

# ジェンダー格差をこえて ——高知の女性の労働実態——

*Beyond Gender Disparities*

*—Real Conditions of Women's Labor in Kochi—*

2009 年度

高知大学人文学部

国際社会コミュニケーション学科

岩佐ゼミナール

IWASA SEMINAR

Department of International Studies

Faculty of Humanities & Economics

Kochi University

2009

## 発刊にあたって

本書は、高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科・岩佐ゼミナールの、2009年度の調査研究報告である。本ゼミナールでは、グローバル化の問題を、単なる机上の学習にとどまらず、身近な地域での社会科学的なフィールド調査を土台に考えることを、毎年度の課題にしている。本年度は、高知県高岡郡日高村の依頼を受けて行われた村内農産物直販所「さんさん市」の活性化調査（この成果は、日高村さんさん市活性化委員会『「村の直販所」さんさん市の発展に向けて』として刊行）と、高知県の女性労働状況に関する実態調査の2グループに分かれて調査研究を実施した。そのうち、本書は、後者の研究を1冊に纏めたものである。

2010年は、男女雇用機会均等法の成立25周年という節目の年であるが、日本は依然として男女間の社会経済格差が改善されておらず、多くの女性が自身の能力を十分発揮できない状況に置かれている。国富を示す名目GDPは世界第2位、国民生活の豊かさを示す国連開発計画（UNDP）の「人間開発指数」では世界第10位と、確かに日本は「経済大国」ではある。しかし、同じUNDPの発表する「ジェンダーエンパワーメント指数」では109カ国中57位、さらに世界経済フォーラムの公表する「世界ジェンダー格差指数」では134カ国中101位と、ジェンダー視点から見ると、日本は世界有数の「男女格差大国」でもある（いずれも2009年）。この間、多くの先進国で、グローバル化や産業空洞化に起因する経済・社会の危機を乗り越える不可欠な手段として、女性自身が能力を発揮できる基盤づくりや性別役割分業の克服に向けた制度的改善が進められてきた。それとは対照的に、日本では政治・経済・社会の意志決定場面で女性が圧倒的少数派であり続けてきたため、女性の声が十分反映されず、世界でも例外的な「女性活用小国」として推移してきたのである（詳しくは、竹信三恵子「女性活用小国のカルテ（1～5）」『朝日新聞』2009年11月24～28日付を参照されたい）。

こうした状況は、高知県も例外ではない。高知県は、全国的にみても外で働く女性が多く、結婚・出産による退職状況を示す女性労働力率の「M字型カーブ」も比較的緩やかであると、一般には指摘されてきた。しかし、その実態は、本論で展開されるように、労働現場では女性管理職の少なさやパート等の非正規雇用比率の高さ、昇給・昇進ペースの男女格差、出産・育児を契機とする就業継続の困難性が根強く残っている。加えて、外での賃金労働に加えて、家事・育児労働といった労働力再生産に不可欠な「アンペイドワーク」も女性に負担が集中している。その結果、高知の女性は総じて長時間労働を強いられ、賃労働と再生産労働の二重の負担と雇用・賃金への悪循環を招いているのである。

では、こうした状況の中で、高知の女性は自身の労働をどのように意識し、社会に対して一体どのような要望を抱いているのだろうか。本書は、こうした高知における女性労働の現状や問題について、様々な視点からアプローチし、現存するジェンダー格差を乗り越えるための手がかりを提示している。本書のタイトルを「ジェンダー格差をこえて——高知の女性の労働実態——」としたのは、こうした理由によるものである。

本書の特徴は、第1に、高知県の女性労働者の実態を、職場と家庭の2種類の労働を視

野に収め、女性労働の現状をトータルに把握しようとした点にある。まず、外で働く女性の職場環境については、正規雇用と非正規雇用という雇用形態の差異に着目し、女性労働をめぐる現状と問題点にメスを入れている（第Ⅱ章を参照）。他方で、家事・育児といった再生産労働については、妊娠・出産と育児休業をめぐる問題（第Ⅲ章）と、家事労働の女性負担（第Ⅳ章）を中心に、女性に対する家庭での労働負担の問題を具体的に検討している。

第2に、統計分析や白書の解説等からは見えてこない女性労働者の現実の現状や意識を、独自のヒアリング調査やアンケート調査を通じて明らかにしようとした点である。ヒアリング調査の対象は、行政、労働、女性という3つの視点に関わる各種機関・団体であり、それを踏まえて県内女性労働者の様々な情報収集がなされている。一方、アンケート調査の対象は、高知市内で働く一般女性であり、女性労働者が多く就業する高知市内の事業所において、職場環境、出産・育児、再生産労働等について質問し、データの集計を行っている。本書は、こうした高知で暮らす女性の姿や思いをトータルに汲み取ろうと試みているのが、大きな特徴である。

なお、本書は、ゼミ生4名による共同研究の成果である。わずか4名ではあるが、絶妙のチームワークで、ジェンダー関連の文献読解や関連機関・団体でのヒアリング、さらには独自のアンケート調査を企画・実施し、最終的には本書刊行にまで漕ぎ着けることができた。さらに、本書刊行前にあたる今年1月30日には、こうち男女共同参画センター・ソーレ主催の「ソーレ祭り」において、今回の研究成果のプレゼンテーションも行っている。「編集後記」からもうかがえるように、これだけの膨大な作業を完遂できたのは、彼女たちのジェンダー格差に対する怒りや女性労働者の地位改善を求める熱意の所産であることは間違いないだろう。確かに、本書の中には、データ分析の不正確さやアンケート分析の不十分さが散見されるかもしれないが、それらはひとえに私の指導力不足によるものである。いずれにせよ、大小にかかわらず、忌憚のないご意見をいただけると幸いである。

最後になったが、今回の調査に際しては、県内の様々な関係者の方々から多大なるご支援・ご協力を得ることができた。とりわけ、こうち男女共同参画センター「ソーレ」事務局長兼事業チーフの宮本福一さんをはじめ、「ソーレ」スタッフの皆さんからは、高知のジェンダーに関するご教示に加えて、「ソーレ祭り」での報告機会を与えていただく等、有形無形のご助力をいただいた。また、ジョブカフェ高知の石川響子さんからは、ゼミ生の調査活動に対する全面協力に加えて、彼女たちの第一の相談相手にもなっていただいた。最後に、高知県内で働く多くの女性の皆さんからは、お忙しい中、快くアンケート調査にご協力いただいた。この場を借りて、御礼申し上げたい。

椰子の樹を仰ぐキャンパスにて

高知大学人文学部  
国際社会コミュニケーション学科  
教授 岩 佐 和 幸

## 目 次

発刊にあたって

|           |   |
|-----------|---|
| はじめに..... | 1 |
|-----------|---|

|                          |   |
|--------------------------|---|
| 第Ⅰ章 高知県における女性労働の全体像..... | 3 |
|--------------------------|---|

1. 高い割合を示す高知県女性の労働力率 / 3
2. 高知県の女性労働の産業・職業・雇用形態 / 4
3. 高知県女性の所得水準 / 6
4. 高知の女性の就労理由 / 6
5. まとめ / 7

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 第Ⅱ章 高知県における女性労働者の職場環境..... | 8 |
|----------------------------|---|

1. 雇用形態の定義 / 8
2. 正規雇用労働者の職場環境 / 9
  - 〔1〕女性の正規雇用者の傾向
  - 〔2〕正規雇用女性の職場における声
3. 非正規雇用者の職場環境 / 11
  - 〔1〕女性の非正規雇用者における傾向
  - 〔2〕非正規雇用女性の職場における声
4. 職場環境改善の要望 / 15
5. まとめ / 19

|                      |    |
|----------------------|----|
| 第Ⅲ章 妊娠・出産と女性労働者..... | 20 |
|----------------------|----|

1. 育児休業制度の有無 / 20
2. 女性の育児休業取得の実際 / 20
3. 男性の育児休業取得の難しさ / 21
4. 出産・育児の実情 / 22
5. 妊娠・出産・育休に関する実際の声 / 23
6. まとめ / 24

|                      |    |
|----------------------|----|
| 第Ⅳ章 再生産労働と女性の負担..... | 25 |
|----------------------|----|

1. 共働き世帯の増加と女性の長時間労働 / 25
2. 再生産労働における女性の負担感 / 27

### 3. まとめ：高知の女性の二重の負担 /27

|                |    |
|----------------|----|
| おわりに.....      | 28 |
| 参考文献一覧.....    | 31 |
| アンケート調査票.....  | 32 |
| 編集後記と執筆分担..... | 34 |

## はじめに

近年、日本では急速に少子高齢化が進み、家庭環境をとりまく状況が大きく変化している。また、いわゆる「リーマン・ショック」後の世界同時不況も重なり、地域経済や住民生活に大きな影響が及んでいる。特に、高知県の場合、大規模事業所が少なく、完全失業率が高い水準にある等、全国的に見ても深刻な経済不振が続いている。では、共働き世帯やシングルマザーの多さで知られる高知県の女性労働者は、一体どのような状況におかれているのだろうか。

私たちが高知の女性労働者に注目するようになったきっかけは、女性労働力率を表した1枚のグラフであった。高知県の場合、25～45歳の結婚・子育て世代の女性が、全国平均よりかなり高い割合で働いており、女性労働力率を指す言葉である『M字型カーブ』の落ち込みが緩やかであることにとても驚いたのである。と同時に、このグラフだけでは「よく働く高知の女性」の内実はよく分からず、大きな疑問を持った。果たして、経済不振が続く高知の中で、女性労働者はどのような環境で働き、家事・育児等と両立を図っているのだろうか。そこで、本報告書では、高知の女性労働者の置かれた実態・問題点を、既存の資料や独自の調査を基に明らかにし、机上の空論ではなく実態に基づいた改善への方向性を探っている。

本論に入る前に、今回の調査における視点と内容について触れておこう。本報告書では、4つの視点から、高知の女性労働の実像に迫っている。まず第1に、行政側の視点を把握するため、高知県労働政策課と高知市男女共同参画課を訪問し、各種資料と施策の確認を行った。第2に、労働側の視点を把握するため、日本労働組合総連合会高知県連合会とジョブカフェ高知でヒアリング調査を行った。特に、ジョブカフェ高知では、実際に働く女性を紹介いただき、貴重なお話をうかがうことができた。第3に、女性側の視点を把握すべく、男女共同参画センター・ソーレと新日本婦人の会高知支部を訪問した。ソーレでは、女性の現状に関する貴重な資料をいただくとともに、後述するアンケート調査にも協力していただいた。また、新日本婦人の会高知支部では、地道に活動している方々にお会いして、普段の労働・生活に関する貴重な話を聞くことができた。第4に、高知県で働いている女性の声を幅広く集めるべく、女性労働者に対するアンケート調査を実施した（アンケート票は、巻末の調査票を参照）。実施場所は、大学近辺の量販店数箇所、高知新聞社、高知女子大学、高知大学、高知西高校、高知県庁、ソーレ、新日本婦人の会である。アンケート調査からは、女性の働く現状ならびに問題点、さらには切実な要望等を聞くことができた。

続いて、本書の構成について紹介しよう。第Ⅰ章では、高知県における女性労働の全体像を、各種統計を基に明らかにしている。続く第Ⅱ章では、女性労働者の職場環境を、正規雇用と非正規雇用に分けて詳しく検討している。ここでは、統計分析に加えてアンケート調査結果を盛り込み、賃金面や労働環境、子育て支援等における問題と要望を浮き彫りにしている。一方、第Ⅲ章では、働く女性が妊娠・出産を機に直面する問題を、育児休業制度に焦点をあてて明らかにしている。そして、第Ⅳ章では、働く女性がどのように家庭生活との両立を行っているのかを、再生産労働との関係を中心に検討している。以上を踏まえて、「おわりに」では、全体の内容を総括するとともに、高知県の女性が働きやすい環境とはどのようなものを提起して

いる。

なお、本書の内容は、2010 年 1 月 30 日にソーレで開催された「ソーレ祭り」での研究発表会での報告内容が基になっている。当日は、発表に対して参加者から貴重なコメントをいただくことができた。本書には、当日のコメントもできる限り盛り込んだつもりである。また、発表に際しては、ソーレ事務局長兼事業チーフ・宮本福一さんをはじめ、ソーレ職員の皆様のお力添えをいただいた。改めて感謝の意を表したい。

最後になったが、私たちの調査の集大成となるこの報告書を通じて、少しでも高知県の女性労働者の実態が明らかになり、男女を問わず働きやすい労働環境が整備される一助となることを、心より願っている。

## 第Ⅰ章 高知県における女性労働の全体像

まず本章では、高知県の女性労働の全体像を、年齢、既婚・未婚、産業、職業、雇用形態、所得、就労理由等を中心に明らかにしたい。

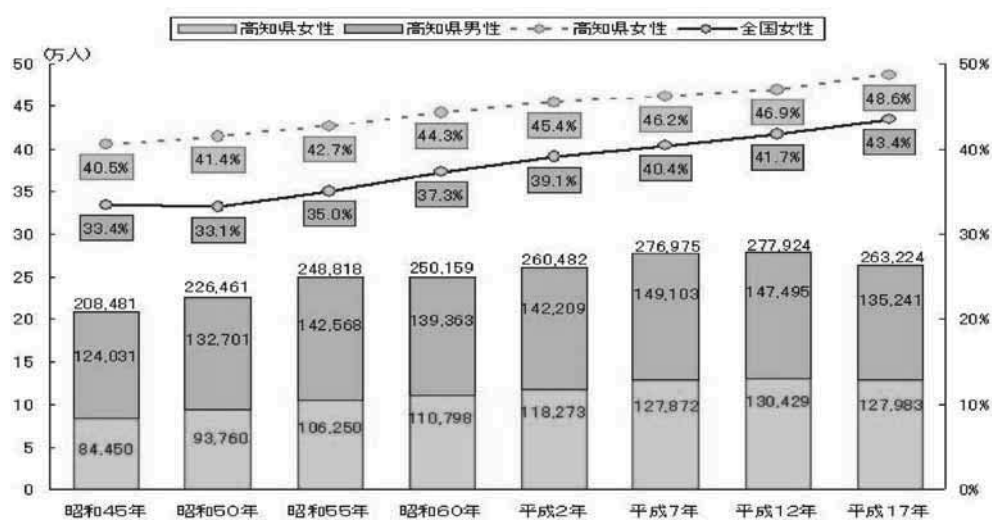
### 1. 高い割合を示す高知県女性の労働力率

図Ⅰ－１は、高知県における労働力率の推移を、全国と比較したものである<sup>1</sup>。2005年では全国43.4%であるのに対して高知県は48.6%と、高知県女性が全国平均を常に上回っている。しかも、1970年以降、年々上昇していることが見て取れる。

