

# いまこそ

男女賃金格差の是正、真のジェンダー平等社会を

# 賃上げ！

2024.9.16 日本共産党京都府会議員団

学習懇談会 報告集



2024.9.16  
日本共産党京都府会議員団

いまこそ賃上げ！  
男女賃金格差の是正  
真のジェンダー平等社会を

講演

岡野八代さん  
同志社大学大学院教授

日時

9月16日(祝・月)  
13:30~16:30

場所

京都経済センター  
Zoom併用

## 発刊にあたって

日本共産党京都府会議員団は、この間一貫して賃上げ問題について運動と一体に議会論戦を行ってきました。

コロナ禍のもとでは、「賃金・くらしの実態アンケート」に取り組み、働く人の実態をつかむとともに、中小企業経営者の団体などとの懇談を通じて、賃上げが進んでいるのはごく一部に過ぎないことを可視化するとともに、中小企業も含めた本格的な賃上げの実現には政治の力が必要であることを明らかにし、知事に対策を求めてきました。

2024年9月16日には、「いまこそ賃上げ！男女賃金格差の是正 真のジェンダー平等社会を」と題して学習懇談会を開催しました。男性の長時間労働と女性の低賃金・不安定雇用が表裏の関係にあり、ジェンダー平等を実現していくうえでも全国一律の最低賃金の確立と時給1500円以上にすることや、安定した雇用の重要性が改めて浮きぼりになりました。

今回、学習懇談会の成果をパンフレットにまとめました。

学習懇談会は、岸田首相が政権を投げ出し、自民党総裁選挙が行われている中での開催でしたが、その後石破政権の発足、解散・総選挙を経て、自民党・公明党の与党が衆議院で過半数割れするというまったく新しい政治状況が生まれました。安倍・菅・岸田政権のもと、「数の力」で押さえつけられていた国民的要求を、連帯の力で実現できる展望が開かれています。

「いまこそ賃上げ」——この要求で一致する広範な府民の皆さんと連帯し、世論と運動、論戦の力で実現するために日本共産党京都府会議員団は引き続き全力をあげてまいります。このパンフレットが府民的連帯の力になることを願いお届けいたします。

# 今こそ賃上げ！男女賃金格差の是正 真のジェンダー平等社会を

## 9.16学習懇談会

主催：日本共産党京都府会議員団

開催：2024年9月16日

会場：京都経済センター6階

## CONTENTS

あいさつ ..... 2

### 講演

ーケアを中心とする民主主義へー ケア労働と賃労働を考える  
岡野八代 同志社大学大学院教授 ..... 3

### 報告

1 最低生計費試算調査と賃上げの経済的波及効果  
京都総評 梶川 憲氏 ..... 19

2 「公務・非正規の現場から」  
京都自治労連 新田 昌之氏 ..... 24

3 「国連女性差別撤廃委員会へのNGOレポートから」  
新日本婦人の会京都府本部 澤田 季江氏 ..... 28

4 女性不況、声を上げる女性とともに  
参議院議員 倉林 明子 ..... 35



5 賃上げをめぐる京都府議団の論戦と到達点  
京都府会議員団 浜田 よしゆき ..... 40

フロア発言より ..... 43

閉会あいさつ ..... 45

### 資料

京都府議会で取り上げた質問 ..... 47  
中小企業支援と一体の賃金引上げを 島田けい子議員／ばば こうへい議員

## 司会あいさつ

(日本共産党京都府会議員団 成宮真理子)

みなさん、こんにちは。今日は暑い中ようこそお越しいただきました。またZoomで参加の方もありがとうございます。ただ今より日本共産党京都府会議員団主催の「今こそ賃上げ！男女賃金格差の是正 真のジェンダー平等社会を」をテーマに学習懇談会を始めさせていただきます。司会は西京区選出の成宮真理子が務めます。最後までのご協力をよろしく願いいたします。

それでは議員団より島田団長が開会のごあいさつをいたします。

## 開会あいさつ

(日本共産党京都府会議員団 団長 島田敬子)

みなさん、こんにちは。本日はご多忙の中、こんなにたくさんお集まりいただきまして、ありがとうございます。府議員の島田敬子です。議員団を代表して、開会のあいさつをさせていただきます。

2023年の「国民生活基礎調査」が発表されました。「生活が苦しい」と答えた方が59.6%に上り、1986年の調査以来最悪の事態となっております。実質賃金が1996年をピークに74万円も下がり、安倍政権発足後の11年間だけでも33万6000円の減少になっています。「本当に苦しい！」「賃金が追いつかない！」こんな府民の暮らしの現状がでございます。

私ども日本共産党京都府会議員団といたしましては、コロナ禍とそして異常な物価高騰のなかで、暮らし、営業、府民生活の深刻な影響をリアルにつかもうということで、23年秋、府議会開会中でしたが、お昼も夜も街頭に立って、「賃金・暮らしのアンケート」を集めました。そして、議会論戦にもいかしてまいりました。

昨年12月には京都総評のみなさん主催のシンポジウム「暮らせる賃金と生業を自治体がつくる」にもご一緒させていただきました。働くみなさんと連帯して、京都府の公の役割、自治体の役割をしっかりと果たすよう求めてきたところでございます。このパンフレットも作成し、改めてみなさん方にお伝えをしてきました。

そして、コロナを通じて、医療や介護など、暮らしを支えるエッセンシャルワーカーの深刻な人手不足、劣悪な処遇の改善待ったなしという現状が日々明らかになっております。多くが非正規雇用を占める女性労働者の賃上げも喫緊の課題となっております。

本日は「ケアを中心とする民主主義へ ケア労働と賃労働を考える」と題して、岡野八代同志社大学大学院教授をお招きすることができました。本当にありがとうございます。感謝を申し上げます。

しっかり学び、そして全国で、京都で、労働者や女性たちのたたかいが確実に政治を動かし、またのちほど発言いただきますが、地方から運動が広がって、最低賃金引き上げの大きなうねりをおこしているところでもございます。本日の学習懇談会、みなさんにとって実り多いものになるように、そして 私ども引き続いたたたかいにいかしていきたいと思っておりますので、どうぞ最後までのご協力よろしく願いいたします。

## 講演

# 「ケアを中心とする民主主義へ」 ケア労働と賃労働を考える

岡野八代 同志社大学大学院  
教授



みなさん、こんにちは。暑い中、こんなたくさんの方に足を運んでいただいて本当にありがとうございます。

### 今日の内容

1. ケア労働はなぜ安いのか？
2. なぜ、日本の男女賃金格差は改善されないのか？
3. 闘いの希望、自由はどこに？

今日は「ケアを中心とする民主主義へ」というタイトルですが、打ち合わせのときに、1. 2. 3. についてお話をしてほしいとおっしゃられ、民主主義の話は中心に出てこないんですが、是非、質問でも聞いてください。

ケアについては、日本では無報酬が当然、だからこそ女性が多く就いている職種で、歴史的にケアに関しては、社会的、政治的に価値が低められています。

賃金アップが社会的課題の解決の根底にある、という訴えですが、私は賃金がアップしても解消されない問題があり、その問題を

解消しない限り、とりわけ日本では賃金格差は縮まらない、ということをお話したいと思います。

また、志位議長の新著『共産主義と自由』も読んできましたので、そのことにもしっかりと触れて話をしたいと思っていますので、乞うご期待ください。

### はじめに—男女賃金格差の真の問題 あらゆるひとが、パート タイマー？

男女賃金格差はどうして縮まらないのか、これは世界的な現象です。ジェンダー平等（男女平等）が確立していると言われているアイスランドでも、どうしても賃金格差は出てしまうことと、職種に偏りがある。

北欧でも圧倒的に女性は小学校の先生や看護師という職業に就いている。スウェーデンであれだけ女性の社会進出が進んだのは、90年代、福祉国家政策の一環として福祉で女性の雇用が多く進められた。福祉、ケア、療育、保育等々、女性たちが福祉職に就き、その職種の賃金を上げていることが1つあり

ます。

男女賃金格差はだんだんと縮まっていますが、世界的に問題が解消されているわけではないです。カナダの政治思想の研究者、ネデルスキーはフェミニストの先生で、私も留学中に学んだ先生です。

彼女が共著で書いた『part-time for all』という本(図1)は、画期的な内容で、おそらく今後、非常に議論になる本だと思っていますが、大胆な提案をしています。

## ネデルスキーらの大胆提案

ネデルスキーらの提案は、有償労働は週10時間から30時間まで、無償労働は20時間から25時間の間までとする「倫理」を徹底させることです。

ネデルスキーの提案は「有償労働は原則10時間から30時間まで」です。私たち研究者も30時間というのは、土・日は研究するなという提案です。彼女はケア労働も有償であれば有償労働に入るという考え方で、「どんなに大事で緊急な医療に携わっていても30時間まで」、無償労働は「20時間から25時間まで」とし、このことを法律で決めて強制するのはかなり難しいことですが、社会でそういう倫理観をつくるという提案をしています。

社会で週40時間働いている人にたいして、「あの人、ちょっと大丈夫？」ってみんなが思うような、あるいは男性であれば育休を取らなかつたら「ちょっとあなたそれは人間、終わっていますから…」(会場笑)というぐらい強いプレッシャーをかける。みなさん、お笑いになりますけど、女性がずっとそうなんです。

女性が子育てしているのは、「倫理」ではないわけです。女性は子育てが向いているという社会的な幻想で、女性はそのプレッシャーに負けて、子育てをしている。共働きでも、夫ではなく妻に子どものことで電話がか

かってくる。

提案の背景に4つの問題があるとネデルスキーらは言っています。

①**多くの人が労働時間が長く(なるばかりで)、ケアの時間は家族に足りず、家族は疲弊している。日本社会では家族形成はもはやリスク。**

世界的にも多くの人が新自由主義の中で、私もそうですがネットでの仕事がどこまでもついてくる。世界の果てまでメールが届くと、仕事が毎日降って湧いてくる。ケアの時間が家族に足りず、まず家族が疲弊する。

有名な家族社会学者の山田昌弘さんが、日本社会では「若者が婚姻しない、子どもをつくらないのは、実はリスクになるから。自分一人だったら何とか健康管理できるけど、家族をつくり子どもが増えたらそれがリスクになって、将来不安につながるので…」ということを著書でおっしゃっています。

②**ケアの価値が過小評価されている限り、ジェンダー平等は達成されない。**

ケアの価値が過小評価されているかぎり、つまり、「自分は大切な仕事をしている。市民活動をしている、政治活動している、自分は社会的に立派な仕事をしているから、子育て、掃除などというくだらないことをさせるな」ということを考えている限りジェンダー平等は達成されない。

③**ケアを担う人と政策立案者が、分離してしまっている=ケア経験のないひとは、政策立案者になれないような常識が必要。**

今、社会的活動をしたことがない人が国政選挙に出たら何を言われるかを想像してみてください。それと同じようにケア経験がない人が国政に、あるいは市民の代表になったら、「ケア経験がない人ができるわけがない」という社会通念をつくり上げないといけない、というのがネデルスキーの主張です。

④**時間が足りない=ケアが負担となるばかり。そして最終的に時間が足りない。ここは志**

位議長の新著と関係していますので、覚えておいてください。

## 『今こそ、ケアの時——無償・有償 ケア労働 地球規模の不平等の危機』(Oxfam 2020)

志位議長も触れていますが、オックスファム\*がずいぶん前から時間に注目しています。『TIME TO CARE』、これはもちろんケアする時間も大切だし、今こそケアするときなんだ、『TIME TO CARE』という英語にはさまざまな意味が込められています。

これはコロナのパンデミックの少し前、2020年に出たオックスファム報告書です。(図2)

「2019年、世界のビリオネア（億万長者）は、たった2153人であるにもかかわらず、46億人の人々が持つ富以上の富を持っていた。この大きな分断は、特権的な少数者の富を、もっとも基本的なエッセンシャルワーク——主に世界中の女性や少女たちが担っている、無償あるいは低賃金のケアワークに費やされている膨大な時間よりも、（ビリオネアたちがもっている富が今）高く評価していることを表している。それは歪んだ、性差別的な経済システムから生まれた」と断定しています。そして「他者によりそい、料理をし、掃除をし、水や薪を運んでくるというこ

\*オックスファム  
貧困と不正を根絶するために世界各地で支援活動を行う国際NGO。1942年設立。



図2：『今こそ、ケアの時——無償・有償ケア労働 地球規模の不平等の危機』(Oxfam 2020)

とは、社会とコミュニティの福祉と経済を機能させるための不可欠（エッセンシャル）な仕事である。ケアワークの重い、そして不平等な責任こそが、ジェンダーと経済的不平等を永続化させている」と報告しています。

オックスファムも、そして多くの私と同じフェミニスト研究者たち、とくに最近、フェミニスト経済学について私は勉強していますが、歴史的にケアが女性たちに無償で担わされてきた不平等こそが、現在の不平等の根底にあるというのが、多くの研究者たちの共通認識になっています。

## 1. ケア労働はなぜ安いのか？歴史からの説明

ケアワークはものをつくる製造業やあるいは金融という産業とは違う特色があり、とても評価がしづらいものですが、今日は歴史的観点から説明をいたします。

『七つの安いものの世界史』(2017)を紹介します。(図3)



図1：part-time for all



図3：『七つの安いものの世界史』(2017)

今、人類学やあるいは環境人類学という、世界史だけではなく地球全体を歴史的に広く長いスパンで考える学問があります。マルクス主義とも連動しながら、多くの人が携わっている研究ですが、その中の一冊です。この著者であるジェイソン・W・ムーアは、『生命の網のなかの資本主義』という本も書いており、これは、斎藤幸平さんが解説され翻訳にもなっています。

私には彼が共著で書いた『七つの安いものの世界史』が非常に衝撃的でしたので紹介します。資本主義の歴史を書いています。

16世紀以降、資本主義が発達し、近代国家は貨幣をつくり、領土に住む人たちのすべてが同じ法律に従わないといけないという非常に大きな力を持つ国家が生まれる。近代国家が16世紀に台頭する中で、何が起こったかと言えば、資本主義の根幹にある自然は無償だという気づき。痛いと言わない自然、無尽蔵にある自然をいくらでも収奪できるんだということ。それが植民地主義に至るわけです。貨幣は、金ではなく安くいくらでも国家が刷れる紙幣になる。

自然は確かに無償ですが、収奪するためには労働力が必要で、アフリカ、インド、インドネシア、アジア等々を侵略しては奴隷を使うわけです。

植民地だけではなく自国の労働力も安く使う。無償の自然を収奪するための労働力も安く使う。その安い労働力を再生産するためのケアももちろん安くする。

そして奴隷労働に近いような人たちが食べる食料品を安くする。その辺りは穀物の歴史などを人類学で見ると、資本主義と密接に関係しています。そして、エネルギーが安くなり、最終的には恐ろしいことに20世紀の戦争を経て、21世紀はなんと悲惨なことに生命が安くなっていると私は認識しています。

安い（チープ）というのは価格が安いことで、私たち一般庶民、消費者からすると

1円でも安い価格のものを買いますが、それはただ価格が安いということではなく、少ない報酬で労働を動員する（資本の）戦略であり、実践であり、安いことは暴力の一種なんだということです。自然は廉価という考え方。現在の暴力的な不平等の拡大の原罪はここにある。

21世紀になり、パンデミックとなりました。日本は新型コロナのパンデミックが初めてでしたが、数年に1回MERS、SARS、鳥インフルエンザ等が世界各国で起こっていました。新型コロナも収束したかどうかわからないし、またいつでも新しいウイルスが誕生してくるといえるのは、資本主義の行きすぎで、これは斎藤幸平さんや日本共産党も取り組んでいる自然環境破壊の問題です。

### 『家父長制と資本制——マルクス主義フェミニズムの地平』（岩波現代文庫2009=1990）

もう一つ資本主義について日本のフェミニストの第一人者である上野千鶴子さんが、なんと34年前の著書でこうした考察をしています。（図4・図5）

先ほど自然の話をしました。上野さんが卓越しているのは女性たちの労働力もあたかも自然と同じように無尽蔵に無償でしぼり取ることができる。だから搾取の前段階の収奪だというのが上野さんの主張です。

図5は日本社会に合わせて詳しく書いています。例えば、成人女子は家族をもち、産業社会では賃労働もしますので、成人女子は行き来しますが、主に成人男子を産業社会に送り込むための架け橋となり、女性が労働力を無償で提供し、自分の労働力の再生産もそうですが、男性たち、それから一番大きなのは子どもです。子どもたちを育てて、今であれば多くの人は大学まで行かせる。学費を払うだけではなく、子どもたちに食べさせ、塾まで通わせ、自分の労働力を全て無償で子ど

もたちにつぎ込み、その子どもたちが成人すると今の時代であれば、ブラック企業に搾取されるという状態です。

それは自然と同じような収奪です。自然エネルギーを収奪して市場で使い、未だに解決されていない福島第一原発事故で汚染水を垂れ流し、謝ることもなく、なんと表現しているかわからない程の自然破壊をして、それをそのまま自然に返している。

それと同じように、家族も市場によって労働力をむしり取られ、(ブラック)企業の中では搾取され、障害を負う、リタイアする、病人になると、その人を家族に押し戻しているわけです。

書かれたのが90年代ですから、軍事型社会という言葉を用いていますが、それがまさに今、比喩でなくなってきました。自民党総裁選の候補者9人全員が改憲と言っている異様な与党です。「憲法を守らない」と

言っている人たちが、総裁選にすべて出てくることは、2012年に第二次安倍内閣ができた時から当たり前になってしまった。なぜかと言えば、今、これだけ違憲状態が続いています。その違憲状態を「正常」にするには改憲するしかないからです。改憲して当たり前のように思っていますが、とんでもないことが起こっています。違憲状態をごまかすためにやっている。

話を戻すと、上野さんは家族のもとに押し戻された人を「廃兵」と呼んでいます。

医療保険はあるかもしれませんが、アメリカ社会をみると、トラウマ、PTSD、アルコール依存等になった退役兵をみるのは家族です。全部、家族に押し付けるということはこの図で上野さんははっきり言われています。

『ケアの倫理』も是非読んでいただきたいですけど、この1990年の『家父長制と資本制』は全く古びていないと私は思っています。

図4

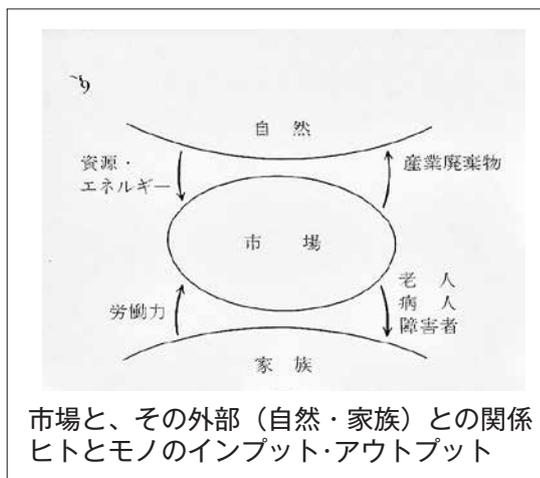
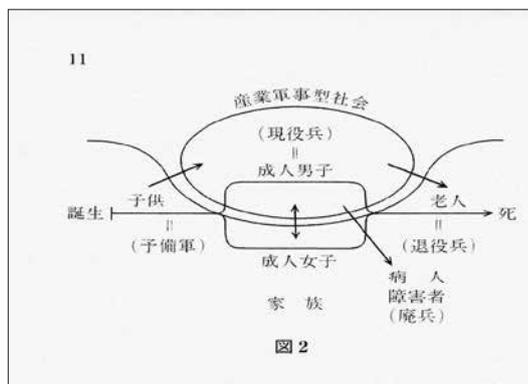


図5



上野千鶴子『家父長制と資本制——マルクス主義フェミニズムの地平』(岩波現代文庫2009=1990)による説明:『ケアの倫理』297頁より

## 2. なぜ、日本の男女賃金格差は改善されないのか？

男女賃金格差は世界的な現象になっていると言いましたが、図6はイギリス、ドイツですが、なぜ日本がこれだけ賃金格差があるのでしょうか。しかもこの図はフルタイムですから、みなさんがよくご存知のように、日本の場合、約56%が非正規の女性、そして非正規の女性の多数を占めるのはケアワークの人たちで、介護職の人たちは30分という時間単位でパッチワークのようにして働いています。

