、2000年調査と比べて10ポイント増えていると指摘している。この状態にいたる生活変容の実態は、どのような要因が原因なのだろうか。働き盛りの男性たちが、一家の大黒柱として、安心して稼ぐことができなくなっている背景を、ルポタージュした野口やよいは、『年収1/2時代の再就職』の中で、次の3点を指摘している。

一つは、賃金・ボーナスのカットである。収入減少は30代に限ったことではない。しかし、子どもの教育と住宅ローンの出費負担が大きいこの世代には、危機感が増大している。子どもの教育が親の懐具合で変わり、子どもの将来が左右されかねないという焦燥感と密接にリンクしていると言う。二つには、リストラで収入源を失う危険性が、若い世代に高まっていることである。給料の高い50代ホ

図4-1 破産申し立ての年代構成



ホワイトカラーのリストラは一昔前で、現在は下の世代にリストラは広がり、非自発的な離職による男性の完全失業者は、50代後半は最低の46%増であるが、それより下が75%以上の勢いで、さらに100%を超えている。三つは、年功賃金の後退の指摘である。それは職場を選ばず、若年・中堅世帯に長期的な収入予測の下方修正を迫っており、給与の伸びは鈍化し、成果や能力を重視する賃金制度のもと、給与水準を据え置かれたり、引き下げられる可能性が出てきている⁽¹⁶⁾。

この野口の指摘は、経済学の玄田有史の『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』や、1980年代以降の男性の年齢階級別賃金変遷を分析研究している久本憲夫の『正社員ルネサンス』の中でも指摘され、裏付けられている。

玄田は、重い人件費の主たる要因である中高年を整理することは、第一に、これまでの多額の人的投資の回収を困難にするため、企業にはそれを回避しようとする力が働く。第二に、整理解雇にあたっては、解雇の四条件である①余剰人員の存在、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続き的配慮を満たさねばならないなど、厳しい制約がある。これらの状況から多くの企業は、人件費は高くつくが、中高年社員を抱え続けようが、経済合理的であると判断する。その結果が、中高年の既得権はそのまま維持し、その分、若者層の求人抑制に集中せざるを得ないと分析している⁽¹⁷⁾。

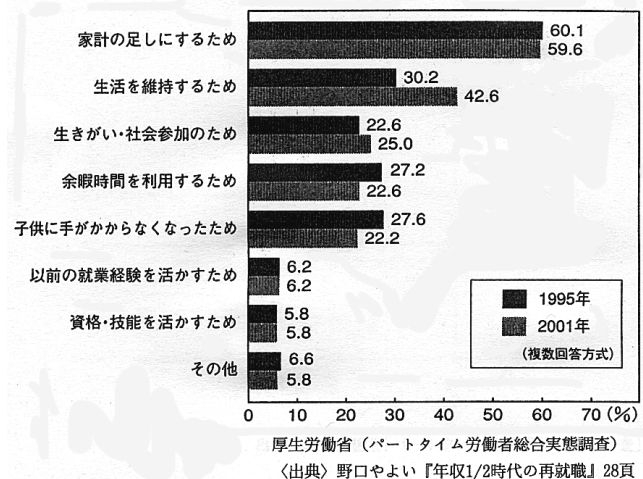
久本は、「ここで注目されるのは、成果主義といわれているなかで、三十代、四十代の賃金が必ずしも上がっていないことである。むしろ五十代前半の賃金が上昇している。……中高年の賃金下がっていないからこそ、企業は成果主義を日常的に叫んでいるのである。男性について言えば、賃金と言う観点からみてきびしい状況に陥ったのは、五十代ではなく、三十代、四十代だったのである。⁽¹⁸⁾」

子育て真最中の30代は、教育費と住宅ローンという人生二大出費の真っ只中で、収入減少と失業リスクが高まり、そして期待できない収入の伸びの状況下で、自己破産申し立てが増えていることが読みとれる。30代男性が直面しているこの経済的困難は、妻子を養う「男性・正社員・世帯主」の構図の崩れといえる。女性パートの働く理由にも、それが反映されている。図4-2をみると、かつての夫の収入の不足を補う「家計補助」から「生計維持」が、30.2%から42.6%へと増加し、女性の経済的必要意識が高まっている。こうした現実の30代の生活実態は、性別役割分業の実質的な掘り崩し状況の進展といえるだろう。性別役割分業の専業主婦でいられる高額所得層が確実に狭まっており、30代の多くの人々にとって男性一人の収入だけで、生活が成り立つ時代は過ぎ去っているのではないか。男女が共に生活を支えあう、新たな生活システムと新たな生活価値の創造が求められている状況と捉える必要がある。この生活現実、内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」〈夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について〉について、平成4年以来の調査ではじめて反対48.9%、賛成45.2%と平成17年度は逆転している⁽¹⁹⁾。この数字は、50代以下の30代を中心にした生活実態が逆転させたものであるといえるだろう。