次に、図Ⅰ－２は、全国と高知県の女性労働力率の年齢別動向を示したグラフである。全国の動きを見ると、多くの女性が結婚・妊娠・出産を迎える25～39歳の時期に労働力率が低下する一方、40歳以降で再度上昇する傾向を示している。一般に、このような就業形態は、グラフの曲線になぞらえて「M字型就労」（「M字型カーブ」）と称されている。しかし、高知県女性の場合、確かにM字型を描いてはいるものの、25～29歳と最も落ち込む30～34歳との間の差はわずか約3ポイント程度しかない。しかも、30～34歳代の女性の労働力率は、高知県が72.6%であるのに対して全国平均は61.6%と、約10ポイント近くの大きな開きがあることが分かる。ちなみに、30～34歳層の労働力率の全国順位（2000年）は、高知県は山形県の73.8%について第2位(69.4%)であるのも見逃せない点である。

このことから、高知県の女性は全国の女性と比べてよく働く傾向が見られ、30～39歳でも離職する人が少ないことがうかがわれる。

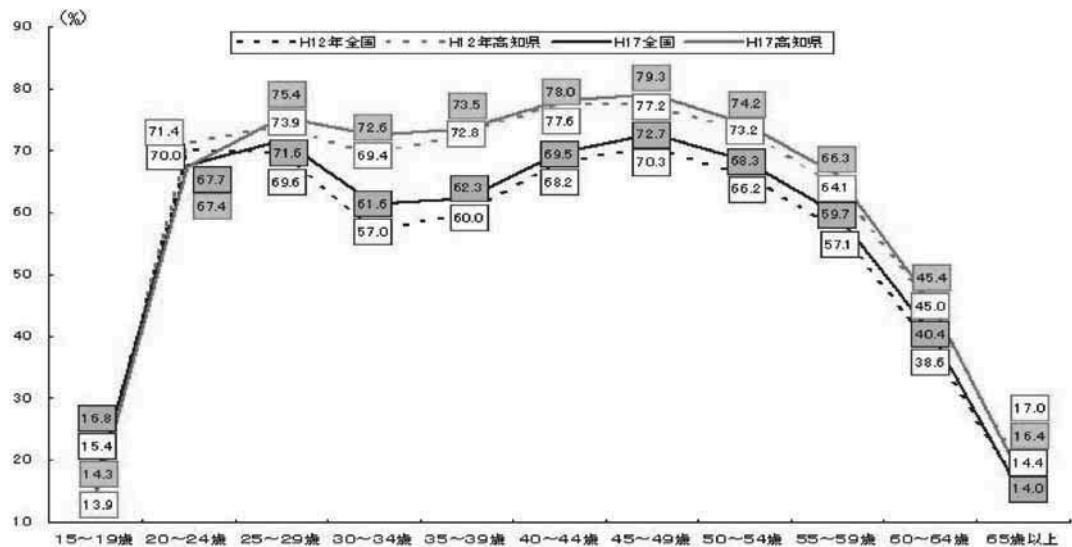
図Ⅰ－１ 全国と高知県における女性労働の推移



出所：高知労働局資料（原資料は、総務省統計局『国勢調査報告』）。

<sup>1</sup> 労働力率＝労働力人口／15歳以上人口×100。労働力人口は、15歳以上の者で、就業者と完全失業者をあわせたもの。北欧諸国では、スウェーデンの約90%を筆頭に、女性が非常に高い労働力率を誇っている。四国内では、高知は女性は1位、男性は最下位である。

図 I-2 全国と高知県の女性労働力率の年齢別動向



出所：高知労働局資料（原資料は、総務省統計局『国勢調査報告』）。

表 I-1 未婚・有配偶別の労働力率（2000）

単位：％

|    | 高知市  |      | 高知県  |      | 全国   |      |
|----|------|------|------|------|------|------|
|    | 未婚   | 有配偶  | 未婚   | 有配偶  | 未婚   | 有配偶  |
| 女性 | 59.3 | 52.4 | 57.2 | 55.6 | 60.3 | 48.4 |
| 男性 | 61.6 | 78.0 | 63.3 | 76.0 | 66.3 | 81.5 |

出所：総務省統計局『国勢調査報告』

さらに、既婚・未婚別の労働力率を示したのが、表 I-1 である。同表によると、全国では未婚と有配偶の差が 12 ポイントも開いているのに対して、高知県はその差が小さい。このことから、高知県では結婚後も仕事を続ける人が多いことがうかがえる。

## 2. 高知県の女性労働の産業・職業・雇用形態

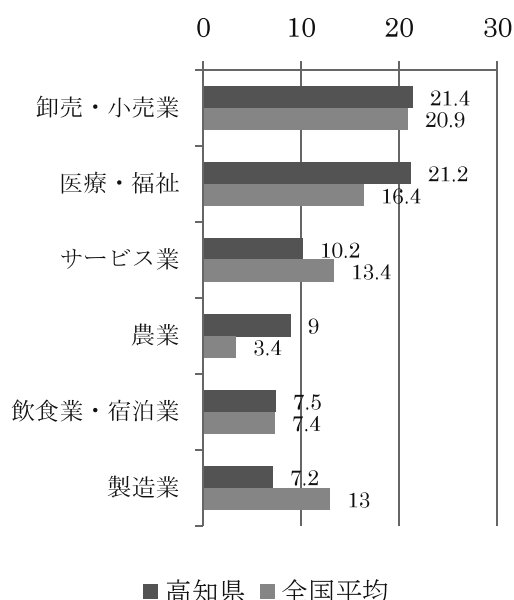
次に、高知県女性の就労状況を産業別・職業別・雇用形態別に見てみよう。

まず、図 I-3 より、産業別では、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業、農業が多いことが分かる。産業別で多い順は、農業を除けば全国平均と同じであるが、医療・福祉と農業が全国より 5 ポイントも高く、逆に製造業は 5 ポイントも低いのが特徴的である。特に、医療・福祉は、長崎県（23.5%）、大分県（22.0%）に次いで全国で 3 番目に高い割合である一方、製造業は、沖縄に次いで全国で 2 番目に低い数字となっている。

次に、職業別の動向を見てみよう（図 I-4）。事務的職業、専門的・技術的職業、サービス業の順に多くなっているが、医療・福祉従事者の多さから専門的・技術的職業の割合が高い一方、製造業の少なさに比例して生産工程・労務作業が少ない。

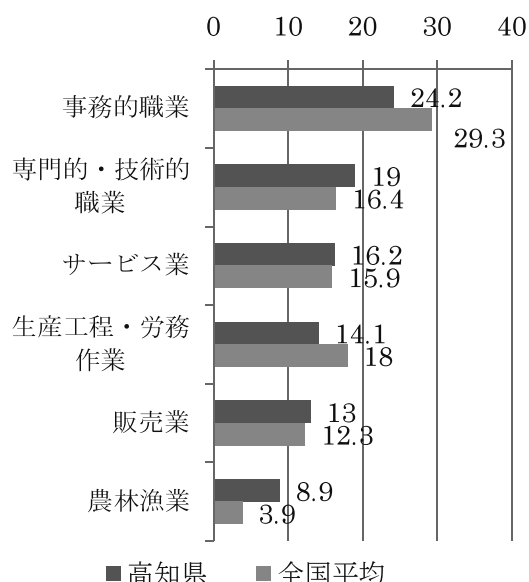
今度は、雇用形態別に見てみよう（図Ⅰ－５）。ここではパートと正社員のみを取り出しているが、女性はパートでは全国平均よりも低く、正社員が高くなっている。対する男性は、正社員が全国よりも低いことが分かる。

図Ⅰ－３ 産業別有業者数の割合



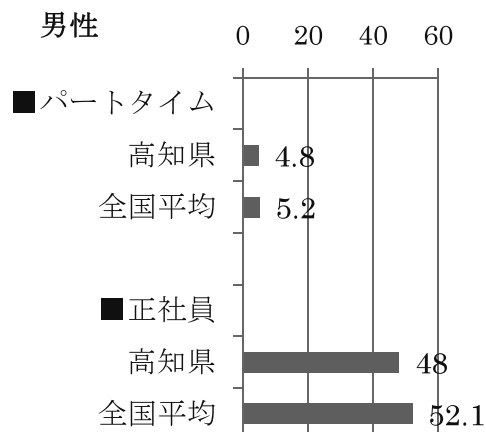
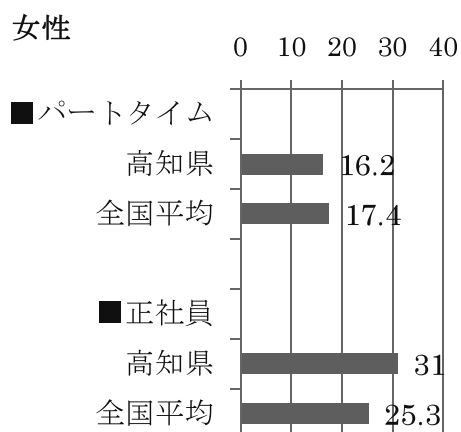
出所：総務省統計局『就業構造基本調査』（平成19年度）より作成。

図Ⅰ－４ 職業別有業者の割合



出所：総務省統計局『就業構造基本調査』（平成19年度）より作成。

図Ⅰ－５ 雇用形態でみた男女比較



出所：総務省統計局『就業構造基本調査（2007年）』

### 3. 高知県女性の所得水準

では、県内女性労働者の所得水準はどのような状況にあるのだろうか。

表 I - 2 は、高知県内の労働者の平均収入を示したものである。平均年収は男性 435 万円、女性 322 万円であり、平均月収は男性 35 万円、女性 22 万円であった。なお、高知県の労働者全体の平均年収は、47 都道府県中 39 位という低い水準である。

加えて、男性の平均月収を 100 とすると、女性は 63.2 となり、男女間の賃金格差が存在している。ちなみに、諸外国と比較すると、フィリピン 96.6、スウェーデン 88.4、イギリス 82.6（いずれも男性を 100 とした場合）であり、高知を含めて日本における女性の賃金の相対的な低さが目立っている。

日本は、健康や教育、経済などの水準を示す HDI（人間開発指数）では 2009 年は世界第 10 位という高い水準にあるが、所得や政治・経済面への女性の参画の程度を示す GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）では 109 カ国中 57 位という低いランクにある<sup>2</sup>。また、世界経済フォーラムで発表された「世界男女格差報告」<sup>3</sup>によると、GGGI（世界ジェンダー格差指数）は、日本は 2007 年の 91 位から 2008 年 98 位、2009 年には 101 位へと後退し、主要先進国の中では最低水準であった。

表 I - 2 高知県労働者の平均収入

|      | 男性       | 女性       |
|------|----------|----------|
| 平均年収 | 434.8 万円 | 321.8 万円 |
| 平均月収 | 35.0 万円  | 22.1 万円  |
| 平均年齢 | 42.3 歳   | 42.2 歳   |

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査地方調査年報(2004)』。

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| <b>男性 100</b>    | <b>女性 63.2</b>   |
| <b>¥ 350.240</b> | <b>¥ 221.284</b> |

出所：同上。

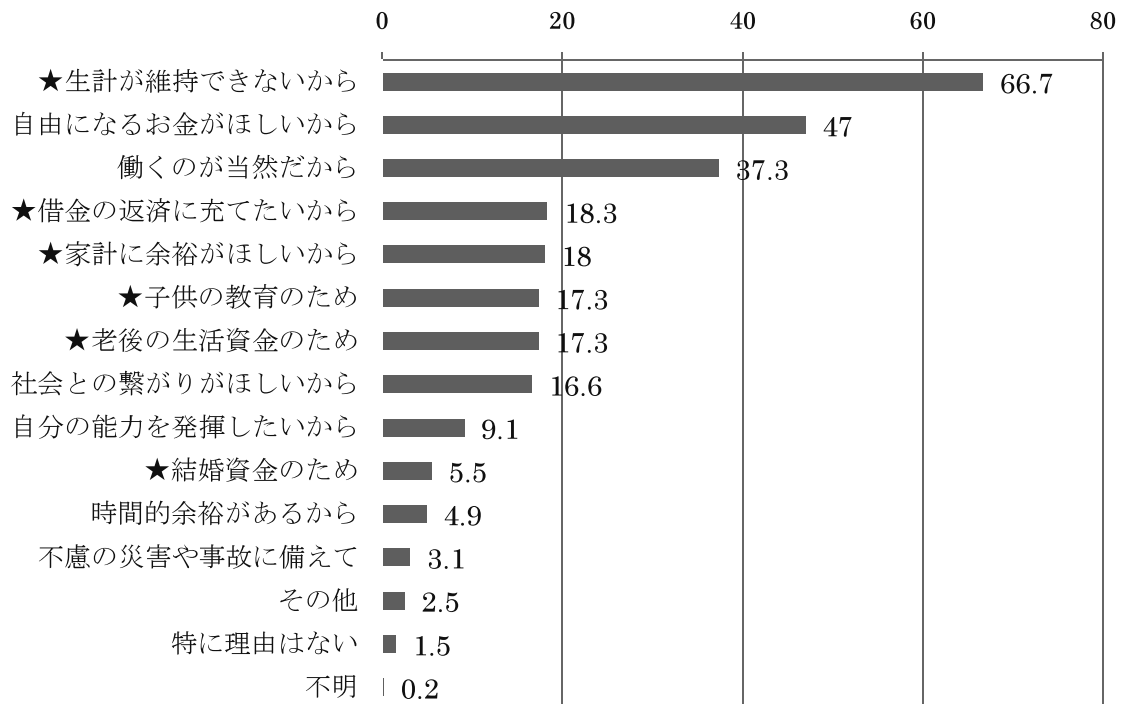
### 4. 高知の女性の就労理由

現在では女性が家庭の外で働くことは全く珍しいことではなく、結婚後も仕事を続ける傾向が高くなってきている。しかし、家庭の外で働く女性が多い一方、「家事・育児は女性がやるべき」という考え方はまだまだ根強く残っており、結婚・出産を機に退職せざるを得ない状況

<sup>2</sup> 国連開発計画『人間開発報告書 2009』を参照。

<sup>3</sup> 同報告では、給与水準や高等教育を受ける機会、ビジネスや政治分野での重要ポストへの進出、平均余命などを数値化して世界 130 カ国を比較している。