フルでもこうですから、非正規の場合、とんでもないことになり、相対的貧困レベルが下るような賃金で働いている人たちがほとんどです。実は日本は欧米に比べても80年代までは女性の労働率は高かったのです。ただ高いといっても今より少し低いぐらいですが、当時の欧米に比べ女性は働いていました。

80年代、バブルが崩壊するまでは日本はそこそこの労働力もあり、図6からわかるように賃金格差もイギリスと若干違うだけ、70年代はイギリスの方が賃金格差が高かった。日本もそうですが、女性賃金をあからさまに差をつけてきました。それがイギリス、ドイツ等、ヨーロッパで80年代に何が起きたかと言えば、欧米で福祉国家が批判されるのです。

税金が足りない、80年代高齢化が始まり社会保険料が増える、さまざまな人権団体から子どもの養育に力を入れるように、たくさんのケアワークにお金をかけると、公的な支出に多くの要求が上がり、それでヨーロッパは何をしたかというと、福祉予算の削減をしましたが、税収を上げるために女性労働者を働かせました。

90年代以降、欧米はアダルトワーカーズモデルで、成人は全て働かないとあたかも人でなしのように扱われる社会になりました。

それもどうかと思いますが、女性の職種が偏っているとはいえ、多くの女性も社会に出て働くと、家族の中でケアワークの負担の平等がすすみます。同じように働いているので、「俺は疲れているのだ、飯！」とは言えなくなり、男女ともケアを担うようになる。

その結果、大きな政治の世界でもケアの重要性の理解が男性にも広がる。私も母の介護を経験しましたが、私の経験からすると働いている方が精神的にはラクです。ケアワークはケアする相手に合わせてしないといけないので、自分の計画が立てられなくなり、予定していた仕事ができないというストレスがたまります。ケアの経験をしないとエッセンシャルワークの大変さがわからないですね。

エッセンシャルワークの一番の特徴は、自分ではなく他人のニーズ（時間）に合わせることです。子どもたちや高齢者やケガをした方ってというのは、ケアワーカー、エッセンシャルワーカーの方との時間軸が全く違う。ケアはとても重く、時間の拘束をうけます。エッセンシャルワークは男性も就いていますが、女性が多く就く職種で、とても大切な仕事で、社会の未来を担っています。高齢者問題は私たちの過去ではなく未来です。未来をつくるということで、その間賃金格差がなくなるという好循環が起こるわけです。

だけど図7からもわかるように日本は男女賃金格差があります。韓国も日本と同じような男女間格差ありますが、日本と違うのは、韓国は政治的な運動が強いですが、日本はそれもない。

日本はOECD平均12%のほぼ倍の賃金格差になっている。

### 「性別役割・分業」問題

東京大学の教育社会学の本田由紀教授は、著書『「日本」ってどんな国？——国際比較データで社会が見えてくる』（筑摩書房）でこうっておられます。「日本はケア

レスマンモデルで、社会が構成されていて、みんなそんなもんだと思い込んでいる」—ここです。みんな思っている。

図8は本田先生の本からとっています。「対象国を、妻の平均家事分担比率の低い

国々と高い国々に分割してみると、図8の妻の平均家事分担比率（0.65～0.9）、0.65と示しているのですが、左側ポーランド（PL）、ルクセンブルグ（LV）、一番妻の不満

が高いのはメキシコ（MX）です。

こちらは家事分担、男女平等になっていないけど6～7割を女性が担っている。つまり男性が4～3割です。

タテ線が家事分担にたいする不公平感です。実線の部分は、男女がそこそこ平等に分担しているほど、不公平感が高くなり、メキシコはグーンと高くなっている。

男性3割、女性7割という分布が一番不公平感が高くなっています。次に家事分担率が低い国、日本（JP）などです。不公平感は右下がりの分布、つまり（グラフの左側は）夫の家事分担が多くなるほど、妻は不公平だと感じるのに対して、右側の女性の家事分担比率が相対的に高い国々、つまり家事負担している率が高ければ高いほど女性は不公平を感じないんです。なぜかについては、みなさんで答えていただきたいですね。

私のパートナーは職種も同じで、家事分担は5分刻みです。

「今日、私が皿洗いしたから、あなたが」とか、今日はここに来るのに朝からガパオライスをつくってきました。仕事に行くんだったらご飯は作って行く。掃除、洗濯してから仕事に行く。東京に出張すると、「昨日1日、自分で好きなことしてきたでしょ」って言われますから。本当に平等にやって

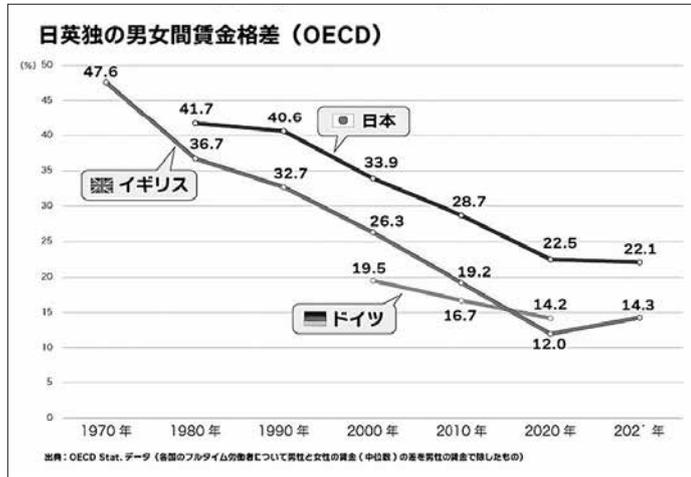


図6

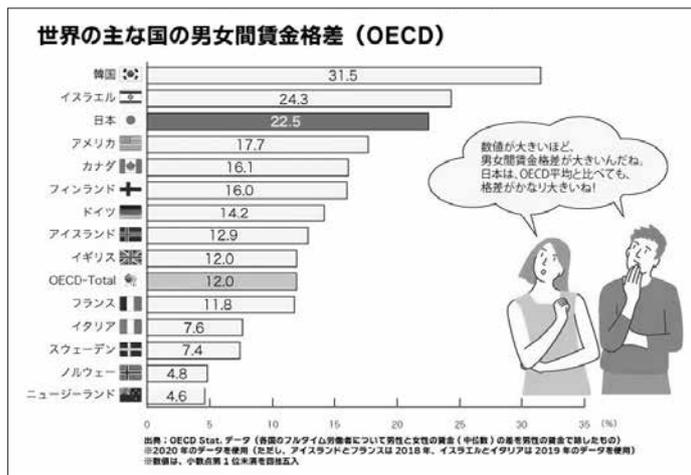


図7

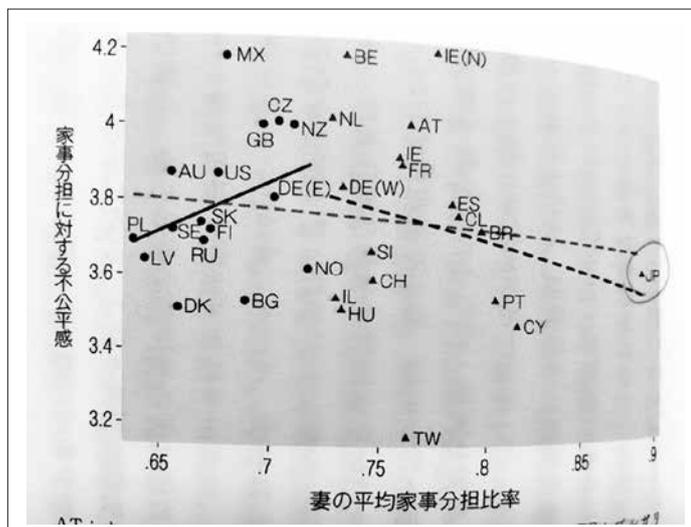


図8：妻の平均家事分担率

います。そうすると家事分担をめぐる日々の攻防はすさまじいものがあり、ふたりの話し合い事の9割は家事分担比率です。

みなさん、ちょっと考えてくださいね。日本の女性、そんなに我慢強いんですかっていうことです。

男女共同参画白書にこの表（男女別に見た生活時間）があります。（図9）

チェックが有償労働で、斜線が無償労働です。無償労働は、「日常家事」「買い物」「世帯員の世話」「非世帯員のケア」「ボランティア活動」等々です。

四角点の折れ線は男女比です。先ほどのグラフでは9割を女性が担い、男性が1割と出ましたが、この表では女性の無償労働は男性の5.5倍です。平均していますが、女性は週で平均して1日あたり224分を無償労働（家事、育児…）に費やしている。

男性は41分しか担っていない。うちはゴミ捨ては家事には入っていませんが、この男性無償労働にはおそらくゴミ捨てが入っているのでしょうか。

こういう形で無償労働が女性に偏る傾向が極端に強い。それは男性の有償労働時間が極端に長いからです。男女とも有償、無償を合わせた総労働時間が長く、時間的には4年連続で限界まで労働しているのが今の男女で、国際的に有名になりましたが、日本の女性は世界で一番睡眠時間が短い。

ちょっと面白かったのは、英語で海外の人にこの表を紹介しようとして、英語の表を見ていたら、英語の男女共同参画局の報告のグラフ（図10）では、なぜか不思議なことに世界で最も有償、無償を含めて労働時間が長い国々のトップ3が紹介されており、隣がカナダ、スウェーデンで、これだけを見ると日本いけてるかも？と思いませんか。

ジェンダー平等、人種的にも非常に多様な人々、トルドー政権はある種のリベラルで多様な政権として有名なカナダと、やはりジ

ェンダー平等が進んだ福祉国家のスウェーデン。

ただ日本の男性の表には、「Extremely long」（非常に長い）と書いてありますが、みなさんに注目してほしいのは日本の男女の無償労働時間合計（265分）とスウェーデンの男女の無償労働時間合計（381分）です。

この差をどう思われますか？つまり、2時間違うのです。グラフからわかるように女性の有償労働時間は日本とスウェーデンは同じぐらいで、ケアワークもほぼ同じということで、いかに日本の男性がケアワークをしていないかがわかります。

ただ、「白書」の英語版には書いてありますが、日本の男性に家庭内での家事をと訴えても、そんな時間はそもそもありません。千葉に住み東京の丸の内まで働きに行っている私の友人の夫は、朝6時起床、帰ってくるのは夜の11時、そんな男性に「皿洗いしろ」と言えますか、ということです。ですからこの分業は変わらない。内閣府も何が問題なのか分かっているわけです。

## 「根腐れを起こしている」日本社会

もう一つの図、本田先生の『社会を結びなおす—教育・仕事・家族の連携へ』（岩波ブックレット）には、戦後日本型循環モデルが根腐れを起こし、何が起きているかが書かれています。

図11は80年代までは何とかうまくいっていた戦後の循環モデルです。真ん中にある大きい丸が労働です。真ん中が正規で周りが非正規、自営業です。

日本は戦後のモデルとして、長期安定雇用・年功賃金のもと、父親一人働きに行く。もちろん、その周辺の非正規、自営業の人たち、その中でも当時の女性たちは内職等をして信じられないような低賃金で働いていました。

家族のところは、あえて「母」と書かれています。母は子どもに一生懸命に教育を

し、なんとかいい教育を受けさせるよう家事をがんばる。しかし、日本では公的な教育支出が少なく、大学に十分な寮もない、奨学金もない、ないないづくしです。

戦後モデルがうまくいっている間は、新規学卒一括採用で高い若年労働力需要を吸収していた。もちろんここには先ほど指摘した低賃金で働く女性が入っています。

本田先生が指摘されているのは、この(図11) 一方的な流れ—労働市場・家族・教育—です。一つの社会的領域である教育への子どものアウトプットは、母親の働きによって

支えられてきた。そして、子どもは先生方に受け入れられるのですが、先生たちの頑張りは何のためにやっているかという、労働力として産業を支える社会人として(労働市場に)子どもをアウトプットすることですね。それを先生たちが支えてきた。なのに教育の支援はない、家族支援もない、そして、政府の財政出動はこうした分野に対して極めて抑制的でした。

この戦後モデルは一方的な流れのため、送り出す側のエネルギーがどんどん奪われ続けていく。なんて言えればいいのでしょうか、根

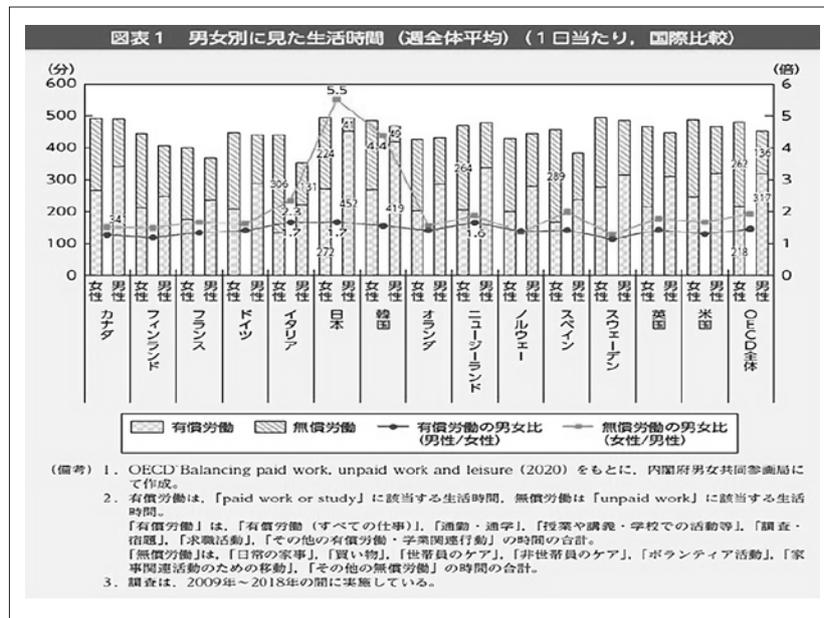


図9：そもそも、男性の労働時間が長すぎる

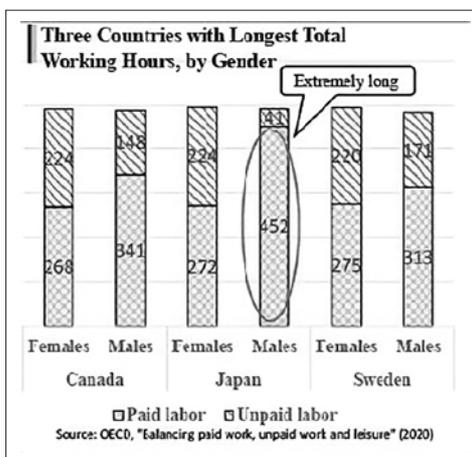
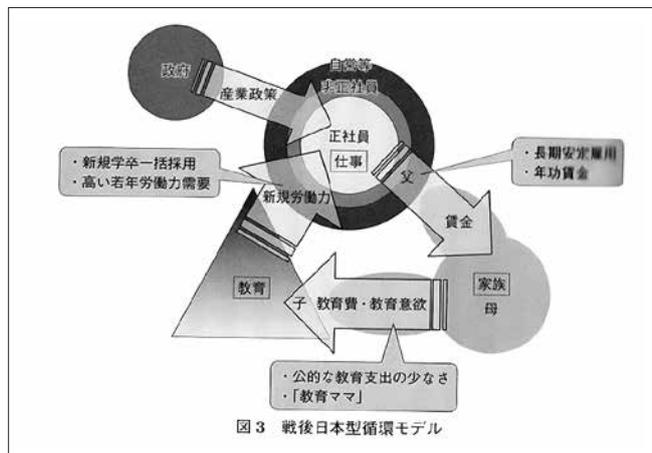


図10：Three Countries with Longest Total Working Hours, by Gender



※戦後モデルがうまくいっている間は、新規学卒一括採用で高い若年労働力需要を吸収していた。

図11：本田由紀『社会を結びなおす—教育・仕事・家族の連携へ』(岩波ブックレット、2014年)、『ケアの倫理』316頁

腐れでは養分が多すぎるので、根が枯れ果てている。

上野（千鶴子）さんの考えと同じで、家族が枯渇し始めている。余裕がない。教育社会学の本田先生の卓越した見解だと思いますが、痩せ細っていくために一体なぜ働いているか、なぜ家族を築くのか、なぜ学ぶのか、それぞれの領域で根がもう枯れ果てているので、意味が見いだせない、存在意義がない。

今までは一流企業に入るという目標があったのが、ブラックでそれがもうなくなった。そこで国が出してきたのは戦争する国です。

生きることそのものに意味が見いだせない。政府も、80年代、バブル時代までは経済成長しましたと言えましたが、それが言えなくなった。経済成長を未だに言っていますが寝言です。これだけ教育をボロボロにしておいて、経済成長なんてできるわけがない。日本はこの30年、市民の生活は本当に失われ、日本は「国を守る」—それしかない。産業をまわして国が何かやっている感を出している。もっと根深い、日本的理由がある。端的に言えば政治が崩壊している。財政出動しない。国民一人ひとりの生活を豊かにすることが国の目標になっていない。

### **立憲主義（＝国は個人の価値実現のための道具に過ぎない）がとことん否定されている。**

2012年の自民党改憲草案以来、12年も同じことを言い続けたらそれが多分常識になるのです、墮落したメディアのおかげで。

改憲草案は何度読んでも腹が立ちますが、「日本国民は、国と郷土を誇りと気概を持って自ら守り、基本的人権を尊重するとともに、和を尊び、家族や社会全体が互いに助け合って国家を形成する」。気概をもって自ら守り、国は守ってはくれない。「我々は、……活力ある経済活動を通じて国を成長させる」。こんなことを憲法で宣言すること

ですか。だけれども総裁選の女性候補は、言うに事欠いて、元首相安倍晋三の遺志と。

「最期の言葉を聞いたんですか、あなたは」と聞きたいのですが、都合のいいように亡くなった人を使っています。

「日本国民は、良き伝統と我々の国家を末永く子孫に継承するため、ここに、この憲法を制定する」とありますが、やること他にありません、これでは日本はもたない。

自民党改憲草案について、小泉進次郎さんが「55年からの党是です」と言っていますが、その通りです。

自民党は立憲主義を否定してきた。個人の価値実現を尊重することが立憲主義の根本です。立憲主義の根本にある大事な価値は一人一人の生命、幸せ、自由だと憲法に書いてあります。国はそれを実現させるための道具ですよと立憲主義は言っているわけですが、その考え方は彼ら彼女ら（自民党総裁選立候補者）にとっては邪魔で仕方がない。彼ら、彼女たちにとって、根底にあるのは、国民は国を成長させるための道具という考えです。

私たちが労働し、経済成長をめざすのは、私たちの幸せのためであって、国のためではないことが自民党の人たちは分からない。

### **なぜ戦争する国づくりをする人々は「家族の助け合い」「家族の絆」「家族の一体感」を強調するのか**

なぜか戦争する国づくりをする人々は「家族の助け合い」と言います。選択的夫婦別姓が家族を壊しますか？多くの女性たちは自分の家族と名前が違います。私も母親と名字が違いますし、兄とも違います。だけど母を最期まで面倒見たのは、同じ名字の兄ではなく私です。

私は結婚したから名字が変わったわけではありませんが、彼らは、同姓を強制する合理的な理由は何もないので、選択的夫婦別姓反対の説得ができない。

ただ、私が思うのは、誰かに踏み絵を踏ませて犠牲にしたい。家族つくることは誰かが家族のために犠牲になる。役割分担です。「あなたはこんな役割をしてくださいね」「そこそこでいてくださいよ」という社会の役割（性別役割）を強化する制度は、個人の尊厳を破壊する。女性たちはあきらめるわけです。

もちろん「私は自分のパートナーと同じ名字がいい」と選ぶ人はいいですが、「同じ名字はイヤだ」と言ってる人たちを諦めさせるわけです。あるいは同じ名字を選択した人が98%であれば、それが当たり前。ただ欧米のようにみんな社会で活躍するようになれば、名字を変えることは面倒です。