こうした生活事実は言葉を変えれば、生活実態そのものが、共働きが可能となる男女共同参画社会を求めている生活状況といえる。それは経済生活の実態の変化が、男と女の関係のあり方を規定するともいえるだろう。性別役割分業から男女共同参画への流れは、基本的には国民の経済生活の実態が促しており、ジェンダー・フリー教育や行政のみが促している動きではない。

こうした経済生活の状況下で、30代男性が抱えている労働実態の中から、どのような課題が可視化

図4-2 女性パートが働く理由



できるのか、検討してみよう。

2) 30代男性の労働実態が求めているディーセント・ワークへの課題

2002年10月、NHK番組「クローズアップ現代」(10月16日)は「急増30代の過労死・過労自殺」を取り上げている。この番組は、2002年から過去5年以内の過労死・過労自殺した人の遺族67名の回答をもとに、追跡取材したものである。2004年には毎日新聞(5月25日)は、労働基準監督署が2003年中に受理した過労による心的外傷後ストレス障害(PTSD)やうつ病などの精神障害の労災申請は438名(前年度比28%増)で過去最高を報道した。精神障害の労災認定も過去最高の108名(同8%増)、うち40人は過労自殺である。世代別に見ると、30代が39人(38%)で最も多い。29歳以下でも25人(23%)。職種別では、システムエンジニア(SE)や情報処理技術者などの専門技術職が28人(26%)、製造工などの技能職が24人である。30代が急増して死に至る背景の一因に、情報通信革命の進展を読むことができる。この情報通信革命は、労働現場をどのように変容させているのだろうか。

現代社会は、情報通信革命をベースとした情報資本主義社会である。コンピュータやインターネット等新しい情報通信技術が労働やコミュニケーション手段として、工場・オフィス・日常生活にフル稼働しており、インターネット利用者は図4-3のように8000万人弱で普及率は62.3%(2004)になっている。グローバル化の進展のもとで、競争の激化は仕事量を増やし長時間労働を強めている。情報通信技術は、労働を軽減し労働時間を短縮することが期待されたが、時短どころかその期待を裏切る役割を果たしている。森岡孝二は『働きすぎの時代』の中で、情報通信技術革命が抱える問題点を、次のように4点指摘している。

第1、新しい情報通信技術は情報システムの開発と応用に携わる新しい専門的・技術的職業を生み出す。他方で業務を標準化・単純化し、雇用形態の多様化と業務のアウトソーシング(外部委託)を容易にすることで、正規雇用の多くを非正規雇用に置き換えることを可能にした。その結果、多くの労働者から従来の安定した職が奪われ、雇用がますます不安定化する。第2、新しい情報通信技術は、労働を軽減するか不要にする強力な手段でありながら、ビジネスの加速化、時間ベースの競争の激化、商品とサービスの種類の多様化、経済活動のボーダレス化と24時間化を促進する。全体でみても一人当たりでみても仕事量はむしろ増加している。第3、新しい情報通信技術は、労働の時空と生活の時空をネットワークで接続することによって、労働時間を際限なく延長する恐れがある。今では労働者はオフィスの外にいても、家庭の中にも、会社と顧客の両方からEメールや携帯電話で仕事の世界に引き戻され、会社ではさばききれないほどのEメールの洪水に悩まされ処理している。第4、新しい情報通信技術は、企業社会において種々のストレスや健康障害を生み出している。情報技術のめまぐるしい進歩に普段に対応するように迫られる労働者は、情報化から取り残されまいとする現代、強迫観念から無縁ではいられず、眼精疲労、ドライアイ、腰痛、肩こり等VDT障害の症状が出やすい⁽²⁰⁾。

図4-3 日本におけるインターネットの普及率の推移



〈出典〉森岡孝二著『働きすぎの時代』岩波新書 2005年 62頁
 (注)2004年末の人口普及率(62.3%)は6歳以上の者を対象にしたインターネット利用人口7,948万人を同年10月の全人口推計値1億2,764万人で除したものである。

