

第四部 調査結果からみた課題

1. 労働の多様化と非正規就業の拡大

バブル崩壊以降我が国の労働市場は、企業の効率と利潤の追求や国際競争力引き上げなどの観点からパートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託といった非正規雇用が増大してきた。有期雇用で低賃金、低い社会保険加入率等が非正規就業の実態であり、岸和田市においても95年に比べ「短時間パート」や「派遣・契約」の割合が増えている。

2. 岸和田市におけるM字型就業形態

岸和田市における女性の就業率は55.3%で95年より3.9%減少している。年齢層別にみると20代後半と50代前半の2点をピークにし、30代前半を谷にしたM字型就労形態を描いている。M字の谷は結婚・出産で仕事を離れたことによるもので、M字のピークは95年よりそれぞれ5歳高くなっており女性の高学歴化や晩婚化が影響していると考えられる。

また、50代以上の就労率が高く60代で24%が働いているなど、中高年の元気が伝わってくるとともに生活環境の厳しさも垣間見られる。

3. 潜在的労働力率は29.0%

仕事をしていない女性の就業希望で「すぐにでも働きたい」「将来働きたい」「働く意思があるが働けない」を潜在的な労働力人口と考えると、その率は29.0%となり、30代前半では約4割と最も高い。

働きやすい環境にするためには「夫や家族も家事育児を分担」「男女とも育児・介護休業、有給休暇などが取りやすい」「保育所や学童保育が利用しやすい」「長時間労働をなくす」が多い。

少子化による労働力不足を海外からという議論もあるが、これらの労働環境を整備すれば労働力の確保は不可能ではない。

4. 就業形態別課題

□ 「正社員」「公務員・教師」

「正規就業」は「長時間労働」や「有給休暇がとりにくい」といった労働環境の中で「家事の負担」が重く、仕事と家庭の両立の難しさが既婚率の低さや子どもの数の少なさに現れている。就業継続のためには、日本社会を覆っている性別役割分業意識の払拭がまずもって大きな課題である。加えて企業の「働きやすい職場づくり」、行政の「子育て支援施策の充実」が必要である。

□ 「常勤並パート」「短時間パート」「派遣・契約」

収入は少ないが働く時間を選べ、納得しての「短時間パート」が多い一方、自立できない、食べていけない、健康に生きられない「非正規就業」は、「正社員」への希望が高い。正社員化の促進や求人年齢制限の禁止、賃金格差の是正などのため、労働契約法やパート労働法、労働者派遣法などの法律が就業者の立場に立った改正になるよう国に働きかけることが必要である。

□ 内職・自営業・家族従業員・自由業・その他

低収入で長時間労働、休日が少ない、自分名義の収入がないなど95年と変化は少ない。内職と家族従業員が大幅に減少しているが、岸和田市の内職や自営業で多くあった繊維産業の減少や大型店進出による小売業の衰退などの影響もあると考えられる。ここでの働き方は女性が在宅で就業しているため、家事・育児は「ほとんど自分がしている」の割合が最も高く、性別役割分業意識の克服をめざした継続的な取り組みが必要である。

□ 仕事を「していない」女性

主に「家事をしている」の半数が「正社員」として就労することを希望している。就業のためには、家庭における家事育児分担を進め、「保育所・学童保育を利用しやすく」などの子育て環境の整備や「求人年齢制限の緩和」「働きやすい職場づくり」などの労働環境の整備が必要である。また、就業に役立つ講座や職域拡大のための技術講座等を女性センターや労働会館などで開催するなど就業の支援も大切である。

5. まとめ

現在の日本の労働環境は、「雇用の安定」「労働の質の向上」「生活の保障」については、経済効率と利潤追求優先の前で、悪化しているといわざるを得ない。バブル崩壊後、企業は「正社員」から「常勤並パート」や「派遣・契約」などの非正規雇用をすすめてきた。「正社員」と同等の仕事をしながら、低賃金で身分保障のない不安定な働き方が社会問題化している。男女雇用機会均等法が成立して 20 年を経過したが、男女の賃金格差は解消されていず、多様化する働き方の中での格差も広がっている。同じ価値の仕事なら同じ賃金を支払う「同一価値労働同一賃金」の確立が急務である。

1998 年(平成 10 年)労働基準法の改正で、女性の深夜業の解禁、男女とも時間外労働が年間 360 時間上限となった。「正社員」が家庭責任を負いながら働くことが困難になっている。長時間労働は心身の健康を蝕む。今こそ人間らしい働き方、生活のあるべき姿を真剣に問う時期にきている。仕事と余暇と家事のバランスがとれてこそ、人間らしい生活ができるのであり、その確保のためには仕事の時間短縮が不可欠である。この実現に向け、企業の社会的責任は重大である。また、ILO156 号「家族的責任条約」（家族責任は男女両性にある）の周知や労働法の改正、ILO100 号「同一価値労働同一賃金」の実行などを国に働きかけることが大切である。

仕事と余暇と家事・育児のバランスのとれた人間らしい生活ができる社会をこの 21 世紀に実現させたい。

今回の調査結果からみえてきた課題の解決のため、「第 2 期きしわだ女性プラン」に基づき推進する。特に、「労働における男女平等の推進」のなか、「就労の分野における男女平等の推進」と「女性が働くための社会環境の整備」について下記の項目を進めていく。

(1) 子育てや介護支援

- ・ 希望者は全て保育所やチビッコホームを利用できるよう、また待機児童をなくすよう努力する。
- ・ 男性にも育児や介護の責任が同等、平等にあるという意識を普及する。
- ・ 男性が育児休業や介護休業をとりやすい職場環境、社会環境をつくるよう呼びかける。
- ・ ファミリーサポートセンターの拡充を検討する。
- ・ 介護講座を開催し、その際特に男性が参加できるよう配慮する。
- ・ 在宅介護サービス、その他高齢者福祉を一般的に充実する。
- ・ 「岸和田市次世代育成支援行動計画」や介護保険制度に基づく地域福祉サービスを継続し充実していく。

(2) 就労支援

- ・ 女性の職域拡大のため OA 機器技能等の技術講座を実施する。
- ・ 労働に関する権利や法律の学習講座、その他就業に役立つ講座を実施する。
- ・ 正規雇用拡大のための合同就職面接会などを実施する。
- ・ 男性全般、特に男性管理職に対し、採用、昇進、昇給等いずれの段階でも男女差別をなくすよう働きかける。
- ・ 働く女性のための労働相談窓口を充実する。
- ・ 女性の潜在的な労働力を活用するため、さまざまな形態の働き方ができるよう企業に呼びかける。

(3) 事業所や関係機関への取り組み

- ・ 企業・団体に対して最小限「雇用機会均等法」を遵守するよう呼びかける。

- ・ パートタイム労働者等の最低賃金に関わる法律の遵守を徹底する。
- ・ 事業所に女性の登用やワーク・ライフ・バランスを推進するよう働きかける。