

今、ジェンダーを考える

「茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画」を推進する会

ミクシテ (Mixcite)

2025年6月発行 No. 24

1 フェミニズムの再起動

松本 順子

ジェンダーという言葉は近年、行政やメディアにもかなり一般化されてきている。それにも関わらず日本は、ジェンダーギャップ指数は146カ国中118位と相変わらず低い。この低さは中国、韓国という儒教文化の流れにも共通しているとも言われている。また世界で戸籍制度が残っている中国、台湾、日本という共通点もあるのだろうか？（韓国は2008年廃止）日本の戸籍制度は世界一丁寧で、良くできているとの評価も聞く。戸籍には長い歴史がある。当時の律令制国家時代、氏族連合（地方分権）国家であった日本を中央集権国家にする目的で戸籍は作られた。個人を管理する戸籍とは＝家であったことは言うまでもない。

このジェンダー指数の低さが続くこと、特に4分野のうち「経済」「政治」の男女平等が推進されない原因は何故なのか、各所での分析や対応も熱心に措置されているかと思うが、なかなか成果が表出してこない。根っこの部分を探る一つの手立てとして、これまでやり過ぎてきたフェミニズムとは何だろうか？女性たちは何を求めて闘い続けてきたのかを、辿ってみることにした

それは男女平等が推進されない日本文化の岩盤を削りたい思いからだ。2010年代後半から世界中でフェミニズム・リポート（フェミニズム運動の再起動）の空気もある中で、フェミニズムの歴史と女性学・ジェンダー研究などが切り拓いてき

た道をフェミニズムの牽引者・上野千鶴子の知見などから辿ってみたい。

まずフェミニズムは、性差別による不当な扱いや抑圧をなくし、男女平等を達成するための思想や運動であり、ジェンダーは、社会的に構築された性差に基づく役割や表現を表す概念であることは前提にある。

―第1派から第4派にわけ―

第1波が19世紀末から20世紀初めにかけて世界同時多発的に起こる。封建時代から近代市民社会に移行して、男性だけに与えられていた選挙権が女性には与えられていないという身分差別が性差別として前景に現れてきた。

日本では1911年平塚らいてう『青踏』の刊行。それが政治に目覚めさせ、1919年に市川房枝と新婦人協会を結成し、やがて女性の参政権獲得を政治目標とするようになった。日本の女性が選挙権を得たのは1945年。男性の普通選挙権獲得から20年後であった。これ以前にも、自由民権運動では福田栄子や山川菊栄らが階級闘争に参加していたが運動を主導したのは全て男性だった。

フェミニズムとは呼ばれない女性の運動は他にもあった。アジア・太平洋戦争の戦時下、大政翼賛会下の大日本婦人会は、会員数1900万人を誇る大女性団体であった。市川房枝や高群逸枝も参加していたが、その実態は戦争協力のための団体であった。

（次号に続く）

2 年金制度にみえるジェンダーの不平等

国民年金第3号被保険者の制度 女性は本当に得しているのか？

小磯 妙子

2025年度の税制改革で、所得税の最低課税額が160万円に引き上げられました。これまで103万円の壁といわれて、103万円を超えないように働き方をセーブしてきた主に女性たちにとっては朗報とも思えます。しかし、話はそう単純ではありません。社会保険における「扶養」の問題があるからです。社会保険の扶養に入ると保険料（健康保険料など）が無料になります。配偶者なら国民年金も無料になります。配偶者の扶養を外れることは、ここで大きなリスク（実質減収）を伴います。これが「130万円の壁」といわれるものです。課税の最低限度額が増えても依然としてハードルは高いのです。

女性の年金の確立？ 3号被保険者の誕生

1985年の改正、国民年金基礎年金導入では、それまで国民年金の任意加入となっていたサラリーマン等の妻（専業主婦）にも国民年金に加入を義務づけ（第3号被保険者）、加入者1人1人に自分名義の基礎年金を支給することとしました。（別図参照）それは離婚した場合や、障害年金が受け取れないなどの問題を解決するためでした。また、その保険料負担については、専業主婦には通常、独自の所得がないことから、医療保険同様、個別に負担することは求めず、夫の加入する被用者年金制度で負担することとしました。3号被保険者の誕生です（1986年から）。「女性の年金の確立」と言われていますが、基本は「主たる家計の責任者は男性、女性は家計補助的役割」という視点です。保険料を個別に負担しないということは、一見