森岡は、情報資本主義社会では長時間労働と労働量の増加が常態化し、「働きすぎの時代」へと労働現場が変容させられていることに警鐘を鳴らしている。それは1990年代半ば以降の長期にわたる新規採用の抑制のもとで、正社員をパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・個人請負に置き換える雇用戦略が拡がり、正規と非正規の二極分化への常態化を促進しており、さらに労働時間においても

二極分化していると森岡は指摘する。この指摘は、一節の女性労働の変容の現実で指摘した、日本の「二つの「二重構造」と重なる指摘である。

そしてさらに、1993年から2003年までの10年間の動きを見ると、週35時間未満の就業者は男女計925万人(18%)から、1259万人(24%)へ増加。それと同時に、週60時間以上の就業者も、540万人(13%)から638万人(16%)に増加している。人数で見ても、比率で見ても、この間に労働時間の二極分化が進んだのは明らかであると言う。労働政策審議会の報告「今後の労働時間対策について」は、経済のグローバル化の進展にともなう企業間競争の激化を背景に、図4-4のように35時間未満の雇用者と60時間以上の雇用者がともに増加し、「労働時間分布の長短に二極化」が進んでいることに注意を促している。

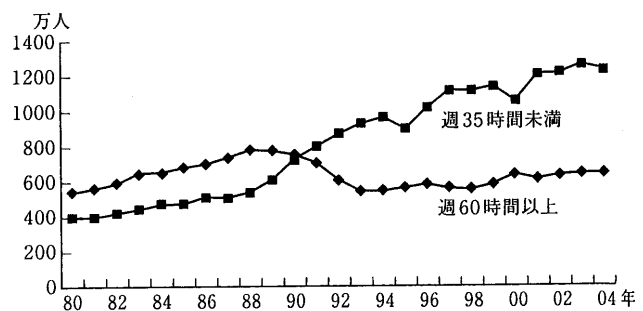
このような労働現場の変容状況の中で、2004年「労働力調査」による年齢集団別の労働時間分布を見ると、最も長時間働いているのは30代の男性である。平均週労働時間は50時間に達しており、全従業員の4人に一人(24%)は週60時間以上働いている。なぜ、そのような状況に、30代男性がおかれるのか。30代男性は、近年日本経済の低迷の影響を受けて、新卒採用の抑制と中高年リストラの狭間の人員減で仕事量が増え、若手の下働きと中堅の責任ある仕事の両方を担わされており、長時間労働の常態化のもとにあると森岡は分析している⁽²¹⁾。その長時間労働の多くは、サービス残業である。この状況は、家庭における父親不在の常態化を招いており、私生活を消失させられている状況が生み出されているのである。30代男性の労働と生活の状況は、人間の生命権、生存権、尊厳の確保を欠いた労働実態の産物であり、「急増30代の過労死・過労自殺」番組は、その結果であったといえる。

ジェンダーは女性と同義の言葉ではない。優れて男性の生き方をも再考するものである。こうした情報資本主義の30代男性の労働現場に、女性は参加できるだろうか。男性と同じ条件下での労働を、女性は望んでいない。長時間労働と過酷な競争が支配する労働現場の実態と無制限なサービス残業労働に、どのように歯止めをかけていけるのか、働きすぎの生活スタイルを、どのように変えていけるのか、共働き生活実現に向けて、鋭くこの課題への緊急性が問われている。それは、労働現場という男中心社会の、根幹の労働システムと労働と生活意識の変容を求める課題ともいえるだろう。

他方、この課題はいうまでもなく、現代の働かされ方への異議申し立て課題といえる。自由、平等、安全及び人間の尊厳を条件とした人間らしい、生産的な仕事を意味する〈人に価値ある仕事としてのディーセント・ワーク〉に向けた課題を提起しているといえる。このディーセント・ワークは、ILO(国連の専門機関である国際労働機関)によって、1990年代に概念が形成されてきたものである。それは、①労働に関する諸権利、②雇用、③社会的保護、④社会的対話(労使対話)の促進という四つの戦略目標をもっている。この課題を可視化し争点化させることなく、人口減少社会における男女共同参画社会づくりを定着化することができるだろうか、問う必要を30代男性の労働実態は提起しているといえる。男性が家庭への参加と貢献が出来ない最大の困難性は、労働現場の働かされ方にある。〈ワーク・ファミリー・バランス〉にむけた男女共同参画社会づくりは、何よりも男性中心の長時間労働現場の働かされ方を変えることなく、創造していくはできないといえるだろう。

