

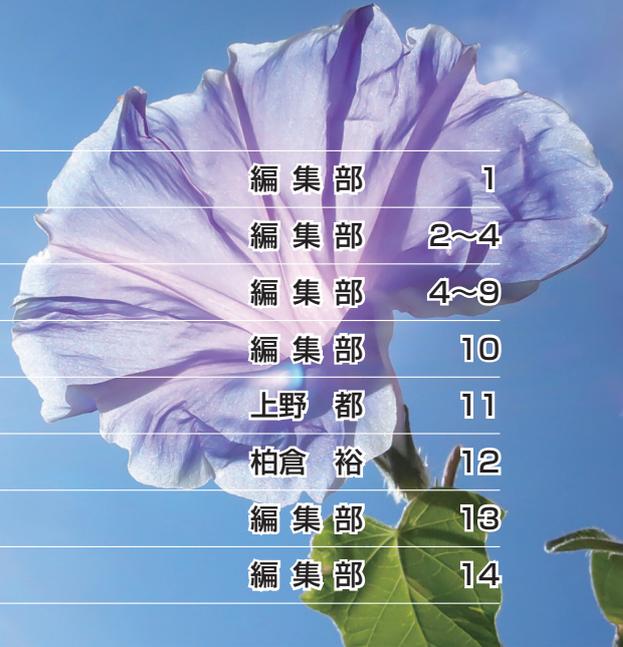
季刊・夏号 第74号 2023年8月1日発行  
 〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町50番地  
 アサダ観光ビル2階B号室  
 TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963  
 HP <http://www.attaka-support.org/>  
 E-mail [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)  
 郵便振替口座 00900-2-264244

認定特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 山本 賀則

## 【総会特集号】

### 目次

第18回通常総会報告	編集部	1
2023年度事業計画	編集部	2~4
記念講演報告	編集部	4~9
講演の参加者アンケート	編集部	10
あったか歳時記	上野 都	11
連載「当世シニア気質」(14)	柏倉 裕	12
秋季労働関連法セミナーのお知らせ	編集部	13
編集後記	編集部	14



## 2023~2024年度 役員体制

理事	常務理事	常務理事	常務理事	副理事長	副理事長	理事長
上野 明子	高村 尚子	杉橋 純子	椎原 みゆき	白田 一彦	半田 敏照	山本 賀則

(事務局長)

参与	顧問	監事	理事	理事	理事	理事
古家 晶子	澤井 通勝	中本 雄力	宮脇 健太郎	立石 健太郎	山代 晃義	榎木 庸弘



## 第18回通常総会 すべての議案を可決し、無事終了する

去る6月3日、京都テルサにおいて、第18回通常総会が開催されました。

総会は、宮脇理事の司会で始まり、議長に山本理事長を選出し、出席者26名、委任状及び書面表決56名の82名で、正会員135名中3分の1以上で総会が成立していることを宣言して、議案の審議に入りました。第1号議案2022年度事業報告は、杉原常務理事から、第2号議案2022年度収支決算及び監査報告は、木村理事と中本監事からそれぞれ報告され、質疑応答後採決に移り、満場一致で可決されました。

続いて、第3号議案2023年度事業計画(案)、第4号議案2023年度収支予算(案)を、それぞれ杉原常務理事、木村理事から提案され、質疑応答後採決に移り、満場一致で可決されました。続いて、第5号議案理事・監事の選任に移り、白田副理事長から役員候補者を提案し、満場一致で可決されました。引き続き、第1回理事会を開催して役員体制を決定しました。

なお、役員の内任期は2年となっています。役員は以下の通りです。

## 2023年度事業計画

## 1. 2023年度の事業環境

①政府は、出生数の減少の中で「異次元の少子化対策」を打ち出しています。3月末に、i. 児童手当の拡充を含む子育て家庭への経済的支援 ii. 子育て支援サービスの充実 iii. 育休制度の拡充や働き方改革などの強化策を打ち出しました。6月までには予算倍増に向けた道筋を示す方針です。問題はどれだけ実効性のある政策が打ち出されて、その財源をどう手当てするかです。

②少子化の要因は様々ありますが、その大きな要因としては、若者の雇用問題、特に女性の非正規労働、また、ジェンダー不平等の問題があると思います。

③こうした少子化問題を、単に少子化対策の視点のみではなく、その原因、対策についてもセミナーにおいて考えていきたいと思えます。

④配偶者に扶養されたパートの主婦らが社会保険料の負担を生じないように時間を抑えて働く、いわゆる「年収の壁」の問題も労力不足の中で課題として浮上して来ています。この問題は20年来の課題であり、働く人にとり中立的でない制度として批判されてきました。

政府としては段階的に解消を図るとしていますが、一刻も早い制度の見直しが必要です。

⑤コロナの感染状況は低減傾向にあり、3月中旬からはマスクの着用は、個人の判断に任せ、5月の連休明けからは、感染症分類を2類相当から5類にひき下げました。

⑥当法人としても、労働相談事業、出前授業、労働関連法セミナーを中心に事業展開をしつつ、独自の取り組みとしてのセミナーの開催等、感染に注意をしながら取り組みをしていきたいと思えます。

## 2. 具体的な事業計画

## (1) 情報発信活動

①会報誌「季刊・あつたか情報」の発行は、季刊「あつたか情報」の発行は、当法人活動の内容を広く広報すると同時に会員・支援者と情報を共有する重要な活動です。内容の充実を図るため、理事だけでなく会員の方にも積極的に原稿を寄せていただきたいと考えています。また、理事会において掲載内容を検討することにより、広報誌としての役割を果たしていきます。

23年度も年4回の（8月、10月、1月、4月）の発行を目指します。

## ②ホームページ（HP）の充実

昨年度は一部手直しをしました。が財政と人材の問題から、抜本的な改革は当面難しい状況です。本年度も最新情報はUPいたします。

## ③その他の情報発信事業

コロナ後においても生活スタイルや経済活動の形態が大きく変容する可能性があります。社会のニーズに応える活動が求められています。社会状況に合わせ当法人の目的に沿った取り組みを検討します。

## (2) 教育事業

## i 労働関連法教育普及事業

本事業は公益社団法人京都勤労者学園（以下、ラポール学園）との委託契約に基づき行います。昨年に引き続き本年も、高校生、大学生、専門学生、その他社会人を対象にした教育事業と春と、秋に社会人を対象にしたセミナーを開催します。昨年と同様にそれぞれ担当者を立てて運営を進めます。特に出前授業では定期的な「講師陣会議」を開催して進めます。

