

Urayasu Women's Plaza News

特集 女性の働き方を考える

「能力が性差を超える社会」を目指した男女雇用機会均等法が施行されて20年。雇用されて働く女性の数は着実に増え続けています。しかし、雇用の現場にはいまだに男性中心の制度や慣行も多く、依然として男女間格差が見られます。今回は、働く女性の現状を探ってみました。

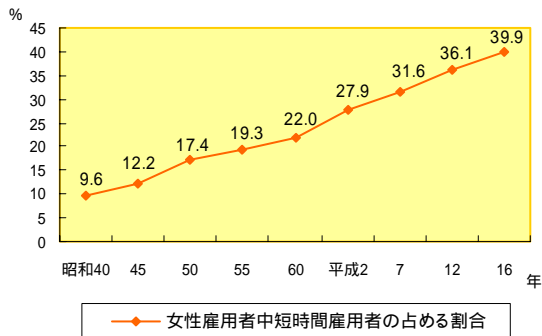
働く女性の現状

雇用されて働く女性は、平成16年には雇用者全体の4割を超え、女性の労働力は今や日本の経済に欠かせない要素となっています。その働き方をみると、週間就業時間が35時間未満の短時間雇用者(いわゆるパート労働者)の割合が年々増え、女性雇用者全体の4割にのぼっています。(総務省統計局「労働力調査」より：グラフ1参照)

また雇用形態でみた場合、正社員は44.4%で、半数以上の55.6%が非正社員という立場で働いています。男性では正社員が80%、非正社員が20%であることに比べると、女性の場合、非正社員の割合が非常に多いのが特徴的であると言えます。(厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より：グラフ2参照)

〔グラフ1〕

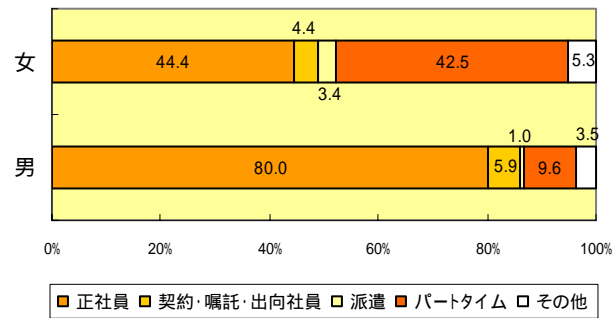
女性雇用者中短時間雇用者の占める割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

〔グラフ2〕

就業形態別労働者割合



資料出所：「平成15年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」

非正社員に偏る女性の働き方

非正社員という働き方が女性に多いのはなぜでしょうか。

景気低迷が続く中、世帯収入は伸び悩み、一方で子供の教育費負担は増加するなど、以前のように夫一人の収入で家計を支えることが難しくなってきました。そこで、結婚して家庭を持つ女性の中には家計補助の目的で働こうとする人が増えてきました。しかし、多くの女性は家事・育児・介護という家族的負担を担っているために、短時間

労働を選ばざるを得ないという状況です。

また企業側では、バブル経済崩壊後、人件費節減などのため正社員よりも賃金が低く雇用調整のしやすい非正社員の需要を増やしていきました。

さらに、出産や育児で一旦仕事を辞めた女性がまた働こうとしても、正社員としての再就職は難しいのが現状です。

こういったことから、非正社員という働き方を選択する女性が増えていると考えられます。

女性の間に広がる格差

男女雇用機会均等法によって、女性は採用しないなどのあからさまな性差別は禁止され、昇進・昇格などにおける差別も減りました。女性の社会進出が進み、男性並みに働くことで地位や高収入を得る女性も出てきました。

低賃金・雇用不安に悩む

働き方で賃金を比べてみると、女性一般労働者の賃金を100とした場合、女性パート労働者の賃金は65.7(平成16年)で、両者の格差は年々開いていることがわかります。(グラフ3参照)

また、非正社員の場合には、雇用契約期間が短い上に次回も契約が成立するかどうか不確定なためいつ契約が打ち切られるかという不安があります。このように、非正社員として働く多くの女性は低賃金と雇用不安に悩んでいるのが実情です。

最近では、非正社員が、正社員の代わりに配置されたりフルタイムで働いたりする場合も増えていきます。しかし、仕事内容や働き方が正社員に近くても待遇については正社員との格差が開いたままです。