「優遇」とみえますが、「ツケ」は老齢基礎年金の支給額に影響してきます。この制度に関しては、共働き世帯や単身者からの不公平の声もあります。女性の労働力を生かす時代にも合わなくなってきました。

〈注：国民年金第1号被保険者（個人事業主、無職、フリーターなど）、第2号被保険者（公務員、会社員など。国民年金にも加入している）、第3号被保険者（第2号被保険者の配偶者で年収130万未満）〉

働きたい、ハードルを越えたい、でも条件が整備されていない

年金制度に関してはこれまで、老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ、（将来的な財政見通しから）基礎年金国庫負担割合2分の1の実現、短時間労働者への厚生年金の適用拡大、受給資格期間の25年から10年への短縮、受給開始年齢選択（60～75歳）など、現在まで一般の知識では追いつけないほどの改正がなされました。現在の高齢者にとっては「いくらもらえるのか、いつから受給するのが得か、いつまで生きられるか」が「重要な問題」となっています。人生100年の時代、年金については「あの時、こう選択していれば」は通用しません。

では、これからの女性の働き方（女性だけでなく非正規労働者など厚生年金非適用者）をどうするか。

収入に応じた年金額はやむを得ないにしても、老後、文化的生活が営める最低限度の支給額は保障されるべきで制度改正が必要です。老齢基

礎年金のみ受給では生活は厳しいです。働き方の変化にも制度が追いついていません。第3号被保険者については制度の見直しが始まっています。

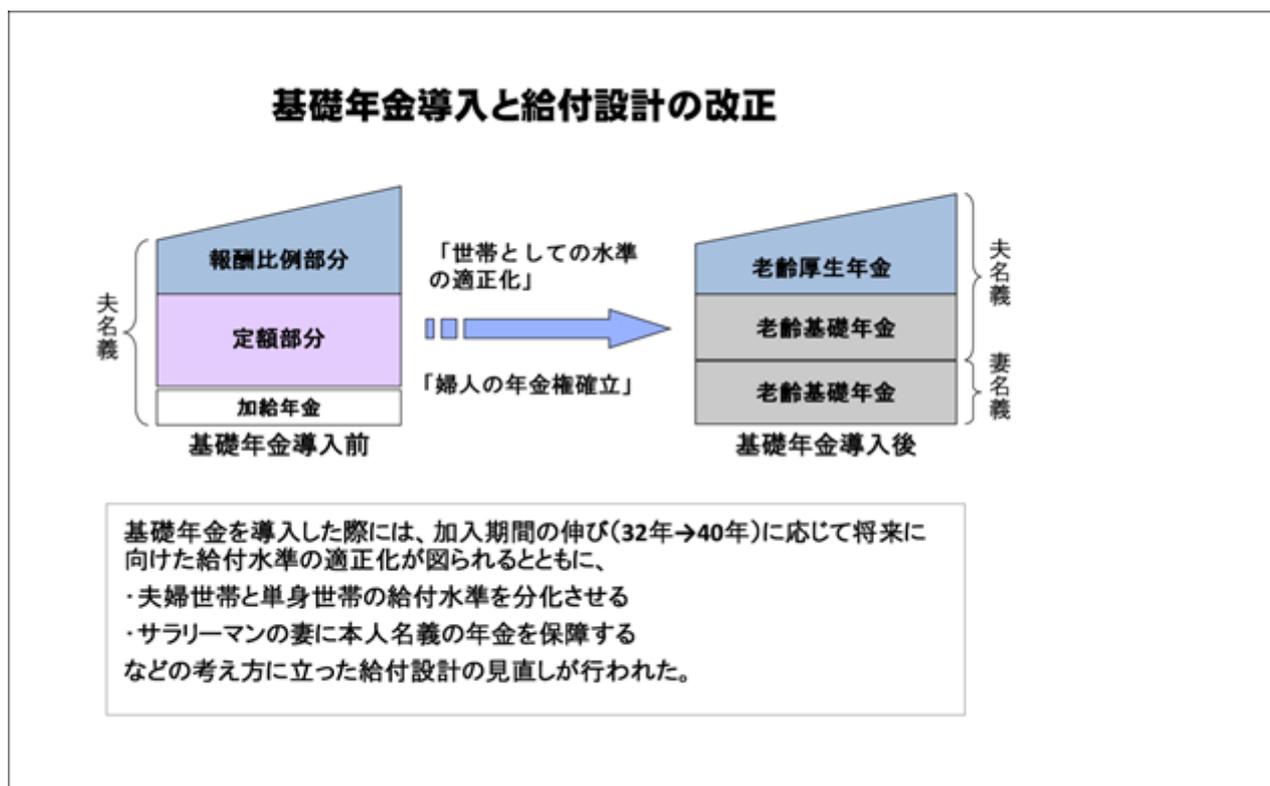
国連の女性差別撤廃委員会の2024年審査では、男女の賃金格差を指摘、「同一価値労働、同一賃金」を実行するよう勧告を出しています。

