

市場、家族、労働とジェンダー

—ある女性観光労働者をめぐって—

東 美晴

1. 序論

2000年代以降の女性をめぐる言説における一つの極には、酒井順子の『負け犬の遠吠え』から派生した「負け犬」「勝ち犬」、上野千鶴子の『おひとりさまの老後』から派生した「おひとりさま」など、経済力をつけた女性をめぐるものがある（水無田，2014：82-84，160-162）¹⁾。経済力を持つシングル女性「おひとりさま」は、現代のような消費社会においては、その可処分所得の高さから、新たな消費分野の担い手として期待されるのもやむを得ないことである。たとえば、高価なアンチエイジング化粧品やエステサロンなど美容分野の拡大と定着は、経済力をつけた女性の登場によって牽引された新たな消費領域であったのだろう。

とりわけ経済の側からこのように強く豊かな女性に注目が集まる一方で、女性の貧困もまた顕在化してきた。平成23年度の『男女共同参画白書』では、「相対貧困率は、高齢単身女性世帯や母子世帯層など女性で高くなっていること」が指摘されている（内閣府男女共同参画局，2011：79）。さらに、「母子家庭の就労率は85%と高いにも関わらず、約7割が年間収入200万円未満という状況である（平成17年）」としている（内閣府男女共同参画局，2011:79）。このような女性の生活困難の原因を、『男女共同参画白書』は以下のように説明する。

固定的性別役割分担意識が十分に解消されておらず、仕事と生活の調和（ワーク・

1) 酒井順子の『負け犬の遠吠え』における「負け犬」とは、未婚、子なしの30歳以上の女性を指す。結婚戦略における負け犬であるが、往々にして経済力をもったキャリア女性でもある。上野千鶴子の『おひとりさまの老後』における「おひとりさま」は精神的にも経済的にも十分自立した高齢シングル女性である。

ライフ・バランス)が不十分な現状において、女性は、育児や介護などで就業を中断しやすい。また、税制・社会保障制度の影響による就業調整の影響もあり、女性は相対的に低収入で不安定な非正規雇用につきやすい就業構造がある。さらに、このような若い時期からの働き方の積み重ねの結果として女性の年金水準等は低く、高齢期の経済的基盤が弱いという問題もある。さらに、女性に対する暴力も、女性の自立を困難にする大きな要因である。女性に対する暴力は女性の自尊心や心身を傷つけ、自立に向けた就業や社会参加を一層困難なものにしている。これらの女性の生活困難の背景には、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識があり、女性の若い時期からのキャリアに対する考え方に影響を与えるとともに、生き方の選択肢を狭めている可能性がある。また、結婚後、夫へ生計を依存しているような場合には、例えば配偶者である男性の雇用不安によって家庭に困難が生じたり、離婚等に際して女性の自立が困難となりやすいなどの問題が生じている(内閣府男女共同参画局, 2011: 78-9)。

このような高齢単身女性の貧困および、子どもの世代への貧困の再生産をも含めた母子家庭の貧困に対しては、まだまだ不十分ではあるが援助の必要性が認識され、これに沿った政策の推進も始まっている²⁾。しかし、本稿で取り上げたいのは、未婚の若い女性の貧困であり、ごくありがちな苦境である。

若い女性の貧困を可視化していく上で、2014年1月に放送されたNHKの番組『クローズアップ現代』「あしたが見えない～深刻化する“若年女性”の貧困」、および4月の『NHKスペシャル』「調査報告 女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃」の功績は大きいであろう。現在、この2本の番組のもととなった取材は『女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃』として書籍化されてもいる(NHK「女性の貧困」取材班:2014)。NHKのこの告発は必ずしも唐突なものではなく、ここ数年、民放のバラエティ番組においては、経済的にはとても余裕があるとは言えないが、明るく前向きなボンビーガール達が登場している。この点では、多くの人々にとって、東京のような大都市において低収入で暮らす若い女性の存在は、とうに認知済みのことであつたであろう。しかし、

2) 平成26年度版の『男女共同参画白書』の第2部「平成25年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」においては、第8章に「貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」、第9章に「章高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」として頁が割かれている。特に、第8章では3節「安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題」において「ひとり親家庭等に対する支援の拡大」「生活上の困難の次世代への連鎖を断ち切るための取組」が述べられている。また、第9章では、第1節「高齢者が安心して暮らせる環境の整備」において「高齢男女の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援」が述べられている(内閣府男女共同参画局, 2014: 199-201)。

NHKのこの告発は、「夢を追うために自らリスクを背負ったのだから」といった言説では解消できない社会の構造的問題を突きつけている点で重要なものである。

そこで、本稿で特に注目したい24歳の女性の事例を、以下に引用する。

福島県の小さな村で生まれた愛さんは、幼い頃に両親が離婚し、母子家庭で育った。高校での成績はよく、将来は就職し安定した生活を手に入れること見据えて、親元を離れて関東の4年生の私立大学に進学した。人と接することが大好きな愛さんは、将来は観光関係の仕事に就きたいという夢を実現するため、観光を専門に学ぶ学部に入った。母親は自営業。…。大学に進学する費用は、進学する大学の奨学金と社会福祉協議会の教育支援金を借りてまかなった。一人暮らしの生活費、それに大学での海外研修など、奨学金だけでは足りない分を日々のアルバイトで必死に稼いだ学生生活。大学3年から卒業までの2年間は、大学近くのイタリアンレストラン、東京ドームでの売り子、さらに2つの居酒屋に籍を置き、一日に複数のアルバイトを掛け持ちして、働いたという。それだけ忙しく働いていても、学業をおろそかにすることはなかった。苦勞して大学に通っていた分、せいいっぱい学びたいと、必要な単位以上の授業を履修して勉強していたという。しかし、就職活動は厳しかった。「リーマン・ショック」後の不況の影響で、就職難だといわれる世代でもあった。正社員としての就職を希望していたが、観光業へのこだわりも強かったことから、当時、オープンを間近に控えた東京の観光名所で、インフォメーション業務を担当する契約社員として働くことに決めた。正社員ではないが、花形ともいえる観光スポットで、幼い頃からの夢だった観光の仕事に就けたことを、愛さんはとても誇りに感じていた。愛さんは、いつも背筋を伸ばして歩き、外出する際には、きちんと髪をまとめ、化粧をしている。年齢よりも落ち着いて見え、話し方も考え方も、とてもしっかりした女性だ。有名観光スポットのインフォメーションで、観光客と接する立場のため、常に周辺の観光地に関する最新情報を収集していた。また、清潔感が求められる職場だからこそ、化粧品にも気を使っていた。とてもやりがいを感じていた仕事だったが、愛さんはこの職場を2年で辞めざるを得なかった。手にする収入では生活がもたなくなったのだ。愛さんの自宅は、東京の下町にあるワンルームマンションだ。家賃は6万円。一人暮らしの女性の住居として、東京の相場からいえば、比較的安い方だろう。愛さんは、とても質素な生活をしてきた。シンプルで最低限必要な家具だけが、整然と並んだ部屋。冷蔵庫を見せてもらったが、ほとんど食品は入っていない。…。観光名所でのインフォメーションで契約社員として働いていたときの給料は、手取りで大体月14万円。固定給ではないので、月によって数万円単位での変動がある。2年間働いて、正社員とあまり変わらない仕事をしてきたつもりだったが、昇給はたった10円。ボーナスはない。このまま働き続ければ正社員につながるという道筋も見えない