図 I - 6 高知市の女性が働く理由



出所：高知市『働く女性の労働・生活実態と意識調査報告書』2008年。

は未だ改善されていないことが予想される<sup>4</sup>。そこで、次にこの点について検討してみよう。

図 I - 6 は、高知市での調査を基に、女性が働く主な理由をグラフ化したものである。一番多いのが「生計が維持できないから」(67%)、ついで「自由になるお金がほしいから」(47%)、「働くのが当然だから」(37%) という結果であった。また、図で★印をつけている項目は、いずれも経済事情に関する項目である。

このことから、高知の女性が働く理由として最も大きいのが経済的な事情であり、このことが、多くの女性が外で働くとともに「働くのが当然」という意識をもたらしめていると考えられる。加えて、「自由になるお金が欲しい」「社会との繋がりがほしい」に見られるように、外で働くことを社会的自立の手段と考える女性が多いのも、高知的な特徴であるといえる。

## 5. まとめ

以上、高知県の女性の就労状況について考察してきた。高知県は、卸売・小売業や医療・福祉等を中心に女性の労働力率が高く、高知県の女性が「よく働く」姿が明らかになった。その一方で、所得水準は全国と比べて高くはなく、男女格差もあり、経済的事情から働いている状況も見えてきた。

では、こうした女性労働者の職場環境や家事・育児等の負担状況はどのようなになっているのだろうか。次章以下で詳しく検討していくことにしよう。

<sup>4</sup> 第Ⅲ章を参照。

## 第Ⅱ章 高知県における女性労働者の職場環境

前章では、高知県の女性労働の全体像について概観し、高知県の女性は厳しい環境の中、“よく働いている”という姿が明らかになった。これを踏まえて本章では、高知県の女性労働者の職場環境について、特に雇用形態に注目しながら検討していくことにする。さらに、私たちが独自で行ったヒアリング及びアンケート調査を通じて、働く女性から実際に寄せられた声を紹介し、女性労働者の実態を具体的に明らかにしていく。

最初に、私たちの調査手順を紹介しておこう。まず、高知県の現在の労働環境について知識を深めるために、2009年7月26日にこうち男女共同参画センター「ソーレ」、8月28日に高知県庁と高知市役所、11月26日に連合高知へ出向き、ヒアリング調査を行った。次に、各所で得た知識をもとに、高知県内で働いている女性労働者を対象に、アンケート調査を行った(アンケート票は、巻末資料を参照)。高知県女性の労働力率が全国的に高いことに着目し、アンケート調査を行うことで、所得格差や男女格差に対する実態を明らかにし、具体的な改善策を見出すことが、調査の目的である。

アンケート調査は、2009年12月11～18日の期間に行い、185名の回答を得た。調査対象は、女性労働者が多いと予測される県内量販店(サニーマート、サンシャイン、フジグラン、eve、COOP)や、高知新聞社、高知女子大学、高知大学、高知西高校、高知県庁、その他不特定多数(新婦人会 in ソーレ等)である。さらに、アンケート調査と並行して、2009年11月23日に、正規雇用者として働く3名の女性にヒアリング調査を実施した。

### 1. 雇用形態の定義

分析に入る前に、雇用形態について触れておく。雇用形態には、大きく分けて2つある。正規雇用と非正規雇用である。まずそれぞれの違いは何なのか、その定義について説明する。

正規雇用とは、特定の企業(使用者)と雇用者との継続的な雇用関係において、雇用者が使用者のもとでフルタイムで従業する、期間を定めない雇用形態を指す。例えば、会社で働く正社員や正規の公務員などがそれにあたる。日本では1990年代以降、規制緩和によって雇用形態が複雑化したことから、非正規雇用と区別するためにこの言葉が用いられるようになった。

非正規雇用とは、簡単にいえば期間を定めた短期契約で職員を雇う雇用形態を指す。だが、非正規雇用といっても様々な形態があり、主にパートタイマー、派遣社員、契約社員、アルバイトがあげられる。パートタイマーとは、決められた時間給(通常は正規労働者よりも安い賃金)で、短時間の労働に従事するものである。派遣社員とは、派遣会社に登録しておいて、ある企業がこういう人材が欲しいと要望したら、派遣会社からその企業に派遣され、短期間で働くというものである。契約社員とは、企業と直接に雇用期間を契約して就業する社員のことである。例えば、2か月とか半年などと雇用する期間を定めて、その雇用期間が終わったら解雇されるものである。アルバイトは、本業や学業のかたわら、収入を得るための仕事をするものである<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 橘木俊詔『格差問題—何が問題なのか—』岩波新書、2006年、39～40頁参照。

## 2. 正規雇用労働者の職場環境

### 〔1〕女性の正規雇用者の傾向

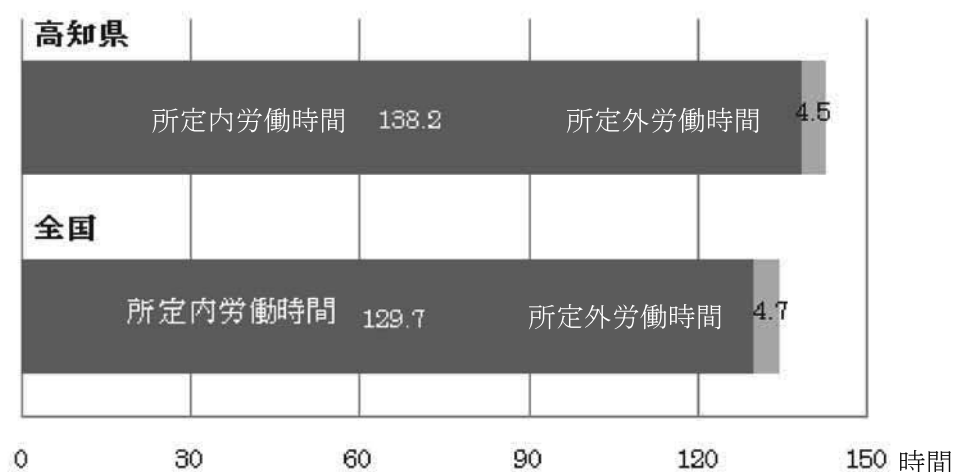
以上の正規雇用と非正規雇用の違いを踏まえつつ、次に、女性の正規雇用者に視点を置き、その職場環境の傾向についてみていく。最初に、既存のデータから正規雇用者の現状を検討する。

図Ⅱ－1は、正規雇用として働く高知県女性の、所定内労働時間の状況を示したものである。2001年の段階で、全国女性の所定内労働時間は129.7時間で、所定外労働時間は4.7時間である<sup>2</sup>。これに対し、高知県女性の所定内労働時間は138.2時間で、所定外労働時間は4.5時間である。このことから、高知県女性が全国の女性と比べてよく働いているということがわかる。

次に、図Ⅱ－2は、高知県において女性が管理職を占める事業所の割合を示したものである。係長以上の女性がいる事業所の割合については56.8%と半数を超えるものの、その内訳を見ると、係長では18.5%、課長は14.1%、部長になると6.0%にまで割合が下がっている。このことから、職位が上がるにつれて女性管理職のいる事業所の割合は少なくなっているといえる。

さらに、図Ⅱ－3は、管理職において女性の占める割合を表したものである。これをみる限り、女性が管理職を占める割合は圧倒的に少なく、部長職までになると、女性の占める割合が8.2%と、1割にも満たない。このことから、やはり管理職などの昇進は男性が優先的で、女性は職位が上がるにつれて割合が少なくなっているということが推察される。

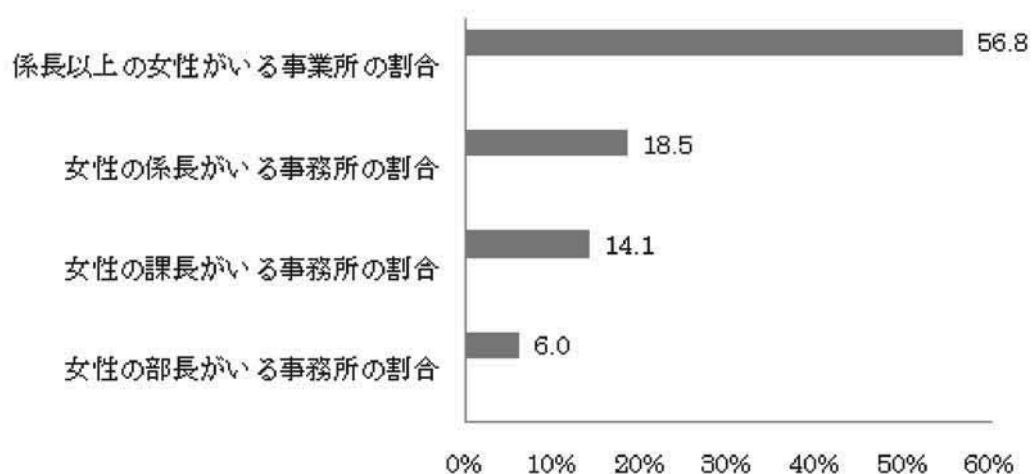
図Ⅱ－1 常用労働者の月平均の労働時間(2001年)



出所：厚生労働大臣官房統計情報部『毎月勤労統計調査年報 2001 年』より作成。

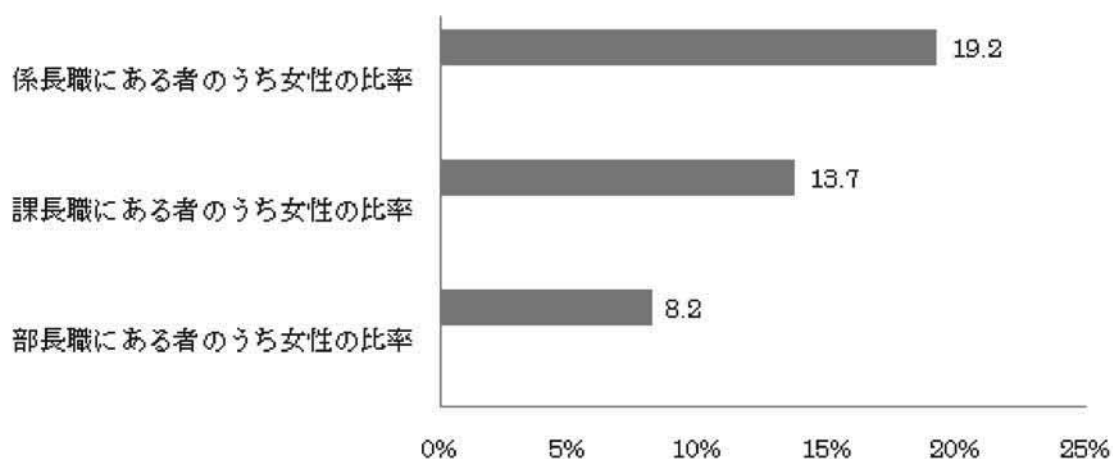
<sup>2</sup> 所定内労働時間とは、事業所の就業規則で定められた、正規の始業時刻と就業時刻との間の労働時間、所定外労働時間とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間を示す。

図Ⅱ－２ 女性が管理職に占める事業所の割合(10人以上事業所)



出所：高知県商工労働部『平成12年度高知県女性労働実態調査』より作成。

図Ⅱ－３ 女性が管理職に占める割合



出所：高知県商工労働部『平成12年度高知県女性労働実態調査』より作成。

## 〔2〕 正規雇用女性の職場における声

次に、私たちが正規雇用として働いている女性を対象に行ったヒアリング及びアンケート調査をベースに、正規の女性労働者の代表的な声をいくつか紹介していきたい。

「働いていて、給料や仕事内容などの職場環境において不満に感じることは何ですか」と質問したところ、大きく分けて3つの問題点が明らかになった。以下、紹介したい。

### ●仕事内容の男女格差

- ・対外的な仕事は男性ばかりに任され、受付・雑務・事務などの庶務は女性の仕事
- ・女性が掃除をしているが、男性は座ったまま。(20～25 歳／職員)
- ・男性と女性での仕事内容が違う。(41～45 歳／事務)
- ・来客や電話対応は女性がする事が当たり前のように思っている。(41～45 歳／事務)
- ・庶務の仕事は女性のみ。管理職のほとんどが男性。(26～30 代／正社員)
- ・昔、お茶当番は女性のみだった(今は改善されている)。育休を男性は取りにくいらしい。(46～50 代／公務員)
- ・男性の間でのみ情報が共有される場合がある。(41～45 代／教員)
- ・男性に比べ女性の方は残業等が甘い。(20～25 代／スーパー)

### ●男性優位の昇級・昇格

- ・管理職に占める女性の割合が低い。(26～30 代／正社員)
- ・管理職は男性がほとんどで、女性は 1～2 人のみでコネによる昇格 (25～30 代／企業)
- ・女性の管理職、役職が少ない。暗黙の了解で、役員等は男性がやるべきものだという風潮がある。(26～30 代／正社員)
- ・女性の方が勤務年数が長いにもかかわらず、年下の男性が管理職になる場合がある(25～30 代／組合関係)
- ・能力があっても男性より昇格が遅い。(50 代以上／正社員)
- ・役職に就くのは男性のほうが早い。重要な仕事とかに女性はまだ就けない。(50 代以上／企業)
- ・上司にはよく思うが、仕事のスキルアップの訓練等の順番。男性の方が先に受けられる。(31～35 代／正社員)

### ●処遇の男女格差

- ・上下関係や給料 (50 代以上／正社員)
- ・同じことをしても男性のほうが給料はいい。(31～35 代／正社員)
- ・給料とボーナス (31～35 代／正社員)
- ・仕事内容が少ししか変わらないのに、男性の方が 2 倍近く給料が多かった。(50 代以上／企業)
- ・以前働いていたところでは、17 時にタイムカードを打たされてその後残業させられていた。(25～30 代／正社員)
- ・給料に見合っているとも思わないが、働けているだけまし。(25～30 代／金融)

## 3. 非正規雇用者の職場環境

### 〔1〕女性の非正規雇用者における傾向

本節では女性の非正規雇用者に視点を変えて、その職場環境の傾向についてみていく。

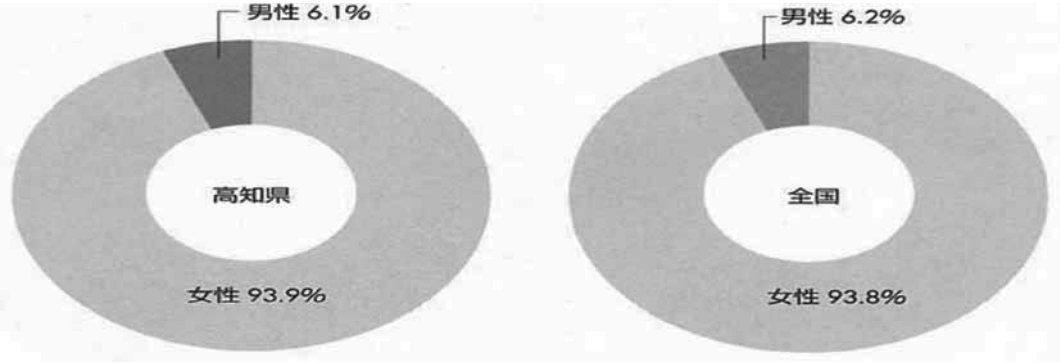
まず、図Ⅱ－4 は、非正規の中でも特にパートタイム労働者について、男女比率を示したものである。1997 年度の時点で、女性がパートタイム労働者に占める割合は、全国では 93.8%、