男女の固定的役割や賃金格差の解消がされていけば、ハードルを越える働き方の選択が可能となるでしょう。

【多様性の時代ですが、男女格差の視点から、ここでは制度の矛盾を明確にするため「夫と妻」を基準に考えました。】

別図

1985年 改正 厚生労働省ホームページより



3 就職氷河期世代の問題とは

新井 陽子

大企業の初任給は30万円超え相づく 就職氷河期世代「報われない」 2025年、年明け早々の新聞の大見出しである。

バブル崩壊による経済縮小の影響で正規雇用のチャンスを逃した多くの非正規雇用者。日本社会の未婚化・少子化を加速したというのがほぼ通説となっているが、東京大学社会科学研究所の近藤絢子教授は、雇用形態や所得などをデータから明らかにしている(「就職氷河期世代」データで読み解く所得・家族構成・格差 中公新書 24.10.25 発行)。

就職氷河期世代とは1993年～04年に高校、大学などを卒業。現在では30代の終わりから50代前半で約2000万人(日本の人口の約6分の1)と推定される。我が家の娘2人もこの世代に入る。このうち93年～98年の卒業者を氷河期前期世代、99年から04年卒を氷河期後期世代とする。70年代前半生まれの団塊ジュニア世代は人口が多く氷河期前期世代にほぼ重なっている。90年代以降、高等教育の定員抑制方針が緩和され進学率が上昇し、親の負担を軽減すべく奨学金という多額の借金を負っている若者が増えた。※ 新卒採用では労働需要の減少により募集人数が絞られ、就職率は90年代から00年始めにかけて低下していき、03年には過去最低の55.1%に。約1700万人が厳しい雇用情勢のなかで就職活動を行い、職業生活だけでなく結婚・出産など家族形成への影響や、男女差、世代内の格差、将来的には高齢化に伴う問題など、さまざまな課題が想定される。

新卒時点では男性よりも女性の方に就職氷河期の影響が大きかったが、それでも就業率や正規雇用率で見た世代間格差は数年で解消していて、この要因としては、晩婚化や既婚女性の就業継続率の上昇により就職氷河期の影響を打ち消している部分もあると近藤教授。(合計特殊出生率は05年に過去最低の1.26に。15年には1.45まで回復)

しかし、非正規雇用で低賃金であったり、入社時は男女同一賃金でも長期的には賃金格差が生じたり、出産・育児や介護で離職すると厚生年金加入期間の不足で低年金や無年金の人も出てくる可能性もある(子を持つことによって生じる社会的・経済的に不利な状況をチャイルドペナルティという)。