①事業の目的  
政府は、2023年度の政策スローガンに「新しい資本主義」を掲げ、「成長戦略」「分配戦略」「すべての人が生きがいを感じられる社会の実現」を目指すとされています。「成長戦略」では、科学技術・イノベーション・スタートアップ

などに重点を置いた投資を加速させて、「分配戦略」では、人への分配を「コスト」ではなく未来への「投資」と考えて循環させ、「すべての人が生きがいを感じられる社会の実現」では、全世代型社会保障の構築を進め包摂社会の実現に取り組むことを目標に定めています。「分配戦略」における所得の向上につながる「賃上げ」や「人への投資」の抜本強化にあたっては、賃金の在り方がより重要になってきます。また、「未来を担う次世代の中間層の維持」そして「すべての人が生きがいを感じられる社会の実現」においては、全世代型社会保障の構築を確実に進めることが必要となるでしょう。今日のように社会の構造が大きく変わっていく時代においては、労働や社会保障に関する法令や政策、現実

に起こっている問題について、ひとりひとりが知り、考え、動くことが大切です。そのため、最新の労働に関する知識と社会保障の基礎知識について提供を行います。また、これまでの出前授業実施の中で、「就職が内定したもの」の求人票や労働条件、各提出書類の意味が分からないなど、生徒からの労働に関する相談への教員の対応、外国人生徒の就職について在留資格や社会保険、労働関連法

など教員への知識の提供等、個別の相談事例があります。

そこで、これまでの労働関連法教育だけに終わらせず、各校の問題により添い、具体的な労働や社会保険に関する相談にも対応できる教育内容を構成します。

① 1 若者を対象にした労働関連法教育活動―「出前授業」(学校にて)

1) 「対象」別の重点課題

① 高校生…全日制、定時制、通信制の生徒、教職員など

・労働法の基礎知識、労働契約と「労働条件通知書」「給与明細書」の見方、労働相談窓口の紹介

・少子化の下での持続可能な社会保障制度のあり方を考える。とりわけ社会保険のセーフティネットなど「社会保険の基礎知識」

・労働と人権について

・個別求人、労働条件等に関する相談支援、外国人生徒の就職についての相談支援

② 大学生

① ①の他「就職活動を始める前に知っておきたいハラスメント防止策」

③ 専門学生

① ①の他、求人票の読み解き方

④ その他社会人…ひとり親家庭、不利な家庭環境にある若者とその支援など

① ①の他、年金・医療・介護の社

会保険の基礎知識、労災・雇用など労働保険の基礎知識

・社会保険適用拡大と年収の壁  
・兼業・副業、フリーランスなどの様々な働き方の選択と社会保険制度について

2) 講義の方法の多様化を検討

・少子化の下で「今なぜ全世代型社会保障制度改革なのか」  
スクール形式、グループワーク、寸劇形式、紙芝居や動画を使用した講義、オンライン講義、個別求人等に関する相談支援

① 2 社会人を対象とした労働関連法教育活動(ラポール学園にて実施)

① 秋季・春季各3回の連続セミナーを実施し、労働、社会保障に関する理解を深め諸課題について問題提起を行い、参加者とともに考えます。また、実施に当たっては対面とオンライン視聴を世間の動向に合わせて行い、欠席者への動画配信を検討いたします。

① 前期(秋季)

テーマ…持続的社会保障制度と包摂社会の実現への課題

未来を担う次世代の「中間層の維持」を図る持続的な社会保障制度の構築、全ての人が生きがいを感じられる社会としての包摂的社会の実現への取り組みについて、参加者と議論を深め

ます。

第1回…男女が希望通り働ける社会づくり(男女共同参画・女性活躍、少子化対策・子ども政策)

第2回…若者世代の負担増の抑制、就職氷河期世代支援

第3回…勤労者皆保険の現実(社会保険適用対象の拡大、年収の壁)

(その他検討中のテーマ)  
孤独・孤立対策、消費者保護、ヤングケアラー・シングルケアラー、外国人支援(日本語教育、生活保護)など

② 後期(春季)

テーマ…未来への「投資」としての賃金の在り方

未来への「投資」としての、所得向上につながる「賃上げ」や「人への投資」の抜本強化について、その要となる「賃金」の在り方について、参加者とともに考えます。

第1回…男女の賃金格差是正に向けての企業の開示ルールの見直し

第2回…(物価高騰下における)非正規雇用労働者の処遇改善や正規化

第3回…賃金引き上げ、最低賃金の決め方

(その他検討中のテーマ)  
公的価格の見直しによるエッセンシャルワーカーの処遇改善(看護、介護、保育、幼児教育などの分野における給与の引き上げ)、ジョブ型雇用と職務給の促進(学び直し)、外国人労働者の給与(現状と課題)・国際比較デジタルマネーによる給与支払いなど

③ 社会保険セミナー&個別相談会(秋頃実施)

非正規雇用(短時間・期間雇用)、副業・兼業、フリーランスなどの多様な働き方の選択肢の中で、とりわけ社会保険の適用拡大や税法・社会保険上の年収の壁に関する学習会と個別相談会を実施し、具体的な個別相談に対応します

① 3 労働関連法教育推進の紙芝居制作

これまで制作してきた紙芝居と動画による出前授業は、生徒や教員から「わかりやすい」と好評を得ています。これらの実績を活かし、さらに、「家庭と仕事の両立支援」や、「社会保険制度を活かして働き生きること」の理解を深めるため紙芝居を制作します。

ii その他の教育活動

2020年度から延期された独自セミナーも含め、2023年度も当法人の目的にあった講師派遣依頼には積極的に応えていきます。

(3) 相談事業

i 京都府の労働相談事業

当年度も京都府からの委託事業として、毎週土曜日と月曜日（金曜日の夜間）の「社会保険労務士による労働相談」に取り組みます。また、労働相談業務担当者を対象とした学習会も実施します。事業の運営につきましては当法人の理事に担っていただき、京都府との連絡、担当者の出務調整、実績の集計、契約の更新（入札）、事業報告書の作成など、具体的な業務に引き続き関わっていただきます。

ii その他の相談事業

可能な範囲で独自の相談事業に取り組みます。

(4) 他団体とのネットワーク活動

i ラポール学園との提携事業の展開

当年度も、労働関連法教育を通じて協力関係を維持していきます。

ii 龍谷大学との連携

当年度については、大学院入学の希望者がありません。当面情報交換をしながら関係を継続していきます。また、2024年度に向けて、正会員からの入学の希望者を募り、学院における課題研究を