高知県では 93.9%と、全国・高知県とともに女性が 9 割以上を占めていることが一目で分かる。

次に、図Ⅱ－5 は、女性パートタイム労働者の産業別割合を示したものである。これを見ると、高知県女性のパートタイマーは、「卸売・小売業、飲食店」及び「サービス業」がそれぞれ 45.2%、29.0%と、全国の比率を上回る一方、製造業が 16.1%と低位であることが分かる。

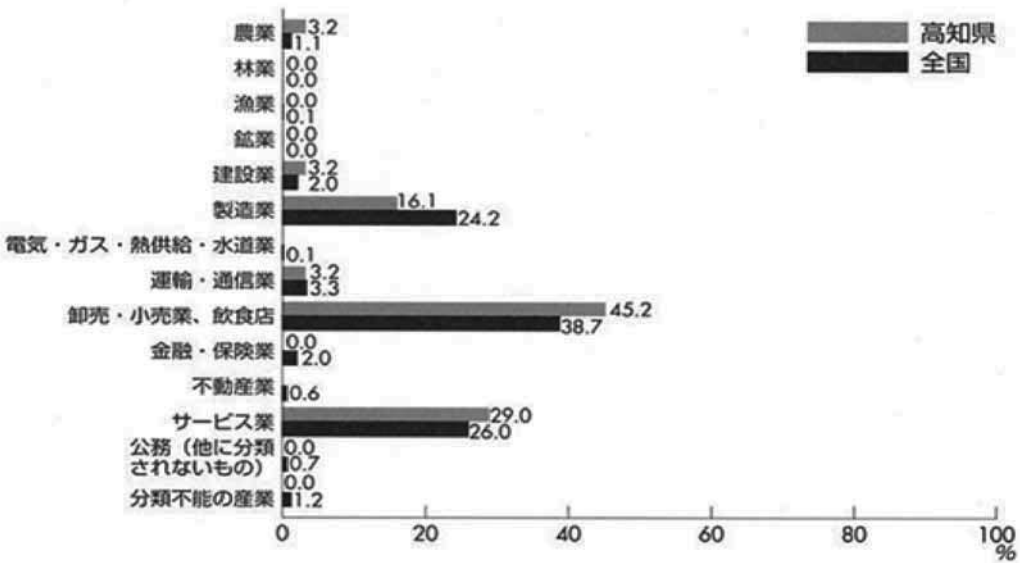
では、パートタイム労働者の仕事内容や処遇はどうなっているのだろうか。図Ⅱ－6 は、高知県女性のパートタイム労働者が従事している仕事の内容を示している。この図では、「もっぱら正社員と同じ仕事」が 25.7%、「正社員と同じ仕事と補助的な仕事」は 37.1%と、両方で半数を超えている。このことから、パートタイム労働者の仕事内容は正社員とほぼ同じであるということがいえる。本データは 1998 年の調査結果であるが、以下で紹介する私たちのアンケート調査の結果でも、女性パートタイム労働者は正規労働者と同じ仕事という回答がみられたので、現在も状況はさほど変わっていないといえる。

図Ⅱ－4 パートタイム労働者に占める男女比率(1997 年)



出所：総務庁統計局『平成 9 年就業構造基本調査報告』より抜粋。

図Ⅱ－5 女性パートタイム労働者の産業別割合(1997 年)



出所：総務庁統計局『平成 9 年就業構造基本調査報告』より抜粋。

さらに、高知県女性のパートタイム労働者の給与内容を、高知県男性・全国の男女パートタイム労働者と比較したのが、図Ⅱ－7である。高知県女性の時給は、811円である。これは、県内男性の時給847円と比べても、また、全国女性の時給890円と比べても、低いことは明白である。

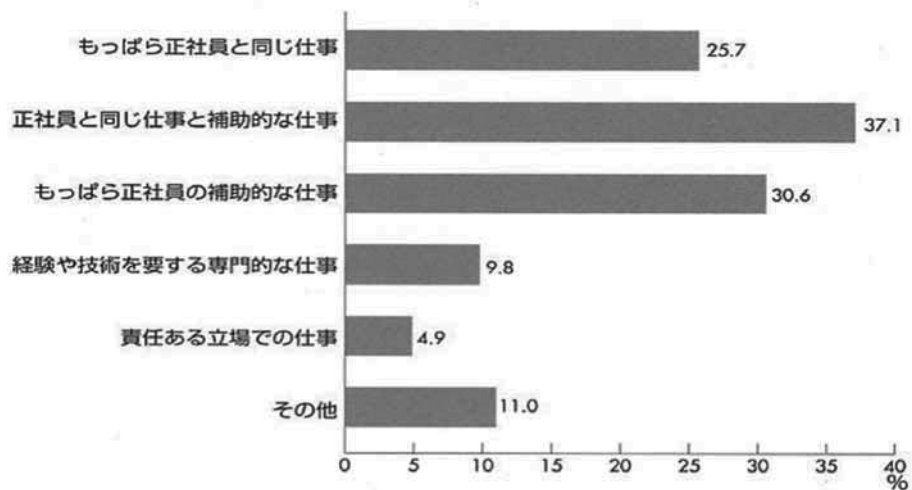
つまり、高知県女性のパートタイム労働者は、正社員とほぼ同じ仕事内容をこなしているにもかかわらず、全国平均や県内男性よりも低い賃金しか得られていない。高知県の非正規雇用の女性は、厳しい労働環境にあることが分かる。

## 〔2〕非正規雇用女性の職場における声

上述の分析を踏まえて、本項では私たちが非正規雇用として働いている女性を対象に行ったアンケート調査を基に、その実態を明らかにしていく。

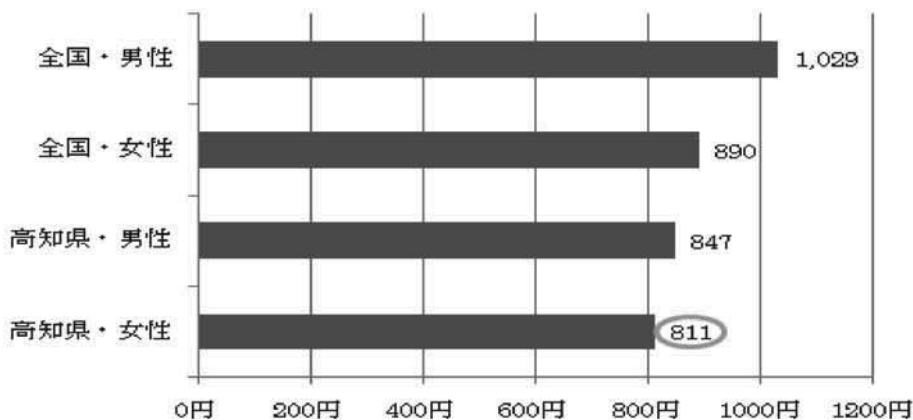
図Ⅱ－8は、“なぜ非正規雇用として働いているか”、図Ⅱ－9では、“正規雇用として働

図Ⅱ－6 女性パートタイム労働者が従事している仕事の内容(1998年)



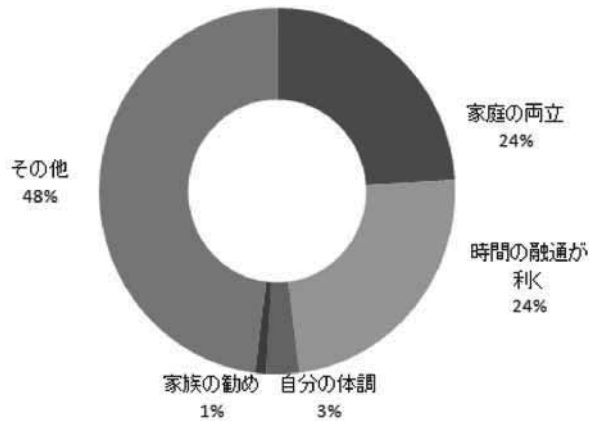
出所：高知県労働政策課『女性パートタイム労働等実態調査結果報告書(平成10年)』より抜粋。

図Ⅱ－7 パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額(2001年)



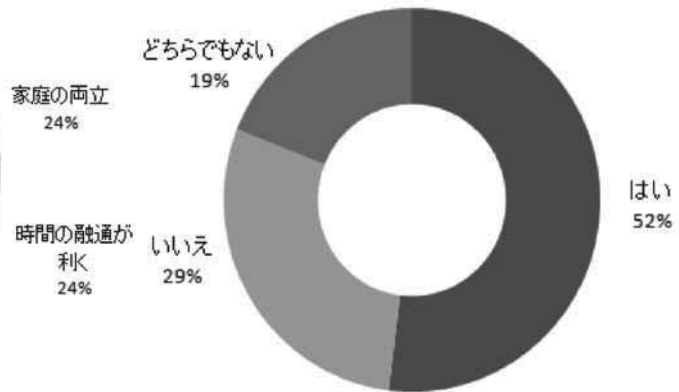
出所：厚生労働省統計情報部『賃金センサス 平成13年賃金構造基本統計調査』より作成。

図Ⅱ－８ なぜ非正規として働いているか（n＝50）



出所：本調査。

図Ⅱ－９ 正規雇用として働きたいか(n＝50)



出所：本調査。

きたいか”という質問に対する回答をまとめたものである。“なぜ非正規として働いているか”という質問に対して、特に多かった回答は「家庭との両立のため」と「時間の融通が効くから」であった。この結果から、高知県の女性は経済的理由のために働いているということに加え、家事・育児との両立を図るために、非正規として働いていることが比較的多いといえる。

その上で、“正規雇用として働きたいか”という質問に対して、「はい」と答えた女性が52%と半数以上を占めている。このことから、家庭を両立させるために非正規として働いているが、本当は正社員として働きたいと感じている女性が多いと考えられる。また、正社員として働きたいのにもかかわらず非正規でしか雇ってもらえなかったために、やむを得ず非正規として働いている女性が多いことも予想される。

では、非正規雇用の女性労働者は、どのように普段思っているのだろうか。今回の調査で、「働いていて、給料や仕事内容などの職場環境において不満に感じることは何ですか」という質問を投げかけたところ、以下のような回答がかえってきた。

#### ●仕事内容は正社員とほぼ変わらないのに賃金に差がある

- ・賃金面等でものすごく不公平感がある。(41～45 歳／パート)
- ・男女というよりも採用時、正規で入社しても、非正規より劣っている場合(41～45 歳／パート)
- ・以前の職場で、男女の賃金格差があった。是正されてから教えられた。(36～40 代／契約社員)

#### ●受付・事務・雑務などの庶務は女性の仕事

- ・雑用は女性のみ(46～50 歳／パート)
- ・電話には女性のみ、出なければならない。(36～40 歳／パート)
- ・雑用は全て女性にかかってくるようなところ (46～50 歳／非正規)
- ・お茶出し、お茶等お弁当の片付けは女性。(50 代以上／非正規)

#### ●男性の方が昇進・昇格が早く、待遇が良い

- ・役職に就く女性数が少ない時など。(36～40 代／パート)

- ・給料面。過去の職場で、同職場で労働時間等全て同じ条件での雇用なのに男性のみ家族手当が付いたり、基本給が多かった。(41～45 代／契約社員)
- ・男性はもっと給料分働かないといけないと思う。(46～50 代／パート)
- ・仕事内容で男性の方が責任ある仕事が多いと感じた。(41～45 代／職員)
- ・結婚して給料が下がった。(36～40 代／非正規)

以上より、賃金面・仕事内容・昇格・処遇の男女格差と、大きく分けて3つの回答が得られた。これをみる限り、決して非正規労働者の職場環境は整っているとは言えない。多くの女性が非正規雇用を望んで選択しているわけではないこと、パートタイム労働者は正社員とほぼ同じ仕事内容をこなしているのに処遇に不満を感じている女性がいることは明らかである。

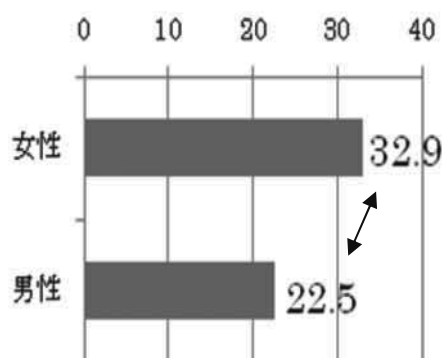
#### 4. 職場環境改善の要望

ここまで正規雇用・非正規雇用と、雇用形態別にその傾向と実態を明らかにしてきた。これらの結果からいえることは、高知県女性は正規・非正規いずれも職場環境は整っているとはいえないということである。そこで、高知県女性の職場の改善要望について検討しよう。

図Ⅱ－10 は、職場における不平等な扱いの有無について、図Ⅱ－11 は、女性が実際に仕事をするうえで不平等であると感じる事柄について示してある。高知県の職場における不平等な扱いの有無については、男性が22.5%に対し、女性は32.9%と、女性の割合が10ポイント以上も高いということが分かる。また、私たちの調査で、仕事をするうえで女性が不平等であると感じる事柄について質問したところ、特に多くあげられたのは「賃金」と「昇進・昇格」であった。

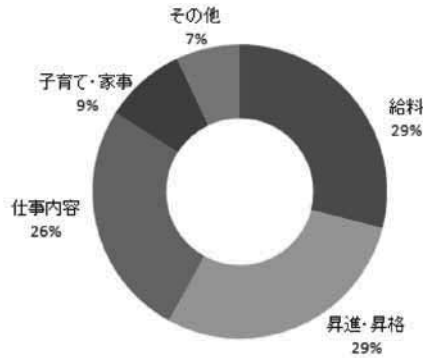
さらに、今回の調査では、不平等な現状を変えるために、「国や県に労働状況、子育てにおいて改善してほしいと思うことは何ですか」という質問を行った。結果は、次ページの通りである。