またこの世代はシングルも多く、高齢となった親の介護のために労働時間を減らすと、その分収入も減るので生活との両立が困難となったり、子の引きこもりのため親が経済的・精神的な負担を強いられる「8050 はちまるごまる問題」なども考えられる。16年以降はパートタイム労働者への社会保険適用が段階的に拡大され一歩前進だが、彼らは既に中年期を迎えており、年金だけでは生活できない単身高齢者が増加しそうだ。現時点で生活保護受給者の半数以上が65歳以上だが、今後さらに増えていくことが予想される。

今年25年は団塊の世代(1947年～49年生まれ)が全員75歳以上になり、人口の5人に1人が後期高齢者となり、医療や介護を支える働き手が不足する。厚労省は70歳までの「就業確保措置(定年延長)の努力義務」を課すとしているが、英国や米などそもそも定年制は原則不可となっているようだ。

最近の正社員の賃上げは若い世代の人材確保を目指しているケースが多く、氷河期世代は手薄になりがちだ。若いころに十分納められなかった彼らの年金をどうするのか。政治が作り出した一つの世代だ。政治が責任を取らなければならないと思う。

※ 2020年4月より高等教育の修学支援新制度(返還を要しない給付型奨学金と授業料・入学金の免除または減額により、大学・短期大学、高等専門学校、専門学校を無償化する制度)がスタートしたが、高等教育の自己負担率はOECDが平均31%、日本は67%である。進学を望む若者すべてが高等教育を受けられるよう環境整備をするのが国の役目だと思う。

4 働くうえで感じるアンコンシャス・バイアス

信濃 小百合

現在、生協で働いている。労働者協同組合という2022年に施行された新しい働き方だ。出資し、運営について話し合い、労働する。厚労省作成の概要に依れば「多様な働き方を実現し、地域社会の課題に取り組む」となっている。

一見、理想的な働き方のようにも見えるが、非営利組織の限られた金額の中でそれぞれのメンバーに合わせ運営をするのは、かなり大変だ。日々の業務を回すために、その日来ているメンバーで様々なことをこなさなければならない。全員で話し合って決めていくのだが、その時間を合わせるのも一苦労。話し合うには、ある程度の共通認識を持っていなければ話が進まないが、様々なバックボーンを持つメンバーの意思疎通を図るのは簡単ではない。議論する能力を培うことに重きを置いてこなかった教育制度にも一因があるのではないか。幅広い年代のメンバーがいるが、考え方や認識の違いを埋められていないと感じる。自然と一部の人間に負担が偏ってくる。

介護していないから、育児をしていないから、とラベル貼りもされていく。自分の経験で判断していくから、事実と異なったイメージに振り回されるケースも出てくる。

そして私個人の経験でいうと、当事者になったからと言って代わってくれる人がいるわけではなかった。結局、言いやすい相手に言っているだけなのだ。

厚労省が公表した2023年の国民生活基礎調査によると、日本で最も多い世帯は単独世帯34%である。今や子のいる世帯は少数派となっているにも関わらず、それが理解しづらい人が多いように感じる。同世代の中でも意識の溝を感じる。

女性に無償労働を強いて成り立っていたのが家父長制度だが、その意識が働き方にも影響を及ぼしている。仕組みを作ってきた（当時は女性に働く場を創出することが意味のあることだったのだろうが）世代の人々に、仕組みを変える必要性を理解させることも課題と感じるが、社会の仕組みに対する関心の低さも気になる。落ちてくる情報だけがすべてではないのだが、「余計な情報は入れたくない」という拒否感はどこから来るのか。

所得格差、情報格差が拡がり、生活に追われるあまり、機会と時間を奪われる。そこに更に何かが増えるのは耐え難いのかもしれない。そこにもアンコンシャス・バイアスが掛かっている気がする。労働環境の整備をどうしていったらいいのだろう。

報道によると、日本の2024年の自殺者は人数も比率も下がった一方で、子どもは過去最多。小中高生は高止まりとなっている。男女の二択で統計が取られていることに憤りを感じるが、それは別の機会で述べるとして、その中でも女性の若年層は増えている。上の世代を見ていて、人生のロールモデルが乏しく、未来が描きにくいのかもしれない。夫婦別姓制度もなかなか実現せず、女性が自立して生きていけるイメージが持ちにくい。弱者に冷たい社会の構図を考えたら、暗澹たる気持ちになる。