通して地域公共人材として貢献でき、会員の育成に努めます。

iii 就労継続支援B型事業所との連携

特定非営利活動法人福祉工房P & Pの職員の研修会等への講師派遣を行っていきます。

3. 組織・財政活動

(1) 組織活動

多少の変動はありますが、正会員、賛助会員、協力会員の合計は270名程で推移しています。引き続き、会員のネットワークやセミナーを通して会員拡大に努めます。

i 事務局体制の強化

引き続き半田副理事長が事務局長として、月・水・金勤務して日常業務の処理と、会員への情報発信・連絡等に努めていきます。

ii 理事会における業務分担の明確化

出前授業、相談事業は理事を中心に任務の分担が図られており、それ以外につきましては事務局主導で進めます。

(2) 財政活動

当法人活動の収入は、正会員・賛助会員・協力会員からの会費・寄付金、京都府からの委託事業（労働相談事業）とラポール学園の労働関連法教育事業を基にしています。それ以外の事業収入を見込むことは出来ませんが、会員等の知恵と力を借りながら、新たな事業展開を模索していきたく思います。

あつたかサポート第18回通常総会 記念講演報告

ジェンダー視点から少子化を語る

講師 川口 章さん（同志社大学政策学部教授）

はじめに

今日の「日本経済新聞」に合計特殊出生率が1・26になったとの記事が出ていました。合計特殊出生率は、一人の女性が一生のうちに産む子供の数の推定値です。1・26は2005年と並んで、過去最低の数字です。また、同じ新聞の見出しには「少子化、7年で2割減」とありました。これは、過去7年間で、出生数が2割も減少したと

いう意味です。このペースは20年で出生数がおよそ半分になる速さです。図1は、日本の合計特殊出生率と出生数の変遷です。まず、折れ線の合計

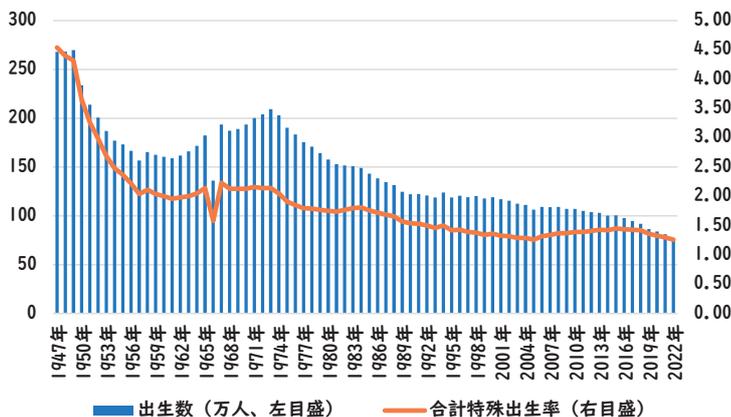


図1 合計特殊出生率と出生数の推移

特殊出生率（右目盛り）の推移をみましよう。合計特殊出生率は、1940年代後半のおよそ4・5から1960年のおよそ2・0へと急激に低下し、その後1970年代半ばまでは安定していましたが、1970年代半ば以降、再び低下してきます。

1966年に大きな谷があります。これは丙午（ひのえうま）の年です。丙午の年に生まれた女性は、幸せな結婚生活を送れないという迷信のため、多くの人が出産を控えました。丙午は60年ごとに訪れますので、次は2026年です。今の時代にこのような迷信に惑わされる人はいないと思いますが、どうでしょうか。

さて、この丙午の年の合計特殊出生率は1・58で、統計を取り始めて以来最低でした。その記録を更新したのが1989年の1・57です。このときは「1・57ショック」と言われるほど、少子化が大きな話題になりました。政府も急いで育児休業法の制定しています。しかし、育児休業法の制定も大きな効果はなく、2005年には1・26まで低下しました。その後一時回復の兆しがみられましたが、2016年の1・44をピークに再び低下し、2022年には過去最低に並びました。次に棒グラフで表わしている出生数（左目盛り）をみましょう。合計特殊出生率とよく似た形をしています。

詳しくみると違いがあります。その一つは、1974年をピークにした明確な山が存在していることです。合計特殊出生率にはこのような山はありません。合計特殊出生率は増えなかったけれど、出生数が増えた。それは、出産適齢期の女性が多かったためです。1970年代半ばに出産適齢期だった女性が生まれたのは1940年代後半の第一次ベビーブームです。第一次ベビーブームに生まれた女性が子供を生むことで第二次ベビーブームが訪れました。しかし、その30年後の2000年代半ばには、第三次ベビーブームの影はまったくありません。出生率の低下と出産年齢の分散の拡大（特に「高齢」で出産する人が多くなったこと）が原因と考えられます。

もう一つの大きな注目点は、2005年から2016年まで合計特殊出生率はやや増加傾向にありました。出生数は一貫して低下していることです。これは、出産適齢期の女性の人口が年々減っているためです。1970年代半ば以降の出生数の減少が激しいため、出生率が多少回復しても出生数は回復しません。30代女性の人口が減り続けているため、合計特殊出生率のよほど大きな回復がない限り、出生数が増えないことを意味しています。

## 岸田内閣の少子化対策

岸田内閣は「異次元の少子化対策」と銘打って、児童手当、育児休業期間の所得補償、保育、奨学金などに多額の手算をつぎ込むことを目論んでいます。しかし、果たして効果はあるでしょうか。私は、育児休業期間の所得補償の増額（育児休業期間の所得補償を取り10割にする）以外の政策は、ほとんど効果がないと思います。その理由は、出産によって女性が失う所得（逸失所得）の方が、諸手当の増額よりはるかに大きいからです。つまり、諸手当での増額は「焼け石に水」ということです。

出生率が継続的に低下している最大の原因は、妊娠・出産によって多くの女性が正社員を辞め、二度と正社員に復帰できない雇用制度にあります。図2は、子供の年齢と母親の就業状態の関係を描いています。出産1年前には62・0%の女性は就業していますが、出産とともに、35・5%に低下します。しかし、子供の成長とともに就業率は回復し、子供が7歳になると66・7%と、出産1年前の状態を越えます。ところが、正社員として就業している人に限ると、出産1年前は38・1%だったのが、出産とともに25・3%に低下