かった。新人研修も担当していたが、入ってきたばかりの新人と10円しか変わらない待遇に、本当に悲しい気持ちになったと話していた。生活にかかる費用は家賃と光熱費だけでも7万5000円が固定費として出ていく。それに母親に毎月1万円は仕送りするように心がけている。そうすると手元に残るのは5万円程度だ。このくらいの金額があれば、普通だったらなんとか生活できるのかもしれない。しかし、愛さんは、奨学金の返済を負っていた。月々3万円。愛さんには、この返済が重くのしかかっていた(NHK「女性の貧困取材班」, 2014: 52-55)。

この24歳の女性(愛さん)の事例における生活困難の理由は、端的には非正規就労の給与の安さと奨学金の返済であり、『男女共同参画白書』が掲げるものとは異なる。しかし、この女性の事例は、現代の若年女性における貧困の土壌を考える上でのいくつかの重要な問題を析出する手掛かりになる。

第一の問題は非正規労働である。非正規労働の給与の安さは性別に関わらず生活困難の理由となりやすいものである。非正規労働の傾向として、育児や介護等による就業の中断や、働き方の調整を除外してもなお、男性よりも女性において、より多いという現状がある。

第二の問題は、この女性が奨学金の貸与を受けることまでして、「将来は就職し安定した生活を手に入れること見据えて、親元を離れて関東の4年生の私立大学に進学した」という点である。日本の近代家族においても、女性のライフコースは結婚するまでは経済的に親の保護下にあり、結婚後は夫の収入を基盤として家事・育児に従事する形で家族を支えるというモデルの中におかれ、女性が自立を求められない存在であったことは周知の事実である。しかし、現在、この女性のように、自分自身で安定した生活を手に入れる必要がある人も少なくない。成績が悪くないならば、男性と同様に奨学金の貸与を受け、よりよい職を目指して大学に進学することも、もはや珍しくない。若年女性が、指向性としての就業ではなく必要性としての就業を求めるようになった背景には、近年の日本における家族構造の変容がある。このようなポストモダン家族における女性の位置づけを見直し、これに応じた制度面の改革を促すことは、もはや急務ですらある。

第三の問題は、この女性が「観光業へのこだわりも強かったことから、当時、オープンを間近に控えた東京の観光名所で、インフォメーション業務を担当する契約社員として働くことに決めた」ことであり、この仕事に対し、「正社員ではないが、花形ともいえる観光スポットで、幼い頃からの夢だった観光の仕事に就けたこと」を誇りにさえ感じていたことである。観光産業について言うならば、たとえば東京ディズニーランドは、学生のアルバイト等の多くの非正規雇用者によって支えられていることは知られている。このように、往々にして、観光の現場の、特に客と直接に接する業務は非正規雇用者によって担われている。これは観光産業ばかりではない。スーパーのレジ打ちが、女性のパートタイマーによって担われていることもよく知られている。流通小売業、ファ

ミリーレストラン等の飲食店においても同様の傾向がある。観光現場における、女性らしい華やかさと柔らかさ、細やかさを武器に観光客の応対を行う「おもてなし」の仕事は、女性の憧れをかきたてる。実際、この24歳女性・愛さんの場合にも、観光の仕事は憧れの仕事であり、この仕事をするに誇りを感じていた。しかし、このような「おもてなし」の仕事は、主として女性に担われ、その多くは非正規雇用であるため、給与は低く抑えられるという傾向が顕著である。このような傾向が意味するところは、労働市場においても、ある程度業種、職種に性別役割分業の固定化があり、その役割が序列化されていることである。すなわち、労働市場の業種、職種によるジェンダー化である。これは観光のような「おもてなし」のサービス労働ばかりでなく、福祉や保育の現場においてケア労働に当たる人にも当てはまることであろう。ヘルパー、介護福祉士、保育士等の資格取得においては性別の制限はないにもかかわらず、給与が低く抑えられているため、男性が仕事を続けることが難しい環境があることは知られている（後述するが、男性には家族給の幻想がある）。このため、現状においては、やはり女性中心の職場である。このように、ポストモダンの、ケア労働も含めたサービス労働の一つの特質として、男女間の内外分業としてあった固定的性別役割分業が、労働市場における性別役割分業に置き換えられていったことを、指摘することができるであろう。

本稿では、以上の三つの問題について、統計データをもとに検討していく。

ところで、前掲の24歳女性・愛さんの問題は特殊なものではない。というのも、筆者自身が国際観光学科の教員であり、筆者の記憶する卒業生の中には、愛さんのように観光業に就く夢を優先させた結果、契約社員としての就職を選択した女子学生もあれば、奨学金を頼りに4年間の学業を終えた女子学生もあったからである。彼女たちが愛さんほどの苦境に直面するかどうかはともかくとして、筆者にとって愛さんのケースは極めて身近に感じられる。

なお、貧困を取り上げる際には、社会的に援助や支援の必要性を喚起していく目的もあるため、どうしてもその悲惨さに目を向けさせるようなケースに注目が集まる。報道のドキュメンタリーによる告発は、それが社会的役割であるとともに、その最も効果的な手段でもある。NHKの『女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃』も、ケースの収集方法においては、この例に漏れない。しかし、若い女性たちの苦境は特殊なケースとして現れるのではなく、社会的傾向として顕在化してきている問題である³⁾。苦境に

3) NHKの『女性たちの貧困～“新たな連鎖”の衝撃』もこの認識は持っている。同書の最終章「データが語る若年女性の貧困」において、「就業構造基本調査」を基にした分析が行われている（NHK「女性の貧困」取材班，2014：223-254）。そこでは、「非正規雇用の若年女性のうち実に81.47%が、個人の収入で見ると「困窮」の状態」にあり、「サービス業が若年女性の非正規雇用の総数を押し上げ、同時に困窮レベルの雇用を生み出し続けている」としている（NHK「女性の貧困取材班」，2014：227-229）。

陥った女性を見つけ出し何がしかの援助や支援を行うといった福祉政策によって解決する問題ではなく、現代の日本社会における構造的要因を見つめ直していくしか、解決の道がない問題である。本稿はそのような取組の一環でもある。

2. 女性と収入

表1、表2は2005年度～2013年度までの、男女それぞれの給与階級別給与所得者の構成割合の推移を示したものである。また、表3、表4は表1、表2をもとに、4階級にまとめなおしたものである。

表3を見ると、女性の給与所得者中300万円以下の人の割合は、最低は65.5%（2005年度）、最高67.7%（2009年度）の間にあり続けている。これは端的に、女性給与所得者のほぼ3分の2が、300万円以下の所得しかないことを示している。

この要因として、家事や子育てとの両立をはかるため、女性自ら非正規就労を選択する傾向にあることが指摘されている⁴⁾。表5には、男女それぞれの雇用形態別の雇用者の構成割合の推移を示しているが、実際、平成25年度の女性の正規雇用者の割合は44.2%に過ぎない。半数以上がパート・アルバイトおよび派遣・嘱託等の雇用形態なのである。さらには制度的制約もある。現行の税制では給与所得の非課税限度額は103万円であり、被扶養者であり続けるための限度額は130万円であるため、それ以下におさえるよう調整を行っているケースもある⁵⁾。実際、表1と2を比較すると、給与所得