図Ⅱ－10 職場における不平等な扱いの有無



出所：高知県労働政策課『平成12年度高知県女性労働実態調査』より作成。

図Ⅱ－11 仕事をする上での不平等な事柄



出所：本調査。

回答は賃金面、労働環境、子育て支援と、大きく分けて3つある。賃金面では賃金の上昇、労働環境では女性が働きやすい職場への改善、子育て支援では保育施設の充実が多くあげられた。

#### ●賃金面

- ・生活面に余裕が欲しい。(50代以上／パート)
- ・今の賃金に不満はないが、県の平均賃金の底上げに努力して頂きたい。  
(31～35代／契約社員)
- ・予算措置(子育て支援)、労働時間がもっと短くても生活できる賃金に。(50代以上／公務員)
- ・非正規での賃金格差 (46～50歳・パート)
- ・職種に見合った賃金の最低ラインの決定。しかし、高知県には希望が持てない。  
(50代以上／正社員)

#### ●労働環境

- ・正社員としての雇用の拡大 (41～50代／正社員・事務)
- ・もっと安心して働ける職場が増えたら良いと思う。(20～25代／パート)
- ・農業をもっと元気にすることを考えて欲しい。ノルマに追われる生活は嫌。一人一人が生き生きと働ける労働状況に、高知県がもっと国や県が手を貸すべきだと思う。(26～30代／正社員)
- ・子どもと一緒に居られる職場環境を作って欲しい。(26～30代／非正規)
- ・年がいても働くところが欲しい。(50代以上／パート)
- ・育休など、一般の会社でも取れるようにしてほしい。(50代以上／パート)
- ・今の働き方は、女性に「男性並みに働く」事を強いた上に、家事・育児・介護などが女性の方にかかっているの、大変しんどい思いをしている印象がある。今の働き方に問題があるように思う。男性も女性も働きながら、ゆとりある生活、生き方ができるように、ワークライフバランスを推進してほしい。(36～40代／正社員)

- ・教育レベルの向上、採用の改善。コネは実際にある。臨時教員をしていたらいずれは採用になるようなのは駄目だと思う。(46～50代／パート)
- ・妊娠しても続けられる職場があって欲しい。(50代以上／形態不明)
- ・女性が働きやすい職場環境(50代以上／非正規)
- ・サービス残業をなくす。(公務員、一般企業全て)(36～40代／公務員)
- ・仕事を全体的に増やして欲しい。仕事の選択肢を増やして欲しい。給与を増やして欲しい。(20～25代／契約社員)
- ・男性、女性共に残業や休日の労働がなく、子どもと過ごすことができるような労働環境にして欲しい。(41～45代／公務員)

## ●子育て支援

- ・核家族が増え、夫婦共働きするには保育所の充実など働きやすい環境を整えて欲しい。(46～50代／パート)
- ・休日出勤時、病気の時も含め小学校に通う子どもの放課後、夏休み等に保育園並み(19時頃)の時間まで預かってくれるところがほしい。(46～50代／正社員事務職)
- ・保育園への支援が少ないように感じる(財政・人員数等)。保育士さん達が働きやすい環境を整えてあげられればと思います。(26～30代／契約社員)
- ・保育施設の充実、保育料の減額(31～35代／パート)
- ・保育料無料よりは、高校授業料を無料や半額にしてもらいたい。(41～45代／パート)
- ・サービス業は時間に不規則な事が多くある。24時間安心して預けられる施設、また専属の医師がいる施設が増えるようにしてほしい。(41～45代／正社員・事務)
- ・保育所が足りないと、何年も同じ事を言っている。何とかしてほしい。(50代以上／正社員)
- ・子どもが病気した時に、どうしても仕事を休むことができない時に、見てもらえる所があればいいと思う。今現在、少ないと思う。(41～45代／パート)
- ・保育園の数だけでなく、預かりの時間帯等も見直し、子育て中のお母さんが安心して働ける状況を作ってもらいたい。(36～40代／非正規・事務)
- ・仕事をしている人優先の育児施設を希望。(年齢不詳／契約社員)
- ・子どもが小学校の低学年の間はゆっくり子育てのできる状況でいられるようにしてほしい。(50代以上／パート)
- ・産休で一度職場を離れたり、シングルマザーになった場合、女性が賃金を得るためにパート・アルバイトで働いても生活苦がある。安心して働ける職場が必要。苦労しているのは女性が多い。(50代以上／非正規)
- ・高知県内の企業は規模が小さい所が多く、子どもの為に休日を取れば、同僚に負担をかけることになり、結局仕事をとるか、子どもをとるかになってしまっている現実を理解して、補助して欲しい。(41～45代／非正規)
- ・個人家庭に現金給付ではなくて、仕事・育児が両立しやすい環境を作って欲しい。(50代以上／パート)
- ・育休、病休(子ども)の時、周囲に気兼ねなく休める環境。教育や医療の無料化(50代以上／公務員)

- ・子育て支援で現金を支払うのは反対。子どものために確実に使われるとは思えない。  
(46～50 代以上／パート)
- ・主婦でも仕事をしている人はたくさんいる。小さい子がいて、預かってくれる所がなく、仕事に就けず困っている。仕事をしていなくても、保育所に入園できるようにして欲しい。  
(36～40 代／非正規)
- ・地域での子育てボランティアがあればいい。(50 代以上／正社員)
- ・子どもが病気の時の配慮(病理保育の拡大・充実)(50 代以上／正社員)
- ・子育てへの生活の不安のないように。病院の無償化(0 歳児だけではなくなど)安心して、暮らしていけるように、しっかりとした保障が欲しい。(50 代以上／正社員)
- ・育児休暇を民間企業においても取りやすい形態でありたい。(50 代以上／正社員・企業)
- ・子育て手当をばらまくよりも教育・医療を無償にして確実に子どもを守る社会体制を作  
って欲しい。(46～50 代／公務員)
- ・子育ての人が望んでいる条件(土日祝休み・残業なし・社会保障フルセット)の雇用確保も  
しくは、保育サポート。(36～40 代／契約社員)
- ・保育等の入所等についての配慮や入所時間の延長(41～45 代／非正規・職員)
- ・子育てする労働者の存在が当たり前であるよう社会の意識やルールが変わっていくべき。  
(41～45 代／公務員)
- ・子育てのための時間を男性にも強制的に取らせて欲しい。(46～50 代／公務員)
- ・地域間での格差のない、子育てに関する支援をお願いしたい。(41～45 代／公務員)
- ・小中学生時の放課後、子どもが居られる場所を充実して欲しい。特に放課後児童クラブの  
指導員さんには、もっと手厚く補償してあげて欲しい。(46～50 代／公務員)
- ・子育ての支援金の援助をしてもらいたい。福祉職の賃金を上げて欲しい。  
(26～30 代／非正規)
- ・保育所の入所が途中でも普通にできるよう定員枠を広げてほしい、病理保育の充実  
(41～45 代／公務員)
- ・仕事が決まっていないと保育園に入れない、保育園の入園が決まっていないと仕事が決ま  
らないのはおかしい。また、子どもに関する補助に所得制限があるのでは、仕事をしない  
方が得なのか？(31～35 代／正社員)
- ・子育て中(特に小さい時)は残業とかをなくして欲しい。(41～45 代／非正規)
- ・男性の育児休暇取得の促進(26～30 代／正社員)

以上が、私たちの調査から得られた、高知県女性の職場環境における不満と改善要求である。総合的にみても、やはり高知県女性の職場環境は改善すべきところが多くある。同じような仕事内容でも、正規・非正規ともに昇進は男性が優先的である点は、早急に改善すべきである。また、最低賃金の底上げや雇用拡大といった要求に見られるように、高知県女性にとっては働きづらく、不安定な生活を送っている状況を改善してほしいという要望も重要である。

また、子育て支援に関する要求の多さも目立っている。保育所の定員枠の増加、また時間の延長といった意見が多くあげられており、共働きの多い高知県女性にとって、仕事と子育ての両立に大きな負担がかかっているということがよく分かる。女性が子育てをしながら安心して働くことができる職場環境と、男性の育児参加など、子育てに対する理解を深める社会基盤を

整えていく必要がある。

## 5. まとめ

本章では、高知県女性の職場環境を正規・非正規という雇用形態別に明らかにしてきた。

まず、正規雇用者にみられた特徴は、第一に全国平均よりも所定内労働時間が長いということである。このことから高知県女性は、全国の女性と比較してもよく働いているといえる。第二に、管理職などの昇進は男性が優先的である。グラフやアンケート調査からも分かるように、勤続年数が女性の方が長くても昇進するのは比較的男性の方が早い。また、職位が上がるにつれて女性の占める割合は著しく低下しているということは明らかである。第三に、責任の重い仕事は男性ばかりで、女性は庶務ばかりである。同じ正社員同士であっても女性というだけで任される仕事内容が異なっているという傾向がある。そのため、賃金格差も生じてしまう。

次に、非正規雇用者にみられた傾向は、第一にパートタイム労働者のほとんどが女性である。グラフを見る限り、パートタイム労働者に占める男女比率は女性が9割以上を占めている。第二に、仕事内容は正社員とほぼ同じである。アンケート結果からも、賃金に不満を感じている女性は多くみられた。つまり、仕事内容は男性や正社員とほぼ同じであっても、非正規というだけで賃金に格差が生じてしまうということである。第三に、時給は全国平均や高知県男性よりも低い。高知県女性は全国の女性平均よりも高い割合で働いているにもかかわらず、時給は平均以下ということである。

以上から、高知県の多くの女性は子育てをしながら仕事との両立をしており、またその賃金も低いことから、労働環境は決して良いとは言えず、改善すべき点が多いことが明らかとなった。具体的には、賃金面・労働環境・子育て支援について、改善する必要があることが浮かび上がってきた。

次章以降では、職場環境の裏側にある、高知県女性の結婚・子育てと仕事の両立についての実態に注目してみよう。

### 第Ⅲ章 妊娠・出産と女性労働者

#### 1. 育児休業制度の有無

本章と次章では、第Ⅱ章の職場環境と対をなしている、家庭環境に注目したい。まず本章では、女性の就労形態に影響する妊娠・出産との関係について検討する。

図Ⅲ－１は、高知県内事業所において、育児休業制度の有無を聞いた結果である。前回調査年の1994年度に「育児休業制度がある」と答えた事業所は58.9%であったのに対して、2000年度の調査では71.9%と、10ポイント増加している。ただし、全国と比較してみると、高知県は5ポイント低くなっており、大幅な改善の余地があると考えられる。

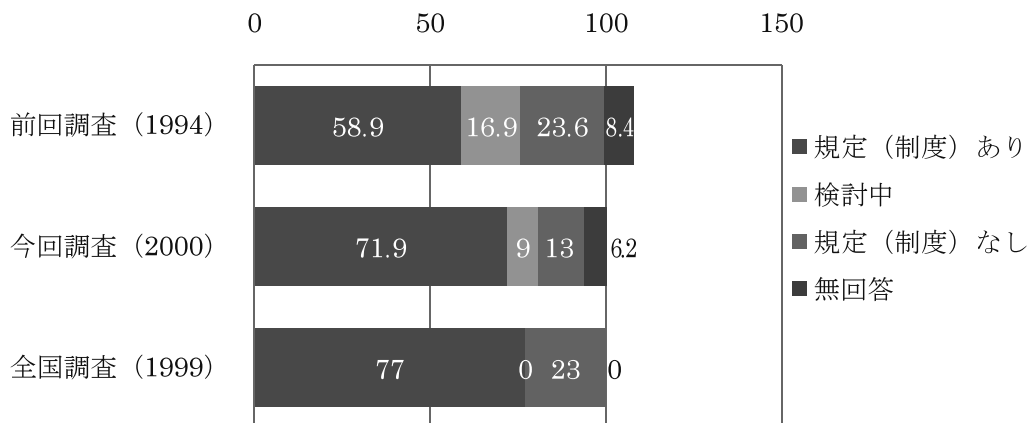
しかも、留意すべきは、ここでの調査対象となっている事業所は、従業員数が30人以上であるということである。高知県は2006年の30人未満の事業所が全41,982箇所中39,888箇所と95%を占めており、図Ⅲ－１の育児休業制度の調査対象は、県内事業所のわずか5%にすぎない。調査対象になっていない中小零細企業では、育児休業制度が整備されていないことが十分予想されることから、図の結果以上に女性労働者は育児休業を非常にとりにくい環境にあることが考えられる。

#### 2 女性の育児休業取得の実際

次に、育児休業制度の取得率を、男女別にみていく。

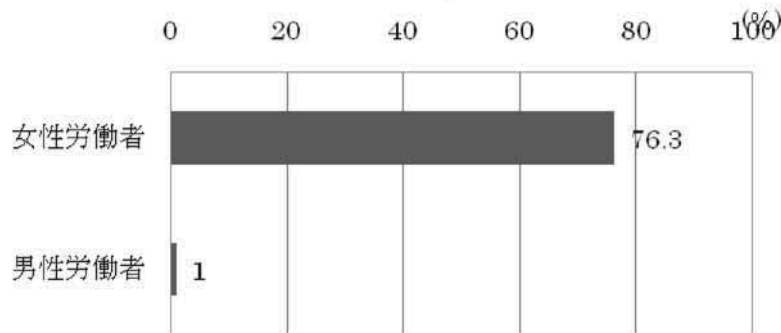
図Ⅲ－２より、女性の育児休業取得率は76.3%である一方、男性はわずか1%であり、男女差は明らかである。

図Ⅲ－１ 高知県における育児休業制度の有無  
(対象：従業員規模30人以上の事業所)



出所：高知県労働政策課『平成12年度高知県女性労働実態調査』。

図Ⅲ－２ 高知県における育児休業取得率  
(1999年)



出所：高知県労働政策課『平成12年度高知県女性労働実態調査』

一方、女性の育児休業取得状況にも、大きな問題がある。第一に、育児休業を利用したことのある女性とは、同じ会社に残って休業後に仕事に復帰した人であるという点である。全国データではあるが、厚生労働省の『21世紀成年者縦断調査』によると、第1子を出産した際に仕事をやめた女性は52.9%、転職2%で、同一就業継続は41.2%にすぎない。しかも、このうち正規雇用では離職割合が36.4%であったのに対して、非正規では75%と実に4分の3が離職している。子どもの出産で仕事をやめる人が過半を占めており、しかも非正規雇用者は特に出産後も同じ仕事を続けるのが極めて困難であることが見て取れる<sup>1</sup>。

