

雇用におけるジェンダー平等の現状と課題

— 社会保障とのつながりから —

○ 龍谷大学社会学研究科博士後期課程 王 静 (010219)

キーワード3つ：ジェンダー平等、社会保障、雇用政策

1. 研究目的

男女雇用機会均等法の施行から約40年を迎えるが、日本型雇用慣行や根強い性別分業意識の原因で、女性被用者をめぐる低正規雇用率、低管理職率、賃金格差、ハラスメントなどの労働問題は依然として多く存在する。被用者に対する社会保障は主に雇用システムのうえで構築されるので、女性への社会保障は雇用におけるジェンダー格差に影響される。本研究は雇用と社会保障の関係を整理したうえで、女性への生活保障実現のため、雇用と社会保障の今後の課題を検討することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

本研究の視点はジェンダー平等である。ジェンダー平等の視点は男女がともに、ワーク・ライフ・バランスがとられるように、男女の従来の労働諸条件を見直して改善し、それによって男女の平等を実現するという視点である。

本研究の研究方法は文献研究である。本研究はまず、雇用と社会保障の関係を整理したうえで、雇用におけるジェンダー格差の実態について確認する。次に、雇用におけるジェンダー平等の法制度を中心としての男女雇用機会均等法の展開と問題点について研究する。最後、女性の生活保障が実現できる雇用と社会保障の課題を検討する。

3. 倫理的配慮

すでに公開されている文献および資料を対象にしている。日本社会福祉学会の「研究倫理規定」および「研究倫理規定にもとづくガイドライン」に則して実施する。なお、本研究に関連したCOIは生じない。

4. 研究結果

従来から、日本は「男は仕事、女は家事」という性別分業意識がある。戦後、高度経済成長期に、企業は日本型雇用システムが確立した。当時、性別による定年制とともに、女性のみを対象とする結婚・妊娠・出産強制退職制度があった。また、男女別に適用される賃金体系を設ける賃金差別も多かった。それはさらに社会保障に影響を及ぼす。雇用形態と賃金におけるジェンダー格差は主に被用者年金の受給権者数と受給額に反映される。老齢厚生年金の受給権者数を見ると、女性高齢者の受給権者数は男性高齢者の受給権者数の半分に過ぎない。老齢厚生年金の受給額については、女性の平均月受給額は男性の約3分の2であった。さらに、多くの女性は老齢基礎年金しか受けない。そこで、

女性への労働保障と社会保障が不十分であることが判明した。

雇用におけるジェンダー格差の改善について、1979年に国連が採択された「女性差別撤廃条約」の影響を受け、既存の「勤労婦人福祉法」を見直し、1985年に「男女雇用機会均等法」を制定し、1986年に実施した。現在まで、主要な改正は2回行われている。その改正は、①女性差別禁止から男女双方に対する差別禁止への変化、②性別による差別禁止範囲の拡大、③間接差別の禁止、④妊娠・出産を理由とする解雇とその他の不利益の禁止、⑤ハラスメント対策の措置義務、⑥母性健康管理の措置義務と6つ側面が中心に行われた。同法の制定と改正は性別による定年制度、強制退職制度などを改善したが、いまだ同法が①雇用形態の格差、②賃金の格差、③昇進の格差、④ハラスメントという4つの側面に十分に機能していないので、雇用におけるジェンダー不平等は依然として存在している。公的年金などの社会保障は雇用システムに大きく影響されるため、女性被用者の雇用環境と賃金が十分に保障しないと、女性とくに女性高齢者は貧困に陥るリスクが高いと推測される。

5. 考察

以上の結果と先行研究から、既存の法制度は一定程度で雇用におけるジェンダー不平等を解決した効果があるが、現在至るまで雇用形態格差、賃金格差などに十分に機能しない現状が明らかになった。それに対して、男女雇用機会均等法を中心としたジェンダー平等に関する法制度を機能させるために、均等待遇の実現と差別禁止法制の実効性を強化する仕組みの探求は重要な課題になっている。

本研究により、「女性差別撤廃条約」が定めた「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」や「同一の機会均等についての権利」、「職業を自由に選択する権利」という観点から女性がライフスタイルに応じて選択できる社会と職場環境の構築も重要であることが明らかになった。そこで、病気・事故・育児・介護などの理由で一時的に職場から離れる女性への失業に対する手当と教育訓練が不十分であり、これらの充実が必要であることを提言する。女性再就職の機会を保障するため、不十分な失業手当制度と教育訓練制度の改善も雇用におけるジェンダー平等実現の課題として提起したい。または、日本の社会保障の仕組みは、第一に（男性被用者）完全雇用を前提としたうえで、第二に社会保険中心の仕組みを構築し、第三に、補足的に社会扶助（公的扶助）が用意されるあり方で構築されると指摘した（山森 2012）。つまり、被用者にとって雇用保険は社会保障の基礎となっている。雇用と社会保障の総合的視点からの雇用政策の変化とともに、既存の社会保障制度が女性労働者の実態に合わなくなっていることを新たな課題として検討するべきだと考える。