やはり、性別に関わらず、単身でも生活できる労働の仕組みを作ることは急務である。

5

選択的夫婦別姓の実現 個人の権利のために、選択の自由を！

青木 洋子

選択的夫婦別姓法案が、今年 5 月 30 日に衆議院法務委員会で審議入りした。

審議されるのは、28 年ぶり。今国会での成立は見込まれないが、可能性は出てきた。これまで保守系議員らの反対で、審議未了で廃案となっていた。

今、社会の多様化が進むなかで選択的夫婦別姓制度の導入を望む声が増えている。

現行法では、結婚時に夫婦が同じ姓を名乗ることが義務付けられている。

昭和 22 年の改正民法により、「男女平等の理念に基づき、夫婦は合意により夫又は妻のいずれかの姓を称することができる」ようになったが、実際には 9 割以上の夫婦が男性の姓を選択しており、女性が姓を変えるケースがほとんどだ。

日本政府は、国連の女性差別撤廃条約の批准を受けており、同条約は、女性差別となる国内法の是正を求める。女性に夫の姓を事実上強いている民法を改正するよう勧告されている。

夫婦が希望に応じて結婚前の姓を維持できる選択的夫婦別姓制度の導入を望む声が高まっている背景には、個人のアイデンティティや多様な家族観を尊重する意識の広がりがあるとされている。

■**選択的夫婦別姓が導入されれば、改正手続きの負担が減る。**

現行法で結婚する際には、戸籍変更に加え、運転免許証や健康保険証、銀行口座の名義変更など、法的・公的な証明書の再登録も必要。また、職場でも各種手続きが発生し、これらに多くの時間と労力を費やすことになる。また、長年使用してきた姓を変更することで、職場で

の人間関係に影響を与えることがあり、姓が変わると、心理的な負担が生じることもある。

■**選択的夫婦別姓制度が実現しない理由の一つ**に、日本における「家制度」の考えが根強く残っているとされている。夫婦別姓に反対する人の多くは、「家族の一体感が薄れる」と考えているようだ。一体感とは心情的なもので、形に現れるものではない。姓が同じだからと、必ずしも家族が一体になるとは限らない。姓が変わったことが原因で親や兄弟と疎遠になるとも思えない。

■**夫婦別姓を実現するためには、民法と戸籍法の改正が必要**

民法 750 条では婚姻時の同姓義務が規定されており、戸籍法 74 条 1 号では婚姻届により夫婦の姓を届け出ることが求められている。選択的夫婦別姓制度を導入するには、これらの法改正が不可欠。民法が改正されれば、各種手続きの負担が減り、アイデンティティも守られるだけでなく、公的な権利である相続権や税制優遇などの法的権利が付与されることになる。

選択的夫婦別姓制度とは、結婚にあたり、**それまでの姓をそのまま維持することも、配偶者の姓に改姓することも、いずれでも選択できるようにする制度。**

「同姓がいいのか別姓がいいのか」ではなく、「法律によって氏を強制するのか、それとも選べるようにするのか」が争点である。夫婦別姓が制度化されていないのは、日本だけ。個人の権利と伝統的な価値観のバランスを考慮しながら、社会全体で選択的夫婦別姓制度についての議論を深め、法制化に向けての審議に期待したい。

6

亡き母を想う

早川 仁美

2025年5月3日、母が永眠した。母は幸せだったのか、

どのような思いで生きてきたのか。亡くなってしまった今、もう聞くことはできない。

母は、昭和12年生まれ。静岡県の一歩西の漁師町で生まれ育った。その頃は田舎にも芝居小屋があったらしく、祖母（私から見ると曾祖母）とお芝居を見に行った事や、歌が好きで田舎の美空ひばりと呼ばれていたというのが口癖だった。