4) たとえば、平成25年度版『男女共同参画白書』には、「成長戦略の中核である女性の活躍に向けて」という特集が組まれている。その中の雇用形態の選択に触れた項では、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成22年）のデータを利用して、女性の非正規雇用を選択した理由をまとめている。そこでは「M字カーブの谷に当たる30～40歳の年齢階級の非正規雇用者の4割が、非正規雇用を選択した理由として「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」ことを挙げている。20歳代後半を除いて、「正社員として働ける会社がなかった」ことは理由の上位に挙げておらず、非正規雇用を柔軟な働き方であると考えて選択している割合が高いと考えられる」としている（内閣府男女共同参画局、2013：26-7）。

5) 平成24年度版『男女共同参画白書』には、平成22年に独立行政法人労働政策研究・研修機構によって行われた「短時間労働者実態調査」を利用し、「パートタイム労働者の就業調整の有無とその理由」を示している。これによれば、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると、税金を支払わなければならないから」とした人は、女性回答者中の55.3%を占めていた。「一定額（130万円）を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」は43.2%、「一定額を超えると、配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が31.4%となっていた（内閣府男女共同参画局、2012：64）。

が200万以下の人の割合は女性において圧倒的に多い。その割合は女性では42.7% (2010年度) ~44.9% (2009年度) の間で推移しているが、男性では8.9% (2005年度) ~11% (2009年度) 程度である。現在、既婚者においても共働きの世帯が専業主婦世帯を大きく上回っているにもかかわらず、男性は仕事、女性は家事の固定的性別役割分業意識が女性自ら自身の就労を縛るとともに、制度がさらにそれを補完している状況がみてとれることになる⁶⁾。

しかし、筆者が注目しておきたいのは、この大きな傾向が隠蔽してしまう問題があるという点である。

表5の、雇用形態別の雇用者の構成割合の推移から見て取れることは、男女ともに非正規化が進行したという現状である。男性では正規雇用者は昭和60 (1985) 年には92.8%であったが、平成25 (2013) 年には78.8%にまで減少している。女性に至っては、昭和60 (1985) 年に68.1%であったものが平成25 (2013) 年には44.2%にまで減少したのである。非正規の就労は、全体の傾向としては確かに女性自らの選択であるところが大きい。しかし、正社員としての就業が叶わなかったために非正規を選択した女性も少なくない。平成25年度版の『男女共同参画白書』では、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年) のデータをもとに、年齢階級ごとに非正規を選択した理由(複数回答)をまとめている。「正社員として働ける会社があった」とした人の割合および全体の順位を見ると、25歳~29歳において30.2% (2位)、30~34歳において28.6% (4位)、20~24歳において19% (5位) と、若年層において仕方なく選択した結果であるという傾向が出ている。また、非正規雇用者女性の今後の就労に関する希望においても、正社員を希望する人の割合は、30~34歳で37.9%、25~29歳で35.4%、20~24歳で33.3%、35~39歳で27.8%と、正規雇用への希望が高くなっている(25年:24-25)。このように、20歳代~30歳代の非正規雇用女性のうち2割~3割は仕方なく非正規雇用を選択したのであり、3割~4割近くが今後正規雇用への移行を希望していることがわかる。前掲の24歳女性・愛さんも、このような女性の一人であったことは言うまでもない。

再び、表3, 4に目を向ける。600万円以上の給与所得者の割合は女性では2005年~2013年の期間、4.7% (2009,2010) ~5.4% (2013) の間を推移している。男性は2008

6) 昭和55年では「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」すなわち専業主婦世帯1,114万世帯に対し、「雇用者の共働き世帯」は614万世帯であった。しかし、専業主婦世帯は徐々に減少、共働き世帯は徐々に増加し、平成4年に共働き世帯914万世帯、専業主婦世帯903万世帯となり、両者の数は逆転する。また平成12年頃まで、共働き世帯、専業主婦世帯がともに900万~950万世帯の間で拮抗する状態にあったが、その後共働き世帯はさらに増加、専業主婦世帯はさらに減少した。平成25年度では、共働き世帯1,065万世帯、専業主婦世帯745万世帯である(内閣府男女共同参画局, 2014:62)。

年度までは30.9%、31.2%、29.9%と30%前後であったが、2009年以降は25.5%、26.3%、26.0%、26.3%、27.1%とやや下がったところで推移している。男性における2008年までと2009年度以降の差には、リーマン・ショック後の景気後退の影響を見て取ることができるであろう。それはさておき、600万以上の給与所得者の割合は男性では25%～30%あるが、女性では5%程度しかないという現状がある。ここから、「おひとりさま」に象徴されるような、消費を牽引する経済力をもった女性のごく一部に過ぎないことがわかる⁷⁾。

以上をまとめると、全体として進行してきたことは、「女性のライフスタイルに合わせた多様な働き方」の名目のもとに女性の雇用者数そのものは増加したものの、全体として非正規化されてきたことである。それが結果として、女性の労働力としての価値を下げることに繋がったと言えるであろう。こうして、正規就業を求める若年層女性さえも、非正規労働者化させられてきた。このことが、3分の2の女性の給与所得が300万円以下に抑えられているという現状を生み出している。いわば女性は、非正規労働を支える「女性のライフスタイルに合わせた多様な働き方」の言説のもとに、安い労働力として市場に組み込まれたことになる。

そこで、「女性のライフスタイルに合わせた多様な働き方」の言説が、誰によって、どのように利用されてきたものであるのかを考えておきたい。

非正規就労が、雇用者側から見れば極めて安価な労働力であることは、現在では既に多くの人に理解されている。また、非正規就労を増加させていく過程で、労働派遣法の成立が大きな影響を与えたこともよく知られている。労働派遣法の成立は1985年であるが、1996年、1999年、2004年の改正を経て、人材派遣可能な業務領域が拡大されてきた(木村涼子他, 2013: 121)。企業側にとって人材派遣等の雇用形態は、パート・アルバイト等の単純労働ではなく、ある一定レベル以上の技能や経験を持った人材を、より低いコストで雇用できるという点で極めてメリットがある。雇用者、特に女性にとっても、

7) 高学歴、高収入女性のもう一つの傾向として、「同類婚」がある。平成26年度版『男女共同参画白書』によると、夫婦ともに大学・大学院卒の高学歴の共働きの夫婦では、妻の得が700万～999万円のケースが最も多いことが示されている(内閣府男女共同参画局, 2014: 32)。これは明らかな同類婚のケースの傾向であろう。三浦は「同類婚」について、「一つは、女性の社会進出によって、実のところ、女の間での格差が拡大しているということ。これは、(新自由主義下では国民全体の所得差が広がるわけだが)女性のあいだの所得格差が広がっているということばかりでなく、学歴の高い女性がより社会進出しより高い所得を得るのに対し、学歴の低い女性の社会進出は相対的に進んでいないということ、さらにまた、同じ社会階層、文化階層に属する者同士の結婚、「同類婚」が女性の社会進出が進むほど増加する傾向にあり、つまり、女性のあいだの所得格差は、結果として、世代をこえて固定される傾向にある」と述べている(三浦, 2013: 73)。

正社員ほどの拘束がないにも関わらず、自分の技能や経験がある程度、評価されるという点では、悪い気はしないものであただろう。そして、労働派遣法以降、派遣、契約等、多様な雇用契約の形態があることが広く認知されるとともに、正社員に対するパート・アルバイトという非正規労働のマイナスイメージを緩和したことも確かであろう。それゆえにこそ、現在でもなお多くの女性たちが自ら非正規雇用を選択する傾向にあると言えるであろう。