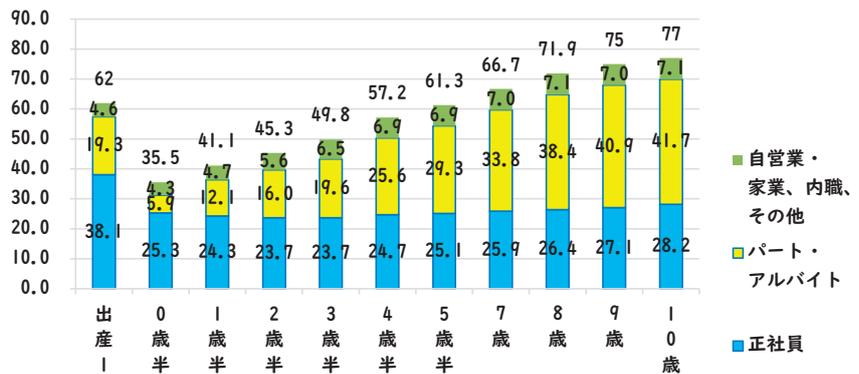


図2 子供の年齢と母親の就業状態

し、その後ほとんど上昇しません。出産後の再就職は、ほとんどがパート・アルバイトなどの非正規労働です。それが、如何に大きな逸失所得を生むか計算してみましょう。図3は、大卒女性の年齢階層別・雇用形態別所得の推移です。30歳で出産し、正社員を続けた場合（赤）、非正規になった場合（緑）、専業主婦になった場合（青）の3つの場合の年収の推移を示してい

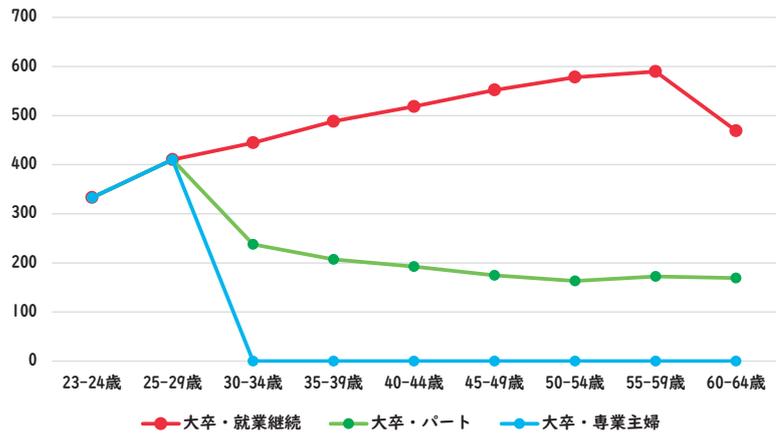


表3 就業形態別大卒女性の年収の推移 (30歳出産)

ます。この図を基に、生涯年収を計算しますと、正社員就業を継続した場合約2億900万円、出産後パートとして就業した場合は約9300万円、出産後専業主婦になった場合は約2700万円です。出産後も正社員を続けるのとパートになるのでは、生涯収入が1億円以上違います。

女性非正規労働者の所得が低いのは、労働時間が短いからだけではありません。時間当たり賃金も正社員と非正社員では大きく異なります。

大卒正社員の時間当たり平均賃金は2320円であるのに対し、大卒非正規時間労働者は1822円にすぎません。21%の賃金格差があります(2022年賃金構造基本統計調査)。

それにもかかわらず、出産とともに正社員を辞める女性が多いのは、第1に、正社員としての労働と育児の両立が難しいからです。子供が1歳(特別な事情があれば2歳)になるまでは育児休業が、3歳になるまでは育児のための短時間勤務制度(原則1日6時間)が、小学校に入るまでは時間外労働や深夜業の免除がありますが、子供が小学校に入れば通常の勤務に戻らなければなりません。時間外労働、深夜業、転勤等を命じられることもあります。

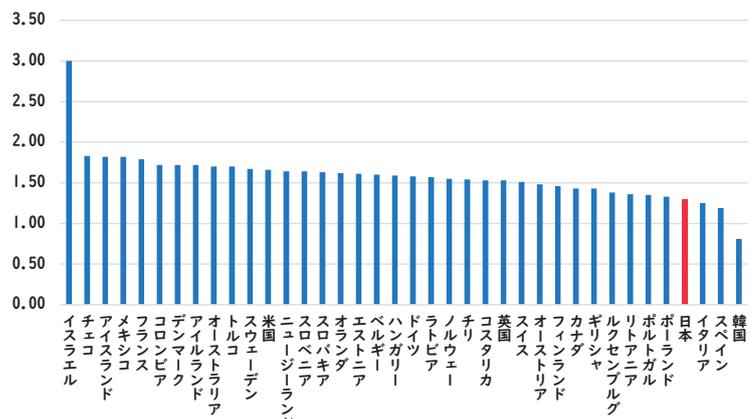
第2に、日本では、海外と比べると育児が女性に偏っているために、女性が正社員で就業を継続すると育児休業や短時間勤務制度などを利用して、十分な育児時間が取れません。男性の育児休業取得率は14.0%と低く、しかも取得期間は、2週間未満が51.5%と半数を超えます。女性は3か月以上の取得者が98.6%を占めるのと比べると、非常に短いことがわかります(2021年度雇用均等基本調査)。

このように、夫婦が揃って正社員として働くと、仕事と家庭の両立が困難ですので、多くの女性は、専業主婦またはパートタイムを選択することにな

ります。諸手当の増額は、出産を機に正社員を辞めることによる逸失所得に比べるとわずかなものです。ただし、「育児休業期間の所得補償を手取り10割にする」政策は、もし実現すれば、男性の育児休業取得率を大きく改善するかもしれません。男性が育児休業を利用しない理由として、「所得を減らしたくなかった」(16.0%)は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」(38.5%)や「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(33.7%)と比べると大きくありません(三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」)。しかし、「手取り10割」を契機に、男性の育児休業取得が当然の権利、さらに進んで、父親としての責任とみなされる社会になる可能性もあります。そうなれば、男性の育児時間が増え、女性の育児負担が軽減され、女性の出産後就業継続率が上昇するかもしれません。それは、出産による逸失所得を減らし、出生率回復のきっかけとなるでしょう。