誰かを犠牲にする国は、最終的に誰もが犠牲になる国です。

これは戦中に起こったことです。女・子どもを守るために男性を死にに行かせるのです。私は「行かないで、ここで火と一緒に消して！」って言いたいです。でも、大人の男性はみんないなくなったんですよ。高齢者、子ども、みんな火消しに走ったんです。一人が犠牲になるとそれを人質にして、男を戦いに行かせる。誰かが犠牲になっていると使いやすい。家族のために働くとなりますよ。

個人の尊厳を実現する国から、国のために犠牲になる国民作りへ、そのために家族の中での役割分業を骨身にしみこませる。今、これは少し問題になっていますが、『なぜ東大は男だらけなのか』という本にもありますが、東京大学の男性の多くは、中産階級よりちょっと上の経済的には裕福で母は主婦。ちゃんと教育も受けられ、塾も行って、塾の送迎をお母さんがするという人たちです。なので、女性がケアするのが当たり前な人たちが残念ながら国家公務員になっている。

総裁選立候補者の中にも東大へ行き、財務省に入り、ハーバード大学を出て帰って来た人がいますね。なんにも見ていない、私たちの生活を。それは当たり前で、悲鳴を上げていても見えない。

コロナ禍の中で、ステイホームで女性が多く家事を担い大変なのに、女性たちの負担が増えていることが男性たちは見えない、気づかない、というのがケアをめぐる1つの問題です。

### 3. 闘いの希望、自由はどこに？——ジェンダー平等を確立する

そこで最後です。志位議長の話とも関わりますが。ジェンダー平等とは何かと私が考

## もっと根深い、日本的理由（政治が崩壊している）

- 自民党会見草案 2012
- 日本国民は、国と郷土を誇りと気概を持って自ら守り、基本的人権を尊重するとともに、和を尊び、家族や社会全体が互いに助け合って国家を形成する。  
我々は、自由と規律を重んじ、美しい国土と自然環境を守りつつ、教育や科学技術を振興し、活力ある経済活動を通じて国を成長させる。  
日本国民は、良き伝統と我々の国家を末永く子孫に継承するため、ここに、この憲法を制定する。
- 立憲主義（＝国は、個人の価値実現のための道具にすぎない）がとことん否定されている。

なぜ、戦争する国づくりをする人びとは、「家族の助け合い」「家族の絆」「家族の一体感」をここまで強調するのだろうか？

#### 岡野の答え

- ① 社会のなかの役割（性別役割）を強化する制度としての家族制度＝個人の尊厳の破壊
- ② 〈誰かを犠牲にする〉国は、〈誰もが犠牲になる〉国
- ③ 犠牲の連鎖を作り出す＝女・子どもを人質に、男に戦いに行かせる
- ④個人の尊厳を実現する国から、国のために犠牲になる国民作りへ

えているのは、確かに全ての領域での男女平等は大切ですが、それだけでなくジェンダー平等はこれまでの価値観を変えることです。

私たちが生まれ落ちてから社会に出ていくまでのケア労働を担っている人たちへの無視、侮蔑、無知、この価値観を変えるのが、私はジェンダー平等と思っています。

その根底にあるのは「人間社会は人間の子どもが無力な小さな生物であると認めることをやめた社会を想像することは不可能」ということです。もちろんここに高齢者も入ります。

私たちは誰もが多くの場合は、誰かにお世話になりながら死んでいくしかない。人間は脳が発達しすぎたので、みんな未熟児で生まれてきます。猫は生れてすぐ目も見えるし、歩きます。馬は走っていますよ。人間の場合、3か月まで首も座らない。頭を小さく産むために動物的には全員未熟児で生まれ、放置すれば自分で何もできないので死にます。

子育てを念頭に置いて社会を考えないといけない。私たち人間の持って生まれた動物的な運命ですが、だけど、どうやって子育てをするのかについては、特定の仕方は強制されていないんです。

ジェンダーの視点からは、男性の領域、女性の領域と日本社会は非常に分断されすぎている。倉林さん、よくあんなところへ（国政の場など）行くなと思いますけど、行きたくないですよ、怖いもん。その力が湧いてくるのは、みなさんの応援の力だと思いますが、一人では行けませんよね。誰かを背負っているから、倉林さんも行くのです。

料理や掃除など細々とした仕事をやっている人たちが、倉林さん（など政治家）の活動や、労働、政治、市民社会を支えているのです。ケア労働を全体としてどういう意味があるのかということを大きく俯瞰してみないといけない。それを俯瞰して見たのが、上野さんのあの図（図4、図5）だと私は思っ

ています。

私は政治学者ですので、もっと政治にふれたほうがいいですが、先ほどネデルスキー先生が言ったように、女性たちが担わされてきた仕事をみんな理解して、価値を分かっている人たちがとにかく（政治の場に）行く。女性が無理やり強要されてきた領域の意味をもっと考えてほしいということです。

多くの人たちがこういうふうに言っています。図12はILO国際労働機関に出されたペーパーの一部を引用したものです。

●家内での無償ケア労働は、被雇用者とかれ・彼女の家族の健康等を維持することで生産性を高めるなど、雇用にかかる費用を抑える役割を果たす、経済界への「補助金」である。同時に、無償労働を担う者の市場労働参加を妨げる要因となり、そうでなければ生まれる雇用機会を奪っている。また、国家との関係に目をやれば、教育、健康、衛生、移動手段といった公的に提供されるべき代替サービスを与える無償労働は、国による供給に対する「補助金」ともいえる。本報告で注目するのは、こうした国に対する「補助金」をもたらす仕事は、圧倒的に——とくに、発展途上国における子どもを含む——女性が担っており、さらに組織的に「時間税time-tax」とも呼べる負担を彼女たちに課している。

●「さらに重要なのは、無償のケア労働とは、これは認識されないままであったその他の経済への隠された補助金の組織的な移転を含んでおり、女性に対して、その生涯にわたり組織的な時間税を課している」「この隠された補助金の存在こそが、男女関係の存在を示している」。

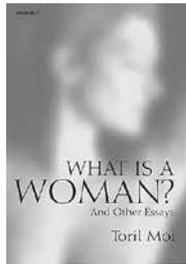
この補助金の存在。女性たちはみんな持ち出しで自由時間まで奪われている。そうであるがゆえにもう一つの問題として、（労働）組合にも入らない、市民活動もできない。みなさんは時間を削ってご参加いただいています、子育てしている人は今日のような集会

にも参加できない。市民活動もできず、政治的な交渉力が圧倒的に弱くなる。組織化ができない。それが男女の権力関係の根幹にあるというのがILOに提出されたペーパーです。

## 「労働」をどう捉えるべきなのか？

ここが志位議長の『共産主義と自由』と重なるところです。私が今、考えているのは、労働で私たちが怒らないといけないことは、確かに賃金上げることも大切です。搾取

### 3. 闘いの希望、自由はどこに？——ジェンダー平等を確立する



Moi, Toril 1999 *What is a Woman? And Other Essays* (Oxford: Oxford U.P.).

- わたしたちは、社会的カテゴリーとして人種も階級もない社会を想像することはとてもうまくできるかもしれない。しかし、人間の子どもが無力な helpless 小さな生物であると認めることをやめた社会を想像することは不可能である。そこで、ボーヴォワールの分析からすれば、わたしたちの生命の在り方が、子育てを念頭において人間社会を組織化するよう強いるけれども、子育てをいかにするのかについて、いかなる特定の仕方も強要しはしない、ということになるのだ[ibid.: 79]。
- ⇒ ジェンダーの視点とは、男女を分断する力に敏感になると同時に、異なる領域を全体として捉えること。
- ⇒ 女性をもっと公的領域に！というよりも、女性たちが追いやられてきた領域の政治的意味をもっと考える。

Rania Antonopoulos, “The Unpaid care work–paid work connection,” Working paper No. 86 (Geneva: Policy Integration and Statistics Department ILO).

- 家内での無償ケア労働は、被雇用者とかれ・彼女の家族の健康等を維持することで生産性を高めるなど、雇用にかかる費用を抑える役割を果たす、経済界への「補助金」である。同時に、無償労働を担う者の市場労働参加を妨げる要因となり、そうでなければ生まれる雇用機会を奪っている。また、国家との関係に目をやれば、教育、健康、衛生、移動手段といった公的に提供されるべき代替サービスを与える無償労働は、国による供給に対する「補助金」ともいえる。本報告で注目するのは、こうした国に対する「補助金」をもたらす仕事は、圧倒的に——とくに、発展途上国における子どもを含む——女性が担っており、さらに組織的に「時間税 time-tax」とも呼べる負担を彼女たちに課している。
- 「さらに重要なのは、無償のケア労働とは、これまで認識されないままであったその他の経済への隠された補助金の組織的な転移を含んでおり、女性に対してその生涯にわたり組織的な時間税を課している a systemic time-tax on women throughout their life cycle ということだ。この隠された補助金の存在こそが、男女の権力関係の存在を示している」(Antonopoulos 2018:2)。

## 「労働」をどう捉えるべきなのか？

- Kathy Weeks『労働という問題——フェミニズム、マルク主義、反労働政治とポスト労働の想像力』  
*The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics and Postwork Imaginaries* (2011)
- ⇒ 労働をめぐる批判理論は、搾取と疎外、支配構造、財の再配分問題に集中。しかし、真の労働問題は、市民としての活動時間を奪っていること。パンデミックで可視化されたのは、低所得層の時間のなさ(お金で時間が買えない)。そもそも、脅迫的な労働倫理からの解放を目指すべきではないか？
- 「わたしがその探求に関心をもつ労働の政治は、生の空間と時間に対する命令と統制をめぐる問題を考察し、わたしたちが集団でなしていることは何か、わたしたちは共に何者になるかに関する条件を形づくりに参加する自由を求めている」(Weeks 2011: 23)。

や疎外というマルクスが解明した支配構造も大切ですが、まず真の問題は市民としての活動を奪っている、ということです。

私はコロナに入る前も、安倍政権下での憲法を破壊する問題で、さまざまなデモに参加し、どうして日本の市民はこんなに政治に関心しないのか、と思っていましたが当然です。時間がない。

ワークライフバランスと言われていますが、みんなワークタイムで精一杯。私も本当に暑いこともあります。四條烏丸に来たのは久しぶりです。もう同志社大学と家との往復しかない。とにかく時間がない。フェミニストの言葉で、時間をめぐる政治は、私たちが集団で人間として何が出来るかにあります。これはマルクス主義とフェミニズムに関する本（『労働という問題—フェミニズム、マルクス主義、反労働政治とポスト労働の想像力』）にあります。

私たちが何になりたいかという条件を決める力をもてなくさせているのが、今の労働問題で、時間がない。

参考までに「時は金なり」で有名な、フランクリン・ベンジャミン。彼の一日をみると、8時間労働ですが、すごくゆったりしています。（図13）

6時から片付け、夕食、気晴らし、音楽、休憩、会話ということで、10時には就寝してください。

## なぜ、「自由」は希望なのか？

私はケアとかフェミニストの研究をする前に、ハンナ・アーレントという思想家の研究をしてきました。アーレントは、自由論で有名ですが、それは彼女が近代的な自由意志という考え方を否定したからです。

これは志位議長が（『共産主義と自由』の中で）『ドイツイデオロギー』を引用して、「自由というのは自由に処分できる時間」と言われています。この「処分」というのは、

おそらくドイツ語の翻訳でしょうが、労働価値説を唱えた近代のジョン・ロックという17世紀のイギリスのリベラリスト、個人主義の先祖と言われる哲学者も、「人間の自由というのは、自分で自分自身が処分できることが自由だ」といったことに多分、つながっていると私は思っています。

『ドイツイデオロギー』に関しては、私は学部生のときに読みましたが、「朝には狩りをし、午後には釣りをし、夕方には牧畜を営み、そして食後には哲学する」というベンジャミン・フランクリンみたいな優雅な生活ですが、アーレントは「それは違う」と言ったんです。アーレントは自由とは「(子どもなど)この世界に新しい存在がもたらされるのが自由であって、人間は誰もが世界にとっては最初の人なので、誰もが始まりで、始めるのが自由なんだ」と言いました。

そうすると世界で思ってもないことが起こるのが自由なんです。なのでアーレントは『革命論』を書くのです。ロシア革命もたぶんそうですが、革命は誰も思っていないところに起こる。

アーレント的には自由意志は「自分がしたい」と思ったことをすることにすぎません、それは自由ではないのです。自分で思うように処分する時間。つまり、私はこの8時間は本を読み、2時間は論文を書きますとか、日本共産党の講演に向け2時間を準備にあてるということを決めておくことは、アーレントにとっては自由でも何でもないので。

それは現在の自分が分かって計画したことなので、「計画通りすることはむしろ不自由」とアーレントは言い、面白いです。

アーレントにとって自由は、集団で何ものになるか、つまり新しい自分になることです。他者とともにいると、例えば私がこの日本共産党京都府議会議員団から一方的にお題を与えられ、矛盾しているように聞こえます

が、その方が楽しいというのは、自分ではこういう話をするとはいっていないからです。もし「好きなようにやってください」と言われたら、自分が今までやったことしかできない。無理やりお題を与えられると考えるわけです。だから、今日お話しできた内容は新しいのです。

自分が思ったことをやるのが自由であるのはむしろ不自由である、というのがアーレントの根底にあり、それはケア労働もおそらくそうで、他者から求められるケアをやったことで、新たなことに気づく。私も母の介護することで思ってもみなかった母の愛情に気づきました。

アーレントの自由論が面白いのは、人間は自由である限り他者と共有するので、他者とともにあるかぎり新しいことに会い、だからこそ自由であるという点です。この後の、みなさんからの質問は私には予想できないことです。予想できないことに出あうことが、アーレントには自由なので、その自分の時間を自分で処分する、というのは、近代的な考え方で否定されるわけです。

ベンジャミン・フランクリンは「朝にはこれ…」と本当にやっていたと思いますが、

スケジュールが決まっているのは窮屈です。自由意志の論者からすれば、フランクリンは自分で自分の時間を決めているので自由にみえますが、アーレント的には、自分に縛られ、新しい一日も始まらない、まさに不自由の典型例です。

人間が最も不自由に見える領域というのは、実は自由を本質とする能力において、その存在をただ人間のみ負っている領域。アーレントはそれを政治と考えます。アーレントは「政治でこそ人間は最も不自由に見えるけど、それが自由。なぜなら他者と一緒について革命が起こるかもしれない」と思っているのです。

だから自由が希望なのは、少なくとも労働時間を短くして、私たちが新しい人を迎え入れ、思ってもみなかったことが、この京都でおこる。そのために時短をたたかいて。

一方で、ケアの時間というのは自分の思い通りにならない。だけれども、その不自由に見えるケアもまた、他者とともにあり、新しい自分に出会える自由を内包しているということが、私が伝えておきたいことです。ご清聴ありがとうございました。

### 参考までに——資本主義を象徴する、フランクリン・ベンジャミン（時は金なり）の一日

The morning question. What good shall I do this day?	5	Rise, wash, and address <i>Prover-</i> <i>sal God</i> ; review day's busi- ness and take the resolution of the day; prosecute the present study; and breakfast.
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	1	
	2	
	3	
	4	
Evening question. What good have I done today?	5	Work.
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	Read or overlook my accounts, and dine.
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	Put things in their places, sup- per, music, or diversion, or con- versation; examination of the day.
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	Sleep.
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	1	
	2	
	3	
	4	

- 5：00～ 起床、洗顔、神への祈り、仕事の段取り、善行を考える、現在の研究、朝食
- 8：00～ 執務
- 12：00～ 昼食をとりながら読書、帳簿に目を通す
- 14：00～ 執務
- 18：00～ 片付け、夕食、「今日はどんな良いことをしたか」一日の結果を反省、気晴らし、音楽、休憩、会話
- 22：00～ 就寝

図13

## 【質疑応答】

### 質問1

短い時間ですごく密な話をありがとうございました。15頁の図12にあります「女性をもっと公的領域というよりも女性たちが追いやられた領域の政治的意味をもっと考える」。ここをもう少し補足をお願いします。

### 回答1

女性をもっと公的領域に！という発想のなかに、私的領域への評価が入っている。男性ばかりが権力を握る。男性ばかりが評価されるような経済的な領域にたくさんいるので、その領域に女性も入らないといけなと思います。その一歩手前にある問題は、女性たちが押し込められてきた家族の意味が、あまりにも軽蔑されてきた。

今の経済の領域も政治の領域もすべて、女性たちが多く担ってきたケア労働、家事労働、育児に頼ってきたのにバカにしているのです。そこを私は変えたい。その評価が変われば担い方も変わるだろうというのが、私の今の考えです。

### 質問2

15頁図12の2番目にある、時間税と補助金の違いがあまりよくわかりませんでしたので、補足説明をいただきたいです。

### 回答2

時間税というのは端的に女性たちが時間も、労力も、全部出してやっているということです。補助金だけだったら別に政府が補助金をつけるだけで汗水をたらさなくてもいいですが、女性の場合は自分で身を削って、病気になるって、ご飯を食べないでも子どもの教育費を出すということがあるので、たった一つではないです。二重にも、三重にも女性は

しぼりとられて、経済学者が言っていることは、その女性たちがつくりあげた子どもたちまで搾取されている。一般的な市場の経済学は子どもを育てるのは消費だということです。だから全然補助が出ない。ですが、育った子どもたちが働いて税金を納めて、年金、社会保険が回るわけです。年金にせよ、保険にせよ、一番時間も、力もエネルギーもつかった母親には、その成長してつくりだす富が母にいかない。労働者じゃないので。

ある経済学者は子どもを公共財と言います。道路や橋と同じように、どんな人もお金を税金として支払って支える、どういう状況であってもみんな平等に使えるものを公共財と呼んでいる。語弊はありますが、子どももまた、公共財、だからみなで税金でその育ちを支える。それは子どもは公共財として社会全体に利益を及ぼすので、その子どもの養育に使う費用は、少なくとも国が面倒をみるというのが、私が今、勉強しているフェミニスト経済学です。当然ですよ。

日本の高等教育における「子ども達が自分で利益を受けるのだから、自分で責任」というのはまったく違う。子ども達が学び社会人になり働けば全部社会に倍以上に還元する、しかも今の日本社会が大学を出るようにと要請しているのです。高等教育に（個人が）お金を払うのはとんでもないけど、そういう認識が日本では当たり前のように受け入れられています、間違っています。

そういうことを含めて全体の価値観を変えというのが、公的領域だけをみないで実際、女性たちがこれまで担ってきたことをちゃんと評価する。評価できなかった政治や社会はしっかりと反省してもらおうということです。

# 報告

## 報告 1

# 最低生計費試算調査と 賃上げの経済的波及効果

京都総評  
梶川 憲氏

岡野先生から、労働時間、家事の時間など時間という問題に焦点を当てて議論をしいていただきましたが、私からは賃金について報告をいたします。

### 最賃時給1700円必要 京都総評の最低生計費調査

最低生計費試算の京都調査（2018年→2023年10月物価補正）の結果を表にしています。（図1）

どれほどの賃金がまともな暮らしには最低必要かということ、2018年と物価が高騰しだしている2023年秋の2回調べて補正しています。

結論を言えば、（図1）右側の下にある月150時間換算のところをみると、男性・女性で金額が違います。調査の内容は大体これぐらいの金額が必要というみなさんの意識と、マーケットバスケットと言いまして、実際に食事など生活を営むため必要な生活用品やサ

## 京都調査(2018年→2023年10月物価補正)の結果

都道府県名 自治体名	京都府 京都市	
性別	25歳男性	25歳女性
最賃ランク	B	
消費支出	178,390	175,640
食費	44,441	35,347
住居費	41,667	41,667
水道・光熱	7,419	8,434
家具・家事用品	3,836	3,922
被服・履物	5,921	4,247
保健医療	1,137	2,733
交通・通信	18,612	18,612
教養・娯楽	27,510	27,531
その他	27,847	33,147
非消費支出	49,595	49,595
予備費	17,800	17,500
最低生計費 (月額)	税抜 196,190 税込 245,785	税抜 193,140 税込 242,735
年額(税込)	2,949,420	2,912,820
月150時間換算	1,639	1,618
173.8時間換算	1,414	1,397