しかし、立ち止まって考えてみると、「女性のライフスタイルに合わせた」の言説は、固定的性別役割分業の肯定の上に成り立つものである。すなわち、家事や子育て、介護等の家庭の事情を考慮しながら働かなければならないのは、多くの女性がこの性別役割分業を引き受けざるを得ない立場におかれているからである。そして同時に、各世帯における主な働き手は男性であることを暗黙の了解としていることにもなる。こうして、「女性のライフスタイルの合わせた」は、これを逆手にとりながら、「あなたの家庭の事情に合わせた働き方を認めます。ですが、あなたは労働力として限定されていますから、給与は低く抑えます」という選択を押し付けたのである。このことは、シングルマザー等では子育てと労働の両方の責務が自身にかかってくることになるが、「あなたの家庭の事情を認めるが、それゆえに当然正規雇用はできない」という雇用者側の申し開きの理由を作ることにもなる。若い未婚の女性に対しては、契約や派遣での採用は、「十分にあなたの能力は認めています。でも女性ですから、これでいいですよ」というメッセージになる。

さらに言えば、労働派遣法の業務領域が拡大されてきた時期は、若い男性に対して「夢を追うのであればフリーターをするのも悪くない」というようなメッセージが流布されてきた時期とも重なっている。実際、男性の正規雇用者の割合も平成16(2004)年には83.8%にまで下がっている(表5参照)。これらのフリーター達が30歳代に入っても相変わらず正規雇用者になれず、ワーキング・プア層に吸収されていったことは記憶に新しい。

要するに、労働派遣法成立以来、雇用者側は多様な言説を駆使しながら、安い労働力の確保に力を尽くしてきたことになる。特に女性は、日本社会の土壌として固定的性別役割分業意識が相変わらず強かったからこそ、男性以上に安い労働力として組み込みやすかったことになる。

表1 給与階級別給与所得者構成比の推移（女性）

給与階級	2005年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
100万円以下	16.7	16.6	16.7	17.7	15.9	17.1	16.8	18.6
200万円以下	26.1	27.1	27.0	27.2	26.8	26.1	26.7	26.1
300万円以下	22.7	22.3	22.7	22.8	23.5	22.9	22.4	21.8
400万円以下	16.1	15.6	15.3	15.2	15.9	16.0	16.1	15.6
500万円以下	8.7	8.8	8.5	8.2	8.8	8.6	8.6	8.9
600万円以下	4.5	4.4	4.4	4.2	4.4	4.5	4.5	4.8
700万円以下	2.0	2.1	2.1	1.8	2.0	2.0	2.0	2.2
800万円以下	1.2	1.1	1.2	1.1	1.0	1.1	1.1	1.2
900万円以下	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7
1,000万円以下	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4
1,500万円以下	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7
2,000万円以下	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
2,000万円超	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

* 単位は%。

* 平成19年度版『男女共同参画白書』、平成21～25年度版『男女共同参画白書』、『平成25年度分民間給与実態統計調査』より作成した。

表2 給与階級別給与所得者構成比の推移（男性）

給与階級	2005年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
100万円以下	2.5	2.7	2.9	3.1	2.6	2.9	3.2	3.2
200万円以下	6.4	6.8	7.1	7.9	7.2	7.2	7.6	7.5
300万円以下	11.5	11.8	12.3	14.1	13.6	13.8	13.5	13.4
400万円以下	17.8	17.4	18.0	20.0	19.5	19.9	19.2	18.7
500万円以下	17.6	17.1	17.2	17.3	18.0	17.7	17.4	17.1
600万円以下	13.5	13.0	12.8	12.2	12.7	12.4	12.7	13.0
700万円以下	9.1	9.2	8.8	7.9	8.2	8.1	8.2	8.4
800万円以下	6.8	6.7	6.4	5.5	5.9	5.7	5.9	6.0
900万円以下	4.5	4.6	4.4	3.8	3.8	3.8	3.8	4.0
1,000万円以下	3.1	3.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.6	2.5
1,500万円以下	5.4	5.8	5.5	4.4	4.4	4.5	4.3	4.5
2,000万円以下	1.1	1.2	1.2	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0
2,000万円超	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7

* 単位は%。

* 平成19年度版『男女共同参画白書』、平成21～25年度版『男女共同参画白書』、『平成25年度分民間給与実態統計調査』より作成した。

表3 給与階級別給与所得者構成比の推移2（女性）

給与階級	2005年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
300万円以下	65.5	66.0	66.4	67.7	66.2	66.1	65.9	66.5
301万円-600万円	29.3	28.8	28.2	27.6	29.1	29.1	29.2	29.3
601万-1000万円	4.2	4.2	4.4	3.9	3.9	4.0	4.1	4.5
1,000万円超	0.8	0.8	1.0	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9

* 単位は%。

* データ元は表1である。

表4 給与階級別給与所得者構成比の推移2 (男性)

給与階級	2005年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
300万円以下	20.4	21.3	22.3	25.1	23.4	23.9	24.3	24.1
301万円-600万円	48.9	47.5	48.0	49.5	50.2	50.0	49.3	48.8
601万-1000万円	23.5	23.5	22.5	19.6	20.4	20.0	20.5	20.9
1,000万円超	7.2	7.7	7.4	5.9	5.9	6.0	5.8	6.2

* 単位は%。

* データ元は表2である。

表5 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移

年 度	女 性			男 性		
	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	派遣・契約・嘱託他	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	派遣・契約・嘱託他
昭和60	68.1	28.4	3.5	92.8	3.2	4.0
平成元	64.1	32.5	3.4	91.4	4.6	4.0
平成4	61.9	34.5	3.7	91.1	5.0	3.8
平成7	61.0	35.3	3.7	91.2	5.2	3.6
平成10	57.3	38.9	3.8	89.7	6.6	3.7
平成13	52.3	42.7	5.0	87.5	8.9	3.6
平成16	48.4	40.4	11.2	83.8	8.3	8.0
平成19	46.6	40.6	12.8	81.8	8.6	9.6
平成21	46.7	40.3	12.9	81.7	8.7	9.6
平成22	46.2	41.2	12.6	81.1	9.1	9.8
平成23	45.3	42.1	12.6	80.1	9.7	10.2
平成24	45.5	42.4	12.2	80.3	9.5	10.3
平成25	44.2	43.9	11.9	78.8	10.5	10.7

* 平成22年度版～平成26年度版『男女共同参画白書』より作成。

3. ポストモダンにおける家族の再編と女性

表6は平成22(2010)年度国勢調査による世帯の家族類型割合および一世帯あたりの人員を示している。総数中、親族のみの世帯66.7%(核家族世帯56.4%, 核家族以外の世帯10.3%), 非親族を含む世帯0.9%, 単独世帯32.4%となっており、この5分類では核家族世帯が最も多く、現在の日本の家族においてドミナントな家族類型ということになる。しかし、分類枠を取り払い、人員構成にのみ目を向けてみると、単独世帯の32.4%が最も多く、次に夫婦と子供で構成されるいわゆる典型的な核家族の27.9%がくる。三番目に多いのは夫婦のみの19.8%, 四番目に女親と子供の7.9%である。これについては、平成22年度国勢調査最終報告書は、夫婦と子供からなる世帯は平成7年度には34.2%, 12年度には31.9%, 17年度には29.8%, 22年度には27.9%と減少を続ける一方で、単独世帯は、平成7年度には25.6%, 12年度27.6%, 17年度29.5%, 22年度32.4%と増加し続け、平成22年度にはそれまで最も多い世帯類型であった夫婦と子供からなる世帯を抜き、