猪口邦子少子化・男女共同参画担当相は「暮らしの構造改革」や、経営側の意識改革も伴う「認識の構造改革」が必要(中日新聞、2005年12月4日)であり、スピード感を大事に取り組むことを表明している。その構造改革の中心軸に、ディーセント・ワークの視点は欠かせすことはできない。

図4-4 週35時間未満と週60時間以上の労働者数



〈出典〉森岡孝二著『働きすぎの時代』岩波新書 2005年 129頁

この課題は、フェミニストのヴァレリー・ブライソンが『争点・フェミニズム』の中で指摘している、近年のフェミニズム議論の進展と連動すると考えられるので、紹介しておきたい。

「ファミリー・フレンドリー就労政策は、家族責任をもつ女性へのサービスとみなされてきた。しかしここまでの議論では、家族責任を担う女性を「普通」の就労者としてみなすべきであるということだけでなく、伝統的な家族役割を守るのではなく男性による家庭への貢献を容易にすることを通して就労政策が変革されるべきであるということが主張されてきた」^(22・点は引用者)

家族と就労のジェンダー間平等にむけた議論の進展は、まさに日本が直面している緊急課題といえる。この課題は、ジェンダー・バイアス解消の課題を、女性のみ単数の性に主題化するだけでなく、男性問題を視野に入れることで、よりジェンダー問題への多面的な深化を図ることができることを、見通した指摘といえる。

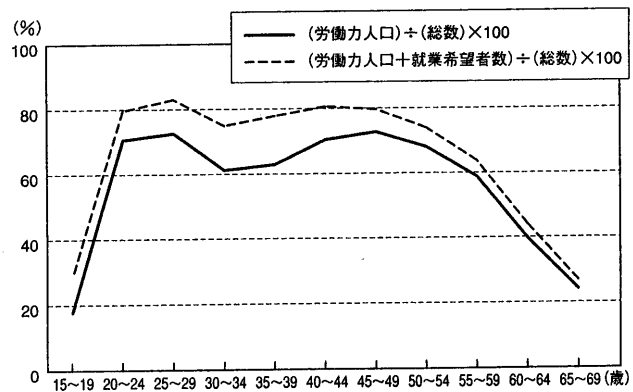
次に30代男性の生活実態は、女性の生活実態にどのように反映されているのか、検討してみよう。

3) 女性の再就職実態が求める女性就労の性差別解消への課題

日本女性のライフコースの多くは、四つのタイプに分けることができる。①結婚、出産、子育て期、すべて働き続ける就労継続型、②独身就労継続型、③結婚や妊娠を期に仕事を辞め、専業主婦を通す専業主婦型、④結婚、妊娠を期に一時退職するが、子育てが一段落した後、働く再就職型である。③の専業主婦型が多数派としてその割合がピークをなしたのは、1975年である。女性労働の変容は、前述したように10年後の1984年には、専業主婦ライフコースは少数派になった。家事労働と賃金労働を担う兼業主婦労働者像が定着し、現代では多数派は、④の再就職ライフコースである。30代男性の労働現場問題と裏表の関係にある、30代女性の近年の再就職実態に、どのような変容が起きているのだろうか、注目してみよう。

図4-5をみると、女性の年齢階級別の人口に占める労働力人口の割合である労働力率では、底に当たるのは30代前半である。20代や40代が70%を超えるのに、30代は60%の水準に落ち込んでいる。しかし、30代女性では就職を希望する数は多い。25~29歳で46万人であるが、30~34歳は67万人、35~39歳では62万人。30代で合計120万人を超えている。男性の経済基盤が揺れ、労働現場の労働条件悪化の中で、再就職予備軍として家事労働と賃金労働を担う兼業主婦労働希望者は、減ることなく増え続けている。しかも、主婦の再就職は、「パートに出る」と同義である。この30代女性は、どのような生活実態に直面しているのだろうか。

図4-5 女性の労働力率および潜在的労働力率・年齢階級別比較



総務省「労働力調査」(2003年)をもとに作成
 〈出典〉野口やよい『年収1/2時代の再就職』91頁

この20年間で、雇用されている女性の二人に一人は非正社員である。その内訳は、パート・アルバイトが80%、契約社員・嘱託が10%、残りが派遣社員などである。この流れは、男性をも巻き込みながら、グローバル化のもとで労働力流動化政策は、当面止まることはない。いうまでもなく、パートや非正社員は低賃金である。一般労働者の時給を100とした場合の女性パートの時給指数が、図4-6にあらわされているように、1994年70.6であったが、2003年では65.7と下がっている。女性一般労働者との賃金格差のみならず、正規男性労働者の35%以下であり、ジェンダー・バイアスが拡大していることがわかる。