### OECD諸国の合計特殊出生率

次に、合計特殊出生率の国際比較をしましょう。図4は経済協力開発機構



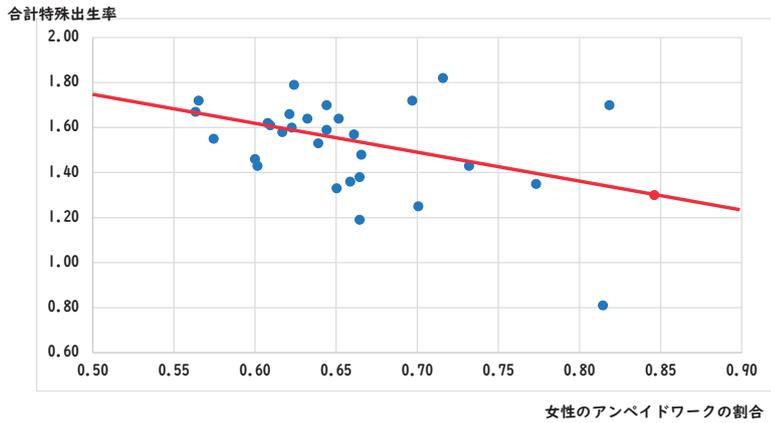


図5 女性のアンペイドワークの割合と合計特殊出生率

りしていて、女性の就業率が低いという共通点があります。

### 性別役割分担と出生率の関係

次に、性別役割分担と出生率の関係をみましょう。図5は、「アンペイドワークに占める女性のアンペイドワークの割合（以下、「女性のアンペイドワークの割合」と「合計特殊出生率」の関係プロットしたものです。「ア

ンペイドワーク」とは「無償労働」または「不払い労働」という意味です。家事・育児の他に、ボランティア活動なども含まれますが、ほとんどは家事・育児です。1つの点が、OECD諸国の1か国を示しています。横軸が「女性のアンペイドワークの割合」、縦軸が「合計特殊出生率」です。赤い点が日本、青い点はそれ以外のOECD諸国です。

日本は、OECDの中で、女性のアンペイドワークの割合が最も高い国です。アンペイドワークの約85%を女性が占めています。女性のアンペイドワークの割合は、トルコ(82%)、韓国(81%)、ポルトガル(77%)と続きます。また、ギリシャ(73%)、イタリア(70・1%)の南欧諸国が70%を超えています。他方、女性のアンペイドワークの割合が低い国は、スウェーデン(56%)、デンマーク(57%)、ノルウェー(57%)、フィンランド(60%)と北欧の国が並びます。

女性のアンペイドワークの割合と合計特殊出生率の間には、負の関係があります。赤い線は、点々のほぼ中央を通る直線で、回帰分析という方法で求めたものです。右下がりになっていることから、女性のアンペイドワークの割合が高いほど合計特殊出生率が低い傾向にあることがわかります。家事・育児の負担が女性に集中している国で

は、女性が出産を拒否する傾向があるとも言えます。男性の家事・育児への参加を増やすことが、少子化対策として重要ではないでしょうか。

### 女性管理職割合と出生率の関係

家庭における性別役割分担が明確であることの裏返しですが、女性が労働市場で活躍できないことです。図6は、「管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」と「合計特殊出生率」の関係です。赤い点が日本

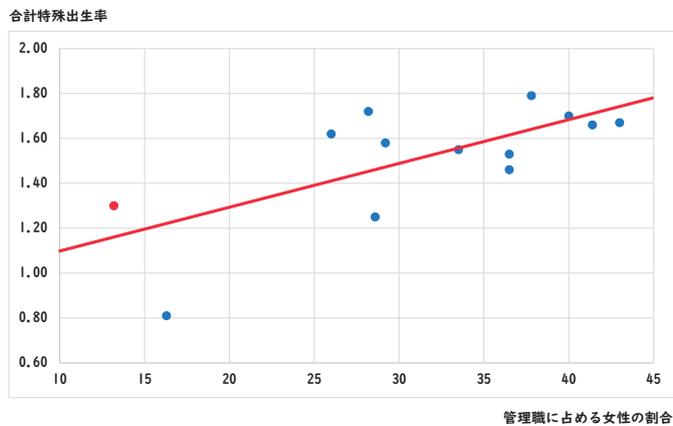


図6 女性管理職と出生率の関係

です。データが入手可能なOECD諸国の中では、日本が最低の13・2%で、韓国(16・3%)がそれに続きます。一方、女性管理職割合が高い国には、スウェーデン(43・0%)、アメリカ(41・4%)、オーストラリア(40・0%)、フランス(37・8%)、フィンランド(36・5%)など、北欧やアンダロサクソン諸国が並んでいます(フランスは除く)。回帰分析によって引いた赤い線は右肩上がりです。女性管理職割合が高い国で出生率が高い傾向があることを示しています。

### 男性の長時間労働者の割合と出生率

男性が家事・育児への参加ができない原因の一つに、男性の労働時間が長いことがあります。そこで、「男性労働者に占める長時間労働者の割合（以下、「男性長時間労働者の割合」と「合計特殊出生率」との関係をみましょう。「長時間労働者」とは、一週間に49時間以上働く労働者のことです。図7は、横軸が「男性長時間労働者の割合」、縦軸が「合計特殊出生率」です。赤い点が日本です。男性長時間労働者の割合が高い韓国(43・3%)と日本(32・0%)では、合計特殊出生率が低いことがわかります。赤い線は、回帰分析によって引いた点々の中央を通