もっとも多い世帯類型となったことを示している（総務省，2011：282）。

ここでの問題は、現代日本におけるもっとも多い世帯類型が、いわゆる核家族ではなく、単独世帯であることがどのような意味を持つのか、ということである。

夫婦と親子の愛情の絆によって結ばれた家族のイメージは、現代の私たち個々人にとって、心の中の聖域とも言える原風景を提供するものである。私たちがこのイメージにおいて、最も一般的な家族像と見做しているのは夫婦と子供から成る核家族であろう。このような核家族は「近代家族」と呼ばれるものである。「近代家族」は、落合によれば①家内領域と公共領域の分離、②家族成員相互の強い情緒的関係、③子ども中心主義、④男は公共領域・女は家内領域という性別分業、⑤家族の集団性の強化、⑥社交の衰退、⑦非親族の排除、⑧核家族の8点を、その理念型的特徴として取り出すことのできるものとしている。また、「近代家族」の特徴の内でもっとも基底にあるのは①の家内領域と公共領域の分離であり、これは「近代家族」が近代市場にその参加者である近代的個人（「人間」）を供給する装置であることに拠っている。これに対する国家の役

表6 世帯の家族類型別割合、1世帯当たり人員

世帯の家族類型	世帯家族類型別割合 (%)	1世帯当たり人員 (人)
総数	100.0	2.42
親族のみ世帯	66.7	3.11
核家族	56.4	2.87
夫婦のみ	19.8	2.00
夫婦と子供	27.9	3.63
男親と子ども	1.3	2.31
女親と子ども	7.9	2.39
核家族以外の世帯	10.3	4.45
夫婦と両親	0.4	4.00
夫婦とひとり親	1.4	3.00
夫婦、子供と両親	1.8	5.91
夫婦、子供とひとり親	2.9	4.68
夫婦と他の親族	0.2	3.24
夫婦、子供と他の親族	0.8	4.68
夫婦、親と他の親族	0.2	5.38
夫婦、子供、親と他の親族	0.7	6.78
兄弟姉妹のみ	0.6	2.09
他に分類されない世帯	1.1	3.38
非親族を含む世帯	0.9	2.54
単独世帯	32.4	1.00
(参考) 3世代世帯	7.1	5.09

*平成22年度国勢調査最終報告書「日本の人口・世帯」p281より作成

割は、市場と家族の分離を十分に保持し、それぞれの機能が十全に遂行されるように規制することである。こうして、市場・家族・国家の三者の連関によって近代社会が構成される、とまとめている（落合、1989：18-19）。

また三浦は、日本の近代家族に見られる家族・市場・国家の連関を以下のように示して見せる。

福祉国家とは、形式上、（日本国憲法で言えば、第25条における「健康で文化的な最低限の生活」の保障のように）その国民全員に対する普遍的な生存権の保障をその理念とし、失業率ゼロ・パーセントという完全雇用をその目標として設定した。完全雇用が生存権の保障の装置となりうるのは、またそれが、家族給による終身雇用という条件を付随するからである。規範的な雇用のあり方を終身雇用とすることは、安定した雇用と定年による引退後の収入のあり方、つまり、「終身」の安定を保護する。家族給とは、労働者の賃金が、その人一人が生活していくための賃金ではなく、その人が家族を持つ稼ぎ手として認識されて、その人が持つ配偶者と子供を育てる、つまり家族を養うための賃金という概念から賃金額が決定されることをいう（職はもっているがその職の賃金では結婚することなどできないという、ワーキング・プアの問題は、家族給の理念が失われたからこと現れる）。完全雇用が家族給による終身雇用によって補完されるとき、核家族の規範化がおこる。ニコラス・ローズも言うように、完全雇用による生存権の保障という福祉国家の統治技術は、男の働き手と女の主婦による核家族を最適モデルとして設定することで成立するものであった。福祉国家にはこのような制度的性差別が内包されている（三浦、2013：67-8）。

このように見ていくと、日本においては、最適モデルとしての核家族を維持するため男性は公共領域・女性は家内領域という固定的性別役割分業を維持してきたということ、またそれは既婚女性の労働の税制上の制約や専業主婦に対する年金の保証によって行われてきたことになる。また、これが国家によるコントロールそのものであったことも理解できる。さらに、日本の女性労働における顕著な特色である、女性の年齢階級別労働力率のM字カーブも、結婚・出産・育児を女性の重要な性別役割として規範化することによってもたらされてきたものである。このような性別役割は社会的要請として女性に押し付けられたものであるとともに、女性自身もこれを内面化してきたと言えるであろう。

ところで、「近代家族」が市場、国家との連関の中で形作られたものであるという認識は、現代日本における家族類型の変化の持つ意味が表層的なものではないことを示唆することになる。すなわち、国家と市場の変化により、家族も連動して変化させられているのである。三浦によれば、国家による核家族の破壊（同時に福祉国家の破壊

でもある)は1986年の「男女雇用機会均等法」に始まる。「男女雇用機会均等法」には、もちろん「女性の権利の拡大と社会的な承認」という意味も含まれていたが、むしろ「グローバル化にむけて日本の繁栄のためには、女性の労働力をできるかぎり有効利用しなければならないという資本と市場のロジック」であり、ここにおいて女性は「新自由主義社会における、新しい労働力の象徴的記号となる」としている(三浦, 2013: 68-9)。

三浦のいう破壊とは、女性を外部労働の担い手とすることを通して家族給の理念を破壊し、これによって男性は公共領域・女性は家庭内領域という固定的性別役割を無意味化し、それを基盤とした核家族そのものを解体することを意味している。理念的には、三浦のこの議論は興味深いものである。しかし、実態的に家族給を破壊していったのは、むしろ「労働派遣法」であっただろう。1985年に成立した労働派遣法は、当初は対象領域も極めて限定的なものであった。この時期には、結婚、出産によってリタイアした女性を再度、労働市場に吸収するという意味あいももたされており、「男女雇用機会均等法」と同様に、女性の労働力の有効利用を促すものであった筈である。しかし、1999年、2004年の労働派遣法の改正による対象業務拡大の中で、男性労働力の非正規化も進められてきた。こうして男性の賃金も下げられることによって、家族給そのものが実質的に消失していったと見なすことができるであろう。

家族給が理念的にも実質的にも失われれば、核家族の維持は不可能であり、解体されていくことも必然である。単独世帯、さらにひとり親と子供世帯(特に母親と子供世帯)の増加は核家族解体の結果である。これはポストモダンにおける家族の傾向として捉えられるものであろう。ここでは女性は資本にとって有効利用されるべき労働力として立ち現れてくる。もはや女性は、権利の拡大や社会的承認のために働くのではなく、働かざるを得ないのである。

本稿の冒頭に示した24歳女性・愛さんのケースも、彼女の幼い頃に両親が離婚し、母子家庭となっている。彼女もまた解体された核家族(理念型としての)の娘であった。安定した家族給で彼女の生活を保証してくれる父はない以上、彼女は働かざるを得ない。それだからこそ、奨学金を得ることまでして、大学に進学したのである。