都道府県名 自治体名	京都府 京都市	
性別	25歳男性	25歳女性
最賃ランク	B	
消費支出	191,809	188,450
食費	49,242	39,420
住居費	50,000	50,000
水道・光熱	7,456	8,476
家具・家事用品	4,864	4,974
被服・履物	6,315	4,520
保健医療	1,171	2,816
交通・通信	16,766	16,766
教養・娯楽	27,895	27,919
その他	28,100	33,560
非消費支出	52,212	52,212
予備費	19,100	18,800
最低生計費 (月額)	税抜 210,909 税込 263,121	税抜 207,250 税込 259,462
年額(税込)	3,157,452	3,113,544
月150時間換算	1,754	1,730
173.8時間換算	1,514	1,493

図1

ービス料等に必要なお金はどれぐらいかということを積み上げて、「合算をしたらこうなります」というものです。この図は中澤先生（静岡県立大学准教授）といっしょに研究調査し全国で発表してきているものの京都版です。

男女で金額が違うというのは未研究の部分ですが、この表で見ておいていただきたいのは、男性も女性も時給1700円なければ、まともに暮らすことができないというのが、この物価高のもとで出てきた新たな数字です。

1500円ではありません。今まで「時給1500円が当りまえの社会を」と言ってきました。もはや「(1500円では)今日を生きれへんで」という数字になりました。これが昨年12月20日に発表させていただいて再調整をした数字です。

どこがどれだけ違うのかは、図1をみてください。この表で今日家族論議をしてきました。男女の差がどこに出ているかをよく見ていくと食費で、それが一番今の物価高騰の影響を受けバイアスがかかっています。それがどういう形で生まれているのか、というのと、(これくらいの金額が必要という)意識がここに入っています。

例えば、子育て、家事等の関係で我慢をする一番目に(食費が)出てくるのです。家族からは私が「外で活動の合間に100円コーヒー飲んでいるでしょう」と言われました。そういうことがここ(食費)のバイアスになっています。

この表からは1つ、男女の関係や18年と23年10月との違いについて議論ができます。そのことからこの表は分析する値打ちがあるものだと思っております。

みなさんにお示しをしたかったのは、こういう調査が経済指標のなかに実はありません。全労連が、大阪、京都、埼玉など全国的な調査をやってきましたが、こういう公的調査は存在をしていません。本当にふつうの暮

らしをするためにどれだけ必要かということについて、真剣に考えなければならぬと思います。

ふつうの暮らしができる賃金を払おうと思っても、中小零細事業者から出てくるのは、「払えない」という悲鳴です。これを理由にして「賃金は低くてもしかたがない」という別の圧力が全労働者にかかっています。

それを中央の最低賃金審議で、経済界を代表して発言するみなさんが、自らは大企業でありながら、「中小企業や小規模事業主のみなさんは払うことができないという悲鳴をあげているではないか。だから上げないほうがいい」という圧力をこれまでかけてきました。

その課題は誰が解決をするのかというのが、この間のたたかいの中で明らかになりました。それは「払う努力を企業がやれ」という政府に対して、「それは政治の責任で、当面解決をしろ」ということが、全国の地方自治体から出たことと、京都の最低賃金審議会の総合意になった。これが到達点です。今年の最低賃金審議で、「それは政治の責任でやれ」といったことが大きい。そうすると、政治の責任によって払える条件を開くために、どういう助成や手助けがいるのかという問題が出て、これに対して各県のがんばりやいろいろな努力がもうすでに始まっています。

しかし、国が今やっていることはひたすら生産性向上や、成長産業に資するような形でがんばるところだけ支援するというものです。私が「そんなことでは中小企業や小規模事業主は潰れますよ」と言ったことに対して、「みんなに等しく直接支援をする政策は、日本ではなく韓国の政策です」と言われました。

「このままでは潰れますよ」と私が言うのと、「そういうところは潰れたらいいんです。だから、最低賃金を思い切って引き上げることを利用して、ついでこれられない企業を

選別・淘汰する」というのが、菅政権や安倍政権から今も続いている彼らのやり方で、これとたたかってきました。

## 消費税減免など賃上げの 直接支援が公労使の総意に

今年度の京都府最低賃金審議会の結果（図2）ですが、強調していることは「生産性向上に向けた現行補助制度の思い切った要件緩和や拡充、価格転嫁対策の一層の徹底に加え、中小企業・小規模事業者を対象とした消費税の減免措置、社会保険料の事業主負担分の免除や軽減、賃上げの原資の確保につながる直接的な支援策を行政として実施するよう、政府に対して強く要望する」です。

中央との繋がりもある経済団体も合意をするため、表現を若干緩めざるを得ませんでした。が、抜本的に「賃上げを支える制度に変え

る」ということが総意になりました。

今、国が打ち出している業務改善助成金は十数億円程度しか出ていません。防衛費がいくらかを考えていただければ（規模の小ささが）はっきりします。

この業務改善助成金は「設備投資や人材育成投資等を伴わないと補助金は活用できない」と今はなっていますが、これを活用できるように要件緩和を求めていかなければいけません。

また、それだけでは不十分なので、岩手県は賃上げをする事業者には、等しく補助金をつけるということを始めました。今、2万件を近いところまで利用が進んでいます。こういう直接支援をやることで、無条件に職場と労働者を支えようという努力が始まっております。（図3）

これ（図4）は群馬県高崎市がやっている

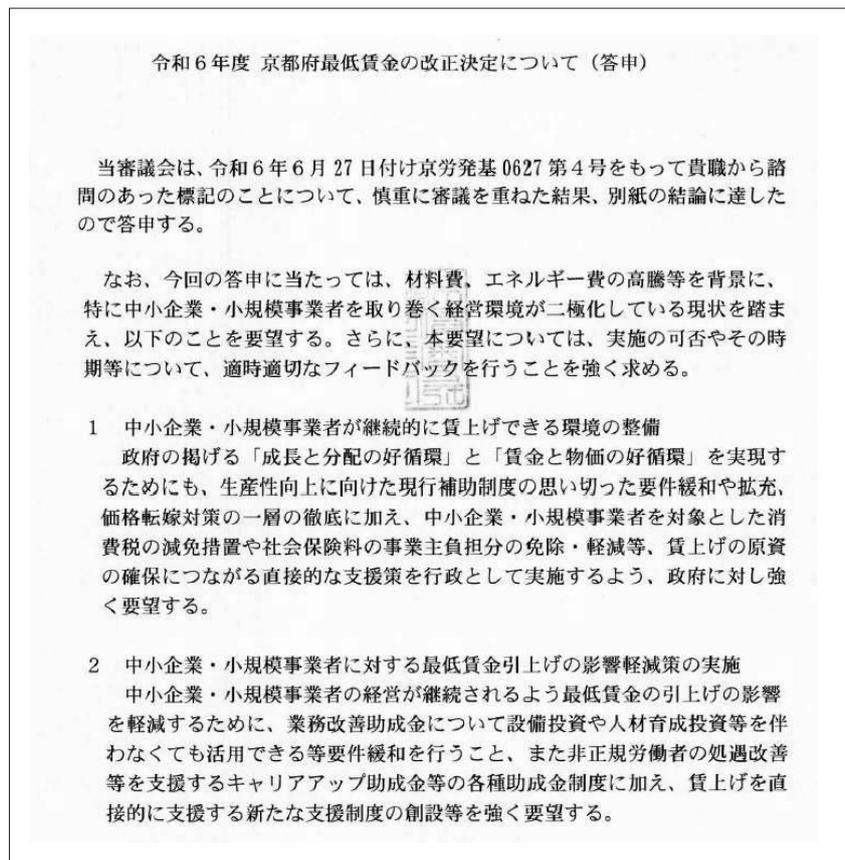


図2

「中小企業給与改善奨励事業」です。こういう規模ならやろうと思えば、地方自治体でもやれるということを示しました。

初めに戻りますが、今年の最低賃金の答申は各県バラバラです。その中でこの(図5)数字の網かけのところは中央(最賃審議会)の目安から上積みした県です。つまり、(中央は)目安額を全部50円にしていますから、今の都道府県間の格差はそのままいいというのが中央の考え方です。これに反発して9円、7円と積み上げていこうという努力が地方から始まりました。

ただ、それではお話にならなかったのも、徳島県が34円積み上げて84円アップです。それでも徳島県は1000円にならない低い最

低賃金状態です。こういう到達を徳島がつくるときに、知事は「払うことができないと言っている各企業や中小事業者に対しては県が直接支援をする」というふうに言って、心配なく議論せいと(最賃審議会に)言った途端にこれだけ上がった。

地方でも、中央でも、政治の役割は企業の支払い能力というバイアスを解除することにある。1700円、1500円という最低賃金に対して「払えない」という悲鳴があがるところは当面、政治や行政の力でしっかりと助成してでも、その到達を急ぐことが今、喫緊の課題だと言えます。

そして最低賃金を上げることによって、経済効果があることが判明いたしました。これ

### 岩手県物価高騰対策賃上げ支援費

**1. 事業概要**

昨今の物価高騰により、物価の上昇に実際の賃金の上昇が追いついていないことを踏まえ、賃上げの加速化のため、中小企業等に対し支援金を交付するもの。

**2. 事業内容**

支給対象者	県内に事業所を有する中小企業等 ※公益法人、協同組合、個人事業主等も含む
支給要件	以下の①及び②のいずれにも該当すること。 ① 令和5年4月以降、従業員の賃金を前年度比 50円/1時間 以上引き上げていること。 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 2px; display: inline-block;">想定</div> 50円/1時間 × 8時間 × 20日 × 12ヶ月 = 概ね年間96,000円以上の賃上げ ② 引き上げ後の賃金水準を1年間継続すること。
支援金額	従業員1人あたり5万円(引上げ分の概ね1/2)、最大20人分を支援 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 2px; display: inline-block;">想定</div> 1事業所あたり最大100万円
予算額	21億円

**【事業スキーム】**

県

支援金  
5万円/人  
最大100万円

中小企業等

賃金増  
約10万円/年

従業員

賃金の引き上げを支援し、物価高騰に負けない県民の安定した暮らしを実現！

2

図 3

### 群馬県高崎市「中小企業給与改善奨励事業」

従業員1人あたりの賃上げ率に応じて交付します(1事業者上限150万円)

奨励金額一覧		
賃上げ率	正規従業員・契約社員等	パートタイム労働者
1%未満	24,000円/人	8,000円/人
1%以上2%未満	30,000円/人	10,000円/人
2%以上	36,000円/人	12,000円/人

定義	
業種	要件
製造業、その他(以下業種を除く)	従業員数300人以下もしくは資本金3億円以下
卸売業	従業員数100人以下もしくは資本金1億円以下
サービス業	従業員数100人以下もしくは資本金5,000万円以下
小売業	従業員数50人以下もしくは資本金5,000万円以下
その他の団体、法人等	従業員数300人以下

図 4

がついこの間、立命館大学の橋本先生といっしょに研究して発表した中身（図6）です。府内企業の生産は1655億円増、雇用は1万4884人増加する。府民所得は422億円増、これが全て時給1500円の賃金したときの姿です。これを目指して、当面、緊急に引き上げをする時の助成は、先ほど言ったような政治の力でやろうじゃないかというのがわれわれの要求です。それが京都の最低賃金の審議

の中で合意になったというのが到達点です。

京都は10月1日から50円が上がるのが決まったところですが、1008円が1058円になりますが、それでも暮らせないということの水準と、また当面何をやらなければならないか、政治に待つところを見ていただければと思って提起をさせていただきました。以上を報告とします。

1

2024年 地域別最低賃金と答申 2024年8月29日現在 京都編訂作成

ラック	地 方	時率	答申 引上げ率	引上げ額	目安 との差	日安	週行	答申日	ラック	地 方	時率	答申 引上げ率	引上げ額	目安 との差	日安	週行	答申日
A	東 京	1,163	4.5%	50	0	50	1113	8月5日	B	福 井	984	5.7%	53	3	50	931	8月9日
	神奈川	1,162	4.5%	50	0	50	1112	8月5日		崎 山	982	5.4%	50	0	50	932	8月6日
	大 阪	1,114	4.7%	50	0	50	1064	8月3日		和歌山	890	5.5%	51	1	50	929	8月5日
	埼 玉	1,078	4.9%	50	0	50	1028	8月5日		徳 島	930	9.4%	84	34	50	896	8月29日
	愛 知	1,077	4.9%	50	0	50	1027	8月5日		山 口	979	5.5%	51	1	50	928	8月5日
B	千 葉	1,076	4.9%	50	0	50	1026	8月5日	宮 城	973	5.4%	50	0	50	923	8月6日	
	京 都	1,068	5.0%	50	0	50	1008	8月5日	香 川	870	5.7%	52	2	50	918	8月6日	
	兵 庫	1,052	5.1%	51	1	50	1001	8月5日	鳥 取	962	6.4%	58	8	50	904	8月13日	
	静 岡	1,034	5.1%	50	0	50	984	8月5日	愛 媛	956	6.6%	59	9	50	897	8月19日	
	三 重	1,023	5.1%	50	0	50	973	8月5日	徳 島	955	6.1%	55	5	50	900	8月9日	
	広 島	1,020	5.2%	50	0	50	970	8月5日	島 根	957	6.3%	57	7	50	900	8月9日	
	滋 賀	1,017	5.2%	50	0	50	967	8月5日	佐 賀	956	6.2%	56	6	50	900	8月20日	
	北 海 道	1,010	5.2%	50	0	50	960	8月5日	山 形	955	6.1%	55	5	50	900	8月21日	
	栃 木	1,004	5.2%	50	0	50	954	8月6日	大 分	853	6.0%	54	5	50	899	8月9日	
	茨 城	1,005	5.5%	52	2	50	953	8月6日	青 森	953	6.1%	55	5	50	898	8月9日	
	岐 阜	1,001	5.4%	51	1	50	950	8月5日	長 崎	953	6.1%	55	5	50	898	8月16日	
	福 井	998	5.3%	50	0	50	948	8月5日	鹿 児 島	953	6.2%	56	6	50	897	8月9日	
	富 山	998	5.3%	50	0	50	948	8月5日	熊 本	952	6.0%	54	4	50	898	8月9日	
	福 岡	992	5.4%	51	1	50	941	8月9日	高 知	952	6.1%	55	5	50	897	8月13日	
	山 梨	988	5.3%	50	0	50	938	8月6日	宮 崎	952	6.1%	55	5	50	897	8月9日	
	千 葉	986	5.3%	50	0	50	936	8月5日	沖 縄	952	6.3%	56	6	50	896	8月13日	
	群 馬	985	5.3%	50	0	50	935	8月8日	岩 手	952	6.6%	59	9	50	893	8月28日	
	新 潟	985	5.8%	54	4	50	931	8月5日	秋 田	951	6.0%	54	4	50	897	8月5日	
	石 川	984	5.5%	51	1	50	933	8月9日	加重平均	1056	5.1%						

図5

8

【表1】最低賃金1500円への引き上げの経済波及効果 (京都府)

	第一次波及効果	第二次波及効果	合 計
生産誘発効果 (単位:百万円)	145,159	20,337	165,496
雇用者所得の増加 (単位:百万円)	36,986	5,182	42,168
雇用誘発効果 (人/年)	13,055	1,829	14,884
家計消費の増大 (単位:百万円)	16,791	2,352	19,143

出所:京都府産業連関表により試算。表2も同様

**府内企業の生産**

1,655億円増

**雇用**

14,884人増

**最賃1500円への引き上げによる経済波及効果**

**府民所得**

422億円増

**税収増**

京都市 19億円  
京都府 8億円

【表2】最低賃金引き上げによる生産額増 (主な京都府内の産業)

影響を受ける産業	生産額増 (百万円)	雇用増 (人/年)
商 業	17,032	2,706
金 融・保 険	12,971	886
教 育	9,897	845
電 力	8,849	46
飲 食 サ ー ビ ス	7,794	2,910
通 信	7,243	57
医 療	4,925	481
その他の対個人サービス	4,516	840
道路輸送(自家輸送を除く)	4,301	645
食 料 品	4,012	176
鉄 道 輸 送	3,504	76
その他の対事業所サービス	3,401	943
社会保険・社会福祉	3,365	613
洗濯・理容・美容・浴場業	3,046	554

図6

## 報告 2

# 「公務・非正規の現場から」

京都自治労連  
新田 昌之氏

資料（図1）をご覧ください。自治体の非正規の労働者がどれだけ京都にいるかということで、自治体ごとに書いてあります。京都府と京都市は臨時的任用が1000人以上いますが、これは学校の先生で非常勤講師が臨時的任用として非正規で働き、（全府で）2万人を超える数です。各自治体の率をみてもわかりますが、60%というのは10人のうち6人が非正規労働者です。

それと同時に、今、「103万の壁」「130万の壁」とか言われています。今年の人事院勧告で多分、給料表は2万円ぐらい上がり、4月に遡及して支払えという運動をします。結果、週20時間しか働いてない方でも10万以上の差額が12月に支給されることになれば、103万の壁を越えて税金が課税されるという危惧を感じられる方が、会計年度任用職員19.25時間以下に関わってきます。雇用保険、社会保険に加入せず扶養の範囲で働かされている方については、そうした問題も出てくる可能性はあります。

### 自治体における男女賃金格差の実態

男女の賃金格差を「見える化」していこうと、共産党の国会論戦で企業にも義務付けられました。各自治体もほぼホームページで公表しています。

報道されているように京都は77%ぐらいですけども、全国平均は76%ぐらいです。男性に比べて女性の賃金が76%ということです。

産業別に見ても非常に大きな差がありま

す。金融保険業などは大きな差があります。正規職員であっても総合職と一般職という差別もあります。

福祉職場についてはあまり差はないですが、もともと男性も含めて低賃金構造においてやられている特徴があるかと思います。

自治体の場合は、全職員で比べると50%だという自治体もあります。ただ厚生労働省は各企業に対して「時間の調整」を指示しています。40時間労働の人と20時間労働の人で言えば、20時間を倍にするということです。ここ見ていただいたらわかるように職員数の換算という表現をしています。時間を換算しているかしないかが、ちょっとブラックボックス化されているのでわかりづらいです。

自治体によっては、任期の定めのない常勤職員の男女差と、全体の職員の男女差はほぼ同じところがあります。多分会計年度任用職員を入れていない。職員とは思っていない。

3～4日前にワーキングプア研究会が関東の自治体を調査して、会計年度任用職員の人事情報を人事課が把握していない自治体が6割あると言われていました。そういう意味では会計年度任用職員の方は、ある意味では職員という範疇から外している自治体もあると思われる。

非正規になる職種で言うと、放課後学童保育の指導員、保育所の保育士は非正規の率が非常に高い。図書館の職員なども非正規が多いです。京都市がなぜ非正規が少ないかというと、学童保育、保育所、図書館等がほぼ民間委託されているからです。民間委託されて

2023年(R5)4月1日又状況の調査(総務省)