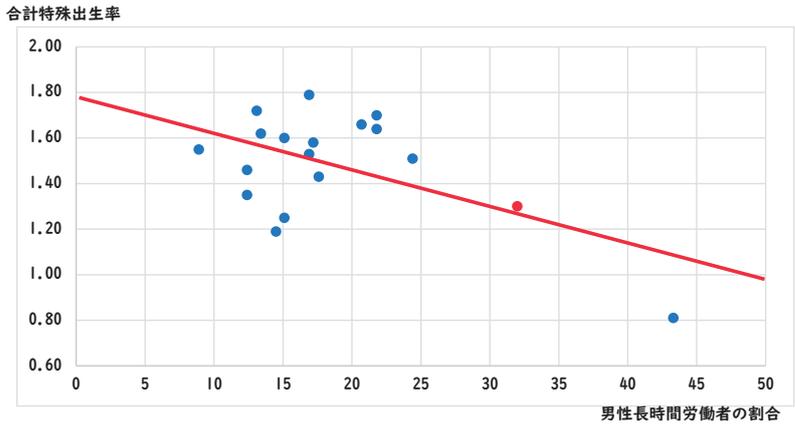


図7 男性長時間労働者割合と合計特殊出生率の関係

る線です。全体として、右下がりの傾向があります。以上をまとめますと、出生率と働き方の関係として以下の三つの特徴があることがわかりました。

- ① 男性が家事・育児をする国で出生率が高い
- ② 女性が職場で活躍する国で出生率が高い。
- ③ 男性の長時間労働者が少ない国で出生率が高い。

## 日本の雇用制度の反省

この三つの特徴を踏まえて、日本の雇用制度を振り返ってみたいと思います。日本の雇用制度とは、新卒一括採用に基づく企業内人材育成により労働力を形成し、その労働力を長期間企業内に保持する終身雇用制とそれを支える年功賃金制など、一連の相互依存的雇用制度を指します。これは、高度成長期に形成され、最近では、変わりつつあると言われます。確かに、日本の雇用制度が適用されない非正規労働者が増えているのは事実です。しかし、正社員が新卒一括採用で入社し、企業内で育成され、終身雇用制や年功賃金制が適用される点は、今も根強く残っています。

日本の雇用制度で見逃されがちなのが、その形成過程において女性は制度の外から制度を支える役割を担っていたということ。高度経済成長期からバブル期にかけて、日本の雇用制度の対象は、家に専業主婦がいる男性というのが一般的でした。正社員には、高卒や短大卒の未婚女性もいましたが、その大半は、結婚退職しました。男性正社員は、専業主婦である妻に家事・育児を任せ、残業、休日出勤、転勤など企業の命令に柔軟に対応する一

方で、安定的雇用と家族全員を養うに足る賃金を保証されました。最近では、専業主婦が減り、パートタイムの主婦が増えましたが、男性正社員の働き方はほとんど変わっていません。

## 均等法、次世代法、女性活躍推進法の問題点

女性が日本の雇用制度の対象となり始めたのは、1986年に施行された男女雇用機会均等法が契機です。均等法により、企業は女性の一部に日本の雇用制度に正社員として参加する機会を与えざるを得なくなりました。しかし、それは残業、休日出勤、転勤などができる一部の女性に限られました。均等法の問題は、男性の働き方は変わらずに、男性並みに働く女性のみ、男性とおなじ待遇を与えようとしたこととです。その典型的事例が1997年の均等法の強化とともに実施された、女性の時間外・休日・深夜労働についての規制の撤廃です。これにより、女性にも上限のない残業を課すことが可能になりました。無制限の残業が課されるような状態では、夫婦がともに正社員をしていては、子育てはできません。本当に男女の平等をめざすのであれば、男女共通のより強い労働時間規制を設けるべきだったのですが、政府は女性を男性並みに働かせることによ

り、男女の均等化を実現しようとしたのでした。

次世代育成支援対策推進法は、企業に対して、子育て支援の行動計画を作成するように命じた法律です。行動計画を実施してそれが一定の要件を満たせば、育児支援企業の証明である「くるみん」認定を受けることができます。この次世代育成支援対策推進法は、女性の両立支援には役立ちましたが、男性の働き方には大きな影響を及ぼしませんでした。男性育児休業取得率が認定要件に入っているため、男性育児休業取得率がわずかに上昇したのが、唯一の男性の働き方の変化と言ってよいでしょう。

女性活躍推進法は、事業主に対して、女性従業員が活躍できるようにするための行動計画の策定、実施、周知を義務付けておられます。「くるみん」認定と同じようなシステムで「えるぼし」認定制度を設けています。しかし、この制度も男性の働き方を変えることには、ほとんど無関心で、女性が男性並みに働くことによる女性活躍を目指しています。

## 今後の少子化対策を考える

最後に、今後の少子化対策について考えたいと思います。

出生率が継続的に低下している理由で最も大きいのは、出産に伴う女性の逸失所得です。子どもを産む前後に退職し、専業主婦やパートタイムになる女性が非常に多いです。出産を理由に離職した女性が、正社員として労働市場に復帰するのは非常に難しいです。そのため、出産によって女性の期待生涯所得は大きく低下します。

少子化に歯止めをかけるには、出産しても、育児休業や短時間勤務を経て、正社員として働き続ける雇用制度が必要で、それが無い限り、女性は、仕事をとるか、出産・育児をとるかの選択に迫られます。性別役割分担が強い東アジアや南欧で出生率が低いのはそのためです。そのために必要な政策は以下の三つです。

① 男性の労働時間の短縮

あえて「男性の」と書きましたが、必要なのは残業規制の全般的強化であり、直接その影響を受けるのは女性より男性です。日本企業では、残業時間が長い人が出世するという実態があります。現在の残業時間の規制（特別条項の場合）は、月100時間未満です。ヨーロッパ共同体（EU）の多くの国では、残業を含めた労働時間の上限は週48時間です。日本にあてはめると40時間が法定労働時間、8時間が法

定外労働となります。1日あたり1・12時間の残業ですから、単純計算しますと、1か月（30日）で約34時間の上限です。EUと比べると日本の月間残業時間の上限100時間は、約3倍も長いこととなります。

さらに、EUでは、「残業しないのが当たり前」の国が多いです。残業をする人ではなく、効率的に仕事をする人が高い評価を受けます。日本の職場文化をEUのような職場文化に変えるためには、EU並みの残業時間規制が必要でしょう。

それにより、男性の家事・育児時間が増え、女性の家事・育児の負担が減る可能性があります。女性は、労働市場で働く時間を獲得し、残業を規制された男性との平等な競争が可能になります。

② 正規・非正規格差の是正

男性は正規、女性は非正規という性別職務分離が男女の賃金格差を生み、出産による女性の逸失所得を大きくしています。確かに、これまで、日本政府もさまざまな方法で正規・非正規格差の是正に取り組んできました。しかし、いずれも中途半端です。

2018年の働き方改革関連法では「同一労働・同一賃金」が提唱され、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法で、「不合理な賃金格差」は

禁止されましたが、職能給的な賃金制度の下で、同じ職務についていながら、勤続年数による格差があることは違法とはされていません。年功賃金制が許されるなら、正規・非正規格差の解消は不可能です。