以上のように、既に女性の労働は、かつてさんざん語られた女性の社会参加への欲求が満たされれば十分であるというレベルではなく、男性と同様に生きていくのに必要なレベルにまで達しているのである。

4. 産業の再編とジェンダー

(1) 女性と産業・職業領域

平成25年度版『男女共同参画白書』では、特集の「成長戦略の中核である女性の活躍

に向けて」において、近年の産業構造の変化の一つとして、GDPベースにおいて、平成2（1990）年から21（2009）年の間に製造業の割合が28.2%から20.0%に減少した一方で、サービス業の割合が17.0%から26.1%にまで上昇したことを取り上げ、経済のサービス化の進行を示している（内閣府男女共同参画局，2013：45）。その上で、「我が国経済を取り巻くこのような大きな環境変化の中で、経済成長の担い手としての女性の可能性が注目されている。まず、女性の就業が拡大し、より多くの女性が新製品・新サービスの開発に参画することによって、多様な経験や価値観が反映され、これまでになかった新しい市場が開拓されることが期待される。…。また、少子高齢化が進行する中、今後に見込まれる生産年齢人口の減少による影響を女性の就業拡大によって緩和することができる。…。さらに、従来主に女性が家庭で担っていた介護・育児・家事等の一部が市場化された場合、関連産業における需要が拡大し、経済に影響を与えることが考えられる」と、経済分野における女性への期待が述べられている（内閣府男女共同参画局，2013：5-6）。

上の議論は端的には、経済のサービス化の中では女性の活躍が期待されるという議論である。そこで、表7に示した平成24（2012）年の男女それぞれの産業別就業状況（%）に目を向けてみよう。表7を見る限りにおいては、サービス業従事者の割合は男性7.5%、女性7.1%と大きな差はない。ただ、表7におけるサービス業の業種内訳は「洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体、宗教、その他のサービス業」と幅広い（国税庁，2014：4）。これらの中でも、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業などは男性に担われ、美容業、その他の生活関連サービス業等は女性に担われる傾向があるかもしれない。『男女共同参画白書』が言うような女性に期待がかかるサービス業とは、このような女性において担われる可能性が高い、新たな消費領域の生成に関わるような生活関連サービス業、観光やレジャーに関わるような新たな娯楽業を指すのであろう。また、「宿泊業・飲食サービス業」「医療・福祉」では、それぞれ女性は8.7%・男性4.0%、女性20.0%、男性4.8%と女性に担われる傾向が強くなっている。「宿泊業・飲食サービス業」は分類のしにくい「サービス業」全般とは異なり、非常に明確にサービス業内の一つの業種として位置づけられている。また「医療・福祉」も医療ケア、福祉ケアのケアサービスという意味ではサービス業である。

以上のように、現在、女性は新製品の開発はともかくとして、新サービスの開発に期待をかけられ、また実際に業種としてサービス業に従事する割合も高くなっている。

次に、職業としての「サービス」に目を向けておく。平成26年度版の『男女共同参画白書』には、男女それぞれの職業別の就業者数割合の現況（平成25（2013）年度）と、平成21（2009）年から平成25（2013）年の間での産業別の就業者数の変化が示され

ている（内閣府男女共同参画局，2014：24）。このうち，表8には男女別の職業別の就業者数割合（平成25（2013）年度）を示している。表8によると，男性では，従事者の多い職業は「生産工程従事者」（17.7%），「専門的・技術的職業従事者」（15.0%），「事務従事者」（13.9%）であるが，女性では，「事務従事者」（27.2%），「サービス職業従事者」（19.5%），「専門的職業従事者」（17.2%）となっている。さらに，これらの職業従事者数の平成21（2009）年から25（2013）年にかけての増減においては，男性の「管理的職業従事者」「販売従事者」「生産工程従事者」においてそれぞれ24万人，35万人，31万人の減少が見られた一方で，「専門的・技術的職業従事者」において女性39万人，男性21万人の増加が，「サービス職業従事者」において女性33万人，男性7万人の増加が

表7 産業別就業状況（2012年度）

産業分類	女性	男性
建設業	2.6	11.9
製造業	11.5	20.1
運輸業・郵便業	2.3	7.7
卸売業・小売業	19.7	14.3
宿泊業・飲食サービス業	8.7	4.0
医療・福祉	20.0	4.8
サービス業	7.1	7.5
その他産業	28.0	29.5

*単位は%。

*平成25年度版『男女共同参画白書』P8の図をもとに作成。

表8 就業者数の職業別割合（2013年度）

職業分類	女性	男性
管理的職業従事者	0.6	3.5
専門的・技術的職業従事者	17.2	15.0
事務従事者	27.2	13.9
販売従事者	13.7	13.6
サービス職業従事者	19.5	7.0
保安職業従事者	0.3	3.3
農林漁業従事者	3.1	4.0
生産工程従事者	9.6	17.7
輸送・機械運転従事者	0.2	6.1
建設・採掘従事者	0.2	8.2
運搬・清掃・包装従事者	7.1	6.5
分類不能の職業	1.4	1.3

*単位は%。

*平成26年度版『男女共同参画白書』P24より作成。

見られたという(内閣府男女共同参画局, 2014: 24)。この傾向に対し、『男女共同参画白書』では「成長産業との関わりの深い職業で女性就業者数が増加しているのに対して、従来の主力職業から成長性の高い産業への男性の就業人口の移動は顕著ではない」とまとめている(内閣府男女共同参画局, 2014: 24)。

要するに、職業別分類における「サービス職従事者」の割合も、男性よりも女性の方が高く、現在もさらに伸び続けているのである。なお、「専門的・技術的職業」は「研究者、技術者、医師、看護師、弁護士、公認会計士、保育士、教員、芸術家等」である(内閣府男女共同参画局, 2013: 8)。女性における「専門的・技術的職業従事者」の増加には看護、福祉、保育領域の専門職の増加も関わっており、このことが「医療・福祉」産業における女性従事者の多さを支えているとも言えるであろう。

(2) 業種と給与

ところで、表9, 10には平成25(2013)年度分および平成20(2008)年度分の民間給与実態統計調査による業種ごとの平均給与を示している。表11, 12には同じく民間給与実態統計調査による平成25(2013)年度分および平成20(2008)年度分の業種別の給与階級分布である。

表10を見ると、平均給与は低い順に「宿泊業・飲食サービス」(233万円)、「農林水産・鉱業」(289万円)、「サービス業」(339万円)、「卸売業・小売業」(360万円)、「医療・福祉」(387万円)と並んでいる。これらの内「農林水産・鉱業」以外の4業種は、男性よりも女性従業者によって担われる傾向が顕著なものであることは先に示した通りである。サービス業は成長産業であるというが、平均給与の低い産業であることは明らかである。男性労働力の現代の成長産業であるサービス産業への移行が進まないこともまた、平均給与の低さが理由であると推測できる。