30代の「自己破産申し立て最多」で検討したように、男性に寄りかかりながら、家計補助のパート

労働ではなくなり、家計の支え手になっている現実であるにもかかわらず、賃金格差が拡大しているのである。しかも、賃金格差の拡大のみではない。さらに、厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年)では、パートの約40%、フルタイム非正社員の60%が有期雇用者である。同調査によると、パートの80%以上が契約更新を体験し、その更新回数は「5~10回」が最も多いと雇用不安定状況を示す数字が出ている。この実態は、企業から軽んじられ、雇用保障がないに等しい状況といえるだろう。さらに、解雇が不当だと感じててもその多くは泣き寝入り状態にある。男性の経済基盤の不安定化と同時に、女性のパート労働の雇用も不安定であり、パートの失職がきっかけで家計が破綻するケースが、「30代自己破産申し立て最多」の要因にもなっていると読むことができる。働くか、働かないか、女性の選択の余地は狭くなり続け、子育て真最中の女性の現状の深刻さは、<働かない>という選択の余地がない生活状況である。専業主婦生活をしたくても出来ない、生活実態が増大しているのである。次の新聞投稿は、女性の再就職の深刻さを写しだしている。

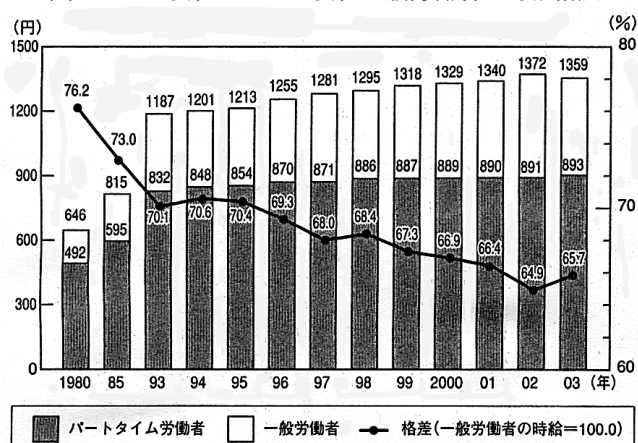
「職場が先日から24時間営業になりました。深夜勤務の求人広告を出す時点では、大学生が来てくれるだろうと思っていました。けれども、ふたを開けてみると、応募はほとんどが主婦でした。しかも、まだ乳児や幼児、小学生のいる同年代の主婦です」(「朝日新聞」2004年6月12日)

こうした30代女性の再就職の深刻さから見てくることは、経済的資源が家族や労働現場においても平等に配分されていないということである。その原因が育児等家事責任者としての女性にあり、「二級市民」であり「二級労働者」として扱われ位置付けられていることにある。この状況からの脱皮なく、男女共同参画社会は夢物語であり、その脱皮への施策のひとつとして、労働現場のジェンダー・バイアス解消の課題にむけての議論が先行して取り組まれる必要の緊急性を、30代女性の生活実態も提起しているといえる。その課題に向けてのひとつとして、浅倉の労働者像の転換の課題を紹介しておこう。

「労働者は、ペイド・ワークのみならず、さまざまな家庭的責任にともなうアンペイド・ワークを実際に担う現実的存在であり、そういう労働者像を念頭においた労働法理が構築されなければならない。その法理の基底に労働者像としては、伝統的な製造業に働くフルタイム労働者だけでなく、家庭的責任と調和する働き方、すなわち、サービス業に働く、非正規・パートタイム・有期契約の女性労働者もまた想定されなければならない。」「パート労働者や有期労働者といえども、それぞれの労働に応じて、みずからの生活を維持することができるような労働条件、個人が自立できる賃金を、使用者と対等な交渉をつうじて獲得することを想定する法理が必要である⁽²³⁾」