また、2010年代には、厚生労働省の研究会や懇談会で、「多様な正社員」や「限定正社員」についての調査・研究が行われ、正社員でありながら短時間勤務が可能であるような就業形態（短時間正社員）が模索されましたが、現在までのところほとんど普及していません。

一方、EUのパートタイム労働者の大半は、日本でいう短時間正社員に当たります。「同一労働・同一賃金」が厳格に適用されており、無期雇用です。労働者は、パートタイムからフルタイムへ、フルタイムからパートタイムへの移動を原則自由に行えます。パートタイムの管理職も珍しくありません。

EUでこのようなことが可能なのは、労働者の職務がはっきりと記述され、それぞれの労働者が、1週間に何時間分の労働をすべきかが明確に計算されるからです。仕事量を20%減らせば、賃金も福利厚生も20%減らす、仕事量が半分なら賃金も福利厚生も半分にするということが、簡単に行われます。日本でも、このような職務と賃金の関係の透明性を高めることで、正

規・非正規格差の是正し、短時間正社員を普及させることが可能です。

③ 男性の育児参加

最後に、男性の育児参加の拡大は、少子化対策の柱です。現在でも、第1子の育児時間が長い父親がいるカップルで第2子の出産確率が高い傾向があります。私が、岸田内閣の少子化対策で唯一支持したのが「育児休業の所得補償を手取り10割にする」政策です。政府は1か月程度の期間に限って検討しようです。現在でも、最初の半年は、育児休業の所得補償が手取りで8割と言われています。たった2割の追加ですが、インパクトは大きいのではないのでしょうか。「取らないと損」と思う人が増えると、「取るのが当たり前」になり、やがて「取るのが父親の役割」となる可能性があります。

以上、3つの政策を提唱しましたが、どれも男女の役割分担を大きく変えるものです。30年間の経済停滞、50年間回復の兆しが見えない合計特殊出生率、世界で最低水準のジェンダー平等ランキング、これらの根っこは一つです。人口の半分を有する女性が、家事・育児に縛られ、経済的に活躍できていないこと。下がり続ける出生率はそれに対する女性の静かな反抗ではないでしょうか。

## 2023年6月3日 NPO 法人あったかサポート第18回通常総会記念講演アンケート 「ジェンダーの視点から少子化を語る」

### 参加者アンケート結果

(39名中9名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。)

#### 質問1 今回の企画を、どこでお知りになりましたか？

- ①機関誌「あったか情報」…………… (9名)
- ②知人の紹介 …………… (0名)
- ③あったかサポート HP…………… (0名)
- ④その他 …………… (0名)

#### 質問2 どのような動機で本講演会に参加されましたか？(複数回答)

- ①講演会のテーマに興味があるから…………… (6名)
- ②自分の立場や業務の参考になると思ったから…………… (2名)
- ③テーマについてもっと深く勉強したいと思ったから…………… (3名)
- ④川口さんの講演だから…………… (1名)
- ⑤その他…………… (1名)

#### 質問3 講演会に参加されてのご感想ご意見をお聞かせ下さい。(複数回答)

- ①理解が深まり有益だった …………… (8名)
- ②期待していた通りの内容であった …………… (4名)
- ③お話の内容が難しかった、理解できなかった …………… (0名)
- ④期待していた内容と違った…………… (0名)
- ⑤その他ご感想ご意見あれば記入願います。…………… (3名)
  - ・ ご丁寧な講義ありがとうございました。
  - ・ 旧共産主義国(旧ワルシャワ条約国及び中国など)がどのような子育て支援政策を行っているのか?についても含めた講演会があれば参加したい。
  - ・ 質問応答により理解が深まりました。ありがとうございました。

#### 質問4 認定 NPO 法人あったかサポートの活動について、ご自身のお立場を教えてください。

- ①正会員である …………… (8名)
- ②賛助会員である …………… (1名)
- ③協力会員である …………… (0名)
- ④以前に会員だったことがある…………… (0名)
- ⑤名前は聞いたことがあるがどのような団体がよく知らない…………… (0名)
- ⑥今後もっと関わっていきたい …………… (0名)

#### 質問5 今後、当法人に期待すること、当法人で企画してほしい内容、当法人の活動等についてのご意見をご自由にお聞かせ願います。

- ・ 各地域(市町村の地域等)で「あったかサポート」の支部的な集まりを持ちたい。

あったか歳時記

夏花に負う

上野 都

今年は、春先から咲き始めた

花々はすべて一週間から十日も早

いというのが習いのようであつ

た。梅しかり、桃、桜…そして野

や里の花も公園の木々も。

雨の地図

伊丹啓子

多様な品種に彩られる昨今の紫

陽花。形も色合いもさまざま、花

の姿を追うにつれ雨に濡れた小道

は迷路に人を誘うよう。

流れゆく末は泥土が

夜明けか知らぬ

斎藤 史

線状降水帯などという聞きなれな

い言葉に目で納得、そんな天気図を

見慣れ、茶色く濁り激しく流れる川

の水に地球温暖化の一因を見る…と

いう昨今だが、この句は昭和十一年

の句。二・二六事件に材を取ったと

いう。

当時の不穏な世相に「夜明けか知

らぬ」と歌ったのだが、何か人知を

超えた災害の大きさに感じる不安も

を待ったものだ。  
だが、この季節ならでは待たれ  
る花の風情がもう一つある。

沙羅双樹しろき花ちる

夕風に人の子おもふ

凡下のこころ

与謝野晶子

一般に沙羅双樹と呼んでいるの

は、夏椿だが、一日花ゆえに白

い花が落ちる風情に、仏教で聖な

る木としても寺院の庭に植えられ

る。日本ではその落下の風情が諸

行無常を連想させるからだ。

凡下というのは、平凡な人間・

一般庶民という意味だが、晶子は

ここで生身の母なる我を対峙させ

て詠む。彼女ならでの沙羅双樹だ。

照りつける陽光の強さに色を失  
うほど、都会に染みこむ真夏の熱  
量。

庭先の真つ赤な花の色も、はじ

くような陽を受けて輝く。白い砂

に落ちる濃い影を、したたると見  
れば自分の命をめぐる熱さも愛お  
しく思えて。

サルビアや砂にしたたる

午後影

津川絵理子

影を拾いながらも、ふっと見上

げると湧き立つ雲。その下に立つ

てみれば、蟄居に倦んだ身にも何

かしらの思いを風にのせたくな

る。

夏は、やはり特別な時間を与え

てくれる…と言つより、この圧倒

的な生命力の一隅に住まわせても

らっているという老いの覚悟だろ  
うか。

だんだんに けぶりて

梅雨の木となれり

石田勝彦

たしかに、昔は豪雨ならぬ「しと

しと雨」の毎日、からりと明ける日

梅雨明けの街真つ白に

なりにけり

小島 健

夏雲の湧きて

さだまる心あり

中村汀女

連載 当世シニア気質

Mといつまでも (14)