市区町村	2022正規職員数 (単位:人)				フルタイム会計年度任用職員職員数				パート会計年度職員数(19時05分以下)				会計年度職員総数 (単位:人)				2019年調査		非正規職員(一般行政)	非正規職員(臨時任用職員)	非正規職員(臨時任用職員)	非正規職員(臨時任用職員)									
	一般行政	警察・消防	企業等	合計	一般行政	警察・消防	企業等	合計	一般行政	警察・消防	企業等	合計	一般行政	警察・消防	企業等	合計	特別職19.2以上	特別職19.2未満					臨時任用	臨時任用	臨時任用	臨時任用					
京都府	4,182	11,095	7,160	22,733	0	0	0	0	1,380	1,337	370	24	3,111	203	1,103	8	1,315	1,583	2,440	378	25	4,426	3	461	1,366	27%	20.3%	京都府			
京都市	7,250	8,404	1,685	3,314	20,653	226	485	0	720	747	780	166	99	1,792	609	1,106	2	1,717	1,582	2,371	166	110	4,228	0	1,082	1,502	18%	21.7%	京都市		
福知山市	487	69	130	739	1,425	0	0	0	0	414	191	6	194	805	102	185	16	303	516	378	6	210	1,108	0	0	1,174	998	51%	43.7%	福知山市	
舞鶴市	462	42	125	140	769	7	4	0	2	288	135	7	61	461	108	42	9	159	373	181	7	72	633	0	10	0	743	406	45%	45.1%	舞鶴市
綾部市	243	38	61	53	395	0	0	0	0	128	182	1	2	313	32	4	1	37	160	168	1	3	350	0	11	0	331	280	40%	47.0%	綾部市
宇治市	895	158	209	160	1,422	0	0	0	0	157	53	2	5	217	966	165	12	1,143	1,123	218	2	17	1,360	0	0	0	1,227	443	56%	48.9%	宇治市
宮津市	150	28	0	27	205	0	0	0	0	91	10	5	106	39	21	0	60	100	31	0	5	166	0	0	0	239	111	46%	44.7%	宮津市	
城陽市	482	68	0	203	753	18	0	0	18	270	206	53	529	61	129	2	292	448	335	0	55	839	8	0	0	736	379	48%	52.7%	城陽市	
向日市	327	40	98	51	516	0	0	0	0	283	80	15	378	280	110	0	370	543	190	0	15	748	0	0	0	380	314	62%	59.2%	向日市	
長岡京市	308	41	0	50	389	0	0	0	0	86	27	3	116	295	78	5	379	381	106	0	8	495	0	0	0	389	187	55%	55.4%	向日市	
長岡京市	439	67	0	59	565	0	0	0	0	112	79	3	194	178	147	0	325	290	226	0	3	519	0	0	0	555	228	40%	47.9%	長岡京市	
八幡市	392	77	86	615	1	17	0	0	18	143	275	9	427	82	273	1	337	206	566	1	10	782	0	0	0	526	476	34%	56.0%	八幡市	
京田辺市	414	98	110	62	684	74	0	0	74	325	96	2	431	222	20	0	242	621	116	2	8	747	1	156	0	0	485	597	60%	52.2%	京田辺市
京丹後市	457	69	99	416	1,041	0	0	0	3	345	108	207	660	87	22	23	132	432	130	0	233	795	1	148	7	0	960	785	48%	43.5%	京丹後市
南丹市	285	35	0	40	360	18	0	0	18	277	101	10	388	138	110	0	248	433	211	0	10	654	0	0	0	393	359	60%	64.5%	南丹市	
木津川市	358	62	0	63	483	9	5	0	14	318	121	2	441	221	64	0	285	548	190	0	2	740	0	0	0	500	397	60%	60.5%	木津川市	
久御山町	108	17	0	17	142	3	3	0	6	82	21	1	104	107	31	0	138	192	55	0	1	248	0	0	0	141	148	64%	63.6%	久御山町	
井手町	116	65	38	18	238	0	0	0	0	59	130	1	192	60	116	0	176	119	246	1	2	368	0	0	0	197	202	51%	60.7%	久御山町	
宇治田原町	79	9	0	12	100	0	0	0	0	69	34	1	104	32	15	0	47	101	49	0	1	151	0	0	0	106	97	56%	60.2%	井手町	
笠置町	43	2	0	5	50	2	0	0	2	18	1	7	26	26	0	0	26	46	1	0	7	54	0	0	0	48	28	52%	51.9%	笠置町	
和束町	60	7	0	11	78	0	0	0	0	18	0	5	23	34	0	1	35	52	0	0	6	58	0	0	0	79	28	46%	42.6%	和束町	
精華町	221	25	53	30	329	0	0	0	0	178	63	1	244	133	36	1	170	311	99	1	3	414	0	0	0	304	35	56%	55.7%	精華町	
京丹波町	180	17	0	77	274	0	0	0	0	78	64	24	166	29	50	8	87	107	114	0	32	253	0	67	0	278	164	37%	48.0%	京丹波町	
伊根町	58	6	0	11	75	27	6	0	2	35	9	8	2	19	13	24	5	42	49	38	0	9	96	0	0	69	64	46%	56.1%	伊根町	
与野町	207	25	0	30	262	19	7	0	26	96	84	2	184	103	58	0	161	220	149	0	2	371	0	0	0	264	189	52%	56.6%	与野町	
南山城村	52	3	0	7	62	0	0	0	0	29	0	0	29	0	0	0	29	0	0	0	0	29	0	0	0	52	35	38%	31.9%	南山城村	
市町村計	18,347	20,584	9,854	5,971	54,756	404	527	0	16	947	6,052	4,229	556	747	11,594	4,225	3,936	9	87	8,257	10,881	6,892	950	20,188	5	1,963	2,875	10,314	7069	市町村計	
事務組合等計	100?	598	950	1,648	42	3	1	92	42	9	2	181	380	45	19	1	19	498	7	0	0	0	0	0	0	0	153	0	0	事務組合等計	

事務組合等の職員数は正確ではないので、集計から外しています。

病院

図1

いるから、京都市の非正規率は低い数字が出てきています。

また、調理師や各種の相談員という女性が多く就くような専門職は非正規化されやすい。自治体でいえば常勤雇用はゼネラリストが必要で、スペシャリスト（専門職）は会計年度や非正規で雇用してしまう。

病院などの雇用で考えればわかりますが、同じ仕事をしている看護師に差をつけたりやっつけていけないので、民間の医療職などほとんど差はありません。自治体の場合、給与体系があるので、会計年度（任用）の相談員は昇給がないとなると、男女差が50%と大きく開く。今まではそういう実態にあったと言えると思います。

## 非正規職員の待遇改善へ 運動で一步前進

全国的な運動を自治労連は3年間やってきました。資料（図2）は今年自治労連本部が作成した資料を引用させてもらっています。いかに非正規公務員が多いか、資料をご参照ください。

会計年度任用職員という制度が4年前に発足しました。それまで公務員は正規が当たり前という考え方のもとに、非正規は臨時的任用、嘱託職員とか言われていましたが、会計

年度任用職員という制度に一本化しました。しかし実際には均等待遇にはほど遠い差別がある。図3にあるように、女性が75%という数字で、非正規はほぼ女性が担う職種になってきている。

それに対して自治労連が「誇りと怒りの“3T”アクション」、つながる、つづける、たちあがる、ということで全国の自治労連の組合員のなかに非正規の当事者の組合員は多数おられますが、それ以外の方も含めアンケートをたくさん取りました。京都でも集計結果について記者会見をいたしました。

そうした結果が地方自治法改正で会計年度任用職員にも一時金（期末手当と勤勉手当）のうち、勤勉手当については、年間2か月ぐらゐの支給が可能になり、今年の6月から支給となりました。

遡及を勝ち取るということで、去年、全国的には遡及しなかった自治体はありますが、京都は比較的少なかったですが、いくつかの自治体は遡及ができなかった。

今年は人事院勧告で、民間の春闘結果が反映され、大卒初任給で2万3800円、高卒初任給で2万1400円と若年層に手厚く賃金が改定されます。会計年度任用職員が当てはめられている給料がこの辺りになりますので、大きな差額が実現することになってきていま

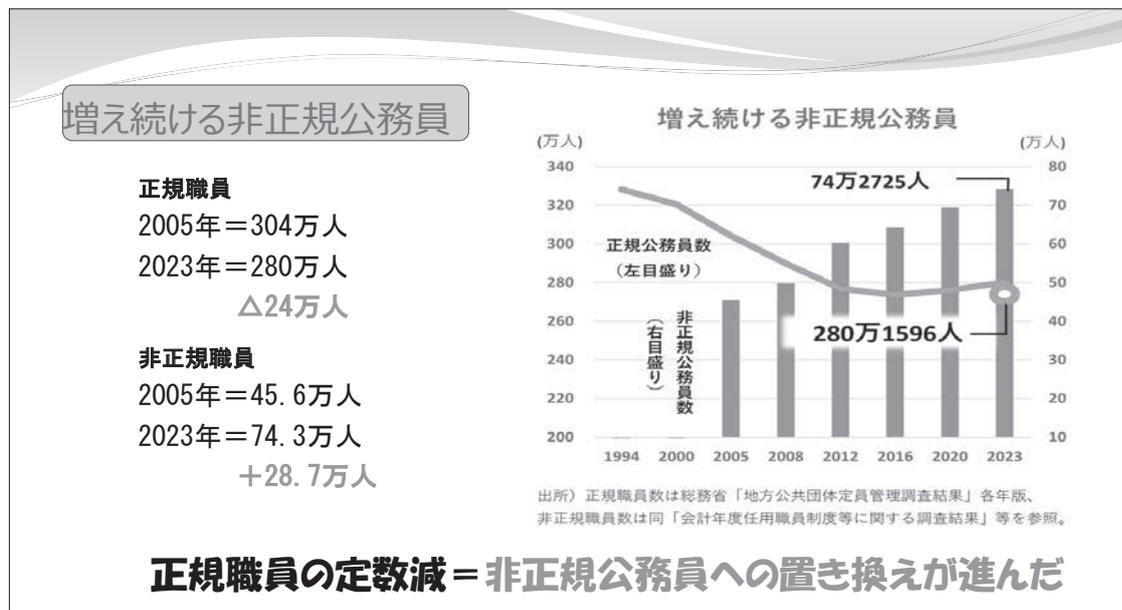


図2

す。

正規の職員が1年毎に昇給していくのに対して、「職に当てはめた仕事だから…」ということで昇給制度がなく、休暇制度も未だに大きな格差があります。(図4)

そしてなによりも雇用の継続です。3年公募がおこなわれ、職を失うという問題が今、

全国でも問題になっています。京都市の職員が来年3月で5年経ち、「公募」ということで雇用不安が出てきている問題があります。

その職にふさわしい処遇を実現させていくことが求められていることを強く訴えさせていただきます。



図3

### こんなにも格差が！

各種休暇の無制度、無給

	常勤職員		非常勤職員	
	有給	無給	有給	無給
採用年度の年次有給休暇	20日(1-12月)	有給	最大10日	6月経過後
病気休暇(公傷病)	○	有給	○	無給
病気休暇(私傷病)	90日	有給	最大10日	無給
保育時間	1日2回 各30分以内	有給	1日2回 各30分以内	無給
子の看護休暇 短期介護休暇	5日	有給	5日	無給

図4

## 報告 3

# 「国連女性差別撤廃委員会への NGO レポートから」

新日本婦人の会京都府本部  
澤田 季江氏

私からは、「国連女性差別撤廃委員会の日本審議を力に、女性の権利を国際基準に」ということについてお話ししたいと思います。

ご承知のように、女性差別撤廃条約は1979年に国連で採択され、日本は85年に批准しています。締約国は現在189カ国で、国連加盟国で条約に参加していないのは、アメリカなど6カ国のみです。

条約は、あらゆる女性差別の禁止を締約国に守らせるために3つの実施措置を定めています。一つは、締約国が条約の実施状況を定期的に国連に報告する「国家報告制度」です。日本は88年からこれまで9次にわたって条約の実施状況を国連に報告してきました。審議後に出される「総括所見」は法的拘束力のない「勧告」ではありますが、締約国は誠実にこれを履行することが求められます。

条約を守らせる担保としてあと2つ、個人通報制度と調査制度は「選択議定書」に定められているのですが、残念ながら日本は選択議定書を批准していないので、この制度は使えません。すでに締約国中115カ国が批准しており、これまで40カ国の女性から155件の申し立てがされ、32件の条約違反が認定されています。日本政府にも選択議定書の1日も早い批准を迫っていくことは、女性の権利を国際基準に引き上げていく肝なので、私たちの運動としても力を入れています。地方議会での意見書決議もその1つです。一覧表をあげていますが、京都府内では11市町で

意見書決議があがっており、府議会でも、岡野八代さんを代表に、新婦人や京都総評の女性部が共同で6月議会に意見書の要望を出しています。(補注：10月3日の京都府議会本会議において全会一致で意見書を可決)

というわけで、日本には「国家報告制度」があるだけですが、この制度に基づく「第9回日本報告審議」が10月17日に、ジュネーブの国連欧州本部で8年ぶりにおこなわれます。女性の権利を国際基準にしていく大きな力とする場として、私たちは、日本政府が国連に対してどんな報告をするのかを注目し、NGOレポートの準備をすすめてきました。ジュネーブには、新婦人の代表もふくめて日本から多くの女性たちが傍聴に参加します。現地ではNGOが国連委員を招いてランチタイム・ブリーフィングをひらいて、事前に委員たちに直接、個々の抱える問題を具体的に伝えるなどもする予定です。

## 女性差別撤廃委員会からの 25の質問と、それへの回答

さて、実際に審議される内容についてですが、今回は「簡易報告手続き」となったため、前回2016年の日本審議の「総括所見」で勧告された事柄にそって、これらがその後どうなっているのかという事前質問票が、女性差別撤廃委員会 (CEDAW) から2020年3月に送られてきました。全部で25項目にわたる質問の内容をみると、まずトップに、選

択議定書を批准するタイムフレームはどうなっているのか、国会の承認にむけた計画と展望について報告するよう求められています。さらに、日本では包括的な差別禁止法がないことや、国内法での差別の定義はどうなっているのかと、いきなり核心をつく質問です。そして、女性に対する暴力、売買春による搾取、「慰安婦」問題の解決、雇用における差別、リプロダクティブ・ヘルスなど25項目の、問題の核心にぐいぐいと斬り込んでいくような質問が続きます。

CEDAWから送られてきた事前質問に対して、日本政府は2021年9月に回答しています。この政府回答もふまえて、日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）は共同で（もちろんその中には新婦人も入っています）NGO回答を作成し国連に提出しました。これは「日本政府はこんなふうについてるけど、本当はこうなんですよ」と反証する、いわば「カウンターレポート」ですね。そして国連の質問にはなかった沖縄での米兵による女性や少女への性暴力についても、その後書き加えて、最終的には2024年8月24日づけで提出しています。

今日は「労働分野での男女平等」がテーマですので、資料は「雇用」に関する部分だけに絞って、CEDAWからの質問とこれに対する日本政府とNGOの2つの回答を対比しやすいように並べて紹介していますので、ご覧ください。（図1-1～1-4）

CEDAWからは、男女のいまだに水平的・垂直的な職業分離について、男女の賃金格差、セクハラ・パワハラ・マタハラの禁止と適切な制裁を規定する法的枠組み、男性の育児参加と保育施設の確保、家事労働者の権利の保護、マイノリティと移民女性の雇用分野での政策などについて質問がありました。

また、ILO基本条約の1つである雇用及び職業における差別待遇条約（1958年・第111号条約）をはじめ、母性保護条約（第

183号）、家事労働者条約（第189号）、暴力とハラスメント禁止条約（第190号）の批准についてなど、雇用の分野での女性差別をなくしていく道すじを示すような詳細で具体的な質問が送られてきていることがわかっていただけるとかと思えます。

これに対するNGOからの回答では、

- 働く女性の半数が非正規であること。賃金格差は公務労働でも、国家公務員の正規男性の賃金100に対して非正規女性の賃金は37.1%であること
- 男女の賃金格差の原因は、管理職や上位階層の女性比率が低いことと非正規労働者の低賃金にあること
- 会計年度任用制度により、非正規公務員の労働基本権が剥奪され、法の谷間に置かれていること
- 保育所の「隠れ待機児」は6万6千人と増加しているが、保育士の待遇が他産業よりも保障されていないため、保育施設の3割が保育士を確保できず、75年ぶりに国が行った配置基準の改善ができないこと
- 外国人技能実習生が違法な労働契約のもとで、恋愛の禁止や妊娠・出産で帰国を強いられるなどの非人道的な処遇を受けていること

などを告発しています。

## 新日本婦人の会も 独自のNGOレポートを提出

最後になりますが、新婦人は毎回の日本審議にあたって単独でのNGOレポートも提出してきました。これらは国連のHPに全文が公開され、審議の事前にあらかじめ委員全員に配布されます。今回、新婦人は25項目のうち13項目について国連に報告しました。

新婦人のレポートでは前回からの8年間で、

- 日本では女性たちが新型コロナの影響で真っ先に職を失い、自殺に追い込まれ、一斉

休校による過重なケア負担に直面し、ジェンダー平等の意識を高めてきたこと

- この間、事業所に男女賃金格差の公表が初めて義務づけられ（これは共産党の国会質問の成果ですね）、「同意なき性交は犯罪」とする刑法改正が実現し、LGBTQや同性婚を認めない民法の規定は憲法違反であるという司法判決の前進があったこと
- しかし一方で、根強い性差別と新自由主義が一体となった自民党政治が長期に続く中で、家父長的な右派勢力とカルト集団とが結びつき、選択的夫婦別姓や同性婚へのあからさまな攻撃をつよめていること
- 女性議員の少なさ、女性の多いケア労働の

低賃金、年金の男女間格差、包括的性教育が学校教育に位置づけられていないこと

- 離婚後共同親権の導入などについてふれています。

さらに、学校や公共施設のトイレに生理用品を常備することや、性の商品化や性暴力の温床となっているコンビニのポルノ雑誌の撤去、元舞妓による伝統文化に名を借りた未成年の少女への虐待・搾取の告発など、京都の新婦人の調査と運動も反映されています。

ぜひみなさんも10月の日本審議と国連勧告に注目していただき、日本の女性の権利を「国際基準に引き上げてゆく」運動の弾みにしていきましょう。

## 問 18 雇用

2015年の職業生活における女性活躍推進法、労働基準法及び他の関連する法の下で行われた、労働市場において根強く続く男女の水平的・垂直的職業分離、及び広範にわたるジェンダー賃金格差に対する具体的な取り組みを示してください。同一価値労働同一賃金原則の実施状況について報告してください。委員会の前回総括所見の勧告（para.35(c)(d)）に沿って、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために禁止し、適切な制裁を規定する法的枠組み、及び妊娠・出産・育児を理由とするものを含む、雇用における差別事例において被害者に司法へのアクセスを提供する法的枠組みを採択するための取り組みについて明らかにしてください。職場におけるセクシュアル・ハラスメントの事例、セクシュアル・ハラスメント並びに他の形態の差別事例についての調査結果をデータとともに報告してください。労働基準監督官の実施した調査の種類、件数、及び労働基準監督官の直面した困難について詳細を述べてください。

### 【政府報告】

第5次基本計画は、性別を理由とする差別的取扱い及び男女間の賃金格差の解消に取り組むことを定めている。また、職場における女性の参画拡大及び能力発揮のための支援を定めている。女性活躍推進法は、事業主に対し、女性活躍に関する行動計画の策定及び情報公表を行うことを義務付けている。また、労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由とする賃金の差別的な取扱いを禁止している。さらに、2020年4月より順次施行されている短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する26国際女性No.36(2022)法律（パートタイム・有期雇用労働法）及び改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の円滑な施行に取り組み、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図っている。第5次基本計画は、同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることの重要性を明記している。また、労働者が女性であることを理由とする賃金の差別的な取扱いについては、バラ43のとおり、労働基準法第4条に基づき禁止されている。本条に違反する事業場については指導の対象となる。本条の違反事業場数は、2019年：1件、2018年：4件、2017年：5件。45第5次基本計画においては、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの根絶等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提であることを定めている。男女雇用機会均等法及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）は、事業主に対して、次のことを規定している。（1）職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じることの義務付け。（2）婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや、育児休業等を理由とする不利益取扱い 問19雇用の禁止。法違反があった場合には、都道府県労働局において、助言、指導及び勧告を行い、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う。また、法に基づく紛争解決援助及び調停の活用により、円滑な紛争解決を図っている。46都道府県労働局は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、または、育児休業等に関するハラスメントの防止のための雇用管理上の措置義務に違反があった場合や、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、または、育児休業等に関する不利益取扱いの禁止に違反があった場合、事業主に対し

て助言及び指導等を行っている。職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する是正指導の件数は、2019年度：4,671件、2018年度：4,953件、2017年度：4,458件。職場における婚姻、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する是正指導の件数は、2019年度：5,662件、2018年度：6,008件、2017年度：5,764件。職場における育児休業等に関するハラスメントに関する是正指導の件数は、2019年度：5,236件、2018年度：5,097件、2017年度：5,741件。職場における婚姻、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに関する是正指導の件数は、2019年度：40件、2018年度：39件、2017年度：35件。職場における育児休業等に関する不利益取扱いに関する是正指導の件数は、2019年度：20件、2018年度：21件、2017年度：22件