第二に、たとえ勤務を続けていても、育児休業を取得しづらいという点である。同じく『21世紀成年者縦断調査』によると、育児休業制度がある場合、同一就業を継続した人は75.5%であるのに対して、制度がない場合は25.0%にとどまっていた。また、「制度あり」でも、「育児休業が利用しやすい雰囲気がある」事業所だと同一就業を継続した人は81.6%であるのに対して、「利用しにくい雰囲気がある」事業所では63.9%まで下がっている。同じく、図Ⅲ－2の高知県調査でも、女性が育児休業制度を利用しない理由をたずねたところ、最も多かったのが「上司や同僚への気兼ね」であった。制度の有無と同時に、自分が育児休業を取得すると、その分の負担が誰か別の人にかかることを気にする雰囲気があることも、育児休業制度をめぐる問題と見なすことができよう。

### 3 男性の育児休業取得の難しさ

では、男性の育児休業取得の低さの背景は何だろうか。

男性が育児休業を利用しない理由として最も多かったのは、「休業中の収入減で生活が苦しくなるから」であった。つまり経済的理由である。女性の収入が男性に比べて低いので、もし男性が育児休業を取ると収入が減り、家計が苦しくなる。

<sup>1</sup> 厚生労働省『第7回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）』2010年。しかも、結婚後の就業継続については、同一就業継続は全体の54%にすぎず、11%が転職（うち正規への転職2%、非正規への転職7%）、31%が離職に追い込まれている。

ここで、高知県の平均月収 35 万円を得ている男性が育児休業を取得した場合について試算してみよう。育児休業手当は、休業中は毎月支給され、期間は休業開始から子どもが満一歳になるまでと定められているが、手当は給与月額<sup>2</sup>の 3 割に減額されるため（復職後にさらに 1 割が支給）、以下ようになる。

$$\begin{aligned} 1 \text{ ヶ月の育児休業手当} &= \text{給料月額}^2 \times \text{手当率}^3 \times 0.3 \times \text{当該月の支給日数} \\ &= 16,000 \text{ 円} \times 1.25 \times 0.3 \times 22 \\ &= 13 \text{ 万 } 2000 \text{ 円} \end{aligned}$$

このように、経済的に厳しくなることは明らかであり、男性は育児休業を取らないというよりは、取りたくても取れない状況にあるといえる。

#### 4 出産・育児の実情

今度は、県内における育児の実情について、私たちのアンケート結果を基に述べよう。

今回のアンケート調査では、理想と現実の子どもの人数の差について質問を行った。すると、図Ⅲ－3 のような結果が得られた。理想の子どもの人数は、1 人が最も多く（86%）、以下、2 人（60%）、0 人（7%）、3 人（3%）、4 人（1%）という順であった。一方、実際の子どもの人数は、1 人（59%）と最も多かったものの、次に多かったのは 0 人（34%）、以下、2 人（26%）、3 人（2%）、4 人（0%）という結果であった。

多くの女性労働者は「子どもがほしい」と考えているにもかかわらず、なぜ子どもを持たないかという、これも経済的要因が大きな理由となっている。ある試算では、子どもを 1 人育てるのにかかる費用は 1640 万円<sup>4</sup>であるといわれており、これに教育費用を含めると、合計 3000 万円近くになる。しかも、私立の学校に通わせた場合は約 4000 万円に達する。理想と現実の子どもの数の差は、世帯収入の枠内で子どもを育てることのできる余裕と関係していることが推察される。

ちなみに、表Ⅲ－1 は、高知県と全国の出生率の推移を表わした表である。全国・高知県ともに、10 年前と比べて約 1 ポイント低下していることがわかる。出生率の低下は、晩婚化に伴う晩産化が主な原因と考えられる。また、高知県は全国に比べて約 1 ポイント低い。これは、高齢化が進む本県の状況を反映している。

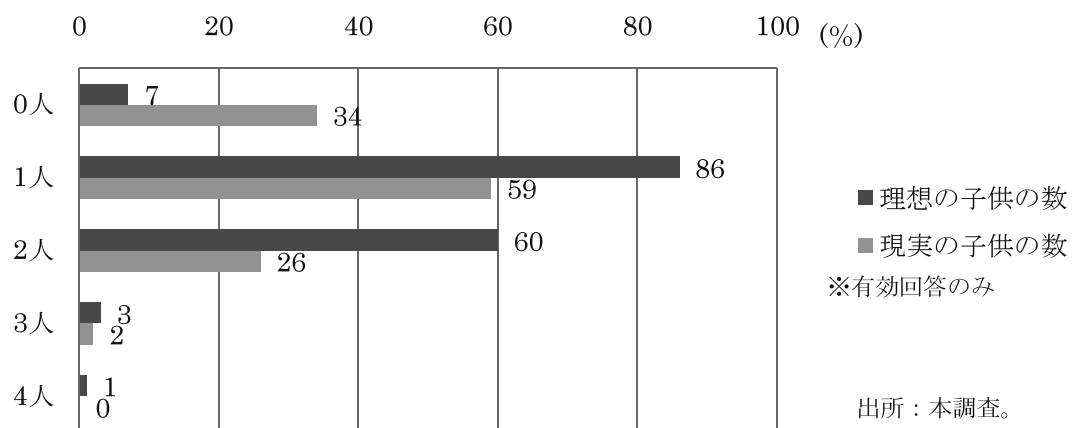
---

<sup>2</sup> 育児休暇を取得した組合員の休業開始月の給料月額<sup>2</sup>の 1/22 の金額(10 円未満四捨五入)。

<sup>3</sup> 地方公務員の給料に対する諸手当(期末・勤勉手当等は除かれる)の平均的な割合を基礎として定められた率で、一般職の職員については 1.25、特別職員については 1.0 となっている。

<sup>4</sup> 「A I U の現代子育て経済学」[http://www.aiu.co.jp/about\\_us/parenting/parenting05.pdf](http://www.aiu.co.jp/about_us/parenting/parenting05.pdf)

図Ⅲ - 3 理想の子どもの数と現実の子どもの数



表Ⅲ - 1 高知県と全国の出生率

| 出生率(%) | 高知県 | 全国  |
|--------|-----|-----|
| 1998   | 8.3 | 9.6 |
| 1999   | 8.2 | 9.4 |
| 2000   | 8.4 | 9.5 |
| 2001   | 8.3 | 9.3 |
| 2002   | 8.1 | 9.2 |
| 2003   | 7.8 | 8.9 |
| 2004   | 7.6 | 8.8 |
| 2005   | 7.5 | 8.4 |
| 2006   | 7.6 | 8.7 |
| 2007   | 7.3 | 8.6 |
| 2008   | 7.5 | 8.7 |

出所：厚生労働省『人口動態統計』

## 5 妊娠・出産・育休に関する実際の声

私たちの今回の調査では、妊娠・出産期や育児休業制度に関する不満や問題について、質問を行った。以下、主な回答結果を挙げよう。

- ・上司の妊娠に対する理解や配慮がない。
- ・責任が重い仕事内容も減らず、むしろ増やされた。
- ・産休・育休制度はあるが、利用しづらい雰囲気。

- ・男性の育休制度もあるが、誰も利用しない。
- ・妊娠時に月換算で 40 時間も残業させられた。

このような実際の声は、職場での雰囲気や上司の配慮など、制度のみの議論では済まされない部分があるように思えてならない。

## 6. まとめ

以上、妊娠・出産と女性労働者の関係について、検討を行った。実際には育児休業に至らずに退職するケースや、育児休業が整備されていない事業所が依然存在すること、制度はあっても育児休業が取得しづらい状況にあること、男性の取得率が異常に低いこと等が浮かび上がってきた。

特に、育児休業の算定方法において、妊娠・出産を機に退職する女性労働者を度外視している点や、30 人未満の中小零細事業所での育児休業制度の実態が依然不明である等、大きな問題がある。こうした女性労働者の実情を踏まえた実態把握と制度の充実、さらには、男性の育児休業利用率のテコ入れが、これからは求められる。理想と現実の子ども人数に見られるように、こうした問題が将来の社会に大きな影響をもたらすことになると考えられる。

## 第Ⅳ章 再生産労働と女性の負担

本章では、高知県の働いている女性がどのくらい家庭生活と両立しているのか、また夫とどのくらい家事や育児の共有をしているのかを明らかにしたい。

### 1. 共働き世帯の増加と女性の長時間労働

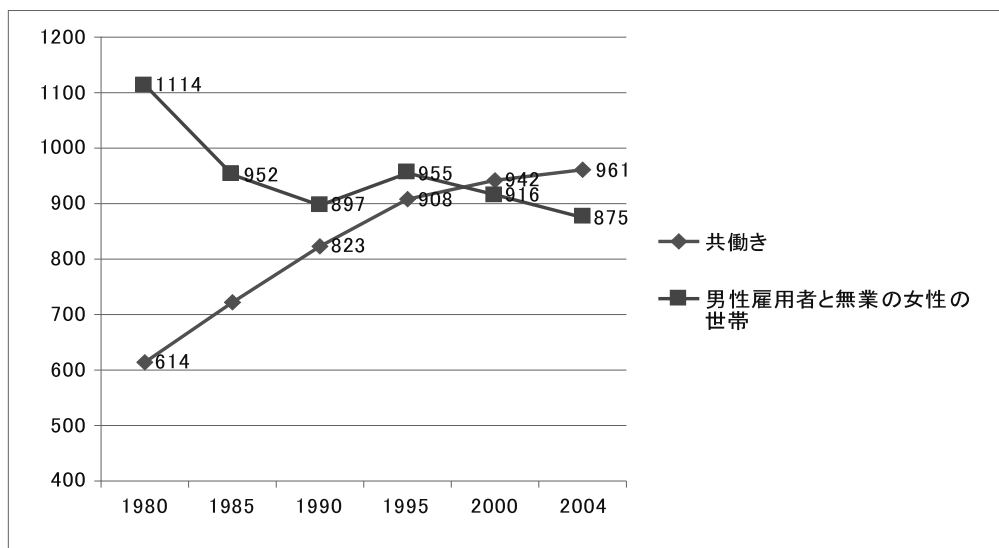
まず、高知県にはどのくらい共働き世帯が存在するのかを見てみよう。

図Ⅳ－１は、高知県における共働き世帯と男性雇用者・専業主婦世帯の世帯数の推移を示している。同図からも分かるとおり、1997年以降に共働き世帯の割合が専業主婦世帯を上回っており、年々割合が上昇していることがわかる。すなわち家で主婦として働いている女性より、雇用者として働いている女性の数が上回っている。

それでは、家庭生活での再生産、すなわち家事や育児、介護は、どれくらい夫婦で共有しているのだろうか。

図Ⅳ－２は、有償労働と無償労働の週平均時間を表している。有償労働とは、「仕事」と「通勤・通学」の合計であり、無償労働とは「家事」「介護・看護」「買い物」「ボランティア活動・社会参加活動」の合計である。後者は、賃金や報酬が支払われない仕事・活動のことで、別名「アンペイド・ワーク」とも言われている。この点を踏まえ、同図を見ていくと、第1に、高知県・全国ともに、女性のほうが男性よりも有償時間が短く、無償時間が長いことがわかる。つまり、女性は家事をする時間が男性よりも長く、男性は仕事時間が長いことが分かる。男性が家庭より仕事場で過ごす時間が長く、反対に女性は仕事場での労働時間が短く家事労働時間が長いという状況がみてとれる。