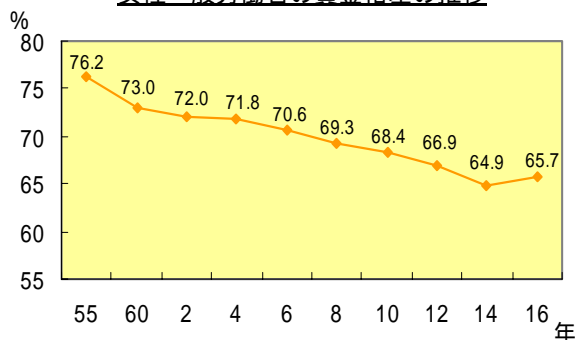
残る男女格差

一方、正社員として働く女性たちについても、同じように働く男性に比べると、そこには依然として格差が見られます。一般労働者の男女間賃金格差は少しずつ縮まってはいるものの、男性100に対して女性は67.6(平成16年)で、男性の7割にも達していない状況です。(グラフ4参照)このように男女間格差がなくならないのは、均等法で性差別が禁止されたとは言っても、結果として格差につながるような基準や規定が存在することが原因と考えられます。

男性並みに働いて正社員に踏みとどまっている女性にとっても、現実はまだまだ厳しいと言えるでしょう。

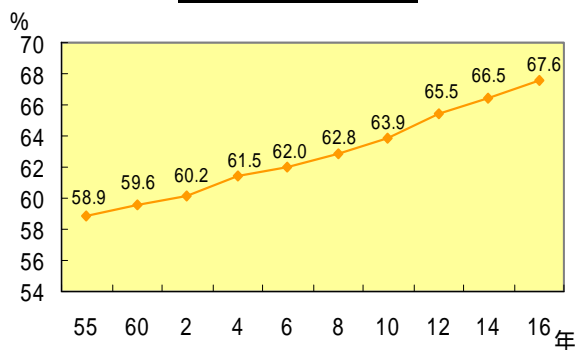
一方、家事や育児を担っているためにパートや派遣といった不安定な働き方を選ばざるを得ない女性たちも多く、その賃金は低いままで、女性の間にも格差が見られるようになってきました。

〔グラフ3〕 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



* 女性一般労働者の所定内給与を時給換算したものを100.0とした場合のパートタイム労働者の賃金比率

〔グラフ4〕 男女賃金格差の推移



* 男性の給与額を100.0とした場合の女性の給与額の比率

資料出所：グラフ3・4とも、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

Key Word



男女雇用機会均等法

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」のために1986年に施行されました。働く女性が、性別により差別されることなく充実した職業生活を営むことができることをめざしたものです。これにより職場での明らかな性差別は禁止されました。しかし、職務内容や昇進に差をつけるコース別人事管理制度が、実質的には男女格差を生み出しているなどの実態も見られます。この問題は、2006年の均等法改正に向けて今盛んに論議されています。

働く女性
浦安では...

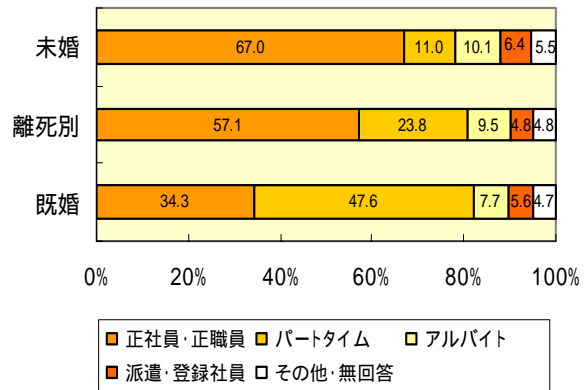


浦安市の女性労働者では、短時間雇用者(いわゆるパート)の割合が女性労働者全体の4割を超えています。(平成12年国勢調査)

平成13年の浦安市民意識調査によると、結婚の有無で働き方を見た場合、未婚者では7割近くが正社員であるのに対し、既婚者では正社員が34.3%にとどまり、パートの割合が半数近くに及んでいます。

このように、結婚によって働き方が変わっている状況が伺えます。

結婚の有無別女性の働き方



平成13年 浦安市
「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」より

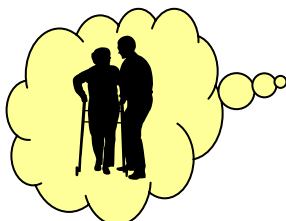
いきいきと働き続けるために



均等法によって働く場での機会均等は保証され、女性の社会進出が進みました。しかし最近では、仕事中心の生活ができ正社員として働き続けられる場合と、家事や育児を担っているために非正社員の道を選ばざるを得ない場合とで、賃金や待遇などに格差が見られるようになりました。