### 【NGO 回答】

2023年7月女性活躍推進法に基づく男女賃金格差が公表された。公表企業14577社全体でみると、女性賃金は正規で男性の75.2%、非正規も含めると69.5%である。格差は企業規模が大きいほど広がり、経団連役員企業20社中、正規女性で59%未満の企業が7社もある。原因は管理職や上位階層に占める女性比率の低さと非正規労働者の低賃金にある。コース別雇用で女性は一般職が圧倒的で管理職登用が少なく、コースによる間接差別である。国家公務員の正規男性100に対し非正規女性の賃金は37.1%である。民間も公務も男女賃金格差の縮小・是正が急務である。女性の貧困は一層進み、高齢女性の困窮は一層深刻になる。・働く女性の53.4%が非正規(男性22%)で、全非正規労働者の68.2%を占める。最低賃金は低く地域別で、2023年の最高(東京)1113円と最低(岩手)893円で220円の差がある。全国労働組合総連合の生計費調査では、全国で時給1500円以上が必要であった。全国一律最低賃金と1500円への引き上げが必要である。11・労働契約法20条(有期契約を理由とする不合理な労働条件禁止)裁判で、高裁は正社員の60%の賞与支払(約42万円：大阪医科大学の秘書年収190万円)、25%の退職金支払(約50万円：メトロコマース、退職金ゼロ)を認めたが、最高裁は「不支給は不合理とは言えない」と棄却した(2020年10月13日)。最高裁は同一労働同一賃金への期待を裏切った。2024年4月26日盛岡地裁は、NTT関連会社で働く契約社員と正規女性の賃金及び賞与(社員年5か月程度、契約社員ゼロ)の著しい格差に対し、上記の最高裁判決を踏襲し「不合理とは言えない」と請求を棄却した。非正規労働者への差別の固定化が懸念される。・コース別雇用の一般職女性の差別事件で、2024年5月13日東京地裁は、コース転換制度もない中一般職女性は少額の住宅手当で、男性は家賃の80%会社負担の社宅貸与が間接差別であることを認め370万円の賠償を命じた。一般職の男女賃金格差は会社の裁量を認め却下した。判決は確定した。・地方自治体で働く非正規公務員は約112万人(2020.4総務省調査)、内女性は76.6%である。正規公務員の女性比率40%弱と比較し大幅に高い。2020年4月から設けられた会計年度任用職員制度により、非正規公務員の労働基本権は奪われ、雇用不安も広がり、法の谷間に置かれている。総務省は2024年6月、公募制度の見直しを通達するなどしているが、不安定雇用は解消されていない。当事者団体が実施したWebアンケート(2021年)では以下の実態が明らかになった。○非正規公務員が恒常的な公務を1年の単年度任用、低い賃金・待遇で担わされている。○ハラスメントが多く、契約更新の不安等から、声に出せない。○年収200万円未満が全体の5割を超え、女性で主たる生計維持者(378人)の4割以上が2020年の年収が200万円未満、7割が250万円未満であった。待遇格差は雇用形態による差異を装った賃金差別であり、同一価値労働同一賃金による見直しが急務だ。現状では公務サービスの不安定化を招き、住民全体の不利益につながる。・育休中に保育園が見つからず正社員復帰が前提の制度で契約社員となった女性が、保育園確保後に正社員復帰を求めたが会社は拒否し雇止めとなった。2018年9月

図1-2

東京地裁は雇止めを無効としたが正社員の地位は認めず、2019年11月高裁は、雇止めを有効とし、原告の記者会見発言を名誉毀損として55万円の損害賠償を命じた。最高裁は2020年12月8日上告を棄却した。育児休業取得に対する不利益取扱いの明確な禁止が必要である。・全国の労働局の労働相談のトップはハラスメントである。全労連女性部2020年調査では、ハラスメント(セクハラ・パワハラ)を28.3%、マタニティハラスメントを16.0%が受けていた。ハラスメント禁止法と罰則が必要だ。

#### 問19 雇用

両親休暇、男性の育児責任への平等な参加及び十分な保育施設を確保するために締約国によって取られた措置に関する情報を提供してください。家事労働者の権利に関する意識向上のための、及びこの集団の保護を提供するための具体的なプログラムが整備されているかどうか示してください。マイノリティ女性と移住女性に対する雇用分野における政策のインパクトに関する情報をそれぞれに分類して提供してください。ILOの基本条約の一つである、差別待遇(雇用及び職業)条約(1958年、第111号条約)の批准に向けた措置の詳細を提供してください。また、母性保護条約(2000年、第183号条約)、家事労働者条約(2011年、第189号条約)、及び暴力とハラスメント禁止条約(2019年、第190号条約)の批准の検討に関する情報も提供してください。

#### 【政府報告】

第5次基本計画は、夫婦での子育てを促進するため、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備について、事業主に義務づけること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、2021年の通常国会に必要な法案の提出を図ることとしている。政28国際女性No.36(2022)府は2021年2月にこれらの内容を含む法律案を国会に提出し、2021年6月に成立した。これに加え、政府の職員については、2020年度から、すべての男性職員が1か月以上の育児参画のための休暇・休業を取得することを目標に取組を開始している。男性の育児休業や育児への参加を推奨する「イクメンプロジェクト」及び「さんきゅうパパプロジェクト」の実施を通じて、男性の育児休業取得に関する社会的な機運の醸成を図っている。「待機児童解消加速化プラン」に基づき、2013年度から2017年度までの5か年で合計約53.5万人分の保育の受け皿を確保した。また、「子育て安心プラン」に基づき、2018年度から2020年度末までの3か年で32万人分の保育の受け皿の整備を進めた。なお、「新子育て安心プラン」は、2021年度から2024年度末の4年で約14万人分の保育の受け皿を確保することとしている。48家事労働者は、団結権や団体交渉権が法律で保障されており、また、労災保険に加入することができる。制度については広く周知している。問20健康49第5次基本計画は、外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い及び地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、就労支援についての多言語での情報提供及び相談体制の整備を定めている。2020年10月末時点で、外国人労働者数は1,724,328人、そのうち男性は918,169人、女性は806,159人である。50日本国政府は、個々のILO条約について、条約を批准することの意義

等を十分に検討し、批准することが適当と考えられるものについて、国内法制との整合性をきめ細かく確保した上で批准してきた。具体的には、労使が参加する ILO 懇談会等において条約を批准するにあたっての課題についての議論などを行っている。第 5 次基本計画でも、委員会からの事前質問票で指摘があったそれらの条約について、締結する際に課題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払うことを定めたところ、引き続き、そのような努力を行ってまいりたい。

#### 【NGO 回答】

男性の育児休業取得率は、2022 年度約 17% になったが、2025 年目標 50% には開きがある。大企業で取得日数は平均で 43.7 日となり、「1 か月以上」の割合が 60% 近くになった。従業員 300 人以下の企業では、取得日数「1 か月以上」の割合が約 30%、「5 日未満」が 46% 余りである。2024 年通常国会で育児介護休業等及び次世代育成支援対策の推進法が成立したが、国の目標達成には不十分な内容である。・国の集計から除外される「隠れ待機児童」は 2022 年より 5000 人弱増加、計 66168 人である。認可保育所に入れず育児休業を続ける人の増加が目立つ。政府は「こども未来戦略方針」を 2023 年 6 月に閣議決定し、① 1 歳児 6 人に保育士 1 人を 5 対 1 に、② 4・5 歳児 30 人に保育士 1 人を 25 対 1 に 75 年ぶりに基準を改善した。しかし民間団体の調査では、保育士が確保できず、保育施設の 3 割が配置基準の改善ができないと回答している。保育士の待遇改善が必要だ。・外国からの技能実習生が、違法な労働契約のもと、恋愛を禁止され、妊娠・出産すれば帰国を強いられるなど、非人道的な処遇を受けている。死産後 1 日を共に過ごしたことが死体遺棄とされ逮捕、最高裁で無罪となったケースもある。人権侵害を無くすため抜本的な対策が必要である。・未批准の ILO111, 183, 189, 190 号と 175 号条約は条約毎に批准時期を設定し、具体的準備を開始すべきである。家事労働者の労働者性を厚労省で検討中だが、労働者とすべきである。

図 1 - 4

## 報告 4

# 女性不況、声を上げる女性とともに

参議院議員  
倉林 明子

「女性不況、声を上げる女性とともに」と題したその心は、コロナ禍で女性が声を大きく上げて大きく政治を動かすうねりが国会にも届いて、実際に変化をつくってきたという実感を込めたものであります。

### 母親の就労率が77.8%、(04年56.7%から20%増) 半分以上が非正規

今、女性の実態はどうなっているのかというと、母親の就労率が77.8%と過去最高になっています。2004年から比較して20年で20%の増加で、その半分以上が非正規雇用です。これらの世帯での生活が「苦しい」は65%です。

先ほど島田団長からも報告がありましたが、国民生活基礎調査からのデータですが、全世帯の平均では60%が生活が「苦しい」ということですが、この母親のいる世帯で言えば65%ですから、全世帯よりも一段と「苦しい」実態があることが明らかになっています。

非正規雇用は今や2100万人を超え、その7割を女性が占め、岡野先生からお話がありましたが、男性の長時間労働を支える補助的労働という位置づけがはっきりしていることと、無償のケア労働は女性の負担となり、そして、女性の低賃金構造が非正規という働き方に端的に出ています。

この状況がコロナ禍でさらに悪化する中で、これまで目にしなかった貧困が見える化され、食糧支援の列に女性が並ぶことはなかったのですが、女性が初めて並ぶようにな

り、その比率が高くなっている。コロナ後も食糧支援に並ぶ人が減らないどころか増加している状況があります。

シングルマザーのところでは、ダブル・ワーク、トリプル・ワークがさらに常態化しています。夏休みに子どもの体重が減るということが以前からも指摘されてきました。そのうえに、この夏はお米の値上げで食べさせられないという深刻な実態が広がっています。

### 女性の経済的自立は ジェンダー平等の土台中の土台

日本共産党はジェンダー平等を綱領に掲げたことを転機にして、党をあげて取り組んできました。そして、ジェンダー平等の土台は経済的な自立であることをふまえ、男女賃金格差の公表に取り組んできました。

全労働者の比較では69.5%、正規雇用労働者間で75.2%、非正規雇用労働者間は80.2%ということなので差が少ない(図1、図2)。問題は、正規男性労働者と、最も多い非正規女性労働者との賃金格差がどうか、という公表の仕方が義務付けられていない。結果、リアルな格差の実態が反映されない公表に留まっているという限界があります。

労働者の平均年収では、男性の正規、女性の非正規で比べると生涯賃金格差では1億になるという歴然たる差があります。この差が働いている間だけではなく、年金にも連動してきます。女性は長生きしますので、その差は延長線のように男女格差を拡大する。そのことについては図3を参照ください。

男性の年金の月額ピークは17万円から18万円ですが、女性の月額ピークは9万から10万です。この差が生涯賃金の格差にくっつき、一生ついてまわる格差となっているのが日本の現状です。

だからこそ、この賃金を上げる。年金の格差を埋めることは、政治の責任でやっていかなければいけないことと捉え、取り組んでいます。

それから、改めて歴然としたこととして、



図1

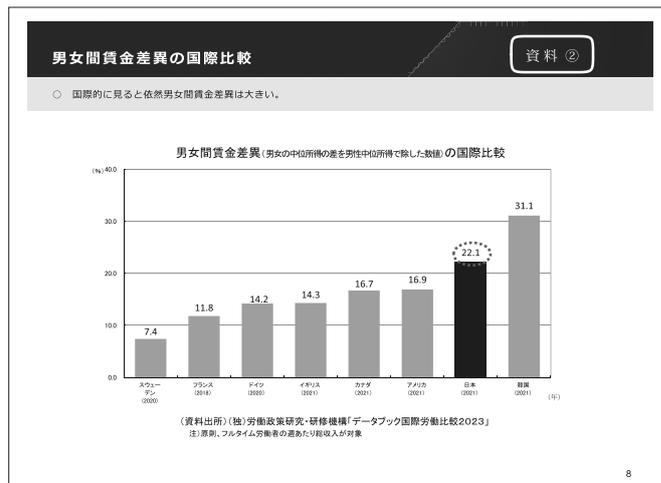


図2

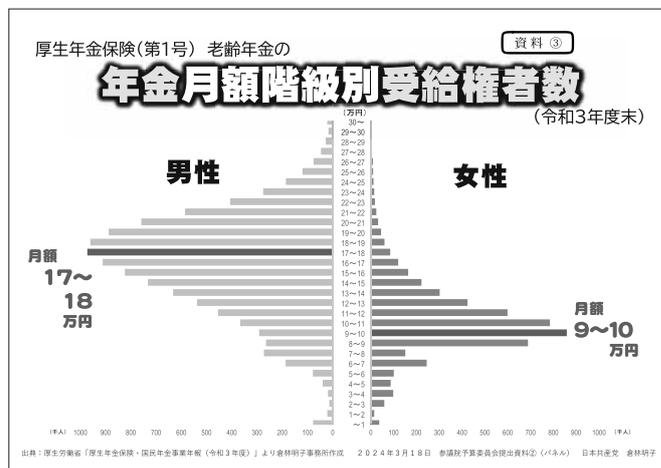


図3

図4です。公務のところほど賃金格差が大きい。省庁の男女賃金格差をみるために、全省庁で平均をとると、男性正規を100とした場合、女性の非正規は37.1%しかないのです。

一番差が大きいのは、財務省の17.5%。これは非正規込みで共産党が調べ直して、この数字が明らかになりました。

「見える化」だけでは賃金格差の是正は進まない。見え方もきちんと実態を反映した公表の仕方に変えないといけないし、何よりも格差是正を計画して、是正していかせる措置義務をもたせる。今は格差を是正する法的拘束力が何もなく、ただ公表しただけです。ここにEUや各国のように是正させる義務を負わせることが、どうしても必要になってきます。

## 世論と運動、議会論戦で、労働条件は改善できる

非正規ワーカーの圧倒的部分が女性だとい

うことは、先ほども言われましたが、最低賃金が引き上がれば、女性の賃金の底上げにつながるということで、われわれは非正規ワーカーの待遇改善法をつくり、国会に提出する準備をしています。まだ要綱の段階ですが、それを分かりやすくチラシにしたのが、図5です。

一番効き目があるのは先ほど申し上げましたように、全国一律の最低賃金制度の確立と、最賃額の大幅な引き上げを求める世論と運動。ご紹介ありましたが要求は1500円を掲げていますが、実態としては必要な最低生計費は物価高の影響で1700円、1800円の水準となっています。

(岸田政権(当時)の)30年代のうちに1500円とかいうのは全然だめなんですよね。大幅賃上げをめざし、ここでも全国一律での引き上げを求める世論と運動が確実に地方自治体や政府も動かしつつあるけれども、さらなる強化を進めていきたいと思っています



図4



だいて、さらに広げていきたいと思っています。

それからケア労働者のところで大きな変化をつくったのは、ケア労働者についての処遇改善（の課題）がコロナ禍を通じて大問題になり、岸田政権はケア労働者の賃金は公定価格で決められているのだということを認めざるをなくなったんです。

物価高に負けない賃上げを宣言したのは岸田首相です。ところがやったことは診療報酬や介護報酬等の事実上の物価高に負ける改定でした。だから賃上げどころか、ボーナスが引き下げられるという現象が起り、コロナで燃え尽き、それで賃金が上がらないというショックを受けて、今、現場では加速度的に離職が増加しています。

ケア労働者のバーンアウト\*。離職で何が起っているかと言えば、医療提供体制の崩壊です。病棟を閉めざるを得ない。訪問介護事業所のヘルパーさんがいなくなってバタバタと倒産して、（事業所が）一箇所もないという自治体が広がっている。

医療・介護、ケア労働の提供体制を潰しに

かかっているという状況が生まれているということを経験しながら、ケア労働者の処遇改善こそが、利用する高齢者、ケアを受けている人たちにとっての人権保障になる、ということに合わせて訴えていきたいと思っているところです。

社会保障にかかる費用が、なぜここまで削減の対象になるか。やはり軍事費（の増加）です。今、何より足を引っ張っているのは。軍事費をGDPの2%にするということは、年間5兆円を上積みするということです。5兆円あれば何ができるかと言えば、医療費の自己負担がなくなります。

そういう規模のお金が軍事費に流れるという中で、ケア労働がここまで崩壊の危機に達している。やはり日本共産党を伸ばして、ジェンダー平等、ケア労働者の賃金の底上げ、人権を守る日本に変えていくために、力を合わせてがんばろうと思っています。

#### \*バーンアウト（燃えつき症候群）

過剰なストレスや負荷が原因で心身のエネルギーが尽き果てた状態を指す。ケア労働など対人サービス業に従事する労働者に多くみられるとされている



## 報告 5

# 賃上げをめぐる 京都府議団の論戦と到達点

日本共産党府会議員  
浜田 よしゆき

府会議員団は、この数年来、一貫して、中小企業支援と一体の賃上げに向けた、京都府の取り組みを求める論戦をおこなってきました。昨年の夏から秋にかけては、賃金・くらしのアンケートにとりくみ、そこで寄せられた声をもとに、(2023年) 9月議会、12月議会で論戦をしてきました。その内容は、2023年12月20日に行われたシンポジウムで報告しました。

今日はまず、その後の議会論戦について報告します。

### 直接支援の即効性を認めさせた 2月議会論戦

今年(2024年)の2月議会の水谷議員の代表質問で知事は、「賃上げ支援のための補助金などを行っている他県の取り組みについては十分承知している。即効的な効果はあると思っているけれども、補助金によって賃金を引き上げていくことについては限界もあることから、持続的な引き上げができるような利益を確保するための体力をつけていく支援が重要」と答弁しました。そこで私は、その後の予算特別委員会の総括質疑で、「即効的な効果がある奨励金や補助金での支援と、賃上げが持続できるようにする支援は矛盾しない。同時に進めるべきではないか」と質問しました。知事は、賃上げの重要性は認めながら、「限られた財源の中では、中小企業が利益を確保し、持続的に賃金の引き上げができ

る体力をつけていただくための支援を重点的に行うことが効果的だ。今定例会においても、中小企業持続経営支援補助金に賃上げ枠を設け、賃上げを図る計画の実現に向けた経営改善などの取り組みを支援するために必要な予算案を提案している」と答弁しました。そこで私は、「(2023年) 9月の補正予算に計上された中小企業経営改革事業費は5億円の予算に対して14億円の応募があるなど、大変好評であったにもかかわらず、来年度(2024年度) 予算案には計上もされていない。なぜ今回は予算化されなかったのか」とただしましたが、知事の答弁は驚くべきものでした。知事は、「中小企業経営改革支援事業費は、令和5年度については、物価の高騰が依然衰えを見せず、中小企業の経営環境が非常に厳しい状況にあったので、9月補正予算で5億円を計上した。その後、年末にかけて企業物価指数の伸びが鈍化し、物価の高騰が一段落したこともあり、令和6年度当初予算ではこの事業費の計上を見送ることとした」と答弁しました。

### 他県の先行事例も示して さらに追求

(2024年) 6月議会の代表質問では、迫議員が、山形県が、賃金向上推進事業に取り組み、中小企業の賃上げの実績をつくっていることを紹介し、「2月議会で、賃上げのための中小企業支援は即効性があると知事も認

めた直接支援策について、他県ですでに実績が出ている。賃上げできるだけの経営環境を整えることと一体に取り組めば、効果的と考えるが、いかがかとたどしました。また、迫議員は、「中小企業経営改革支援事業費」について、「予算特別委員会の総括質疑で、知事は『物価高騰が一段落したこともあり、令和6年度予算ではこの事業費を見送ることとした』と答弁されたが、事業を再開するとともに、相談体制や受け皿の態勢について規模を大きくしていくべきではないか」とたどしました。しかし、知事はいずれも、総括質疑の答弁を繰り返しました。

## 現場で実態をつかむ努力を重ねて

これまでの議会論戦論の到達点をふまえて、(2024年)9月議会では、島田団長が代表質問で、馬場議員が一般質問で、論戦する予定ですので、そのポイントを報告します。(質疑の内容は巻末に収録)

府会議員団は、この学習講演会の案内を兼ねて、中小企業家同友会、中小企業団体中央会など中小企業団体と懇談してきましたが、共通して出されたのは、人材確保のためにも賃上げの重要性は認識しているが、賃上げの原資の確保がむづかしい、ということでした。