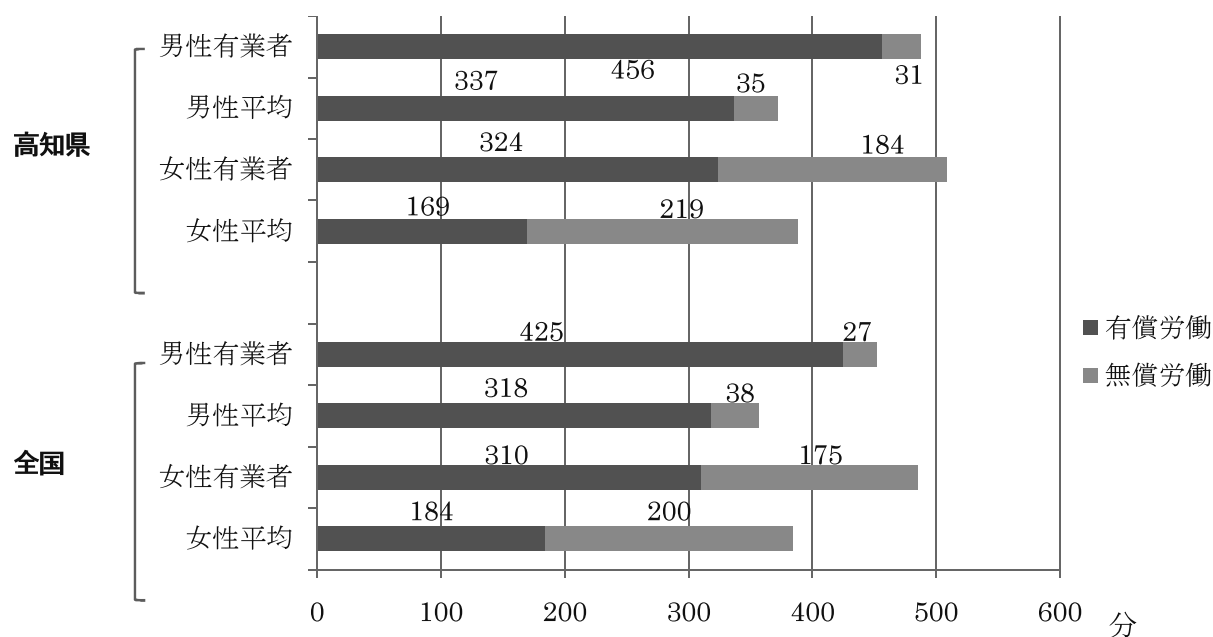
図Ⅳ－１ 共働き世帯と専業主婦世帯の世帯数推移



注：母子家庭世帯は除く。

出所：総務省『労働力調査報告書』より作成。

図IV-2 有償労働と無償労働の週全体平均時間



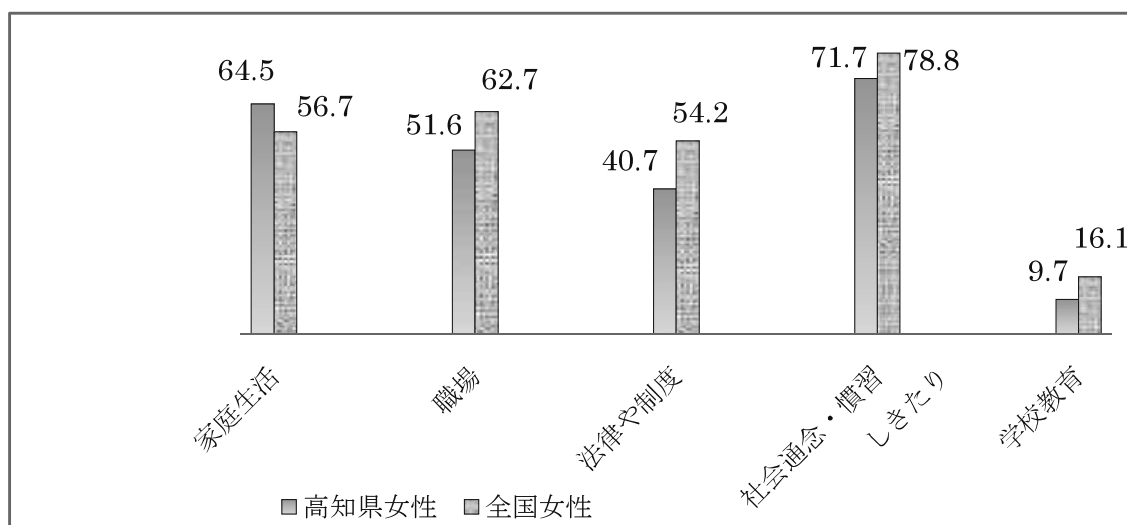
出所：総務省統計局『社会生活基本調査報告』より作成。

第2に、有償労働と無償労働をあわせた労働時間は、男性よりも女性の方が長いことである。とりわけ有業者の女性は、労働時間が最も長いことがわかる。

第3に、全国と高知県を比較すると、高知県の女性は全国と比べても長時間労働である一方、男性は比較的短いことである。

以上より、高知県の女性は全国的にみても長時間労働に従事しており、男性と比べて家庭外での労働と家庭内での再生産労働の二重の負担を抱えていることが読み取れる。

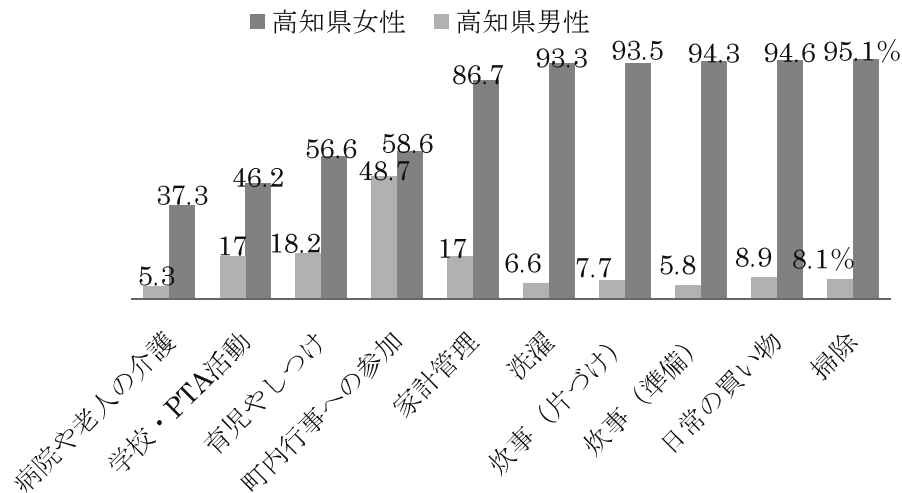
図IV-3 不平等感の全国と高知の比較



出所：全国は総理府『男女共同参画に関する世論調査』（平成12年）

高知県は『平成11年度男女共同参画に関する県民意識調査』

図Ⅳ-4 家庭での仕事の主な担い手



出所：高知県『平成12年高知の女性生活実態調査』より作成。

## 2. 再生産労働における女性の負担感

次に、高知の女性の負担感について見てみよう

図Ⅳ-3は、「男女の不平等感をどの場面で感じるか」を表したグラフである。高知県で最も高い割合を示したのは、しきたり・社会通念・慣習であり、続いて2位が家庭生活、3位が職場となっている。全国と比較して、高知県では家庭生活での不平等感が高く、職場での不平等感が低くなっている。これは、本県では女性の専門職の労働者が比較的多いことと、外でのペイドワークに加えて再生産労働も女性に負担がかかっていることの反映であると考えられる。

では、再生産労働の役割分担はどのようになっているのだろうか。図Ⅳ-4のグラフは、高知県の『平成12年高知の女性生活実態調査』をもとに、家庭での仕事の主な担い手を家事ごとに表したものである。このグラフが示しているように、家庭での仕事はほとんど妻がしており、特に掃除、日常の買い物、準備・後片付けを含む炊事・洗濯は、妻がほとんど担当している。また、夫の方が妻よりも多く担っている家事は一つもなかった。

## 3. まとめ：高知の女性の二重の負担

このように、高知では外で働く女性が多いにもかかわらず、家庭での再生産労働の役割も女性に重くのしかかっており、そのことを不平等に感じている女性が多いことが浮かび上がってきた。では、なぜ女性は、仕事と家事の二重の負担を抱えているのだろうか。

第Ⅱ章で分析した私たちのアンケート調査では、「なぜ非正規として働いているか」という回答結果で一番多かったのは「家庭の両立のため」と「時間の融通がきくから」であった。これは、女性が「家事をしなければいけない」という負担から、非正規雇用者として働く傾向があると推測できる。

以上より、雇用条件や昇進の男女の格差によって、賃金は男性よりも低く、妻より夫の方が賃金を稼ぐ傾向にあることが、家庭生活の家事の分担に影響しているように考えられる。

## おわりに

本書では、高知県における女性労働の実態を、まずは女性労働の全体像をおさえた上で（第Ⅰ章）、正規・非正規雇用別で見た労働環境（第Ⅱ章）、出産・育児と就業継続の関係（第Ⅲ章）、再生産労働から見た仕事と家庭生活の両立（第Ⅳ章）について、詳しく検討してきた。最後に、これまでの分析をまとめておこう。

まず第1に、正規雇用・非正規雇用いずれも、同じ雇用形態・能力であるにもかかわらず、男性と比較すると仕事内容・昇格・賃金の格差が存在し、不平等感が強いことである。高知県の女性は、労働時間が長く、“よく働く”女性が多いものの、管理職は少なく、責任のある仕事から外されてお茶くみなどの雑務を任されることが多いため、賃金も男性より低くおさえられている。特に、パート労働者の場合、正規で働きたいものの、家庭との両立のためにやむなくパートを選ぶ人が多く、賃金、仕事内容、昇給・昇格、子育て支援を求める声が多く聞かれた。

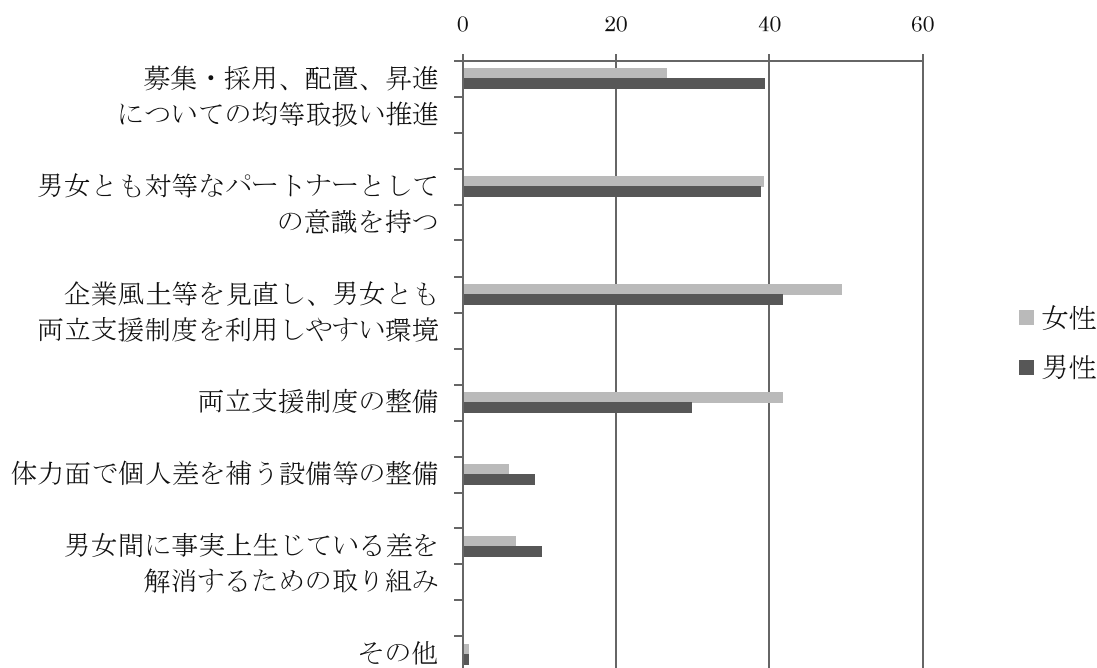
第2に、出産・育児をめぐる就業継続の困難さである。高知県の場合、従業者数30人以上規模事業所だけをみても全国平均と比べて育休制度が整っておらず、子どもが生まれたら、仕事を辞めるか非正規の仕事に転職するケースが多くなっている。また、制度があっても上司や職場環境から利用しづらいケースも未だに多い。さらに、男性の育休取得は、ほんのごくわずかしかない。以上より、男女ともに子育てと仕事の両立ができる制度が整っていないことから、経済的余裕のなさゆえに希望の子ども人数が持てない世帯が多く、少子高齢化への悪循環にも大きく影響している。

そして最後に、高知県は全国的に見ても仕事に就いている女性が多いにもかかわらず、家庭生活の中でもほとんど妻が家事を負担しており、ペイドワークとアンペイドワークの二重の労働を担っていることである。高知の女性は有償労働と無償労働をあわせると、全国以上に女性有業者の労働時間が長くなっているが、家事労働の負担は女性に集中しているため、家庭生活への不満が女性の間で非常に強くなっている。また、家庭生活との両立のために、非正規を選ぶ女性が多くなっているが、その結果、賃金の男女格差をさらに招くという悪循環を招いている。

したがって、高知の女性労働者が働きやすくなるためには、何よりも労働環境の改善が必要であると考えられる。特に、男女の賃金や昇格・昇給の格差をなくすとともに、男女とも育児休業をとりやすくするための制度の改善が求められる。図V-1は、高知県における職場での男女平等のための課題を加工したものである。男女ともに最も多かった回答は、「企業風土等を見直し、男女とも両立支援制度を利用しやすい環境」であり、ついで女性は「両立支援制度の整備」、男性は「募集・採用、配置、昇進についての均等取扱い推進」であった。このことから、仕事と家庭生活を両立するための制度づくりと、職場における男女格差の是正が何よりも必要である。

では、そのためには、具体的には何が必要だろうか。各章で述べたように、私たちのアンケート調査では、国や県に対する要望についても質問を行ったが、主に「労働環境の改善」「子育て支援」「福祉・社会保障の改善」の3つの分野に分けられた。

図Ⅴ－１ 職場における男女平等のための課題



出所：高知県労働政策課『平成12年高知県女性労働実態調査』より作成。

最も多かった意見をあげてみる。まず、労働環境の改善の分野では、県の平均賃金の底上げや、雇用範囲の拡大、正規雇用と非正規雇用の賃金格差の改善を求めている。また、妊娠しても安心して続けられる職場づくりや、サービス残業の改善を要望している。第2に、子育て支援では、出産・育児休暇の確保のための改善や、定員枠の拡大など保育園や幼稚園での待機児童の改善も寄せられた。第3に、福祉・社会保障の改善の分野では、ワーク・ライフ・バランスの推進や、家庭事情にあわせた社会保障づくり、医療費・教育費の無償化などを求めている。

このように、高知県の女性は、全国的にも外で働く人が多いゆえに、仕事と子育てが両立できるような支援体制を求めていると考えられる。彼女たちが安心して働けるように雇用機会や仕事内容、待遇、賃金を職場レベルで平等化するとともに、男女がお互いに協力し合うための国や県のバックアップが必要である。高知県女性は、特に、賃金の底上げや子育て支援、福祉の充実を求めている。国や県は実態を知り、労働者が働きやすいようにサポートを行い、社会の支援を受けながら仕事と家事・育児が両立できるような環境づくりへの取り組みが求められる。

最後に、国や県を動かすためには、私たち一人ひとりが、日常生活の中で問題意識をもって「おかしい」と言っていくことも大切である。一人の力ではどうしてもできない問題でも、大勢の人たちが力を合わせて声を上げれば、状況は変わってくるのではないだろうか。ヒアリング調査やアンケート調査から見てきたように、高知県は働く女性が増えているのにもかかわらず、未だに男尊女卑の価値観を持っている職場が多く存在する。1985年に職場における男女の雇用機会の均等化を図るために「男女雇用機会均等法」が制定され、1999年には「男女共同参画基本法」が定められたが、「男女平等」という価値観へとなかなか転換していない

のが実情である。女性の労働状況や仕事と家庭との両立の問題の根本には、男女を社会的に分けて差別していることにあり、という認識から始めなければならない。

日常生活の中で、私たちは知らず知らずにジェンダー問題が存在していることに気づかない傾向がある。ジェンダーとは、生物学的性差に対して、社会的に生み出された性差をあらわした概念である。「男らしさ」や「女らしさ」は、まさに社会的・文化的につくられたものである。つまり、社会が男性・女性を区別することで、男女の性別役割分業をつくりあげている<sup>1</sup>。また、メディアを通して、ジェンダー問題はたくさん映し出されている。例えば、テレビのコマーシャルでは、家庭の中で料理をしているのは女性であったり、男性は外で働き女性は家で家事をするような家庭像を描いているものが多い。このように、身近なところでジェンダー問題は存在しており、そのような小さなことを「おかしい」と気づくことから、状況は少しずつ変わるのではないだろうか。

日本は、ジェンダーエンパワーメント指数 (GEM) では 57 位、世界ジェンダー格差指数 (GGGI) では何と 101 位である (2009 年)<sup>2</sup>。日本は先進国であるにもかかわらず、まだ女性の能力が発揮できるような社会にはなっていない。日本の GEM をあげるためには、女性の能力を評価し、機会均等を推し進めるべきである。男らしさや女らしさにとらわれず、自分らしい生き方ができるように、一人ひとりが「ジェンダー」とは何かを考えていく必要がある。

「結婚したら寿退社」という時代は終わり、多くの女性が結婚しても働きつづけている。将来、全国も高知県の女性労働力率のようにフラット型になり、女性が働く割合はどんどん増えるだろう。「はちきん」と言われるようにパワフルな女性が多い高知県が、男女ともに働きやすい環境である日本のモデル都市となっていきたいと、私たちは願っている。