浅倉が指摘してやまない労働者像や労働観転換の課題を法理として具体化するためにも、1、労働における直接・間接差別を防止・禁止、男女同一労働・同一価値労働に対する同一賃金の保障⁽²⁴⁾、機会均等・均等待遇の保障。2、すべての働く女性と男性の仕事上の安全・健康と労働の質的・量的人間化を確保するための労働時間制の保障。3、家族的責任と社会参画の調和の保障などの取り組みが、30代子育て真最中の女性が抱えた問題解消にむけた緊急の課題として捉えられる必要がある。この課題に向けての取組は、優れて労働組合の質が問われている課題ともいえるのではないだろうか。最後に、30代の生活実態のひとつとして、理想子ども数が産めない問題を検討しておこう。

図4-6 女性パートと女性一般労働者の時給格差



〈出典〉野口やよい著『年収1/2時代の再就職』中公新書 2004年 116頁

注) 一般労働者の時給は、「平均所定内給与額」÷「平均所定内労働時間数」とした。

4) 「子育ての権利」と「働く権利」への課題

出産で仕事をやめる女性は厚生労働省の「21世出生児縦断調査」(2001年)を見ると、常勤では49%、パート・アルバイトは79%である。情報化が進展する労働現場では、子どもを産んだ女性は歓迎しない傾向が強まっていると指摘されている。その具体的な一例を、「会社に赤ちゃんを殺される！—働く女性を襲う『妊娠リストラ』！」『女性自身』(2003年7月1日号)はショッキングなタイトルで、派遣社員の中絶続出というルポルタージュを掲載している。冒頭に産婦人科医の台詞が紹介されている。

「今、企業はどうにかなっているんですか？昨日も派遣社員の女性が中絶にきました。妊娠の判定を告知するとき、思わずこちらから、職業を尋ねてしまうほど、派遣の人に中絶を選択する割合が多い」

派遣社員に「35歳定年説」が公然とささやかれ、パートなどに比べて年齢層が若く、20代と30代が80%を占め、平均年齢32.7歳の派遣社員の間で出産問題が鋭くあらわれていると野口は分析している⁽²⁵⁾。この非正規の派遣女性社員に突出して顕在化されている出産・子育て問題状況は、「職を失うことなく出産する権利がない」状況といえる。それは「子育てをする権利」と「働く権利」の剥奪状況といえる。少子化政策は、この過酷な現実の直視からスタートすべきであり、「国力」問題を前面に押し出すバックラッシュの当事者たちには、この実態の現実が見えていない。

一方派遣以外の子育て真最中の女性は、どのような問題状況のもとにおかれているのか、統計資料をみてみよう。2002年の厚生労働省の「第2回21世紀出生児縦断調査」をみると、子育ての負担感は8割を占めている。その負担感の内容をみると、第一位は「自分の自由時間が持てない」63.7%であり、第二位は「子育てによる身体の疲れが多い」39.3%、第3位が「目が離せないのが気が休まらない」34.1%である。この三点の負担感については、どれも専業主婦の方が、5~9%とポイントが高い状況にある。

この背景には、パートナーや親、地域や行政等の支援が得ることができず、心身共に疲れている専業主婦の孤立と疲労状況を読むことができる。池本美香は『失われる子育ての時間』の中で、社会保障制度が整い、老後を子どもに頼る必要がなくなることで、子どもを持つことが必須のことでなくなり、選択肢のひとつになることで、親になる責任の重さの増大が、自由の責任として辛さを伴って増している状況と分析している。さらに「出産時に無職の人や育児休業が適用されない不安定な職に就いている人には、育児休業制度はなんの恩恵ももたらさない。政府が育児休業の取得率目標を掲げるということには、高学歴・高賃金の人の子育てを支援するという政策的意図が見え隠れし、経済成長により貢献する人の子育てを支援するという意味において、少子化対策の正当性があると考えられているように見える⁽²⁶⁾」と、見落としがちな視点を鋭く指摘をしている。子育て支援は誰のものか。全ての「親支援」と言い切ることで、女性を効率的に働かせ、所得格差の拡大に結びつく子育て政策を、「子育ての権利」の内実を豊かにし、働く／働かないが障害にならない子育て支援を模索していくことが、バックラッシュを超えていくひとつの重要な課題として捉えられる必要があることを示唆してくれている。