そういうなかで、(2024年)8月29日に、全都道府県で最低賃金審議会の答申がでそろいました。全国では27県で中央の目安に上積みし、とりわけ、徳島県では34円上積みし、84円増と最大の引き上げとなりました。後藤田知事は、最賃審議会で「安い賃金では、若者が県外に出てしまい、人材が確保できない」と異例の意見陳述を行い、6月定例会では、「賃上げする中小企業に対し支援策を打ち出す」と言及しました。岩手県では、達増知事が、県労働局に最低賃金引き上げを申し入れ、その結果、9円上積みされて59円増となりました。

議員団として、先月視察に行った大分県では、中小企業への支援を賃上げと同時にを行うことを目的にした「物価高騰対応業務改善奨励金」を2021年から実施し、1年間で物価高騰を上回る実質賃金の引き上げを実現、最低賃金も5円上乘せされています。一方、京都府の西脇知事は、最賃審議会にまともに要望もせず、京都府は、目安通りの50円増加で1058円にとどまりました。

しかし、京都府の審議会答申では、「中小企業・小規模事業者を対象とした消費税の減免措置や社会保険料の事業主負担の免除・軽減等、賃上げの原資の確保につながる直接的な支援策を行政として実施するよう、政府に



対し強く要望する」とし、「賃上げを直接的に支援する新たな支援制度の創設」など、これまで私たちが求めてきたことが盛り込まれています。この点では、3年前（2021年）の6月府議会で、京都総評が前年に発表された最低賃金引上げと中小企業支援を一体に行う提言をもとに、府内商工会・商工会議所等と懇談を重ね、同主旨が盛り込まれた「コロナ禍で影響を受ける中小企業、個人事業主、働くひとたちへの経済対策・緊急支援対策を求める意見書」が、全会一致で採択されたことも大きな役割を果たしたと思います。

そこで、（2024年）9月議会では、消費税の減免措置や社会保険料の事業主負担分の免除・軽減を国に要望するとともに、山形県、岩手県、徳島県、大分県などに学び、中小企業が賃上げのための原資を確保できるよう、賃上げを直接支援する京都府の制度の創設を、直ちに検討することを求める予定です。

党議員団が中小企業支援と一体の賃上げを求めてくるなかで、京都府は今年度予算で、

中小企業持続経営支援補助金に賃上げ枠を導入しました。しかし、府内の商工会、商工会議所にお話を伺うと、要件が厳しいことや、予算額が各商工会で1～3件程度の枠しかなく、中小業者の賃上げを支援するものとしては、あまりにも不十分です。そもそも、府の中小企業支援制度について、中小企業団体にお聞きすると、必要な支援制度は、「柔軟に使えること」「採択率が高いこと」などが共通して出されました。この点で、先の京都府最低賃金審議会答申では、「業務改善助成金について、設備投資や人材育成投資枠を伴わなくても活用できる等要件緩和を行うこと」ということが盛り込まれています。

そこで、9月議会では、京都府の一連の中小企業支援制度について、生産性向上の設備投資や省エネに資する設備投資などの要件を緩和して、支援が必要な中小業者のすべてが利用できる制度にすること、リース代や家賃など固定費への支援を思い切って実施することなどを求める予定です。

# フロア発言より

## ・発言1

男女の賃金格差の問題ですが、京都府庁での男女の賃金格差について、正規職員のことが中心になりますが発言します。

自治労連の新田氏の資料の京都府を参照ください。(P25 図1)

常勤職員については、今年の4月で言えば男女の賃金格差は87.2%であり、再任用職員や会計年度任用職員を含む全職員では78.4%の差になっています。

人事課の説明では去年とあまり変わりませんが、管理職や課長補佐などの役職に女性が就く割合が男性よりも低いということと、扶養手当を支給されるのは世帯主になっている男性が多いこと、時間外手当も男性が多いこと、男性と女性とは7対3の割合で男性に時間外手当が支給されています。

さらに勤続年数別の給与の格差でみると、とくに勤続11年から15年では88.6%、16年から20年では87.9%が一番格差が大きくなっています。

年齢の記載はありませんが、大卒23歳で入庁し、30代から40代というのがこの勤続年数にあてはまります。子育て等にあたる時期ではないかと思えます。

育休をとっている方や部分休業をとっている方は統計調査でわかりますが、この制度以外でも残業できない子育て層の方が（女性に）多いのではないかと思います。

一番格差が広がると想定されるのは、育児休業と部分休業です。育休取得は男性も増えていますが、6か月以内に復職する人がほとんどで、女性は6か月以上1年半以内が多いです。

部分休業は育児のために1日2時間までと

れますが、無給で減給になる制度です。この制度は女性が取得するケースが多く、例えば部分休業を毎日30分ずつ子どもの就学前まで取得したとして、単純計算で6年間で210万円の減収になります。

一方で男性に扶養手当が支給される。女性よりも男性に時間外労働が多いとなると差が広がるばかりだと思います。ケアを担うためやはり女性が多いのではないかと思っています。

組合がとったアンケートの声です。「子育て中ですが残業できないこと。子どもの体調不良による急な休みで周囲に迷惑をかけている」「時間外労働ができないと人事異動先が限定される」「勤務時間中に仕事が終わらない職場には、仕事内容的にかかわりたくても異動希望が出せない」「時間外勤務をしなくても働ける職場にしないと、したい仕事ができない」などの声があります。

子育て中の職員が長期で休んでいる深刻な実態もあり、職場が多忙で仕事と家庭のバランスがとれないのではないかと考えています。

また、会計年度任用職員の話ですが、「女性が圧倒的に多い働き方のもとで雇用の調整弁となっている」「定年延長の廃止で任用が切られる職員が少なからずあった」ことなどが、その表れであると思えます。

一時金や勤勉手当が支給されることになりましたが、それでも年収300万円をようやく超えたところであり、低賃金におかれた現状の改善は急務だと考えます。

民間の労働力調査でも出ていますが、第一子出産後に退職する女性がまだ5割近くもあるとういことですか、勤続年数の短いことが賃金格差の広がる要因の一つだと考えてい

ます。

これらいろいろなデータがありますが、職場や家庭、地域、いろんな場所でジェンダー平等をすすめることが必要だということを申しあげ発言とします。

## ・発言 2

私は会計年度任用職員の当事者として発言します。私は子育て相談業務をして25年以上になります。週の労働時間は都合よく何度も変更され、社会保険や雇用保険すらないという働き方をしていた時もありました。ただ、そういう時であったとしても、希望したら次年度の更新はできたので、1年雇用を受け入れてきました。

ですが、会計年度任用職員制度はただでさえ1年更新の雇用に加えて、一定期間働いたからという理由で「平等取扱い原則」に則り公募対象にされ、安心して働くことができない制度となったことは大きな問題です。

職員の採用基準が市民に貢献できるかであるならば、業務の経験を積み重ねている非正規は、より市民に貢献しており、今後も期待できるはずなのに、どうして経験ない人と平等に公募を受けなければならないのでしょうか。それこそ取扱いが平等ではないと思います。

「20年前、非正規という働き方を選んだのはあなたでしょ」と当局に言われました。非正規の働き方を選んだから、自己責任として扱われても仕方ない。諦めというよりも、それが普通のことと慣れさせられてしまっていたと感じています。さきほど（岡野教授が）言われた「家事分担の不公平感が低いのはなぜ？」というところの回答かもしれません。

そういう中、京都市は昨年度（人事委員会勧告の）4月遡及をしませんでした。実施していない自治体が全国で45%、財政措置を国がしているのにもかかわらず、全国でこのような差があるのはやはり問題だと思っています。

京都市はその頃「財政難だったから」という理由で、そういう時だけは一般職として扱われ、一時金を下げられたこともあります。

昨年度は賃上げがありましたが、「事務手続きが間に合わない」と遡及されませんでした。理由になっていないと思っています。

会計年度任用職員制度になり、京都市を退職する方が年々増えています。退職理由は雇止めもあるのに数字として明らかにせず、自己都合扱いにされていることは本当に問題だと思っています。

倉林議員のお話しにもありましたが、今、国では社会保障費や福祉・医療費が削減されていることは、地方自治体においても感じています。

子育て支援のさまざまな施策として、例えば、保育士、保健師、社会福祉士などの専門職がそれぞれ所属する施設から家庭訪問するという直接的な支援を行っていたのに、家庭訪問という括りで1か所だけの実施となり、他の施設の家庭訪問施策は廃止されました。

予算を減らすために、正規職員の保健師には万能だからと一人が担う業務を増やすということもやります。本庁職員にしたら「仕事だから仕方ない」というのは分かりますが、その結果、困るのは市民だと思います。

こうやって会計年度任用職員に制度を変えても、労働条件を変えても良くならない。それはまた新たなジェンダー不平等を生むことにつながっています。尊厳をもった人間として扱われない働き方に我慢の限界がきました。

私たちは正規職員の働き方の中に、短時間公務員制度を導入することを求めたいと思っています。今いる正規職員の雇用を守ってほしいです。だけど会計年度任用職員制度の二の舞にならないように、制度運用を自治体任せにせず、国が一定の方向を具体的に明示するマニュアルづくりに取り組んでほしいと考えています。

# 閉会あいさつ

日本共産党府会議員団 幹事長  
光永 敦彦

みなさん、本日は大変暑い中、また連休の最後の日でもありましたが、会場いっぱいに、またZoomでご参加のみなさんも含め、たくさんご参加いただきまして、本当にありがとうございました。

また、それぞれの立場からご発言いただいたみなさん、そして、岡野先生は時間の制約も含めて無理難題をお願いいたしましたが、みなさんそれぞれの立場で討論を深めていただきました。

学習懇談会全体が一つの大きな成果として成功したことを改めて感じました。改めて、みなさんに感謝申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。(拍手)

この取り組みを通じて、私ども感じましたのは、第1に給料が上がらないことなど、先ほどフロアからの発言もありましたように、本当に深刻な実態が例外なくどこにもあるということだと思います。それはとりもなおさず30年にわたる自民党政治の行き詰まりから出ており、その転換が求められていること

が明らかになったと思います。そして、転換することがまさに暮らしを守る道、そして経済を守る道であることも浮き彫りになったのではないかと思います。総評からも時給1500円ではなく1700円が今、必要なんだという話もありましたし、男女賃金格差是正の問題も厳しく告発をしていただきました。まさにこれらの根本に、日本の構造的な政治の問題があるということも共通認識になったことを改めて感じました。

第2に、日本の低賃金や賃金格差問題の背景について、岡野先生のお話では本田先生が「根腐れ」ということを指摘され、岡野先生からはもっと深い理由に政治が崩壊しているという、的確かつ厳しい指摘がありました。

これほど日本は世界の流れ、新婦人の方からも報告がありましたが、世界の流れから見ても極めて異常だということも改めて浮き彫りとなりました。だからこそこの日本で、政治の歪みを正すことが、緊急の課題ということも浮き彫りとなったと思います。



第3に、賃上げや格差の問題で本気で取り組むためには、分断を乗り越えていくことが本当に大事だということで、今日の学習懇談会は非常に重要なものとなりました。

今、政府自民党の雇用の流動化、正規・非正規の格差問題、男女賃金格差問題、さらには中小企業が賃上げできる条件がない、中小企業への支援が非常に弱いことなども改めて討論で明らかになりました。

これはいわば自民党政治の分断策だと私どもは捉え、だから賃上げを行うための取り組みや、中小企業が賃上げできるように中小企業を支援するための取り組みは、連帯の課題として取り組んでいくことが重要です。また、連帯という点では自由な時間を獲得していくことの重要性が改めて浮き彫りになったと思います。

今回は賃金問題に焦点を当ててやりましたが、自由な時間の獲得と、賃金格差の是正、くらしをよくしていくことは、根が繋がっているということも改めて実感し、私どもは勇気を得た思いでおります。

第4に賃上げや人手不足対策の課題を解決するためには、浜田副団長や梶川さんから報告もありましたが、新たな地方からの動きの

広がりも共通の確信にしたいと思います。

京都府でも最低賃金審議会答申で消費税の減税、中小企業の直接支援策など、再び盛り込まれました。また、賃上げの取り組みについて、他府県の知事が実際審議会で行動するという広がりもあります。その点では京都府知事はまったく動かず、京都府での運動の必要性があきらかになっています。

まさに自民党政治の行きづまりもとで、立場を超えた動きがあると、これは本当に連帯を広げる上で大きな確信にしたいと思います。

最後に、私たち京都府会議員団としては、本日の学習交流会の内容をパンフレットにして、さらに立場の違う方にも広げ、共同の取り組みを進めていきたいと思います。そのためにも厳しい実態を可視化することと、中小企業支援と賃上げを京都で実現するために全力をあげていきたいと思います。

いずれ行われる解散・総選挙は目前です。自民党政治の行き詰まりの大本を正すため、引き続き全力をあげていきたいと思います。

以上を申し述べまして、本日の学習懇談会を終了いたします。本日はほんとうに長い時間、ありがとうございました。

# 資 料

## 京都府議会で取り上げた質問

日本共産党京都府会議員団（島田敬子団  
長・9名）は、京都府議会で中小企業支援と  
一体の抜本的な賃上げのための京都府の取り  
組みを一貫して求めてきました。今回の学習  
懇話会の成果を踏まえて、最低賃金引上げの

必要性や中小企業への直接支援の実施、京都  
地方最低賃金審議会の答申への認識と国への  
要望などについて、さっそく議会論戦でも取  
り上げて知事などに迫りました。主な質問と  
答弁を紹介します。

### ● 2024年9月議会 代表質問（2024年9月19日）

**島田けい子 議員**

### ● 2024年9月議会 一般質問（2024年9月20日）

**馬場 紘平 議員**



2024年9月定例会 代表質問（大要）

# 中小企業支援と 一体の賃金上げを 島田けい子議員

（日本共産党・京都市右京区）

2024年9月19日

【島田議員】次に、中小企業支援と一体での賃金上げについてです。

8月29日、地域別最低賃金改定について、全ての都道府県で最低賃金審議会の答申が出そろい、全国加重平均51円増で現行の1004円から1055円となります。全国で過半数の自治体で目安に上積みし、最後に答申を出した徳島県は34円を上積みしまして84円増と過去最大の引き上げとなります。

ストライキなど労働者の運動とともに、これに押された後藤田正純知事が最低賃金審議会で、「賃金が安いイメージが固定化すると若者が県外に出てしまう」との異例の意見陳述を行い、最低賃金を1000円超えに引き上げるよう審議会は労働局に要請しました。6月定例会では、「賃上げする中小企業に対して支援策を打ち出す」ことに言及したことも後押しになったそうです。岩手県では、国政野党が力を合わせた「オール岩手」で再選された達増知事が、岩手県労働局に最低賃金引き上げを申し出ました。岩手県では既に「賃上げの加速化のために、中小企業等への支援費」として最大一事業所当たり100万円の支援を行っています。

地域の答申には、社会保険料の事業主負担軽減、中小企業の直接支援を求める要請が相次ぎましたが、岸田政権はこうした地方からの声に正面から答えず、地域間格差を温存し

たまま、平均1500円を2030年代半ばに先送りしています。最低賃金を全国一律に改め、中小企業支援とセットで1500円以上を実現する政治の転換が求められます。

京都では、8月5日、京都地方最低賃金審議会が、京都府の最低賃金について、時間額を50円引き上げ、1058円とすることを答申しました。「一桁違うのではないか」との声も上がっております。

京都総評が実施した「京都最低生計費試算調査結果」では、20歳代の労働者が京都市内で普通に生活するには「時給1700円以上必要」であることが明らかになり、最低賃金審議会に対して、昨年続き1万筆を超える「直ちに最低賃金1500円への引き上げと中小企業支援の抜本的強化を求める署名」が提出されました。審議会の意見聴取には、最賃ぎりぎり働く非正規労働者、学生などが実態を告発されました。これらの運動を反映し、答申には、「中小企業小規模事業者を対象とした消費税の減免措置、社会保険料の事業主負担分の免除、軽減など、賃上げの原資の確保につながる直接的な支援策を行政として実施するよう政府に対して強く要望する」ことや、「業務改善助成金について、設備投資や人材育成投資等を伴わなくても活用できるなどの要件緩和を行うこと」、「賃上げを直接的に支援する新たな支援制度の創設等」を盛り

込みました。

そこですかがいます。知事は、労働局や最低賃金審議会に対してどのような意見、要望をされたのでしょうか。この間、私どもは、中小企業団体を訪問し、御意見をうかがいました。「春闘で大企業が賃上げしたので、人材確保のために追隨して賃上げをしたけれども無理をしている」「50円アップでも戦々恐々」「先立つもの、直接的な支援策が必要」「コロナ禍に加え人件費が上がり、原材料が上がり、価格転嫁ができない。社会保険料や公共料金、税負担が重い」などの声です。

そこで、うかがいます。京都府最低賃金審議会答申に盛り込まれた消費税の減免措置、社会保険料の事業主負担分の免除・軽減や、業務改善助成金の要件緩和を国に要望するとともに、賃上げを直接支援する京都府の制度創設について直ちに取り組んでいただきたい。見解をうかがいます。

**【西脇知事・答弁】** 最低賃金引き上げへの労働局等への意見についてでございます。

最低賃金は、厚生労働大臣の諮問を受けた中央最低賃金審議会が答申した改定額の目安を参考に、各地方最低賃金審議会において公労使による十分な議論がなされ、そこで出された答申を踏まえて、各都道府県労働局長において決定されるものでございます。京都府では、これまでから国に対しまして、中小企業が賃金引き上げの原資となる収益を確保できるよう、生産性向上の支援など、賃金引き上げに向けた環境整備を要望してまいりました。さらに、京都労働局長も参画する京都労働経済活力会議におきまして、昨年10月には、持続的な賃上げの必要性など私の思いを労働局長に直接申し入れ、参加者全員が連携して賃上げに取り組むことを文書で確認したところでございます。

次に、京都府独自の賃上げ助成制度についてでございます。賃上げは、労働者の生活の

安定と向上が図られることにより、経済の好循環をもたらす、さらには地域経済の活性化にもつながることから、重要だと考えております。限られた財源の中では、中小企業が利益を確保し、持続的に賃金の引き上げができる体力をつけていただくための支援を、重点的に行うことが効果的だと考えております。そのため今定例会において、生産性向上の好事例やノウハウを取り込むための勉強会や、その参加者が勉強会の内容を踏まえた設備導入等の取り組みを一体的に支援するための予算案を提案しております。

なお、税や保険料などの負担のあり方につきましては、社会経済情勢の変化や給付と負担のバランスなどを踏まえまして、一義的には国において検討されるべきものと考えております。また、業務改善助成金につきましては、申請手続の簡素化など、より使いやすい制度となるよう国に繰り返し要望しているところでございます。今後とも、あらゆる施策を総動員し、賃金引き上げができる環境の整備に取り組んでまいりたいと考えております。

**【島田議員・再質問】** 中小企業支援と一体の賃上げについて再質問いたします。「賃上げの必要性」も「各自治体の独自施策」も認めながら、限られた財源の中では、中小企業の体力をつけていただくための支援を重点的に行うとか、予算も提案されておりますが、いろいろな要件で使えないというのが実態なので、直接的な支援を岩手県などのように行っているのか、京都府がそこに踏み込んでくださいと、京都府独自の支援策を検討すべきとお尋ねをしております。審議会の答申通り色々言わなくても、答申されたわけですから、このことをまっすぐ国に届けていただきたい。明確にお答えください。

**【西脇知事・再答弁】** 島田議員の再質問にお

答えいたします。まず、賃上げについてでございますが、今、他県の例が御紹介がありましたけれども、賃上げを直接的に補助金で支え続けることは財源も含めて困難だと考えておまして、コロナ禍を脱した現在の状況においては、中小企業等が賃上げに必要な体力をつけるための環境整備に限られた財源を投入していくことが効果的だというふうに考え、施策を進めて参りたいというふうに思っております。なお、賃上げの必要性、その他の環境整備につきましては、国に対して引き続き要望してまいりたいというふうに思っております。

【島田議員・指摘要望】賃上げについて京都

総評が自治体問題研究所とともに行った賃上げによる経済効果の調査がございます。京都府内で最低賃金を時給1500円に引き上げますと、生産額が1655億円増加し、雇用は1万4884人増え、雇用者所得が421億円増える。家計消費が増えますと、京都市、京都府の税収増が28億円と好循環になるんです。最低賃金の引き上げが労働者も経営者も行政にも好循環をもたらすということで、このような希望ある展望を示してほしいなど。中小業者の皆さん、これお話ししたら喜ばれました。今のマイナスではなく、そうした展望を持って中小企業を本気で応援することが必要ですので、中小企業の支援と一体で賃上げが実現できるよう、知事の実現を果たすことを求めます。