---

<sup>1</sup> Mackie, Vera C., *Globalisation and Representations of Gender* (館かおる, 森本恭代 責任編集『グローバル化とジェンダー表象』御茶ノ水書房、2003 年)。

<sup>2</sup> 第 I 章を参照。

## 参考文献一覧

- ・厚生労働省『21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）』2010年
- ・厚生労働省『毎月統計勤労調査地方調査年報』2001年, 2004年(平成13、16年)
- ・厚生労働省『人口動態統計』各年版
- ・厚生労働省統計情報部『賃金センサス 賃金構造基本統計調査』2001年(平成13年)
- ・高知県『男女共同参画に関する県民意識調査』1999年(平成11年)
- ・高知県商工労働部『高知県女性労働実態調査』2000年(平成12年)
- ・高知県『高知県の女性生活実態調査』2000年(平成12年)
- ・高知県労働政策課『女性パートタイム労働等実態調査結果報告書』1998年(平成10年)
- ・高知市『働く女性の労働・生活実態と意識調査報告書』1998年(平成10年)
- ・こうち男女共同参画センター[ソーレ]『ぐーちょきぱーvol.5改訂版』2009年
- ・こうち男女共同参画センター[ソーレ]『ぐーちょきぱー 女性と働き方』2009年
- ・国連開発計画『人間開発報告書 2007/2008』阪急コミュニケーションズ、2008年
- ・UNDP, *Human Development Report 2009*, UNDP
- ・総務省統計局『国勢調査報告』各年版
- ・総務省統計局『社会生活基本調査報告』各年版
- ・総務省統計局『就業構造基本調査』2007年(平成19年)
- ・総務省統計局『労働力調査報告』各年版
- ・総理府『男女共同参画に関する世論調査』2000年(平成12年)
- ・橘木俊詔『格差問題 - 何が問題なのか - 』岩波新書、2006年
- ・橘木俊詔『女女格差』東洋経済新報社、2008年
- ・Mackie, Vera C., *Globalisation and Representations of Gender* (館かおる, 森本恭代責任編集『グローバル化とジェンダー表象』御茶ノ水書房、2003年)。
- ・山田昌弘『ワーキングプア時代』文藝春秋、2009年
- ・『朝日新聞』
- ・『高知新聞』
- ・「AIUの現代子育て経済学」[http://www.aiu.co.jp/about\\_us/parenting/parenting05.pdf](http://www.aiu.co.jp/about_us/parenting/parenting05.pdf)
- ・ニュースカフェ <http://www.newscafe.ne.jp>

**こんにちは！ 私たちは高知大学、国際社会コミュニケーション学科の岩佐ゼミナールで「高知の女性労働状況」について調査しています。お忙しいところお手数ですが高知の女性労働改善のためアンケートに是非ご協力ください。よろしくおねがいします。**

該当するものに○をつけてください。

①労働全般について質問です。

1. (既婚・未婚)

2. 年齢(20～25, 26～30, 31～35, 36～40, 41～45, 46～50, 50 代以上)

3. あなたの最終学歴は何ですか。

(1.中卒 2.高卒 3.短大卒 4.大卒 5.大学院卒)

4. あなたは現在働かれていますか。また過去に働かれていたことはありますか。

(現在働いている・過去に働いていたが退職した・今まで働いたことがない)

5. 3 で「現在働いている」または「過去に働いていたが退職した」と答えた方に質問です。

雇用形態は何ですか。

{1.正社員(公務員・自営業・企業・その他)} {2.非正規(契約・派遣・パート・その他)}

→ 雇用形態で「非正規」と答えた方にご質問です。

1. なぜ非正規として働いていますか。

[1. 家庭の両立 2. 時間に融通がきくから 3. 自分の体調 4. 家族の勧め  
5その他( )]

2. 正規雇用として働きたいですか。

(1. はい 2. いいえ 3. わからない)

6. 働いている理由を教えてください。

(1. 働くことが当然だと思うから 2. 家計収入のため 3. 子どもの教育費などのため  
4. 老後の生活金資金のため 5. なんとなく 6. その他)

7. これからも働き続けていきたいですか。

(はい・いいえ・わからない)

8. 職場で改善してほしいところがありますか。

(1賃金 2. 産休・育休制度 3. 男女格差 4. セクハラ、パワハラ 5. その他 6. なし)

9. 仕事内容と給料は見合っていますか。

(はい・いいえ・どちらでもない)

10. 給料・仕事内容で男女との格差を感じたことはありますか。

(はい・いいえ・どちらでもない)

11. 7で「はい」と答えた方は、どのような時に男女との格差を感じましたか。もしよろしかったら具体的にお答えください。

( )

②子どもについて質問です。

1. あなたの理想の子ども人数は何人ですか。

( )人

2. 現実の子ども人数は何人ですか。

( )人

子どもの理想と現実の数が違った方に質問です。その理由は何ですか。  
(1.経済面 2.仕事を優先させたいから 3. その他)

3. 子供がいる方にご質問です。妊娠発覚時に働いていましたか。

(はい・いいえ・)

1. →「はい」と答えた方に質問です。出産後、仕事は続けましたか。

(1. 出産休暇のみ 2. 出産育児休暇とった 3. 退職した 4. 転職した 5. その他)

2. →「退職した」と答えた方に質問です。退職理由について教えてください。

(自ら進んで退職希望した・会社に勧められやむを得ず退職した・周りの勧め・その他)

4. 国や県に労働状況、子育てにおいて改善してほしいところがあれば何かありましたら教えてください。

( )

ご協力ありがとうございました！！

## 編集後記と執筆分担

今回この調査を行う中で、高知県や高知市など行政側が発表する見解、または内容と、現場で働く実際の労働者の現状はほとんど異なっているということが私にとって一番の衝撃でした。特に第Ⅲ章で執筆した、高知県における育児休暇取得の有無について、行政側の発表する内容の落とし穴を見つけることができたことは特に収穫だと思います。制度の不十分さ故に7割の女性は未だに結婚・出産を機に仕事をやめざるを得ない——このことは高知県のみならず日本の女性労働における重要な問題であることは間違いなくと考えます。このような問題が早急に解決に向かうよう、そして後の労働者である私たちの将来に、子育てしながらバリバリ働くことが当たり前になるようお願い、この調査を行っていました。当初は一人ひとりの熱い思いがあるものの、方向性が全く明確にならず、何度も道に迷いそうになりました。時にはメンバー間で我慢が続き、意思疎通ができていなくて、ぶつかりそうになったこともありました。しかし、全員に共通した、高知県女性の働く意欲を無駄には出来ない！という思いを胸に、今日まで諦めず、誰一人として脱退することもなく、この報告書完成にたどり着くことができました。内容は稚拙ではありますが、的確なアドバイスでここまでの内容にしてくださったのも岩佐先生のご尽力の賜物だと感じております。本当にありがとうございました。

全国で完全失業率が上位に入るこの高知県では、女性はその逆風にも負けず、懸命に働く姿がありました。しかしその環境は行政が公表するほど整っておらず、高知県の特徴をほとんど生かしきれていないのが現状でした。女性の働く環境はまだまだ成長できるものがあると確信しています。私たちの当初の願いが、近い将来、現実のものとなるように、私たち自身も今回の調査のことを自らの研究に活かしていきたいと思います。

最後になりますが、今回の調査に関わってくださった全ての方に心から感謝の意を表し、結びとしたいと思います。

古本 湖美〈担当：はじめに、第Ⅰ章〉

「高知県における女性労働者の実態」について調査した約半年間、初めはどこから手をつけて良いかも分からない状況からだった。ただ“ジェンダー”に関心のある4人が集まり、どこに問題意識を置くか・何が浮彫りになっていないのかを知るために県庁や市役所へ出向き、ヒアリング調査を行った。そこで、全国平均よりも高知県女性の労働力率が高いことに重点を置くことで方向性が固まった。

女性は就職後、結婚・出産を機に一度職を離れる。そして、子育てが安定してきた頃にパートや非正規として仕事を再開するケースが一般的である。それに対し高知県は、結婚や出産を迎えても仕事を継続する女性が多い傾向にあった。表向きに、高知県は女性が仕事と家事・育児を両立する環境が整っているようにもとれる。しかし、私たちが実際に行ったアンケートやヒアリング調査では、決して高知県女性が働きやすい環境が整っているとはいえない現状があった。

同じ高知県女性でも正規雇用と非正規雇用による賃金格差、男性は責任ある仕事を任されるのに対して、女性は庶務ばかりを任されるといった男女格差。また、福祉の充実・子育て支援

が整っていないことから女性ばかりに負担が押し掛かっていた事実。このようにあまり浮き彫りにされてこなかった実態を私たちが独自に調査し、問題点や改善点を提言することができたことはとても良い機会であったと思う。

1月30日に行われた「岩佐ゼミ研究発表会」では、まだまだ不完全ではあったものの、私たちに調査の目的と今後の展望を示すことができた。その後の報告書作成では、何度か行き詰ってしまい先生にも迷惑をかけてしまったが、無事完成させることができた。協力してくださった皆さん、ありがとうございました！

森本 あゆ香〈担当：第Ⅱ章〉

私はジェンダーに興味があり、今回の調査を始めました。けれど初めは今後の方針が定まらず、ただ「高知の女性労働」というテーマだけで漠然とし、思うように進みませんでした。調査を進めるなかで女性の見えない部分の労働状況がわかり、正直驚きました。私の家族や親戚は教師で、今回の調査で公務員との差がこんなにあることを始めて知ったくらいです。特に高知は女性の就業率が高く、問題も多いと感じました。解決策を全員で考えましたが理想論を語るだけで、結局は一人の意識が大切であり、もっと発信していくことが重要だと思います。高知がその発信源になればと考えています。調査の中での反省点はアンケートを行う際に内容をもっとよく吟味し、アンケート結果を調査に繋げることができるようにすべきだったという点です。具体的には選択肢を増やし、より回答者の意見に近づけるというようなことです。ですが今回の調査を次に生かし、来年の調査に繋がたいと思います。

風味 千賀子〈担当：第Ⅲ章〉

大学生活の4年間を高知で過ごす、高知に対して愛着もわいてきます。だんだんと「高知愛」が芽生えたころ、一人ひとりが住みやすく過ごせるように、高知県がもつ課題の一つを明らかにしたいと思い、今回、「高知女性の労働実態」について調べさせていただきました。そしてこの課題を調査していく中で、いろいろな思いをはせました。

まず、男性と女性について。ここ日本では男性で生まれてきたか、女性で生まれてきたかによって人生は大きく変わります。いわゆる「女らしさ」や「男らしさ」というものは社会の環境がつくりあげ、それが人々の中で常識化していったといえます。例えば、小さいころから一般的に男の子は親などからには「男のくせに泣くな」と言われ、女の子は、「女の子はおしとやかに」と教育されます。また小さいころに聞かされる童話の話の中でも、女性像や男性像が固定化されており、男性は「正義のヒーロー」になり、女性は「結婚して幸せになる」というのが大体の話のおちです。このような思想は社会に大きく影響されており、それが当たり前だと育てられ皆大人になっていきます。確かに男性・女性の特徴は違います。しかし「女だから」、「男だから」という理由でどのくらい人の可能性が狭まっているのでしょうか。私はそれはすごくもったいないと思います。世の中は大半の「マジョリティの考え」が優先的であり、過半数のマイノリティの意見はつぶされます。マイノリティは弱い立場であり、その人たちがマジョリティに受け入れてもらうことは、そう簡単ではありません。そんなマジョリティの人たちにスポットライトを当てて、声を聞いてもらえるような環

境であってほしいと思います。これから持続可能な社会を目指すためにもジェンダーフリーは必要です。男性・女性という前にその人自身の個性や可能性を十分に伸ばせる社会であってほしいと思います。

入学当初から、「はちきん」と言われる高知の女性は強くかつこいいイメージであり、実際に彼女らの懐の深さと情熱さとちゃきちゃきさに大変魅力を感じていました。そんな素敵な女性が生き生きと働ける環境づくりを始められるよう一人ひとりがこの課題について考えてもらいたいと思いました。

この調査は私にとって貴重な体験であり、女性の労働実態を通して、多くのことを学び、それらは私の人生の課題のテーマの一つに加わりました。

最後に、力を合わせて頑張った、あゆか・ちかこ・ひろみに感謝します。彼女らがいたからこそ、この報告書ができました。何度も話し合いを重ねて、調査の方向性が見えず途方に暮れた時もあったり、ジェンダーについていろいろ熱く語ったりした日々は忘れません。そしてずっと辛抱し、ご指導いただいた岩佐先生をはじめ、ヒアリングにご協力してくださった方々に深く御礼を申し上げます。本当にありがとうございました。

肥後 沙織(担当:第Ⅳ章, おわりに)

## 岩佐ゼミナール既刊報告書

- 2000 年度 『岐路に立つ土佐マグロ漁業——グローバル化の荒波の中で——』  
2001 年度 『国境を越えるショウガと国内産地の選択——高知県窪川町のショウガ農家を中心に——』  
2002 年度 『自然体験型観光とまちづくりへの課題——「くじらのみえる町」・大方町からの報告——』  
2003 年度 『高知直販所物語——グローバルからローカルへ 地場池消の取り組み——』  
2004 年度 『高知の農業の新たな主役——外国人研修生と女性リーダーを中心に——』  
2005 年度 『外国人研修生と地場産業——愛知県今治市のタオル・縫製業を中心に——』  
2006 年度 『国際化する地域と外国人労働者——広島県西部地域を中心に——』  
2007 年度 『国境を越える労働力と地域産業——広島県江田島市のカキ養殖業と中国人研修生——』  
2008 年度 『グローバル化する食／ローカル化する食——カツオ一本釣り和高知オーガニックマーケットを事例に——』

\*2000・2001・2003・2004 年度は自費出版、それ以外は校費で刊行しました。  
ご入用の方は、下記までご連絡下さい。

### ジェンダー格差をこえて —— 高知の女性の労働実態 ——

---

2010 年 3 月 31 日 発行

編集・発行 高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科  
岩佐ゼミナール

〒780-8520 高知市曙町 2-5-1  
高知大学人文学部 岩佐研究室  
TEL : 088-844-8244 (研究室直通)  
088-844-8425 (学科事務室)  
E-mail : kiwasa@kochi-u.ac.jp  
<http://souls.cc.kochi-u.ac.jp/?&r=59>

印刷 株式会社 リーブル

〒780-8040 高知市神田 2126-1  
TEL : 088-837-1250

---