## 苦小牧から来たホフマン

柏倉 裕

差しでゆっくり飲むのは何十年ぶりだろう。

北海道・苦小牧から一人の客人が来た。もう半世紀も前の学生運動からのつき合いで、Kさんという。いや、歳は同じだからKくんか。どちらでもない。その中間をなんと呼べばいいのだろう。

学生の頃は『卒業』のダスティン・ホフマンにちよつと似て、人懐こそうな男に見えた。だから親しみを込めて、この客人をホフマンと書く。

くたびれたザックを背負い、やや年とつたホフマンが黒縁の眼鏡をかけて駅の改札に現れたのは、湿気がまるとわりつくような梅雨真っ盛りの頃だった。お互い、超久しぶりだから、挨拶もぎこちない。が、それも最初だけ。ホテルに向かう車の中で、十年の時間は少しづつほぐれていった。

△ お気に入りの和食処で、久しぶりの

杯を交わす。郷に入れば郷に従う、とばかりにホフマンは栃木の地酒「杉並木純米」をチョイス。その時、どこかで読んだ長谷川伸の股旅物に出て来るセリフが浮かんだ。「客人に銭を払わしたとあつちやあ、お天道様に申し開きが立たねえ」

積もる話は多々あるのだが、とりあえず事情はこうである。

学生運動のあと、ホフマンは東京鉄道郵便局の現場に身を置き、労働組合の運動にどっぷり浸った。親分肌で酒も強く、空のビール瓶をマイク代わりにも強く、『ああ上野駅』を歌えば喝采を呼んだ。いつしか同僚、後輩たちはホフマンとともに活動を始めた。

それから40年、苦小牧に帰ってから、鉄道の仲間とのつき合いは続いている。後輩Oの訃報を聞いたときは、誘い合つて鹿児島まで墓参りに行った。同僚Nとは、今もハーフマラソンで顔を合わすという。

今回、日本郵政グループ労働組合・退職者の会合で上京するついでに栃木に寄った。有り難いことである。

△

ホフマンは、「あつたか情報」を刊の頃から購読していた。最近では真つ先にこの欄を読むらしい。同い年の、知つたやつが書いているせいだろうか。年に4回だけだけど毎号苦勞して書いている身に、これほどありがたいことはない。また一人、読んでくれると知つただけで励みになる。松本のMにとつても、それは嬉しいに違いない。

「労働問題は卒業した」とホフマンは言っていたが、酔うほどに話題は小説や文学に飛んだ。長谷川伸『相楽三とその同志』、結城昌治『斬に処す』に始まり、太宰、三島、高橋和巳、あぐくに中里介山の『大菩薩峠』まで出た。

オダサク（織田作之助）はスタンダールの『赤と黒』を8回読んだと書いてある、と言うとホフマンの目が光つた（ように感じた）。オレはあやふやな記憶をたどり、あらすじと主人公ジュリアン・ソレルの魅力と情熱、怖さを伝えようとしたが、うまく喋れなかった。

きつとホフマンは、こんな話をした

くて栃木に来たんだと思う。彼は本当に聞き上手だった。決して自分の好みをゴリ押ししない。話をときらせることなく、うまくこちらの意見や感想を引き出す。鉄道時代もこうして胸襟を開き、仲間の信頼を得ていったのだろう。

別れるとき、これが最後にならないようにと軽く握手。すぐにホフマンはこう返した。

「大丈夫だ、オレはあと20年は生きるから」

その意気や良し、逆にこちらが励まされた。地元に戻れば「戦争に反対する市民行動・苦小牧会議」の代表を務めるホフマンに、老け込む暇はなさそうだ。



若き日のダスティン・ホフマン

## 2023年度秋季労働関連法セミナー

# 持続的な社会保障制度と 包摂的社会の実現への課題

- ◇主 催：公益社団法人 京都勤労者学園（ラポール学園）  
認定特定非営利活動法人 あったかサポート
- ◇会 場：ラポール学園（京都市中京区四条御前西入るラポール京都3階）
- ◇お問い合わせ：075-632-8962（認定NPO法人 あったかサポート）
- ◇申し込み方法：参加無料。事前申し込みが必要です。ZOOM 聴講も可能です。  
同封のチラシをお読みいただき申し込み下さい。

### 第1回 9月20日（水）18：30～20：30

- テーマ：男女が希望どおり働ける社会づくりについて

●講師：喜多 和美（司法書士・社会保険労務士）

●概要：「女性版骨太の方針2023」では、男女ともに個性と能力を發揮できる社会の実現、ライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりのための施策を講じるとしています。また、「こども未来戦略方針」では、今が少子化対策の「ラストチャンス」であるとして、こども・子育て政策に取り組むとしています。施策や取組により、長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児時間の偏り、性別役割分担意識を解消できるかを考えます。

### 第2回 9月27日（水）18：30～20：30

- テーマ：勤労者皆保険の現実と将来像について

●講師：山崎 由紀（社会保険労務士）

●概要：「骨太の方針2023」では、勤労者皆保険を実現し、働き方に中立的な社会保障制度を構築するために、被用者保険の適用拡大、非適用業種の解消等について、次期年金制度改正に向けて検討するとしています。また、いわゆる「年収の壁」や国民年金の「第三号被保険者」の問題についても、制度の見直しが必要です。「少子化・人口減少」の流れを変え、「超高齢化社会」に備えるためには、社会保障制度をどのように構築していくべきかを考えます。

### 第3回 10月4日（水）18：30～20：30

- テーマ：日本で働き暮らす外国人に必要な支援について

●講師：山田 啓子（行政書士）

●テーマ：外国人との共生社会の実現に向けては、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」等に基づき、日本語教育の推進や外国人児童生徒等の就学促進等に取り組むとしています。また、出入国管理法を見直して、高度外国人材の受入れ・活躍推進を促進し、技能実習制度の運用適正化等をはかることが検討されています。日本人と外国人が助け合いながら働き暮らせる包摂的な共生社会づくりの推進にかかる現状と課題について考えます。