このように正社員か非正社員かという働き方の違

いによって生まれる格差をなくしていくためには、仕事と同じであれば待遇も同じという均等待遇の実現に向けて、制度をさらに改善していくことが必要です。そしてまた、男性も女性も、働く意欲や能力に合わせていきいきと働き続けることができる社会にしていくためには、男女がともに仕事と家庭を両立できるように、家庭の中でそれぞれが家族的責任を分かちあっていくことが大切です。



働く男女が平等に担うべき家族的責任

～ ILO 156号条約(家族的責任を有する労働者条約)～

1981年に国連の専門機関であるILO(国際労働機関)総会で採択されたILO 156号条約は「家族的責任を有する労働者条約」とも呼ばれています。家族的責任を有する労働者とは、子どもや、介護または援助が必要な家族に対する責任を持つものことです。

この条約では、家族的責任は男女が共に担うものであるという考え方を明確にし、家族的責任を有する労働者が差別を受けることなく働き続けることができるように保障することを義務付けています。

日本は、1992年に育児休業法を法制化し、1995年に介護休業制度を導入したのち、同年にアジア諸国で初めてこの条約を批准しました。



Book Guide

ブック・ガイド



希望格差社会

山田昌弘著

筑摩書房

バブル経済崩壊後、日本の社会は不安定化しリスク化が進んでいる、そして職業、家族、教育のあらゆる局面で二極化が進んでおり、この流れは止めようと思っても止めることはできない、将来に希望を持てるかどうかによって生活に広がる格差…。今の日本社会の現象を鋭く検証するだけに止まらず、この「希望格差社会」で生き抜いていくためには何が必要か、どうすべきかも提唱する筆者。その答えは、この本を読んで確かめては…。



会社人間が会社をつぶす

ワーク・ライフ・バランスの提案

パク・ジョアン・スックチャ著

朝日新聞社

ワーク・ライフ・バランス、日本語で「仕事と生活のバランス」と訳す。企業とそこで働く者の生活を豊かにするとして、アメリカやヨーロッパの企業では、既にこの考え方を実践し、大きな成果を出しているという。遅れること10年、日本の企業もようやく気がつき始めてきた。働きすぎの「会社人間」が「会社をつぶす」という構図がどうすれば変わるか。多くの具体例を出しながら、その方法を提案しています。

Plaza Information

プラザ・インフォメーション

図書コーナーからお知らせ

雑誌・情報誌が閲覧できます

女性プラザでは、全国各地の女性センターや男女共同参画センターなどから送られてくる、様々な情報誌が閲覧できます。また、「女性展望」や「We learn」などの月刊情報誌、あるいは「日経ウーマン」「クーヨン」などの雑誌を定期購読しています。気になること、知りたいこと、今話題になっていることなど、あなたの目的に合った情報を、女性プラザで見つけてみませんか。是非、気軽に立ち寄ってご覧下さい。

新着・蔵書情報

ホームページ【女性プラザライブラリー】では、女性プラザ所蔵図書リストに加え、新着図書リストの掲載を始めました。読みたい本を見つけたら、是非女性プラザにお越しください。(貸出については下記参照)



女性プラザ・インフォメーションカフェ開催中
あなたに役立つ情報を提供する「インフォメーションカフェ」。平成17年度は、「再就職」「家庭と法律」「女性と社会保障(予定)」という内容で開催します。各回の詳しい日程・内容・募集方法につきましては、広報にてお知らせいたします。



浦安市女性プラザ



困っていること、悩みごとがあったら・・・

「女性のための相談」(予約制)

第1～4月・火・木曜日(10:00～16:00)

(但し、うち3回は14:30～20:00)

「女性のための法律相談」(予約制)月2回

* 詳細・予約は女性プラザまでお問合せ下さい。

図書の貸出をしています

* 1人1回3冊まで、2週間貸出しています。

ホームページを開設しています

浦安市のホームページ(<http://www.city.urayasu.chiba.jp>)

「市政情報 男女共同参画」でご覧下さい。

開所：月～金 8:30 - 17:00 (土日祝休み)

住所：浦安市猫実1-1-2 浦安市文化会館2F

電話：047 351 1111 (内線1050)

FAX：047 353 1145

Mail：urayasu-womensp@jcom.home.ne.jp

編集・発行：浦安市女性プラザ