

雇用平等の最前線

—女性労働問題研究会・国際シンポジウム—

桜井 絹江

実質的な男女平等を実現するために

女性労働問題研究会主催の国際シンポジウム「雇用平等の最前線」は3月14日、昭和女子大学のグリーンホールで開催された。参加者は、働く女性、女性労働問題の専門家、実務家など400人を超えた。

当日のパネリストは、金城清子さん（津田塾大学教授）、森ます美さん（昭和女子大学助教授）、マーガ・クレッグさん（東京大学社会科学研究所外国人研究員）、ホーン川嶋瑤子さん（スタンフォード大学女性とジェンダー研究所研究員）の4名、コーディネーターは増田れい子さん（ジャーナリスト）であった。

女性労働問題研究会では、これまで、1988年と91年の2回、民間企業のフルタイムで働く女性労働者を対象に、均等法後の職場における性差別の実態について、今回のパネリストの森ます美さんを中心に調査をおこなった。今回のシンポジウムは、この調査をもとに企画された。シンポジウムは、国連やILOの男女平等に関する理念や戦略、アメリカやイギリスの男女平等の現状と課題をふまえて、日本の男女平等をすすめる課題を探ることを目標に開催された。実質的な男女平等を実現するために、同一価値労働・同一賃金やアフーマティブ・アクションはどのような効果があるのかに注目があつま

た。

金城清子さんは、実質的な男女平等をめざして差別撤廃条約がつけられてきたと、国連やILOの男女平等に関する理念を以下のようにのべた。

国連では基本的人権は、表現の自由や信教の自由といった国の不介入で実現する自由権としてだけでなく、国の介入によって実現する社会権としても保障していく立場で、条約では男女平等実現の国の積極的責務を強調している。日本では、法律で差別を禁止さえすれば、あとは女性の努力次第といった考え方が支配的である。しかし、女子差別撤廃委員会では、実質的な男女平等を促進するために、アフーマティブ・アクションの活用を勧告している。また、同委員会では同一価値労働・同一賃金についても、女性の仕事を低く評価している現状を克服するために、積極的に努力することを勧告している。

また、同一価値労働・同一賃金については、女性が多い看護婦と、男性が多い臨床検査技師やエックス線技師の賃金を比較すると、看護婦の賃金が低い、同一価値労働・同一賃金で見直すことによって、看護婦の賃金を引き上げられると説明した。

同一価値労働・同一賃金について

ホーン川嶋瑤子さんは、アメリカでの同一価値労働・同一賃金（Comparable Worth）につ

国際・国内動向

いて、次のようにのべた。1963年に賃金平等法が制定されて、同一労働を弾力的に解釈することによって、男女差別の改善に取りくんできたが、男性と女性が異なる職種に配置される性分離した職場での女性職の低賃金は改善されなかった。そこで、ことなる職種間の賃金差別を是正する方策として、同一価値労働・同一賃金が大きな脚光をあびるようになった。雇用平等委員会がイニシャティブをとって調査、研究し、男女賃金差別の原因を究明し、それを改善するために、新しい形の職務評価を導入する必要があると提案した。

職種が違って、労働の価値が同じならば、同一賃金が支払われるべきであるというのが、同一価値労働・同一賃金である。職務の内容をファクターによって、知識、態度、関連知識、管理能力、コミュニケーション能力などにわけて計算し、評価し、合計の点数をだし、これが職務についての労働価値となる。同一価値労働・同一賃金は、女性職の賃金を高めようとする概念である。しかし、同一価値労働・同一賃金は、性分離そのものの解消ではなく、それを前提にしての女性職の賃上げである。多くの場合、女性職賃金をグループの平均のレベルに上昇させるが、それは男性よりも低い。一つの事業所内部の職種間賃金格差は正策であり、ことなる職場での賃金格差には適用されない。また、企業規模格差、産業間格差など、広範囲の賃金は正はできないなどの限界がある。

同一価値労働・同一賃金は、主に州、郡、市で採用され、すでに7州で実施し、20州が研究中である。実施にともなって、人件費は3%、州の財源としては1~2%の上昇になっている。同一価値労働・同一賃金での裁判の勝利は難しいが、女性労働の低賃金に目をむけさせる政治的効果、意識喚起効果は大きなものがある。