他方、子育て問題で気になる調査がある。厚生労働省の「全国家庭児童調査」(1999年)の「養育費に困っている」が1989年5.1%から、1999年12.1%に増えている。野村證券「第8回家計と子育て調査」(2003年)によると、教育費が子育て費用(教育費、医療費、食費、被服費、子どもの保険、小遣い等子どものための支出全般)の38%を占め、女性の年齢層が上がると教育費の割合が高くなる。40代以上では、子育て費用の半分が教育費になっている。文部省の基本統計(2003)を見ると、1年間の教育費(学校教育費、学校給食費、塾や習い事の学外活動費の合計)は、幼稚園では公立約23万円、私立約52万円。小学校では公立約29万円、中学校では公立約44万円、私立約123万円。高等学校では公立約53万円、私立約103万円。そして大学は国立では約159万円、私立では215万円である。以

上を合計すると、幼稚園から高等学校までを公立で、大學を国立にすると1147万円かかる。しかし、大學で下宿・間借り等で自宅通学をしない場合は、2004万円になる。小学校のみ公立で全て私立にすると、約1817万円である。自宅通学でない場合は、2500万円を超える。「国民生活基礎調査」(2003)では、18歳未満の子どものいる世帯の生活意識は「大変苦しい」が26%、「やや苦しい」が36%である。合計62%の世帯が生活が苦しいと応えている。子育てにおける教育費の負担が反映したものといえる。さらに平成16年度版「少子社会白書」を見ると、ダメ押しのように、「理想の子ども数を持たない理由」のトップが、「子育てや教育にお金がかかり過ぎるから」が62.9%である。第2位の「高齢で生むのはいやだから」の33.2%を大きく引き離している。30代の経済基盤の揺らぎや弱体化のもとで、子どもは、「子宝」から「子荷物」状況に変わったのか、と思いたくなる調査数字といえる。

少子化の根本問題の重要な課題のひとつを、池本は次のように提起する。「人と人がつながる核となる子どもが存在できないほどに、関係としての時間が保障されていないことが、少子化する社会の根本の問題であり、人と人のつながりによって楽しみや安心を得るのではなく、未来の圧力から個人がばらばらで効率的に時間を使うことによって必死で安心を得ようとしている社会の不安定さと虚しさを、少子化対策の議論の中で取り上げることが期待したい⁽²⁷⁾」。

この指摘は、少子化がジェンダー・フリー教育や行政に原因があるのではなく、日本の社会を貫いている時間軸の関係性のあり様の問題の、的を射抜いた指摘といえる。この時間軸の関係性のあり様は、家庭と労働現場における時間資源の配分を問う、課題であることはいうまでもないことである。重ねて池本は少子化政策が女性を効率的に働かせ、出生率も高めたい国家の政策として、「子育ての負担感を軽減する政策のように見えるが、結果として女性が働きつつ子どもも産むという選択肢だけを支援すること⁽²⁸⁾」になり、国の経済力を高める方向に人々が誘導され、画一的な国家に役立つ子育てへと誘導する危惧も指摘している。これらの指摘は、私たちに「子育ての権利」と「働く権利」を、どのように調整し多様な働き方、子育ての仕方、生き方を模索していくのか、問うている。同時に、国家の管理に誘導されないためにも、私たちがどのような社会制度創造ができるのか、その課題をも問うている。私たちはどのような「生活の質」を豊かさと考え実現していくのか、子育てが楽しみとなり、大人がケアし、ケアされる多様な人と人のかかわりが充分保障される、人間らしいゆったりとした時間の生活保障が、緊急の課題として提起されているといえるのではないだろうか。

おわりに

この小論は、バックラッシュの論客たちが主張する、少子化の原因はジェンダー・フリー教育や男女共同参画社会基本法等にあるのか、問うことにあった。少子高齢化による人口減少社会は、日本の歴史上にはじめて登場する、新たな社会現象である。その社会現象に、古い価値観と制度で対応するバックラッシュは、現実の生活実態が、彼らの主張に無効を言い渡しているといえる。

人口減少の核心の国力をどう考えるのか、国力の基準を何で考えるのか、その争点を顕在化し、人口減少という新たな社会現象に対して、子育て真最中の30代の生活実態から、男女共同参画社会づくりに向けた諸課題を検討してきた。その課題のベースはいうまでもなく、男性中心の労働現場のシステム・意識改革を促していくことが、最重要課題であることを30代の生活実態が提起していることを指摘した。

しかし以上の指摘のほかに、性差別をなくしていくための課題の取組みには、もう一つ重要な課題に注目しておきたい。それは、ナンシー・フレイザーが提起していることである。フレイザーは、『中断された正義』の中で、ジェンダーによる分業を効果的に解体する脱工業化福祉国家の新たなビジョンを展開しなければならないと主張し、そのためには、いくつかの規範的基準が必要となるという。ジェンダーの公平は欠くことが出来ない基準である、ことはいうまでもないことである。しかし、ジェンダーの公平は正確には何によって構成されるのか、問い、差異／平等の理論的袋小路から抜け