そこで、これらの業種における平均給与の低さの理由を理解するために、表11の業種別給与階級分布を見ていく。ここで気づかされることは、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「情報通信業」等の平均給与の高い業種では、給与所得300万円以下の割合が5.2%, 20%, 14.4%と比較的低く抑えられていることに対し、平均給与の低い業種では給与所得300万円以下の割合が高くなっていることである。最も平均給与の低い「宿泊業・飲食サービス」では、100万円以下が30.5%, 100万超200万円以下が24.7%, 200万超300万円以下が18.0%と、300万円以下が全体の73.2%を占めている。サービス業においても、100万円以下12.8%, 100万超200万円以下19.5%, 200万超300万円以下22.0%と、300万円以下が54.3%を占める。なお、「医療・福祉」では、100万円以下が7.5%, 100万超200万円以下が15.5%, 200万超300万円以下が22%と、300万円以下は45%と抑えられてくる。「医療、福祉」の業種内訳は「医療業、保健衛生、社会保険・社会福祉・介護事業」であり、資格が必要な専門的・技術的職業である。これらの資格

に裏付けられた業種として見るならば、もう少し平均給与が上がってもよい業種であろう。しかし、この中でも介護事業におけるケアサービス労働等が、全体の給与を下げているとみなすこともできるであろう。

以上の傾向は2章において示した傾向と、ある程度重なる。すなわち雇用者女性の約3分の2において、その給与所得は300万以下であるという傾向である。このことは「飲食・宿泊サービス」「サービス業」等の業種においては、パート・アルバイト、あるいは契約等、非正規就業の割合が高いために起こってくることであろう。

また、変化の傾向にも目を向けておきたい。表9、10および表11、12を比較して見ると、「飲食・宿泊サービス」の平均給与は2008年では250万円であったのが、2013年には233万円に減少している。「サービス業」では338万円から339万円とほぼ同じ水準であるが、「卸売業・小売業」では378万円から360万円に、「医療・福祉」では400万円から387万円に減少している。「不動産・物品賃貸業」「電気・ガス・熱供給・水道業」など2008年から2013年の間に増加している産業もあること、サービス産業は現代の成長産業であり、この間の不況の影響を大きく被った産業ではないことを鑑みると、2008年から2013年の間の非正規化の進行等がさらに低賃金化を招いたと言えるのであろう。

表9 業種別平均給与（2013年度）

業 種	平均給料, 手当	平均賞与	平均給与
宿泊業・飲食サービス業	220万円	13万円	233万円
農林水産・鉱業	254万円	35万円	289万円
サービス業	302万円	37万円	339万円
卸売業・小売業	314万円	46万円	360万円
医療・福祉	333万円	54万円	387万円
不動産業・物品賃貸業	367万円	39万円	406万円
複合サービス業	328万円	85万円	412万円
運輸業・郵便業	361万円	53万円	414万円
建設業	401万円	50万円	451万円
製造業	389万円	87万円	476万円
学術研究, 専門・技術サービス業, 教育・学習支援業	405万円	93万円	498万円
情報通信業	484万円	108万円	592万円
金融業・保険業	475万円	142万円	617万円
電気・ガス・熱供給・水道業	579万円	117万円	696万円
平 均	353万円	61万円	414万円

* 国税庁, 2014年「平成25年度分 民間給与実態調査」より作成。

表10 業種別平均給与 (2008年度)

業 種	平均給料, 手当	平均賞与	平均給与
宿泊業・飲食サービス業	235万円	15万円	250万円
農林水産・鉱業	278万円	33万円	310万円
サービス業	306万円	33万円	338万円
卸売業・小売業	328万円	51万円	378万円
医療・福祉	342万円	58万円	400万円
不動産業・物品賃貸業	336万円	41万円	377万円
複合サービス業	325万円	84万円	409万円
運輸業・郵便業	376万円	54万円	430万円
建設業	403万円	41万円	444万円
製造業	402万円	94万円	495万円
学術研究, 専門・技術サービス業, 教育・学習支援業	423万円	92万円	515万円
情報通信業	498万円	118万円	616万円
金融業・保険業	501万円	148万円	649万円
電気・ガス・熱供給・水道業	524万円	152万円	675万円
平 均	365万円	65万円	430万円

* 国税庁, 2009年「平成20年度分 民間給与実態調査」より作成。

表11 業種別給与階級分布 (2013年)

業種/給与階級	100万円 以下	200万円 以下	300万円 以下	400万円 以下	500万円 以下	600万円 以下	700万円 以下	800万円 以下	800万円 超
宿泊業・飲食サービス業	30.5	24.7	18.0	12.0	7.0	3.7	1.5	0.9	1.5
農林水産・鉱業	12.0	31.1	22.1	14.8	7.7	5.0	2.5	2.1	2.4
サービス業	12.8	19.5	22.0	16.5	11.3	6.9	4.1	2.4	4.4
卸売業・小売業	14.4	19.9	16.1	15.4	12.4	8.1	5.0	3.1	5.7
医療・福祉	7.5	15.5	22.0	22.7	13.9	7.9	3.4	2.0	5.0
不動産業・物品賃貸業	14.4	17.7	17.6	12.4	10.6	8.0	4.9	4.2	10.2
複合サービス事業	7.0	15.1	14.6	16.0	13.6	12.9	9.2	5.2	7.3
運輸業・郵便業	4.1	11.5	17.5	23.3	17.5	10.3	6.0	3.7	6.1
建設業	4.0	9.7	16.0	20.2	18.2	12.5	6.6	4.6	8.3
製造業	4.3	11.4	13.9	17.1	15.3	12.3	8.2	6.0	11.5
学術研究, 専門・技術サービス業, 教育・学習支援業	5.9	12.0	13.9	14.7	13.4	10.6	7.3	6.4	15.9
情報通信業	1.3	4.5	8.6	14.9	16.3	15.8	11.7	8.3	18.6
金融業・保険業	4.0	7.1	8.9	14.1	14.5	11.8	8.5	7.1	24.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2	0.9	4.1	12.1	12.5	11.7	12.0	11.0	35.4
平 均	9.1	15.0	16.8	17.4	13.8	9.6	5.9	4.0	8.3

* 国税庁, 2014年「平成25年度分 民間給与実態調査」より作成。

表12 業種別給与階級分布（2008年）

業種／給与階級	100万円以下	200万円以下	300万円以下	400万円以下	500万円以下	600万円以下	700万円以下	800万円以下	800万円超
宿泊業・飲食サービス業	24.8	27.1	18.1	12.8	8.0	4.2	2.0	1.4	1.8
農林水産・鉱業	11.8	34.5	23.2	11.1	6.4	4.1	2.1	1.7	5.1
サービス業	10.5	19.2	24.7	18.4	10.8	6.1	3.6	2.4	4.3
卸売業・小売業	14.0	18.8	15.6	15.0	12.3	8.4	5.3	3.6	7.0
医療・福祉	6.7	16.3	21.7	21.3	13.8	8.1	3.9	2.2	6.1
不動産業・物品賃貸業	14.9	20.2	17.1	14.4	10.7	7.4	4.1	2.8	8.5
複合サービス事業	7.7	13.8	14.8	17.4	14.4	11.7	8.1	5.6	6.6
運輸業・郵便業	3.5	9.0	16.3	24.7	19.2	11.3	5.7	3.8	6.5
建設業	3.4	11.4	16.8	20.6	17.5	11.4	6.2	4.1	8.5
製造業	4.5	11.4	13.2	15.4	15.2	11.7	8.5	6.4	13.7
学術研究、専門・技術サービス業、教育・学習支援業	4.7	10.5	13.4	16.3	14.0	11.1	8.4	5.8	15.7
情報通信業	1.9	4.8	7.8	13.3	15.6	14.8	11.5	8.8	21.6
金融業・保険業	3.4	7.8	8.7	12.5	14.1	10.3	8.5	6.7	28.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	3.8	5.3	9.8	12.1	10.9	13.2	11.6	32.0
平均	8.4	14.9	16.4	16.9	13.7	9.5	6.1	4.3	9.7