マーガ・クレッグさんは、イギリスの同一賃金法制定の経過とその内容について次のように報告した。1975年に成立した同一賃金法では、最初、同一労働、類似労働について差別を禁止していたが、その後ECがイギリス政府に、同一価値労働・同一賃金 (Equal Value) を付け加えるように要請して、84年に改正された。同一価値労働については、たとえ労働内容は違っても、熟練、努力、決定権、責任という4つの基準で比較した場合、同程度である労働は等価とみなされる。しかし、同法は同じ雇用者に雇われている場合にのみ適用されること、また、具体的な職務の評価については、外部の専門家に委ねられ、同一価値が認められるのは、男性と女性の仕事が100%同等と専門家によって認められたばかりのみである、とアメリカとの相違点、同法の限界についてもふれた。

森ます美さんは、日本の男女平等の現状について、女性労働問題研究会が昨年おこなった調査をもとに、「第3次産業を中心に雇用平等はある程度すすんだが、昇進・昇格については停滞がみられ、賃金の男女差別はむしろ拡大している。コース別管理制度など能力主義的な労務管理の導入によって、女性差別がむしろ拡大していることが原因である。平等をすすめるためには、性別役割分担構造の是正と労働時間短縮がなによりも必要である」と報告。また、この調査で、男女平等をすすめるために何が必要かをきいたところ、「同一価値労働・同一賃金の制度の確立」が57%と比率が高かったことをのべ、同一価値労働・同一賃金について取りくむことが必要とのべた。

アファーマティブ・アクションについて

アファーマティブ・アクションについては、アメリカの実情についてホーンさんから、くわ

国際・国内動向

しく説明された。アフーマティブ・アクションは、女性、少数民族にたいする雇用上の差別の結果を是正するため、採用、昇進、訓練などあらゆる面で、女性、少数民族を積極的に活用することをねらいとするプログラムを指す。大統領の行政命令だが、法律と同様の効果をもっている。

政府と契約のある企業を対象にして、採用などについて、数的割合を明確に提示して、実施するものである。具体的には、50人以上の労働者を雇う企業で、5万ドルを超える額の契約を政府、連邦、市と結んでいる企業である。この企業がどのようにして不平等を是正するかという目標をつくり、それを達成するためにはどうしたらよいかという契約書を提出するのである。多くの民間企業が採用するようになり、州、市、郡も実施するようになって、現在労働者の3分の1が対象になっている。

アフーマティブ・アクションの内容はさまざまである。採用方法や採用基準を改め、女性・少数民族の雇用を拡大するという目標を掲げる程度のものから、女性・少数民族の候補者がその職が要求する資格をみたしているのならば、資格が上である白人男性に優先させて採用・昇進させるとするものまである。アフーマティブ・アクションは、差別された人が裁判に訴えるわけであるが、勝訴すれば、個人だけの救済ではなく企業や団体全体に結果が及ぶので、強力な効果を生むことになる。それだけに、白人男性から反対が強く、また、レーガン政権以来、政府の反対姿勢も強くなってきている。

イギリスでは、ナショナルセンターであるTUCがアフーマティブ・アクションに積極的にとりくんでいる。これについてTUCは6項目のガイドライン（①労使共同で機会均等に関する企業方針を採択する。②機会均等委員会を共同で

設置し、その実施状況を審査する。③性別や勤務形態を問わず雇用機会は均等か。求人要領、広告方法などを調査する。④性別分業化された労働実態を明らかにし、管理職各級の男女内訳をだす。⑤男女の賃金格差の内訳をだす。⑥労使共同で企業内機会均等の目標と期限を設定する。）を作成し、各企業と労働組合に勧告をだした。このガイドラインについては、民間企業でも積極的にとりいれる方法で動いている。

わが国における立ち遅れ

このシンポジウムで、国連、アメリカ、イギリスの男女平等にむけての取組みの現状が明らかにされた。わが国の現状をふりかえってみた時、日本の政府の取組みは、国際レベルにたらずして大きく立ち遅れ、したがってわが国の男女差別の改善が立遅れていることが浮き彫りにされた。また、わが国の労働組合運動における実質的な男女平等をめざすたかきも、諸外国にくらべてかなりおくれをとっているようにおもわれた。「雇用平等の最前線」のテーマにふさわしい熱気のこもったシンポジウムであったが、わが国において労働組合運動が取り組まねばならない課題を痛感させられた。

（常任理事・女性労働問題研究会代表運営委員）