出すために、ジェンダーの公平を複合的な単純でない観念としてつくりかえることを提起している。このつくりかえのために、ジェンダーの公平を異なる7つの規範的原理の混合物として提起している。この新たなジェンダーの公平概念が、ジェンダー・バイアスの多い生活を変容させていく規範として、男女共同参画社会づくりの基本的視点として、生活に活用されることが求められている。以下7つが、ナンシー・フレイザーの主張する、ジェンダー公平の規範原理である。

1, 女性が一定以下の生活水準に陥ることのない「反貧困」の原則, 2, 女性が経済的依存ゆえに他者によって恣意的に支配されることのない「反搾取」の原則, 3, 同じ価値をもつ労働にたいして同等の報酬を与え、男女の間に所得の格差を生じさせない「平等な収入」の原則, 4, 女性が市場での労働と家事労働／ケアワークの二重負担によって「時間の貧困」に陥ることを余儀なくされない「自由時間の平等」の原則, 5, 女性が携わる仕事に社会的に低い評価しか与えられないことに抗する「平等な尊重」の原則, 6, 女性が家事労働／ケアワークを担うことによって、それ以外の社会関係を生きる機会を奪われ、孤立や孤独を強いられない「反周辺化」の原則, 7, 男性中心に編成されてきた制度や慣習に女性が同化し、適応することを求められない「反男性中心主義」の原則である⁽²⁹⁾。

これらのジェンダー公平の規範的原理は、子育て真最中にある30代女性の生活実態の問題解消に欠かすことができない、具体的な公平基準といえるのではないだろうか。新たな価値とシステムの創造には、ジェンダー・フリーの内実を豊かに創造していく課題がある。そのためフレイザーが提起するジェンダー公平の規範原理, 7つの基準の具体的な実現なくして創造することはできないといえるだろう。さらに女性を効率的に働かせ、出生率も高めたいという国家の誘導策としてのトップダウンの男女共同参画社会政策や子育て支援に対しても、バックラッシュを逆手に現実の生活実態に立脚して、どれだけ課題を争点化していけるのか、問うジェンダー公平基準としても活用がもためられているといえる。真にジェンダー公平な男女共同参画社会づくり・子育て支援には、フレイザーが提起する視点を欠かすことができないことを、私は強調しておきたい。

註

- 16) 野口やよい『年収1／2時代の再就職』中央公論社、2002年、30～48頁
- 17) 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論社、2001年、55～56頁
- 18) 久本憲夫『正社員ルネサンス』中央公論社、2003年、123頁
- 19) 内閣府平成17年版『男女共同参画白書』、2005年、165頁
- 20) 森岡孝二『働きすぎの時代』、2005年、52～53頁
- 21) 同上書、129～130頁、31頁
- 22) ヴァレリー・ブライソン (1999)・江原由美子監訳『争点・フェミニズム』、2004年、勁草書房、190頁
- 23) 浅倉むつ子「ジェンダー視点による労働法の再構築」『労働のジェンダー化』、2005年、平凡社、19頁
- 24) 同一価値労働・同一賃金は、同一労働同一賃金とは異なる。同一価値の労働に対して、同一賃金を支払うことを要求する原則である。性別で職位域が分離されており、男性が多い職種は賃金が高く、女性が多い職種は低い。同一労働同一賃金は、この性別職域分離には適用されない。同一価値労働同一労働は、異なる職種でもスキル、責任、努力、労働条件等による評価によって労働価値がほぼ同じであれば、同一賃金を実現していくこと求めるものである。男女の賃金格差を改善する手段として、世界的な運動に広がっている。国際労働機関 (ILO) も支持している。日本は同一価値労働・同一賃金の取組が遅れていることで、男女賃金格差、フルタイム／パートタイム、常勤／非常勤の格差が縮小していない国といえる。
- 25) 前掲書、143頁
- 26) 池本美香『失われる子育ての時間』、2003年、勁草書房、69頁
- 27) 同上書、178～179頁
- 28) 同上書、43頁
- 29) ナンシー・フレイザー (1997)・仲正昌樹監訳『中断された正義』、2003年、御茶ノ水書房、67～78頁