2024年9月定例会 一般質問（大要）

## 中小企業支援と 一体で賃金引き上げを ばば こうへい議員

（日本共産党・京都市伏見区）

2024年9月20日

【ばば議員】日本共産党のばばこうへいです。通告に基づき、知事並びに関係理事者に質問いたします。

中小事業者支援と抜本的な賃上げについておうかがいします。

「物価高倒産」や「人手不足倒産」などという言葉が一般化してきています。帝国データバンクや東京商工リサーチなどの調査を見ますと、本府でも1年以上にわたって倒産件数が毎月20件を超える高水準の状況が続いています。京都府中小企業家同友会の4～6月期の調査を見ますと、売上の回復と利益の回

復に大きな隔たりがあることが報告されています。また、詳しく現場でお聞きしますと、売上の回復も「コロナ禍前」への回復であって、取り巻く環境が大きく変化する中で、経営が元に戻ったということではないということでした。

原材料などの仕入れ価格が、前年比で製造業で19%、非製造業で11%と大きく上がっている一方で、価格転嫁が十分に進んでいません。帝国データバンク7月調査では、価格転嫁率は徐々に上がっているものの、全国平均で44.9%と半数に届いていない厳しい実情で

す。さらに、舞鶴商工会議所が今年の春に行った調査では、「価格転嫁できている」との回答が54%と過半数を超えているものの、「どの程度価格転嫁できているか」というと、「すべて転嫁できている」が25%、半分程度が42%、3割が8%、2割が11%、1割が14%と、十分な価格転嫁ができていない実態も明らかになっています。私の地元伏見区の飲食店の中でも、ランチの価格を少しずつ値上げしながら続けてきたけれども、それでも仕入れの価格高騰に対応できず、ランチ営業を取りやめたり、ランチメニューを廃止するお店も出てきています。国は下請けGメンの体制を強化して取り組んでいるといますが、中小企業団体からは、「取引先から『価格交渉に応じた』という書類にハンコを押すように求められ、諦めている事業主もいる」など、実態は残念ながら対策が追い付いていないとも言えませんし、そもそも飲食店や小売店などでは、価格転嫁すれば客が離れるのではないかという中で対応に苦慮する業種もあります。

さらに、こうした状況に、コロナ禍対策で実施してきた、ゼロゼロ融資の返済が追い打ちをかけています。

ゼロゼロ融資の返済では、約3割が完済するなど数字だけを見ると、多くの事業者が完済したり計画通りの返済を行っています。しかし、ゼロゼロ融資代位弁済の状況を保証協会に確認しますと、昨年の4月から8月で16件だったものが、今年の4月～7月だけでも111件、累計では690件、116億円にも上っているとのことでした。さらに、借り換えなどによって返済期間の延長などリスクスケジュールなどを行っている事業者は、府の借換支援制度を利用されている件数だけでも約9900件、2400億円に上っている上に、その借換支援制度でも代位弁済が前年度比で2倍以上に急増しています。知事がおっしゃってきた「順調に返済をしていただいている」という認識と

は異なる深刻な事態だといわなければなりません。

そこでお聞きをします。まずは、事業継続を展望することが出来る支援が必要です。その点ではコロナ禍対策として中小事業者の経営を支えてきたゼロゼロ融資や借換融資などで代位弁済が急増している事態への対策は待ったなしです。さらなる返済期間の見直しへの支援や、ゼロゼロ融資は別枠債務にして状況の改善がみられるまでは返済を猶予するなどの思い切った対策が必要と考えますが、いかがですか。

府内の中小企業団体、商工会や商工会議所の方々などからお話を伺うと、必要な支援制度について「柔軟に使えること」「採択率が高いこと」というお話が共通して出されました。目の前の事業継続に困難を抱える事業者に、様々な要件で選別するのではなく、リース代などの固定費も含めた幅広く柔軟に使える支援こそ必要だと考えますが、いかがですか。

今議会に提案されている「生産性向上・人手不足対策事業費」は、中小企業などの環境改善を支援するとしています。しかし、これだけ深刻な事態が広がっているときに、改めて「生産性向上に資する」という要件がつけられています。少なくとも「生産性向上に資する」という要件はなくして、柔軟かつ幅広く使える制度にすべきと考えますが、いかがですか。

## 中小企業の賃上げの実現へ 直接支援を

**【ばば議員】** 深刻な人手不足も、地域経済を直撃しています。

人手不足はあらゆる分野・産業に及んでおり、京都中小企業家同友会の調査では、マイナス45.3ポイントと昨年調査と比べてもさらに深刻さを増しています。そうした中で、日本商工会議所の調査で、今年度賃上げを実施予定とする企業が74.3%と増加傾向にある一

方で、業績改善はしていないが今いる従業員を繋ぎ止めるためなどの「防衛的な賃上げ」が59.1%と6割近くに上っており、特に規模の小さな事業所では防衛的賃上げが64.1%に上っていることが報告されているように、厳しい経営状況の中でも、多くの中小事業者は、懸命に賃上げをし、人材の繋ぎ止めや新たな確保に取り組んでおられます。この間、府内の商工会議所や商工会、中小企業団体がこの間お話を伺うと、大変苦勞をしながら多くの事業者が賃上げに取り組まれている実態をお聞かせいただきました。特に賃上げの原資については、売り上げアップや受注拡大、生産性向上などと合わせて、新たな融資や借入金などで賃上げの原資を作っている事業者もいるとの話も聞かれました。賃上げの原資づくりへの支援は待ったなしとなっています。

さらなる賃上げの必要性も明らかです。7月に発表された6月の毎月勤労統計調査では、27か月ぶりに実質賃金がプラス1.1%に転じたことが報道されました。しかし、個人消費は引き続きマイナスが続くなど、暮らしの厳しさが見えています。そうした背景には、わが党議員団が昨年秋に取り組んだ賃金・暮らしの実態アンケート調査の結果でも、京都総評のみなさんが取り組まれた最低生活費調査でも、異常な物価高などもあり、生活に必要な賃金について、時給換算で約1700円以上が必要なことが明らかになっているように、抜本的な賃上げなしに、生活の向上や安定、地域経済の活性化に結び付かないということではないでしょうか。

労働者にとっては、30年以上にわたって実質賃金が上がらない中で、異常な物価高などが暮らしを直撃し、抜本的な賃上げは待ったなし。一方で、中小事業者では、人材確保のためにも、従業員の暮らしを守るためにも賃上げをしたいけれども、資材高騰や進まない価格転嫁など、経営環境は厳しさを増しています。「このままでは、賃上げが市場からの

退場を中小事業者に迫ることになりかねない」との話は、お話を聞きたいくつもの団体の方から共通して出されました。

こうした中で、国の最低賃金審議会の50円引き上げの答申を受け、各都道府県の最低賃金審議会の答申が出そろい、全国平均で51円の引き上げの1055円となる見通しとなったことが報道されています。京都府では、国の目安額と同額の50円引き上げで、1058円が答申されました。今回の引き上げで、京都労働局の発表によると、賃上げをしなければ最低賃金を下回る労働者の割合は、24%に上ることも明らかになっています。

代表質問でも我が党の島田議員からもあった、中小企業支援の強化と一体の抜本的賃上げが同時に求められています。その点で、全国の先進的な取り組みや課題などにも学びながら、府としてどう公の役割を果たしていくのかが問われています。

日本経済新聞が1月、昨年の都道府県別の実質賃金の推移を独自調査した結果、群馬県と大分県で物価高騰などを上回る実質賃金の上昇がみられたことが報道されました。私は先日、大分県を訪ね、県と中小企業団体、そして事業者から直接お話を聞いてきました。大分県では、国の業務改善助成金に、手続きの際の社会保険労務士への報酬も含めた県独自の上乗せ制度を行っておられます。

また、昨年度は1年間だけですが、国の業務改善助成金を補完するような制度も実施をするなど、県として中小事業者の賃上げを後押しする支援を行なっておられます。ただ、4万社ともいわれる県内事業者数からしますと昨年度で144件と利用は決して多くはありません。中小企業団体でお話を伺っても、申請手続きの負担などが足かせとなり利用が進まない実態が語られました。その点では、県制度の実質賃金の上昇への影響は限定的といえるのかもしれませんが。ただ一方で、賃上げを取り巻く環境について、県でも中小企業団

体でも「賃金の高い福岡県や巨大半導体工場の建設が進む熊本県に挟まれ、人材流出の圧力が高まっていること」「そうした中で、賃上げせざるを得ない実態が広がっている」という点で、共通した認識ができていますと感じました。また、中小企業団体や事業者の方々が、毎年各種団体と一緒に県職員が行っている500企業への直接訪問や、そうした中でつかんだ実態から、例えば今年度、業務改善助成金への上乗せ制度について、上限額を見直し小規模事業者の事業主負担を抑える制度改善を行っていることなど、前向きに話されていたのがとても印象的でした。

こうした大分県のように、現場の声を直接聞いて、現行制度の改善を図ろうとするところ、島田議員が代表質問でも触れられた、徳島県や岩手県のように知事自身が思い切った賃上げに声をあげておられるところ、さらに群馬県のように賃上げ原資の確保のための直接支援に一步踏み出すところなど、様々な取り組みが全国に広がっています。

そこでお伺いします、多くの中小事業者が、懸命の努力で賃上げに取り組み、人手の維持・確保に取り組んでいます。10月からの最低賃金の50円引き上げが目前に迫る中で、すべての中小事業者が賃上げに取り組むことができるよう、その原資の確保につながる直接支援を府として実施すべきと考えますが、いかがですか。

中小企業持続経営支援補助金のステップアップ枠の賃上げ枠について、府内の商工会・商工会議所でお話をききますと、「事業所内最低賃金と最低賃金との差額が30円未満という要件に当てはまらず、お断りした企業が数件ある」「差額30円未満となると、10月からの最賃50円引き上げにそもそも対応できない」など、利用がほとんど進んでいません。さらに、そもそも府内20商工会の賃上げ枠は2900万円と最大29件分、各商工会で1～3件程度の枠しかなく、広く公募することもでき

ないなど、賃上げを進める公の役割としては極めて不十分です。

少なくとも、最低賃金との差額30円未満という要件は撤廃し、必要な事業者が利用できるようにすべきと考えますが、いかがですか。

**【知事・答弁】** 中小企業への金融支援についてでございます。京都ではこれまでから金融経営一体型支援事業による伴走支援や、返済猶予などのニーズにも柔軟に応えることができる借換融資などにより、厳しい経営環境にある中小企業が困難を乗り越えられるよう取り組んできたところでございます。さらに別枠のセーフティネット保証を活用した既存の制度融資を、ゼロゼロ融資からの借換需要に対応できるよう拡充したところでございます。この間の金融機関等と一体となった取り組みの結果、府内の代位弁済率はコロナ禍前よりも低い水準に抑えられております。中小企業への経営支援についてでございますが、京都府では困難を乗り越えようとする中小企業の経営改善等の取り組みを支援するため、簡便な申請で販路開拓や生産性向上などの幅広いニーズに対応できるステップアップ補助金等の支援制度を設けております。本補助金につきましては、申請する中小企業が経営改善に向けた計画を策定し、その計画の実現に向けて、現場の経営支援員が1社1社の企業からの求めに応じて、きめ細やかに伴走支援を行う柔軟な仕組みとなっており、採択率は国の補助金と比べても非常に高い状況でございます。なお固定費支援など事業継続や雇用維持のベースとなる支援は国が担い、京都府は地域の実情に応じたきめ細やかな支援を行うことが重要だと考えております。このため国に対しましてエネルギー価格の動向に応じた機動的な負担抑制策の実施などを繰り返し求めてきたところでございます。今後ともあらゆる施策を総動員し、中小企業の事業継続を全力で支援してまいりたいと考えております。

【商工労働観光部長・答弁】生産性向上人手不足対策事業費についてでございます。中小企業を取り巻く環境は、人手不足や長引く物価、原材料費高騰に加え、持続的な賃上げが求められるなど厳しい状況が続いております。中小企業がこの厳しい状況を乗り越え、事業を継続していくためには、持続的に利益を上げ、賃上げを行えるよう経営体質を改善することが必要であることから、業務の効率化や労働環境の改善、人材育成など、生産性向上に取り組むことが重要だと考えております。特に京都には、伝統産業から先端産業まで多様な業種が集積しており、業種業界ごとに生産性向上の取り組み状況は異なることから、それぞれの業界の課題を踏まえてきめ細やかな対策を行う必要がございます。府内の中小企業からは、経営の効率化に向け、生産性向上に成功した事例を参考にしたいといった声をお聞きしていることから、まず業界単位で生産性向上に関する先進事例やノウハウを学ぶ勉強会や、ワークショップ等を開催し、専門家や実務家の意見を聞きながら、その業界が抱える特有の課題の解決策を検討いただきたいと考えております。そして勉強会等に参加した中小企業や施設が、専門家の指導を受けながら、事例研究で学んだ取り組みを実践できるよう、社員の意識改革や機器整備などソフトとハードの両面から支援してまいります。さらに例えば製造業では改善や5S－整理、整頓、清掃、清潔、しつけなど、他の業界でも活かせる生産性向上のモデル事例もあることから、業界の垣根を超えて共通する課題の解決策を共に学ぶ仕組みを構築してまいりたいと考えております。

次に中小企業の賃上げ支援についてでございます。賃上げは労働者の生活の安定と向上が図られることにより経済の好循環をもたらす、さらには地域経済の活性化にもつながることから重要だと考えております。賃上げは一過性のものではなく、持続的に実施される

ことが重要であり、中小企業が原資となる利益を確保しながら、賃金を引き上げていくことが必要だと考えております。このため京都府では、これまでから国に対しまして、中小企業が賃上げの原資となる収益を確保できるような生産性向上の支援など賃上げに向けた環境整備を要望してきたところです。またこれまで累次にわたる補正予算を編成し、中小企業への省エネ機器の導入支援や、燃料費高騰の影響を大きく受ける業種ごとの状況に応じた重点支援などを実施してまいりました。本定例会においても、先ほど申し上げました通り、生産性向上の好事例やノウハウを取り込むための勉強会や、その参加者が勉強会等の内容を踏まえて実施する、職場環境の改善につながる取り組み等を一体的に支援するための予算案を提案しており、賃上げ支援につなげてまいりたいと考えております。

次に中小企業持続経営支援補助金の賃上げ枠についてでございます。多くの中小企業がコロナでゼロゼロ融資を利用し、その返済が本格化する中で、物価高への対応や持続的な賃上げが求められるなど厳しい状況が続いております。事業継続や賃上げに取り組む中小企業への支援を強化していく必要があります。国ではものづくり・商業・サービス補助金において、毎年事業場内最低賃金と地域別最低賃金との差額を30円以上とすることを要件に、大幅な賃上げを行う中小企業対象に支援を行っております。京都府では、国の補助要件の水準に至らないものの、経営が厳しい中でも賃上げに取り組もうとする中小企業を重点的に支援するため、中小企業持続系支援補助金に賃上げ枠を設けて、事業場内最低賃金と地域別最低賃金との差額が30円未満の中小企業を対象としております。賃上げ枠は人手不足に苦しむ中小企業のニーズに沿った制度として、中小企業応援隊の伴走支援を通じて徐々に利用が広がっており、令和6年8月末時点

で予算枠の7割程度の申請がされる見込みです。支援先の企業の中からは原油高により売り上げ減少に苦しむ石油小売り業者が景気変動の影響が少なく安定的な収益が見込める自動車整備サービスを開始し、賃上げに繋がった事例など成果が上がっている企業も出ております。引き続き賃上げのモデルとなる事例の創出に努めながら支援のノウハウを積み重ね、事業継続と持続的な賃上げに取り組む中小企業を全力で支援してまいります。

**【ばば議員・再質問】** 2点再質問したいと思います。まずゼロゼロ融資の別枠債務化についてですけれども、借換融資であったりセーフティネット融資などで、コロナ禍前よりも代位弁済の率は低く抑えられているという話があったんですが、先ほどもお話をしましたようにコロナ禍前と比べてどうかということもあるんだと思うんですが、現場で言われているのはコロナ禍前とは状況が大きく変わっているということが言われていまして、これまで知事は必要に応じて国に求めていきたいということを議会でも答弁されてきましたが、原材料、資材の高騰の価格転嫁が進まない、人手不足など本当に厳しい状況が続いている。そこに返済が追い打ちをかけているという状況になっていまして、やはりそういった中で代位弁済が急増しているというのは非常に重いことだと私は思っています。そういった意味では今すぐ新たな対策を打たなければいけないということだと思うんですが、もう一度お答えをいただきたいと思います。

もう1点は、中小企業の賃上げの原資の確保に対してですが、一過的でない賃上げが必要だというのは当然のことだと思うんです。ただ現状で言いますと最低賃金の50円アップも、代表質問でも島田議員からあったように、本当にそれでも戦々恐々とされている状況がありますし、さらに賃上げを進めていかないと人材を維持したり確保することができ

ないという中で、本当に多くの中小事業者の方が大変な状況にあるということです。本当であれば、国が抜本的に中小企業支援しながら賃上げを行っていくということがどうしても必要であるということは言うまでもないんですけども、ただ紹介してきた全国の取り組みというのは、抜本的な賃上げをしなければ暮らせないという労働者、また賃上げしなければ人材維持や確保ができないという中小事業者、また地域的に言えば人口流出も含めてそうしたものを止めていこうと思うと賃上げがいるんだろうということが、やはり賃上げを取り巻く環境がこの点でも大きく変わってきているということが示されているのではないかと私は思っています。その中で国の取り組みをもう待ってられないということが、全国の取り組みを広げているということだと思います。府としてやはりその賃上げの原資の支援をすると、確保の直接支援をする、ここに踏み出すべきではないかと思いますが、再度この点についてもお答えいただきたいと思います。

**【知事・再答弁】** ゼロゼロ融資からの借換につきましては、国が制度で我々が活用した伴走支援型特別保証制度が6月末で終了いたしましたので、府市協調で7月1日から、先ほど答弁しましたように、別枠のセーフティネット保証を活用した既存の制度融資を中小企業の借換事業にも対応できるよう拡充させていただきます。我々としてはできる限りの努力をしているつもりでございます。議員がお話しされましたように足元の中小企業の金融状況につきましては、引き続き注意を持って点検をいたしまして、もし何か必要があればその時には対応する必要があると考えております。

**【商工労働観光部長・再答弁】** 賃上げは労働者の生活の安定と向上が図られることより経

済の好循環を出すものであり、大変重要だと考えております。一方で補助金で賃上げを支え続けることはより困難であります。中小企業が持続的に賃上げできる利益を確保するための体力をつけていくことへの支援を重点的に行う必要があると考えております。国に対しても中小企業の賃上げに向けた支援の要望を引き続きしております。京都府としましては中小企業の経営安定に向けた支援、収益性を高める生産性向上の支援ということを継続して行っているところでございます。今後とも賃上げに向けて環境の整備に取り組みまして、経済の好循環をもたらすよう進めてまいりたいと考えております。

**【ばば議員・指摘要望】** 改めて今こそ必要な支援を打っていただきたい。様子を見ながらということではなくて、今すぐ取り組んでいただきたいと思います。同時にやっぱりコロナ融資もそうですし、賃上げが現場からも言われているように、中小事業者に市場からの退場を迫るといような事態が目前で広がっているという認識が私は必要だと思いますし、そういった意味で中小企業者への今すぐ事業継続を支える支援、同時に求められる抜本的な賃上げに取り組むことができるように、具体的にかつ直接的にその原資を支援をしていく対策が求められています。改めてそうした公の役割を発揮することを強く求めます。

みつなが  
敦彦  
左京区



島田  
けい子  
右京区



浜田  
よしゆき  
北区



さこ  
祐仁  
上京区



成宮  
まり子  
西京区



ばば  
こうへい  
伏見区



水谷  
修  
宇治市・久御山町



森  
よしはる  
南区



田中  
ふじこ  
中京区