中学校を卒業すると浜松の繊維工場に就職をして娘時代を過ごした。そこで5歳上の父と出会い21歳で結婚し家庭を築き、3人の子どもをもうけ私は3番目である。祖父は酒飲みで仕事の無い時は酒屋に入り浸っていたため、母は酒を飲まない人と結婚したかったが、父は結婚したばかりの頃は飲まなかったが、いつの間にか酒を飲みだし、おまけに酒癖が悪かったと母はよくぼやいていた。特に仕事がつまみかかない時は要注意。家で大声を出し、物を投げ、ちゃぶ台返し、ひどい時には包丁を振り回すなんてこともしばしば。

父は、昭和7年生まれ、日本で生まれたが、子ども時代は韓国で過ごしており、終戦とともに引き上げてきたが極貧生活で高校に行かせてもらえなかったと聞いている。そんな背景が、つまみかかない時にお酒におぼれ暴力に走らせてしまっていたのか。「俺の稼いだきたお金で食わせてやっている」とよく言っていたが、仕事が順調な時はしっかり稼ぎもあったが、波があり母は、ずっとパートで家計を支えていた。

こんな家庭で育った私は、家族問題に特に関心を持った。

多様性が叫ばれている現代でも、家庭内のDVや家族間の虐待はなくなる。それどころか、児童虐待は増え続け、DVやモラハラが原因の離婚も後を絶たない。

公認心理師で、臨床心理士の信田さよ子さんは、毎日新聞のインタビューで、「家庭の問題をたどると戦争に行き着くのではないか。明治時代以降、富国強兵が叫ばれ、人を支配する強さに価値が置かれた。その影響が家族にも及び、より弱い者に暴力が伝わっていったのではないか。男性たち自身が暴力的に扱われてきたことがDVへとつながっている。」と答えている。

いつまでこんな社会が続くのか……

話を元に戻す。母は、父が亡くなった後、同居する息子2人と過ごした。2、3年前から認知症があったのでつらかったと思うが、最後まで精一杯兄にわがままを言って亡くなっていった。

おかあさん、お疲れ様でした。

7

誰もが安心して働き続けることができる社会とは

平野 みぎわ

女性活躍推進法は 2026 年 3 月で期限が切れるが、役割を終えた状況にないという判断で 10 年延長が予定されている。今回の改正では、管理職比率や賃金差異の公表義務が 101 人以上の企業に広がった。また、女性の健康問題への取組みを企業が公表する行動計画に盛り込まれる。

男女の賃金差異に影響しているのは、女性の管理職の割合が低いことと、女性に非正規雇用の割合が高いことが大きい。また、女性が多く働く分野（介護、福祉、保育など）の低賃金も影響していることが考えられる。

政府の女性版骨太の方針として、東証プライム上場企業は 2030 年度までに女性役員 30%を目標としているが、共同通信社が行った主要企業の取締役や監査役ら女性役員 41 名のアンケートによると「達成できない」という回答が 54%（22 人）であったとのこと。女性役員比率の先進 7 カ国との隔たりが大きい状況が続きそうだ。アンケート結果の中で、女性役員増加に必要な取組みに、「経営層の意識改革」「社内風土改革」が挙げられていたのが印象的だった。

管理職を希望する女性が少ないという実態も見えてきている。子育てや介護など家庭との両立が難しい、フォロー体制が不安など、引き受ける自信が持てないという女性の声が聞かれている。人権意識としてのジェンダー平等は子ども達と会話をしていても変わってきているように感じる。しかし、社会や家庭の中での実態はどうか？

まだまだアンコンシャスバイアスが存在し、それを子ども達や若者に見せてしまっていないか？変わらなければならないのは、私たち大人であると反省の日々である。

労働力不足も影響し、今後より一層の女性の人材活用が大きく謳われていく中、様々なライフイベントを抱えながらも、男性も女性も安心して働き続けられるような施策がより一層求められる。そのためにも、人権意識の醸成を継続すると同時に、会社などの働く場や自治会などの地域組織や政治の場など、意思決定の場に女性が参画できる環境整備を進めていくことが重要である。

情報誌 第 24 号 今、ジェンダーを考える

発行日 2025年(令和7年)6月

企画・編集 ミクシテ「茅ヶ崎市ジェンダー平等推進計画」を推進する会

発行責任者 小磯 妙子 taekoko55.jp@yahoo.co.jp