* 国税庁，2009年「平成20年度分 民間給与実態調査」より作成。

（3）ジェンダーによる労働の再編

これまでの日本の家族および女性の問題は、女性は家事・育児・介護、男性は家族給を十分得られるような外部での労働という固定的性別役割分業をいかに変えていくかが焦点になってきた。すなわち、近代家族の特質そのものが問題の焦点であった。しかし、工業生産の拠点がより人件費の安価な新興国、発展途上国に移されていくようなグローバルな経済構造の組み換えによって、日本には脱工業化による経済のサービス化がもたらされる。これに対し、多くの日本企業は労働のフレキシブル化（派遣労働の導入等による労働の非正規化）等によって、賃金の全体的な上昇を抑えてきた。このことは結果として、日本の近代家族を支えてきた男性の労働の対価としての家族給のシステムを壊し、女性の労働市場への参入を促進してきた。実際、現在では、共働き家庭は専業主婦家庭を大きく上回るほどに女性の就労が増加している。

それにもかかわらず、近代家族を念頭においた税制等の制度が改革されないままであること、また女性内、男性外の固定的性別役割分業意識が未だ強いことによって、全体傾向として女性は自ら非正規雇用を選択する傾向にある。結果として、第1章で見てきたように、女性における非正規労働の比率は男性よりも遥かに高く（男性もまた非正規化が進められてきたにも関わらず）、その給与所得は300万円以下に集中している。さらに本章では、業種および職種においても男女間で偏りが見られることが理解できた。「医療・福祉」におけるケア労働を含め、サービス業、サービス職において既に男性よりも女性の比率が高く、さらにこの領域に女性の就労が集中する傾向にある。一方で、サービス業、サービス

職は経済のサービス化が進行する現在において成長分野であるとされるが、多くの非正規雇用によって支えられる産業領域であるため、その平均給与は低く抑えられている。

以上を概観した時、男女間での業種および職種の固定化と序列化という、労働におけるジェンダーの再構築が見られる。すなわち、モダンにおける男女間の内外分業から、ポストモダンにおける外部労働内での固定的性別役割分業である。内外分業およびそれに付随する価値観（女性はケア、男性は経済など）を肯定的に見るモダンの価値を維持したままの移行であるために、労働市場における職種の分断と、再度の序列化が見られるのである。

5. おわりに

冒頭で示した24歳女性・愛さんが選択した仕事は、有名観光スポットのインフォメーションで観光客の接客をするというものであった。いわゆる観光労働であるが、ここで言うサービス産業に分類されるものである。皮肉なことであるが、夢を追った結果として、サービス産業を支える安価な労働力として組み込まれることになったのである。

そこで最後に、観光産業のような業種、接客のような職種が、なぜ安価な労働力によって担われることになるのか、その構造についての考察を加えておきたい。

製造業においては人件費コストを抑えることが利潤を大きくする上で重要であり、そのため企業が人件費コストの安い海外に生産拠点を移していくことはよく知られている。多くの日本企業も日本での製造が割に合わなくなった1980年代後半頃から、まずは中国へ、さらにはタイ、ベトナム等の東南アジアへ製造拠点を移していった。これが日本における、いわゆる脱工業化と呼ばれる現象であった。経済のサービス化は、この脱工業化を背景に起こってくる。飲食業、ホテル、テーマパーク等の娯楽施設や観光地での種々の接客は、サービスを生産するものである。言い換えると、サービスの生産と消費という新領域を生成することにより利潤をあげていくことが、経済のサービス化の意味するところでもある。ものを製造するにはそれに携わる大量の労働者が必要であり、その人件費コストが製造業企業の生産拠点移転の大きな理由であった。同様に、接客を中心としたサービスの生産においても、新たな人材が必要となってくる。その際に、当然のことであるが、サービスの生産もコストが高くなるとは、利益を上げることができなくなる。しかし、このサービスの生産においては、生産拠点の移動は不可能である。そこで、日本国内において、より安価な労働力を確保し続ける必要が出てくる。現在、大量の女性たちがサービス生産の担い手として、サービス業およびサービス職に吸収されているのは、その結果なのである⁸⁾。

ところで、観光地、テーマパークあるいはホテルなどは、「演出された空間」である。

8) サービスの生産においては、生産拠点の移動は不可能であるが、労働力の移動は可能である。このため安い労働力として移民労働を用いる国や地域も少なくない。

そこを特別な空間として構想し、演出する（整備する、あるいはそれらしく飾り付ける）ことで成り立つ。観光客や宿泊客の接客に当たる労働者（サービスの生産者）は、この空間を舞台として完成させるためにはめ込まれたパーツ、あるいは俳優である。ディズニーランドのアルバイトスタッフがキャストと呼ばれることはよく知られているが、観光地であれ、ホテルであれ、現在は多かれ少なかれ、この方式の上に成り立っている。そこでは、二つのタイプの観光業従事者が生まれる。一つは空間の演出を構想し、管理する者であり、もう一つは空間内部のパーツとして組み込まれ、サービスを生産する（おもてなしする）ものである。空間の演出者、管理者は当然、十分な給与で報いられる者である。しかし、サービスの生産者はそのようにはいかない。それにもかかわらず、サービスの生産者は演出の舞台に溶け込む舞台俳優、あるいは女優のようでもあるため、その華やかさは時には憧れの対象となる。だが、当然のことながら、空間のパーツとなるサービスの生産者は大量に必要であり、そのためコストが安いことが求められる。そのことが、憧れの職業としての観光と、現実には賃金が安すぎる職業としての観光というギャップを生みだしている。24歳女性・愛さんの経験は、まさにこのようなものであっただろう。

まとめると、現在の日本政府、あるいは日本のおかれた経済状況そのものが、女性に対し安価なサービス労働者になることを求めており、その文脈の中で労働市場において新たな固定的性別役割分業が作り出されている。その一方で、近代家族の解体によって、女性は父や夫の家族のもとに生活の安定が保証される存在ではなくなっている。このことが若年女性の貧困化の背景となっている。愛さんのケースはこの現状を、大いに可視化させてくれるものであろう。

参考文献

- 落合恵美子 1989『近代家族とフェミニズム』、勁草書房
 木村涼子他編 2013『よくわかるジェンダー・スタディーズ』ミネルヴァ書店
 国税庁 2009『平成20年度分 民間給与実態調査—調査結果報告—』
 国税庁 2014『平成25年度分 民間給与実態調査—調査結果報告—』
 総務省 2011「日本の人口・世帯」『平成22年度国勢調査最終報告書』
 内閣府男女共同参画局 2007『平成19年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2009『平成21年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2010『平成22年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2011『平成23年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2012『平成24年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2013『平成25年度版 男女共同参画白書』
 内閣府男女共同参画局 2014『平成26年度版 男女共同参画白書』
 NHK「女性の貧困」取材班 2014『女性たちの貧困 “新たな連鎖”の衝撃』幻冬舎
 三浦玲一・早坂静 2013『ジェンダーと自由 理論、リベラリズム、クィア』、彩流社
 水無下気流 2014『無頼化した女たち』亜紀書房